

Selvitys ammatillisen osaamisen piloteista

Loppuraportti 26.6.2020

Sisällys

1 JOHDANTO.....	3
1.1 TAUSTA JA TAVOITTEET	3
1.2 SELVITYKSEN KOHDE	4
1.3 SELVITYKSEN AINEISTOT	5
2 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	7
2.1 YHTEENVETO TOTEUTUNEISTA AMMATILLISEN OSAAMISEN PILOTEISTA.....	7
2.2 AMMATILLISEN PILOTTIEN VAIKUTTAVUUS	9
2.3 MILLAISIA KEHITTÄMISTARPEITA TAI ONGELMIA AMMATILLISEN OSAAMISEN PILOTEISSA ON HAVAITTU?	11
2.4 TUTKINTO- JA RAHOITUSJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN	13
3 KUVAUS TOTEUTUKSISTA	16
3.1 PILOTTIEN SUUNNITTELU TYÖELÄMÄN KANSSA JA KOHDERYHMÄT	16
3.2 MILLAISIA AMMATILLISEN OSAAMISEN PILOTTEJA ON TOTEUTETTU?	21
3.3 PILOTTIEN TULOKSET.....	29
3.4 VAIKUTUKSET KOULUTUKSEN JÄRJESTÄMISEEN JA KOULUTUSMALLIEN KEHITTÄMISEEN	38
4 KEHITTÄMISTARPEET	43

1 Johdanto

Selvityksen kohteena on pääosin vuonna 2019 toteutetut ammatillisen osaamisen pilotit, joiden tavoitteena on ollut tuottaa osaamista työelämälle muuttuviin osaamistarpeisiin. Pilottien toteuttajina ovat olleet ammatillisten tutkintojen ja koulutuksen järjestäjät yhteistyössä työelämän kanssa. Raportissa kuvataan pilottien toteutusta ja vaikuttavuutta sekä tuodaan esiin syötteitä ammatillisen koulutuksen tutkinto- ja rahoitusjärjestelmän kehittämiseksi. Johdannossa kuvataan tausta ja tavoitteet, selvityksen kohde, käytetty aineisto ja sen rajoitteet.

1.1 Tausta ja tavoitteet

Opetus- ja kulttuuriministeriö myönsi vuonna 2018 rahoitusta yhteensä 40:lle ammatillisten tutkintojen ja koulutuksen järjestäjälle (jatkossa koulutuksen järjestäjä), jotta ne voivat vastata nopeasti rekrytointitarpeisiin ja helpottaa osaavan työvoiman saatavuusongelmia sekä kehittää ammatillista koulutusta tukemaan alanvaihtotilanteita. Päätökset tehtiin I lisätalousarvion osalta 6.9.2018 ja II lisätalousarvion osalta 23.11.2018. Rahoituksella toteutettuja koulutuksia kutsutaan ammatillisen osaamisen piloteiksi, ja ne on toteutettu pääosin vuonna 2019. Koulutuksia oli määrä suunnitella yhteistyössä työnantajien kanssa.

Opetus- ja kulttuuriministeriö käynnisti selvityksen ammatillisen osaamisen pilottien toteutuksesta ja vaikuttavuudesta suhteessa työelämän osaamistarpeisiin. Selvityksessä tuotetaan tietoa ammatillisen osaamisen pilottien toteutuksesta ja vaikuttavuudesta suhteessa työelämän osaamistarpeisiin sekä siitä, miten ammatillisen koulutuksen koulutus- ja tutkinto- sekä rahoitusjärjestelmää tulisi kehittää, jotta työelämän tarpeisiin voidaan vastata tulevaisuudessa entistä joustavammin ja tehokkaammin. Selvityksen on toteuttanut Owl Group Oy opetus- ja kulttuuriministeriön toimeksiannosta maaliskuun puolivälin ja toukokuun 2020 välisenä aikana.

Työn tavoitteena on ollut

1. tuottaa selvitys ammatillisen osaamisen pilottien toteutumisesta ja vaikuttavuudesta.
2. arvioida erityisesti tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien tarvetta ja toimivuutta työelämän osaamistarpeisiin vastaamisessa nykyisen koulutus- ja tutkintojärjestelmän puitteissa ja koulutuksen järjestäjien näkökulmasta.
3. tuottaa seuranta- ja arviointitietoa tutkinto- ja rahoitusjärjestelmän kehittämiseksi.

Erityisenä kiinnostuksen kohteena on siten ollut saada tietoa siitä, onko tutkinnon osia pienempiä osaamiskokonaisuuksia toteutettu, ja mikä on niiden tarve vastattaessa koulutuksen tarjonnalla työelämän osaamistarpeisiin. Tuloksia peilataan tutkintorakenteen ja rahoituksen näkökulmiin ja mahdollisiin muutostarpeisiin.

Selvityksen kysymykset olivat seuraavat:

- Millaisia ammatillisen osaamisen pilotteja on toteutettu? Tutkinnon osat, ammattitaitovaahtimukset, osaamistavoitteet tai muu ammatillinen koulutus, josta pilotin sisältö on muodostettu.
- Millaisiin tarpeisiin ammatillisen osaamisen piloteilla on vastattu?
 - koulutuksen kohderyhmä/ryhmät (alan vaihtajat ja parhaassa työiässä olevat työttömät)
 - yhteistyökumppanit (yritykset, muut työnantajat, toimialat)
- Mikä on ollut ammatillisen osaamisen pilottien vaikuttavuus?
 - esim. opiskelijoiden työllistyminen tai alan vaihdon onnistuminen
 - palaute opiskelijoilta ja työelämältä
- Miten ammatillisen osaamisen pilottien toteuttaminen on eronnut muusta ammatillisen tutkintokoulutuksen järjestämisestä?
 - kustannukset
 - toteutustavat
- Millaisia kehittämistarpeita tai ongelmia ammatillisen osaamisen pilottien kautta on havaittu?
 - Tutkintorakenne
 - Rahoitus
 - Yhteistyö
 - opiskelijahankinta.

Kysymyksiä on täydennetty osana tiedonkeruuta koulutuksen järjestämisen näkökulmasta, jotta selvityksessä on saatu taustatietoa myös pilottien vaikutuksista koulutuksen järjestämiseen sekä mallien laajempaan käyttöönottoon vastattaessa tulevaisuuden osaamistarpeisiin.

Tietoa koottiin koulutuksen järjestäjille suunnatulla kyselyllä, täydentävillä haastatteluilla ja tietopyynnöillä, työelämälle suunnatulla kyselyllä ja haastatteluilla sekä TE-hallinnolle suunnatuilla täydentävillä haastatteluilla (ks. luku 1.3).

1.2 Selvityksen kohde

Piloteissa hyödynnettiin nykyisten ammatillisten tutkintojen osia ja niitä pienempiä kokonaisuuksia, ja ne toteutettiin koulutuksen järjestäjien oppilaitosten ja yritysten yhteistyönä. Koulutukseen voitiin lisäksi kytkeä yksilöllisiä tukitoimia, joilla madallettiin osallistumiskynnystä ja tasoitettiin tietä työmarkkinoille. Rahoitusta pilotteihin suunnattiin yhteensä 26 miljoonaa euroa.

Ensimmäisen lisätalousarvion perusteella myönnettiin syyskuussa 2018 yhteensä 1 810 opiskelijavuotta, josta yli 1 400 pilottien järjestämiseen ja lähes 400 heikkojen perustaitojen varassa olevien osaamisen parantamiseen. Jälkimmäiset on kuitenkin rajattu pois selvityksen toimeksiannosta. Puolet opiskelijavuosista kohdennettiin työvoimakoulutukseen. Toisen lisätalousarvion perusteella pilotteihin myönnettiin marraskuussa 2018 vielä 1 215 opiskelijavuotta, josta 442 työvoimakoulutuksena toteutettavaan koulutukseen. Pilotteja suunnattiin erityisesti teknologia- ja rakennusalan, puhdistus- ja kiinteistöpalvelualan, sosiaali- ja terveysalan, matkailu- ja ravintola-alan, logistiikka- ja kuljetusalan sekä kaupan alan työnantajien kanssa tehtäviin koulutuksiin.

1.3 Selvityksen aineistot

Tietoa ammatillisen osaamisen pilottien toteutuksesta, tuloksista ja vaikutuksista on koottu kyselyillä ja haastatteluilla. Lisäksi selvityksen käytössä on ollut pilottien hakua koskevaa dokumentaatiota.

Kysely koulutuksen järjestäjille toteutettiin 20.4.–8.5.2020 välillä, mutta vastausaikaa jatkettiin vastaajamäärän kartuttamiseksi, ja viimeinen vastaus saatiin 18.5. Kyselyä edelsi kartoitettava haastattelu kahden koulutuksen järjestäjän kanssa: tarkoituksena oli kuulla pilotin toteutuksista ja testata kyselyn toimivuutta. Koulutuksen järjestäjille toimitettiin kyselyn käynnistyessä kyselypohja tutustuttavaksi ennen täyttämistä, jotta tietopyyntöön oli mahdollista valmistautua etukäteen ja koota tietoa niin henkilöstöltä kuin järjestelmistä (mm. sijoittuminen ja palautteet). Vastaukset saatiin 38 pilotilta (95 %)¹.

Selvityksen osana kuultiin kahdeksaa koulutuksen järjestäjää. Haastattelut on toteutettu eri laajuuksina. Kahteen on osallistunut useampia edustajia ja muut ovat olleet yhden henkilön kuulemisia.

Kysely työelämän edustajille toteutettiin pääosin 27.4.–15.5.2020 välisenä aikana. Viimeisiä vastauksia on otettu vastaan vielä 20.5. Kyselyä levitettiin koulutuksen järjestäjien kautta: Kyselyä pyydettiin välittämään eteenpäin kaikille työnantajille, jotka voisivat tunnistaa tehneensä yhteistyötä pilotissa. Kyselyllä kartoitettiin työnantajien roolia koulutusten suunnittelussa ja toteutuksessa sekä näkemyksiä toimivuudesta, kehittämisen kohteista ja vaikuttavuudesta. Valmiita vastauksia saatiin yhteensä 71 (65 suomenkielisen linkin kautta ja 6 ruotsinkielisen linkin kautta). Vastaajat olivat tehneet yhteistyötä yli 20 pilotin koulutuksen järjestäjän kanssa.

Työelämän edustajille suunnattuun kyselyyn sisällytettiin mahdollisuus ilmoittaa halukkuutensa täydentävään haastatteluun. Tätä kautta tavoitettuja työnantajia haastateltiin yhdeksän. Haastateltavat edustivat ravintola-alaa (2), sosiaali- ja terveysalaa/palvelualaa (2), pintakäsittelyalaa, metallialaa, teollisuutta, sisälogistiikkaa ja rakennusalaa. Kiinnostuneita olisi ollut enemmänkin, mutta muutamia jouduttiin rajaamaan ulos selvityksen tiukan aikataulun vuoksi.

¹ Selvityksen tiedonkeruun päätyttyä toimitettiin vielä yksi vastaus, jonka tuloksia ei ole päivitetty tähän raporttiin, ja tiedonkeruu on siten tavoittanut 98 % koulutuksen järjestäjistä.

TE-hallinnon haastatteluilla kartoitettiin näkemyksiä mm. yhteistyöstä, työelämävastaavuudesta ja koulutusten toimintamalleista. Haastatteluja suunnattiin neljälle pilottien kohdentamisalueelle, joista selvityksen toteutusaikana tavoitettiin kaksi.

Arvio aineiston riittävydestä ja laadusta

Selvityksen toteutusaikaan nähden aineistoa voidaan pitää hyvänä. Selvitykselle annetut kysymykset oli toimitettu pilotteja toteuttaville koulutuksen järjestäjille myöntöpäätöksen jälkeen vuonna 2018. Koska tarkkaa tietoa siitä, missä muodossa tietoja tullaan kysymään, ei ole ollut, tietoa on jouduttu kokoamaan koulutuksen järjestäjän sisällä. Kyselyn vastausaika oli lyhyt, ja muun muassa haun jälkeen tapahtuneet henkilömuutokset ovat vaikuttaneet siihen, että osa vastauksista toimitettiin selvityksen loppumetreillä. Tämä on jossain määrin vaikuttanut kyselyä täydentävien haastattelujen kohdentamiseen aikataulun raameissa.

Kaikilla koulutuksen järjestäjillä ei ollut toimittaa määrällisiä tietoja kyselyn kaikkiin osioihin (opiskelijoita ei oltu eritelty opiskelijahallintojärjestelmässä pilottien aikana). Yksi koulutuksen järjestäjän edustaja toi esiin, ettei vastaajalla ollut varmaa tietoa siitä, onko koulutusorganisaatiossa toteutettu pilottien osa-alueita, joista heillä ei ole ollut tietoa. Osa vastauksista oli hyvin tiiviitä, mutta suuri osa tuotti perusteltuja ja kuvaavia vastauksia – tästä suuri kiitos vastaajille!

Työelämälle suunnatun kyselyn vastaajamäärälle ei asetettu tavoitteita, vaikka toiveena oli, että se levitettäisiin mahdollisimman laajasti. Etukäteen oli tiedossa, että työnantajia voi olla vaikea tavoittaa kyselyillä. Kyselyn levitys on ollut koulutuksen järjestäjien käsissä, eikä siten ole tietoa siinä, miten laajasti sitä on tosiasiaassa levitetty. Vaikka pilottiin osallistuneiden työnantajien määrä on vastaajamäärää selkeästi suurempi, saadut vastaukset antoivat tärkeää lisätietoa siitä, mitä onnistunut toteutus edellyttää työnantajien näkökulmasta ja minkälaisia kehittämisen kohteita työnantajat tunnistavat, jotta koulutuksella voidaan tulevaisuudessa vastata työelämän tarpeisiin entistä paremmin. Kyselyn vastauksista ja täydentävissä haastatteluissa oli mahdollisuus heijastella koulutuksen järjestäjän antamaa vastausta ja TE-hallinnon näkökulmaa keskenään. Aineisto antaa siten kiinnostavaa laadullista tietoa selvityksen kysymyksiin.

Opiskelijoiden ääntä ei selvitykseen saatu muuten kuin välillisesti. Selvityksen käynnistyessä päädyttiin siihen, ettei erillistä opiskelijakyselyä toteuteta. Opiskelijoille suunnattu kysely olisi ollut aikataullisesti haastava, eikä kaikilla koulutuksen järjestäjillä ole välttämättä ajantasaisia osoitteita, joiden mukaan kyselyä olisi voinut välittää. Kyselyä ei nähty perustelluksi myöskään siksi, että opiskelijoille kohdennetaan muutenkin paljon tiedonkeruita. Koulutuksista on tullut pyytää palautetta ARVO-palautteena (ammattillisen koulutuksen opiskelijapalautte) ja OPAL-palautteena (työvoimakoulutuksista). Rajauksena on, että tutkinnon osaa pienemmät osaamiskokonaisuudet ja muu ammatillinen koulutus ei ole mukana ARVO-palautteessa. Näin ollen koulutuksen järjestäjiä pyydettiin kuvaamaan saatua palautetta sillä tarkkuudella kuin ovat sitä itse keränneet ja dokumentoineet. Myös täydentäviä liitteitä pyydettiin toimittamaan sähköpostilla. Liitteitä toimitettiin kaksi. Saatujen palautekyselyiden kuvaukset vaihtelivat paljon, jolloin osa kuvasi palautetta yksityiskohtaisemmin ja osa varsin niukasti.

2 Yhteenveto ja johtopäätökset

Luku pitää sisällään yhteenvedon ammatillisen osaamisen pilottien toteutuksista, arvioita vaikuttavuudesta sekä erityisesti tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien tarpeesta ja toimivuudesta vastattaessa työelämän osaamistarpeisiin. Lisäksi esitetään pilottien aikana nousseita kehittämistarpeita sekä huomioita tutkinto- ja rahoitusjärjestelmän kehittämisen tueksi.

Ammatillisen osaamisen pilottien tavoitteena on ollut **helpottaa osaavan työvoiman alueellisia ja ammattialoittaisia saatavuusongelmia, sujuvoittaa työvoiman rekrytointia sekä kehittää ammatillista koulutusta tukemaan erityisesti alanvaihtotilanteita. Tarkoituksena on ollut kehittää malli, jolla mahdollistetaan alan vaihto lyhytkestoisella erityisesti tutkinnon osia tai niitä pienempiä kokonaisuuksia hyödyntävällä koulutuksella². Piloteilla on myös tavoiteltu parhaassa työiässä olevien työttömien työllistymisen tukemista kohtaanto-ongelmiin vastattaessa³.**

2.1 Yhteenveto toteutuneista ammatillisen osaamisen piloteista

Pilottikokonaisuuden sisällä on toteutettu hyvin erilaisia koulutuskokonaisuuksia erilaisin tavoittein. Kaikki koulutuksen järjestäjät kertoivat, että koulutuksilla on lähdetty vastaamaan työelämän tarpeisiin, mutta koulutusten yhteissuunnittelun taso työnantajien kanssa vaihtelee. Lähestymistapoja voi karkeasti jakaa seuraavasti: 1) Työnantajalähtöiset ja räätälöidyt toteutukset, joissa työnantajat ovat olleet olleet osallisena osaamistarpeiden ja koulutussisältöjen ja toteutusten suunnittelussa; 2) Ei-räätälöidyt toteutukset, joissa toteutus on suunniteltu yleisemmin työelämältä saadun palautteen ja ennakkotiedon perustella, mutta työnantajat ovat olleet osallisina esimerkiksi työpäällä järjestettävän koulutuksen toteutuksessa.

