

Ammattiosaamisen barometri
2014

AMKE

barometri
vaivuttuu

barometri
vaivuttuu

barometri
vaivuttuu

barometri
vaivuttuu

barometri
vaivuttuu

AMMATILLISEN
KOULUTUKSEN
TULEVAISUUDEN
NÄKYMÄT

RAKEN-
TEELLINEN
KEHITTÄMINEN

KOULUTUS-
MÄÄRÄT JA
PALVELUKYKY

KEHITTÄ-
MINEN JA
LAATU



KANNENKUVA

Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry on koulutuksen kehittämisen ja uudistamisen arvostettu kumppani ja edelläkävijä. Se kokoaa yhteen ammatillisen koulutuksen järjestäjät ympäri Suomea. AMKE:n päämääränä on kehittää ammatillista koulutusta.

Painosmäärä: 500 kpl

Julkaisija: AMKE ry

Tekijä: Hanne Paila
hanne.paila@amke.fi

Hankeassistentti:
Iina Virta

Ulkoasu:
Sami Saukko / Mika Pakarinen
etunimi.sukunimi@lonnberg.fi

Painopaikka: Lönnberg Print
& Promo Helsinki 2015

ISBN 978-952-68215-3-5 (sid.)
ISBN 978-952-68215-4-2 (PDF)

Ammattiosaamisen
kehittämissyhdystys AMKE ry
Sörnäistenkatu 1 | FIN-00580 HELSINKI
etunimi.sukunimi@amke.fi
www.amke.fi

SISÄLLYS

1. ESIPUHE	3
2. KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄT MUUTOKSEN TEKIJÖINÄ	4
Toteutus ja kohderyhmä	4
3. HEIKKENEVÄT TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT	6
Ammatillisen koulutuksen näkymät	6
Muutosajureilla merkittävä vaikutus ammatilliseen koulutukseen	8
4. UUDEN RAHOITUSJÄRJESTELMÄN JA LEIKKAUSTEN VAIKUTUKSET KOULUTUSMÄÄRIIN JA PALVELUKYKYYN	11
Uusi rahoitusjärjestelmä kannustaa	11
Toiminnan kehittäminen ja strategiset valinnat	13
Koulutusmäärät supistuvat ja palvelukyky heikkenee ...	18
5. RAKENTEELLINEN UUDISTAMINEN TEHOSTAA	20
Koulutuksen järjestäjät aktiivisina	21
Haasteet rakenteellisessa kehittämisessä	23
Avointa keskustelua ja järkiratkaisuja: järjestäjien haastatteluja	24
6. HALLINNOLLISET MUUTOKSET	31
Henkilöstön määrä vähenee	31
Toimitilarive tulevaisuudessa	32
Yhtiöittäminen	33
7. TOIMINNAN KEHITTÄMINEN JA LAATU	34
Laadun kehittämisen painopisteet	34
8. JOHTOPÄÄTÖKSET	43

ESIPUHE

Ammatillinen koulutus kohtaa monta samanaikaista uudistusta ja käytössä olevat resurssit supistuvat. Uudistamisen ja järjestelmän tehostamisen taakse tarvitaan selkeä ammatillisen koulutuksen visio. Vision pohjalta koulutuksen järjestäjät voivat kehittää omaan toimintaansa ja vastata entistä paremmin sekä yksilöiden että työelämän tarpeisiin. Maailma muuttuu yhä kiihtyvällä tahdilla eikä nykyisillä toimintamalleilla enää jatkossa pärjätä. On löydettävä uusia avauksia ja tehtävä asioita toisin.

Marketta Kokkonen

Ammattiosaamisen kehittämissyhistys AMKE ry,
hallituksen puheenjohtaja



Ammattiosaamisen kehittämissyhistys AMKE ry:n toteuttama Ammattiosaamisen barometri kuvaa koulutuksen järjestäjien näkemyksiä ja esittää tilannekuvia käynnissä olevista uudistuksista ja ammatillisen koulutuksen tulevaisuudesta. Mihin suuntaan uudistukset vievät ammatillista koulutusta ja millaisia ratkaisuja koulutuksen järjestäjät eri alueilla tekevät? Miten varmistetaan ammatillisen koulutuksen laatu resurssien vähentyessä? Barometri antaa eväitä vaikuttamiseen ja nostaa ajankohtaisia asioita keskusteluun.

Barometriin vastausprosentti oli erittäin hyvä, noin 90 prosenttia. AMKEN 84 jäsenestä kyselyyn vastasi 75 organisaation johtajaa. Vastausprosentti kertoo, että uudistusten suuntaan halutaan vaikuttaa.

Ammattiosaamisen barometri toteutettiin nyt ensimmäisen kerran ja jatkossa se tehdään kerran vuodessa, jolloin vastausten ajallinen vertailu on mahdollista.

AMKE haluaa lämpimästi kiittää kaikkia kyselyyn vastanneita, haastateltuja sekä barometrin suunnitteluun ja toteuttamiseen muuten osallistuneita. Kiitokset myös opetus- ja kulttuuriministeriölle siitä, että barometrin toteuttaminen mahdollistui osana yhteistä hanketta.

Ammattiosaamisen kehittämissyhistys AMKE on yli kahdeksankymmenen ammatillisen ja ammatillisen aikuiskoulutuksen järjestäjän muodostama yhteisö, joka keskittyy edunvalvontaan sekä ammatillisiin koulutus- ja kehittämisspalveluihin. Yhdistämme jäsenistömme eri alojen asiantuntijat kehittämään yhdessä Suomen ammatillista koulutusta.

2. KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄ MUUTOKSEN TEKIJÖINÄ

Ammatillinen koulutus on nyt moniulotteisen muutoksen pyörteissä. Ammattiosaamisen barometri syntyi tarpeesta kartoittaa koulutuksen järjestäjien näkemyksiä ammatillisen koulutuksen tulevaisuudesta ja vaikuttaa käynnissä olevaan kehitykseen. Barometrissa on selvitetty koulutuksen järjestäjien näkemyksiä ajankohtaisista ammatillisen koulutuksen teemoista ja kehitykseen vaikuttavista tekijöistä, kuten ammatillisen koulutuksen järjestämiseen liittyvistä muutosajureista, järjestäjäverkon tiivistämisestä ja rahoitusjärjestelmän uudistamisesta sekä näiden tekijöiden vaikutuksista koulutuksen järjestäjien toimintaan ja palvelukykyyn. Tarkasteluajanjaksona on pääsääntöisesti vuosi barometrin toteuttamisajankohdasta eteenpäin, joissakin aihealueissa tilannetta tarkastellaan myös pidemmällä aikajänneellä.

Barometrin tuloksia syvennettiin kuuden koulutuksen järjestäjän teemahaastattelulla. Aiheina haastatteluissa olivat ammatillisen koulutuksen järjestäjäverkon tiivistäminen sekä laadun hallinta ja kehittäminen ammatillisessa koulutuksessa. Haastateltavina olivat linjanjohtaja Liisa Pohjolainen (Helsingin kaupunki), direktör Ulrica Karp (Svenska Österbottens förbund för utbildning och kultur), vararehtori Esa Leinonen (Suomen ympäristöopisto SYKLI), kuntayhtymän johtaja Reija Lepola ja aikuiskoulutusjohtaja Pasi Artikainen (Seinäjoen koulutuskuntayhtymä), rehtori Jari Fagerlund (Kanneljärven Opisto) sekä johtaja Anssi Tuominen (Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos).

Barometri on Ammattiosaamisen kehittämissyhistys AMKE ry:n toteuttama ja se kuuluu opetus- ja kulttuuriministeriön osarahoittamaan hankkeeseen Ammatillisen koulutuksen järjestäjäverkko (AMKE:n jäsenet) liittyvä nykytilan kuvaus ja tietopohjan laadinta. Ammattiosaamisen barometri kerättiin ensimmäisen kerran syksyllä 2014. Tulevaisuudessa barometri on tarkoitus tehdä kerran vuodessa.

Toteutus ja kohderyhmä

Barometri toteutettiin Digium-kyselylomakkeella ja se lähetettiin AMKE:n jäsenorganisaatioiden johdolle (koulutus- ja kuntayhtymien johtajat, opistojen ja säätiöiden toimitusjohtajat, hallinnon johtajat, rehtorit ja apulaisrehtorit) 21.10.2014. Kyselyyn vastasi 75 organisaatiota ja vastausprosentti oli noin 90 prosenttia koko otannasta. AMKEN jäsenistö kokonaisuudessaan muodostuu 84 ammatillisen koulutuksen järjestäjästä. Jäsenistö kattaa 90 prosenttia Suomen ammatillisen koulutuksen opiskelijavolyymista ja jäsenistön yhteenlaskettu liikevaihto on noin 2,2 mrd euroa.

Vastanneet organisaatiot (75) jakautuivat organisaatiomuotonsa mukaan seuraavasti:

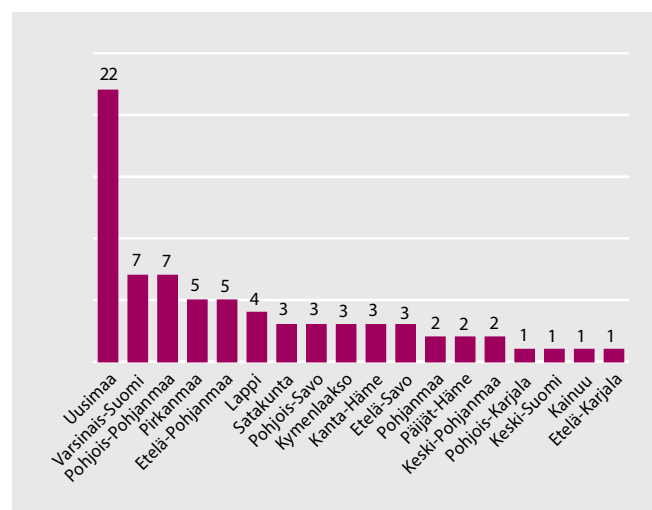
- kuntayhtymiä 29
- yksityisoikeudellisia organisaatioita 23, joista osakeyhtiöitä on 13 (jatkossa viittaamme näihin koulutuksen

järjestäjiin termillä yksityinen yhteisö)

- säätiöitä 13
- kuntia ja kaupunkia 10 (jatkossa viittaamme näihin koulutuksen järjestäjiin termillä kuntataustaiset)

Vastauksia saatiin kaikista maakunnista (taulukko 1). Uudella maalla koulutuksen järjestäjiä on huomattavasti enemmän kuin muissa maakunnissa (22). Varsinais-Suomessa ja Pohjois-Pohjanmaalla koulutuksen järjestäjiä on seitsemän, muissa maakunnissa järjestäjien määrä vaihteli yhden ja viiden järjestäjän välillä. Maakunnat jaettiin viiteen laajempaan alueeseen, ja näitä alueita on käytetty tulosten analysoinnissa. Ahvenanmaa on jätetty tarkastelun ulkopuolelle, sillä AMKE:lla ei ole jäseniä Ahvenanmaalla.

Taulukko 1: Vastaaajien jakautuminen maakunnittain



Alla on barometrissä käytetty alueellinen jako ja vastanneiden koulutuksen järjestäjien lukumäärä. Etelä-Suomessa koulutuksen järjestäjiä on eniten (31) ja alueelle kuuluvia maakuntia viisi. Pinta-alaltaan alue on suhteellisen pieni mutta väkiluvultaan huomattavasti muita alueita suurempi (2,3 miljoonaa asukasta). Länsi- ja Sisä-Suomessa koulutuksen järjestäjiä on seuraavaksi eniten (15) ja alue on väkiluvultaan alueista toiseksi suurin (1,2 miljoonaa asukasta). Pohjois-Suomessa koulutuksen järjestäjiä on 12 ja se on alueista pinta-alaltaan kaikkein suurin. Asukkaita Pohjois-Suomessa on noin 670 000. Lounais-Suomi puolestaan on alueista pinta-alaltaan pienin ja alueella on koulutuksen järjestäjiä 10. Asukasluku alueella on noin 700 000. Vähiten koulutuksen järjestäjiä on Itä-Suomessa (7) ja siellä on alueista vähiten asukkaita (570 000).

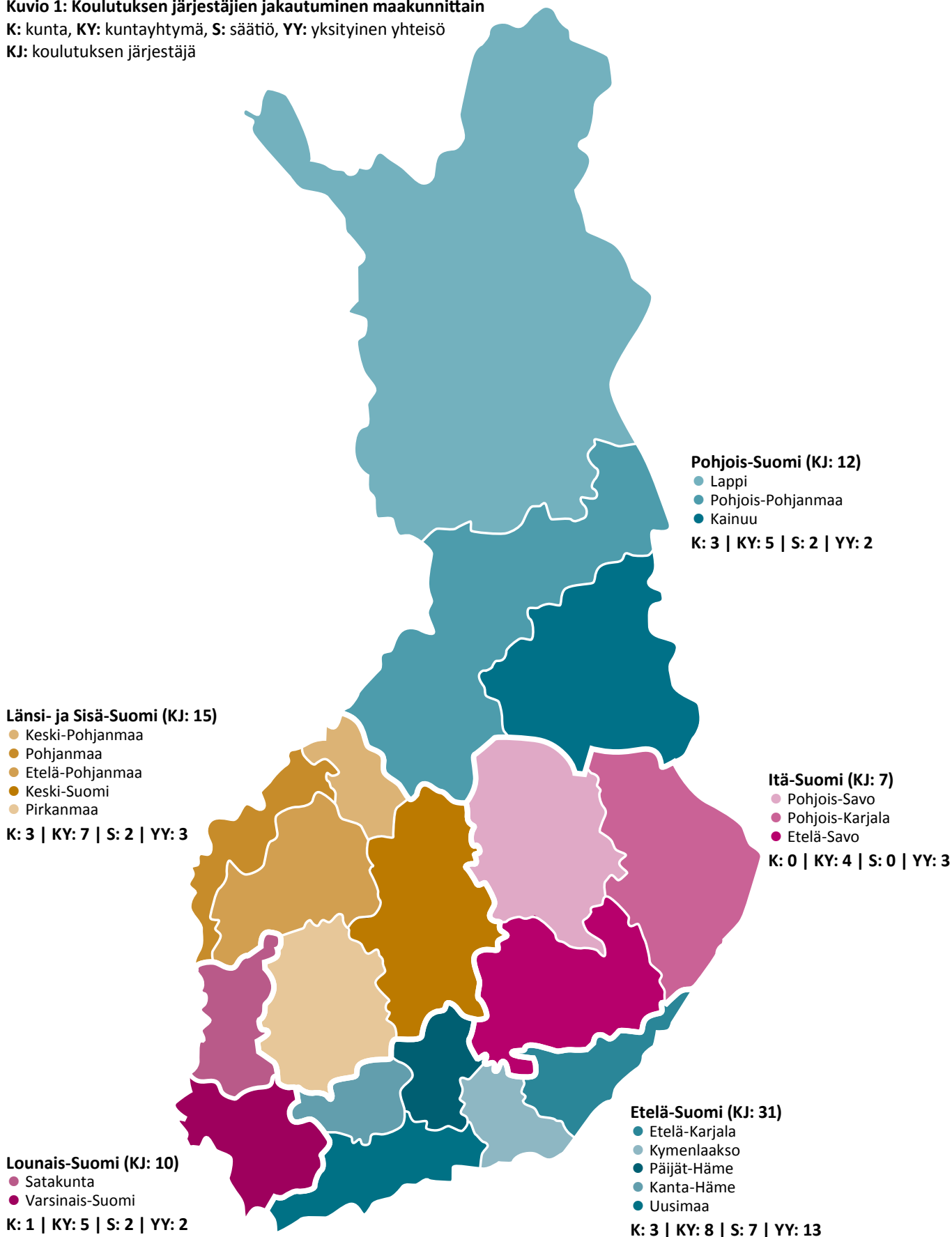
Alue/Koulutuksen järjestäjien lukumäärä	Etelä-Suomi kj 31	Itä-Suomi kj 7	Pohjois-Suomi kj 12	Lounais-Suomi kj 10	Länsi- ja Sisä-Suomi kj 15
	Kanta-Häme	Etelä-Savo	Pohjois-Pohjanmaa	Varsinais-Suomi	Pirkanmaa
	Päijät-Häme	Pohjois-Savo	Kainuu	Satakunta	Keski-Suomi
	Uusimaa	Pohjois-Karjala	Lappi		Pohjanmaa
	Kymenlaakso				Etelä-Pohjanmaa
	Etelä-Karjala				Keski-Pohjanmaa

Alueet erosivat toisistaan myös organisaatiomuodon mukaan (kuvio 1). Yksityisiä yhteisöjä oli Etelä-Suomessa selkeästi eniten (13/23). Itä-Suomen vastanneissa ei puolestaan ollut yhtään kunta- eikä säätiötaustaista koulutuksen järjestäjää. Muissa osissa Suomea koulutuksen järjestäjät jakautuivat suhteellisen tasaisesti organisaatiomuodon perusteella.

Kuvio 1: Koulutuksen järjestäjien jakautuminen maakunnittain

K: kunta, KY: kuntayhtymä, S: säätiö, YY: yksityinen yhteisö

KJ: koulutuksen järjestäjä



3. HEIKKENEVÄT TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT

Ammatillisen koulutuksen tulevaisuuden näkymiä siivittävät monet samanaikaiset muutokset ja uudistukset. Rahoitusjärjestelmä uudistuu ja järjestäjäverkkoa tiivistetään. Taustalla muutoksissa ovat julkisen talouden kestävyysvaje sekä koulutukseen kohdennetut menosäästöt. Toisen asteen koulutuksen osalta leikkaus on 260 miljoonaa euroa vuodesta 2017.

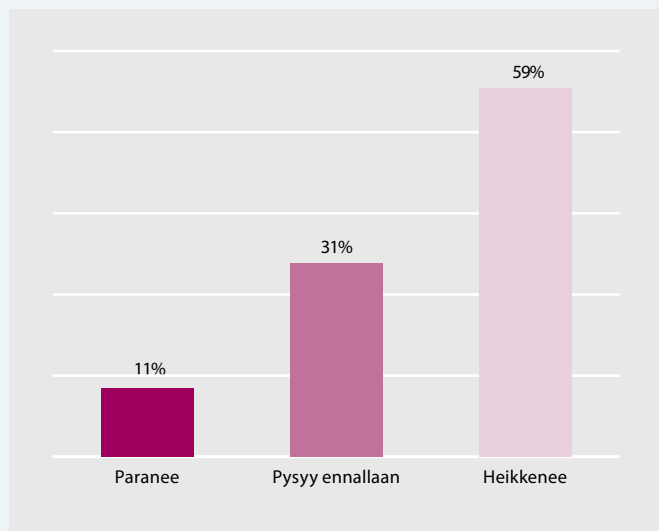
Koulutuksen järjestäjiltä kysyttiin, millaisina ammatillisen koulutuksen tulevaisuuden näkymät näyttäytyvät koulutuksen järjestäjille. Asiaa tarkasteltiin ensin koko ammatillisen koulutuksen näkökulmasta ja sitten erikseen ammatillisen peruskoulutuksen ja aikuiskoulutuksen näkökulmasta. Lisäksi kartoitettiin neljän eri muutosajurin (resurssikehitys, Suomen talouden rakennemuutos, ammattirakenteiden ja osaamisvaatimusten

muutos sekä väestökehitys) vaikutuksia ja vaikutusten merkittävyyttä lähitulevaisuuteen yhden, kolmen ja viiden vuoden aikajänteellä.

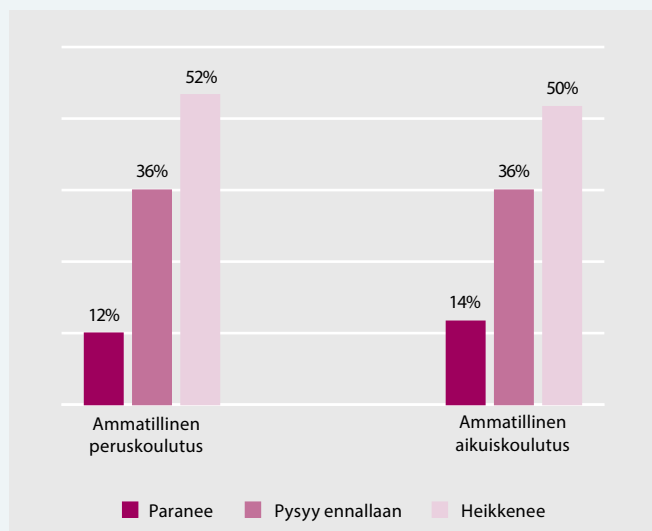
Ammatillisen koulutuksen näkymät

Koulutuksen järjestäjistä noin 60 prosenttia arvioi ammatillisen koulutuksen näkymien heikkenevän seuraavan vuoden aikana (taulukko 2). Ammatillisen peruskoulutuksen ja aikuiskoulutuksen näkymät ovat suhteellisen samankaltaiset, aikuiskoulutuksen näkymät olivat hieman peruskoulutusta positiivisemmat (taulukko 3).

Taulukko 2: Ammatillisen koulutuksen näkymät



Taulukko 3: Ammatillisen peruskoulutuksen ja aikuiskoulutuksen näkymät



Ammatillisen koulutuksen näkymät alueittain

Vastauksien alueellisessa vertailussa (taulukot 4-6) tuli esille, että Itä- ja Pohjois-Suomessa ammatillisen koulutuksen näkymät arvioitiin muuta maata heikommiksi. Itä-Suomessa kaikki vastaajat ja Pohjois-Suomessa 75 prosenttia vastaajista arvioi näkymien heikkenevän. Kumpikin alue uskoi aikuiskoulutuksen näkymien olevan paremmat kuin peruskoulutuksen.

Länsi- ja Sisä-Suomessa sen sijaan näkymät olivat keskiarvoa valoisammat. Vastanneista ainoastaan 33 prosenttia arvioi näkymien heikkenevän ja 53 prosenttia arvioi näkymien pysyvän ennallaan. Länsi- ja Sisä-Suomessa aikuiskoulutuksen näkymät olivat heikkomat kuin peruskoulutuksen. Lounais-Suomessa puolet koulutuksen järjestäjistä arvioi näkymien pysyvän ennallaan ja puolet arvioi näkymien heikkenevän. Vastaajien mukaan

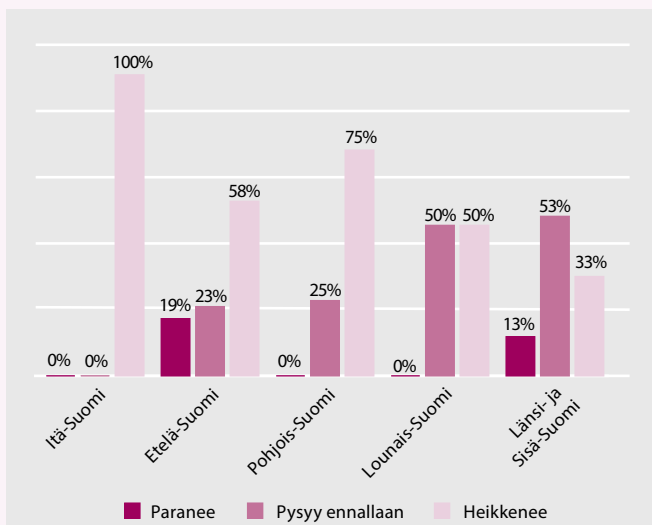
aikuiskoulutuksen näkymät olivat hieman peruskoulutusta positiivisemmat.

Etelä-Suomessa oli eniten koulutuksen järjestäjiä, jotka arvioivat ammatillisen koulutuksen näkymien paranevan (19 %). Kuitenkin 58 prosenttia vastanneista arvioi näkymien heikkenevän. Aikuiskoulutuksen näkymät olivat peruskoulutusta valoisammat.

Alueet eivät olleet vastausten osalta maakunnittaisen tarkastelussa yhtenäisiä, johtuen mm. alueiden ja koulutuksen järjestäjien erityispiirteistä (kuviot 2).

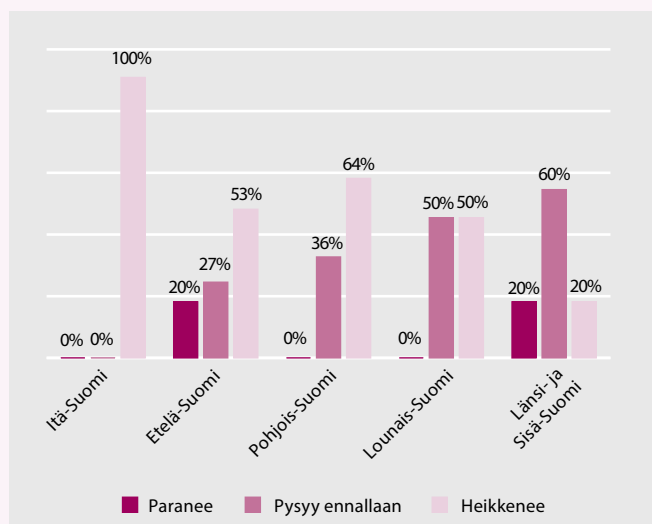
Järjestäjät arvioivat näkymien heikkenevän, Pohjois-Suomessa Kainuu puolestaan arvioi näkymien pysyvän ennallaan poiketen muista Pohjois-Suomen maakunnista.

Taulukko 4: Ammatillisen koulutuksen näkymät alueittain

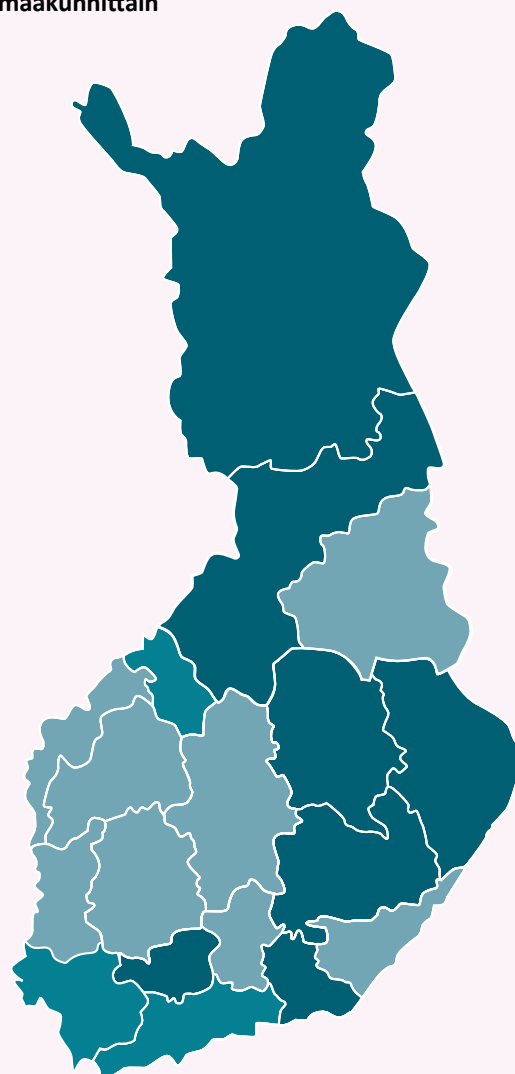


Etelä-Suomessa maakuntien väliset erot olivat suuria. Synkimmät näkymät olivat Kymenlaaksossa ja näkymät pysyivät ennallaan Päijät-Hämeessä ja Etelä-Karjalassa. Uudellamaalla ja Kanta-Hämeessä suurin osa vastaajista arvioi näkymien heikkenevän mutta samalla osa maakunnan koulutuksen järjestäjistä arvioi näkymien paranevan. Myös Länsi- ja Sisä-Suomessa uskottiin näkymien ennallaan pysymiseen. Vastaukset kuitenkin hajautuivat koulutuksen järjestäjien välillä erityisesti Pirkanmaalla, Keski- ja Etelä-Pohjanmaalla. Lounais-Suomessa Satakunnan koulutuksen järjestäjät arvioivat näkymien pysyvän ennallaan ja Varsinais-Suomessa heikkenevän.

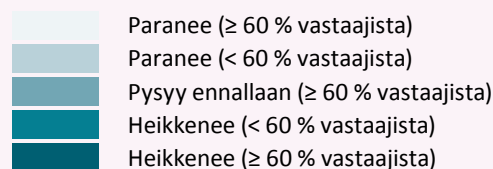
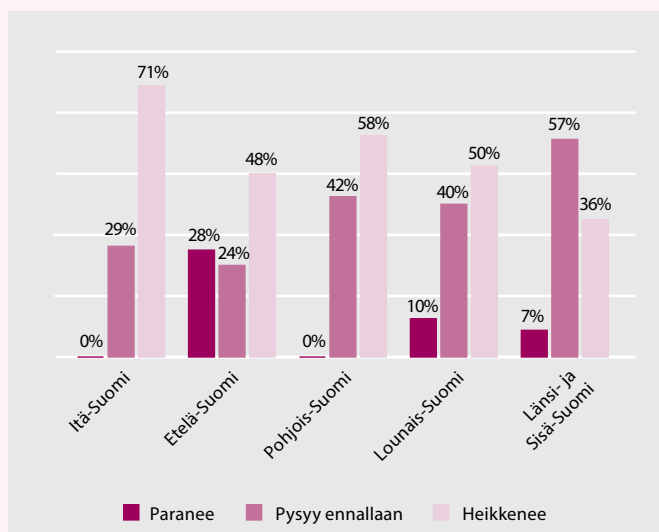
Taulukko 5: Peruskoulutuksen näkymät alueittain



Kuvio 2: Ammatillisen koulutuksen tulevaisuuden näkymät maakunnittain



Taulukko 6: Aikuiskoulutuksen näkymät alueittain



Ammatillisen koulutuksen näkymät koulutuksen järjestäjittäin

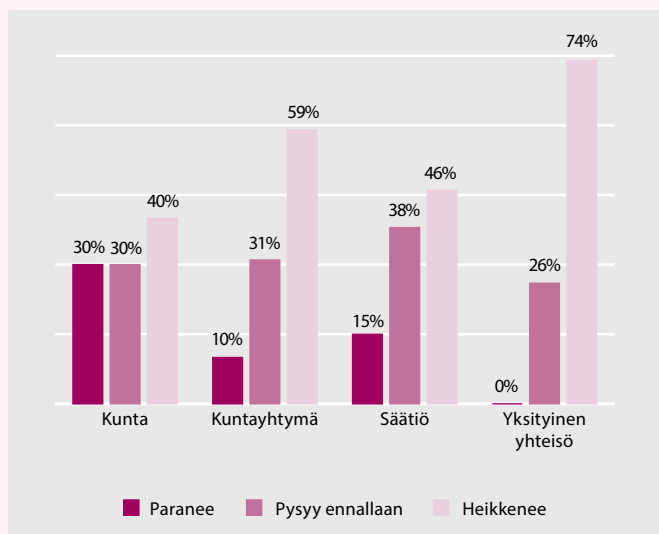
Koulutuksen järjestäjittäin vertailtuna (taulukot 7-9) yksityiset yhteisöt arvioivat näkymät selkeästi muita heikommiksi. Yksityisistä yhteisöistä 74 prosenttia arvioi näkymien heikkenevän. Erona muihin vastaajaryhmiin, yksityisistä yhteisöistä kukaan ei arvioinut näkymien paranevan. Yksityiset yhteisöt näkivät aikuiskoulutuksen näkymät peruskoulutusta positiivisempina.

Kuntayhtymistä näkymien heikkenemiseen uskoi 59 prosenttia. Kuntayhtymät arvioivat sekä peruskoulutuksen (48%) että aikuiskoulutuksen (55%) näkymien heikkenevän enemmän kuin kaikki vastaajat keskimäärin.

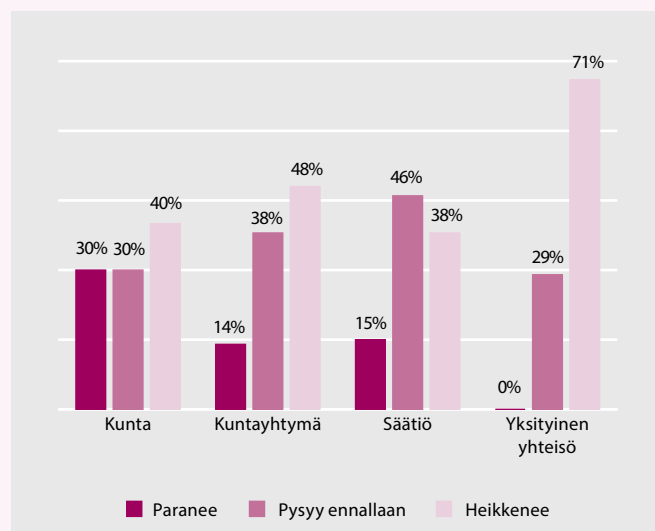
Kuntataustaiset koulutuksen järjestäjät puolestaan arvioivat näkymät keskiarvoa positiivisimmiksi, heistä 40 prosenttia arvioi näkymien heikkenevän ja 30 prosenttia pysyvän ennallaan. Vastaajista 30 prosenttia arvioi näkymien paranevan. Kuntataustaiset järjestäjät arvioivat aikuiskoulutuksen näkymien pysyvän ennallaan selkeästi muita vastaajaryhmiä enemmän eli yli puolet vastaajista (60 %).

Myös säätiöiden näkymät olivat hieman keskiarvoa positiivisemmat. Säätiöissä näkymien arvioitiin paranevan sekä peruskoulutuksen (15%) että aikuiskoulutuksen (25%) osalta.

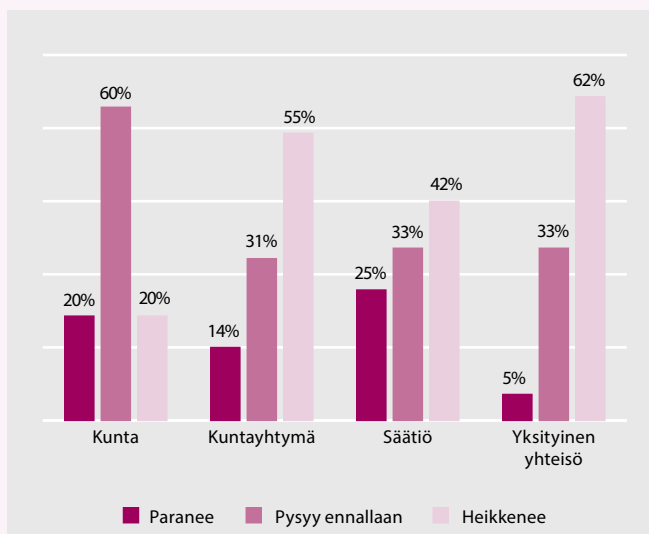
Taulukko 7: Ammatillisen koulutuksen näkymät koulutuksen järjestäjittäin



Taulukko 8: Peruskoulutuksen näkymät koulutuksen järjestäjittäin



Taulukko 9: Aikuiskoulutuksen näkymät koulutuksen järjestäjittäin



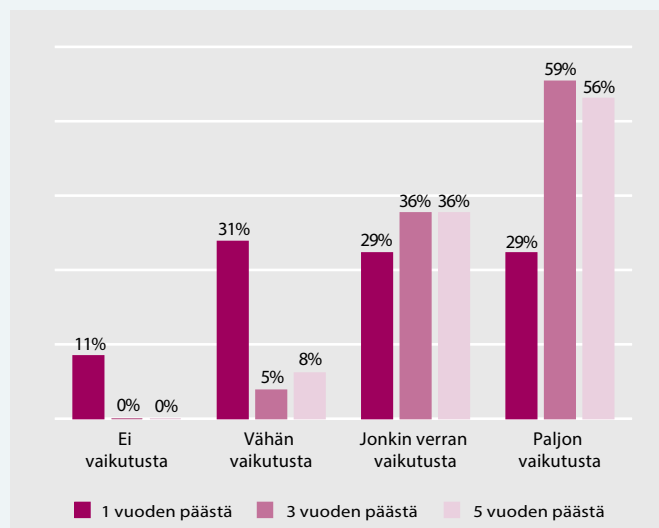
Muutosajureilla merkittävä vaikutus ammatilliseen koulutukseen

Seuraavassa tarkastellaan neljän muutosajurin (resurssikehitys, Suomen talouden rakennemuutos, ammattirakenteiden ja osaamisvaatimusten muutos sekä väestökehitys) vaikutusta ammatilliseen koulutukseen. Tarkasteluajanjakso muutoksissa on yksi, kolme ja viisi vuotta. Ensin tarkastellaan ammatillisen koulutuksen käytössä olevien resurssien ja resurssikehityksen vaikutuksia. Seuraavaksi järjestäjät arvioivat julkisen talouden rakennemuutoksen eli tuotanto- ja työllisyysrakenteissa tapahtuvien muutosten vaikutuksia ammatillisen koulutuksen järjestämiseen. Kolmanneksi tarkastellaan ammatti- ja osaamisvaatimusten muutosten ja lopuksi väestökehityksen vaikutuksia.

Ammatillisen koulutuksen resurssikehitys

Vastaajien mukaan ammatillisen koulutuksen resurssikehityksellä (kaikki ammatillisen koulutuksen käytössä olevat resurssit) on merkitystä jo lähitulevaisuudessa, mutta resurssikehityksen merkitys kasvaa merkittäväksi vasta kolmen-viiden vuoden aikajänteellä (taulukko 10). Yhden vuoden sisällä vastaajista 58 prosenttia, kolmen vuoden sisällä 95 prosenttia ja viiden vuoden päästä 92 prosenttia arvioi ammatillisen koulutuksen resurssikehityksen vaikuttavan koulutuksen järjestäjien toimintaan paljon tai jonkin verran.

Taulukko 10: Ammatillisen koulutuksen resurssikehityksen vaikutukset



Vaikutusten arviointi:

Avoimissa vastauksissa korostui se, että tiedossa on selkeä resurssien vähentyminen ja siitä johtuva tarve toiminnan tehostamiselle. Järjestäjät ottavat uusia toimintatapoja käyttöön ja luopuvat vanhoista toimintamalleista. Vastaajat uskovat, että taloudellinen liikkumavara tulee pieneneen ja toiminnan sopeuttaminen uuteen tilanteeseen jatkuu vuosia. Sopeuttamiskeinoina vastauksissa mainittiin merkittävät rakenteelliset muutokset, jotka koskevat koko toimintaa, mm. organisaatiomuotoa, henkilöstöä, koulutuksen käytännön toteuttamista sekä opetus- ja muiden tilojen tarvetta ja käyttötarkoitusta (tyhjiillään olevista tai vajaalla käytöllä olevista kiinteistöistä luopuminen).

”Lähiopetusta joudutaan vähentämään, tehostamistoimet kaikessa toiminnassa, kiinteistöistä luopuminen, mahdolliset yt-neuvottelut.”

Vastauksissa nousi esiin yleinen epävarmuus kehityksen suunnasta ja valtakunnan tasolla tehtävistä ratkaisuista. Järjestäjät näkivät politiikan poukkoilevana ja se näyttäytyi koulutuksen järjestäjätasolla epävakaina ja ei-ennustettavina olosuhteina. Osa vastaajista ennakoii tilanteen olevan käymistilassa vuoteen 2017 saakka, jolloin uusi rahoitusjärjestelmä ja täysimääräiset leikkaukset astuvat voimaan, ja rauhoittuvan sen jälkeen. Uudistuvan rahoitusjärjestelmän ja järjestäjaverkon tiivistämisen vaikutusten ennakointi nähtiin haasteellisenä.

”Rahoitusjärjestelmän muutoksen ennakointi vaikeaa. Valtiontalouden säästöt luovat suuria sopeutuspaineita.”

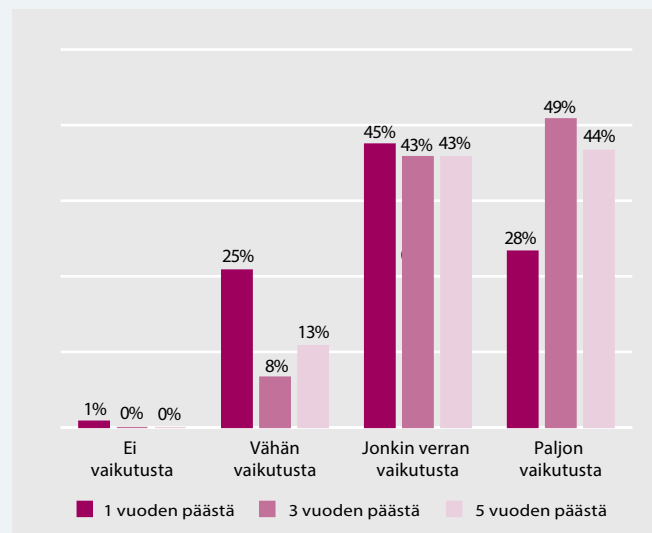
Suomen talouden rakennemuutos

Vastaajista 73 prosenttia uskoi Suomen talouden rakennemuutoksen vaikuttavan paljon tai jonkin verran koulutuksen järjestäjien toimintaan jo seuraavan vuoden aikana (taulukko 11). Kolmen vuoden päästä kuitenkin jo 92 prosenttia ja viiden vuoden päästä 87 prosenttia vastaajista uskoi talouden rakennemuutoksella olevan paljon tai jonkin verran vaikutusta.

Vaikutusten arviointi:

Vastaajien mielestä ammatillinen koulutus on kokonaisvaltaisen

Taulukko 11: Suomen talouden rakennemuutoksen vaikutukset



murroksen edessä ja koulutukseen suunnattujen resurssien nähtiin niukkenevan. Yleinen taloudellinen tilanne vaikuttaa heikentävästi koko julkiseen sektoriin ja leikkauksia rahoitukseen on tehtävä. Koulutuksen järjestäjät uskoivat julkisen talouden kriisin jatkuvan vielä pitkään ja suuntaavan voimavaroja pois koulutuksesta muuhun käyttöön mm. väestön ikääntymisen johdosta.

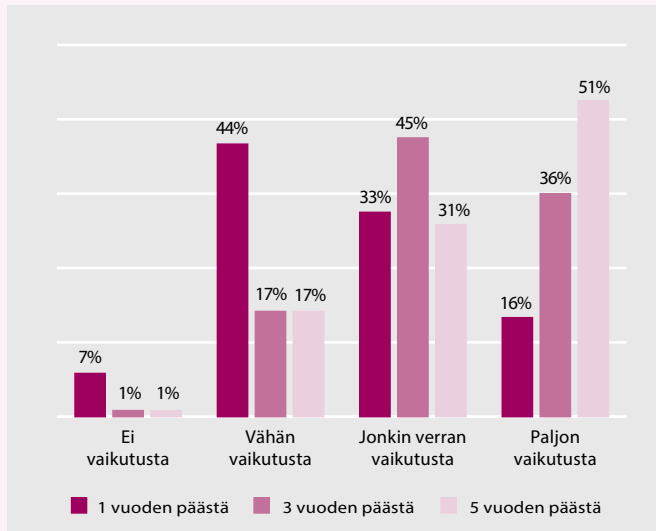
”Talouden taantuma ja kustannusleikkaukset heikentävät koulutuksen laatua.”

Koulutuksen järjestäjät arvioivat työllisyyden heikkenevän ja ammatillisen koulutuksen kysynnän pienenevän, johtuen osittain yritysten koulutuskysynnän vähenemisestä. Vastaajat ennustivat kuitenkin palvelualojen kasvun jatkuvan. Koulutusaloja ja sisältöjä tulisi vastaajien mielestä kehittää vastaamaan työelämän muutoksia ja tulevaisuuden osaamistarpeita. Ammatin-vaihtajien määrä tulee vastaajien arvion mukaan lisääntymään ja ammatillisessa koulutuksessa tullaan tarvitsemaan entistä enemmän asiakaslähtöisyyttä ja räätälöintiä. Vastaajat toivat esiin myös, että haastava taloudellinen tilanne vaikuttaa laajasti yritysten kanssa tehtävään yhteistyöhön, mm. oppisopimus- ja työssäoppimispaikkojen saannin vähenemiseen.

Ammattirakenteiden ja osaamisvaatimusten muuttuminen

Ammattirakenteiden ja osaamisvaatimusten muuttumisella nähtiin olevan vain jonkin verran vaikutusta seuraavan vuoden sisällä, vaikutukset kasvoivat kuitenkin merkittäviksi kolmen ja viiden vuoden aikajänteellä (taulukko 12). Vastaajista puolet uskoi muutoksilla olevan paljon tai jonkin verran vaikutusta yhden vuoden päästä, kolmen ja viiden vuoden päästä samaa lukema oli jo yli 80 prosenttia.

Taulukko 12: Ammattirakenteiden ja osaamisvaatimusten muuttuminen



Vaikutusten arviointi:

Vastaajien arvion mukaan ammattirakenteet ja osaamisvaatimukset tulevat muuttumaan varsinkin hieman pidemmällä aikajänteellä ja ennakkoinnin merkitys korostui useissa vastauksissa. Muutos rakenteissa ja vaatimuksissa tulee tulevaisuudessa olemaan jatkuvaa. Koulutuksen järjestäjät näkivät, että digitalisatiolla on vaikutusta nykyisten ammattien muutokseen tai niiden poistumiseen ja uusien ammattien syntymiseen. Muutos vaatii vastaajien mukaan ammatillisen koulutuksen jatkuvaa kehittämistä ja kehittymistä sekä työelämäyhteistyön ja –vastaavuuden lisäämistä. Vaikutukset koulutustarjontaan ja –sisältöihin tulevat olemaan merkittäviä.

”Työelämän osaamistarpeiden muutosten huomioiminen edellyttää erityisesti ammatillisen koulutuksen tarjonnassa uusien ja nopeasti kasvavien alojen ja taitojen sekä nykyisissä ammateissa tapahtuvien muutosten parempaa ymmärtämistä.”

”Sisältöpainotusten muuttuminen eli mitä ammattitaito tarkoittaa ajassa.”

Muutokset ammattirakenteissa ja osaamisvaatimuksissa vaikuttavat vastaajien arvion mukaan koulutuksen ja opetuksen toteuttamismuotoihin sekä opettajuuteen. Myös uudelleen- ja täydennyskoulutuksen tarve tulee kasvamaan. Vastaajien mukaan entistä lyhyempien koulutusten kysyntä kasvaa ja mm. tutkinnon osien merkitys lisääntyy. Koulutuksen järjestäjät painottavat henkilöstön jatkuvan kouluttautumisen tärkeyttä opettajien osaamisvaatimusten muuttuessa. Opettajan työ muuttuu niin, että ohjausosaamisen merkitys korostuu.

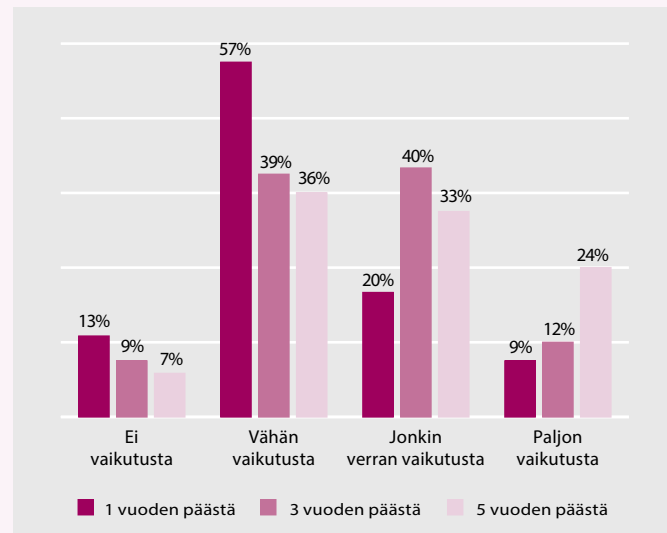
”Ammattiosaamisen muutos, kouluttautumisesta toimintamallit muuttuvat, ehkä kohti lyhyempiä koulutuksia. Väheneekö tutkintojen merkitys työelämässä, vaikka niitä yritetäänkin korostaa koulutuksen puolella?”

”Opettajien osaamisen varmistaminen uudessa tilanteessa.”

Väestökehityksen vaikutukset

Vastaajista 70 prosenttia oli sitä mieltä, että väestökehitys vaikuttaa vain vähän koulutuksen järjestäjien toimintaan seuraavan vuoden aikana (taulukko 13). Kolmen vuoden päästä kuitenkin yli puolet (52%) vastaajista oli sitä mieltä, että väestökehityksellä on paljon tai jonkin verran vaikutusta. Viiden vuoden päästä vastaajat arvioivat tilanteen olevan hyvin samanlainen kuin kolmen vuoden päästäkin.

Taulukko 13: Väestökehityksen vaikutukset



Vaikutusten arviointi:

Vastaajat tarkastelivat väestökehitystä oman alueensa näkökulmasta. Väestökehityksellä on koulutuksen järjestäjien mukaan enemmän vaikutusta ammatilliseen peruskoulutukseen kuin ammatilliseen aikuiskoulutukseen. Suurimpien muutosten nähtiin tapahtuvan väestön kannalta taantuvilla alueilla. Vastaajat toivat esiin, että väestö ikääntyy ja nuorisoikäluokkien pienene misellä on ollut tai on edelleen vaikutusta ammatilliseen koulutukseen. Myös väestön muutto kasvukeskuksiin ja maahanmuuttajien määrän lisääntyminen vaikuttavat alueiden tilanteeseen.

”Ikäluokkien pieneneminen ja suurten ikäluokkien eläköityminen vaikuttavat suoraan koulutusmääriin. Toisaalta ulkomaisen työvoiman tarve lisääntyy ja sitä kautta ammatilliselle koulutukselle tulee uudet toisenlaiset haasteet.”

”Helsingissä toimivana ei dramaattisia vaikutuksia vaikka ikäluokka syntyvyyyden näkökulmasta pienenee.”

4. UUDEN RAHOITUSJÄRJESTELMÄN JA LEIKKAUSTEN VAIKUTUKSET KOULUTUSMÄÄRIIN JA PALVELUKYKYYN

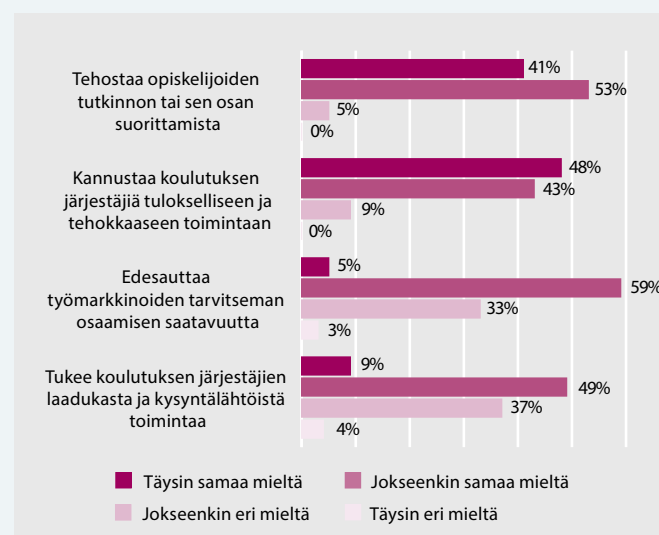
Hallitus on osana julkisen talouden tasapainottamista päättänyt yhteensä 260 miljoonan euron menoleikkauksista. Leikkaukset kohdentuvat lukiokoulutukseen, ammatilliseen peruskoulutukseen ja ammatilliseen aikuiskoulutukseen. Rahoituksen uudistamisen ja järjestäjäjärjestelmän kehittämisen tavoitteena on luoda järjestäjille edellytykset vastata vähenevään resurssikehitykseen ja varmistaa koulutuksen korkea laatu ja saavutettavuus. Järjestäjäverkon uudistamisen osuus leikkauksista on arvion mukaan 69 miljoonaa euroa ja rahoitusuudistuksen osuus 191 miljoonaa euroa.

Uudistuvan rahoitusjärjestelmän tavoitteena on, että ammatillisen peruskoulutuksen ja ammatillisen aikuiskoulutuksen rahoitus tukee nykyistä paremmin tutkintojen tavoitteita, koulutusaikojen lyhentymistä ja koulutuksen laadun parantamista. Rahoitus maksetaan ensisijaisesti suorituksista ja tuloksista, ei opiskeluaajasta. Tavoitteena on, että koulutusprosesseja ja osaamisen tunnustamista tehostetaan ja opintoaikoja lyhennetään. Lisäksi muun kuin tutkintoon johtavan koulutuksen rahoituksesta luovutaan. Uudistuksen on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2017. (<http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2014/12/Jarjestaja-verkko.html>)

Uusi rahoitusjärjestelmä kannustaa

Koulutuksen järjestäjiltä kysyttiin uuden rahoitusjärjestelmän kannustavuutta suhteessa sille asetettuihin tavoitteisiin (taulukko 14). Vastaajat olivat pääosin sitä mieltä, että uusi rahoitusjärjestelmä kannustaa koulutuksen järjestäjiä tulokselliseen ja tehokkaaseen toimintaan sekä tehostaa opiskelijoiden tutkinnon tai sen osan suorittamista (täysin tai joihinkin samaa mieltä oli noin 90 prosenttia vastaajista). Vastauksissa oli enemmän hajontaa kahden muun väittämän osalta. Vastaajista 59 prosenttia oli joihinkin samaa mieltä siitä, että uusi rahoitusjärjestelmä edesauttaa työmarkkinoiden tarvitseman osaamisen saatavuutta, mutta 36 prosenttia oli asiasta joihinkin samaa mieltä tai täysin eri mieltä. Lisäksi vastaajista 49 prosenttia oli sitä mieltä, että rahoitusjärjestelmä tukee koulutuksen järjestäjien laadukasta ja kysyntälähtöistä toimintaa, mutta yli 40 prosenttia oli asiasta joihinkin samaa mieltä tai täysin eri mieltä.

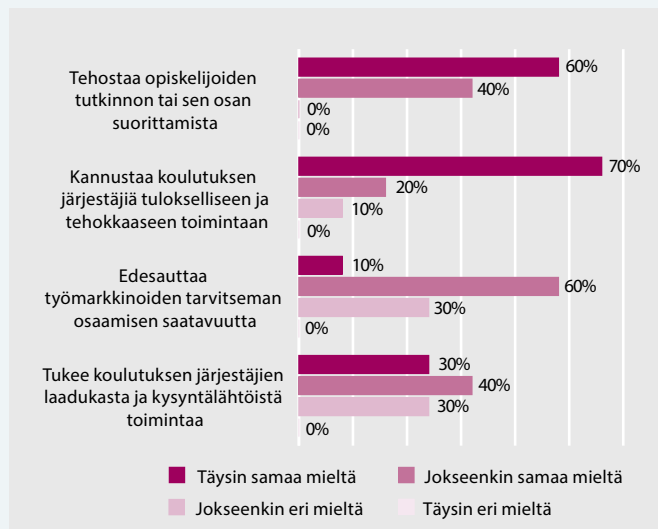
Taulukko 14: Uuden rahoitusjärjestelmän kannustavuus



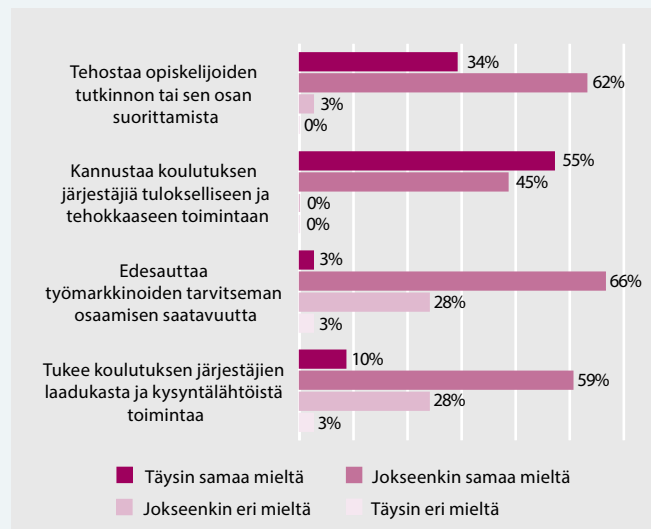
Organisaatiomuodon mukaan tarkasteltuna (taulukot 15-18) kuntataustaiset koulutuksen järjestäjät suhtautuivat positiivisimmin rahoitusuudistukseen ja sen kannustavuuteen. Heistä 60 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että rahoitusjärjestelmä tehostaa opiskelijoiden tutkinnon tai sen osan suorittamista ja 70 prosenttia täysin samaa mieltä siitä, että rahoitusjärjestelmä kannustaa koulutuksen järjestäjiä tulokselliseen ja tehokkaaseen toimintaan. Säätiöiden ja kuntayhtymien vastaukset nousivat kaikkien vastaajien keskiarvoa.

Yksityiset koulutuksen järjestäjät suhtautuivat kriittisimmin rahoitusuudistuksen ohjausvaikutuksiin. Heistä 61 prosenttia oli joihinkin eri mieltä siitä, että rahoitusjärjestelmä tukee koulutuksen järjestäjien laadukasta ja kysyntälähtöistä toimintaa. Kuitenkin samaa tai joihinkin samaa mieltä oltiin siitä, että rahoitusuudistus kannustaa tulokselliseen ja tehokkaaseen toimintaan sekä opiskelijoiden tutkinnon tai sen osan suorittamiseen.

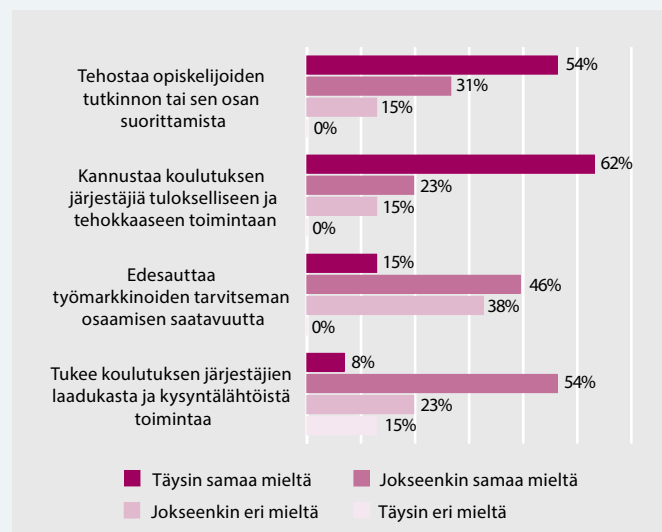
Taulukko 15: Uuden rahoitusjärjestelmän kannustavuus, kunnat



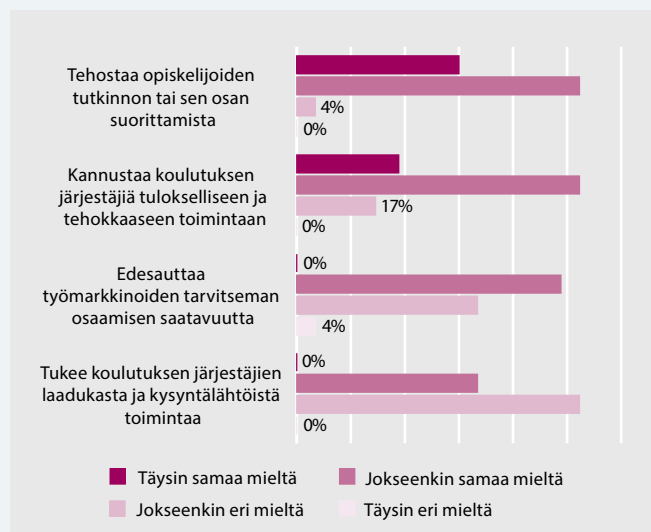
Taulukko 16: Uuden rahoitusjärjestelmän kannustavuus, kuntayhtymät



Taulukko 17: Uuden rahoitusjärjestelmän kannustavuus, säätiöt



Taulukko 18: Uuden rahoitusjärjestelmän kannustavuus, yksityiset yhteisöt



Järjestäjät valmistautuvat uuteen rahoitusjärjestelmään

Uusi rahoitusuudistus astuu voimaan vuonna 2017, joten suurimmat vaikutukset näkyvät toiminnassa koulutuksen järjestäjien mukaan vasta sitten. Järjestäjät valmistautuvat muutokseen kuitenkin jo nyt ja koulutustoiminnassa painotetaan entistä enemmän laatua, vaikuttavuutta ja suorituksia. Vastaajat kertoivat myös ottavansa uusia rahoitusmuotoja käyttöön ja muuttavansa eri rahoitusmuotojen painotuksia OKM:n rahoituksen pienenevän johdosta.

Vastaajat kertoivat analysoivansa tarjontaa uusien vaatimusten mukaisesti sekä kehittävänsä toimintaansa joustavuuden ja tehokkuuden lisäämiseksi. Koulutustarjontaa aiotaan suunnata vahvasti vetovoimaisille aloille ja entistä enemmän työvoiman tarpeisiin. Eri koulutusalojen tarjontamäärä tulee koulutuksen järjestäjien arvioiden mukaan vähentymään ja alu-

eellinen saatavuus heikkenee. Huonosti työllistävät ja kalliit alat voivat jäädä harkinnanvaraisiksi. Tehokkuuden lisäämiseksi vastaajat karsivat päällekkäisyyksiä koulutustarjonnassa, supistavat koulutusten sisältöä ja siirtävät oppimista entistä vahvemmin työpaikoille. Järjestäjät kertoivat myös, että ryhmäkoot kasvavat eikä pieniä ryhmiä ole kannattavaa enää kouluttaa. Vastauksista tuli ilmi myös se, että rahoitusuudistuksen pelätään heikentävän koulutuksen laatua, etenkin erityistä tukea tarvitsevien tukitoimien osalta.

”Tutkintotarjontaa uudistetaan ja joustavoitetaan seudun työvoimatarpeiden mukaan, koulutukset suunnitellaan tutkinnon osittain eteneviksi, näyttötutkintoon valmistavat nonstop-koulutukset pääkoulutusaloille. Koulutustarjonta keskitetään pää-

asiassa koulutusaloitettaisesti samoihin oppimisympäristöihin. Vaikuttaa jonkin verran alueelliseen saatavuuteen.”

”Kaikki tarjonnassa olevat tutkimukset analysoidaan suoritusperusteisen rahoituksen ja työvoimatarpeen näkökulmasta. Tuloksilla

voi olla vaikutusta koulutustarjontaan ja toimipaikkojen määrään. Opiskelijarakenteessa on nyt OPS-perusteisessa koulutuksessa aikuisia, jotka on jatkossa ohjattava näyttötutkintoperusteiseen koulutukseen.”

Toiminnan kehittäminen ja strategiset valinnat

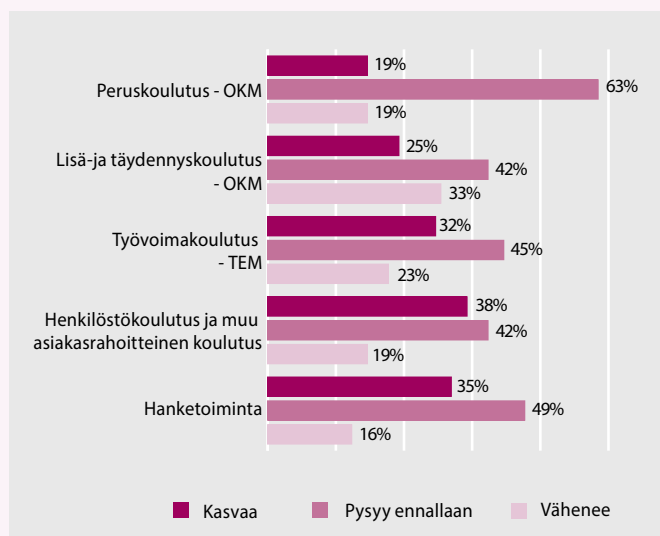
Rahoitusjärjestelmän uudistamisella ja tulevilla leikkauksilla on vaikutusta koulutuksen järjestäjien toiminnan suunnitteluun ja strategiaan valintoihin. Seuraavassa tarkastellaan näkemyksiä painopisteen muuttamisesta strategisten valintojen ja liikevaihdon näkökulmasta (taulukot 19-20).

Vastaajien keskiarvoa tarkasteltaessa strategisen painopisteen arvioitiin siirtyvän eniten henkilöstökoulutuksen ja muun asiakasrahoitteisen koulutuksen (38 %), hanketoiminnan (35 %) ja työvoimakoulutuksen (32 %) suuntaan. Peruskoulutuksen osalta strategisen painopisteen arvioitiin pysyvän ennallaan

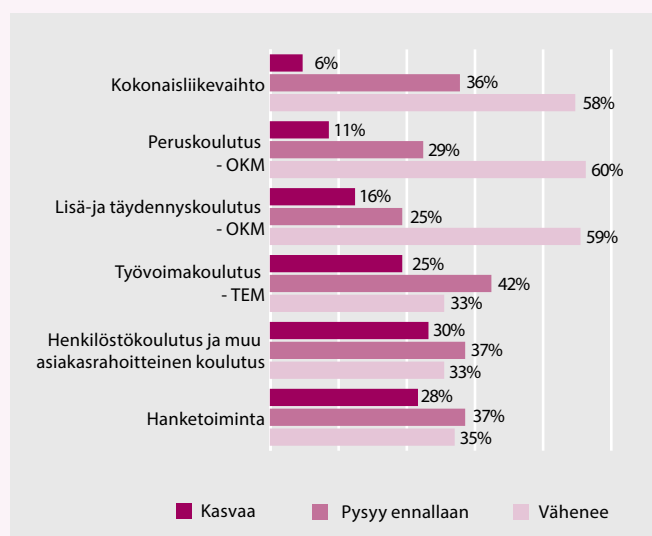
(63 %). Painopisteen merkityksen uskottiin taas heikkenevän eniten lisä- ja täydennyskoulutuksen osalta (33 %).