Työnantajalähtöisissä toteutuksissa aloite on voinut tulla suoraan yrityksiltä, mutta usein tarpeita on kartoitettu työnantajia kuulemalla tai esimerkiksi työelämätoimikunnan tai vastaavan yhteisöimen kautta. Laajimmillaan työnantajat ovat olleet osallisena kaikissa vaiheissa, niin suunnittelussa,

² Rahoituskirje OKM/31/221/2018, 4.10.2018

³ Ensimmäisen lisätalousarvioin haussa oli samanaikaisesti haussa rahoitusta, jossa tavoitteena on ollut heikkojen perustaitojen varassa olevien osaamisen parantaminen, mutta ko. osuus ei kuulu pilottikokonaisuuteen.

opiskelijavalinnassa, seurannassa kuin ohjausryhmätyöskentelyssä, jossa on koulutuksen järjestäjien lisäksi myös TE-hallinnon edustajat.

Ei-räätälöidyissä toteutuksissa toteutusta on suunniteltu alan tarpeiden pohjalta, mutta toteutus itsessään ei välttämättä ole sisältänyt yhteistä suunnittelua työelämän kanssa tai yrityskohtaista räätälöintiä. Tällöin painopisteenä toteutuksessa on voinut olla helpottaa heikommassa työmarkkina-asemassa olevien polutusta kohti työelämää, jotta osajia saadaan työelämän tarpeisiin pidemmällä aikajänteellä. Osalla ei-räätälöity koulutus on tarkoittanut korttikoulutuksia (esim. työturvallisuuskortti, hygieniapassi) tai esimerkiksi alan tarpeen perusteella tunnistettua verkkokoulutusta. Kaikkien vastaajien osalta prosessia ei ole selkeästi kuvattu, ja osa toteutuksista sisältää useita eri elementtejä.

Pilottien toteutus ei vastaa haettua volyymiä opiskelijatyövuosissa mitattuna. Noin puolet koulutuksen järjestäjistä on kertonut, että aloittaneita oli jossain määrin vähemmän kuin oli suunniteltu. Aloittaneiden ja haettujen opiskelijatyövuosien määrä ei voi selvityksessä suhteuttaa toisiinsa yksi yhteen, sillä toteutusten laajuudet vaihtelevat paljon. Toteutuneiden opiskelijatyövuosien määrä selviää opetus- ja kulttuuriministeriön rahoitusseurannasta, kun koulutuksen järjestäjät ovat viimeistelleet sinne opiskelijatyövuosikirjauksensa.

Ammatillisen osaamisen pilotit on varsin hyvin suunnattu tavoitelluille koulutusaloille. Pilotteja oli määrä suunnata erityisesti teknologia- ja rakennusalan, puhdistus- ja kiinteistöpalvelualan, sosiaali- ja terveysalan, matkailu- ja ravintola-alan, logistiikka- ja kuljetusalan sekä kaupan alan työnantajien kanssa tehtäviin koulutuksiin. Seurantatietojen perusteella tämä tavoite on pääosin toteutunut. Toteutuksissa on eroja sen suhteen, miten hyvin niissä on tavoitettu potentiaalisia opiskelijoita. Tähän on voinut vaikuttaa alueellinen työllisyystilanne, mutta myös keinot markkinoida koulutuksia. Osassa pilotteja on tehty opiskelijahankintaa rajatumminkin TE-hallinnon kanssa ja omia kanaviansa hyödyntäen. Työnantajat ovat olleet usein mukana markkinoinnissa ja opiskelijahankinnassa, mutta palautteen mukaan työnantajia voisi hyödyntää tässä myös enemmän: koulutusmyönteinen työnantajakuva ja työpaikan esittely viestinnässä on usein myös työpaikan etu. Hyviä esimerkkejä löytyy myös eri verkostojen hyödyntämisestä, kuten maahanmuuttajataustaisten vertaisviestinnästä.

Toteutettujen koulutusten laajuudet vaihtelevat luonnollisesti paljon koulutuksen tavoitteen mukaan. Tutkinnon osaa pienempiä kokonaisuuksia on ollut noin 40 prosentilla koulutuksen järjestäjistä, mutta niiden osuus pilotin tarjonnasta vaihtelee yksittäisistä toteutuksista koko pilotin laajuuteen. Tutkintotavoitteinen koulutus on ollut tavoitteena puolella koulutuksen järjestäjistä ainakin osassa toteutuksia. Useassa pilotissa on ollut tavoitteena, että koulutus kohti tutkintoa kuljetaan vaiheittain niin, että koulutus alkaa tutkinnon osan tai kahden suorittamisella, jonka jälkeen opiskelija voi jatkaa koko tutkintoon saakka. Työttömät alan vaihtajat ja omaa osaamistaan täydentävät työttömät ovat olleet keskeisiä kohderyhmiä. Työelämässä olevien osaamista täydentävää koulutusta on tarjonnut noin puolet koulutuksen järjestäjistä, ja pilottien toteutusten tavoitteet vaihtelevat paljon. Osassa on tähdätty esimerkiksi esimiesvalmiuksien tai työpaikkaohjauksen taitojen kehittämiseen, osalla tavoitteena on ollut selkeämmin päivittää osaamista, jolla mahdollistetaan työn jatkuvuus ja ennaltaehkäistään siten myös työttömyyttä.

2.2 Ammatillisen osaamisen pilottien vaikuttavuus

Koulutuksen järjestäjien on tullut kehittää toimintaansa siten, että ne voivat helpottaa työntekijöiden saatavuusongelmia ja kehittää ammatillista koulutusta tukemaan alanvaihtotilanteita. Tavoite pitää sisällään ajatuksen siitä, että toimintamalleja voidaan hyödyntää myös tulevaisuudessa työelämän osaamistarpeisiin vastattaessa. Kaikkiin näihin voidaan hakea vastauksia enemmän laadullisesta kuin määrällisestä tiedosta. Saadut seurantatiedot ovat kiinnostavia koulutuksen järjestäjäkohtaisesti tarkasteltuna, mutta toteutusten moninaisuuden vuoksi ne eivät ole yhteismitallisia eikä vertailukelpoisia, eivätkä kaikki koulutuksen järjestäjät ole tietoisia pilottiin osallistuneiden jatkopoluista.

Koulutuksien järjestäjien arvioimana pilottien keskeiset tavoitteet, eli helpottaa osaavan työvoiman alueellisia ja ammattialoittaisia saatavuusongelmia, sujuvoittaa työvoiman rekrytointia sekä kehittää ammatillista koulutusta tukemaan erityisesti alanvaihtotilanteita, ovat pitkälti toteutuneet: Noin 60 prosenttia koulutuksen järjestäjistä arvioi, että työllistyneiden määrä on vähintään tavoitteiden mukainen. Neljännes arvioi tulosten olevan odotettuja pienemmät. Alan vaihtajien määrään tyytyväisiä oli vajaa puolet. Usea vastaaja ei osannut arvioida tavoitteen toteutumista. Suuri osa (70 %) koulutuksen järjestäjistä arvioi, että pilotissa testatut instrumentit vastaavat hyvin tavoitteeseen saada työelämän tarpeisiin nopeasti osajia. Kaikissa toteutuksissa ei ole ollut tavoitteena suora työllistyminen. Osalla tavoitteena oli työelämässä olevien osaamisen täydentäminen tai opiskelijoiden henkilökohtainen osaamisen vahvistaminen työelämässä ja yhteiskunnassa tarvittavalla osaamisella työllistymisen tukemiseksi. Näissä piloteissa tavoitteena oli alueen työvoimatarpeen varmistaminen pidemmällä aikajänteellä. Niillä, joilla tavoitteena oli alan vaihdon mahdollistaminen, reilu 60 prosenttia arvioi nyt toteutettujen mallien vastaavan tavoitteeseen. Koska rahoituksen ehdoksi asetetut tavoitteet ovat laajat eikä erillisiä tulostavoitteita ole asetettu, voidaan todeta, että koulutusmalleilla on lähdetty vastaamaan lyhyen tai pidemmän aikajänteen saatavuusongelmiin tavoitteiden mukaisesti.

Poluttavilla koulutusmalleilla on sitoutettu työntekijöitä ja työnantajia. Useat toteutuksista on tutkinnon osa tai useampi kerrallaan eteneviä koulutuksia (ns. osasuorituspolkuja tai rekrytoivia koulutuksia). Tällöin työnantaja voi tutustua tulevaan rekrytoitavaan, ja opiskelija vastaavasti työnantajaan. Aineistosta erottuu toteutusmalleja, joista saadut työelämän hyvät palautteet vastaavat koulutuksen järjestäjien itsearviointeja. Näissä malleissa yhdistyy yhteissuunnittelu, usein myös yhteinen markkinointi, seuranta ja arviointi. Pilotissa on toteutettu onnistuneesti koulutuksen järjestäjän, TE-toimiston ja työnantajan yhteistyössä rekrytoivia koulutuksia, jonka myötä opiskelijat työllistyvät koulutuksen jälkeen paikkaan, jossa on ollut koulutettavana. Tutkintokoulutuksessa on opiskeltu työtehtäviin soveltuva ammatillinen tutkinto tai sen osa, minkä jälkeen opinnot jatkuvat työpaikalla joko oppisopimuksena tai koulutussopimuksella. Osassa koulutuskokonaisuuteen on nivottu työpaikkaohjaajakoulutus, minkä nähdään palvelevan myös opintojen jatkuvuutta ja laajemmin työyhteisöä.

Tutkinnon osia pienempiä kokonaisuuksia on toteutettu, ja siten myös mallinnettu, odotettua vähemmän. Useat koulutuksen järjestäjät olivat pilotin alussa arvioineet työelämän kaipaavan tutkinnon osaa pienempiä osaamiskokonaisuuksia, mutta tarpeiden tunnistamisen jälkeen on tullut ilmi,

että tarve on ollut tutkinnon osille tai koko tutkinnolle. Kaikki koulutuksen järjestäjät eivät tätä mahdollisuutta ole edes tarjonneet. Pieniä kokonaisuuksia, jotka on muodostettu tutkinnon perusteissa määrätyn tutkinnon osan tai tutkinnon osien ammattitaitovaatimuksista tai osaamistavoitteista, toteutettiin siten odotettua vähemmän. Tuloksia voi peilata myös siihen, että suuri osa koulutuksen järjestäjistä arvioi, että yksittäisten tutkinnon osien suorittamismahdollisuuksien tarjoaminen on keskeinen osa koulutuksen järjestäjien koulutustarjontaa, mutta tutkinnon osaa pienempien koulutusten tarjoaminen selkeästi pienemmässä roolissa. Tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien toteutusten tavoitteet myös vaihtelivat piloteissa: Vain osassa selkeänä tavoitteena on ollut työelämään siirtyminen, kun joissain toteutuksissa koulutus on ollut enemmänkin orientaatio-tyyppinen jakso ennen tutkintokoulutukseen hakeutumista. Tulosten perusteella voidaan todeta, että kehitetyt mallit ovat pilotin laajempia tavoitteita vastaavia, mutta vain yksittäisissä tapauksissa on aidosti lähdetty kehittämään nopeaan työelämän tarpeeseen vastaavia tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien toteutuksia.

Koulutusten kohderyhmän saavuttamisessa ei ole usein onnistuttu odotetulla tavalla. Lopputuloksen ohella on keskeistä tarkastella sitä, miten koulutuksen järjestäjät ovat onnistuneet työnantajien, potentiaalisten työntekijöiden tai opiskelijoiden tavoittamisessa ja yhteen saattamisessa. Noin puolella koulutuksen järjestäjillä koulutuksessa aloittaneiden määrä oli odotettua pienempi. Taustalla olevat syyt ovat moninaisia. Osa kertoi taustalla olevan, että räätälöidyt toteutukset ovat vaatineet odotettua enemmän suunnittelua ja yhteistoimintaa pilotille varattujen resurssien ja käyttöajan rajoissa. Myös esimerkiksi työnantajien odotettua laajemmat osaamistarpeet ovat vähentäneet aloittaneiden määriä. Näiden voi nähdä olevan positiivisia syitä siinä mielessä, että toiminnassa on painotettu laatua määrän sijaan. Monella koulutuksen järjestäjällä ongelmana on sen sijaan ollut se, ettei sopivan taustan omaavia hakijoita ole löytynyt riittävästi. Tällöin osalla haasteena on ollut alueen työllisyystilanne, mutta osalla myös se, etteivät markkinointitoimenpiteet ole olleet riittäviä tai tarpeeksi osuvia. Osassa haasteena on ollut, että opiskelijoiden valmiudet tai kielitaitotaso ovat olleet sen verran heikkoja, että oppimisen hitaus on näkynyt niin aloituksessa kuin suoritusten määrässä. Vain muutama koulutuksen järjestäjä nosti itsekritiikkinä esiin, että itse toteutus ei ole ollut tarpeeksi osuvaa ja tarpeeksi hyvin kohdennettua tai toteutustapa ei ollut sopiva (esim. verkkokoulutus, koulutusten ajoitus yritysten tarpeisiin).

Rahoitusinstrumentti on ollut osittain päällekkäinen TE-hallinnon yhteishankintakoulutusten kanssa. Tämä on vaikuttanut osalla koulutuksen järjestäjiä pilottien hitaaseen käynnistämiseen tai uudelleen suuntaamiseen. TE-hallinto ei ole yksittäistapauksissa puoltanut työvoimakoulutuksen käynnistämistä lainkaan, sillä tavoitteet eivät ole olleet alueen työllisyyspoliittisten linjausten mukaisia. Pilottien toimeenpanossa suunnittelua on tehty työnantajien kanssa, mutta kun kyseessä on työttömien työnhakijoiden koulutus, yhteissuunnittelu ja tavoitteiden jakaminen TE-hallinnon kanssa olisi ollut yhtä lailla tarkoituksenmukaista.

Koulutusmallien jatkuvuus vastattaessa työelämän nopeisiin osaamistarpeisiin on epävarmaa nykyisen rahoitusjärjestelmän puitteissa. Suuri osa (77 %) kyselyn koulutuksen järjestäjistä arvioi, että pilotti on ollut tärkeä osa koulutustarjonnan kehittämistä. Suuri osa (75 %) on myös kertonut, että

pilotin toteutus on ollut uusi avaus työelämän tarpeisiin vastaamiseksi, ja että mallia voidaan hyödyntää eri koulutusaloilla ja tutkinnoissa (76 %). Vajaa puolet (45 %) arvioi, että toteutettua mallia voidaan hyödyntää kustannustehokkaasti työelämän tarpeisiin vastaamiseksi. Vain noin kolmannes oli selkeästi ilmaissut, että pilotin toteutuksia voidaan toteuttaa tulevaisuudessa nykyisen rahoitusjärjestelmän puitteissa ilman lisärahoitusta. Uusien ja räätälöityjen koulutusten toteuttaminen on vaatinut enemmän resursseja kuin normaalisti, ja arvioiden perusteella kaikkien mallien jatkuvuus ja jatkokehittäminen ei ole taattu ilman erillisrahoitusta.

Osa koulutuksen järjestäjistä tunnistaa jo mallien jatkuvuuden, mutta osalla koulutuksen järjestäjistä jää nähtäväksi, mitkä osat ja millä toteutus- ja rahoitustavoilla saatuja oppeja voidaan hyödyntää myöhemmin. Vastausten mukaan tavoite tuottaa työelämän tarpeisiin osajia pienempiä osaamiskokonaisuuksia hyödyntäen on kuitenkin strateginen osa koulutuksen järjestäjien koulutustarjontaa, ja yksilöllisten opintopolkujen tarjoaminen myös koulutuspoliittinen tavoite. Lisäksi varsin suuri osa on toteuttanut tutkintokoulutusta, jonka kehittämisen tulisi edetä työelämäyhteistyön ja laatutyön syventämisenä. Pilotin aikana vahvistuneet työelämäverkostot tukevat yhteistyön toteutusta ja osalla toimijoista on jo syntynyt osin myös pilottien ansiosta kumppanuussopimuksia ja suunnitelmia jatkoon. Kootun aineiston perusteella ei kuitenkaan voida arvioida, kuinka suuri osa toteutuksista jalostuu tulevaisuudessa hyödynnettäväksi osaksi koulutustarjontaa.

2.3 Millaisia kehittämistarpeita tai ongelmia ammatillisen osaamisen piloteissa on havaittu?

Tutkintorakenteen ja tutkintojen perusteiden toimivuus työelämän tarpeisiin vastaamiseksi

Tutkintorakenne ja tutkintojen perusteet mahdollistavat koulutuksen järjestäjien arvioimana jo pitkälti työelämään tarpeisiin vastaamisen, mutta tutkinnon osien laajuudet ja mahdollisuudet yhdistää tutkinnon osia joustavasti, nähdään rajoittavina tekijöinä. Tutkinnon perusteiden hyödyntäminen vaatii yhteistä tulkintaa, luovuutta ja nykyistä nopeatahtisempaa uudistamista. Koulutuksen järjestäjien arviot tutkintorakenteen joustavuudesta ja tutkinnon perusteiden, tutkintojen osien ja niiden ammattitaitovaatimusten tai osaamistavoitteiden toimivuudesta työnantajien tarpeisiin vastaamiseksi vaihtelevat paljon. Suuri osa näkee, että järjestelmä mahdollistaa jo joustavia ja yksilöllisiä toteutuksia. Silti joka neljäs vastaaja kokee tutkintojen muodostumisen joustamattomaksi. Kriittikki kohdistuu usein siihen, ettei valinnaisuuksia koeta voivan hyödyntää tarpeeksi eikä yhdistellä eri osia tutkinnoista työelämän tarpeeseen vastaavaa kokonaisuutta muodostettaessa. Moni tunnisti haasteena, että tutkinnoissa on liian laajoja ja isoja tutkinnon osia. Niin yksittäisten koulutuksen järjestäjien kuin työelämän toimijoiden puolelta esitettiin, että tutkinnon perusteita tulisi uudistaa nopeammin, jotta ne vastaavat työelämän muuttuvia tarpeita.