Liikevaihdon osalta 58 prosenttia vastaajista uskoi kokonaisliikevaihdon laskevan ja 36 prosenttia liikevaihdon pysyvän ennallaan. Liikevaihdon arvioitiin laskevan eniten peruskoulutuksessa (60 %) ja lisä- ja täydennyskoulutuksessa (59 %). Hanketoiminnan, henkilöstökoulutuksen ja työvoimakoulutuksen osalta vastaukset jakautuivat tasaisemmin; eniten kasvua arvioitiin olevan liikevaihdon osalta henkilöstökoulutuksessa (30 %) ja laskua taas hanketoiminnassa (35 %).

Taulukko 19: Strategisen painopisteen muutos



Taulukko 20: Liikevaihdon muutos



Painopisteet alueittain

Alueittain tarkasteltuna (taulukot 21-30) Itä-Suomen koulutuksen järjestäjät arvioivat muuttavansa eniten strategista painopistettä henkilöstökoulutuksen ja työvoimakoulutuksen kasvun kautta. Länsi- ja Sisä-Suomessa tilanteen arvioitiin pysyvän alueista eniten ennallaan. Kokonaisliikevaihdon osalta heikkenemiseen puolestaan uskottiin eniten Itä-Suomessa (86%) ja Lounais-Suomessa (70%). Kokonaisliikevaihdon kasvuun uskottiin ainoastaan Etelä-Suomessa (14%). Seuraavassa alueet tarkemmin eriteltynä.

Itä-Suomessa vastaajat arvioivat strategisen painopisteen siirtyvän eniten henkilöstökoulutuksen ja muun asiakasrahoitteisen koulutuksen (71%) sekä työvoimakoulutuksen (67%) puolelle. Peruskoulutuksen ja lisä- ja täydennyskoulutuksen osalta strategisen painopisteen arvioitiin pysyvän ennallaan (50-57%). Kokonaisliikevaihdon vähenemiseen uskoi 86 prosenttia vastaajista. Peruskoulutuksen (86%) ja lisäkoulutuksen (67%) osuuden liikevaihdon osalta uskottiin myös vähenemään.

Vastaajista 57 prosenttia arvioi liikevaihdon kasvavan henkilöstökoulutuksen osalta. Vastausten mukaan Itä-Suomessa OKM:n rahoituksen väheneminen siirtää strategista painopistettä perus- ja lisäkoulutuksesta muihin rahoitusmahdollisuuksiin mutta liikevaihdon kehityksen nähtiin kuitenkin olevan pääasiassa negatiivinen.

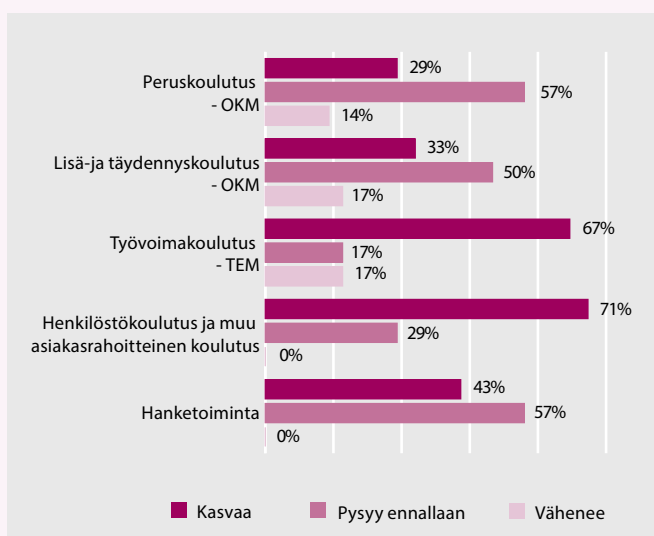
Pohjois-Suomen osalta vastaajat arvioivat strategisen painopisteen siirtyvän eniten henkilöstökoulutuksen ja muun asiakasrahoitteisen koulutuksen puolelle. Peruskoulutuksen ja lisä- ja täydennyskoulutuksen osalta painopisteen merkityksen arvioitiin vähenemään. Kokonaisliikevaihdon vähenemiseen uskoi 67 prosenttia vastaajista. Samoin perus- ja lisäkoulutuksen osuuden liikevaihdon osalta uskottiin vähenemään.

Lounais-Suomen osalta vastaajat arvioivat strategisen painopisteen säilyvän ennallaan eniten peruskoulutuksen (80 %) ja työvoimakoulutuksen (63%) osalta. Kokonaisliikevaihdon vähenemiseen uskoi 70 prosenttia vastaajista. Samoin peruskou-

lutuksen (80%) ja lisäkoulutuksen (78%) osuuden liikevaihdosta uskottiin vähenevän.

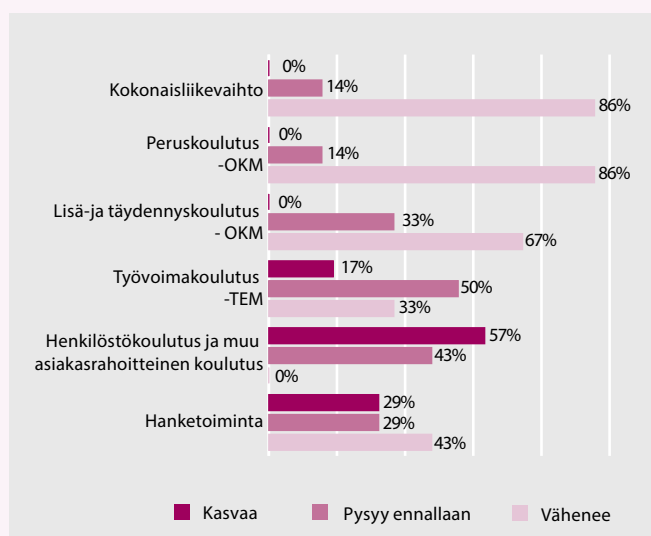
Etelä-Suomen osalta vastaajat arvioivat kehityksen sekä strategisen painopisteen että liikevaihdon osalta olevan hyvin lähellä kaikkien vastanneiden keskiarvoa. Etelä-Suomessa olttiin kautta linjan kuitenkin hieman positiivisempia kuin maassa yleensä.

Taulukko 21: Strategisen painopisteen muutos, Itä-Suomi

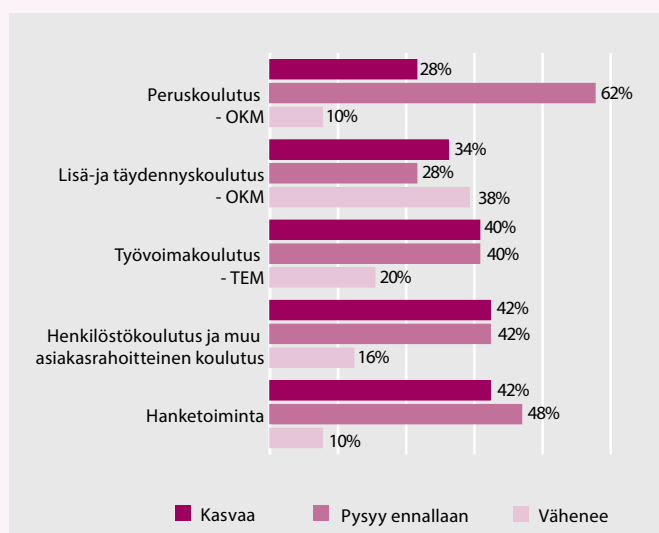


Länsi- ja Sisä-Suomen osalta vastaajat arvioivat strategisen painopisteen säilyvän pääosin ennallaan. Myös liikevaihdossa sama suuntaus jatkui sekä kokonaisliikevaihdon että sen osa-alueiden osalta.

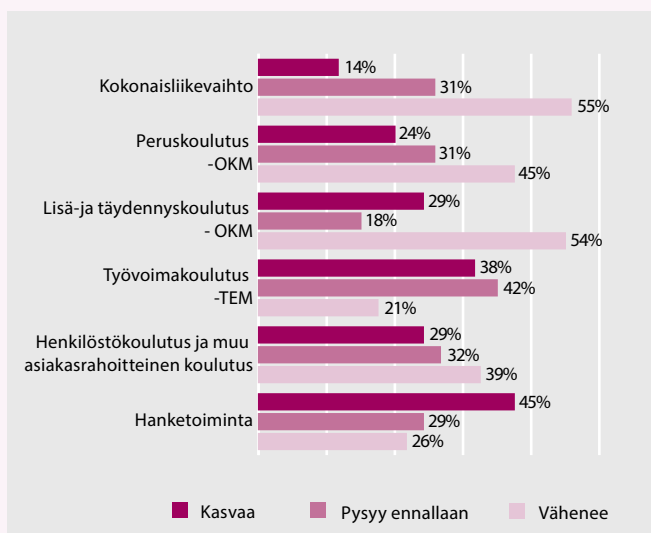
Taulukko 22: Liikevaihdon muutos, Itä-Suomi



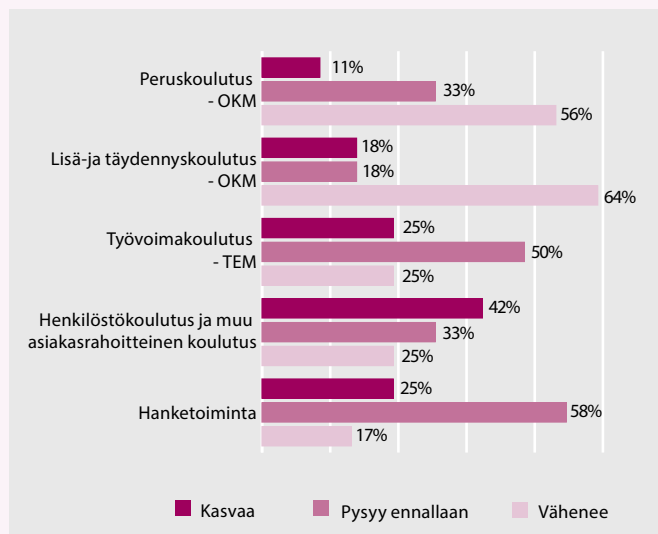
Taulukko 23: Strategisen painopisteen muutos, Etelä-Suomi



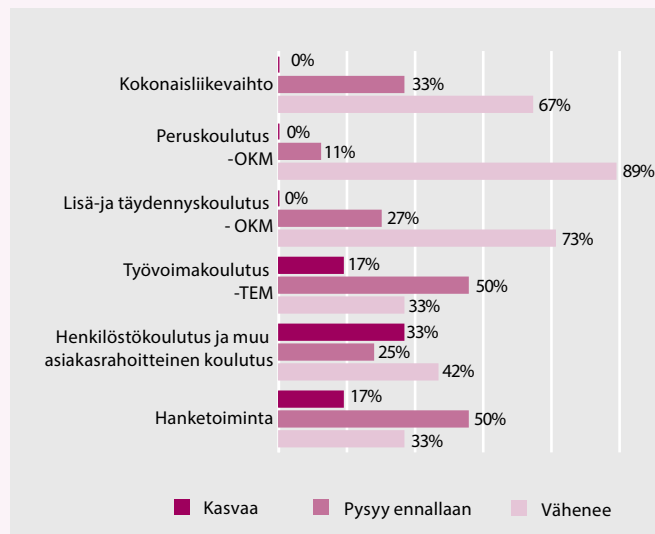
Taulukko 24: Liikevaihdon muutos, Etelä-Suomi



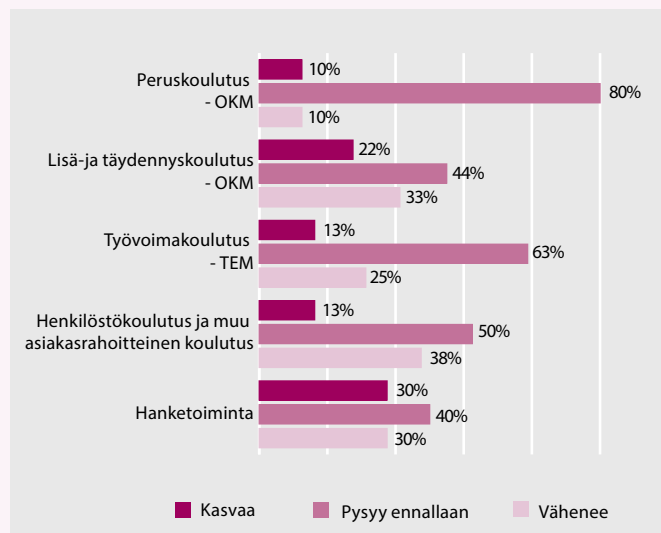
Taulukko 25: Strategisen painopisteen muutos, Pohjois-Suomi



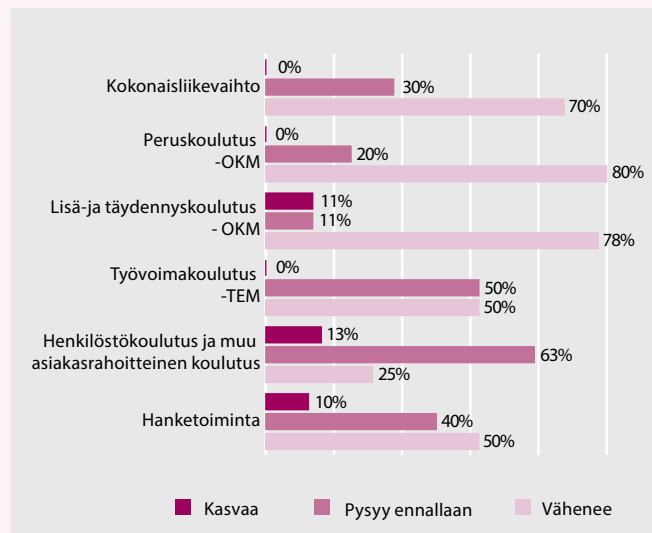
Taulukko 26: Liikevaihdon muutos, Pohjois-Suomi



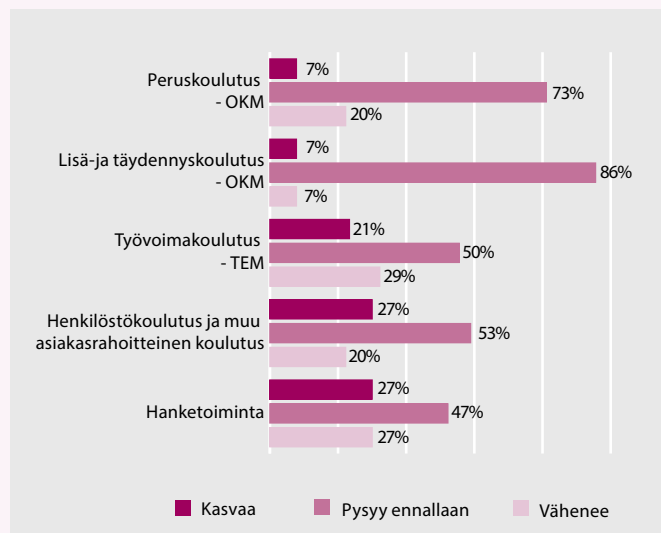
Taulukko 27: Strategisen painopisteen muutos, Lounais-Suomi



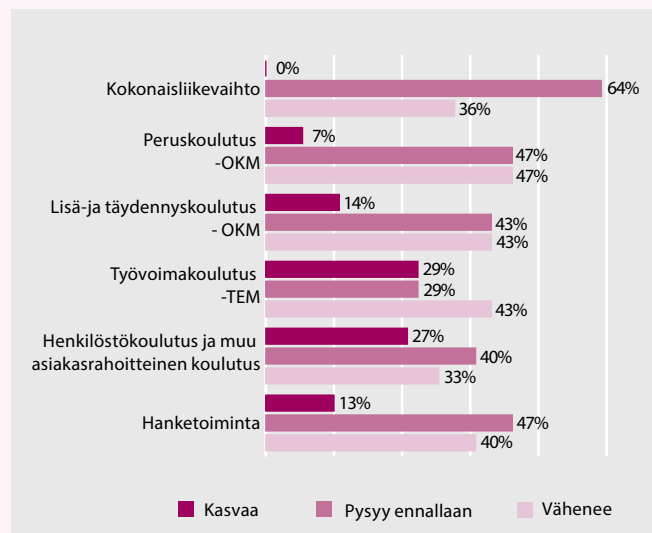
Taulukko 28: Liikevaihdon muutos, Lounais-Suomi



Taulukko 29: Strategisen painopisteen muutos, Länsi- ja Sisä-Suomi



Taulukko 30: Liikevaihdon muutos, Länsi- ja Sisä-Suomi



Painopisteet koulutuksen järjestäjittäin

Koulutuksen järjestäjittäin (taulukot 31-38) tarkasteltuna kuntayhtymät ja yksityiset yhteisöt arvioivat liikevaihdon vähenevän selvästi enemmän kuin säätiöt ja kuntataustaiset koulutuksen järjestäjät. Kuntataustaiset järjestäjät arvioivat tilanteen kokonaisuudessaan pysyvän vahvasti ennallaan sekä strategisen painopisteen että liikevaihdon osalta.

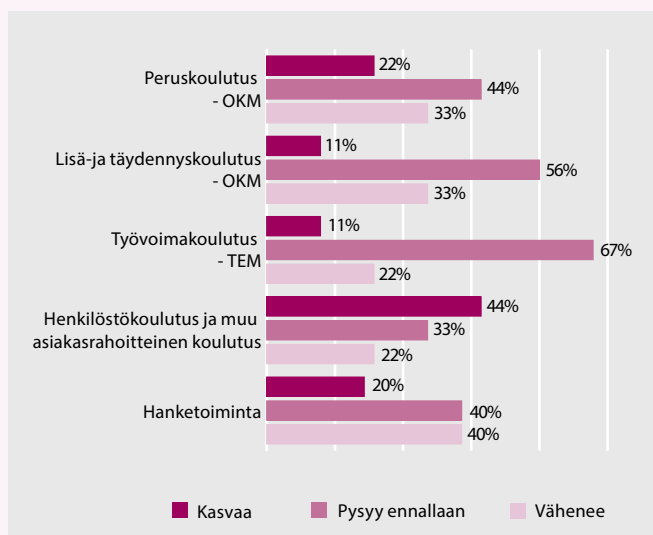
Myös kuntayhtymät arvioivat tilanteen strategisen painopisteen osalta pysyvän ennallaan, eniten kasvua ennustettiin henkilöstökoulutukseen ja muuhun asiakasrahoitteiseen koulutukseen. Kokonaisliikevaihdon pienenemiseen uskoi 74 prosenttia vastaajista. Vastaajat uskoivat myös lisä- ja täydennyskoulutuksen (62%) sekä peruskoulutuksen (71%) osalta liikevaihdon pienenevän.

Yksityiset yhteisöt uskoivat eniten työvoimakoulutuksen merkityksen kasvamiseen sekä strategisen painopisteen (50%)

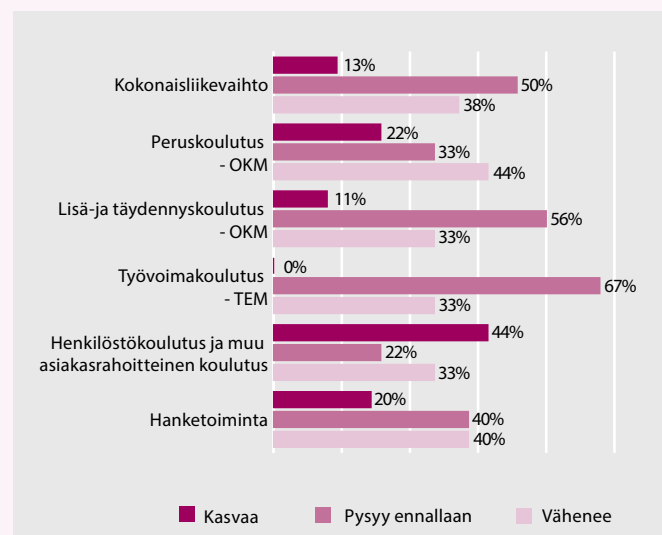
että liikevaihdon (53%) osalta. Vastaajat uskoivat henkilöstökoulutuksen ja hanketoiminnan kasvuun strategisena painopisteenä, mutta henkilöstökoulutuksen osalta liikevaihdon kasvuun ei uskottu.

Säätiöiden näkökulmasta strategisen painopisteen arvioitiin pysyvän ennallaan peruskoulutuksen ja hanketoiminnan osalta. Eniten vähenemistä strategisen painopisteen kohdalla oli lisä- ja täydennyskoulutuksessa (45%) ja tämä näkyi myös liikevaihdon arvioituna vähenemisenä (64%). Säätiöt näkivät liikevaihdon kasvavan eniten työvoimakoulutuksessa (45%). Kokonaisliikevaihdon osalta tilanteen arvioitiin pysyvän ennallaan (62 %).

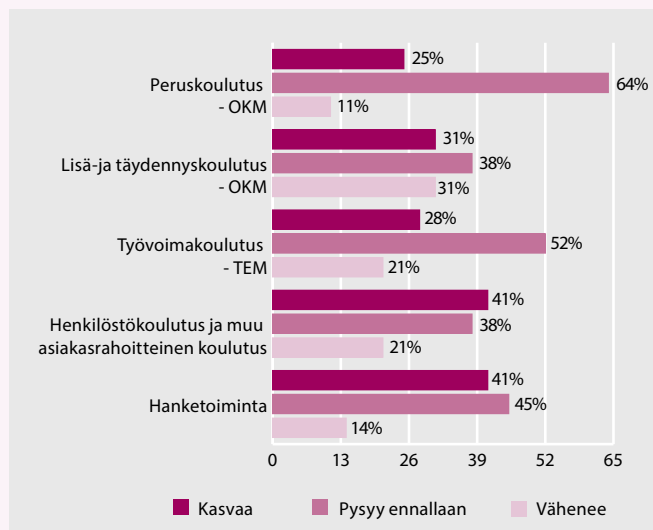
Taulukko 31: Strategisen painopisteen muutos, kunnat



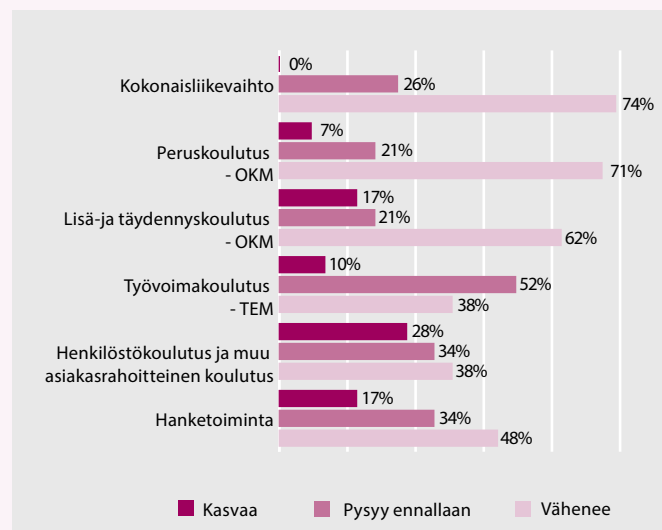
Taulukko 32: Liikevaihdon muutos, kunnat



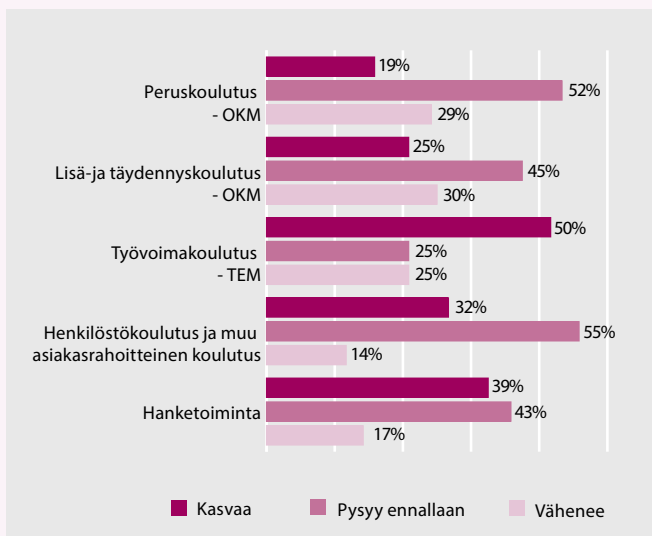
Taulukko 33: Strategisen painopisteen muutos, kuntayhtymät



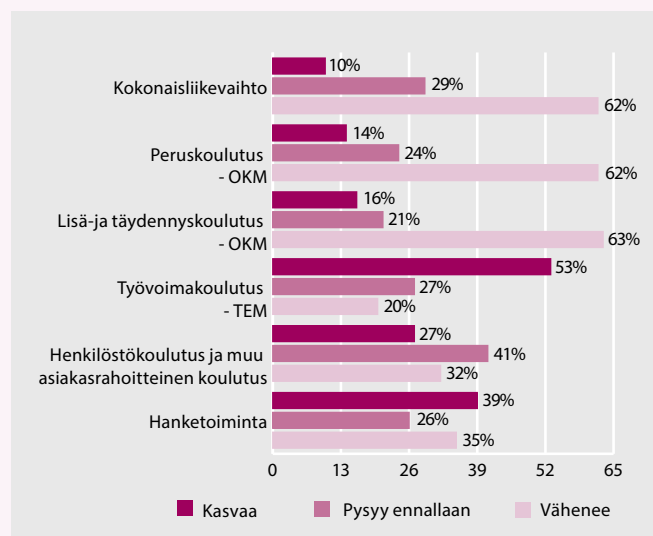
Taulukko 34: Liikevaihdon muutos, kuntayhtymät



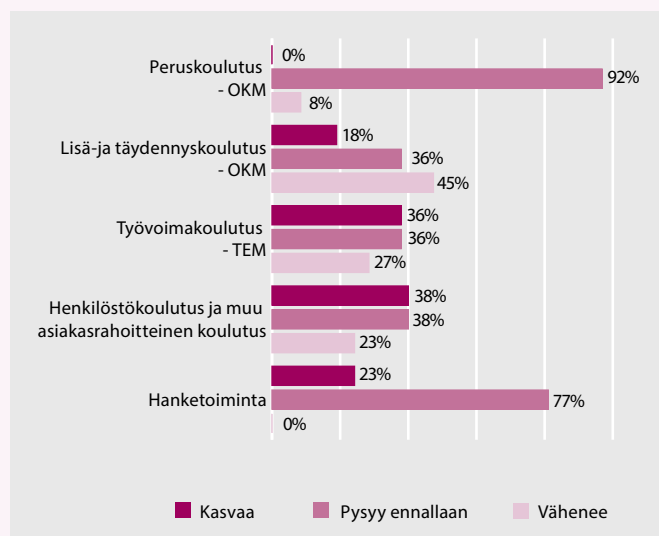
Taulukko 35: Strategisen painopisteen muutos, yksityiset yhteisöt



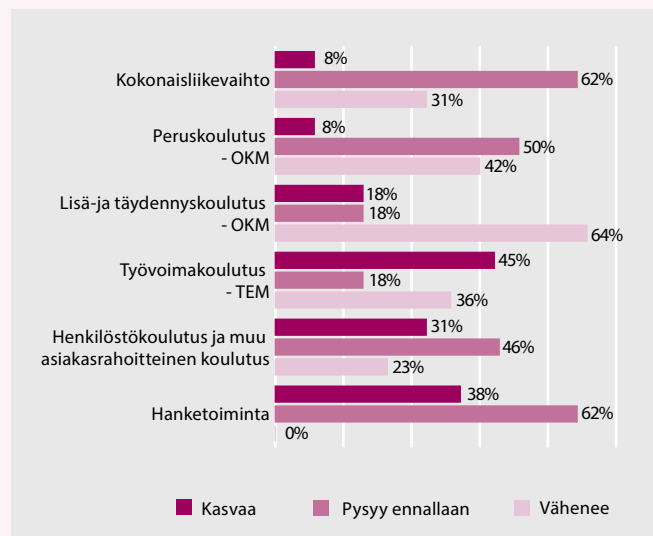
Taulukko 36: Liikevaihdon muutos, yksityiset yhteisöt



Taulukko 37: Strategisen painopisteen muutos, säätöt



Taulukko 38: Liikevaihdon muutos, säätöt



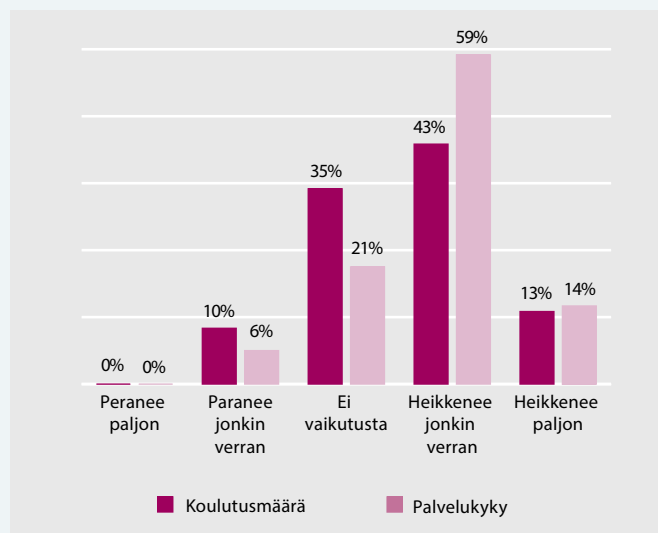
Koulutusmäärät supistuvat ja palvelukyky heikkenee

Ammatillisen koulutuksen resurssikehityksellä arvioidaan olevan vaikutusta sekä koulutusmääriin että palvelukykyyn eli siihen miten hyvin laadukkaalla koulutuksella yksilöiden ja työelämän tarpeisiin voidaan vastata. Koulutuksen järjestäjiltä kysyttiin, kuinka paljon ja millaisia vaikutuksia he arvioivat leikkauksilla olevan.

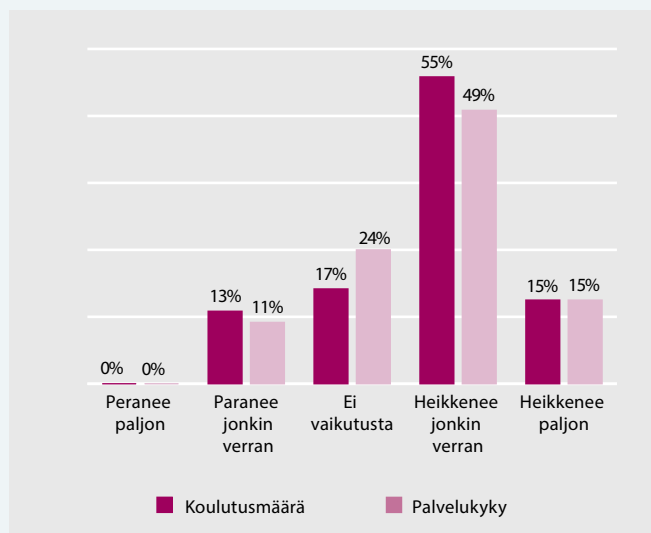
Koulutuksen järjestäjien näkemyksen mukaan ammatillisen aikuiskoulutuksen määrät vähenevät enemmän kuin peruskoulutuksen koulutusmäärät. Ammatillisen aikuiskoulutuksen osalta 70 prosenttia ja peruskoulutuksen osalta 56 prosenttia vastaajista arvioi, että koulutusmäärät vähenevät paljon tai jonkin verran (taulukot 40 ja 41).

Koulutuksen järjestäjien arvioin mukaan ammatillisen peruskoulutuksen palvelukyky heikkenee aikuiskoulutusta enemmän (taulukot 39-40). Ammatillisen peruskoulutuksen osalta 73 prosenttia vastaajista ja ammatillisen aikuiskoulutuksen osalta 64 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että palvelukyky tulee heikkenemään paljon tai jonkin verran.

Taulukko 39: Koulutusmäärät ja palvelukyky peruskoulutuksen osalta



Taulukko 40: Koulutusmäärät ja palvelukyky aikuiskoulutuksen osalta



Alueellisesti tarkasteltuna ammatillisen peruskoulutuksen osalta koulutusmäärät heikkenevät eniten Itä-Suomessa (86% vastaajista) ja Pohjois-Suomessa (75%). Lounais-Suomessa ainoastaan 40 prosenttia ja Etelä-Suomessa 45 prosenttia vastaajista uskoi koulutusmäärien vähenevän. Peruskoulutuksen palvelukyky heikkeni eniten Pohjois-Suomessa (84%) ja Etelä-Suomessa (75%). Itä-Suomessa tilanne oli parempi palvelukyvyn osalta (57%).