Tutkinnon perusteiden kirjoitustavat vaihtelevat, mikä tekee eri perusteiden hyödyntämisestä työstä. Myös "hallintokielisyys" nostettiin esiin. Tutkinnon perusteet eivät avaudu työelämälle riittävän

selkeästi. Yhteisten tutkinnon osien haasteena nähdään, että niiden suoritus voi hidastaa opiskelijoiden etenemistä eikä siten vastaa tarpeeseen nopeaan työllistymiseen, jos työelämä edellyttää tutkintokoulutusta. Myös kielikoulutusta ehdotettiin lisättävän maahanmuuttajien koulutukseen. Yritysympäristöjen käyttö koulutusten toteuttamiseksi nostettiin esiin yksittäisenä kehittämisen kohteena.

Rahoitus ja rahoitusjärjestelmä

Räätälöidyt koulutustoteutukset vaativat resursseja. Rahoitusjärjestelmä ei kannusta tutkinnon osia pienempien kokonaisuuksien tarjoamiseen. Rahoituksen pirstaleisuus ja ennustamattomuus (mm. erillishaut) haastaa toiminnan kehittämistä. Valtionosuusrahoituksen nähdään perustuvan niin vahvasti tutkinnon suorittamiseen, että lyhytkestoisen, ei-tutkintotavoitteisen koulutuksen tarjoaminen ei ole taloudellisesti järkevää. Mikäli pilotti olisi ollut ei-tutkintotavoitteinen, sitä ei huomioidaisi suoritus- tai vaikuttavuusrahoituksessa -kommentti havainnollistaa myös sitä, että rahoitus ei ole erityisesti ohjannut kokeilemaan tutkinnon osaa pienempiä osaamiskokonaisuuksia. Useat esittävät myös, että rahoitusta tulisi korottaa ja rahoitusmallia selkeyttää tutkinnon osaa pienempien kokonaisuuksien mahdollistamiseksi (ml. muu ammatillisen koulutus 8§).

Rahoitusjärjestelmää ja rahoituksen tasoa koskevia kehittämistarpeita tunnustettiin paljon. Keskeinen viesti on, että työnantajan tarpeisiin räätälöidyn koulutuksen järjestäminen vie resursseja. Osalla koulutuksen järjestäjistä on tähän liittyviä kustannustehokkaita prosesseja tai enemmän kokemusta työelämän kanssa yhteistyöstä, jolloin sen toteutus on luontevampaa. Osa tuo esiin, ettei se ole taloudellisesti mahdollista, ellei työnantaja maksa osaa koulutuksesta itse. Vastaavasti osassa toteutuksissa on tehty paljon henkilökohtaistamista ja tarjottu opiskelijoille tukea, johon ei nähdä olevan riittävästi resursseja nykyrahoituksen puitteissa. Moni näkee myös, ettei maahanmuuttajien kielitukseen ole riittävästi resursseja nykyrahoituksella. Osa on paikannut tarvetta muilla kehittämishankkeilla, jotka ovat tukeneet myös pilottien toteutusta.

Rahoituksen ennustettavuus nostettiin usein haasteeksi. Rahoitushakuja voi olla useampia vuoden aikana. Rahoituksen pirstaleisuus hankaloittaa pitkäjänteistä suunnittelua. Säännöllinen rahoitus vaikuttaisi siihen, että kyettäisiin oppimaan yritysälhtöisiä yhteistyömuotoja ja suunnittelemaan myös järjestyviä tutkinnon osaa pienempiä osaamiskokonaisuuksia. On esitetty, että koulutuksen rahoitus tulisi olla pitkäjänteistä, ei sidoksissa lyhyisiin määräaikoihin.

Niin koulutuksen järjestäjille, työnantajalle kuin TE-hallinnon asiantuntijoille rajanveto eri palveluiden käytölle ja rahoitukselle, ml. TE-palveluiden yhteishankinta, on hankala vetää. Erilaiset rahoitusmahdollisuudet osuvat osittain päällekkäin samoille asiakasryhmille tutkintoon tai sen osaan johtamattoman koulutuksen osalta.

Osassa työnantajien palautteista, mutta myös yksittäisten koulutuksen järjestäjien rahoitusjärjestelmää koskevissa palautteissa, nostetaan esiin tarve huomioida paremmin opiskelijoiden toimeentulo: joustavammat mahdollisuudet opiskella omaehtoisella työttömyysetuudella ja esimerkiksi osaikaisen opiskelun parempi tukeminen rahoituselementeillä.

Ohjaus, ohjauspalvelut, toimijaverkosto ja opiskelijahankinta

Osassa piloteista on kehitetty opiskelijahankintaa ja verkostoyhteistyötä tavoitteellisesti, ja niistä on hyviä kokemuksia. Ohjaus ja opiskelijahankinta yhteistyössä verkoston kanssa nostettiin silti usein pilotteja laajempaan kehittämisen kohteena. Ohjauspalvelut ja ohjausverkostot nähdään yhä usein hajanaisina, ja ne ovat rahoitus- ja hallinnollisista pohjistaan johtuen jatkuvassa muutoksessa. Koulutuksen järjestäjiltä vaaditaan paljon osaamista ja resursseja ohjausverkossa toimimiseen sekä vaikuttavaan tulokseen pääsemiseen. Nämä huomiot liittyvät myös rahoituksen riittävyyteen.

Yhteistyön sujuvuus TE-hallinnon kanssa vaihtelee alueittain ja yhteistyössä on paikoin paljon kehitettävää. Toimintatavat ja käytännöt vaihtelevat paljon alueittain ja yhteistyön sujuvuuden arvioinnit vaihtelevat sekä koulutuksen järjestäjillä että ELY-keskuksittain. TE-palvelut eivät aina tavoita asiakaskohderyhmää, koska niillä on liian vähän henkilöstöresursseja, ja jos opiskelijahankintaa ei ole toteutettu verkostomaisesti ja monikanavaisesti ja opiskelijavalintaa yhteisvoimin, heikentää se tuloista ja työvoiman saatavuutta.

2.4 Tutkinto- ja rahoitusjärjestelmän kehittäminen

Jotta järjestelmällä voidaan tulevaisuudessa vastata joustavasti työelämän tarpeeseen muutostilanteissa ja edesauttaa työllisyyttä ja alanvaihtoa, nousee edellä esitettyjen havaintojen perusteella kolme kehittämiskohdetta:

1. Tutkinnon perusteiden tutkinnon osien laajuutta ja joustavuutta tulisi arvioida vahvemmin työllistymisen näkökulmasta.
2. OKM:n ja TEM:n hallinnonalojen koulutusten ja palveluiden tavoitteita ja työnjakoa tulisi selkiyttää hallinnon alojen yhteistyönä ja alueilla yhdessä koulutuksen järjestäjien kanssa. Tähän liittyy myös rahoituksen tarkasteleminen kokonaisuutena.
3. Ohjauspalveluiden kehittämistä tulisi edelleen vahvistaa hallinnonalojen ja aluetoimijoiden yhteistyössä.

Tutkinnon perusteiden tutkinnon osien laajuutta ja joustavuutta tulisi arvioida vahvemmin työllistymisen näkökulmasta.

Keskeinen kritiikki kohdistuu siihen, että tutkinnoissa on paikoin liian laajoja ja isoja tutkinnon osia ja että perusteet eivät mahdollista riittävän laajasti eri tutkinnon osien suorittamista muista tutkinnoista. Tutkintokoulutus ei myöskään kannusta taloudellisesti osaamisen täydentämistä tutkinnon osilla täydentämiseen valinnaisuuksien lisäksi. Tarve tutkintojen joustavoittamiseen ja sitä vastaavan rahoitusjärjestelmän muokkaamiseen nousee esiin useissa palautteissa.

Osin kyse on myös siitä, mikä on koulutuksen järjestäjien valmius ja osaaminen soveltaa nykyisiä perusteita. Tutkinnon osien laajuus ja valinnaisuudet vaihtelevat tutkinnoittain, joten näkemyksissä

voi olla alakohtaista vaihtelua. Osa koulutuksen järjestäjistä kokee selkeämmin, että osaava henkilöstö pystyy nykyjärjestelmän puitteissa yhdistämään tutkinnoista työelämälähtöisiä kokonaisuuksia, sopeuttamaan niitä paikalliseen tarpeeseen ja avaamaan ne myös työnantajille. Myös paikallisiin ammattitaitovaatimuksiin perustuvien tutkinnon osien hyödyntäminen vaihtelee. Siten myös koulutuksen järjestäjien henkilöstön valmiuksiin hyödyntää koulutusjärjestelmän mahdollisuuksia tulee edelleen kiinnittää huomiota. Koulutuksen järjestäjien mahdollisuudet tarjota osaamistodistuksia tutkinnon osaa pienemmistä suorituksista on myös mahdollista ja suositeltavaa, kun ne edesauttavat osaamisen dokumentointia esimerkiksi koulutusten keskeytyessä. Osaamistodistusten hyödyntämisen laajuus on myös asia, jota olisi kiinnostava selvittää lisää.

Rajattujen kokonaisuuksien nähdään palvelevan hyvin työpaikan spesifien osaamistarpeiden täydentämistä sen lisäksi, että ne toimivat laadukkaasti toteutettuna myös rekrytointipolkuina. Jatkuvan oppimisen ja työelämään kiinnittymisen näkökulmasta tutkinnon osia pienempien osaamiskokonaisuuksien ei nähdä palvelevan työelämää ja yksilöitä isossa mittakaavassa. Toteutus edellyttää tarkkaa harkintaa ja tarpeiden kartoitusta yhteistyössä työnantajien kanssa, mikä yleensä tarkoittaa lisää kustannuksia. Aineistossa nostettujen kokemusten perusteella on hyvä, että pienet osaamiskokonaisuudet voivat tarjota kimmokkeen jatkokouluttautumiseen. Suurimmaksi osaksi tutkinnon osat ovat kuitenkin olleet se minimilaaajuus, jolle on kysyntää ja tarvetta työelämän tarpeisiin vastaamiseksi. Osin tätä on voinut ohjata se, että rahoitusjärjestelmän ei nähdä kannustavan tutkinnon osia pienempien osaamiskokonaisuuksien ja muun ammatillisen koulutuksen (8§) toteuttamiseen.

Piloteissa on tutkinnon osaa pienempiä osaamiskokonaisuuksia toteutettu myös orientaatio- tai kartoitustyyppisenä toteutuksena. Toimintamalli on nähty tarpeellisenä, kun varsinainen tavoite on saada houkutelua opiskelijoita alan tutkintokoulutukseen. Toteutuksia on tehty aiempaa räätälöidymmin ja työelämää kuunnellen. Opiskelijoille on annettu myös enemmän ohjausta. Koulutus voisi vastata työvoimakoulutuksen orientaatiojaksoa tai VALMA-koulutuksen tavoitteita. Tämänkin toimintamallin nähtiin eroavan kuitenkin tavanomaisesta ammatillisesta koulutuksesta kustannusten osalta, eikä koulutuksia arvioitu voivan toteuttaa ns. normaalilla rahoituksella. Rahoitus- ja koulutusjärjestelmän kokonaiskuvaa vasten on epäselvää, mihin eri palvelut asemoituvat tulevaisuudessa, ja miten eri hyviksi koetut toimintatavat saadaan leviämään. Aineiston perusteella järjestelmän riskinä on, että kokonaiskuva jää vain yksittäisten asiantuntijoiden varaan ja tarve yhdistää eri rahoitusmuotoja lisääntyy (esim. kartoitus TEM:in rahalla, johon yhdistetään OKM vos-tutkintokoulutus).

Kun tavoitteena on vastata nopeasti rekrytointitarpeisiin ja helpottaa osaavan työvoiman saavuusongelmia sekä kehittää ammatillista koulutusta alanvaihtotilanteissa, edellyttää se työpaikka-kohtaista suunnittelua, tarpeiden tunnistamista ja työpaikan sitouttamista myös yhteisön tasolla. Tätä tukevat työpaikkaohjaajakoulutukset, joiden jatkuvuuteen tulisi kiinnittää huomiota myös vastaisuudessa. Tämä edellyttää taloudellisia resursseja ja koulutusorganisaation osaamisen varmistamista.

Yhteisten tutkinnon osien suorittamiseen liittyvät haasteet ovat myös tätä selvitystä laajempi kysymys. Onko kyse siitä, ettei yhteisten tutkinnon osien opetusta integroida vielä riittävästi ammatillisiin kokonaisuuksiin vai ovatko osaamisvaatimukset itsessään liian vaativia? Tätä tulisi selvittää erikseen.

OKM:n ja TEM:n hallinnonalojen koulutuspalveluiden ja rahoituksen kokonaistarkastelu

Pilotti mahdollisti väljemmät kokeilut, joiden puitteissa on asiakaslähtöisesti etsitty osaamisen kehittämisen ratkaisuja ja rekrytointia edesauttavia koulutusmalleja. Piloteissa on ollut mahdollista testata eri tapoja toteuttaa koulutusta valtionosuudella myös työvoimakoulutuksena. Osa toteutuksista ovat muistuttaneet TE-palveluiden yhteishankintakulutuksia. Pilottien tavoitteiden näkökulmasta on tullut ristiriitaisia viestejä siitä, miten rahoitusta on suunnattu ja käytetty. Vaikka aiheistossa on useita hyviä kokemuksia yhteiskehittämisestä TE-hallinnon kanssa, osalla koulutuksen järjestäjällä on haasteeksi tullut se, että koulutus on ollut kilpailevaa ELY-keskusten hankkimille koulutuksille. Vaikka työelämän tarpeet on kartoitettu, koulutusta ei ole aina voitu toteuttaa työvoimakoulutuksena toivotussa muodossa tai laajuudessa. TE-hallinnon näkökulmasta pilottien on paikoin nähty olevan päällekkäinen TE-hallinnon palvelun kanssa ja vähentäneen TE-palveluiden vetovoimaa, kun koulutuksen järjestäjä on käynnistänyt valtionosuusrahoituksella yhteishankintatyyppisiä koulutuksia. Näissä tapauksissa yhteistyö TE-hallinnon kanssa jo suunnitteluvaiheessa olisi edesauttanut pilottien toteutusta.

Tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien tarvetta työelämän tarpeisiin vastaamiseksi ja uusien osajien löytämiseksi ei voi kattavasti kartoittaa tämän selvityksen perusteella. Pilottien kokemusten perusteella niidenkin tarve on ilmeinen, vaikka se on ollut odotettua vähäisempää. Pohdittaessa mahdollisia muutoksia rahoitusjärjestelmään, kokonaisuutta on syytä tarkastella laajemmin TEM:n ja OKM:n hallinnonaloilla. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien mahdollisuudet auttaa työnantaja-asiakkaitaan osana TEM:n palveluihin kuuluvia yhteishankintoja riippuu pitkälti siitä, onko koulutuksen järjestäjä päässyt ELY:n puitekilpailutusten kautta mukaan palveluntuottajapooliin. Mikäli yhteishankinnat toimivat eri puolella Suomea alueellisesti ja alakohtaisesti työnantajatarpeisiin vastaamiseksi optimaalisella tavalla, OKM:n valtionosuusrahoituksen muuttaminen kannustamaan tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien tarjoaminen, voisi muodostaa kilpailevan palvelumuodon TE-hallinnon kanssa. Tämän toteutumista tulisi kuitenkin selvittää erikseen. Keskeistä olisikin, että eri palvelutarkoituksiin hyödynnettävät palvelut ja rahoitusmuodot muodostaisivat selkeän kokonaisuuden, jota niin koulutuksen järjestäjät kuin myös työelämä voivat hyödyntää nopeisiin osaamismuutoksiin vastaamiseksi.

Koulutukseen ohjausta tulee kehittää edelleen toimijoiden kanssa yhteistyössä.

Alueellisia ohjauspalveluita tulisi edelleen kehittää alueellisena yhteistyönä, samoin kuin kehittää kolmikantaista yhteistyötä TE-hallinnon, työnantajien ja koulutuksen järjestäjien kanssa niin opiskelijoiden ohjaamisessa kuin opiskelijavalinnassa. Alueelliseen tarpeeseen saada motivoituneita työntekijöitä tulee vastata yhdessä työnantajien kanssa, ja hyödyntää työnantajien kiinnostusta osallistua niin opiskelijahankintaan kuin työnantajamielikuvan luomiseen.

3 Kuvaus toteutuksista

Koulutuksen järjestäjät ovat saaneet varsin vapaat kädet suunnitella toteutuksia. Edellytyksenä on ollut, että koulutuksia suunnitellaan yhdessä työnantajien kanssa. Seuraavaksi kuvataan pilotin suunnittelua yhdessä työnantajien kanssa ja osallistuneiden kohderyhmää.

3.1 Pilottien suunnittelu työelämän kanssa ja kohderyhmät

Keskeiset havainnot

- » Pilotteja on suunnittelu yhdessä työnantajien kanssa räätälöiden tai vastaten yleisemmin työelämäyhteistyön kautta saatuihin viesteihin alan osaamistarpeista.
- » Koulutusten pääasiallisina kohderyhmiä olivat työttömät työnhakijat ja omaa osaamistaan päivittävät alan vaihtajat.
- » Pilotteihin on ohjautettu usein TE-toimiston ja jatkuvan haun kautta. Työnantajat ovat olleet usein koulutuksen järjestäjien omien kanavien ja TE-toimiston rinnalla keskeisessä roolissa pilottien markkinoinnissa.

Pilotteja on suunnittelu yhdessä työnantajien kanssa räätälöiden tai yleisemmin työelämäyhteistyön kautta saatuihin viesteihin vastaten.

Toteutuksia on suunniteltu pääsääntöisesti yhdessä työnantajien kanssa, vaikka työelämäyhteistyön tavat vaihtelevat. Kaikkien vastaajien osalta prosessia ei ole ilmaistu selkeästi. Suuressa osassa pilotteja tarpeita on kartoitettu olemassa olevien työelämäkumppanien kanssa keskustellen ja haastatellen. Tukena on esimerkiksi käytetty osaamiskartoituksia tai yritysten omaa seurantatietoa tarpeiden tunnistamisessa. Alla on esimerkki osaamiskartoituksia hyödyntäneestä toteutuksesta:

Pilotissa on pyritty löytämään ne yritykset ja työpaikat, jotka tarvitsevat työvoimaa ja osaajia. Yritykset kertoivat heille tärkeitä osaamisen kehittämisen tarpeet ja koulutusten sisältö räätälöitiin sen mukaan, millaisiin tehtäviin he tarvitsevat uutta työvoimaa. Lyhyellä täsmäkoulutuksella (1–10 pv) koulutettiin osallistujille alan perusasioita ja -taitoja. Koulutuksen sisältö räätälöitiin tämän tarpeen mukaisesti. Yritysten ehtona oli rekrytoida tietty määrä osallistujia, mikäli kokevat henkilöiden osaamisen (ja persoonan) sopivan yritykseensä. Sisältö suunniteltiin siten, että osallistujat saivat kokonaisnäkömyksen alasta ja koulutuksen jälkeen osallistujat saivat rohkeutta ja tukea joko hakea töihin alan yrityksiin tai hakeutua oppilaitokseen opiskelijaksi. Yritys sai nimetä mukaan koulutukseen myös työntekijöitään, joiden olisi hyvä kehittää kyseistä osaamista. Opiskelijoille kerrottiin myös oppiso-

pimuksella opiskelusta, jolloin myös työpaikoille rekrytoidut henkilöt voivat halutesaan kasvattaa osaamistaan ja aloittaa tutkinto-opinnot, kun siihen on sopiva ajankohta.

Yhdessä esimerkissä on koottu alan keskeiset yritykset, ja lähdetty rakentamaan kokonaan uutta koulutusosuutta koko alan tarpeisiin:

Kosteudenhallintaosaamisen parantamisen tarve työmailla tuli alan yrityksiltä. Hankkeesta perustettiin projekti, jonka ohjausryhmässä oli edustettuna 14 suurimman rakennusliikkeen asiantuntijat. Reunaehtona oli, että koulutus voidaan suorittaa verkossa. Osaamistavoitteet laadittiin yhdessä.

Osa pilotin toteuttajista on tukeutunut alakohtaiseen ennakkointitietoon ja työelämältä tulleisiin syötteisiin ilman työpaikkakohtaista räätälöintiä. Yksittäisissä tapauksissa syyksi on nostettu pilotin nopea aikataulu. Osassa taas on toteutettu erikseen räätälöityjä, ja "bulkkikoulutuksia", jolloin on voitu tarjota esimerkiksi korttikoulutuksia (mm. työturvallisuuskortti, hätäensiapu, hygieniapassi, anniskelupassi) työelämän tarpeisiin. Joissain tapauksissa työnantajat ovat tällöin olleet osallisina esimerkiksi itse työpaikalla järjestettävän koulutuksen toteutuksessa ja arvioinnissa, tai työelämälle on tarjottu osaamiskokonaisuuksia ennalta suunnitelluista palasista. Muutamissa tapauksissa suunnittelu on tehty lähinnä TE-hallinnon kanssa.

Työnantajat ovat osallistuneet lähinnä työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnitteluun. Lisäksi työnantajilta on selvitetty työtehtäväkohtaisen, tutkintoa tai sen osaa kapeamman ammattiosaamisen hyödyllisyyttä työvoimatarpeeseen vastaimiseksi.

Työnantajille suunnattuun kyselyyn vastanneista 60 % oli ollut koulutusten suunnitteluvaiheessa mukana, ja 64 % oli suunnittelemassa koulutusten toteutusta jonkin verran tai aktiivisesti. Laajimmillaan työnantajat ovat olleet osallisena kaikissa vaiheissa, niin suunnittelussa, opiskelijavalinnassa, seurannassa kuin myös ohjausryhmätyöskentelyssä, jossa on koulutuksen järjestäjien lisäksi TE-hallinnon edustajat.

Koulutusten opiskelijakohderyhmissä korostuivat työttömät alan vaihtajat.

Suurella osalla (76 %) kohderyhmänä oli työttömät alanvaihtajat ja työttömät omaa osaamistansa täydentävät työttömät (58 %). Osassa pilottien toteutuksissa työvoiman saatavuusongelmiin vastaamiseksi on kohderyhmänä olleet työttömät työnhakijat, joiden polku työmarkkinoille on pidempi. Nykyisessä työssään osaamista täydentävät työntekijät olivat noin puolella kohderyhmänä. Toteutusten tavoitteet vaihtelevat: osalla koulutus on tähännyt esimerkiksi esimiesvalmiuksien tai työpaikkaohjauksen taitojen kehittämiseen, osalla tavoitteena on ollut selkeämmin päivittää osaamista, jolla mahdollistetaan työn jatkuvuus ja ennaltaehkäistään siten myös työttömyyttä. Noin viidennes on valinnut valmiista vaihtoehdoista muu-vaihtoehdon.

Työnantajien kyselyyn vastanneiden osalta ei saa vertailtavaa peilipintaa, sillä vastaajajoukko on valikoitunut, mutta vastauksista saatu kuva koulutuksiin osallistuneista vastaa hyvin koulutuksen järjestäjien antamia tietoja⁴.

Taulukko 1. Kohderyhmien prosentuaalinen osuus pilotin toteutuksista (n=38) koulutuksen järjestäjien ilmoittamana (vastaajien määrä, prosenttiosuuksien mediaani, keskiarvo, minimi ja maksimi).

	% kohderyhmästä	koul. järj. n.	Mediaani % kohderyhmästä	Keskiarvo % kohderyhmästä	MIN % kohderyhmästä	MAKS % kohderyhmästä
Työttömät alan vaihtajat	76 %	29	25 %	36 %	5 %	90 %
Työttömät oman alan osaamistaan täydentävät/päivittävät	58 %	22	35 %	41 %	3 %	90 %
Työelämässä olevat alan vaihtajat	32 %	14	10 %	23 %	2 %	75 %
Nykyisessä työssään osaamistaan täydentävät työntekijät	47 %	19	36 %	46 %	3 %	100 %
En osaa sanoa	24 %	9	10 %	22 %	5 %	100 %
Muut	21 %	8	20 %	37 %	2 %	100 %

Työttömät työnhakijat ovat olleet suurin kohderyhmä, ja kuvausten perusteella suurella osalla koulutuksiin osallistuneista on ollut paljon osaamisen ja perustaitojenkin täydentämisen tarpeita. Osallistujilla on mm. pirstalainen työhistoria, ei aikaisempaa ammatillista koulutusta tai keskeytynyt koulutus. Mukana on ollut paljon maahanmuuttajataustaisia, joilla on ollut tarve kielitukeen. Yksittäisissä kuvauksissa kohderyhmään on kuulunut myös turvapaikanhakijat. Muutamalla on ollut selkeämmin osatyökykyisiä opiskelijoita, lievästi kehitysvammaisia tai kuntouttavan koulutuksen tarpeessa olevia. Muutama koulutuksen järjestäjää toi esiin, että alueen työllisyystilanteesta johtuen pilottiin on ohjautunut ns. vaikeammin työllistettäviä, ei niinkään osaamista täydentäviä [työnhakijoita](#). Kuitenkin monet koulutusryhmät ovat olleet hyvinkin heterogeenisiä ja kohderyhmät ovat vaihdelleet toteutuksittain.

Alan vaihtajien taustoista ei aineistosta saada kovin yksityiskohtaisesti tietoa, mutta osa on esimerkiksi kertonut, että työnantajat ovat halunneet pitkään toisella alalla työelämässä olleita eri alan osaajia, joiden osaamista voidaan hyödyntää. Osallistujien taustoja on kuvattu esimerkiksi ilmastonmuutoksen osaajien koulutuskokonaisuudessa, jossa osallistujat olivat korkeasti koulutettuja. Koulutusta on suunnattu myös korkeakoulutettujen alaa vaihtaville maahanmuuttajille erikseen.

⁴ Kyselyyn vastanneista työnantajista suurella osalla (63 %) oli kohderyhmänä alaa vaihtavat työnhakijat ja noin puolella samalla alalla pysyvät työttömät työnhakijat. Alaa vaihtavat työssä olevat noin kolmanneksella, ja kahdella viidesosalla samalla alalla pysyvät työssä olevat, eli käytännössä oma henkilöstö. Suurella osalla (n. 70 %) kohderyhmä oli ns. parhaassa iässä olevia, ja kolmanneksella ikääntyviä. Yli puolella kohderyhmään kuului maahanmuuttajia. Avovastauksissa muutama kertoi, että kohderyhmänä on ollut erityisesti nuoret, tai esimerkiksi alalle tulevat nuoret työntekijät ja työrajoitteiset työntekijät. Osa painotti, että kohderyhmä on ollut laaja, sisältäen esimerkiksi alasta kiinnostuneet työttömät tai työttömyysuhan alla olevat henkilöt. Osa kertoi, että edellytyksenä on ollut tietty pohjaosaaminen tai kokemus alalta.

Oman alan osaamista täydentävät työttömät näyttäytyvät kuvausten perusteella pienemmältä kohderyhmältä: osallistujissa on esimerkiksi kuvattu olleen henkilöitä, jotka ovat toimineet alalla pitkään ilman pätevyyttä tai aikaisemmat opinnot ovat jääneet kesken. Mukana on myös koulutuksia, joissa on selkeämmin haettu erikoisosaajia alan aikaisempaa koulutustaustaa omaavista yritysten rekrytointiongelmiin vastaamiseksi.

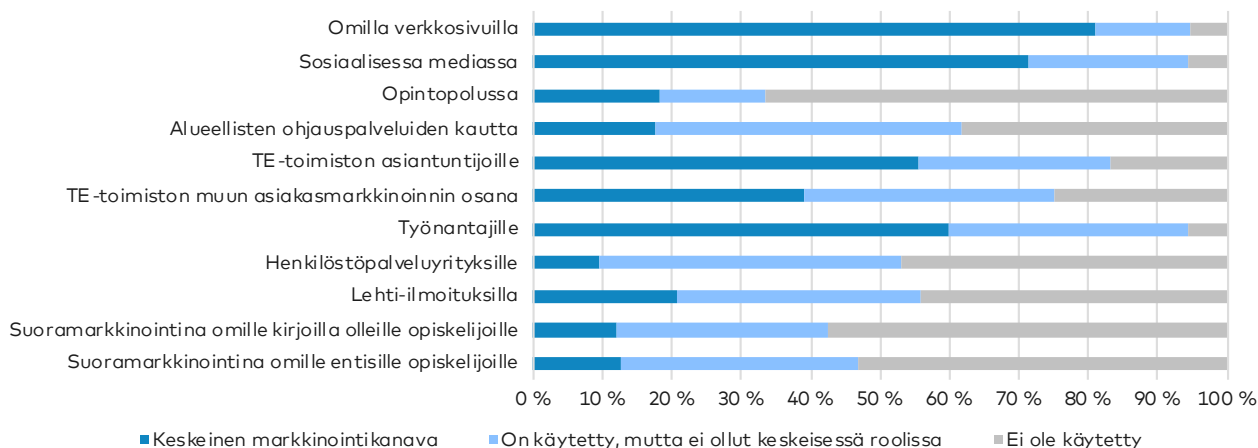
Nykyisessä työssä osaamista täydentävien kohderyhmään kuuluvien työnteon edellytyksiä ja ammattitaitoa on edesautettu useammassa pilotin koulutuksessa. Koulutuksella on vastattu työssä osaamisen kehittämiseen edellyttäviin muutoksiin vastaamiseksi. Yhdessä toteutuksessa pääkohderyhmänä on ollut erityisesti mikro- ja pienten yritysten omistajayrittäjät. Toteutuksissa on mukana ainakin yksi koulutus, johon on osallistunut yrityksen omia työntekijöitä, joilla ei ole alan tutkintoa, ja joiden työsuhde on ollut päättymässä. Opiskelijoita on koulutettu oppisopimuksella joko saman tai toisen työnantajan palvelukseen.

Muu-kohderyhmässä oli kuvattu osallistujien taustoja, jos valmiit vaihtoehdot eivät ole olleet tarpeeksi osuvia. Esimerkiksi kohderyhmästä osa on ollut alan harrastajia tai omia (maahanmuuttaja-taustaisia) opiskelijoita. Aivan kaikkien osallistujien kohderyhmää ei tunnettu tarkkaan, tai osattu eritellä. Osa toi esiin, että luvut ovat arvioita ja osalla tiedot perustuivat tarkempiin laskelmiin.

Ikäjakaumaa kuvasi vain pieni osa koulutuksen järjestäjistä (n=8), ja kuvausten perusteella kohderyhmät ovat vaihdelleet paljon. Mukana on joitain alle 20-vuotiaita ja yli 60-vuotiaita, mutta usealla osallistuneiden ikäjakauma on asettunut 40–50 vuotiaisiin.

Työnantajat ovat olleet koulutuksen järjestäjien omien kanavien ja TE-toimiston rinnalla keskeisessä roolissa pilottien markkinoinnissa, vaikka pilotteihin on ohjautettu usein TE-toimiston ja jatkuvan haun kautta.

Miten olette markkinoineet pilotin koulutuksia?



Kuva 1. Koulutuksen markkinointi koulutuksen järjestäjien kertomana (n=37).

Koulutuspaketeista tehtiin esite sekä YouTube-videot, joissa kerrottiin koulutuspakettien sisällöistä. Markkinoinnissa käytettiin suoramarkkinointia, Facebook-mainontaa, Instagram-mainontaa ja Google-markkinointia.

Laajimmillaan on kuvausten perusteella hyödynnetty työpaikkojen oman viestinnän lisäksi⁵ some-markkinointia, alueen yrityskoordinaattoreita, erilaisia hankkeita, lehtimainoksia, kolmannen sektorin toimijoita, muita koulutuksia ja yrityksille suunnattuja infotilaisuuksia. Pilottien moninaisen luonteen takia on ymmärrettävää, että ohjautuminen koulutuksiin on vaihdellut varsin paljon. Esimerkiksi lehti-ilmoittelu on tuonut yhden ravintola-alan koulutusten järjestäjän koulutuksiin hyvin yhteydenottoja. Toisaalla uutisointi alkavista koulutuksista edes valtakunnallisen median kautta ei tuonut tarpeeksi kiinnostuneita pilottin tavoitteen mukaisen ryhmän muodostamiseen.

Hyvänä käytäntönä nousee erityisesti maahanmuuttajien osalta vertaistiedotus, järjestötoimijoiden, vapaan sivistystyön ja hankkeiden ohjaushyödyntämistä. Yhdessä pilotissa tietoa koulutuksen mahdollisuuksista on levitetty omalla kielellä yhteyshenkilön kautta, toisessa esimerkissä tietoa on levitetty SPR:n ja kansanopiston kautta. SPR:n yhteyshenkilö on tällöin kartoittanut laajasti kiinnostuneiden osaamista ja motivaatiota ennen ohjausta koulutukseen.

Kokemukset yhteistyön onnistumisesta TE-hallinnon kanssa opiskelijoiden ohjauksessa ovat vaihdelleet varsin paljon. Parhaimmillaan yhteistyö on ollut alusta alkaen sujuvaa ja opiskelijavalintaa on tehty yhdessä työnantajien, TE-hallinnon asiantuntijoiden ja koulutuksen järjestäjän kanssa. Osassa toteutuksissa ohjaus ja valinta on jäänyt enemmän TE-toimiston asiantuntijoille, ja näkemykset onnistumisesta vaihtelevat enemmän – riippuen myös asiantuntijoiden ruuhkatilanteesta.

Koulutuksiin on ohjaututtu pääsääntöisesti monikanavaisesti.

Suuri osa koulutuksen järjestäjistä on hyödyntänyt TE-toimiston yhteistyötä ohjauksessa. Neljässä pilotissa se on ollut ainoa reitti, ja puolella ohjautuneista on vähintään 60 % tullut TE-toimiston kautta.

Taulukko 2. Mitä kautta opiskelijat ovat ohjautuneet pilotteihin? (n=37).

Opiskelijoiden ohjautuminen pilottiin:	%	N (n=37)
TE-toimistosta:	70 %	26
Työnantajilta, jotka ovat rekrytoineet uusia työntekijöitä:	30 %	11
Työnantajilta; opiskelijat olleet työnantajien omia työntekijöitä:	35 %	13
Henkilöstöpalveluyritysten asiakkaita:	11 %	4
Jatkuvan haun kautta (ns. yleinen haku):	51 %	19
Nykyisistä opiskelijoista:	41 %	15
En osaa sanoa:	8 %	3
Muu, mikä?	14 %	5

⁵ Työnantajille suunnattuun kyselyyn vastanneista 60 % on ollut mukana markkinoimassa koulutusta potentiaalisille osallistujille.

3.2 Millaisia ammatillisen osaamisen pilotteja on toteutettu?

Keskeiset havainnot

- » Koulutuksia on toteutettu erityisesti tekniikan aloille, palvelualoille, kaupan ja hallinnon aloille sekä terveys- ja hyvinvointialoille.
- » Koulutuksen järjestäjät ovat toteuttaneet yhden tutkinnon osan suorittamiseen ja koko tutkintoon tähtäävää koulutusta useammin, vaikka laajuudet ja toteutusmallit vaihtelevat usein paljon myös koulutuksen järjestäjän sisällä.
- » Tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien toteutukset vaihtelevat tavoitteiltaan.

Koulutuksia on toteutettu erityisesti tekniikan aloille, palvelualoille, kaupan ja hallinnon aloille sekä terveys- ja hyvinvointialoille

Taulukko 3. Koulutuksen järjestäjät, jotka ovat suunnanneet piloteissa koulutuksia eri koulutusaloille.

Mille aloille pilotissa on toteutettu koulutuksia?	n	%
Kasvatusalat	3	5 %
Humanistiset ja taidealat	1	3 %
Yhteiskunnalliset alat	1	3 %
Kauppa ja hallinto	14	38 %
Luonnontieteet	1	3 %
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	7	19 %
Tekniikan alat	21	57 %
Maa- ja metsätalousalat	4	11 %
Terveys- ja hyvinvointialat	13	35 %
Palvelualat	25	68 %

Seuraavaksi kuvataan koulutuksen järjestäjien vastausten perusteella koulutusten suuntautumista koulutusalojen sisällä. Vastaukset eivät olleet yhteismitallisia, mutta niistä saa yleiskuvaa koulutusten kohdentamisesta. Koulutusaloakohtaisen purun jälkeen esitellään ensin tarkemmin koulutusten laajuutta, minkä jälkeen kuvataan tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien toteutuksia.