Aikuiskoulutuksen osalta koulutusmäärien heikkenemiseen uskoi Lounais-Suomessa 87 prosenttia ja Pohjois-Suomessa 75 prosenttia vastaajista. Koulutusmäärät heikkenivät vastaajien mukaan vähiten Itä-Suomessa (63%) ja Etelä-Suomessa (64%). Aikuiskoulutuksen palvelukyvyn arvioitiin heikkenevän eniten Lounais-Suomessa (78%) ja Pohjois-Suomessa (75%). Vastaajat uskoivat palvelukyvyn pysyvän ennallaan Itä-Suomessa (57%).

Yhteenvetona peruskoulutuksen osalta heikoimmat näkymät koulutusmäärien osalta olivat Itä- ja Pohjois-Suomessa ja palvelukyvyn osalta Pohjois-Suomessa. Aikuiskoulutuksen osalta heikoimmiksi näkymät arvioitiin koulutusmäärien ja palvelukyvyn osalta Lounais-Suomessa. Aikuiskoulutuksen osalta Itä- ja Etelä-Suomessa näkymät olivat hieman muita alueita positiivisemmat.

Leikkausten ja uudistusten vaikutukset: ammatillinen peruskoulutus

Vastaajien mielestä säästöt pienentävät selvästi käytössä olevia resursseja ja näin heikentävät koulutuksen laatua. Koulutuspaikkojen ja yksikköhintojen leikkaukset tarkoittavat toiminnan merkittävää tehostamistarvetta. Koulutuksen järjestäjät näkevät että optimaalisen ryhmäkoon toteuttaminen hankaloituu ja lähiopetuksen määrää vähennetään. Järjestäjillä on myös käytössä vähemmän resursseja ohjaukseen ja erityistä tukea tarvitsevien tukemiseen, joten uhkana on se, etteivät yksilölliset ja henkilökohtaistetut opintopolut tulevaisuudessa aidosti toteudu.

”Opiskelijamäärien vähentyminen – kyky vastata työelämän tarvitsemaan osaavan työvoiman määrään heikkenee – henkilöstöresurssit supistuvat, joka vaikuttaa palvelukykyyn – yksilölliset opiskelijakohtaiset ratkaisut vähenevät – oppimisympäristöt rapautuvat.”

Järjestäjien arvion mukaan leikkausten johdosta riittävää ammattitaitoa ei enää välttämättä saavuteta ja järjestäjillä on huoli tukea tarvitsevien opiskelijoiden asemasta resurssien vähenemisen johdosta. Myös henkilöstön rakennetta ja osaamista tullaan pohtimaan uusien reunaehtojen valossa ja tämä tarkoittaa mm. opettajien tehtäväkuvien ja työehtojen uudelleen tarkastelua.

”Koulutusta kohdennetaan vain niille ryhmille, joita ei rahoituksessa rankaista – tarjonta muuttuu. Pitää tuottaa enemmän ja laadukkaampaa vähemmällä resurseilla. Tämä yhtälö ei toimi loputtomiin. Aito huoli siitä, aletaanko valtakunnassa oikaisemaan osaamistavoitteista tutkintojen suorittamisen intressissä. Osaamisen mittaamiseen kun ei koskaan tulla keksimää vedenpitävää ja objektiivista arviointitapaa.”

”Henkilöstörakennetta pitää muuttaa. Vakinaisia päätoimisia opettajia on karsittava. Hallintoa on tehostettava. Henkilöstön jaksamisongelmat lisäänty.”

Leikkauksilla on vaikutuksia koulutuksen kohdentamiseen; järjestäjät supistavat koulutusvaihtoehtojen määrää ja alueellinen saavutettavuus heikkenee. Huonosti vetovoimaiset ja huonosti työllistävät alat jäävät pois koulutuksen järjestäjän tarjoamasta ja pieniä toimipisteitä tullaan yhdistämään suurempiin yksiköihin. Osa vastaajista näki, että kyky vastata työelämän tarpeisiin heikkenee säästöjen vaikutuksesta. Vastaajat arvioivat myös, että investointien (kone- ja laitehankinnat) tekemistä siirretään tai harkitaan aikaisempaa tarkemmin. Myös tyhjenevistä tai turhista tiloista/kiinteistöstä pyritään luopumaan. Haasteena on kuitenkin se, että ylimääräisiä tiloja on paljon eikä uusia käytötarkoituksia ja omistajia ole helppo löytää.

”Tyhjenevistä tiloista pitäisi päästä pois mutta se on haasteellista kun tiloja on muillakin tyhjänä samaan aikaan. Opettajien VES ei ole ajantasalla suhteessa toimintatapamuutoksiin, joita nyt tarvitaan.”

Haasteista huolimatta osa vastaajista uskoi tehostamistojen auttavan koulutuksen järjestäjiä keskittymään olennaiseen sekä karsimaan toimimattomia ja vanhentuneita organisaatioon ja prosesseihin liittyviä osia. Resurssien uudelleenallokoinnilla toiminta ja palvelukyky voidaan pitää vähintään entisellä tasolla.

”Resurssien allokoointia muuttamalla voidaan toiminta ja palvelukyky pitää vähintään entisellä, hyvällä tasolla.”

”Mielestäni ei ole vaikutuksia, koska tavoitteena on rakentaa organisaation toiminta ja palvelu paremmaksi kuin mitä se tällä hetkellä on. Mielestäni tämä vaikuttaa positiivisesti muutosten viemiseen, mitkä olisi joka tapauksessa tehtävä.”

Leikkausten ja uudistusten vaikutukset: ammatillinen aikuiskoulutus

Vastaajat arvioivat leikkausten vähentävän aikuiskoulutuksen tarjontaa ja näin vaikuttavan työelämäyhteistyöhön. Tutkintoon johtamattoman koulutuksen rahoituksen päättyy ja järjestäjät kertoivat kartoittavansa uusia rahoitusvaihtoehtoja alueen yritysten kehittämisen kannalta tärkeille koulutuksille. Myös kalliiden koulutusten toteuttaminen nähtiin tulevaisuudessa haastavana.

”Ei-tutkintotavoitteisen ammatillisen lisäkoulutuksen rahoituksen (oppilaitosmuotoinen ja oppisopimus) loppuminen vaikuttaa työelämälle tarjottaviin koulutuspalveluihin heikentävästi.”

”Yritysten ja työyhteisöjen kanssa toteutettavat räätälöidyt ryhmät vähenevät, mikä heikentää koulutuksen järjestäjän ja työelämän jatkuvaa yhteydenpitoa.”

Kyselyyn vastanneiden mukaan tarjontaa tullaan jatkossa kohdentamaan uudella tavalla uudistuksista johtuen. OKM:n rahoituksen väheneminen ja kohdentuminen entistä voimakkaammin tutkintoon tai sen osaan johtavaan koulutukseen ohjaa järjestäjien toiminnan suuntaamista. Asiakasrahoitteisen ja työvoimakoulutuksen volyymin lisääminen nähtiin yhtenä ratkaisuvaihtoehtona rahoituksen vähenemiselle.

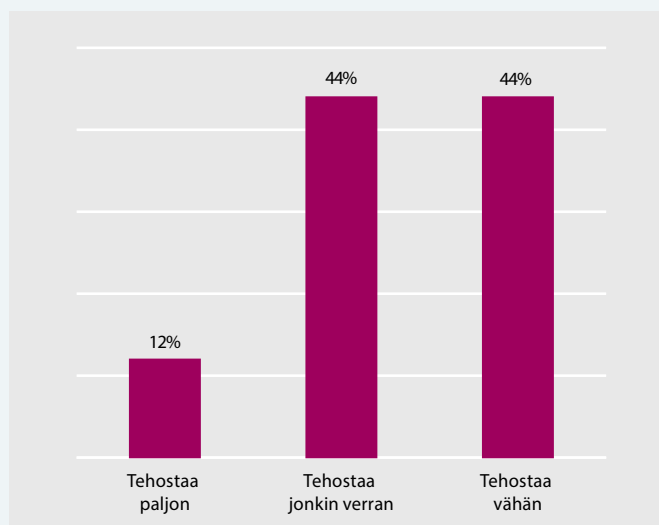
”Ilmeisesti tähän on tulossa jopa kolmanneksen leikkaus, joten tarjonnan kohdentaminen suoritusperusteisuuden toteutumisen mukaisesti ohjaa vahvasti tarjontaa. Työelämä on entistä enemmän saatava kokemaan tutkinnot merkittäviksi. Muu kuin tutkintoon tai tutkinnon osaan tähtäävä koulutus jää pois tarjonnasta ja menee oman tai muun yhtiön järjestämäksi.”

5. RAKENTEELLINEN UUDISTAMINEN TEHOSTAA

Lukion, ammatillisen perus- ja aikuiskoulutuksen sekä vapaan sivistystyön rakenteet uudistetaan vuosina 2014 – 2016. Uudistuksen tavoitteena on tehostaa koulutusjärjestelmän toimintaa ja vahvistaa koulutuksen järjestäjien edellytyksiä vastata opiskelijoiden, työelämän, muun yhteiskunnan sekä alueiden muuttuviin tarpeisiin. Nykyinen järjestäjä rakenne on liian hajautunut, jotta se kykenisi vastaamaan 2020-luvun työelämän ja yhteiskunnan haasteisiin. Uusi järjestäjäverkko rakentuisi vahvoista koulutuksen järjestäjistä ja tarjoaisi nykyistä yksilöllisempää ja työelämälähtöisempää koulutusta. (Suuntaviivat lukion, ammatillisen perus- ja lisäkoulutuksen sekä vapaan sivistystyön rakenteelliseksi uudistamiseksi, Opetus- ja kulttuuriministeriö).

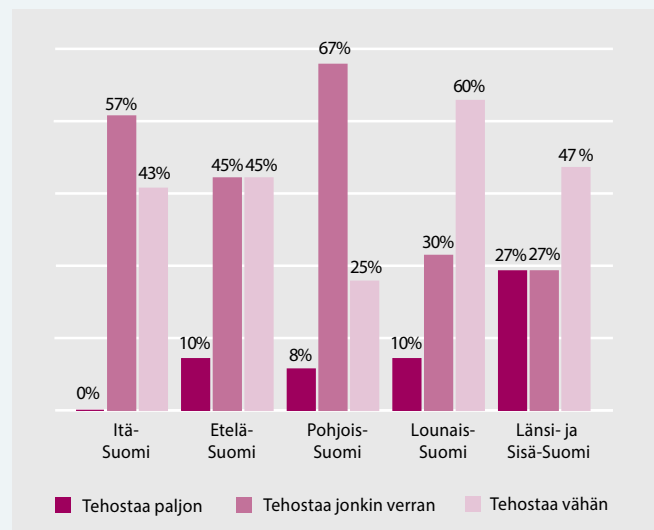
Vastanneista 44 prosenttia oli sitä mieltä (taulukko 41), että rakenteellinen uudistaminen tehostaa jonkin verran ja 44 prosenttia sitä mieltä että uudistaminen tehostaa vähän koulutusjärjestelmän toimintaa.

Taulukko 41: Rakenteellisen uudistamisen tehostamisvaikutukset



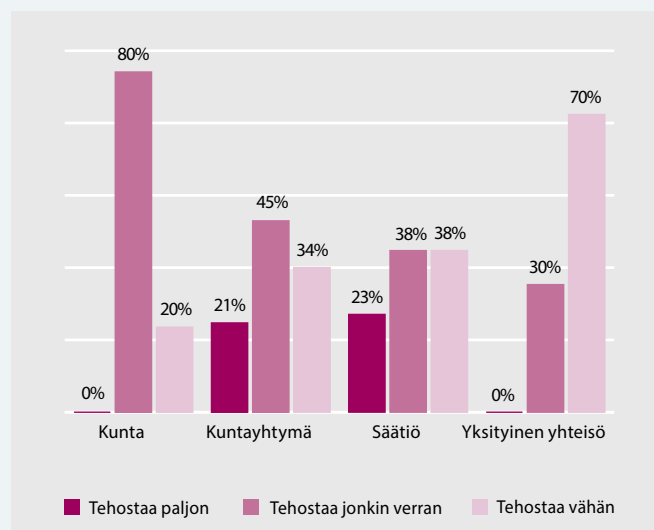
Alueellisesti tarkasteltuna (taulukko 42) Lounais-Suomen koulutuksen järjestäjät suhtautuivat kriittisimmin rakenteellisen uudistamisen tehostamisvaikutuksiin ja 60 prosenttia alueen järjestäjistä arvioi, että uudistaminen tehostaa vain vähän koulutusjärjestelmän toimintaa. Pohjois-Suomessa puolestaan 67 prosenttia vastaajista arvioi uudistuksen tehostavan jonkin verran järjestelmän toimintaa. Länsi- ja Sisä-Suomessa vastaukset jakautuivat kaikkien vaihtoehtojen kesken ja alueella uskottiin muita alueita enemmän uudistuksen tehostavan paljon järjestelmän toimintaa (27% vastaajista).

Taulukko 42: Rakenteellisen uudistamisen tehostamisvaikutukset alueittain



Koulutuksen järjestäjittäin tarkasteltuna (taulukko 43) kuntayhtymä- ja säätiötaustaisten järjestäjien vastaukset jakautuivat tasaisesti vaihtoehtojen kesken. Erona muihin järjestäjiin, säätiöistä 23 prosenttia ja kuntayhtymistä 21 prosenttia uskoi uudistuksen tehostavan paljon järjestelmän toimintaa. Pääosa eli 80 prosenttia kuntataustaisista koulutuksen järjestäjistä arvioi uudistuksen tehostavan jonkin verran koulutusjärjestelmän toimintaa. Negatiivisimmin uudistukseen suhtautuivat yksityiset yhteisöt, joista 70 prosenttia arvioi uudistuksen tehostavan vain vähän järjestelmän toimintaa.

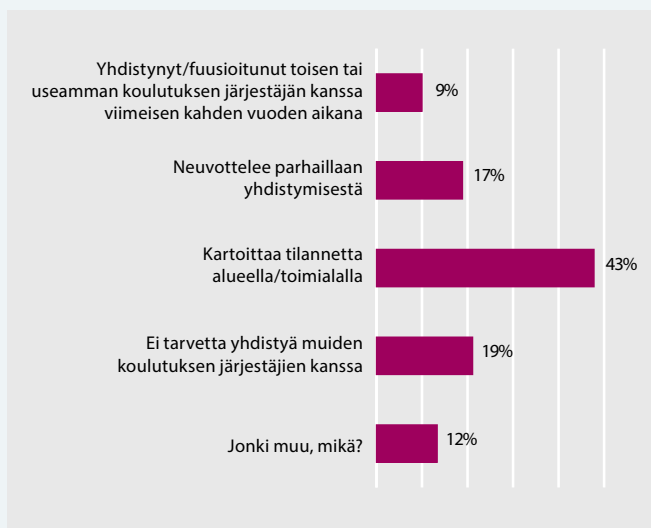
Taulukko 43: Rakenteellisen uudistamisen tehostamisvaikutukset koulutuksen järjestäjittäin



Koulutuksen järjestäjät aktiivisina

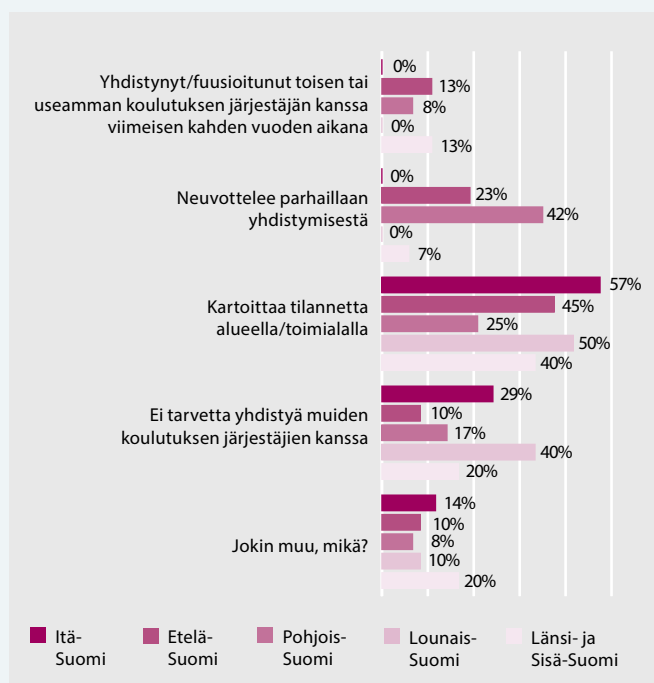
Koulutuksen järjestäjät olivat jo ryhtyneet toimenpiteisiin valmistautuessaan rakenteelliseen uudistamiseen. Vastanneista 69 prosenttia ilmoitti kartoittavansa tilannetta alueella, neuvottelevansa parhaillaan tai jo yhdistyneensä toisen/muiden koulutuksen järjestäjien kanssa (taulukko 44). Heistä suurin osa ilmoitti kartoittavansa tilannetta alueella. Kaikista vastanneista 19 prosenttia kertoi, ettei tarvetta yhdistymiseen ole. ”Jokin muu, mikä” -vaihtoehdon valinneet ilmoittivat, että organisaatio on yhdistynyt jo aiemmin, organisaatiolla on valmius neuvotella tarpeen vaatiessa tai ulkopuolinen selvitystyö on jo käynnissä. Yksi vastaajista ilmoitti myös, että yhdistymishakemus on ministeriössä odottamassa päätöstä.

Taulukko 44: Rakenteelliseen uudistamiseen liittyvät toimenpiteet



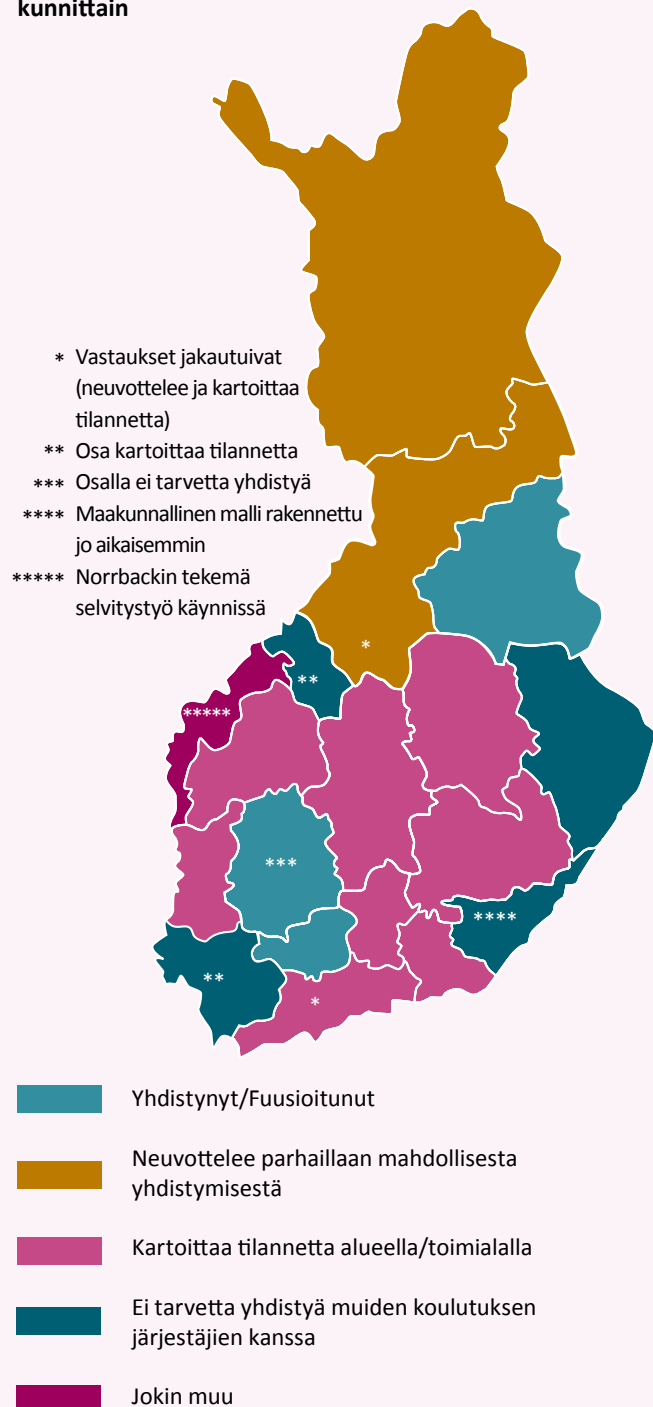
Alueellisesti tarkasteltuna (taulukko 45) Länsi- ja Sisä-Suomessa 40 prosenttia koulutuksen järjestäjistä ilmoitti kartoittavansa tilannetta alueella. 20 prosenttia alueen on jo yhdistynyt edellisen kahden vuoden aikana tai neuvottelee parhaillaan yhdistymisestä. Lounais-Suomessa puolet vastaajista kartoittaa tilannetta alueella ja 40 prosentilla ei ole tarvetta yhdistyä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa. Pohjois-Suomessa puolet koulutuksen järjestäjistä on jo yhdistynyt tai neuvottelee parhaillaan yhdistymisestä. Etelä-Suomessa 45 prosenttia kartoittaa tilannetta ja 36 prosenttia on jo yhdistynyt tai neuvottelee parhaillaan yhdistymisestä. Itä-Suomessa 57 prosenttia vastaajista kartoittaa tilannetta alueella. Vastaajista 29 prosenttia kertoo, ettei tarvetta yhdistymiselle ole.

Taulukko 45: Rakenteellisen uudistamisen toimenpiteet alueittain



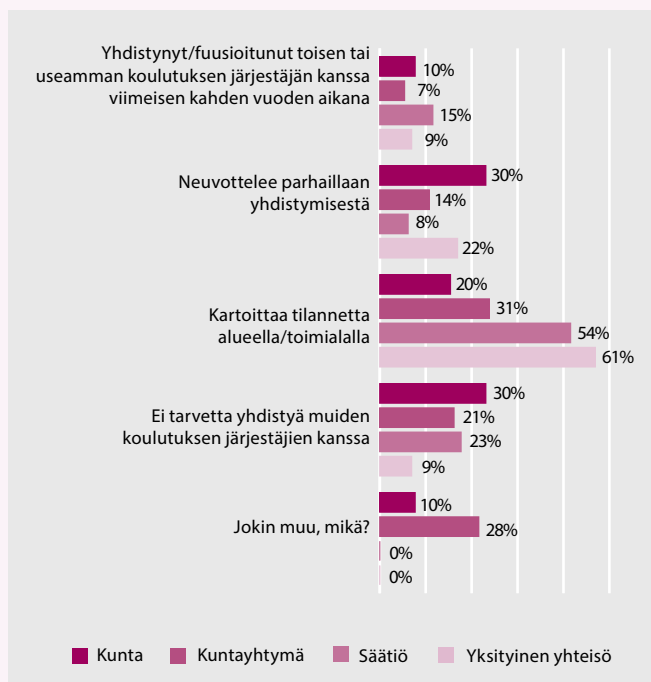
Seuraavassa rakenteellisen kehittämisen toimenpiteet maakunnittain (kuvio 3).

Kuvio 3: Rakenteellisen kehittämisen toimenpiteet maakunnittain



Yli puolet (61%) yksityisistä yhteisöistä ilmoittaa kartoittavansa tilannetta alueella/toimialalla (taulukko 46). Noin 30 prosenttia yksityisistä on jo yhdistynyt tai neuvottelee mahdollisesta yhdistymisestä. Säätiöistä 54 prosenttia kartoittaa tilannetta alueella ja hieman yli 20 prosenttia on jo yhdistynyt tai neuvottelee yhdistymisestä. Kuntataustaisista järjestäjistä 30 prosentilla ei ole tarvetta yhdistyä ja 40 prosenttia on jo yhdistynyt tai on neuvottelemassa yhdistymisestä. Kuntayhtymät kartoittavat tilannetta alueella (31 %) tai järjestäjillä ei ole tarvetta yhdistyä muiden järjestäjien kanssa (23 %).

Taulukko 46: Rakenteellisen uudistamisen toimenpiteet koulutuksen järjestäjittäin



Alueelliset näkökulmat

Vastaajien mukaan järjestämisluvakriteerien pitäisi perustua laadukkuudelle ja työelämän tarpeisiin vastaamiselle. Toimenpiteiksi järjestäjät ehdottivat koulutuksen laadun, vaikuttavuuden ja tuloksellisuuden sekä taloudellisten edellytysten analyysiä järjestäjittäin.

Osa vastaajista kannatti suurta, alueellisesti toimivaa järjestäjää, osa vastaajista puolestaan toi esille, että järjestäjien moninaisuus pitäisi säilyttää ja huomioida erikoistuneetkin järjestäjät. Monialaiset suuret koulutuksen järjestäjät näkivät pystyvänsä tarjoamaan jatkossa laajan koulutustarjonnan ja paremmat valinnanmahdollisuudet opiskelijoille sekä kohdentamaan koulutuksen työelämän tarpeisiin. Ammatillisen koulutuksen järjestäjäverkkoa on jo koottu aikaisemmin, joten osa koulutuksen järjestäjistä näki että tilanne on jo nykyisellään hyvä. Myös koko toisen asteen yhdistäminen samalla koulutuksen järjestäjälle sai kannatusta.

”Olemme fuusioituneet varmistaaksemme olemassaolomme.”

”Alueella on tehty viimeiset 20 vuotta rakenteellista uudistamista niin, että alueella toimii enää yksi ammatillisen koulutuksen järjestäjä. Tämä on mahdollistanut laajan koulutustarjonnan ja sitä on entistä paremmin pystytty kohdentamaan työelämän tarpeisiin.”

”Kuntayhtymä on nykyisin suuri toimija. Vaikea löytää kovin suurta hyötyä uusista yhdistymisistä. Alueen lukioden siirtäminen osaksi kuntayhtymän toimintaa voisi olla seuraava merkittävä toimenpide.”

Osa vastaajista ei uskonut liialliseen keskittämiseen vaan näki, että monimuotoinen järjestäjäkenttä ylläpitää tervettä kilpailua ja korkeaa laatua ammatillisessa koulutuksessa. Rakenteellinen uudistaminen voitaisiin myös tehdä lisäämällä asiakkaan päätösvaltaa.

"...En usko liiallisen keskittämisen tuottavan laadukkaampia koulutuspalveluja. ... Rakenteellisessa uudistamisessa toimijakenttä tulee säilyttää riittävän monimuotoisena, muuten kilpailu ja laatu laskee, erityisesti työvoimakoulutuksissa. Koulutuksen järjestäjien yksityistäminen voisi lisätä tulosvastuuta ja joustavuutta elinkeinoelämän tarpeisiin nähden. Rakenteellinen kehittäminen on liian usein yksisuuntainen keskittämisen suuntaan toimintaa muuttava malli."

"Vapaan kilpailun kautta (esim. vos-oppija-asiakkaalle, joka valitsee mieleisensä oppilaitoksen), hallinnollinen kokoaminen pahimmillaan veltostaa järjestäjäorganisaatioita (monopolistinen tilanne)."

Osa vastaajista oli sitä mieltä, että rakenteellinen uudistaminen olisi tehtävä tehostamalla koulutuksen järjestäjien välistä yhteistyötä. Yhteistyötä voitaisiin tiivistää sopimalla työnjaosta ja laajentamalla tilojen yhteiskäyttöä.

"Määrittelemällä nykyisten toimijoiden osaamis- ja vastuualueet nykyistä selkeämmin. Kilpaillaan osittain turhaan samoilla koulutusaloilla. Pidetään samalla huolta, että koulutusta on alueella tarjolla kattavasti."

Pakotettu ohjaus ei vastaajien mielestä ole paras ratkaisu vaan parhaisiin tuloksiin päästään neuvottelemalla ja laatimalla yhteiset kriteerit kaikille lupaa hakeville.

"Tarpeen määrittely tulee lähteä seutujen tarpeista (yritykset ja omistajat). Ylhäältä ohjattu "teoriaperusteinen" lähestymistapa ei tuo haluttua lopputulosta. Jokaisen organisaation tarpeellisuus/tarpeettomuus tulee arvioida yhtäläisten vaatimusten kautta. Mikäli talous, tulokset, laatu, vetovoima yms tekijät ovat kunnossa, ovat koulutuksen järjestämisen edellytykset myös kunnossa."

Koulutuksen järjestäjät näkivät myös, että pelkällä rahoitusuudistuksella ja sen ohjausvaikutuksella olisi päästy samoihin lopputuloksiin eikä rakenteellista uudistusta tarvittaisi.

"Pakolla ei saada mitään hyvää aikaiseksi. Rahoitus ohjurina olisi ollut aivan riittävä."

Haasteet rakenteellisessa kehittämisessä

Koulutuksen järjestäjät näkivät selkeiden päätösten ja linjausten puutteen sekä käynnissä olevien uudistusten määrän suurena haasteena rakenteellisessa kehittämisessä. Ratkaisuihin ollaan myöhässä ja aikaa uusiin järjestelyihin on liian vähän. Järjestämisluvien uudistaminen ja määrän vähentäminen vaatii poliittista linjausta ja osa vastaajista epäili linjausten pitävyyttä. Vellova tilanne ja organisoitumiseen keskittyminen vie voimavaroja varsinaiselta koulutustoiminnalta. Asioiden keskeneräisyys ja linjausten puute vaikeuttavat vaikutusten analysointia, ennakointia sekä toimenpiteisiin ryhtymistä. Järjestäjät toivovat, että tahtotila ilmaistaisiin selkeästi ja mahdollisimman nopeasti.

"Tilanteen selkiytymättömyys hankaloittaa olennaisesti toiminnan pitkäjänteistä suunnittelua."

Vastaukset jakautuivat sen mukaan, millaisesta koulutuksen järjestäjästä oli kyse. Suuret, alueelliset toimijat arvioivat, että kriteerit täyttyvät jo nykyisen toiminnan kautta. Valmiutta laajentua oli mutta ei pakottavaa tarvetta. Haasteena nähtiin yhdistymisessä saada yhteenliittyvät organisaatiot toimimaan tehokkaasti.

"Kuntayhtymän talous, laatu, vetovoimaisuus sekä yritysten ja omistajien tahto on selkeästi jatkaa omana organisaationa. Olemme riittävän suuri, laadukas ja vakavarainen organisaatio toimiaksemme myös jatkossa."

Alueelliset monialaiset koulutuksen järjestäjät kartoittavat yhdistymismahdollisuuksia myös lukion ja vapaan sivistystyön osalta. Osa vastaajista kokee, että fuusion jälkeen tarjonta vain laajenee ja monipuolistuu sekä vetovoimaiset alat vahvistuvat.

Osa pienemmistä koulutuksen järjestäjistä totesi olevansa pakotettuja tekemään ratkaisuja, joiden järkevyydestä työelämän ja yksilöiden tarpeiden näkökulmasta ei ollut varmuutta. Vastaajat olivat myös huolissaan aikuiskoulutuksen asemasta tulevaisuudessa. Luonnollisen kumppanin puute alueella aiheutti haasteita usealle koulutuksen järjestäjälle. Lisäksi pienen koulutuksen järjestäjän liittyminen nähtiin ongelmallisena ja tapahtuvan isomman ehdoilla; tällöin hyvä ja tehokas toiminta häviää ja hukkuu suuren organisaation sisään. Yksityiset pienemmät koulutuksen järjestäjät kokivat, että koko on edelleen ratkaiseva tekijä, ei koulutuksen laatu, tehokkuus ja tulokellisuus. Nykyinen järjestäjä rakenne ja sen volyymit ovat pitkän ajan kuluessa syntyneitä ja uudet volyymit tulisi arvioida uudelleen lupien myöntämisessä. Tehtävien ratkaisujen pitäisi perustua järjestäjän vetovoimaan ja työllistämiskykyyn. Yhdistymiseen liittyi vielä vastanneiden mukaan paljon uhkakuvia mm. siitä, että koulutuksen alueellinen saavutettavuus tulee heikkenemään, työelämän kannalta tarpeellinen koulutustarjonta tulee supistumaan ja erikoistuneiden koulutuksen järjestäjien toiminta vaarantuu

"Organisaatiollamme tulisi olla mahdollisuus toteuttaa yhteenliittymä muullakin tavoin kuin fuusioitumalla kuntayhtymään."

"Alueella on useita eri omistajatahon omaavia järjestäjiä, jotka kaikki luonnollisesti haluaisivat jatkaa entiseen tapaan. Intressitiriidat estävät kokonaisvaltaisen ratkaisun löytymisen, eikä prosessissa pystytä etenemään alueen elinkeinoelämän etuja ajatellen."