Palvelualalla puhtaus- ja kiinteistöalan koulutusta on toteutettu runsaasti (18 mainintaa): perustutkintoa, ammattitutkintoa, tutkinnon osia ja tutkinnon osaa pienempiä osaamiskokonaisuuksia. Koulutusten suuntautumisissa mainittiin ylläpitosiivous, moniosaaja puhdistuspalvelualalle, kiinteistönhoitaja, kodinhuoltaja, toimitilahuoltaja ja laitos-/sairaalahuoltaja. Ravinto- ja catering alan mainintoja oli lähes yhtä monta (17). Osa on tarkentanut toteutusten suuntauksia ja laajuuksia. Mukana on ravitsemustyöntekijöiden, keittiötyöntekijöiden, tarjoilijoiden ja kokkien koulutusta. Kokkien koulutuksessa on esimerkiksi finedinig-erikoistumiskoulutusta. Ruokapalvelujen koulutettavat esimer-

kiksi ovat suorittaneet ammattitutkinnon yhden pakollisen tutkinnon osan. Esimerikiksi Ravitsemus-työntekijöiden koulutuksen osalta kerrottiin, että perustutkinnosta on voinut suorittaa osia 1–4: Kaikki opiskelijat suorittavat aluksi ravitsemuspalveluissa toimiminen -tutkinnon osan. Muut tutkinnon osat opiskelija suorittaa omien tavoitteidensa mukaisesti. Koulutus antaa myös hyvät valmiudet puhdistusalan palveluissa toimimiseen.

Palvelualalla on toteutettu myös matkailualalle suuntaavaa koulutusta (4), luonnontuotealan koulutusta (luonnontuotekerääjät, yksityiset luontoalan yrittäjät), elintarvikealan koulutusta (2) (mm. leipomot, pitopalveluyritykset), logistiikan perustutkintoa (2), varastotyöntekijän koulutusta, taksin kuljettajan, kuorma-auton kuljettajan sekä tekstiili- puhdistuspalvelu- ja pesula-alan koulutuksia.

Kaupan ja hallinnon alan koulutuskokonaisuudet ovat pitäneet sisällään mm. myyjien kouluttamista nimettyihin työpaikkoihin, myyntitehtävissä toimivien kouluttamista, myynnin ammattitutkinnon ja lähiesimiestyön ammattitutkinnon suorituksia, myynti ja palvelumuotoilu -koulutusta, liiketoiminnan perustutkinto (esim. logistiikkaosaaja) ja mm. yleisemmin liiketalouden yksittäisten tutkinnon osien suoritusta. Liiketoiminnan alalla on suoritettu myös yhteisten tutkinnon osien tutkinnon osaa yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittava osaaminen (todistus on annettu tutkinnosta, joka vastasi parhaiten aiempia opintoja, työelämäosaamista tai jatkotavoitetta. Pääosin liiketoiminta-alaa). Koulutusalan sisällä on lisäksi toteutettu mm. kuljettajavalmennus (asiakaspalvelu), alan digiosaamisen päivittämiskoulutusta, kiinteistöväylitys- ja isännöintialojen koulutusta (isännöinnin ammattitutkinnon pakollisen tutkinnon osan, Isännöinnin toimintaympäristön hallinta, suorittaminen yhdistämällä koulutus ja työssäoppiminen, kesto n. 3-4kk).

Tekniikan aloilla kone- ja tuotantotekniikan koulutuksia on toteutettu useita (13 mainintaa). Mukana on hitsaajan tutkinnon osia tai pätevöittävää koulutusta, koneistuksen ja särmääjän koulutusta. Suuri osa ei ole tarkentanut koulutusten tavoitteita. Kaikkien koulutusten osalta ei ole varmuutta, minkä alan koulutuksesta on ollut kyse, joten metallipuolen koulutusta on voinut olla hieman enemmänkin. Muutama vastaaja nosti kuitenkin esiin, että alalle on ollut vaikea saada hakijoita. Rakennusosalalla on ollut ainakin 11 koulutusta, ml. maanrakennus ja talonrakennus, talotekniikka ja puuelementtirakentaminen. Puu- ja prosessiteollisuuden ja puualan toteutuksia oli muutamia. Yksi koulutus tähtäsi tarjoamaan valmiuksia prosessialalle. Neljä koulutuksen järjestäjää toteutti sähkö- ja automaatioalan koulutuksia. Ainakin kolme koulutuksen järjestäjää on toteuttanut pintakäsittelyalan koulutuksia, mukaan lukien pt, at ja eat:n tutkinnon osia tai pienempiä kokonaisuuksia.

Tekniikan koulutuksissa on ollut LVI-alan toteutuksia, koulutusta ilmanvaihtojärjestelmien huoltoon sekä lämpöpumppuhuoltotyöhön liittyviä täsmäkoulutuksia. Eri ammattitutkinnoista mainittiin kylmäasentajan, lämmityslaitteasentajan ja kiskoliikenteen turvalaitteasentajan ja prosessiteollisuuden ammattitutkinnot. Koulutuksia on suunnattu logistiikan puolelle (tavaraliikenne, sisälogistiikka, varastologistiikka). Auto- ja kuljetusalalla on ollut jakeluautonkuljettajan koulutusta, taksinkuljettaja-koulutusta sekä autoalan perustutkinnon paikallisen tutkinnon osan polkupyörän huoltaminen ja korjaaminen. Maanmittausosalalla on suoritettu ammattitutkinnon tutkinnon osan ammattitaitovaatimus uuden mittaus teknologian käyttöönotto. Osasta koulutuksista kerrottiin ammatti, kuten murs-

ketyöntekijä, tuotannon moniosaaja ja asfalttityöntekijä (rakennusalan pt), jonka koulutus on räätälöity työnantajakohtaisesti. Lisäksi on toteutettu koulutusta laboratorioalalla ja kiinteistöhoitajakoulutusta.

Terveys- ja hyvinvointialojen koulutusalan sisällä on toteutettu erityisesti lähihoitaja- ja hoiva-avustajakoulutuksia. Kaikki eivät ole tarkentaneet tavoitteita, mutta hoiva-avustajakoulutus mainittiin viisi kertaa. Volyymit ovat vaihdelleet yksittäisistä opiskelijoista ryhmiin. Lisäksi on toteutettu täydennyskoulutusta töihin palaaville lähihoitajille, klinikkaeläinhoitotyön ja välinehuollon (suun terveydenhuolto), ja sote-alan ammatilliset valmiudet -koulutus. Hyvinvointialan yrittäjille on myös koulutusalan alla tarjottu digitaitojen koulutusta. Alla on esimerkki hoiva-avustajakoulutuksen sisällöstä:

Hoiva-avustajakoulutus, non-stop (1–3 tutkinnon osan suorittaminen: kasvun ja osallisuuden edistäminen 25 osp, toiminnalliset menetelmät hyvinvoinnin edistämässä 15 osp sekä avustamis- ja asiointipalvelujen tuottaminen 30 osp). Tutkinnon osat ovat osa sosiaali- ja terveydenhuoltoalan perustutkintoa ja puhtaus- ja kiinteistöpalvelu. Non-stop koulutus, työvaltainen. Teoriaopinnot osittain verkossa.

Tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen koulutusalan toteutuksia on ollut esimerkiksi digikoulutus-koulutus (tutkinnon osaa pienemmät osat tarvittavien digivalmiuksen parantamiseksi), heikot perus- ja digitaidot -koulutus sekä työssä tarvittavien sovellusten, mobiiliteknologian ja pilvityöskentelyn taitojen koulutus. Yksi toteutus oli spesifimmin ohjelmointikoulutus korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille (ammatti esim. webdesigner, front- tai back end developer). Yhtä koodaajakoulutusta on avattu seuraavasti:

Koodaajakoulutus (osa tieto- ja viestintäteknologian perustutkintoa); kaikilla opiskelijoilla oli hakuvaiheessa ja opintojen aikana mahdollisuus muuttaa tavoitettaan koodaajakoulutusohjelmasta koko tutkinnon suorittamiseen ja toisin päin.

Kasvatusalan koulutukset ovat pitäneet sisällään koulunkäyntiohjaajan koulutuksia, minkä lisäksi yksi koulutuksen järjestäjä on järjestänyt koulutusta VALMA-koulutuksena. **Humanistisen ja taidealan koulutusalan** koulutukset ovat pitäneet sisällään luovan alan yrittäjien digityökalujen koulutusta (muu ammatillinen koulutus 8§). **Yhteiskunnalliset alojen koulutukset ja luonnontieteiden koulutus** on ollut ilmastonmuutosmuutoksen osaaja -nimellä kulkenutta koulutusta, jossa tutkinnon osat olivat resurssitehokkuuden asiantuntijana toimiminen ja kestäväällä tavalla toimiminen.

Koulutuksen järjestäjät ovat toteuttaneet yhden tutkinnon osan suorittamiseen ja koko tutkintoon tähtäväää koulutusta useammin, vaikka laajuudet ja toteutusmallit vaihtelevat usein myös koulutuksen järjestäjän sisällä paljon.

Taulukko 4. Koulutusten laajuudet koulutuksen järjestäjittäin (n ja prosenttiosuus koulutuksen järjestäjistä).

Laajuus (n=37)	n	%
Pienet kokonaisuudet, jotka on muodostettu tutkinnon perusteissa määrätyn tutkinnon osan tai tutkinnon osien ammattitaitovaatimuksista tai osaamista-voitteista:	15	41 %
Yhden tutkinnon osan suorittamiseen tähtäväää koulutusta:	23	62 %
Useamman tutkinnon osan suorittamiseen tähtäväää koulutusta (ei kuitenkaan koko tutkinto):	15	41 %
Koko tutkinnon suorittamiseen tähtäväää koulutusta:	18	49 %
Ammatillista osaamista syventävää tai täydentävää ammatillista koulutusta (8 §):	10	27 %

Koulutuksen järjestäjiä pyydettiin arvioimaan prosenteissa pilotin toteutuksia koulutuksen laajuuden näkökulmasta (yhteensä 100 %). Suuri osa koulutuksen järjestäjistä on toteuttanut pilotissa eri laajuisia koulutuksia. Kaksi koulutuksen järjestäjää oli vastannut kaikkiin vaihtoehtoihin. Pieniä kokonaisuuksia, jotka on muodostettu tutkinnon perusteissa määrätyn tutkinnon osan tai tutkinnon osien ammattitaitovaatimuksista tai osaamistavoitteista, toteutti noin kaksi viidesosaa (n=15). Tutkinnon osaa pienempien kokonaisuuksien osuus toteutuksista vaihtelee yhdestä prosentista sataan prosenttiin (mediaani on 25 % ja keskiarvo 39 % toteutuksista).

Yhden tutkinnon osan tarjonta (n=23) on niin ikään vaihdellut paljon – yksittäistä osallistujista kaikkiin toteutuksiin (mediaani 23 % ja keskiarvo 35 %). Mukana on myös toteutuksia, joissa tutkinnon osan koulutusta on täydennetty tutkinnon osaa pienemmillä osaamiskokonaisuuksilla. Useamman tutkinnon osan koulutuksia järjestäneiden (n=15) toteutuksista muutamalla nämä ovat olleet vain pienempi osa pilottia, mutta useammalla toteuttajalla useamman tutkinnon osan toteutukset ovat olleet yleisempiä (mediaani 40 %, keskiarvo 48 %). Samoin on koko tutkinnon suorittamiseen tähtävään koulutuksen järjestäjillä (n= 18, mediaani 55 % ja keskiarvo 58 %). Muuta ammatillista koulutusta järjestäneillä (n=10) koulutusten osuuden vaihteluväli on suurta, mutta useammalla toteutukset ovat olleet varsin suuressa osassa (mediaani 56, keskiarvo 56 %). Toteutusten laajuuksista on kysytty myös työnantajilta, mutta valikoituneeseen otantaan perustuvasta kyselystä ei voi tehdä tilastollisia johtopäätelmiä⁶.

⁶ Kyselyyn vastanneista työnantajista noin kolmannes tunnisti, että tavoitteena oli koko tutkinnon laajuinen koulutus, lähes yhtä suurella osalla oli useamman tutkinnon osan laajuisia kokonaisuuksia ja yhden tutkinnon osan laajuisia koulutuksia. Noin viidennes tunnisti, että koulutus on koostunut tutkinnon osaa pienemmistä kokonaisuuksista. Käytännössä toteutustavasta riippuu paljon, onko työnantaja tietoinen opiskelijan näkökulmasta koko koulutuksen laajuudesta. Jos työpaikan oma henkilöstö on ollut koulutuksessa, tai koulutus on osa rekrytointiprosessia, näkyvä on selkeämpi. Jos opiskelijat ovat suorittamassa

Tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien toteutukset vaihtelevat tavoitteiltaan.

Selvityksen erityisenä painopisteenä on ollut tuottaa tietoa tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien sisällöistä sekä toimivuudesta ja tarpeellisuudesta työelämän tarpeisiin vastamiseksi. Yhteensä 15 koulutuksen järjestäjää on kertonut toteuttaneensa pilotin aikana pienempiä osaamiskokonaisuuksia. Useampi koulutuksen järjestäjä on tuonut esiin, että pilotin alussa on arvioitu työelämän kaipaavan tutkinnon osaa pienempiä koulutuskokonaisuuksia, mutta tarpeiden tunnistamisen jälkeen on tullut ilmi, että tarve on ollut tutkinnon osille tai koko tutkinnolle. Toisaalta kaikki eivät ole tätä mahdollisuutta edes tarjonneet.

Tutkinnon osaa pienempien koulutusten osalta toteutukset ovat jaettavissa seuraavasti: 1) koulutus antaa mahdollisuuden siirtyä koulutuksen kautta suoraan työelämään, tai 2) antaa valmiuksia täydentää osaamista omalla alalla. Osallistuja voi tämän jälkeen täydentää osaamista jatkokouluttamalla, mutta itse koulutus antaa valmiudet työelämässä toimimiseen. 3) Koulutus toimii selkeästi esivaiheena ennen tutkintokoulutusta tai tutkinnon osista koostuvaa koulutusta. 4) Muutama on kertonut, että keskenjääneet koulutukset on laskettu tutkinnon osaa pienemmiksi suorituksiksi, jos ammattitaitovaatimukset ovat täyttyneet. Tällöin on annettu osaamistodistus.

Koulutuksesta suoraan työelämään, tavoitteena alan vaihto tai osaamisen täydentäminen:

Kyselyn kuvauksista ei saa tarkkaa tietoa siitä, kuinka monessa toteutuksessa tavoitteena on ollut selkeästi työelämään siirtyminen, mutta aineistossa on useampia näitä kuvaavia esimerkkejä. Yksi koulutuksen järjestäjä on esimerkiksi toteuttanut osaamiskokonaisuuksia eri aloille ja työtehtäviin työvoimapulan ratkaisemiseksi. Koulutusten sisällöt on suunniteltu yhdessä työnantajan ja koulutajan kanssa ja niissä on tarvittaessa käytetty apuna tutkinnon osien sisältöjä⁷.

Alla on yksityiskohtaisempi esimerkki toteutetusta rakennusalan toteutuksesta. Saman koulutuksen järjestäjän muut vastaavantyyppiset koulutukset ovat kohdentuneet puhdistuspalvelualalle, hoiva-alalle ja palvelualalla sekä liiketalouden alalle että ravintola-alalle.

Pilottikoulutuksen tavoitteena on maahanmuuttajien työllistyminen rakennusalan avustaviin tehtäviin lyhyellä koulutuksella. Koulutusta markkinointiin laajasti Lahden alueella, suomen kielen kursseilla, kotoutumiskoulutuksissa eri oppilaitoksissa.

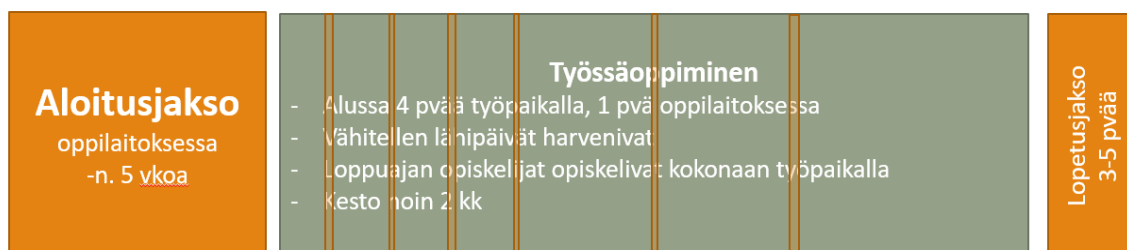
vain osaa koulutuksesta työpaikalla, laajuus voi näyttäytyä esimerkiksi tutkinnon osana, joka suoritetaan sillä hetkellä. Tämä vahvistui myös tehdyissä haastatteluissa. Siten luvut ovat suuntaa-antavia.