Osa vastaajista koki, että rakenteelliseen kehittämiseen liittyvä ohjaus on osin pakotettua, eikä johda työelämän näkökulmasta oikeaan ratkaisuun. Nykyinen hyvä ja toimiva yhteistyö järjestäjien välillä voi hankaloitua kun neuvotteluja käydään pakotettuna ja hallinnon lähtökohdista käsin. Järjestäjäverkon uutta rakennetta tulisi vastaajien mielestä arvioida työ- ja elinkeinoelämän tarpeista käsin ja ottaa huomioon alueen tarpeet ja alueiden erillaisuus. Myös opiskelijoiden tasa-arvoinen asema saada ammatillista koulutusta riittävän lähellä kotipaikkakuntaa on uhattuna.

"Koulutuksen saavutettavuus ei ratkea enää järjestäjäverkkoa yhdistämällä. Nuorten liikkuvuus alueella taloudellisuuden ja julkisen liikenteen vuoksi on rajallista. Omassa organisaatiossa"

haasteena saada vuoden vaihteessa yhdistettyä kaksi monialaista koulutuksen järjestäjää toiminnallisesti ja johtamisjärjestelmät yhteen.”

Neuvotteluja ja uusien mahdollisten kumppaneiden kartoitus on käynnissä mutta vastaajat mainitsivat estävänä tekijänä epätoisuuden siitä, riittääkö oma toiminta kriteerien täyttämiseen ja onko erikoistumisella riittävästi arvostusta OKM:n taholta. Myös joko organisaation sisäisen tai kumppaneiden välisen yhteisen tahtotilan puute, historian ja tunteiden vaikutus ratkaisujen tekemiseen ja päätöksen tekoon mainittiin haasteina. Positiivisia avauksiakin oli tulossa pitkittyneiden neuvotteluiden jälkeen.

”Omistajat eivät ole yksimielisiä ratkaisuista, tämän vuoksi päätöksenteko alueella on viivästynyt jo useita vuosia. Nyt näyttää kuitenkin olevan edistymistä tapahtumassa.”

Vastaajat arvioivat koulutuksen järjestäjien yhteistyön tiivistyvän ja lisäävän koulutuksen järjestäjien välistä työnjakokeskustelua. Erilaisia vaihtoehtoja kartoitetaan aktiivisesti mutta sopivien kumppaneiden ja synergiaetujen löytäminen on haasteellista. Toiminnan laajentaminen ja fuusioituminen nähtiin joko uhkana tai mahdollisuutena riippuen siitä näkeekö järjestäjä oman

organisaationsa liittyvän muihin vai muiden omaan organisaatioonsa.

”Odotellaan, onko muilla koulutuksen järjestäjillä tarvetta fuusioitua meihin.”

”Arvioimme ja selvitämme tätä asiaa. Myös omistajamme tahitoilmaus tulee vaikuttamaan asiaan. Emme lähde meille epäedulliseen tai riskialttiiseen toimintamalliin. Kokonaisuutena haemme sellaista mallia missä voimme vahvistaa valtakunnallista toimintaa, vastaavien erikoistuneiden kumppaneiden kanssa.”

Moni vastaaja epäili fuusioiden todellista hyötyä. Jos fuusioiden seurauksena syntyy liian iso järjestäjä kooltaan ja toiminta-alueeltaan, yhdistymisestä saatavat edut voivat jäädä haittoja pienemmiksi hallinnon ja byrokratian lisääntyessä ja saavutettavuuden heikentyessä. Osa vastaajista puolestaan näki, että uudelleen järjestäytyminen on mahdollisuus luoda isompi kokonaisuus toiminnan kannalta ja tuovan säästöjä hallinnon näkökulmasta.

Avointa keskustelua ja järkiratkaisuja: järjestäjien haastatteluja

Barometrin tuloksia syvennettiin haastatteleamalla AMKEN jäsenorganisaatioiden johtohenkilöitä. Haastateltavina olivat linjanjohtaja Liisa Pohjolainen (Helsingin kaupunki), direktör Ulrica Karp (Svenska Österbottens förbund för utbildning och kultur), vararehtori Esa Leinonen (Suomen ympäristöopisto SYKLI), kuntayhtymän johtaja Reija Lepola ja aikuiskoulutusjohtaja Pasi Artikainen (Seinäjoen koulutuskuntayhtymä) sekä rehtori Jari Fagerlund (Kanneljärven Opisto). Haastattelujen pääpaino oli ammatillisen koulutuksen muutoksilla, erityisesti järjestäjaverkon kehittämisellä koulutuksen järjestäjän toiminta-alueella ja siinä miten muutokset nähtiin ja miten niihin reagoitiin.

Haastateltavat olivat vahvasti sitä mieltä, että ammatillisella koulutuksella on tulevaisuudessakin merkittävä rooli Suomen kilpailukyvyyn ja osaamisen ylläpitämisessä. Uudistusten tavoitteisiin haastateltavat suhtautuivat positiivisesti mutta he korostivat tarvetta uudistusten perustana olevalle, yhteiselle ammatillisen koulutuksen visiolle - mikä on tavoiteltava ja mitä uudistuksilla tavoitellaan. Tältä pohjalta koulutuksen järjestäjät voivat sitten tehdä omat ratkaisunsa.

Koulutuksen järjestäjät käyvät parhaillaan keskustelua järjestäjaverkon kehittämisestä ja kartoittavat ratkaisuvaihtoehtoja. Kaikille alueille ja kaikille koulutuksen järjestäjille ei sa-

manlainen malli sovi eikä ole se paras mahdollinen. Yhdistyvien organisaatioiden pitäisi myös haastateltavien mukaan tuottaa jotain uutta ja yhdistymisen perustua työelämän ja opiskelijan tarpeisiin. Yhdistyminen vie myös aikaa, eikä kahden erillaisen organisaation toimintatapojen ja kulttuurien yhteensovittaminen ole aina helppoa.

Liisa Pohjolainen:
Tarvitaan visio, strategia, tarkat tavoitteet ja mittarit

Helsingin kaupunki järjestää ammatillista koulutusta Stadin ammattiopistossa ja Stadin aikuisopistossa. Toimintaan kuuluu myös avoimet opinnot, nuorten työpajatoiminta ja perusopetuksen lisäopetus. Helsingin kaupunki on Suomen suurimpia koulutuksen järjestäjiä. Opiskelijoi-
ta on lähes 20 000 ja tarjolla on koulutusta sekä nuorille että aikuisille hyvinvointi-, palvelu- ja viestintä-, tekniikan ja asennuksen sekä tekniikan ja logistiikan alalla. Henkilökuntaan kuuluu yli 1000 työntekijää ja budjetti vuodelle 2015 on n. 100 miljoonaa.



*linjanjohtaja
Liisa Pohjolainen,
Helsingin kaupunki*

Tarvitaan visio, strategia, tarkat tavoitteet ja mittarit

"Helsinki on nuorten aikuisten kaupunki. Kantasuomalais- ja maahanmuuttajanuorten sekä nuorten aikuisten määrä kasvaa jatkuvasti. Helsingin kaupungin opetusviraston näkökulmasta se merkitsee sitä, että myös opiskelijamäärät ja koulutuksen tarve lisääntyvät tulevaisuudessa. Olemme siis edelleen kasvava koulutuksen järjestäjä, Liisa Pohjolainen sanoo.

Työelämän näkökulmasta näyttää Pohjolaisten mukaan siltä, että kaikille niille aloille, joille Helsingin kaupungin opetusvirasto kouluttaa opiskelijoita, tulee myös olemaan työvoiman tarvetta.

"Isona haasteena meillä on nuorten syrjäytyminen ja nuorisotakuun hoitaminen ja kehittäminen. Miten saada kaikki nuoret toisen asteen koulutukseen, etenkin ammatilliseen koulutukseen, ja kouluttaa heistä osaavaa työvoimaa? Tämä on iso kysymys. Ja myös se, miten hoidetaan maahanmuuttajien koulutus ja heidän integroimisensa mahdollisimman nopeasti osavaksi työvoimaksi", Pohjolainen sanoo.

Muutosten aika

Helsingin kaupungin opetusvirastossa on Liisa Pohjolaisten mukaan lähdetty pontevasti viemään uusia asioita eteenpäin kaikilla tasoilla.

"Resurssien leikkaaminen ja uusi rahoitusjärjestelmä pakottavat muuttamaan koulutuksen rakenteita, eli mekin tulemme moduloimaan opetuksemme ensi vuonna. Pyrimme sitä kautta luomaan entistä enemmän yksilöllisiä koulutuspolkuja. Tausta-ajatuksena on, niin kuin ylipäättään kaikissa näissä uudistuksissa, että saamme enemmän tutkinnon osia, joita opiskelijat pystyvät suorittamaan joustavasti yli koulutusmuutorajojen ja yli tutkintojen. Uskomme, että onnistumme siten myös nopeuttamaan opiskelijoiden valmistumista", Liisa Pohjolainen sanoo.

"Olemme muun muassa mukana Microsoftin Deep Learning -hankkeessa, jossa tutkitaan, miten digitalisaatio mahdollistaa pedagogiikan muuttamisen. Hanke on globaali, siinä on mukana oppilaitoksia useista maista. Rahoituksen leikkaus tosin tuo lisähaastetta tähän asiaan: pitkällä tähtäimellä digitalisaatio säästää, mutta juuri nyt se vaatii isoja investointeja", Liisa Pohjolainen sanoo.

Teemme myös entistä enemmän työpaikkojen kanssa yhteistyötä, eli kehitämme tapoja viedä oppimista entistä enemmän työpaikoille", Pohjolainen kuvaa muutoksia.

"Pedagogiikan uudistaminen on strateginen linjaus. Ammatillisella puolella puhutaan aika vähän pedagogiikasta ja sen uudistamisesta, mutta me emme pysty hoitamaan tätä muutosta, digitalisoitumista, yksilöllisiä koulutuspolkuja ja joustavuutta, jos pedagogiikkaa ei muuteta. Kaikki nämä muutokset ovat niin isoja, että ne vaativat myös isoja muutoksia johtamisessa."

Yhteistyö järjestämislupien hakemisessa

Järjestämislupaprosessissa olemme pitäneet melko matalaa profiilia, Liisa Pohjolainen sanoo.

"Olemme toki keskustelleet järjestämislupien hakemisesta eri koulutuksen järjestäjien kesken muun muassa pääkaupunkiseudun koulutuksen järjestäjien yhteistyöryhmässä, mutta emme kovinkaan konkreettisesti. Jonkun verran kyllä liikehdintää näyttää olevan. Helsingin kaupungilla ei ole mitään erityistä intressiä suurentua, mutta luultavasti se on edessä väestönkasvun myötä. Olemme siis valmiita muutoksiin, jos tilanne vaatii sitä", Pohjolainen kuvaa tilannetta.

Tällä hetkellä keskustelu mahdollisesta metropolihallinnosta vaikuttaa kaikkeen toimintaan, myös opetusalaan.

"Kysymys on, miten se tulee kehittymään tulevaisuudessa. Siinä mennään reippaasti yli kuntarajojen ja työssäkäyntialue on hyvinkin iso. Metropolihallinto luultavasti etenee, ja jos toisen asteen koulutus otetaan siihen mukaan, on hyvin kiinnostavaa, miten se tulevaisuudessa tulee organisoitumaan."

Missä on iso visio?

Liisa Pohjolaisten mielestä koulutuskentälläkin pitäisi uudistuksessa lähteä liikkeelle enemmän samoista lähtökohdista kuin liike-elämässä: tehdään strategia, asetetaan tavoitteet ja luodaan tarkat mittarit.

"Koulutuksessa, etenkin ammatillisella puolella, vedotaan helposti vain ministeriön asettamiin mittareihin ja ajatellaan sen perusteella, että toiminta on laadukasta", Liisa Pohjolainen sanoo.

Pohjolainen kysyy, missä on iso visio siitä, mitä tällä uudistuksella tavoitellaan.

"Suurempi koulutuksellinen visio puuttuu. Jos leikkaukset ovat päätavoite, niin sitten pitäisi laskea, millaisella määrällä koulutuksen järjestäjiä ja opiskelijoita saadaan minkäkin suuruiset leikkaukset aikaiseksi", hän sanoo.

Tiedossa on Pohjolaisten mukaan joka tapauksessa kiperiä aikoja opetusalan kentälle.

"Uskon kuitenkin, että kriisin kautta asiat kehittyvät paremmiksi. Kriisi pakottaa tarkastelemaan asioita uudella tavalla ja silloin ollaan rohkeampia tekemään päätöksiä."

Pohjolainen uskoo ammatillisen koulutuksen tulevaisuuteen.

"Ammatillinen koulutus selviää tästä rakenneuudistuksesta. Se vahvistuu ja tulee entistä lähemmäksi työelämää. Sitä pystytään myös joustavoittamaan ja yksilöllistämään nykyistä paremmin."

Ulrica Karp: Yrkesutbildningens framtid

Svenska Österbottens förbund för utbildning och kultur (Söfuk), är en samkommun som ägs av 14 svenska och tvåspråkiga kommuner från Karleby i norr till Kristinestad i söder längs den Österbottiska kusten. Söfuk är mera än en utbildningssamkommun eftersom den förutom Yrkesakademin i Österbotten också har regionteaterverksamhet inom ramen för Wasa Teater – Österbottens regionteater, kulturverksamhet inom ramen för KulturÖsterbotten samt intressebevakning i utbildnings och kulturfrågor. Söfuk är också delägare i Yrkeshögskolan Novia. Totalt har man för år 2015 budgeterat en omsättning på 27,5 miljoner euro och totalt 392 anställda. Yrkesakademin i Österbotten (YA!) har fasta verksamhetspunkter i Jakobstad, Pedersöre, Vasa och Närpes, men har även temporär utbildning över hela Svenskfinland och har även hand om logistikutbildningen för försvarsmakten i Dragsvik.



*Directör Ulrica Karp,
Svenska Österbottens förbund
för utbildning och kultur*

Yrkesutbildningens framtid

Direktör Ulrica Karp, ser på saken så att man nu står inför en vattendelare beträffande yrkesutbildningen i Finland. Efter år av målmedvetna och synnerligen lyckande satsningar på att höja kvaliteten och attraktiviteten på yrkesutbildningen i Finland står vi nu inför stora förändringar både till struktur och innehåll. Vi kommer också i landet att behöva föra värdediskussioner kring vart vi vill komma med yrkesutbildningen, vad yrkesutbildningen ska stå för och för vem den behövs. Då vi har svar på dessa frågor kan vi fortsätta att fundera på åtgärderna. Utgångsläget, som visar att förtroendet för landets utbildningssystem är grundmurat, förpliktigar till väl övervägda åtgärder i reformivern.

Hon tillägger också att förberedelserna för reformerna har inom den egen organisation pågått ett flertal år, reformerna som nu genomförs kommer inte som en blix från klar himmel.

"Jag anser att yrkesutbildningen i Finland har en framtid för sig, yrkesutbildningen är ju en av grundförutsättningar för att vi ska ha ett konkurrenskraftigt näringsliv i detta land. Inom yrkesutbildningen är vi vana med förändringar och anpassningar, även väldigt snabba förändringar inte minst inom vuxenutbildningen, så jag hyser inga tvivel på att vi inte skulle lyckas även denna gång. Detta gäller oberoende av om jag ser på egen organisation, vårt verksamhetsområde eller Finland som helhet, på båda språken. Ge oss bara rätta verktygen i händerna så gör vi nog det som krävs" säger Karp bestämt.

Reformens inflytande på verksamhetsområde

Karp berättar att minister Ole Norrback fick i maj av UKM:s kanslichef Lehikoinen i uppdrag att till utgången av 2014 se på och ge utlåtande över framtida strukturerna för den svenskspråkiga yrkesutbildningen. Arbetet har delats upp i en Österbottensk utredning och en för Södra Finland. De svenskspråkiga upprätthållarna i Österbotten (Söfuk och Optima) är förhållandevis stora och har båda en vilja att helst fortsätta inom samma strukturer som tidigare även om Söfuk har en beredskap att ta ett större ansvar inom verksamhetsområdet om det krävs. Alla parter vi diskuterat med har en vilja till samarbete och till fortsatt specialisering inom sina nischer så det ska bli spännande att se hur framtiden ter sig.

Enligt Ulrica har samkommunens styrelse har tydligt sagt att man prioriterar enspråkiga upprätthållare. Debatten kring språk har enligt hennes åsikt kommit snett här. De som prioriterar svenska upprätthållare, vilket också lagpropositionen stöder, anser det är viktigt att också på lång sikt trygga rätten att få utbildning på eget modersmål från förskolan till tredje stadiet. Det utesluter absolut inte ett verkligt behov av utvecklad språkundervisning. Där har alla utbildare att jobba med för att kunna vara konkurrenskraftiga nationellt och internationellt.

Yrkeskunniga behövs även i framtiden-god sysselsättningsgrad efter examen

Ulrica är väldigt glad över att se hur samkommunens studerande sysselsätts på arbetsmarknaden, enligt en undersökning som gjorts bland de som utexaminerades 2013 saknade endast 5% av dem studie- eller arbetsplats. Det är ett väldigt gott betyg i dessa kärva tider.

"Mina tankar kring reformerna som berör oss är att tänka på regionen, som i vårt fall är hela den österbottiska kustremsan, vad den behöver i form av yrkeskunnig arbetskraft nu och framöver. Jag är också mån om att hålla samman Österbotten för att vi fortsättningsvis ska vara starka i konkurrensen med övriga regioner och även internationellt. I Österbotten är vi väldigt exportinriktade och behöver fortsättningsvis ha en stark exportindustri för att kunna leva väl i den här landsändan. Den österbottiska framgången har ingalunda kommit av sig självt utan ett resultat av ett långsiktigt och målmedvetet arbete. Jag hoppas vi nu genom dessa gymnastiska reformövningar kommer till resultat som även framöver tryggar det vi har och sporrar till ytterligare utveckling" konstaterar Karp.

"Egentligen började vi jobba med reformen redan 2007 då vi avtalade om att bilda Yrkesakademin i Österbotten från och med 2009. Det var ett strategiskt val för att stärka den svenska yrkesutbildningen. För att effektivisera fastighetsanvändningen har vi sålt en stor fastighetsmassa för att bygga upp ett nytt campus vid Kungsgården i Vasa. I nybygget på campuset, som invigdes 2014 med anor från Gustav Vasas tid har vi kunnat uppnå synergieffekter inom utbildningen och dess stödfunktioner. För att då inte tala om förmånen att ha nya utrymmen och att ha fler studerande samlade på ett och samma ställe. En överslagsräkning vi gjort visar att vi årligen har en cirka halv miljon lägre fastighetskostnader med denna lösning istället för att fortsatt som tidigare" berättar Karp.

Enligt Karp har man tyvärr också gjort flera tråkiga och väldigt tunga beslut som illa berört personal och ägare. Under senaste fem år har man avslutat 6 verksamhetsenheter av tidigare totalt 11 enheter. Man har också gjort stora effektiviseringsprogram som berört personal och utbildningslinjer. Samkommunen har avslutat en handfull utbildningsprogram och minskat personalen så att antalet årsverken minskat med 13,6% år 2015 jäm-

fört med 2009. Exempelvis inom stödfunktionerna har antalet årsverken minskats med 27 % och kostnaderna hållits i stort sett på samma nivå som år 2007.

Detta eftersom vi i vår verksamhet försökt vara förutseende och badda för de kommande förändringarna behöver vi exempelvis inte under 2015 göra stora drastiska beslut som påverkar personal och verksamhet, och det är Karp nu väldigt tacksam för. Man har med andra ord gjort många åtgärder för att frigöra resurser till själva undervisningsverksamheten.

Mångsidiga diskussioner om svensk yrkesutbildning i framtiden

”Den svenska yrkesutbildningen är speciell på många sätt. Den svenskspråkiga befolkningen bor utspritt längs kustområdena vilket gör att avstånden till skolorna kan bli väldigt långa om centraliseringen drivs för hårt. Eftersom vi borde ha ett skolnät och ett utbildningsutbud som täcker svenskbygderna blir undervisningsgrupperna väldigt små med få parallella linjer. På svenskt håll är det nästan enbart inom utbildningar inom social och hälsovårdsområdet där vi har parallella grupper, vilket gör att kostnaderna att bedriva utbildning i snitt är hög. Hos oss har vi ett direktiv om att en grupp borde ha minst 16 studerande för att få starta, men tyvärr kommer vi långt ifrån alltid upp till denna siffra” konstaterar Karp.

Hennes oro för den svenska yrkesutbildningen är speciellt kring frågan om hur man i framtiden ska lyckas hålla ett skolnät med ett förhållandevis brett och högklassigt utbildningsutbud i hela Svenskfinland. Den svenska yrkesutbildningen försvinner inte från de stora städerna men hur ska man på lång sikt trygga högklassig utbildning även övriga orter? Här finns att fundera på.

Karp har också ofta lyft fram behovet av särskild finansiering för den svenska yrkesutbildningen på grund av behovet av ett brett utbildningsutbud för en geografiskt spridda befolkning, tyvärr för ganska döva öron.

Den strategiska tyngdpunkten av reformen

Karp tycker att samarbetet med övriga aktörer fortsättningsvis viktigt men ännu viktigare är samarbetet och dialogen med arbets-/näringslivet. Yrkesakademin har i sina åtgärder strävat efter att vara nära näringslivet i samtliga verksamhetsregioner och har nu ett nät av verksamhetspunkter som är hållbart också på lång sikt.

”I reformen är det också lätt hänt att diskussionen koncentreras till vem som får utbildning och vem som inte får tillstånd. Istället borde vi fokusera på att fortsättningsvis höja kvaliteten på utbildningen, individualisera utbildningen och granska efterfrågan på utbildning” funderar Karp.

”Vi kommer att fortsätta på den väg vi valt i verksamheten där vi använder oss av den gedigna kunskap som finns inom vuxenutbildningen då nya examenssystemet för grundläggande utbildningen ska implementeras. Vi använder oss av de resurser som finns inom ramen för våra utbildningstillstånd. Från årsskiftet 2014-2015 har vi en helt ny organisationsmodell för Yrkesakademin i Österbotten där vi utgår från branschtänkande i ledarskapsstrukturen och inte från finansieringskälla. Detta ledningssystem innebär att studerande ska vara i centrum då hen söker sig till oss, oberoende av ålder. Studerande ska inte själv behöva veta vilken finansieringsform, utbildningsform som är bäst lämpad, där ska vi rådgöra och hjälpa så att studerande på ett effektivt sätt får exakt den kompetens som efterfrågas.” avslutar Karp.

Esa Leinonen: Syklin brändi kiinnostaa muita oppilaitoksia

Suomen ympäristöopisto SYKLI on valtakunnallinen ammatillinen erikoisoppilaitos, joka tarjoaa tutkintoon valmistavaa koulutusta, lyhytkoulutuksia, konsultointia sekä muita asiantuntijapalveluita. Syklissä on 37 työntekijää ja noin 3000 opiskelijaa. Syklin liikevaihto on noin 3,5 miljoonaa euroa (2013). Toimipaikat sijaitsevat Riihimäellä, Helsingissä ja Lappeenrannassa.



vararehtori Esa Leinonen,
Suomen ympäristöopisto SYKLI

Syklin brändi kiinnostaa muita oppilaitoksia

”Ilman Sykliä ympäristöalan tutkintoja tuskin olisi. Ympäristöalan koulutukseen lähdettiin mukaan 90-luvun alkupuolella, jolloin tutkintorakennetta ei vielä ollut olemassa. Paljon on meidän aikaansaannosta.” Esa Leinonen kertoo.

Sykli on ollut tiiviisti mukana useiden ympäristöalan tutkintojen ja tutkinnon perusteiden laatimisessa. Ympäristöhuollon ammattitutkinnon perusteet ilmestyivät vuonna 2000. ”Silloin oli kymmenkunta erilaista tutkinnon osaa. Kun valtiohallinnon tai liittojen puolelta on tullut esityksiä koulutustarpeesta, tutkintoja on täydennetty niiden mukaan. Kehittämistyötä on tehty myös kyselemällä tasaisin väliajoin yrityksiltä, miten ne näkevät ympäristöhuollon tulevaisuuden. Näin saatua tietoa hyödynnetään muun muassa tänä vuonna uusiutuissa ympäristöhuollon tutkinnon perusteissa”, Leinonen sanoo.

Olemme pieni oppilaitos ja poikkeamme muista koulutuksen järjestäjistä myös siinä, että keskeinen osaaminen pitää olla omalla porukalla. Erikoistuneella, kehittyvällä alalla ei voi luottaa siihen, että sopivia ulkopuolisia osaajia olisi tarjolla valtakunnallisesti.” Esa Leinonen sanoo.

Yhteistyö muiden oppilaitosten kanssa on ollut Syklille luontevaa arkea jo pitkään.

”Meillä on substanssiosaaminen, mutta esimerkiksi pedagoginen osaaminen on voitu hankkia ammattikorkeakoululta. Tukea vientiosaamiseen ja liiketoimintasuunnitelmien tekemiseen taas joltakin muulta oppilaitokselta.”

Ympäristöalalla tarvitaan jatkuvaa kehitystyötä

”Ympäristöalan vetovoimaisuus on taas kasvamaan päin. Sellaisille organisaatioille kuin Sykli on siis aina tilausta. On olemassa koulutuksellisia aukkopaiikkoja, ja jonkun on ne täytettävä”, Esa Leinonen sanoo.

Hän myöntää, että tulevaisuudessa haasteet ovat kuitenkin entistä suurempia.

"Tämäkin ala tulee voimakkaasti digitalisoitumaan, ja alalla työskentelevien on pystyttävä hallitsemaan entistä vaikeampia tekniikoita ja robotteja", hän sanoo.

Tarvitaan siis jatkuvaa kehitystyötä vastaamaan vielä nykyistäkin paremmin elinkeinoelämän tarpeisiin.

"Syklin hallitus on linjannut näitä asioita. Lähtökohdaksi on otettu se, että koulutuspalvelut, tuotteet ja osaaminen pitää olla saatavilla valtakunnallisesti. Me kehitämme jatkuvasti uutta, ja se syö runsaasti resursseja. Toiminta on kannattavaa, vaikka meillä arvo on enemmän kehittämistoiminnalla kuin katteen keräämisellä. Näin saadaan vietyä koko alaa eteenpäin. Eli kehittämisfunktion pitää säilyä ja palveluita pitää viedä eteenpäin tulevaisuudessakin", Leinonen painottaa.

Suomessa ei ole Leinosen sanoin toista samanlaista oppilaitosta kuin Sykli. Siksi yhteistyö Syklin kanssa kiinnostaa muita toimijoita.

"Näyttää siltä, että Syklin brändi ja osaaminen kiinnostavat monia. Meihin on aktiivisesti oltu yhteydessä ja keskustelua käydään. Kartoitamme koulutustuotteiden, osaamisen ja kysynnän rajapintoja niin, että useamman toimijan tehdessä yhteistyötä syntyisi jotain uutta.", Leinonen sanoo.

Kokonaisharkintaa kriteereihin

"Kriteereihin kannatan kokonaisharkintaa. Suosin mittareita, mutta en sellaisia, joissa vain taseen loppusumma merkitsee. Katsottaisiin mieluummin vaikka kehittämistoiminnan tuloksellisuutta. Kokonaisharkinta pitäisi tehdä niin, että arvioidaan sisältöä suhteessa toimintaan", Esa Leinonen sanoo.

"Erilaisilla toimijoilla ei voi olla samanlaisia mittareita. On olemassa esimerkiksi organisaatioiden välisiä eroja ja alueellisia eroja. Erikoistuneiden toimijoiden osalta pitäisi arvioida kokonaistoimintaa. Se kertoo organisaation tarpeellisuudesta ja osaamisesta sekä siitä, miten organisaatio nähdään kentällä. Näissä keskusteluista tuppaa opiskelija ja oppiminen unohtumaan, vaikka näiden asioiden pitäisi olla kriteerien keskiössä", Leinonen sanoo.

Ei jyräystä, eikä pakkoyhdistymisiä

"Ei pidä tehdä asioita väkisin, vaan mahdollisilla yhdistymisillä tulisi saada oikeasti jotain järkevää aikaiseksi. Yksi ehdottomasti läpikäytävä asia on organisaatioiden toimintatapa ja kulttuuri. On hankala synnyttää yhtenäistä toimijaa, jos näkemykset ovat aivan vastakkaisia. Asioiden yhteensovittaminen vie aikaa. Meidän toimintatapana on ollut avoimuus, ei liikesalaisuuksia, vaan avointa neuvottelua", Leinonen sanoo.

Leinosta pelottaa hieman se, että suurten oppilaitosten johtoon tulee ihmisiä, joilla ei ole opetuspuolen taustaa tai kokemusta.

"Tehostamisen varaa oppilaitoksissa on varmasti, mutta jos tälle kentälle tullaan suoraan täysin muulta toimialalta ja mukana tuodaan teollisuuden prosessikaaviot, tehokkuusvaatimukset ja mittarit, voi tärkein eli opiskelija unohtua. Ideaalitalanteessa meillä olisi toisaalta vahvat alueelliset toimijat ja niiden toimintaa täydentävät erikoistuneet toimijat. Nämä kaikki olisivat vahvasti verkostoituneita keskenään, eli toistensa toiminnan täydentäminen onnistuisi", Esa Leinonen sanoo.

Reija Lepola ja Pasi Artikainen: Ammattiosajia tarvitaan tulevaisuudessa

Seinäjoen koulutuskuntayhtymä ylläpitää Koulutuskeskus Sedua ja Sedu Aikuiskoulutus liikelaitosta. Koulutuskuntayhtymään kuuluu 18 kuntaa. Koulutuskeskus Sedussa on tarjolla 25 perustutkintoa ja 45 osaamisalaa. Opiskelijamäärä on 4233 ja työntekijöitä 487. Koulutuskeskuksen toimintatuotot olivat 50 miljoonaa euroa (2013). Sedu Aikuiskoulutus puolestaan toteuttaa koulutus- ja konsultointipalveluja sekä oppisopimuskoulutusta työ- ja elinkeinoelämän tarpeisiin. Opiskelijamäärä on noin 10 000. Oppilaitoksen liikevaihto on n. 13,6 miljoonaa euroa (2013) ja työntekijöitä on 151.



johtaja Reija Lepola ja aikuiskoulutusjohtaja Pasi Artikainen, Seinäjoen koulutuskuntayhtymä

Seinäjoen koulutuskuntayhtymän johtaja Reija Lepola ja Sedun aikuiskoulutusjohtaja Pasi Artikainen sanovat, että Etelä-Pohjanmaalla tehtyjen selvitysten ja barometrien mukaan alueen työelämä tarvitsee erityisesti ammattiosajia. Siksi eri seutukunnilla ammatilliseen koulutukseen hakeudutaan jopa enemmän kuin lukiokoulutukseen.

"Ammatillisella koulutuksella on merkittävä rooli Suomen kilpailukyvyyn ja osaamisen ylläpitämisessä. Käynnissä oleva rakennemuutos aiheuttaa ammatilliselle koulutukselle valtavat muutospaineet. Sen pitää pystyä jatkuvasti uudistumaan ja tarjoamaan työelämän ja yksilöiden tarpeisiin vastaavia koulutuspalveluita. Ennakointi ja uudistumiskyky ovat tärkeimpinä ammatillisen koulutuksen menestystekijöinä tulevaisuudessa", Artikainen sanoo.

Lepola toteaa, että työelämän nopean muutostahdin vuoksi tarvitaan entistä enemmän moniosaajuutta. Ammatteja ja tutkintoja ei enää voi katsoa kapeasti, vaan on otettava niiden nivel- ja rajapinnat käyttöön. "Käynnissä oleva tutkintojen uudistaminen ja uudet tutkinnot mahdollistavat moniosaajien kouluttamisen, kunhan vain koulutuksen järjestäjät avaavat tutkinnot riittävän hyvin."

Monipuolisia keskusteluja uudistuksesta

Tulevaan rakenteelliseen uudistamiseen Sedussa on valmistauduttu jo hyvissä ajoin. Oma organisaatiota on tarkasteltu sekä rakenteellisesti että toiminnallisesti ja kehittämistä jatketaan.

"Strategisia valintoja tehtiin jo silloin, kun ammattikorkeakoulu erkani Sedusta ja toimintaa järjesteltiin uudelleen sekä yksiköiden että koulutustarjonnan näkökulmasta", Reija Lepola sanoo.

Etelä-Pohjanmaan liitto on myös avannut keskusteluja alueen koulutuksen tulevaisuudesta ja kutsunut koulutuksen järjestäjät kokoon.

”Keskusteluun on osallistunut kaikkien alueen koulutuskuntayhtymien edustajat ja tarkoituksena on jatkaa neuvotteluja loppukeväästä, kun lopulliset kriteerit saadaan ministeriöstä”.