⁷ Tutkinnot, joista pienempiä kokonaisuuksia on hyödynnetty koulutuksen toteutuksissa: Ohjelmiston toteuttaminen, testääminen ja käyttöönotto (tieto- ja viestintätekniikan pt), ohjelmistokehittäjänä toimiminen (tieto- ja viestintätekniikan pt). Asfaltointi (rakennusalan pt). Ravitsemispalveluissa toimiminen, Asiakaspalvelu ja myynti, Kahvilapalvelut, Annosruokien ja juomien tarjoilu. Asiakaslähtöisten puhtaus- ja kiinteistöpalvelujen tuottaminen, Laitoshygieneiapalvelut, Ylläpitosiivouspalvelut, Laitoshuoltopalvelut, Perussiivouspalvelut. Runkovaiheen työt, ulkoverhous- ja kattotyöt, ikkunatyöt, mittaus, elementtiasennus, viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, yhteiskunta- ja työelämäosaaminen (rakennusalan pt). Valmistustyötehtävissä toimiminen, hitsaus (kone- ja tuotantotekniikan pt). Ylläpitosiivouspalvelut. Tavarantoimitus ja säilytys, tavarantoimituksen keräily ja lähetys, trukinkuljettajan tehtävät, varaston tietojärjestelmät, inventointi ja saldonhallinta, viestintä ja vuorovaikutusosaaminen, yhteiskunta- ja työelämäosaaminen (Logistiikan pt). Taksikuljetukset (Logistiikan pt).

Tällä koulutusmuodolla haluttiin vastata työelämätarpeisiin, mm. yrityksille uusia työntekijöitä esim. kesäksi lyhyen työelämävaltaisen koulutuksen kautta ja töitten kautta oppisopimukseen. Kevään rakennusalan pilotointiryhmään osallistui 12 maahanmuuttajataustaista opiskelijaa.

Rakennusalan pilotoinnissa osaamistavoitteina olivat 1) uudis- ja korjausrakentaminen (työmaakoulu/harjoitustyöt), 2) perusmittavälineiden käyttäminen ja piirustusten lukeminen, 3) työvälinetietous ja harjoitustyöt, 4) rakennusmateriaalit, 5) suojaaminen ja varastointi, 6) jätteiden lajittelu ja uudiskäyttö, 6) rakentamisen vaiheet ja rakennustekniset harjoitustyöt, 7) rakennusalan suomea, 8) digiperehdytys ja työnhakuvalmennus, 9) työturvallisuuskoulutus, 10) tulityökoulutus ja 10) henkilökohtaisen urapolun suunnittelu

Pilottikoulutus toteutui omana ryhmänä. Koulutus koostui tiiviistä lähiopetusjaksosta oppilaitoksessa 5 viikkoa (rakennusalan perustaitojen harjoittelua ja ammattisuomea) sekä työharjoittelujaksosta 8 viikkoa, jolloin oli lähipäivä oppilaitoksessa kerran viikossa. Työssäoppimista refleктоitiin ryhmän kanssa koko koulutuksen ajan. Kahdestatoista opiskelijasta yksi keskeytti koulutuksen. Koulutuksen päättyessä heistä seitsemän työllistyi rakennusalalle, viidelle saatiin oppisopimuskoulutus.



Kuva 2. Nopea polku rakennusalan töihin maahanmuuttajille 11.3.-11.6.2019 ja 9.9.-18.12.2019 Rakennusala. Lähde: Ahola, M. & Oikkonen, T. 2019. Oppilaitoksen ja työelämän rajapinnalla – yhteistyötä ja asennetta. LAMK RDI Journal

Esimerkiksi toisen koulutuksen järjestäjän taholla on työttömille, oman alan osaamista täydentäville, kone- ja tuotantotekniikan puolella vastattu konepajaympäristön valmistusteknisissä tehtävissä toimimisen valmiuksien antamiseen: CNC-koneistajan tutkinnon osaa pienemmän koulutuksen toteutukseen koostettiin sisältö kone- ja tuotantotekniikan perustutkinnon tutkinnon osista (valmistus-työtehtävissä toimiminen, koneistus sekä cnc-sorvaus + cnc-jyrsintä).

Koulutuksessa on tavoiteltu seuraavia osaamista ja ammattitaitovaatimuksia: konepajatekniset mittaukset, materiaalituntemus, terästekniikka, kiinnitystekniikka, menetelmätekniikka, valmistuskuvien lukeminen, cnc-ohjelmointi, cam-valmistus. Sisällöt on muodostettu em. osista. Koulutusten pääasiallinen toteutusmuoto on

ollut oppilaitosmuotoisena 70 % ja työvaltaisena 30 %, koska opiskelijoiden lähtötason osaaminen oli alkeellisella tasolla.

Yksi koulutuksen järjestäjä kuvasi toteutusta seuraavasti: Kone- ja metallialan ja liiketoiminnan koulutusta on räätälöity työnantajien tarpeesta ja toteutettu opiskelijoiden tarpeiden ja taitotason mukaan. 39:stä maahanmuuttajataustaisesta aloittajasta kolme neljästä oli työelämässä olevia alan vaihtajia ja neljännes täydensi osaamistaan. Markkinoinnissa hyödynnettiin muun muassa eri kulttuuritaustaisia vertaisia. Liiketalouden perustutkinnosta valittiin mm. osia tutkinnon osasta työyhteisössä toimiminen ja kone- ja tuotantotekniikan puolelta sisältöinä oli hitsaus, piirustusten lukeminen, kieli ja viestintä, raporttien laatiminen ja asiakirjojen kirjoittaminen ja työturvallisuus. Koulutus räätälöitiin yksittäisen opiskelijan tarpeiden ja tason mukaan. Osallistujien ruotsin kielen taidot olivat hyvin eri tasolla. Opinnoissa kiinnitettiin huomiota myös siihen, että opiskelijat oppivat tuntemaan toistensa kulttuurit sen lisäksi, että opiskelijat oppivat työelämätaitoja ja alan osaamista. Opinnot tarjosivat heikon perustaidon omaaville osallistujille mahdollisuuden parantaa taitojaan, ja suuri osa on jatkanut kielipintoja koulutuksen jälkeen. Kaikki koulutuksen loppuun suorittaneet (21) ovat työelämässä. Osa keskeyttäneistä oli työllistynyt muualle.

Koulutusten kestot ovat olleet minimissään viikon⁸. Kaikissa toteutuksissa ei ole ollut ammattitaitovaatimuksia:

Työttömien ja alasta kiinnostuneiden/alan vaihtajat lyhytkoulutuksissa ei piloteisamme ollut ammattitaitovaatimuksia. Koulutuksen sisällöstä ei myöskään pääasiassa saavutettu tutkinnon osia, vaan pääosassa koulutusten sisältö koostui pienemmistä tutkinnonosista. Koulutusten sisältö suunniteltiin alan työvoimatarpeesta lähtien ja tavoitteena oli saada osallistujat koulutusten avulla houkuteltua alalle ja saamaan alalla vaadittavaa täsmäosaamista. Koulutusten jälkeen osallistujat voivat halutessaan hakeutua oppisopimuksella töihin, tulla opiskelemaan alaa tutkinto-opiskelijana tai mennä pelkästään töihin ja suunnitella jatko-opinnot halutessaan myöhemmin. Yrityskohtaisissa koulutuksissa, joissa osallistujat olivat vain yrityksen työntekijöitä, ammattitaitoa kehitettiin.

Tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien toteutuksissa on ollut myös koulutukseen valmistavia tai orientoivia koulutuksia työttömille alan vaihtajille ja työttömille alan osaamista täydentäville. Alla yhden koulutuksen järjestäjän kuvaus:

Sote-alan ammatilliset valmiudet: Koulutus tarjosi mahdollisuuden aloittaa sosi-aali- ja terveystieteiden ammatillisia osatutkintoa pienempiä osioita kasvun- ja osallisuuden edistämisen tutkinnon osasta. Opintojen aikana tehtiin myös yto-opintoja, kuten matematiikka ja kielet. Opintoihin resursoitiin henkilökohtaista ja pienryhmäohjausta sekä maahanmuuttajataustaisille S2-opintoja. Myös ryhmäytymiseen

⁸ Ks. lisää Redun toteutuksesta: <https://www.redu.fi/news/Tasmakurssilla-tekijoita-tekstiilialalle/mo0zweqq/06c1fa8e-5753-484c-a559-6e67f164834a>

ja vuorovaikutustaitoihin kiinnitettiin erityisen paljon huomiota koulutuksen aikana. Koulutus rakennettiin siten, että heti sen päätyttyä alkoi kansallinen työvoimapolitiittinen lähihoitajakoulutus. Lähihoitajakoulutukseen valikoitui opinnot loppuun saattaneista opiskelijoista kahdeksan henkilöä.

Valmiudet prosessialalle: Opintojen tavoitteena oli antaa valmiuksia prosessialan perustutkintokoulutukseen. Opiskelijat perehdytettiin kaikkien tutkinnonosien yhteisiin ammattitaitovaatimuksiin sekä yhteisiin tutkinnon osiin. Ammattitaitovaatimusten aiheita olivat mm. työturvallisuus, kestävän kehityksen ympäristöperiaatteet, prosessiteollisuuden toimintajärjestelmät sekä työelämä tietous. Ko. opinnot antoivat suuntaa tuleville prosessialan opinnoille. 14 opiskelijasta yhdeksän haki heti koulutuksen jälkeen käynnistyneeseen prosessialan pt-koulutukseen. Heistä seitsemän valikoitui tutkinto-opiskelijaksi. Viiden ei hakeneen tilanteet: haki muuta työtä, pilottijakson aikana huomasi, että prosessiala ei kiinnosta riittävästi, kaksi henkilöä koki myös alan liian matemaattispainotteiseksi.

Yhdellä koulutuksen järjestäjällä tavoitteena oli tehdä tutuksi työllistymismahdollisuuksia ja tukea työllistymistä alueen yrityksiin, joilla on olemassa olevia työvoimatarpeita.

Koulutukset oli tarkoitettu eri ammattialojen työttömille, jotka halusivat tulevaisuudessa työskennellä palvelu- tai teollisuusalan työtehtävissä. Pilottikoulutuksina järjestettiin tutustumiskoulutuksia palvelu- ja teollisuus alalle. Koulutuksilla haluttiin vastata ravitsemis-, ja puhtauspäalvelualan yritysten ruuanvalmistuksen, asiakaspalvelun tai puhtaanapidon osaamistarpeisiin sekä metalli- ja puualan yritysten koneistuksen, tuotevalmistuksen tai kokoonpanon osaamistarpeisiin. Koulutusten aikana oli mahdollisuus suorittaa työllistymisen kannalta tarkoituksenmukaisia lupakorttikoulutuksia mm. työturvallisuuskortti, hätäensiapu, hygieniapassi, anniskelupassi.

Osaamista ja ammattitaitovaatimukset: Työelämä- ja alaistaidot, oman osaamisen markkinointi, työn tulevaisuus ja digitalisaatio, tietotekniikka, asiakaspalvelu, työnhakutaidot, työelämän lainsäädäntö ja pelisäännöt, alan työtehtävät ja työympäristöt, alan ammatilliset valmiudet, tietoja ja taitoja käytännön työtehtävissä aidoissa työympäristöissä.

Koulutusten sisällöt on muodostettu työnantajien osaamistarpeiden sekä opiskelijoiden henkilökohtaisten osaamisen kehittämistarpeiden pohjalta. Koulutukset koostuivat lähiopinnoista ja työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta. Koulutuksiin sisältyi aloitusjakso (kesto n. 5–15 päivää) jonka aikana opiskelijoille tehtiin henkilökohtainen suunnitelma ja suoritettiin alan opintoja. Aloitusjakson aikana opiskelijoille tehtiin osaamiskartoitus, jossa tunnistettiin omaa osaamista suhteessa uuden alan ammattitaitovaatimukseen. Lisäksi kartoitettiin työllistymisen kannalta

tarvittavat lupakortit. Aloitusjakson jälkeen osaamisen kartoittaminen ja alaan tutustuminen jatkui pilotissa mukana olleissa yhteistyöyrityksessä käytännön työtehtävissä (väh. 15 päivää). Yritysjakson jälkeen käytiin työnantajan ja opiskelijan kanssa uudelleen osaamistarvekeskustelu, jonka pohjalta täsmentyivät työnantajien osaamis- ja osaajatarpeet sekä opiskelijoiden yksilölliset ura ja opiskelusuunnitelmat. Tavoitteena oli löytää opiskelijoille uutta työtä uudella alalla sekä työnantajille uusia osaajia osaajapulaan - "hyviä tyyppisiä oikealla alalla". Tavoitteena oli löytää myös jatkopolkuja osaamisen vahvistamiseen mm. oppisopimuksen tai RekryKoulutuksen avulla.

2.3 Pilottien tulokset

Keskeiset havainnot

- » Noin puolella koulutuksissa aloittaneita oli odotettua pienempi määrä. Syyt ovat moninaisia.
- » Keskeytysten syissä korostuivat henkilökohtaiset syyt ja muihin töihin siirtyminen.
- » Työllistyneiden määrä on suurella osalla koulutuksen järjestäjistä vastannut tavoitteita.
- » Työnantajilta on koulutuksen järjestäjien mukaan saatu pääsääntöisesti hyvää palautetta. Myös työnantajien kyselyn kautta saadut palautteet ovat pääosin positiivisia niin tulosten kuin toteutusten osalta.

Aloittaneiden määrä ei vastannut tavoitteisiin noin puolella. Syyt ovat moninaisia.

Vuoden 2018 lisätalousarvioissa on myönnetty yhteensä 2 627 opiskelijatyövuotta, joista 1 192 eli 45 % myönnettiin työvoimakoulutuksena. Toteutuneiden opiskelijavuosien määrää ei ole saatavissa vielä selvityksen tehovaiheessa opetus- ja kulttuuriministeriön rahoitustietoraporteista, sillä tiedot päivittyvät vielä järjestäjien syöttäessä tietoja. Huhtikuussa 2020 opiskelijavuosia oli raportoituna noin 900, eli noin kolmannes myönnetystä. Tuloksia tulisikin verrata lopullisten tietojen päivittymisen jälkeen, jolloin rahoitustietoraporteista saisi täsmällisempää tietoa itse toteutuksista ja kohderyhmistä myös iän ja äidinkielen mukaan.

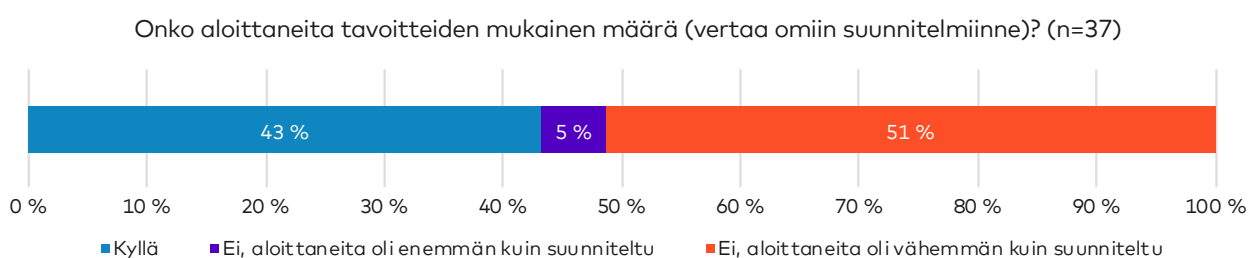
Selvityksessä tehdyssä tiedonkeruussa ei kysytty opiskelijavuosia vaan aloittaneita ja tavoitteen mukaan päättäneitä. Ilmoitetuista aloittaneista noin kolmannes oli työvoimakoulutuksia, mutta lopettaneista reilu viidennes. Opiskelijavuosi ei kerro yksittäisten oppijoiden määrää, sillä opiskelijavuosi muodostuu laskennallisesti eri opintosuoritteista. Selvityksen tiedonkeruun mukaan aloittaneita yksilöitä oli 5 478. Luku voi olla suuntaa-antava, sillä koonnista puuttuu kolmen koulutuksen järjestäjän määrälliset tiedot. Lisäksi selvityksessä ei ole varmuutta siitä, ovatko kaikki vastaajat saaneet luo-

tettavat tiedot koko koulutuksen järjestäjän toteutuksista. Lisäksi päättäneiden luku on puutteellinen, sillä osa jatkaa vielä koulutuksessa. Suuri osa koulutuksista on kuitenkin koko tutkintoa pienempiä toteutuksia, joten tavoitteellisesti jatkavien osuuden voi arvioida olevan pieni⁹.

Taulukko 5. Piloteissa aloittaneet yhteensä ja erikseen työvoimakoulutuksessa. Koulutuksen järjestäjien aloittaneiden ja päättäneiden mediaani, minimi ja maksimi.

	Yhteensä	- joista työvoimakoulutuksena
Aloittaneita yhteensä	5478	1755 (32 %)
Tavoitteiden mukaisesti päättäneet	4026	915 (22 %)
% aloittaneista	73 %	52 %
Aloittaneiden mediaani	55	24,5
Aloittaneita minimi	4	6
Aloittaneita maksimi	1017	351
Päättäneiden mediaani	26	15,5
Päättäneitä minimi	2	4
Päättäneitä maksimi	887	278

Myönnettyjen opiskelijatyövuosien ja itse toteutusten opiskelijamäärät vaihtelevat valtavasti. Aloittaneita oli pienemmässä toteutuksessa neljä, enimmillään yli tuhat. Koulutuksen järjestäjistä 16:lla (43 %) aloittaneita oli suunniteltu määrä, kahdella aloittaneita oli enemmän kuin suunniteltu. Noin puolella aloittaneita oli suunniteltua vähemmän.



Kuva 3. Aloittaneiden määrä suhteessa tavoitteisiin.

Odotettua suurempi aloittaneiden määrä johtui yksittäisten alojen työnantajien tarpeista. Osa niistä, joilla aloittajien määrä oli suunniteltu, kertoi että osa pilotin koulutuksista on kuitenkin jäänyt odotettua pienemmäksi, tai että vaikka aloittaneita oli jonkin verran suunniteltua enemmän, kertyneitä opiskeluvuotia ja suoritteita oli suunniteltua vähemmän.

⁹ Saatujen seurantatietojen perusteella koulutuksessa jatkavia on arviolta reilu 10 prosenttia. Luku perustuu koulutuksen järjestäjien ilmoittamaan aloittaneiden määrään ja sijoittumistietoon. Koska kaikki eivät osanneet kertoa tarkkoja lukuja, luku on arvio.