Keskusteluissa on Lepolan mukaan ollut haasteellisinta näkökulmien ja visioiden moninaisuus.

”Osa koulutuksen järjestäjistä tarkastelee rakenteellista kehittämistä alueellisesta, seutukunnan näkökulmasta koko toisen asteen osalta, osa maakunnallisesta ammatillisen koulutuksen näkökulmasta. Sedu on jo nyt maakunnallinen toimija, jolla on toimintaa usealla seutukunnalla, ja samalta pohjalla toimintaa suunnitellaan jatkossakin”, Lepola sanoo.

Koulutusta työelämän tarpeisiin

Lepolan ja Artikaisen mukaan koulutuksen järjestäjien toimintaa pitäisi arvioida alueellisen työvoiman tarpeen, koulutustarjonnan laajuuden ja kattavuuden näkökulmasta. Tärkeää on myös investointikyky ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen panostaminen. Tehokkuus ja suoritteet ovat myös avainasemassa; jos suoritteita ei tule tarpeeksi, laatu ei ole kohdallaan, he painottavat. Nuorisotakuun toteuttaminen sekä koulutustakuun että yhteiskuntatakuun näkökulmasta luo omat haasteensa toiminnan järjestelyille.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjien pitää olla joustavia ja ketteriä sekä kyetä muuttamaan työelämän tarpeiden mukaan. Laajalla koulutustarjonnalla pitää pystyä vastaamaan koko toiminta-alueen tarpeisiin. ”Työelämäyhteistyön tulee olla tiivistä ja tavoitteellista. Sedun tehtävänä on palvella koko Etelä-Pohjanmaan ja sen yritysalueen tarpeita, eikä näin ollen olisi varaa jättää nykyisestä koulutustarjonnasta mitään pois”, Lepola sanoo.

Yhteinen tahtotila tärkeä

Lepola ja Artikainen ovat sitä mieltä, että meneillään olevan järjestäjäverkon rakenteellisen kehittämisen tavoitteet ovat hyviä. Uudistuksen menestyksellinen läpivienti edellyttää kuitenkin kaikilta osapuolilta yhteistä tahtotilaa, päätöksentekokykyä ja siten myös vahvaa johtajuutta.

”Yhteisen vision löytyminen olisi tärkeää – se mitä kohti ollaan menossa ja mitä lopputulosta tavoitellaan on oltava selkeä. Vuoropuhelu koulutuksen järjestäjien ja OKM:n sekä kaikkien samalla alueella toimivien koulutuksen järjestäjien välillä on tärkeää. Poliitikot ja kuntapäätäjät ovat ratkaisevassa asemassa. Jos tässä vaiheessa yhteistä tahtotilaa ei vielä ole, on sen muodostaminen ja ratkaisujen tekeminen nykyisellä aikataululla haastavaa”, Lepola pohtii.

Lepola toteaa, että mikäli uudistusta ei toteuteta ja rahoituspäätösten mukaiset leikkaukset kuitenkin toteutetaan, tarkoittaisi se maakunnassa haasteellisempaa tilannetta kuin se että kokonaisuutta kehitettäisiin nykyisillä ajatuksilla eteenpäin.

Sedussa tulevaisuuteen suhtaudutaan muutoksista huolimatta positiivisesti. Lepolan ja Artikaisen mielestä ammatillista koulutusta ja palveluita on kehitettävä nyt enemmän kuin koskaan. Suomen menestyminen globaaleilla markkinoilla edellyttää koulutusjärjestelmältä uutta tehokkuutta ja kokonaisvaltaista laadun hallintaa. Siinä työssä Sedu haluaa olla mukana. Artikainen ja Lepola ovat yhtä mieltä siitä, että ammatillinen koulutus ei tästä maasta tule loppumaan – Suomen menestys on osittain kiinni juuri siitä, että meillä on kaikilla aloilla ammatitason osaajia.

”Pitää nähdä mahdollisuuksia siellä missä niitä on. Tarvi-
taan uusia rahoituskanavia tukemaan toimintaa. Kansainväli-
syyttä on lisättävä kaikilta osin, sillä vielä siihen ei ole panostettu
tarpeeksi.”, Artikainen sanoo.

Jari Fagerlund: Kumppanuus tavoitteena

Kanneljärven Opisto on Kanneljärven Kansanopiston Kansatusyhdistys ry:n ylläpitämä sitoutumaton kansanopisto. Se järjestää nuoriso- ja vapaa-ajan ammatillista koulutusta, täydennyskoulutusta, vapaan sivistystyön koulutusta ja peruskoulun lisäopetusta. Opiston budjetoitu liikevaihto vuodelle 2015 on noin 2,2 miljoonaa euroa. Henkilökuntaan kuuluu 30 työntekijää.



rehtori Jari Fagerlund,
Kanneljärven Opisto

Kanneljärven Opiston taloudellinen tilanne on opiston rehtori Jari Fagerlundin mukaan nyt hyvässä kunnossa, koska opiston toimintaa on sopeutettu jo edellisten vuosien mittaan. Organisaatio on hänen mukaansa kuitenkin nyt siinä tilassa, että henkilöstöä ei voi enää vähentää ilman toimintojen karsimista.

Opiston toiminnan nykyinen painopiste on ammatillisessa koulutuksessa, koulutukseen hakijoita on lähes nelinkertaisesti enemmän kuin voidaan sisälle ottaa. Kansanopistotoiminta sen sijaan on nykyisin vetovoimaltaan vähäisempää, Jari Fagerlund kertoo.

Toiminnan suunnittelua hankaloittaa Fagerlundin mukaan kansanopistotoiminnan rahoituksen jälkijättöisyys. Ammatillisen koulutuksen rahoituksen osalta ollaan menossa hänen mukaansa valitettavasti samaan suuntaan.

”Koulutusmäärien lisääminen on haasteellista, kun rahoitus toiminnalle tulee vasta myöhemmin eikä tarvittavia investointeja ole välttämättä mahdollista toteuttaa. Uskomme kuitenkin tulevaisuuteen. Investoimme viime vuonna ja aiomme investoida myös tänä vuonna. Emme siis ole luovuttaneet”, Fagerlund toteaa.

Kaksi erilaista tulevaisuusskenaariota

Jari Fagerlund pitää kuitenkin itsestään selvänä, että opiston ei ole mahdollista jatkaa itsenäisenä toimijana uusilla ehdoilla. Siksi opistolla onkin lähde-
ty kartoittamaan rakenteellisten uudistusten vaatimaa kumppanuutta. Ehdolla on joko jatkaminen kansanopistojen yhteenliittymässä tai liittyminen lähellä sijaitsevaan koulutuskuntayhtymään.

”Lähtökohdiksi suunnitellulle fuusiolle asetettiin, että toiminta kokonaisuudessaan fuusioidaan. Sama koskee myös henkilöstöä. Tärkeää on myös turvata opiskelijoiden asema”, Fagerlund sanoo.

Kansanopistojen välisen yhteistyön tiivistämisen yhteydessä tavoitteena olisi perustaa yhteinen osakeyhtiö, johon voisivat tulla mukaan sekä ammatillisen että vapaan sivistystyön toimintaa harjoittavat laitokset. Yhtiöllä olisi yhteinen hallinto ja yksi toimitusjohtaja. Rahoitus jaettaisiin samalla tavalla kun kuntayhtymissä eli yhteisen hallinnon jälkeen jäävä osuus jaettaisiin opiskelijamäärien mukaan oppilaitoksiin, jotka sitten toteuttaisivat jaetulla rahalla kyseisen koulutuksen.

”Toinen vaihtoehto on liittyä yhteen koulutuskuntayhtymän kanssa. Neuvottelut ovat edenneet hyvin ja kummankin organisaation hallitukset ovat tehneet päätökset neuvottelujen jatkamisesta. Kanneljärven Opisto on kääntynyt myös kuntaliiton puoleen ja pyytänyt apua fuusion käytännön järjestelyihin”, Fagerlund toteaa.

Toimintakulttuurien erot haasteena

Koulutuksen järjestäjällä on paljon hallinnollisia tehtäviä. Isomassa organisaatiossa tehtäviä ja vastuuta voidaan jakaa tehokkaammin kuin pienessä. Merkittävä hyöty on myös isomman koulutuksen järjestäjän taloudellinen vahvuus. Koulutustoimintaa varten tarvittava organisaatio on jo valmiina ja osaamista on riittävästi sekä nuorten että aikuisten koulutuksen järjestämiseen.

”Kanneljärven opistolla on jo tälläkin hetkellä toimiva yhteistyö koulutuskuntayhtymän kanssa ja yhdistymisen myötä yhteistyö syvenisi. Opisto toisi kuntayhtymään sieltä puuttuvaa osaamista ja valmiita koulutuskokonaisuuksia. Kuntayhtymällä puolestaan olisi tarjota rahoitusmahdollisuuksia ja toimivat puitteet ja rakenteet”, Jari Fagerlund arvioi.

Yhdistymisen suurin haaste on Fagerlundin mukaan erot toimintakulttuureissa.

”Kansanopistoilla on pitkä historia ja vakiintuneet toimintatavat. Kun kaksi organisaatiota yhdistyy, toimintakulttuurien törmäystä ei voi välttää. Henkilöstö on Kanneljärven opistossa kuitenkin pidetty hyvin mukana muutoksessa, mikä auttaa uusiin toimintatapoihin sopeutumisessa”, Fagerlund arvioi.

Jämäkästi kohti uudistusta

Jari Fagerlund on sitä mieltä, että rakenteellinen uudistaminen on hyvä asia ja toivoo, että asiassa edetään suunnitelmallisesti ja jämäkästi. Jari uskoo, että uudistuksen lopputulos on parempi kuin nykyinen koulutuksen järjestäjien malli.

”Koulutuksen järjestäjien määrä Suomessa on todella suuri ja tilannetta selkeyttää se, että koulutuksen järjestäjät kootaan isompiin kokonaisuuksiin. Uskon, että organisoimalla nykyisiä koulutuksen järjestäjiä vahvemmiksi toimijoiksi päästään parempaan lopputulokseen. Se tulee kehittämään koulutuksen laatua ja kohdentaa resursseja koulutuksen järjestämiseen turhien hallintokulujen sijasta.”

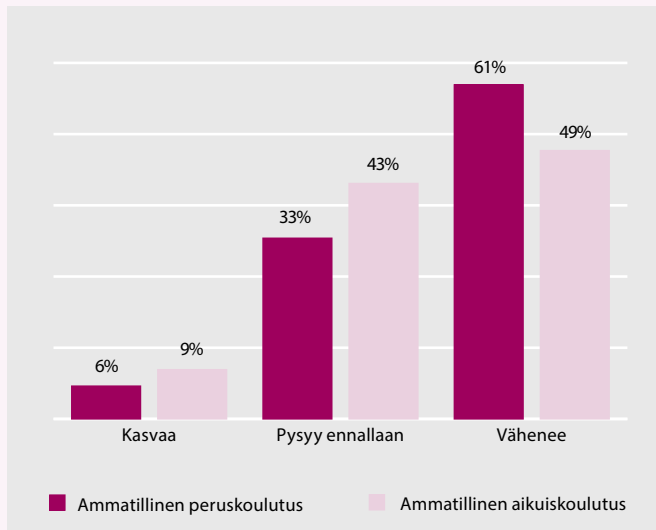
6. HALLINNOLLISET MUUTOKSET

Käynnissä olevilla uudistuksilla ja niihin liittyvillä vaatimuksilla toiminnan kehittämiseksi ja tehostamiseksi, on vaikutusta myös henkilöstöön ja toimitiloihin sekä organisaatorakenteeseen. Seuraavassa tarkastellaan arvioituja muutoksia henkilöstön määrässä ja toimitilojen tarpeessa sekä yhtiöittämistä.

Henkilöstön määrä vähenee

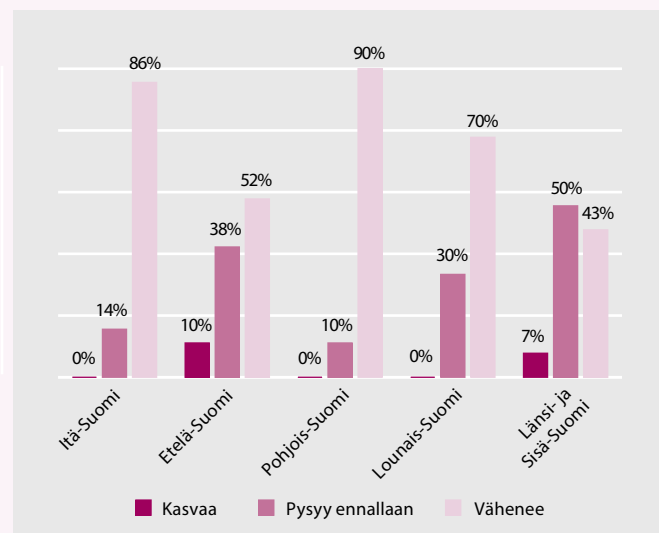
Koulutuksen järjestäjistä suuri osa arvioi henkilöstön määrän kehittyvän negatiivisesti seuraavan vuoden aikana sekä ammatillisen peruskoulutuksen että aikuiskoulutuksen osalta (taulukko 47). Peruskoulutuksen osalta henkilöstön määrän arvioidaan vähenevän enemmän (61%) kuin aikuiskoulutuksen (49%). Peruskoulutuksessa noin kolmasosa (33%) odottaa henkilöstön määrän pysyvän ennallaan ja aikuiskoulutuksessa vastaava osuus on 43 prosenttia.

Taulukko 47: Henkilöstön määrän kehitys peruskoulutuksen ja aikuiskoulutuksen osalta

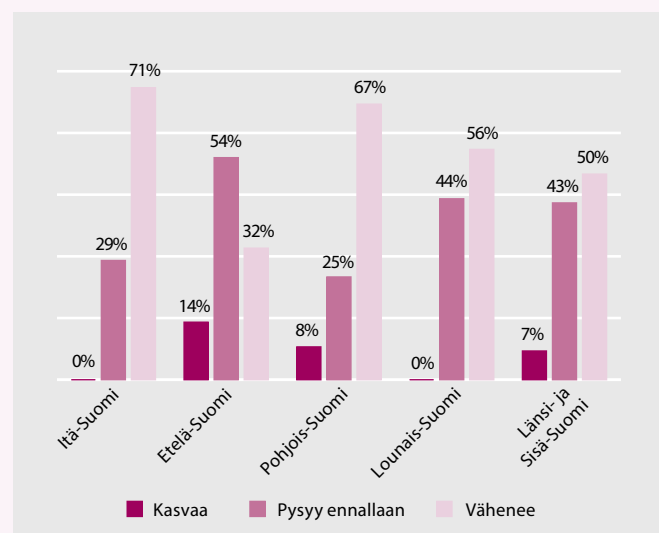


Alueellisesti tarkasteltuna synkimmät näkymät sekä peruskoulutuksen että aikuiskoulutuksen osalta ovat Itä- ja Pohjois-Suomessa (taulukko 48-49). Näillä alueilla noin 90 prosenttia vastaajista arvioi henkilöstön vähentyvän ammatillisen peruskoulutuksen ja 70 prosenttia aikuiskoulutuksen osalta. Peruskoulutuksen osalta valoisimmat näkymät olivat Länsi- ja Sisä-Suomessa, jossa vastaajista 43 prosenttia arvioi henkilöstön määrän vähenevän, 50 prosenttia pysyvän ennallaan ja 7 prosenttia kasvavan. Myös Etelä-Suomessa tilanne nähtiin muita alueita parempana. Aikuiskoulutuksen osalta positiivisimmat näkymät henkilöstön osalta olivat Etelä-Suomessa, jossa vastaajista vain 32 prosenttia arvioi henkilöstön vähenevän, 54 prosenttia pysyvän ennallaan ja 14 prosenttia kasvavan.

Taulukko 48: Henkilöstön määrän kehitys alueellisesti peruskoulutuksen osalta

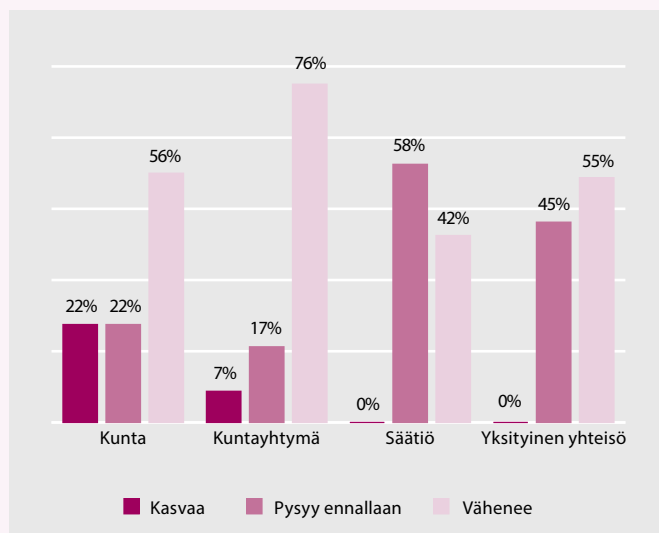


Taulukko 49: Henkilöstön määrän kehitys alueellisesti aikuiskoulutuksen osalta

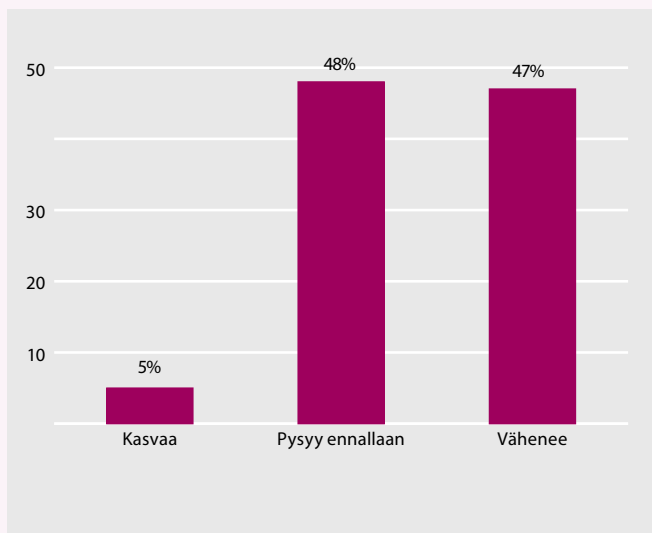


Koulutuksen järjestäjittäin tarkasteltuna kuntayhtymissä arvioitiin sekä perus- että aikuiskoulutuksen osalta henkilöstön määrän vähenevän muita järjestäjryhmiä enemmän (taulukko 50-51). Kuntataustaiset koulutuksen järjestäjät arvioivat henkilöstön määrän pysyvän tasaisena aikuiskoulutuksen osalta (78%), peruskoulutuksessa puolestaan 56 prosenttia vastaajista arvioi henkilöstön määrän vähenevän. Säätiöissä ja yksityisissä yhteisöissä noin puolet vastaajista arvioi sekä peruskoulutuksen että aikuiskoulutuksen osalta henkilöstön määrän pysyvän ennallaan. Peruskoulutuksen osalta henkilöstön määrän kasvuun ei uskottu säätiöissä ja yksityisissä yhteisöissä ollenkaan.

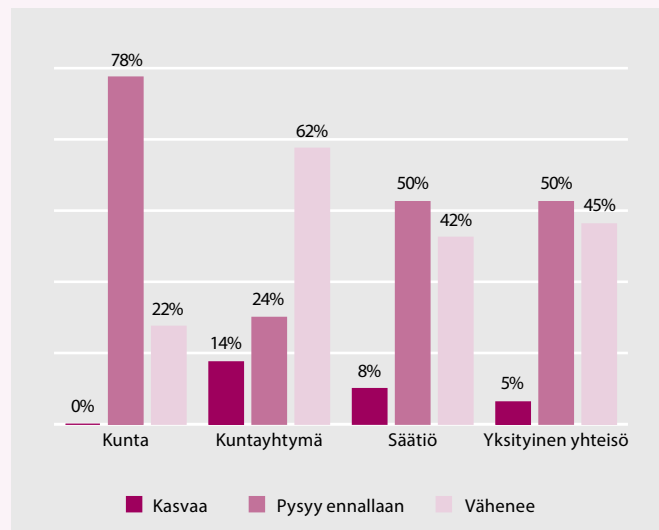
Taulukko 50: Henkilöstön määrän kehitys koulutuksen järjestäjittäin peruskoulutuksen osalta



Taulukko 52: Toimitilojen määrä

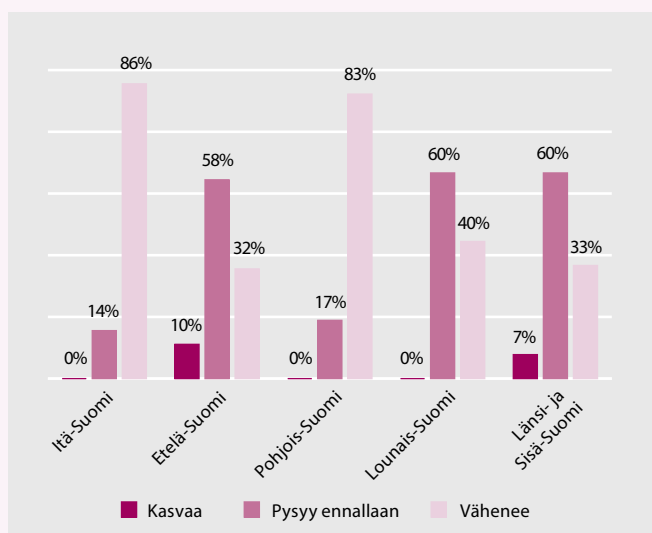


Taulukko 51: Henkilöstön määrän kehitys koulutuksen järjestäjittäin aikuiskoulutuksen osalta



Alueellisesti tarkasteltuna (taulukko 53) toimitilojen määrä tulee vähentymään eniten Itä- ja Pohjois-Suomessa, joissa yli 80 prosenttia vastaajista arvioi tilojen määrän vähentyvän. Tilojen määrä pysyy vastaajien mukaan ennallaan Etelä-, Länsi- ja Sisä-Suomessa sekä Lounais-Suomessa (58-60 %). Kasvua arvioidaan ainoastaan Etelä-Suomeen (10 % vastaajista) ja Länsi- ja Sisä-Suomeen (7 % vastaajista).

Taulukko 53: Toimitilojen määrä alueittain

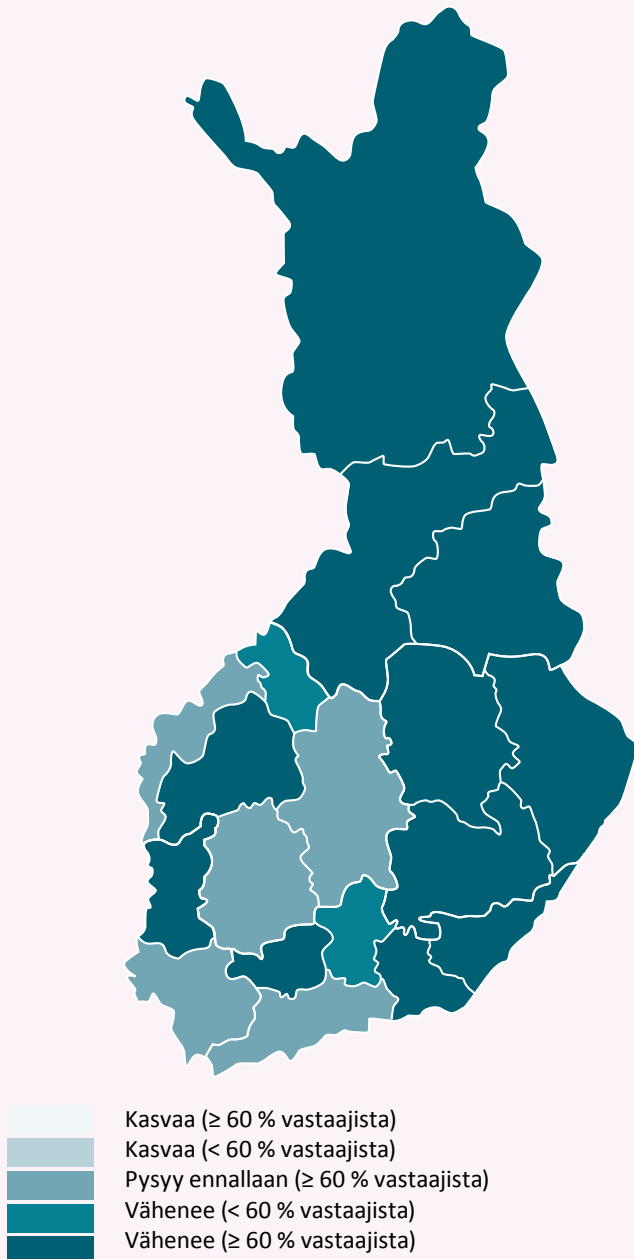


Toimitilarive tulevaisuudessa

Arviot toimitilojen tarpeen kehityksestä jakautuivat lähes tasan; noin puolet vastaajista (47 %) arvioi opetus- ja muiden tilojen määrän vähentyvän ja noin puolet (48 %) tilojen määrän pysyvän ennallaan seuraavan vuoden aikana (taulukko 52). Kasvua ennustettiin ainoastaan 5 prosenttia vastaajista.

Maakunnittain tarkasteltuna (kuvi 4) Itä- ja Pohjois-Suomen kaikissa maakunnissa tilojen määrän uskottiin vähentyvän. Etelä-Suomessa Kymenlaakson, Kanta-Hämeen, Päijät-Hämeen ja Etelä-Karjalan koulutuksen järjestäjät arvioivat toimitilojen määrän vähentyvän, Uudellamaalla tilanteen arvioitiin pysyvän ennallaan. Lounais-Suomessa Satakunnan järjestäjät uskoivat tilojen määrän vähenevän ja Varsinais-Suomessa tilanne pysyy ennallaan. Länsi- ja Sisä-Suomessa muut maakunnat Keski-Pohjanmaata ja Etelä-Pohjanmaata lukuunottamatta arvioivat tilojen määrän pysyvän ennallaan.

Kuvio 4: Toimitilojen määrä maakunnittain



Yhtiöittäminen

Vuonna 2013 vahvistetun Kuntalain muutoksen mukaan kunnan/ kuntayhtymän on annettava pääsääntöisesti osakeyhtiön, osuuskunnan, yhdistyksen tai säätiön hoidettavaksi tehtävät, joita se on hoitanut kilpailutilanteessa markkinoilla. Työvoimapoliittisessa koulutuksessa siirtymäaikaa muutokselle on vuoden 2016 loppuun asti.

Vastanneista 44 prosenttia kuului yhtiöittämisvelvoitteen piiriin. Koulutuksen järjestäjien tilannetta kartoitettiin yhtiöittämiseen liittyvien toimenpiteiden osalta seuraavan vuoden aikana. Osa vastaajista kertoi perustaneensa jo erillisen yhtiön tai aloittaneensa yhtiön perustamisen. Osa vastaajista ilmoitti, että päätös yhtiön perustamisesta on tehty. Päätöksiä oli tehty myös siitä, että tässä vaiheessa toimintaa ei tulla yhtiöittämään.

"Maksullinen palvelutoiminta on jo yhtiötetty"

"Olemme jo perustaneet markkinoilla toimivaan liiketoimintaan kuntayhtymän 100 % omistaman yhtiön, joka aloittaa toiminnan 1.1.2015."

"Tänä vuonna toteutettu yhtiöittämistä koskeva selvitys ja tehty päätökset tytäryhtiön perustamisesta kuntayhtymän yhtymäkokouksessa. Tytäryhtiö perustetaan vuoden 2015 alusta. Maksullinen palvelutoiminta siirretään portaittain tytäryhtiöön vuoden aikana."

Moni koulutuksen järjestäjä oli käynnistänyt selvitystyön päätöksenteon pohjaksi tai kartoittaa parhaillaan erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja.

"Eri vaihtoehtoja käydään parhaillaan läpi. Haemme ratkaisua, joka tuo tullessaan lisäarvoa kokonaistoiminnallemme."

"Osallistuttu koulutustilaisuuksiin ja kerätty tietoa yhtiöittämisestä. Jatketaan yhtiöittämisen selvittämistä."

Osa koulutuksen järjestäjistä ei ole vielä ryhtynyt konkreettisiin toimenpiteisiin. Epätietoisuutta on aiheuttanut mm. kuntalain uudistus.

"Tällä hetkellä on ainoastaan ihmetelty tulokannanvaraista kuntalain uudistusta. Muita toimenpiteitä ei ole tehty. Jos tarvetta on, tulemme valmistelevaan yhtiöittämistä seuraavana vuonna. Organisaatiouudistuksessa, joka astuu voimaan 2015 on huomioitu mahdollinen yhtiöittämisvelvoite."

"Työryhmä on selvittänyt ja valmisteellut asiaa. Epätietoisuus lain tulkinnasta on vaikeuttanut valmistelua."

7. TOIMINNAN KEHITTÄMINEN JA LAATU

Ammatillisen koulutuksen laadulle ei ole tarkoituksenmukaista laatia yksiselitteistä kaiken kattavaa määritelmää vaan laatu on aina sidoksissa asiakkaiden tarpeiden tyydyttämiseen. Ammatillisen koulutuksen laatu voi siis tarkoittaa koko koulutusjärjestelmän ja yksittäisen oppilaitoksen kykyä vastata yhteiskunnan, työelämän, muiden sidosryhmien ja opiskelijoiden tarpeisiin. Laadun määrittely on viime kädessä ammatillisen koulutuksen järjestäjien, niiden keskeisten asiakkaiden sekä sidosryhmien yhteinen tehtävä.

Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa 2011-2016 on linjattu, että ammatillisen koulutuksen laadunhallintaa vahvistetaan siten, että kaikilla ammatillisen koulutuksen järjestäjillä on vuoteen 2015 mennessä toimiva laadunhallintaa ja laadun jatkuvaa parantamista tukeva järjestelmä. Koulutuksen järjestäjien laadunhallintajärjestelmät arvioidaan kevään 2015 aikana. (http://www.oph.fi/download/163636_Opas_itsearviointi_12-2014.pdf)

Laadun kehittämisen painopisteet

Seuraavassa tarkastellaan koulutuksen järjestäjien asettamia painopisteitä laadun näkökulmasta sekä seuraavan vuoden että kolmen vuoden aikajänteellä. Ammatillisen peruskoulutuksen ja aikuiskoulutuksen painopisteitä on tarkasteltu erikseen. Vastaukset luokiteltiin alla olevan taulukon mukaisesti viiteen eri kategoriaan.

Ammatillinen peruskoulutus

Laatu ja laatujärjestelmä: Kehittämisen painopisteiksi nostettiin laadun kehittäminen ja laatujärjestelmän eri vaiheet sen rakentamisesta kehittämiseen ja arviointiin. Vastausten mukaan osa koulutuksen järjestäjistä on ottamassa laatujärjestelmää käyttöön ja osalla se on jo vakiintunut osa toimintaa. Järjestäjät nostivat tämän painopisteen esille sekä ensimmäisen vuoden että kolmen vuoden aikajänteellä; yhden vuoden aikajänteellä se oli yksi tärkeimmistä kehittämisen kohteista, kolmen vuoden aikajänteellä merkittävyys oli hieman pienempi. Myös painopisteen sisältö muuttui hieman ajan kuluessa. Ensimmäisenä vuonna vastaajat kertoivat, että laatujärjestelmää rakennetaan, otetaan käyttöön ja laadunvarmistus vakiinnutetaan osaksi toimintaa. Kolmen vuoden päästä painopiste oli siirtynyt toiminnan arviointiin ja tulosten hyödyntämiseen. Koulutuksen järjestäjien laadunhallinnan järjestelmät arvioidaan keväällä 2015, jonka vuoksi on luonnollista, että ensimmäisen vuoden painopisteenä on järjestelmän toiminta ja juurruttaminen osaksi koulutuksen järjestäjän toimintaa. Kolmen vuoden päästä toiminta on jo vakiintunutta ja tuloksia voidaan hyödyntää aidosti toiminnan kehittämisessä.

Työelämä- ja asiakaslähtöisyys: Työelämä- ja asiakaslähtöisyyteen sisältyi eri tavoin toteutettu työelämä- ja asiakaslähtöinen toiminta, sekä yritys- että yksilönäkökulmasta. Ensimmäisen vuoden painopisteenä vastaajat eivät nostaneet työelämä- ja asiakaslähtöisyyttä erityisen vahvasti esille ja näkökulma oli painottunut opiskelijoiden oppimisprosessiin liittyviin teemoihin, esimerkiksi yksilöllisten opintopolkujen mahdollistamiseen ja opiskelijoiden hyvinvoinnin edistämiseen. Kolmen vuoden aikajänteellä vastaajat nostivat työelämä- ja asiakaslähtöisyyden yhdeksi merkittävimmistä painopisteistä. Myös painopisteen sisältö muuttui niin, että opiskelija-asiakkaan rinnalle nostettiin työelämän kanssa tehtävä, syvälinen yhteistyö ja aktiivinen ote suhteessa työelämän toimijoihin.

Tuloshakuisuus ja tehokkuus: Tuloshakuisuus ja tehokkuus kehittämisen kohteena sisälsi tehokkuuden lisäämiseen tähtäävät toimenpiteet, mm. läpäisyn parantamisen, tutkintojen määrän lisäämisen ja keskeyttämisen ehkäisyn. Uuteen rahoitusjärjestelmään valmistautuminen näkyi vastauksissa voimakkaasti ja koulutuksen järjestäjät olivat vastausten perusteella ottaneet toimintansa tulos- ja tehokkuustavoitteiksi ne, joista uusi rahoitusjärjestelmä palkitsee. Tuloshakuisuus ja tehokkuus korostui vastauksissa etenkin ensimmäisen vuoden aikana, kolmen vuoden aikajänteellä merkitys hieman väheni.

Toiminnan kehittäminen ja toimivat prosessit: Koulutuksen järjestäjät nostivat kokonaisvaltaisen toiminnan ja prosessien kehittämisen yhdeksi merkittävimmistä kehittämisen kohteista sekä yhden että kolmen vuoden aikajänteellä. Vastaajat kertoivat toiminnan kehittämisen pohjautuvan tuleviin muutoksiin; toimintaa uudelleen suunnataan vastaamaan uutta tilannetta ja tehokkuutta haetaan yhtenäistämällä prosesseja. Tutke 2 – toimeenpanoon valmistautuminen ja siinä onnistuminen sekä opetusmenetelmien kehittäminen (verkkopedagogiikka) oli yksi keskeisistä prosessien kehittämisen kohteista.

Henkilöstö ja osaaminen: Vastaajien mielestä henkilöstön osaamisen kehittäminen ja opettajien osaamisen päivittäminen vastaamaan uusia vaatimuksia oli keskeinen edellytys muutoksessa onnistumisessa. Uudet pedagogiset ratkaisut ja opettajuuden muutos asettaa opettajuudelle ja opettajien osaamiselle uudenlaisia haasteita, joihin pyritään vastaamaan koulutuksella ja henkilöstön kehittämisellä. Henkilöstön osaamisen merkitys oli vastausten perusteella yhtä merkittävää sekä yhden että kolmen vuoden aikajänteellä.

Ammatillinen peruskoulutus

Kehittämisen kohde	1 vuoden aikajänteellä	3 vuoden aikajänteellä
Laatu ja laatujärjestelmä	• laatujärjestelmän rakentaminen ja käyttöönotto • sertifiointi • toimintajärjestelmän sisäänajo koko henkilöstölle • laadunvarmistuksen sisäänajo uudelle organisaatiolle • laatujärjestelmän edelleen kehittäminen ja tuominen osaksi kaikkien joka päiväistä toimintaa ja yrityskulttuuria • vertaisarviointihanke koulutusallianssissa • itsearviointi	• laatujärjestelmän sisäänajo • laadunhallinta osaksi yrityskulttuuria • laadun toimintamekanismien juurruttaminen • laatu osaksi normaalia arkea • koko koulutuksen järjestäjän kattava laadunhallintajärjestelmä • itsearviointin tulosten siirtäminen kehittämiskäytännöiksi • laadullinen ennakointi
Työelämä- ja asiakaslähtöisyys	• tarjonnan sovittaminen kysyntää vastaavaksi • työpaikalla tapahtuva oppiminen, laajennettu työssäoppiminen • joustavat ja yksilölliset opintopolut • ohjaus, yksilöohjauksen kehittäminen • opiskelijoiden hyvinvointi • opiskelijapalautteen tarkempi analyysi	• työelämän ja alueen kanssa tehtävässä yhteistyössä entistä kiinteämpi suhde • jalkautuminen kentälle • koulutuksen sisällön kehittäminen osaamisvaateita vastaavaksi • työssäoppimisen lisääminen, työelämläheisyys • työelämäpalautteen tarkempi analyysi • vaikuttavuuden parantaminen • opiskelijan henkilökohtaistaminen ja joustavien opintopolkujen toteutus • yksilöohjauksen kehittäminen • opiskelijoiden hyvinvoinnista huolehtiminen • syrjäytymisen ehkäiseminen
Tuloshakuisuus ja tehokkuus	• läpäisyn tehostuminen, läpivirtaus • tutkintotuottavuuden parantaminen • opetuksen ja ohjauksen määrän ylläpito supistuvan rahoituksen tilanteessa • koulutuksen valtakunnallinen vetovoimaisuus	• läpäisyn tehostuminen ja työllistymisen parantaminen • tietoisuus suoritusperusteisuuden vaikutuksista kokonaisuudessa • tutkintomäärät, tuloksellisuus • laadun varmistus tutkinnon suorittaneiden ja tutkinnon osan suorittaneiden osalta
Toiminnan kehittäminen ja toimivat prosessit	• prosessien toimivuus ja toimintojen yhdenmukaisuus, prosessien mukainen toiminta • toiminnan sujuvuus • valmistautuminen muutoksiin ja uusien toimintamallien kehittäminen • osaamisperusteisuus, Tutken sisäänajo ja toimeenpano • tutkintoprosessin kehitys • pedagogiikan kehittäminen, opetusmenetelmäkehitys, verkkopedagogiikka	• toiminnan monipuolistaminen • ympärivuotinen koulutustoiminta • prosessien tarkastelu ja tiivistäminen, priorisointi • tiedolla johtaminen • hallinnolliset ja pedagogiset haasteet uudistusten johdosta • tasalaatuisuus ja toiminnan jatkuva kehittäminen • osaamisperusteisuus • opetuksen monipuolisuus, opetusmenetelmien kehittäminen • digitalisaatio
Henkilöstö ja osaaminen	• henkilöstön osaamisen ja pedagogisten taitojen kehittäminen ja vahvistaminen • osaamisen varmistaminen organisaatiossa • opettajien koulutus uuteen opettajuuteen • henkilöstön pätevyydet	• opettajien valmentaminen uudenaikaiseen opettajuuteen ja oppimisympäristöjen hallintaan • opettajien osaamisen parantaminen

Ammatillinen aikuiskoulutus

Laatu ja laatujärjestelmä: Vastaajien mukaan laadun ja laatujärjestelmän keskeiset kehittämisen kohteet liittyivät laatujärjestelmän edelleen kehittämiseen ja toiminnan tasalaatuisuuteen. Yhden vuoden aikajänteellä koulutuksen järjestäjät nostivat laadun vahvemmin esille kuin kolmen vuoden aikajänteellä.

Työelämä- ja asiakaslähtöisyys: Työelämä- ja asiakaslähtöisyys oli vastaajien mukaan yksi tärkeimmistä kehittämisen kohteista sekä yhden että kolmen vuoden sisällä. Koulutuksen järjestäjät pyrkivät lisäämään työelämlähtöisyyttä ja hyödyntämään paremmin kerättyä palautetta. Vastauksissa korostui myös entistä parempi henkilökohtaistaminen ja tehokkaampi ohjaus sekä yksilöllisten opintopolkujen mahdollistaminen. Vastaajat pyrkivät myös lisäämään myynnillistä otetta ja asiakas-kontaktien määrää.

Tuloshakuisuus ja tehokkuus: Samoin kuin peruskoulutuksen osalta, aikuiskoulutuksessa tuloshakuisuus ja tehokkuus sisälsi tehokkuutta lisääviä toimenpiteitä, mm. läpäisyn parantamisen, tutkintojen määrän lisäämisen ja keskeyttämisen ehkäisyn sekä valmistavan koulutuksen tehokkuuden lisäämisen. Vastaajat korostivat osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen merkitystä sekä tutkintolähtöisyyttä toiminnan perustana. Tuloshakuisuus ja tehokkuus korostui vastauksissa etenkin ensimmäisen vuoden aikana, kolmen vuoden aikajänteellä merkitys hieman väheni.

Toiminnan kehittäminen ja toimivat prosessit: Vastaajat nostivat toiminnan kehittämisen ja toimivat prosessit merkityksellisimmäksi kehittämisen kohteeksi sekä yhden että kolmen vuoden sisällä. Vastauksista nousi esille mm. henkilöstökoulutukseen ja muuhun asiakasrahoitteiseen koulutukseen panostaminen, tuotteistus ja myynti. Järjestäjät pyrkivät tehostamaan tutkintoprosessia sekä kehittämään ja pilotoimaan uudenlaisia pedagogisia menetelmiä ja oppimiskäytäntöjä.

Henkilöstö ja osaaminen: Vastaajien mukaan henkilöstön osaamisen varmistaminen, osaamispääoman lisääminen ja mm. valmentajaopettajuuteen panostaminen olivat tärkeitä kehittämisen painopisteitä. Henkilöstön ajantasaisen osaamisen merkitys oli vastausten perusteella yhtä merkittävää sekä yhden että kolmen vuoden aikajänteellä. →

Ammatillinen aikuiskoulutus

Kehittämisen kohde	1 vuoden aikajänteellä	3 vuoden aikajänteellä
Laatu ja laatujärjestelmä	• laadunhallinta osaksi yrityskulttuuria • laatujärjestelmän edelleen kehittäminen ja tuominen osaksi jokapäiväistä toimintaa • sertifiointi • itsearviointi	• laatujärjestelmän sisäänajo • laadunhallinta osaksi yrityskulttuuria • yksi laatujärjestelmä • laatuvaihteluiden pienentäminen
Työelämä- ja asiakaslähtöisyys	• työelämälähtöisyyden ja -vastaavuuden lisääminen – työelämän tarpeisiin vastaaminen • kumppanuudet ja työelämäyhteistyön kehittäminen • työelämäpalaute • asiakaskontaktien ja asiakaslähtöisyyden kehittäminen • yksilöllisten opintopolkujen kehittäminen, moduloitu tarjonta • parempi henkilökohtaistaminen, henkilökohtaistamisen kehittäminen • osaamiskartoitukset ja yksilöohjauksen kehittäminen	• työelämäyhteistyö ja työelämälähtöisten toimintamallien kehittäminen • asiakkuuden hallinnan kehittäminen • koulutuksen sisällön kehittäminen osaamisvaateita vastaavaksi • henkilökohtaistaminen • moduloitu tarjonta • aikuisten opiskelumahdollisuuksien turvaaminen
Tuloshakuisuus ja tehokkuus	• läpäisyn parantaminen, osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen • työllistyminen • tutkintolähtöisyys, tutkintojen nopeampi suorittaminen • valmistavan koulutuksen tehostaminen	• joustava tutkintojen ja tutkinnon osien suorittaminen • suoritettut tutkinnot ja tutkinnon osat • työllistyminen • valmistavan koulutuksen tehostaminen
Toiminnan kehittäminen ja toimivat prosessit	• ammatillisen lisäkoulutuksen laajempi käyttö • maksullisen palvelutoiminnan kehittäminen • tuotteistus ja myynti • prosessien toimivuus ja tasalaatuisuus • tutkintoprosessin kehitys • verkkopedagogiikan lisääminen ja uudenlaiset avaukset • uudenlaisten pedagogisten ratkaisujen pilotointi	• koulutustarjonnan ja rahoitusmahdollisuuksien laajentaminen, uusien koulutusten kehittäminen • kilpailun kiristyminen – laadukkaat tuotteet • koulutusvienti • järjestäjäverkon mukanaan tuomat hallinnolliset ja pedagogiset haasteet, resurssivaikeudet • opetuksen monipuolisuus ja opetusmenetelmäkehitys • digitaalisten ja muiden oppimisympäristöjen sekä innovaatiopedagogiikan edelleen kehittäminen ja hyödyntäminen
Henkilöstö ja osaaminen	• henkilöstön osaamispääoman lisääminen henkilöstökoulutuksen ja työelämäjaksojen kautta • valmentajaopettajuuden vahvistaminen	• osaamisen varmistaminen • henkilöstön kouluttaminen • kouluttajien kouluttaminen

Anssi Tuominen: Laatua ja laatutyötä Kainuussa

Kajaanin lukio ja Kainuun ammattiopisto muodostavat Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksen. Opiskelijoi-
ta liikelaitoksessa on yhteensä 4 300, joista ammatillisen
koulutuksessa noin 3700. Työntekijöitä on ammatillisen
koulutuksen puolella 395. Liikelaitos toimii Kainuun ja Koil-
lismaan alueella sekä aikuiskoulutuksen osalta koko maas-
sa. Tarjolla on 21 perustutkintoa, 36 ammattitutkintoa ja 9
erikoisammattitutkintoa. Liikelaitoksen talousarvion lop-
pusumma on noin 40 miljoonaa euroa (2015).



*johtaja Anssi Tuominen,
Kajaanin kaupungin
koulutusliikelaitos*

Laatupalkinnot motivoivat kehittämistyöhön

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksessa ja sen osana toimi-
vassa, vastikään laatupalkitussa Kainuun ammattiopistossa on
tehty systemaattista laatutyötä jo 20 vuotta opetuksen, osaami-
sen ja oppimisen kehittämiseksi.

”Olemme voittaneet useamman laatupalkinnon ja se on
toiminut hyvänä motivaation lähteenä tässä työssä”, Kajaanin
kaupungin koulutusliikelaitoksen johtaja Anssi Tuominen sanoo.

Kainuun tienvarsilla onkin pimeän ajan ollut valomainok-
sia, jotka kertovat ammattiopiston saamasta laatupalkinnoista.
Palkintosumma on jaettu demokraattisesti kaikkien osapuolten
kesken, osa henkilökunnalle, osa opiskelijoille, ja pieni osa on
käytetty menestyksestä tiedottamiseen.

”Laatuprosessin keskiössä on ollut opiskelijan polku perus-
opetuksesta jatko-opintoihin tai työelämään. Opiskelijapolkua
on kehitetty pitkälti opiskelijapalautteiden kautta. Meidän läpäi-
syprosenttimme on yli 85 prosenttia, ja se on valtakunnan keski-
arvoon verrattuna erinomainen”, Tuominen sanoo.

Tuomisen mukaan laatutyön keskeinen työkalu on sähköi-
nen toimintakäsikirja.

”Meillä on siellä toimintaohjeet, lomakkeet, opettajan työ-
kansio, turvallisuuskansio, kestävän kehityksen normit, työhy-
vinvointiin liittyviä asioita ja kaikki opetussuunnitelmat. Se on
siis kattava paketti. Myös ajan tasalla oleva informaatio intrassa
auttaa laadun ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Näin organisaa-
tion on helppo toimia yhdessä sovitulla, laadukkaalla tavalla”,
Tuominen sanoo.

Ohjausryhmä vie laatutyötä eteenpäin

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksen laatutyötä johtaa ja
koordinoi laatutyön ohjausryhmä. Ryhmän puheenjohtajana
toimii rehtori, esittelijänä laatupäällikkö ja mukana ovat kaikki
keskeiset laadusta vastaavat toimijat.

”Meillä on jo aika hyvä rutiini viedä laatutyötä eteenpäin”,
Anssi Tuominen sanoo.

”Koulutuksen markkinoinnissa ja kaikessa informaatioissa
haluamme myös antaa mahdollisimman realistisen kuvan siitä,
mitä ammatillinen koulutus merkitsee ja mitä mahdollisuuksia
se tarjoaa työelämän suhteen. Illusioiden välttämiseksi pystym-
me vähentämään opintojen keskeyttämistä.”

Anssi Tuomisen mukaan ammatillisen koulutuksen arvos-
tus on noussut rajusti viimeisen kymmenen vuoden aikana koko
valtakunnassa.

”Tätä arvostusta pitäisi nyt pystyä hyödyntämään. Halu-
amme oppilaiden ymmärtävän, että ammattiopintoihin ei jouduta,
vaan päästään, sillä hakijoita on paljon.”

Anssi Tuomisen mukaan aikaa ja rahaa on pantu entistä
monipuolisempien oppimismenetelmien kehittämiseen.

”Olemme panostaneet vuosien varrella hankerahaa ja
omaa rahaa erilaisiin projekteihin ja e-learning tyyppisiin oppi-
mismuotoihin. Joissakin hankkeissa olemme edenneet, toisissa
emme. Kaikista hankkeista olemme kuitenkin saaneet valtavasti
kokemusta. Huolehtimisen ja välittämisen kulttuurin parantami-
sessa olemme kuitenkin edistyneet vieläkin paremmin kuin oppi-
mismenetelmien kehittämisessä”, Tuominen arvioi.

Näymme ja kuulumme Kainuun maakunnassa

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos on maakunnallinen toi-
mija, ja se on ainoa ammatillisen koulutuksen järjestäjä Kainuun
alueella ja toimii myös Kuusamon kaupungissa.

”Kainuu on yksin samankokoinen alue kuin Belgian valtio
ja lisäksi toimitaan Koillisella alueella, eli isolla alueella toimitaan. Ja
me kyllä näymme ja kuulumme omalla toiminta-alueellamme.
ELY:n, maakuntaliiton ja kuntien kanssa meillä on erittäin tiiviit
suhteet, samoin alueen elinkeino- ja työelämän kanssa. Meidän
sadoilla työntekijöillämme on jatkuvasti konkreettisia kohtaami-
sia alueen työelämän kanssa työssä oppimisjärjestelmän kautta.
Laatupalkinnon jakajakin ovat huomioineet nämä asiat”, Anssi
Tuominen sanoo.

Leikataanko määrää vai laadusta?

Tuomisen mukaan esitys tulosrahoitusjärjestelmästä on ihan
terve ja oikean suuntainen.

”Mutta kun leikkaukset viedään käytäntöön ja toimenpi-
teiksi, on riskinä, että koulutuksen laadusta joudutaan tavalla tai
toisella valtakunnan tasolla tinkimään.”

”Leikataanko määrää vai laadusta? Olen monta kertaa omis-
sa puheenvuoroissani tarjonnut ajatusta, että mitä jos jatkossa
opettaisimme puolet vähemmän, mutta puolet paremmin. Eli
panostaisimme vielä enemmän laatuun. Oppimista tapahtuu
entistä enemmän oppilaiden omassa toimintaympäristössä, eli
meidän pitäisi pystyä paremmin näkemään, minkä tyyppisiä val-
miuksia oppilaat saavat jo jossain muualla ja millaisiin asioihin
pitäisi sitten opetuksessa keskittyä”, Tuominen sanoo.

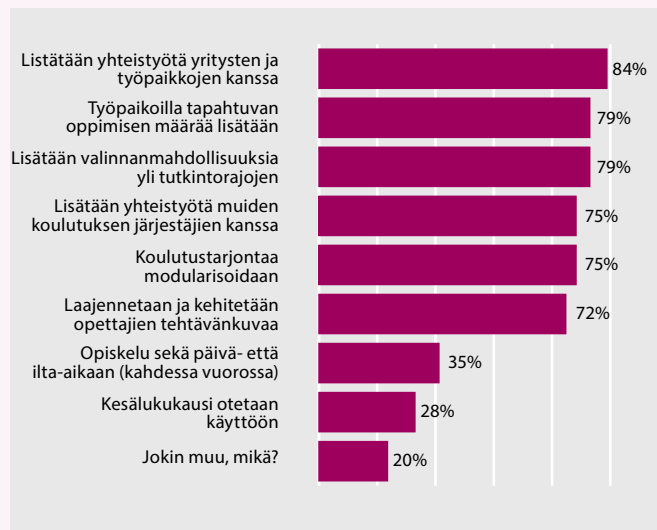
Tällaista keskustelua pitäisi Tuomisen mukaan käydä entis-
tä enemmän ja kaikissa koulutusasteissa perusopetuksesta aina
korkea-asteelle asti.

Joustavuutta, valinnaisuutta ja työelämälähtöisyyttä

Vastaajat arvioivat (taulukko 55), että tulevaisuudessa tullaan lisäämään yhteistyötä yritysten ja työpaikkojen kanssa (84 % vastanneista). Myös työpaikoilla tapahtuvan oppimisen määrää tullaan lisäämään. Valinnaisuutta ja joustavuutta pyritään kehittämään modularisoimalla koulutustarjontaa (75 %) ja lisäämällä tutkinnon rajat ylittäviä valinnanmahdollisuuksia (79 %). Samalla lisätään yhteistyötä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa (75 %).

Selkeä vähemmistö vastaajista arvioi ottavansa kesälukukauden käyttöön (28 %) ja lisäävänsä kahdessa vuorossa opiskelua (35 %). On huomioitava, että aikuiskoulutuksessa perinteisesti opiskellaan myös kesä- ja ilta-aikaan, joten nämä vastaukset koskevat lähinnä peruskoulutusta.

Taulukko 55: Koulutustoiminnan kehittäminen



Tutkintorakenteeseen liittyvää valinnaisuutta pidettiin hyödyllisenä ja pelkästään positiivisena asiana – askeleena oikeaan suuntaan. Se nähtiin myös mahdollisuutena muuttaa pedagogiikkaa ja toimintamallia. Valinnaisuuden lisääntymisen kautta koulutuksen järjestäjät kokivat voivansa palvella alueen elinkeinoelämää entistä paremmin. Osa koulutuksen järjestäjistä kertoi muuttaneensa koulutustarjontansa hyvissä ajoin vastaamaan syksyn 2015 vaatimuksia.

”Loistava mahdollisuus muuttaa pedagogiikkaa ja toimintamallia. Nyt meillä on mahdollisuus upeaan muutokseen ja uudistumiseen.”

”Opetussuunnitelmia kehitetään koko ajan valinnaisuuden lisääntymisen ja osaamisperusteisuuden näkökulmasta. Mixed Studies-hanke on jo käynnissä, samoin ns. väyläopinnot jatko-opintoihin valmistamisen näkökulmasta.”

”Hyvä juttu ja vaativa työ. Olemme jo liikkeellä ja tinkimätön tavoite on että 1.8.2015 juna liikkuu kun kerran näin on päätetty.”

Koulutuksen järjestäjien mukaan yksilölliset polut tulevat lisääntymään tulevaisuudessa ja opiskelijoiden ohjaustarve kasvaa.

”Opetuksen joustavoittaminen ja modulointi keskeistä, yksilöllisten koulutuspolkujen mahdollistaminen, verkossa tapahtuvan opetuksen ja ohjauksen lisääntyminen.”

Tutkintorakenteen kehittäminen lisää yhteistyötä ja työnjakoa koulutuksen järjestäjien välillä. Myös työelämä liitetään tiiviimmin opetussuunnitelmatyöhön.

”Vaatii vielä nykyistä laajempaa verkostoitumista lähialueiden (maakuntien) oppilaitosten kanssa. Vaatii myös työelämän entistä tiiviimpää liittämistä opetussuunnitelmatyöhön.”

Toisaalta haasteena nähtiin se, että rahoitus ei välttämättä riitä valinnaisuuden lisäämiseen. Erityisesti pienillä koulutuksen järjestäjillä laajan valinnaisuuden tarjoaminen on haasteellista. Myös opiskelijan valintaoikeus voi kaventaa työelämän mahdollisuuksia vaikuttaa koulutuksen sisältöön.

”Pienten, hajallaan olevien yksiköiden tarjonnan laajuus ja kokonaiskannattavuus on haasteellinen (aluepolitiikka, opiskelijoiden tasapuolinen kohtelu valinnaisuuden ja palvelujen näkökulmasta, tyhjenevät tilat jne).”

Opettajuuden ja opettajien palkkausjärjestelmän nähtiin olevan muutoksen tarpeessa ja nykyisessä muodossaan estävän kehitystä haluttuun suuntaan.

”Toivon mukaan yksilölliset opinpolut voidaan ottaa käyttöön nopeasti ja työelämän tarpeita vastaavaksi, opettajuuteen ja opettajien palkkausjärjestelmään pitäisi saada muutos.”

Yksilöllisen ohjauksen ja tukitoimien tarve lisääntyy

Vastanneista 93 prosenttia arvioi, että yksilöllisen ohjauksen tarve kasvaa tulevaisuudessa. Ammatilliseen koulutukseen hakeutuu taustaltaan ja opiskeluvalmiuksiltaan hyvin erilaisia opiskelijoita. Koulutuksen järjestäjien mukaan opintojen ohjaukselle on entistä enemmän tarvetta ja opettajan työ muuttuu opettamisesta ohjaamiseen.

”Opiskelijoiden elämäntilanteet ja elämänhallinta on erityisesti noussut esille uuden sukupolven löytäessä tiensä oppilaitokseemme.”

”Opintojen alussa käytetään aikaisempaa enemmän aikaa ohjaavan opettajan ja opiskelijan välisiin tavoitekeskusteluihin, joita jatketaan läpi opiskelun. Työvaltainen opiskelu lisää ohjaamisen tarvetta (lähtökohtana henkilökohtaistaminen) ja jalkautumista työpaikoille. Opettaja on henkilökohtainen valmentaja. Opiskelijoissa entistä enemmän tukitoimia tarvitsevia.”

Uudistuva rahoitusjärjestelmä palkitsee suorituksista, joten opiskelijoiden tutkinnon osien tai koko tutkinnon suorittamisesta tulee entistä tärkeämpää. Koulutuksen järjestäjien mukaan oppiminen siirtyy myös entistä laajemmin työpaikoille.

”Pitää huomioida yksilölliset tarpeet, henkilökohtaistaminen pitää tehdä hyvin. Ja varmistettava että opiskelija pysyy mukana ja saa suoritettua tutkinnon osia tai koko tutkinnon. Olemme perustaneet kehittämisryhmän tekemään tätä työtä.”

”Erityisopiskelijoiden määrä edelleen kasvaa. Koulutus siirtyy enemmässä määrin työpaikalla tapahtuvaksi. Nivelvaiheet peruskoulusta ammatilliseen ja ammatillisesta korkeakouluun sekä työelämään tulevan haasteellisemmiksi.”

Myös lainsäädännön ja käytäntöjen (oppilas- ja opiskelijahuoltolaki, yhteisvalintajärjestelmä) muutokset ovat vaikuttaneet toimintaan ja toiminnan suunnitteluun. Kaikkien vastaajien mielestä lainsäädäntö ei ole vienyt toimintaa haluttuun suuntaan.

”Opiskelijahuoltolain toteuttaminen tuo mukanaan mm. koulutuspsykologipalvelut, joita aikaisemmin ei ole ollut. Organisaatioon on tarkoitus rakentaa selkeämpi toimiva opintotoimisto ja oppilaan ohjauksen organisointia parannetaan. Henkilöstön lisäyksiä ei kuitenkaan tehdä lukuun ottamatta koulutuspsykologeja.”

”Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki sotki toimivan käytännön. Palvelujen taso alenee. Neuvottelut pitää käydä jokaisen kanssa erikseen ja alueellinen tasa-arvo ei toteudu. Palvelun tasoa seurataan opiskelijakyselyllä.”

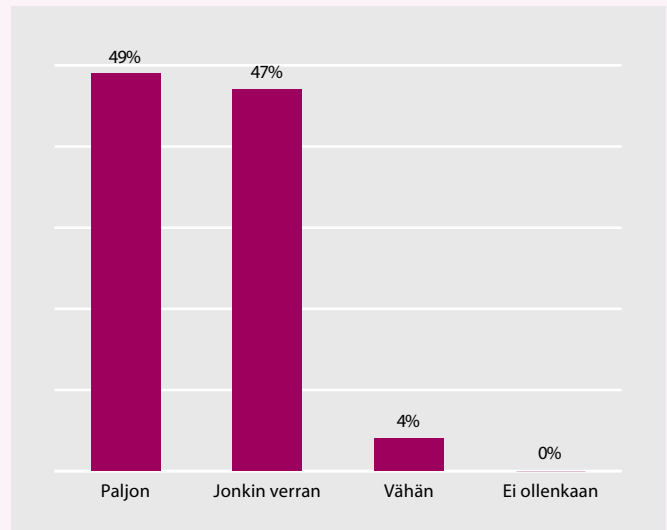
”Tukitoimien määrä on jo lisääntynyt hakujärjestelmän muutoksen myötä. Perusopetuksen laatu tuntuu heikentyneen ja yhä useampi peruskoulun päättänyt tulee toiselle asteelle vajalla valmiuksilla. Kuraattoritoiminnan siirtyminen kunnan vastuulle vähensi tukitoiminnan määrää. Joudumme panostamaan tukitoimiin omin varoin lisää resursseja.”

Digitaaliset ja muut uudet oppimisympäristöt keskiössä

Opetus- ja kulttuuriministeriön tulevaisuuskatsauksen mukaan koko koulutusjärjestelmässä tulee panostaa digitaalisten ja muiden oppimisympäristöjen kehittämiseen ja käyttöön. Teollinen internet, robotisaatio, big data, avoin data, pilvipalvelut, 3D-tulostus ja muut teknologiat vaikuttavat ihmisten tietojen, taitojen ja asenteiden muodostumiseen, maailmankuvaan ja yhteiskunnalliseen toimintaan. Digitaalisuus mahdollistaa uusia tapoja oppia ja opettaa. Pilvipalveluiden kehittyessä opetuksen sekä oppimateriaalien kehittäminen ja jakaminen helpottuvat. Uuden tekniikan keinoin on myös mahdollista ottaa paremmin huomioon oppijoiden yksilölliset tarpeet. (<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2014/liitteet/okm18.pdf?lang=fi>)

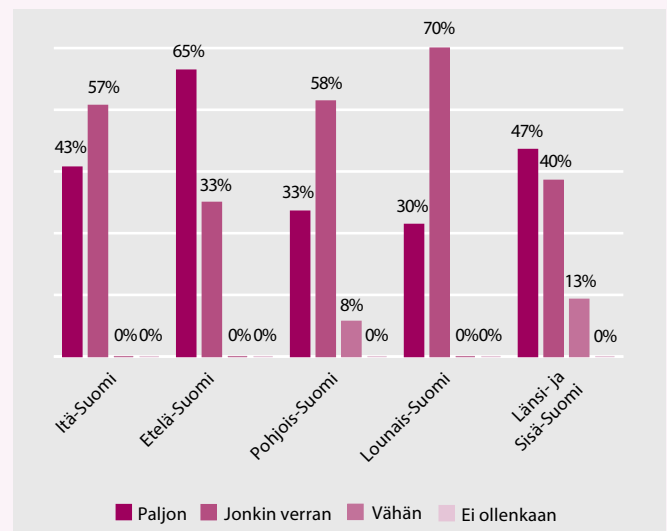
Koulutuksen järjestäjiltä kysyttiin kuinka paljon organisaatiot panostavat digitaalisiin ja muihin uusiin oppimisympäristöihin seuraavan vuoden aikana (taulukko 56). Vastaajista 96 prosenttia uskoo panostavansa uusiin oppimisympäristöihin paljon tai jonkin verran.

Taulukko 56: Uusiin oppimisympäristöihin panostaminen



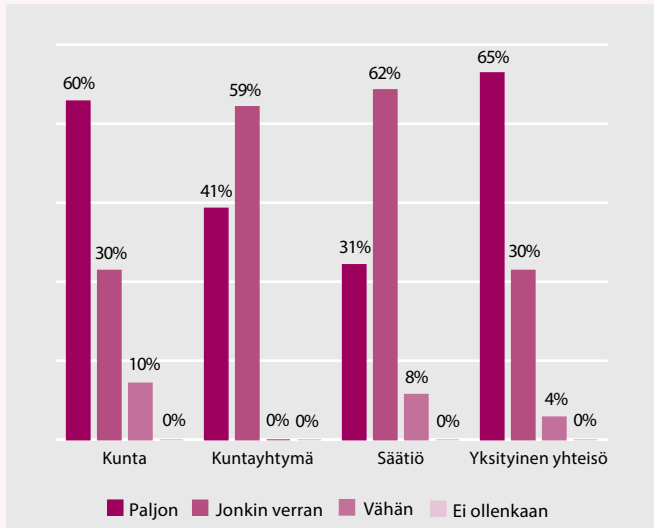
Alueellisesti tarkasteltuna (taulukko 57) eteläsuomalaisista koulutuksen järjestäjistä 65 prosenttia aikoi panostaa paljon uusiin oppimisympäristöihin. Muilla alueilla lähes kaikki koulutuksen järjestäjät panostavat uusiin oppimisympäristöihin jonkin verran tai paljon.

Taulukko 57: Uusiin oppimisympäristöihin panostaminen alueittain



Koulutuksen järjestäjittäin tarkasteltuna (taulukko 58) yksityiset yhteisöt ja kuntataustaiset kertoivat panostavansa keskiarvoa enemmän uusiin oppimisympäristöihin seuraavan vuoden aikana. Kuntayhtymät ja säätiöt puolestaan vastasivat panostavansa jonkin verran uusiin oppimisympäristöihin.