Syyt siihen, ettei tavoitteeseen ole ylletty, ovat moninaisia. Osalla aloittaneita on ollut vähemmän, sillä työnantajilla on ollut odotettua suuremmat osaamistarpeet. Tällöin esimerkiksi koko tutkinnon tavoitteet ovat korostuneet pienempien tai räätäläöityjen koulutusten tai tutkinnon osien sijaan. Määriin on vaikuttanut myös se, että pilotin toteutusaika on ollut niin lyhyt, ettei kaikkia koulutuksia ole ehditty käynnistää, kun yhteissuunnittelu on vienyt aikaresurseja tai rekrytointi on tehty hakevan toiminnan menetelmin. Pilotin toteutus on myös ollut joissain tapauksissa odotettua työläämpää: suhteessa toteutusten keston ja opiskelijamäärään, on jouduttu tekemään paljon aikaa vievää ennakosuunnittelua (kontaktit, tarpeen tunnistaminen, koulutusten suunnittelu, yhteistyö mm. TE-toimiston/ELY:n kanssa, markkinointi, valintaprosessi).

Usealla syynä on ollut se, ettei sopivan taustan omaavia hakijoita ei ole löytynyt tarpeeksi. Tällöin osasyynä on voinut olla myös se, ettei markkinointitoimenpiteet ole olleet riittäviä tai tarpeeksi osuvia. Nopea aikataulu on vaikuttanut paikoin myös siihen, että koulutusten haku-aika on jäänyt liian lyhyeksi. Toisaalta asiaan on vaikuttanut myös työllisyystilanne ja alueen työttömien taustat. Opiskelijoiden valmiudet ovat yhden esimerkin mukaan olleet sen verran heikkoja, että oppimisen hitaus on näkynyt niin aloituksessa kuin suoritusten määrässä. Osassa toteutuksia on haettu alan aikaisempaa osaamista omaavia työttömiä, eikä sopivan profiilin mukaisia hakijoita ole löytynyt. Osassa esteenä on ollut hakijoiden heikko kielitaitotaso. Osa koulutuksista on peruttu, kun riittävää osallistujajoukkoa ei ole saatu kokoon. Yksittäisenä syynä odotettua vähemmälle aloittaneiden määrälle nousi, että työnantajat ovat suosineet oppisopimuksen solmimista työvoimakoulutuksen sijaan. Vain muutamassa tapauksessa on koulutuksen järjestäjä itse arvioinut, että koulutus ei ole ollut tarpeeksi osuvaa ja tarpeeksi hyvin kohdennettua, tai toteutustapa ei ollut sopiva (esim. verkkokoulutus, koulutusten ajoitus yritysten tarpeisiin).

Joissain tapauksissa koulutuksia ei ole aloitettu lainkaan, tai käynnistys on myöhästynyt, sillä rahoitusinstrumentti on ollut päällekkäinen tai kilpaileva työhallinnon muiden palveluiden, kuten Rekry-Koulutuksen kanssa. TE-hallinto ei ole yksittäistapauksissa puoltanut koulutuksen käynnistämistä lainkaan. Koska tavoitteisiin ei ole aina päästy, on se tarkoittanut myös toteutumattomia koulutuksia. Ainakin yhdessä tapauksessa itse yhteistyön kuvattiin toimineen hyvin, vaikka alkuunlähtö oli hitaampaa TE-hallinnon kanssa, sillä kyseessä on ollut uusi toimintamuoto.

Keskeytysten syissä korostuivat henkilökohtaiset syyt ja muihin töihin siirtyminen

Vastaajia on pyydetty tunnistamaan keskeyttämiseen johtaneita syitä. Merkittävästi tai jossain määrin keskeyttämissiin liittyvinä syinä on useimmiten tunnistettu henkilökohtaiset syyt, muihin töihin siirtyminen ja liialliset poissaolot. Pilottien toteutusten kirjo on laaja, jolloin myös syyt varioivat paljon, ja osalla korostuvat keskeytysten taustalla terveydelliset syyt. Muu syy -kohtaan tuli myös vastauksia, ja niissä kerrottiin taustoina esimerkiksi alalle soveltumattomuus. Yhdessä tapauksessa kerrottiin, että koulutuksen liian lyhyt aikajänne johti siihen, että opiskelijat eivät ehtineet omaksua riittävästi asioita, ja ohjaus ei ollut riittävää, tai sitä ei kehoituksista huolimatta ole pyydetty lisää. Koulutuksen on yhdessä tapauksessa epäilty keskeytyneen malalla kynnyksellä, sillä koulutus on ollut maksutonta. Sama vastaaja tunnistoi tosin toisessa kohdissa myös sen, ettei koulutuksessa on ollut itsessään paljon kehittämisen kohtia. Toisaalla tunnistettiin, että motivoituminen on ollut heikkoa,

kun opinnoista ei ole saanut rahallista korvausta. Taloudelliset syyt ovat olleet myös taustalla esimerkiksi provisiopalkan vuoksi. Muita syitä oli mm. siirtyminen äitiys-/perhevapaalle, armeijaan/siviilipalvelukseen, työtaturma ja siirtyminen toiseen oppilaitokseen. Myös se, ettei osallistuja ole saanut työssäoppimispaikkaa, oli syynä yhdessä tapauksessa. Maahanmuuttajataustaisten keskeyttämisen syynä nostettiin esiin myös henkilöturvattunnuksen puuttuminen. Joidenkin osalta vastaaja ei ole tiennyt keskeytyksen syytä, sillä sitä ei ole kerrottu TE-toimistosta.

Jos pilotin koulutuksiin osallistuneissa on sen keskeyttäneitä, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet keskeytyksiin?



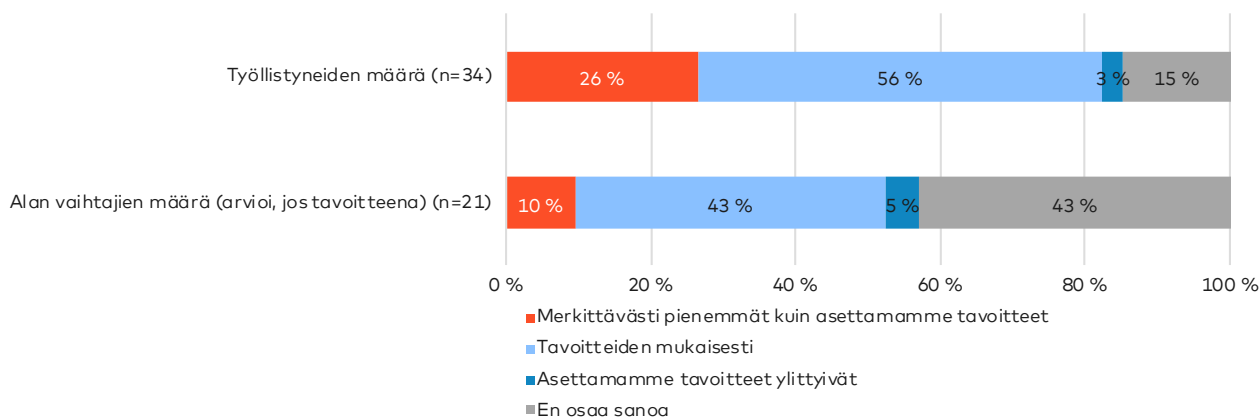
Kuva 4. Keskeyttämisten taustalla olleet syyt.

Aivan kaikilla keskeyttämisiä ei ole ollut. Sitoutumista koulutuksiin kerrottiin edistäneen muun muassa lyhyet ja tarpeeseen räätälöidyt koulutuskokonaisuudet. Keskeytyksistä kysyttäessä usea on tuonut esiin, että opiskelijat ovat jatkaneet tutkintokoulutukseen tai muuhun koulutukseen. Myös siirtyminen oppisopimuskoulutukseen mainittiin syynä.

Työllistyneiden määrä on suurella osalla vastannut tavoitteita.

Koulutuksen järjestäjien itsearvioinnin perusteella työllistyneiden määrä vastaa suurella osalla (59 %) odotuksia. Yli neljännes arvioi työllistyneiden määrän jääneen selkeästi alle omien tavoitteiden. Toisaalta kaikki eivät ole asettaneet mittaria työllistyneiden määrälle, eikä siten osaa arvioida. Kaikilla ei myöskään ole tietoa työllistymisestä, ja koulutuksessa jatkavien osalta asia on vielä auki, vaikka työpaikka voisi olla jo tiedossa. Hieman pienemmällä osalla oli selkeämmin tavoitteena alan vaihtajien poluttaminen työelämään. Alan vaihtajien osalta noin puolet oli tyytyväisiä saavutettuihin työllistymistuloksiin ja useat eivät osanneet arvioida, onko alan vaihto onnistunut.

Miten kokonaistulokset vastaavat asetettuja tavoitteita?



Kuva 5. Koulutuksen järjestäjien arvio siitä, miten tulokset ovat vastanneet asetettuja tavoitteita.

Koulutuksen järjestäjien kyselyn kautta saadut seurantatiedot eivät anna yhteismitallista ja siten luotettavaa kuvaa arvioitaessa sijoittumistietoja. Koska osa osallistuneista on ollut jo työelämässä, saadut seurantatiedot eivät anna luotettavaa kokonaiskuvaa. Sijoittumistietoa tulisi tarkastella yksilötasolla, mitä nyt tehty tiedonkeruu ei mahdollistanut. Kaikilla koulutuksen järjestäjillä ei ole myöskään ollut selkeää tietoa sijoittumisesta, ja osa opiskelijoista jatkaa vielä koulutuksessa. Yksittäiset vastaajat ovat myös kertoneet, ettei työvoimakoulutusten työllistymistietoja ole kerrottu TE-toimistosta. Annettujen prosentuaalisten osuuksien mukaan työttömien määrä koulutuksen jälkeen vaihtelee nolasta 65 prosenttiin, ollen keskimäärin 20 %.

Työnantajilta on koulutuksen järjestäjien mukaan saatu pääsääntöisesti hyvää palautetta.

Koulutuksen järjestäjät ovat kuvanneet kyselyssä työelämältä hankitun palautteen keruun tapaa ja saatua palautetta. Pääsääntöisesti koulutuksen järjestäjät kertoivat palautteen olleen hyvää. Esimerkiksi työnantajat ovat olleet tyytyväisiä niiden opiskelijoiden osalta, jotka saivat koulutuksen suoritettua ja työllistyivät. Usea nostaa esiin, että työnantajat ovat olleen tyytyväisiä, sillä pilotissa on kyetty ratkaisemaan työnantajan tietty osaamisen täsmätarve. Yksi kertoo työnantajien olleen yllyttäviä, että tämänkaltaista palvelua on ylipäänsä tarjolla. Alla on muutama esimerkki palautekuvauksista.

[Työnantaja sai] *Nopeasti kasvatettua työntekijöidensä osaamista tai saivat uutta työvoimaa. Lyhyt ammatillinen koulutus rekrytoinnin yhteydessä houkutteli enemmän hakijoita kuin ilman lyhyttä tutustumis-/koulutusjaksoa.*

Työelämästä saatu palaute on ollut hyvää, ja työnantaja kokee, että koulutus on antanut lisäarvoa yritykselle. Työnantajat ovat olleet tyytyväisiä työntekijöiden osaamisen kehittymiseen ja siihen, miten koulutus on suoraan hyödyttänyt työn kehittämistä (mm. oppimistehtävien yhdistäminen suoraan työn kehittämiseen). Työnantaja on saanut koulutettua työvoimaa. Tutkinnon osan suorittamisen jäl-

keen työnantaja katsoi, että opiskelijoilla on valmiudet aloittaa työelämässä. Koulutukseen onnistumisen kannalta on keskeistä jatkuvasti arvioida koulutuksen onnistumista ja opiskelijoiden osaamisen kehittymistä. Ohjausryhmätyöskentely tukee tätä toimintamallia.

Vaikka osassa palautteista on arvostettu täsmätarpeeseen vastaamista, toisaalla on palautteen mukaan ollut tärkeää alan perustaitojen, käytännön taitojen ja työn oppiminen, jotka muodostavat pohjan muulle osaamisen kehittämiseksi. Yksi vastaaja on tässä yhteydessä myös tuonut esiin, että esimerkiksi puutteellisten perustaitojen varassa olevien koulutuksista parhaiten onnistui koulutus, joka oli riittävän pitkä ja tavoitteena oli koko tutkinto.

Myös työnantajien ja alan opiskelijoiden/alan vaihtajien yhteen saattaminen on koettu hyödylliseksi. Palautteen mukaan hyvää on ollut koulutusten räätälöinti työpaikan tarpeiden mukaan, esimerkiksi järjestämällä lähipäivät työpaikoilla ja varsinaisissa työtilanteissa. Hyvää palautetta on tullut yhteistyön tavasta, kuten tiiviistä ja säännöllisestä yhteydenpidosta, joustavuudesta tai varhaisesta puuttumisesta. Hyvää palautetta on saatu esimerkiksi siitä, miten opiskelijan näyttötyö on henkilökohtaistamisprosessissa nivottu yrityksen tarpeisiin mahdollisimman hyvin vastaavaksi.

Koulutuksen järjestäjät ovat kuvanneet myös työnantajien esiin nostamia haasteita ja kehittämisen kohteita. Osa kriittisestä palautteesta on kohdentunut siihen, ettei hakijoita ole ollut tarpeeksi, tai pilotissa ei ole voitu toteuttaa tiukempaa alkukartoitusta. Useammassa palautteessa on kerrottu, että opiskelijoiden puutteellinen kielitaito tai tuen tarve on ollut haaste.

Monien osalta on noussut esille tarve parantaa edelleen suomen kielen taitoa. Opiskelijat tarvitsevat enemmän henkilökohtaista ohjausta ja tukea.

Tukea opiskelijoiden ohjaukseen enemmän, yhteistä suunnittelua enemmän, erilaisten toteutusmuotojen kehittämistä enemmän.

Osassa kuvauksissa on kerrottu, kuinka haasteisiin on vastattu. Saadun palautteen perusteella on muun muassa voitu täydentää koulutusten ammatillisia sisältöjä pilotin aikana. Esimerkiksi yhdessä pilotissa on selvitetty työnantajien kanssa ohjelmistokehittäjien alalle tulon minimivaatimuksia ja yrityskohtaisesti käytettävää teknologiaa, jotka tulisi huomioida koulutuksissa. Palautteen mukaan osaamistasoa on syvennetty.

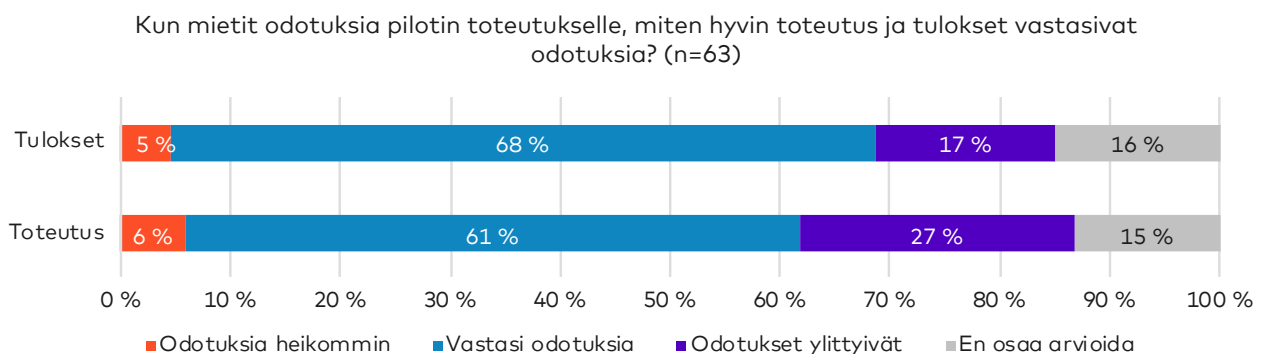
Työelämän saamaa hyötyä ja kehittämisen kohteita on kuvattu esimerkiksi seuraavasti:

Osaavan työvoiman saatavuuteen. Eri alojen kilpailutuksessa pärjäämiseen (koulutettu työvoima). Koko henkilöstön kehittämiseen (muutakin koulutustarpeita tulee esiin kuin pilottikoulutukset) ja rekrytointisuunnitelmien tekemiseen. Kilpailukyky paranee. Alan vetovoiman parantamiseen. Kehittämiskohteina mm. markkinoinnin tehostaminen ja hakeutumisvaiheen kehittäminen. Vielä tarkemmin voisi yrittää

kertoa alasta ja sen työtehtävistä ennen koulutuksen aloittamista ja opiskelijaksi valitsemista, ettei tulisi virhevalintoja.

Työnantajien kyselyn kautta saadut palautteet ovat pääosin positiivisia niin tulosten kuin toteutusten osalta.

Työnantajista suuri osa näki, että tulokset ja toteutus ovat vastanneet odotettua, tai jopa ylittyneet. Vaikka kyselyn vastaajajoukko on valikoitunut, ja kuvaa vain pientä osaa toteutuksista, tukevat ne osaltaan koulutuksen järjestäjien antamaa kuvaa palautteesta.



Kuva 6. Kyselyyn vastanneiden työnantajien näkemykset siitä, miten odotukset ovat täyttyneet.

Kyselyyn vastanneista työnantajista 61 (85 %) kertoi hakeneensa uusia työntekijöitä. Noin puolet oli rekrytoinut uusia työntekijöitä pilotin myötä. Osa toteuttaa rekrytointeja vielä koulutusten edetessä pilotin jälkeen koulutus sopimuksella tai oppisopimuksella, eli luvut elävät vielä. Vastaajat, jotka olivat osanneet eritellä rekrytoitujen määrää (n=31), olivat rekrytoineet pilotin kautta noin 300 työntekijää. Enimmillään vastaajan yritykseen on tullut 35 työntekijää. Kymmenellä vastaajalla rekrytoituja oli 1–2. Työssäoppijoita oli yhteensä yli 400, eli työssäoppijoista hieman alle puolet on rekrytoitu¹⁰. Käytännössä osa työnantajista on toiminut työssäoppimispaikkana, jolloin rekrytointi ei aina ole ollut edes tavoitteena pilotin aikana. Osalla taas jaksot eivät ole tuottaneet rekrytointia.