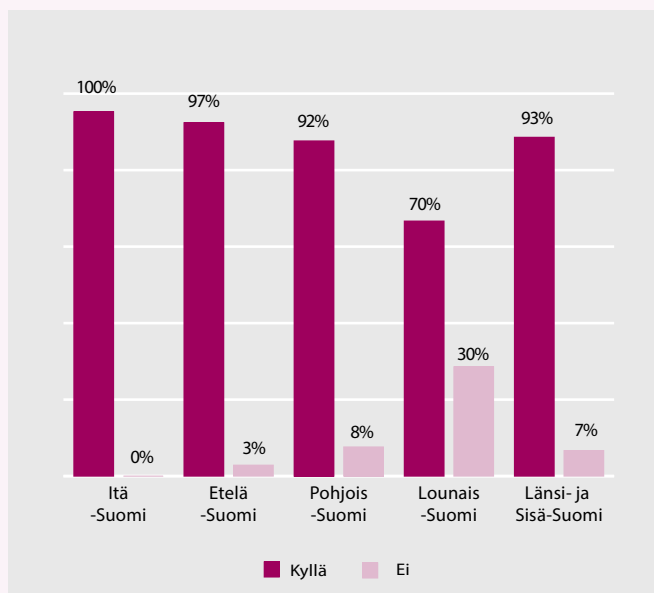
Taulukko 58: Uusiin oppimisympäristöihin panostaminen koulutuksen järjestäjittäin



Kansainvälinen toiminta osana strategiaa, koulutusvienti kiinnostaa

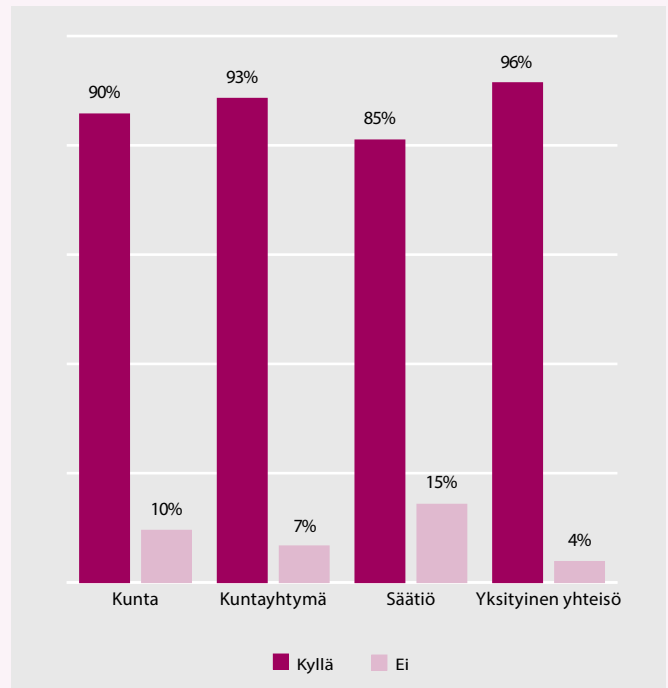
Kansainvälinen toiminta ja sille asetetut tavoitteet ovat vahvasti mukana ammatillisen koulutuksen järjestäjien strategiatyössä, 92 prosentilla vastanneista koulutuksen järjestäjistä kansainvälinen toiminta on osa strategiatyötä. Alueellisesti tarkasteltuna (taulukko 59) Itä-Suomessa kaikilla koulutuksen järjestäjillä kv-toiminta on mukana strategiatyössä, Etelä-Suomessa 97 prosentilla ja sekä Pohjois- että Länsi- ja Sisä-Suomessa hieman 90 prosentilla. Lounais-Suomessa kansainvälinen toiminta on mukana 70 prosentilla koulutuksen järjestäjistä.

Taulukko 59: Kansainvälinen toiminta osana strategiaa alueittain



Omistajataustan mukaan tarkasteltuna (taulukko 60) yksityisistä yhteisöistä 96 prosentilla kansainvälinen toiminta on osa strategiatyötä, muilla koulutuksen järjestäjillä vastaava luku on noin 90 prosenttia.

Taulukko 60: Kansainvälinen toiminta osana strategiaa koulutuksen järjestäjittäin



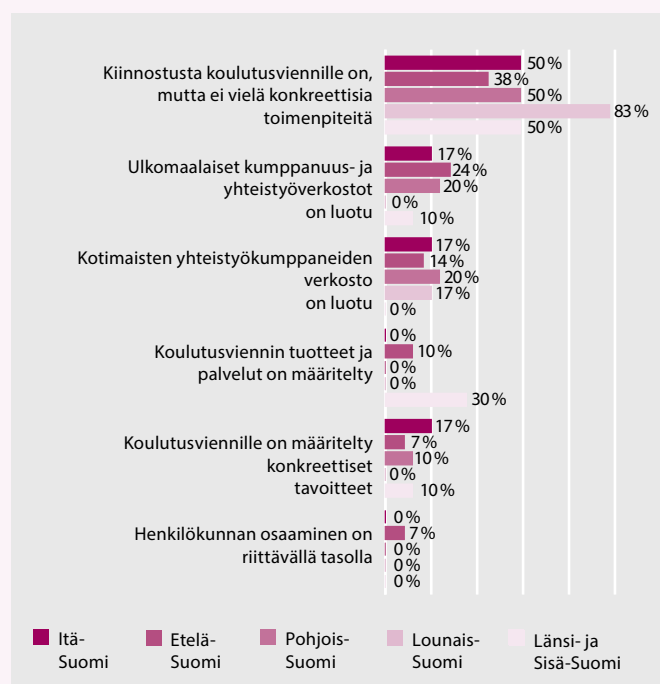
Koulutuksen järjestäjiltä kysyttiin myös halukkuutta koulutusvientiin ja mikäli kiinnostusta oli, millaisia toimenpiteitä koulutuksen järjestäjät olivat koulutusviennin eteen tehneet. Vastaajista 81 prosenttia ilmoitti olevansa kiinnostunut koulutusviennistä. Niistä vastaajista, joilla kiinnostusta oli, hieman alle puolet (48 %) ilmoitti, ettei konkreettisia toimenpiteitä koulutusviennin eteen ole vielä tehty. Ulkomaiset ja kotimaiset kumppanuus- ja yhteistyöverkostot oli luotu alle viidennekselle vastanneista. Koulutusviennin oli määritelty konkreettiset tavoitteet alle kymmenellä prosentilla ja tuotteet ja palvelut kymmenellä prosentilla vastanneista. Ainoastaan 3 prosenttia vastanneista ilmoitti, että henkilökunnan osaaminen on riittävällä tasolla.

Taulukko 61: Koulutuksen järjestäjien koulutusviennin tilanne



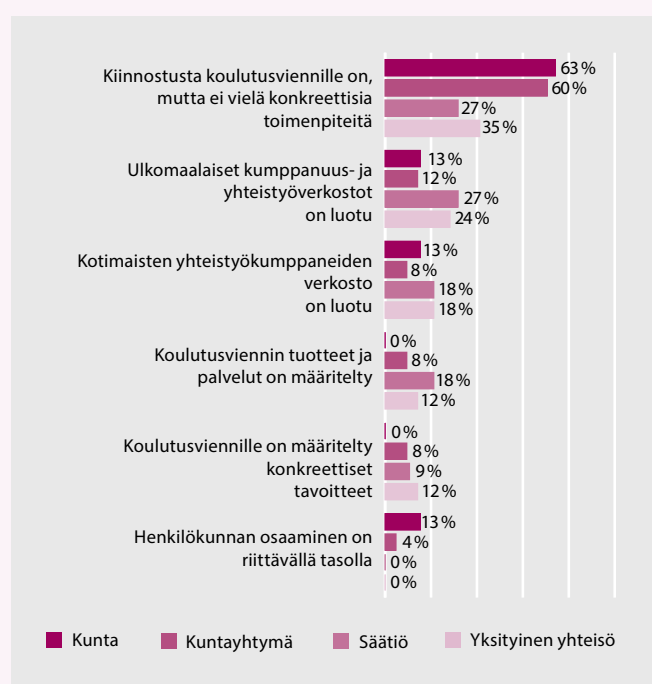
Alueellisesta näkökulmasta (taulukko 62) tarkasteltuna etelä-suomalaisilla koulutuksen järjestäjillä oli eniten valmiuksia ja konkreettisia toimenpiteitä koulutusviennin ajatellen. Lounais-Suomessa 83 prosentilla vastaajista oli kiinnostusta koulutusviennille mutta konkreettisia toimenpiteitä ei oltu vielä tehty. Sama tilanne oli puolella vastaajista Länsi- ja Sisä-Suomessa, Pohjois-Suomessa ja Itä-Suomessa.

Taulukko 62: Koulutuksen järjestäjien koulutusviennin tilanne alueittain



Organisaatiomuodon mukaan tarkasteltuna (taulukko 63) yksityisillä yhteisöillä ja säätiöillä konkreettisia toimenpiteitä oli eniten. Kunta- ja kuntayhtymätaustaisilla järjestäjistä puolella oli kiinnostusta mutta ei vielä konkreettisia toimenpiteitä. Yksityisistä yhteisöistä ja säätiöistä noin neljänneksellä oli jo olemassa ulkomaiset kumppanuus- ja yhteistyöverkostot. Kotimaiset verkostot oli luotu 18 prosentilla koulutuksen järjestäjistä. Henkilökunnan osaaminen oli parhaimmalla tasolla kuntataustaisilla koulutuksen järjestäjillä (13 %).

Taulukko 63: Koulutusviennin tilanne koulutuksen järjestäjittäin



8. JOHTOPÄÄTÖKSET

Ammatillisen koulutuksen näkymät heikkenevät –järjestäjät tehostavat toimintaansa

Ammatillisen koulutuksen järjestäjistä 60 prosenttia uskoo ammatillisen koulutuksen tulevaisuuden näkymien heikkenevän seuraavan vuoden aikana. Aikuiskoulutuksen näkymät ovat hieman peruskoulutuksen näkymiä valoisammat. Koulutuksen järjestäjistä yksityiset yhteisöt arvioivat tulevaisuutta näkymiltään muita heikommaksi. Kuntataustaiset järjestäjät puolestaan arvioivat näkymät muita järjestäjiä positiivisimmiksi. Itä- ja Pohjois-Suomessa ammatillisen koulutuksen näkymät ovat alueista heikoimmat.

Ammatillisen koulutuksen rahoitusta leikataan ja uusi rahoitusjärjestelmä astuu voimaan vuonna 2017. Vähenevien resurssien vaikutus kasvaa koulutuksen järjestäjien arvion mukaan merkittäväksi kolmen vuoden sisällä, jolloin yli 90 prosenttia vastaajista arvioi resurssikehityksellä olevan jonkin verran tai paljon merkitystä, eli samaan aikaan kun rahoitusta leikataan ja uusi rahoitusjärjestelmän astuu voimaan. Vaikutusten merkittävyys säilyy yhtä voimakkaana viiden vuoden päähän. Vastauksena tilanteeseen, koulutuksen järjestäjät tehostavat toimintaansa: vähentävät lähiopetusta, arvioivat henkilöstön määrää ja pyrkivät luopumaan tarpeettomista tiloista ja kiinteistöistä.

Suomen talouden rakennemuutoksella on jo nyt vaikutusta vastanneiden koulutuksen järjestäjien toimintaan. Vaikutusten merkittävyys kasvaa kolmen vuoden aikajänteellä ja pysyy ennallaan viiden vuoden päähän, jolloin noin 90 prosenttia vastaajista arvioi rakennemuutoksella olevan paljon tai jonkin verran merkitystä. Talouden taantumalla, työttömyyden lisääntymisellä ja niukkojen julkisen talouden resurssien suuntaamisella muuhun kuin ammatilliseen koulutukseen on vastanneiden mielestä paljon vaikutusta järjestäjien toimintaan ja toimintatavoihin tulevaisuudessa.

Ammattirakenteet ja osaamisvaatimukset ovat muutoksessa ja vaikuttavat siihen miten ja millaista ammatillista koulutusta tulevaisuudessa järjestetään. Vastanneiden mukaan digitalisaatio muuttaa nykyisiä ammatteja ja vaikuttaa uusien ammattien sisältöön ja ammattitaitovaatimuksiin sekä siihen miten koulutus toteutetaan. Myös opettajuus on muutoksessa. Vastanneiden mukaan ammattirakenteiden ja osaamisvaatimusten muuttumisen merkittävyys kasvoi yhden ja kolmen vuoden välillä ja merkittävyys voimistuu edelleen viiden vuoden aikajänteellä.

Koulutuksen järjestäjät arvioivat että väestökehityksellä on vähemmän vaikutusta kuin muilla muutosajureilla. Noin puolet vastaajista arvioi että väestökehityksellä on jonkin verran tai paljon vaikutusta kolmen ja viiden vuoden päästä. Väestökehi-

tyksellä on järjestäjien näkemyksen mukaan enemmän vaikutusta peruskoulutukseen kuin aikuiskoulutukseen. Suurimmat negatiiviset vaikutukset kohdistuvat väestökehityksen näkökulmasta taantuville alueille Itä- ja Pohjois-Suomeen. Uudellamaalla muutosta tuovat muuttoliike alueelle ja maahanmuuttajien määrän kasvu.

Uusi rahoitusjärjestelmä kannustaa – leikkaukset uhkaavat laatua

Uusi rahoitusjärjestelmä kannustaa koulutuksen järjestäjien mielestä tulokselliseen ja tehokkaaseen toimintaan sekä tehostaa opiskelijoiden tutkinnon tai tutkinnon osan suorittamista. Kuntataustaiset koulutuksen järjestäjät suhtautuvat rahoitusuudistukseen myönteisemmin, kriittisimpiä olivat yksityiset yhteisöt. Vastaajat valmistautuvat uuteen rahoitusjärjestelmään tehostamalla toimintaansa ja kehittämällä koulutustarjontaa. Järjestäjät ovat huolissaan koulutuksen laadun ylläpitämisestä ja saavutettavuuden heikkenemisestä ammatillisen koulutuksen rahoituksen leikkauksen johdosta.

Koulutuksen järjestäjien mukaan rahoitusuudistuksilla ja ammatilliseen koulutukseen kohdistuvilla leikkauksilla on vaikutusta sekä strategiin valintoihin että liikevaihtoon. Strategista painopistettä siirretään eniten henkilöstö- ja muun asiakasrahoitteisen koulutuksen, hanketoiminnan ja työvoimakoulutuksen suuntaan. Kokonaisliikevaihdon vähenemiseen uskoo 58 prosenttia vastaajista.

Palvelukyvyn heikkenemiseen uskoo peruskoulutuksessa 73 prosenttia vastaajista ja aikuiskoulutuksessa 64 prosenttia. Aikuiskoulutuksen osalta 70 prosenttia vastaajista arvioi koulutusmäärien vähenevän leikkausten vuoksi.

Ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjät ovat huolissaan leikkausten ja uudistusten heikentävän koulutuksen laatua; lähiopetuksen määrää tullaan vähentämään ja ohjaukseen on jatkossa vähemmän resursseja. Vastaajat arvioivat, että myös henkilöstön rakennetta ja osaamista tullaan tarkastelemaan uudessa valossa, mm. opettajien tehtävän kuvaa ja työehtoja. Leikkausten vuoksi koulutuksen järjestäjät supistavat koulutusvaihtoehtojen määrää ja saavutettavuus heikkenee. Myös aikuiskoulutuksen järjestäjät arvioivat leikkausten ja uudistusten vähentävän koulutuksen tarjontaa ja supistavan tarjonnan laajuutta ja vaikuttavan tätä kautta työelämäyhteistyöhön. Koulutustarjontaa kohdistetaan entistä vahvemmin tutkinnon osiin ja tutkintoihin, uusien rahoitusvaihtoehtojen kautta pyritään korvaamaan supistuvaa OKM:n rahoitusta. Tehostamistoimet nähtiin kuitenkin myös positiivisena kannustimena, joka auttaa koulutuksen järjestäjiä keskittymään oleelliseen ja uudistamaan prosessejaan ja toimintatapojaan.

Rakenteellinen uudistaminen – selkeitä linjauksia kaivataan

Koulutuksen järjestäjät hyväksyvät sen, että koulutusjärjestelmän toimintaa on tehostettava mutta suhtautuvat ristiriitaisesti rakenteellisen uudistamisen vaikuttavuuteen. Yksityiset yhteisöt suhtautuvat asiaan kriittisemmin, sillä uudistus uhkaa eniten pieniä koulutuksen järjestäjiä. Vaikka vielä ei virallisia päätöksiä uudesta järjestäjäverkosta ole tehty, 69 prosenttia vastaajista on jo joko yhdistynyt tai ryhtynyt toimenpiteisiin valmistautukseen uudistukseen. Yksityiset yhteisöt ovat aktiivisimmin liikkeellä rakenteellisen uudistamisen toimenpiteissä: 83 prosenttia vastaajista neuvottelee tai kartoittaa tilannetta alueella. Kunta- ja kuntayhtymätaustaisilla koulutuksen järjestäjillä yhdistymiskehitystä on jo tapahtunut aiemmin. Pohjois-Suomessa puolet koulutuksen järjestäjistä on jo yhdistynyt tai neuvottelee yhdistymisestä.

Koulutuksen järjestäjät olivat yhtä mieltä siitä, että järjestämisluvakriteerien pitäisi pohjautua laatuun, tuloksellisuuteen ja vaikuttavuuteen eikä pakotettuja ratkaisuja pitäisi tehdä. Vastaajien näkemykset uudesta järjestäjäverkosta ja tehtävistä ratkaisusta vaihtelivat järjestäjittäin ja alueittain. Erityisesti suuret maakunnalliset, ja jo aiemmin yhdistyneet, koulutuksen järjestäjät näkivät tilanteensa hyvänä myös uusien järjestämisluvien hakemista ajatellen. Pienet koulutuksen järjestäjät olivat huolissaan omasta asemastaan ja toivoivat ettei ratkaisuja tehdä pelkän koon vaan erikoistumisen ja työelämälähtöisyyden perusteella.

Ongelmia rakenteellisessa uudistamisessa ja siihen liittyvien päätösten tekemisessä aiheutti järjestäjien mukaan selkeiden poliittisten linjausten puute ja samanaikaisten uudistusten suuri määrä. Järjestäjät toivoivat yhdenmukaisia reunaehdotuksia ja tavoitetilan kuvausta, jonka pohjalta he itse voisivat tehdä alueellisesti tai toimialansa kannalta parhaat ratkaisut. Suurimpina haasteina rakenteellisessa kehittämisessä nähtiin se, että ratkaisuissa ollaan myöhässä ja aikataulu on tiukka. Luonnollisia kumppaneita oli erityisesti pienten yksityisten koulutuksen järjestäjien vaikea löytää.

Hallinnon kehittämistä ja lisää tilatehokkuutta

Rahoituksen leikkaukset ja muut käynnissä olevat uudistukset aiheuttavat sopeuttamis- ja tehostamistoimia myös henkilöstön ja toimitilojen osalta. Peruskoulutuksen osalta 61 prosenttia ja aikuiskoulutuksen osalta 49 prosenttia uskoo henkilöstön vähenvän seuraavan vuoden aikana. Synkimmät näkymät ovat vastaajien mukaan Itä- ja Pohjois-Suomessa.

Noin puolet vastanneista koulutuksen järjestäjistä arvioi tilojen määrän vähentyvän ja noin puolet pysyvän ennallaan seuraavan vuoden aikana. Pohjois- ja Itä-Suomessa 80 prosenttia vastaajista arvioi tilojen määrän vähentyvän seuraavan vuoden aikana.

Koulutuksen järjestäjät ovat eri vaiheissa yhtiöittämiseen liittyvässä päätöksenteossa ja toimenpiteissä; osa järjestäjistä on jo yhtiöittänyt toimintansa, osa päättänyt ettei toimintaa yhtiöitetä ja osa kartoittaa erilaisia vaihtoehtoja päätöksenteon tueksi.

Laatu, opiskelijat ja työelämä kehittämisen keskiöön

Laadun kehittämisen painopisteet noudattivat pitkälti käynnissä olevien ja tulevien uudistusten linjauksia ja tavoitteita sekä aikatauluja. Keskeisimmät painopisteet seuraavan kolmen vuoden aikana liittyivät sekä perus- että aikuiskoulutuksen osalta laatuun, toiminnan ja prosessien kehittämiseen, tehokkuuteen, asiakas- ja työelämälähtöisyyteen sekä henkilöstöön ja osaamiseen. Peruskoulutuksen osalta työelämäyhteistyöhön aiotaan panostaa entistä voimakkaammin kolmen vuoden aikajänneellä. Aikuiskoulutuksessa työelämälähtöisyys oli vahvasti mukana sekä yhden että kolmen vuoden sisällä ja kehittämiskohteena olivat mm. asiakkuuksien hallinta ja kumppanuudet. Vastauksissa tuli selkeästi esille tarve toiminnan ja toimintamallien kokonaisvaltaiselle muuttamiselle ja toimintaa oli jo nyt lähdetty aktiivisesti kehittämään.

Koulutustoiminnan kehittämiseen liittyvissä vastauksissa nousi esiin tiivistyvä yhteistyö työelämän kanssa (vastaajista 84 prosenttia) ja oppimisen siirtyminen entistä voimakkaammin työpaikoille (79 % vastaajista). Järjestäjät tulevat myös lisäämään ja laajentamaan mahdollisuuksia yksilöllisiin polkuihin ja joustaviin ratkaisuihin, sekä muuttamaan opettajien tehtävänkuvaa ja roolia. Vastaajat näkivät myös tutkintorakenteeseen liittyvän valinnaisuuden mahdollisuutena palvella entistä paremmin työelämää ja lisätä yhteistyötä ja työnjakoa koulutuksen järjestäjien välillä. Haasteena kuitenkin erityisesti pienillä koulutuksen järjestäjillä oli tarpeeksi laajan koulutustarjonnan järjestäminen niukkenevien resurssien tilanteessa.

Vastaajista 93 prosenttia arvioi yksilöllisen ohjauksen ja tukitoimien määrän kasvavan tulevaisuudessa. Koulutuksen järjestäjät panostavat yksilöllisten polkujen ja joustavien ratkaisujen kehittämiseen ja laajentamiseen. Näin myös opettajan rooli tulee muuttamaan vahvasti ohjaajan rooliksi. Toimintamallien muutos koskettaa opetusmenetelmiä ja oppimISRatkaisuja: 96 prosenttia vastaajista aikoo panostaa digitaalisiin ja muihin oppimisympäristöihin seuraavan vuoden aikana.

Kansainvälinen toiminta on mukana koulutuksen järjestäjien strategiatyössä (92 % vastaajista). Vastaajat olivat kiinnostuneita koulutusviennistä mutta konkreettisten toimenpiteiden määrä oli vielä vähäinen. Sekä ulkomaisia että kotimaisia verkostoja oli jo jonkin verran luotu mutta konkreettisten tavoitteiden asettaminen, tuotteiden ja palvelujen määrittely sekä henkilöstön osaaminen oli riittävää vain noin kymmenellä tai alle kymmenellä prosentilla vastaajista.

Yleiskuvaus koulutuksen järjestäjittäin ja alueittain

Alueittain

Länsi- ja Sisä-Suomessa ammatillisen koulutuksen tulevaisuuden näkymät nähtiin positiivisempina kuin muualla Suomessa. Näkymien heikkenemiseen uskoi vain 33 prosenttia vastaajista, vaikka keskimäärin siihen uskoi 59 prosenttia. Aikuiskoulutuksen osalta vastaajista 71 prosenttia uskoi koulutusmäärien ja palvelukyvyn heikkenevän. Peruskoulutuksen osalta järjestäjät uskoivat palvelukyvyn (71%) heikkenevän enemmän kuin koulutusmäärien (57%). Vastaajien mukaan strateginen painopiste ja liikevaihto pysyivät lähes ennallaan. Koulutuksen järjestäjät arvioivat henkilöstön määrän pysyvän nykyisellä tasolla tai vähenevän (noin puolet vastaajista) ja toimitilojen määrän pysyvän ennallaan.

Lounais-Suomessa puolet vastaajista uskoi ammatillisen koulutuksen tulevaisuuden näkymien pysyvän ennallaan ja puolet niiden heikkenevän. Uuden rahoitusjärjestelmän kannustavuuteen suhtauduttiin kuitenkin positiivisesti. Kokonaisliikevaihdon laskuun uskoi 70 prosenttia vastaajista. Aikuiskoulutuksen osalta koulutuksen järjestäjät uskoivat koulutusmäärien (89%) ja palvelukyvyn (78%) heikkenevän enemmän kuin muualla Suomessa, mutta peruskoulutuksen osalta tilanteen arvioitiin olevan huomattavasti parempi. Järjestäjät näkivät rakenneuudistuksen tehostavan vain vähän koulutusjärjestelmän toimintaa ja siihen suhtauduttiinkin Lounais-Suomessa negatiivisemmin kuin muualla Suomessa. Vastaajista 50 prosenttia oli kartoittamassa yhdistymismahdollisuuksia alueellaan ja 40 prosenttia ei kokenut tarvetta yhdistymiselle. Henkilöstön määrän vähenemiseen uskottiin hieman enemmän kuin keskimäärin Suomessa ja toimitilojen määrän arvioitiin pysyvän ennallaan.

Etelä-Suomessa ammatillisen koulutuksen tulevaisuuden näkymien heikkenemiseen uskoi 58 prosenttia vastaajista mutta toisaalta näkymien paranemiseen uskoi 19 prosenttia vastaajista. Kokonaisliikevaihdon laskuun uskoi 55 prosenttia vastaajista. Järjestäjistä 75 prosenttia arvioi palvelukyvyn heikkenevän peruskoulutuksessa mutta koulutusmäärien vähenemiseen ei uskottu yhtä paljon. Aikuiskoulutuksen osalta sekä koulutus-

määrien että palvelukyvyn osalta näkymät olivat muuta maata hieman paremmat. Etelä-Suomessa henkilöstön määrän arvioitiin vähenevän peruskoulutuksessa (52%) aikuiskoulutusta (32%) enemmän. Toimitilojen määrän arvioitiin pysyvän ennallaan.

Pohjois-Suomessa lähes kaikki koulutuksen järjestäjät arvioivat ammatillisen koulutuksen näkymien heikkenevän. Kuitenkin sekä rahoitusuudistuksen että järjestäjäverkon tiivistämisen suhtauduttiin positiivisesti. Järjestäjistä 67 prosenttia arvioi kokonaisliikevaihdon laskevan. Pohjois-Suomessa järjestäjät olivat neuvottelemassa yhdistymisestä tai olivat jo yhdistyneet. Vastaajat arvioivat peruskoulutuksen koulutusmäärien vähenevän (75% vastaajista) ja palvelukyvyn heikkenevän (84%) muuta maata enemmän. Myös aikuiskoulutuksen osalta Pohjois-Suomen järjestäjät uskoivat sekä koulutusmäärien (75%) että palvelukyvyn (75%) heikkenevän. Lähes kaikki (90%) vastaajat uskoivat henkilöstön määrän vähenevän peruskoulutuksessa ja aikuiskoulutuksessa (67%) muuta maata enemmän. Vastaajista 83 prosenttia arvioi toimitilojen määrän vähenevän seuraavan vuoden aikana.

Itä-Suomessa kaikki koulutuksen järjestäjät arvioivat ammatillisen koulutuksen näkymien heikkenevän seuraavan vuoden aikana. Rahoitusjärjestelmän uudistamiseen vastaajat suhtautuivat positiivisesti. Järjestäjistä kuitenkin 86 prosenttia uskoi kokonaisliikevaihdon laskevan. Itä-Suomessa järjestäjät arvioivat peruskoulutuksen koulutusmäärien vähenevän (86% vastaajista) enemmän kuin palvelukyvyn heikkenevän (57%). Aikuiskoulutuksen osalta näkymät olivat peruskoulutusta positiivisemmat sekä koulutusmäärien että palvelukyvyn osalta. Henkilöstön määrän vähenemiseen uskoi peruskoulutuksessa 86 prosenttia ja aikuiskoulutuksessa 71 prosenttia. Vastaajista 86 prosenttia arvioi toimitilojen määrän vähenevän seuraavan vuoden aikana.

Koulutuksen järjestäjittäin

Kuntataustaisten koulutuksen järjestäjien mukaan ammatillisen koulutuksen näkymät olivat positiivisimmat kaikista järjestäjistä. Myös meneillään oleviin uudistuksiin suhtauduttiin myönteisesti. Suuria muutoksia toimintaan ei arvioitu tulevan; kokonaisliikevaihdon arvioitiin pysyvän ennallaan (50%) tai laskevan (38%). Eniten vastaajat uskoivat liikevaihdon laskevan peruskoulutuksen osalta. Rakenteellisen uudistamisen osalta järjestäjät olivat jo yhdistyneet, neuvottelivat yhdistymisestä tai järjestäjillä ei ollut tarvetta yhdistyä. Henkilöstön määrän vastaajat arvioivat laskevan peruskoulutuksen osalta ja toimitilojen määrän vähenemiseen uskoi 60 prosenttia vastaajista. Yhteenvetona kuntataustaiset järjestäjät arvioivat tilanteen pysyvän jatkossa jokseenkin ennallaan mutta toimintaa tullaan tehostamaan.

Koulutuskuntayhtymät arvioivat ammatillisen koulutuksen näkymien heikkenevän mutta uudistuksiin suhtauduttiin va-

rovaisen positiivisesti. Kokonaisliikevaihdon laskemiseen uskoi 74 prosenttia vastaajista ja liikevaihdon arvioitiin laskevan eniten perus- sekä lisä- ja täydennyskoulutuksen osalta. Rakenteelliseen uudistamiseen liittyen kuntayhtymät kartoittavat tilannetta alueella tai järjestäjillä ei ole tarvetta yhdistyä. Henkilöstön (76%) ja toimitilojen määrän (62%) vähenemiseen uskoi suuri osa vastaajista. Yhteenvetona kuntayhtymät näkivät ammatillisen koulutuksen näkymien heikkenevän ja uudistusten arvioitiin muuttavan sekä järjestäjien toimintaa että toimintaedellytyksiä ja toimintaa tullaan tästä johtuen tehostamaan.

Säätiöt arvioivat ammatillisen koulutuksen näkymien heikkenevän (46%) tai pysyvän ennallaan (38%). Vastaajien näkemykset rakenteellisen uudistamisen ja uuden rahoitusjärjestelmän kannustavuudesta ja tehostamisesta jakautuivat vaihtoehtojen kesken. Säätiöt arvioivat kokonaisliikevaihdon pysyvän ennallaan. Eniten liikevaihdon uskottiin laskevan lisä- ja täydennyskoulutuksen osalta. Vastaajat kartoittivat tilannetta alueella rakenteelliseen uudistamiseen liittyen. Yhteenvetona säätiöt uskoivat tilanteen pysyvän jatkossa jokseenkin ennallaan muutoksista huolimatta.

Ammatillisen koulutuksen näkymät heikkenivät yksityisten yhteisöjen näkökulmasta ja he suhtautuivat sekä rakenteellisen uudistamisen että uuden rahoitusjärjestelmän kannustavuus- ja tehostamisvaikutuksiin kriittisesti. Vastaajat arvioivat kokonaisliikevaihdon laskevan (62%) ja lasku tapahtui lähinnä perus- sekä lisä- ja täydennyskoulutuksen osalta. Liikevaihdon kasvua yksityiset yhteisöt hakivat muista rahoituskanavista, erityisesti työvoimakoulutuksesta. Järjestäjäverkon uudistamiseen liittyen yksityiset yhteisöt olivat aktiivisesti liikkeellä ja kartoittivat sekä neuvottelivat muiden koulutuksen järjestäjien kanssa mahdollisesta yhdistymisestä. Henkilöstön määrän arvioitiin pysyvän ennallaan (45%) tai laskevan (55%). Vastaajat uskoivat myös toimitilojen määrän pysyvän ennallaan (65%). Yhteenvetona yksityiset yhteisöt uskoivat uudistusten vaikuttavan merkittävästi järjestäjien toimintaan ja valmistautuivat muutoksiin kehittämällä ja tehostamalla toimintaansa.

Lopuksi

Uudistuksista ja resurssien leikkauksista huolimatta koulutuksen järjestäjät suhtautuvat ammatillisen koulutuksen tulevaisuuteen positiivisesti. Ammatillinen koulutus selviää tästä rakenneuudistuksesta ja muutosten kautta se vain vahvistuu ja tulee entistä lähemmäksi työelämää. Ammatillinen koulutus ei tule Suomesta loppumaan, ammattiosaajia tarvitaan aina.





**Ammatillisen koulutuksen
kehittämistä ja vaikuttavaa
yhteistyötä**

Ammattiosaamisen kehittämissyhistys AMKE ry
Sörnäistenkatu 1 | FIN-00580 Helsinki
etunimi.sukunimi@amke.fi
www.amke.fi