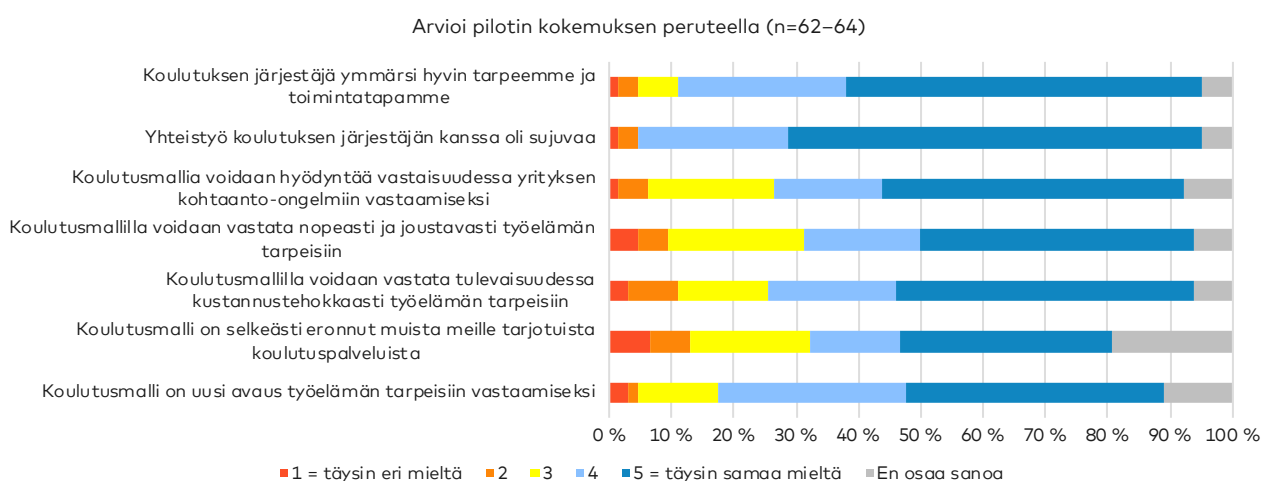
Kyselyyn vastanneista 31 työnantajalla on omaa henkilöstöä osallistunut koulutukseen 200 henkilöä pilotin aikana. Siten vastaajista alle puolella on ollut oman henkilöstön kehittäminen tavoitteena. Itse kysely antaa pelkistetyn kuvan toteutuksista: Esimerkiksi yksi haastateltava kertoi, että pilotissa on yhtä aikaa tehdyn rekrytointiprosessin kanssa voitu lähteä kouluttamaan uutta henkilöä, eli yhteistyö on mahdollistanut rekrytoimisen puutteellisella osaamisella, kun koulutuspolku nivottiin rekrytointiin.

Työnantajista suuri osa oli tyytyväisiä yhteistyöhön koulutuksen järjestäjän kanssa. Toteutettu yhteistyö oli myös usealle uusi avaus työelämän tarpeisiin vastaamiseksi. Kuitenkin jonkin verran pienempi osuus arvioi, että mallilla voidaan vastata nopeasti ja joustavasti työelämän tarpeeseen. Toteutus on joillain ollut lupaava, ja yhteistyö jatkuu koulutuksen järjestäjän kanssa, vaikka pilotti ei

¹⁰ Luvut eivät ole eksakteja, sillä osa ei ollut aivan varma työssäoppijoiden määrästä työpaikalla ja kertoneet esim. 4–6.

vielä toteutunut odotetusti, tai sen kautta ei löytynyt sopivia työntekijöitä – ainakaan odotetussa mittakaavassa.

Koulutus on vielä kesken, joten siksi esim. työllistyvien määrää emme vielä voi arvioida, osa ryhmästä tekee jo sijaisuuksia hankitun osaamisen sen mahdollistaessa. Tarvitsemme uusia tapoja saada ammattitaitoisia lähihoitajia tärkeään työhön ja tähän tämä pilotti on vastannut hienosti.



Kuva 7. Kyselyyn vastanneiden työnantajien arvioita yhteistyön ja koulutusmallin toimivuudesta.

Saatiin pilotin myötä rekrytoitua uusia työntekijöitä ja innostettua jo olemassa olevia tekijöitä alaan.

Alalle uusia työntekijöitä, jotka myös kouluttautuvat ammattiin.

Tyytyväiset työnantajat perustelivat vastauksiaan esimerkiksi sillä, että työnantaja on saanut mitä oli luvattu, tai tarpeeseen on vastattu, eli työpaikka on saanut osaavaa työvoimaa, tai oman henkilöstön osaaminen on kehittynyt – esimerkiksi hotellipuolella olevan henkilöstön ammatilliseen kasvuun ja ammatilliseen toimintaan sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaukseen. Yksi kertoi, että pilotissa käytiin läpi hyvällä tavalla toimialan teoria sekä käytännönläheinen työskentely.

Jotkut koulutuksen järjestäjät ovat saaneet erityistä kiitosta siitä, että henkilöstö on ollut oikealla asenteella mukana ja samalla tekemässä oikeita asioita koulutuksen onnistumiseksi.

Kouluttaja on ottanut tutkinnon asettamien vaatimusten lisäksi hienosti koulutuksen osallistujien ohjaamisessa huomioon toiminnassamme painottuvan yrityksemme arvopohjan ja panostanut koulutuksen oppimista tukevaan ilmapiiriin sekä yritykseemme sitoutumiseen. Tätä on tukenut oman henkilöstömme positiivinen suhtautuminen työssäoppimisjaksoihin ja ohjaukseen.

Kouluttaja hyvin motivoiva ja saanut myös maalareiden työmotivaatiota nostettua.

Yksi työelämän edustaja kuvasi muutosta siten, että aikaisemmin osaamistaan täydentävät työntekijät ovat matkustaneet koulutukseen toiselle paikkakunnalle koulutuksen järjestäjän luo, pilotin toteutuksessa koulutuksen järjestäjä tuli paikkakunnalle, ja koulutus organisoitiin yhteistyöyrityksen lisäksi laajemmin paikkakunnan ja alihankkijoiden tarpeisiin paikan päällä. Toteutustapa oli siten vaikuttavampi.

Onnistumista kuvaa käänteisesti yksi vastaaja:

"Ammatillisen osaamisen kehittämisen pitää olla mahdollisimman syvällä alan asioissa ja haistella sen tarpeita. Ei riitä, että olet sen ulkopuolella ja seuraat tilannetta. Vaan on oltava mukana siellä missä se tehdään!"

Heikkoihin arvioihin liittyi osalla se, ettei työnantaja ole saanut riittävästi hakijaehdokkaita. Myös toteutuksiin esitettiin parannusehdotuksia liittyen markkinointiin, valintaprosessiin ja koulutusten keston.

Valitettavasti emme juurikaan tavoittaneet hakijaehdokkaita, jotka olisivat halunneet jäädä alalle tai yhteistyö olisi molemmin puolin toiminut.

Toteutuessaan olisi ollut aivan loistava mahdollisuus.

Kohderyhmä huomioon ottaen pilotin lähiopetusjaksot toteutettiin liian nopealla aikataululla, minkä johdosta kaikki opiskelijat eivät jatkaneet loppuun asti. Uskon, että paremmalla markkinoinnilla, soveltuvimpien opiskelijoiden valinnalla ja sopivalla lähiopetustoteutuksella voisimme saada jatkossa vastaavanlaisista koulutuksista enemmän uusia ammattilaisia palkkalistoillemme. Nyt toteutetun pilotin haasteet huomioon ottaen kaksi uutta vakituista työntekijää koulutukseen valitusta kohderyhmästä jopa ylitti odotuksemme.

Tärkeimpänä kehittämiskohteena koulutukseen osallistuvien valintaprosessit. Sinne pitäisi ottaa ainoastaan henkilöitä, jotka sinne ovat hakeneet. Hankalaa on kouluttaa henkilöitä, jotka ilmestyvät paikalle vain siitä syystä, ettei päivärahojen maksu keskeytyisi. Koulutuksen kesto tulisi olla 2 vuotinen, josta koulutettavat ovat vähintään 1,5v työelämässä.

Yksi kyselyyn vastannut otti tässä yhteydessä selkeämmin kantaa siihen, ettei koulutuksen järjestäjän nuorisoasteen opettajien ammattitaito vastaa riittävästi ammattitutkinnon vaatimia työelämän tarpeita. Mukana oli myös muutama vastaaja, joka ei tiennyt olleensa mukana pilotissa, ja kritisoivat koulutuksen järjestäjää viestinnän puutteesta. Laajempia työnantajien esittämiä näkemyksiä kehittämisen kohteista ja tavoista toimia, jotta koulutus vastaa työelämän tarpeisiin, kuvataan luvussa neljä.

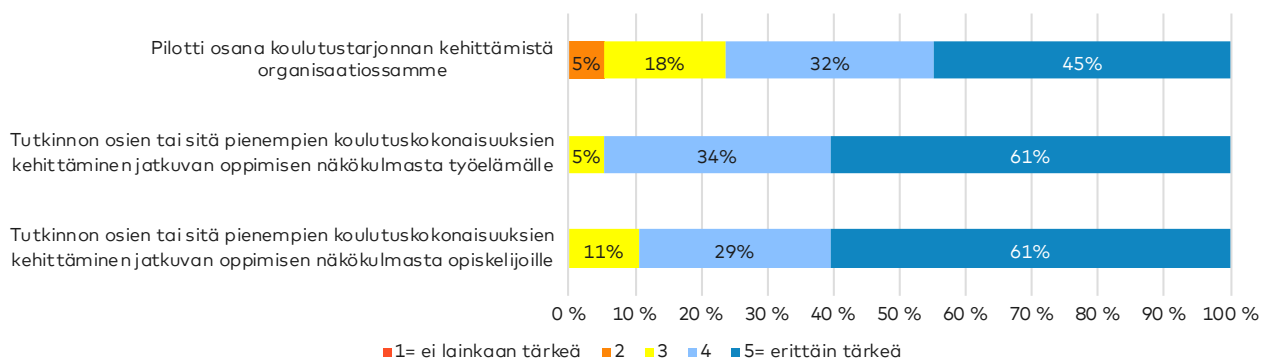
3.4 Vaikutukset koulutuksen järjestämiseen ja koulutusmallien kehittämiseen

Keskeiset havainnot

- » Koulutuksen järjestäjistä suuri osa arvioi, että pilotit ovat olleet tärkeä osa koulutustarjonnan kehittämistä.
- » Etenkin tutkinnon osittain etenevien koulutuskokonaisuuksien kehittäminen on koulutuksen järjestäjien intresseissä vastattaessa jatkuvan oppimisen ja työelämän tarpeisiin.
- » Piloteissa on kehitetty uusia avauksia työelämän tarpeisiin vastaamiseksi. Mallien ei nähty yhtä usein olevan kustannustehokkaita, ja vain kolmannes arvioi, että malli on selkeästi toteutettavissa nykyisen rahoitusjärjestelmän puitteissa ilman lisärahoitusta.

Suuri osa (77 %) kyselyn koulutuksen järjestäjistä arvioi, että pilotti on ollut tärkeä osa koulutustarjonnan kehittämistä. Lähes kaikki vastaajat ovat arvioineet, että tutkinnon osien tai sitä pienempien koulutuskokonaisuuksien kehittäminen on koulutuksen järjestäjien intresseissä vastattaessa jatkuvan oppimisen ja työelämän tarpeisiin. Kyselyn taustoittavana kysymyksenä oli kysymys siitä, missä merkityksessä tutkinnon osia pienemmät osaamiskokonaisuudet ovat osana koulutuksen järjestäjien koulutustarjontaa. Vain noin 30 % arvioi, että ne ovat selkeästi tärkeässä roolissa, mutta suuri osa (68 %) näki yksittäisten tutkinnon osien olevan tärkeässä roolissa. Muun ammatillisen koulutuksen osalta osuus oli 26 %. Selvityksen muuhun aineistoon peilattaessa voidaan arvioida, että tutkinnon osia pienempien kokonaisuuksien kehittäminen osana koulutustarjontaa ei ole vielä kovin laajaa.

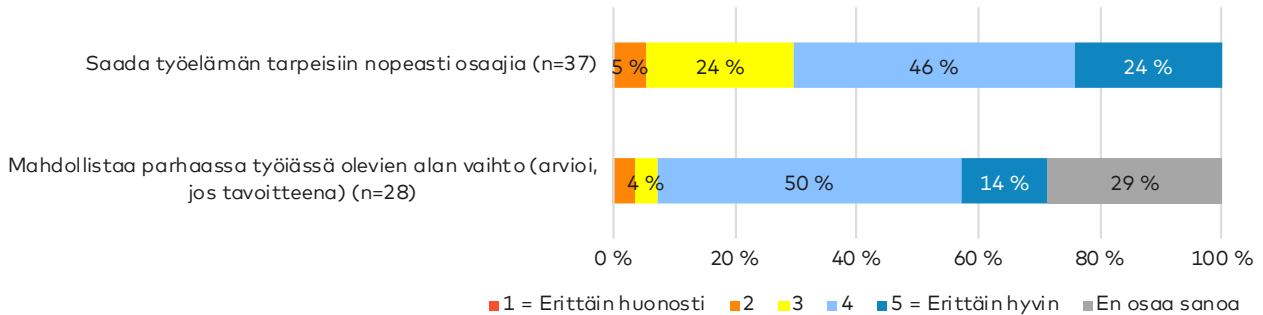
Kuinka tärkeänä arvioit seuraavia painopisteitä koulutuksen järjestäjän näkökulmasta?
(n=38)



Kuva 8. Koulutuksen järjestäjien arvioita pilotin ja pienten kokonaisuuksien merkityksestä.

Itse pilotissa testattujen instrumenttien onnistumisesta kysyttiin erikseen, ja 70 % koulutuksen järjestäjistä arvioi, että mallilla voidaan saada työelämän tarpeisiin nopeasti osajia. Hieman pienempi osuus on arvioinut, että malli mahdollistaa parhaassa työiässä olevien alan vaihdon. Iso osa vastaajista ei osannut arvioida toimivuutta.

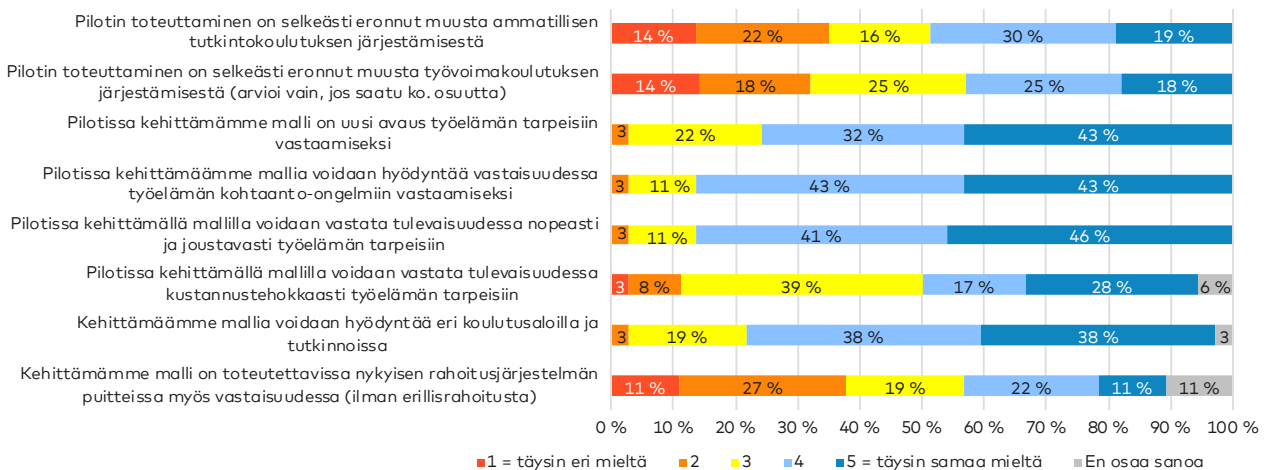
Arvioi vielä pilotissa testattuja instrumentteja suhteessa tavoitteisiin. Kuinka hyvin pilottinne vastasi tavoitteita



Kuva 9. Koulutuksen järjestäjien arviot siitä, miten piloteilla on vastattu tarpeeseen saada työelämän tarpeisiin nopeasti osaajia ja mahdollistaa parhaassa työiässä olevien alan vaihto.

Noin puolet koulutuksen järjestäjistä arvioi, että pilottin toteuttaminen on selkeästi eronnut muusta ammatillisen tutkintokoulutuksen järjestämisestä ja/tai työvoimakoulutuksen järjestämisestä. Suuri osa arvioi, että malli on uusi avaus työelämän tarpeisiin vastaamiseksi ja mallia voidaan hyödyntää myös tulevaisuudessa vastattaessa työelämän kohtaanto-ongelmiin. Sen sijaan mallien ei nähty yhtä usein olevan kustannustehokkaita, ja vain kolmannes arvioi, että malli on toteutettavissa nykyisen rahoitusjärjestelmän puitteissa ilman lisärahoitusta.

Arvioi seuraavia väittämiä pilottin kokemuksen perusteella (n=37)



Kuva 10. Koulutuksen järjestäjien arvioita pilottien toteutuksesta ja jatkuvuudesta.

Toteutukset ovat eronneet muusta koulutuksesta eri tavoin pilottikohtaisesti. Usein toteutus on edellyttänyt enemmän opiskelijoiden ohjausta ja henkilökohtaista tukea, ml. kielitukea maahanmuuttajataustaisille. Ennen kaikkea pilotti on edellyttänyt enemmän räätälöintiä työnantajien kanssa. Tekemisen tapaa on usein muutettu: työelämän tarpeisiin on esimerkiksi tarjottu kevyitä tai tiiviitä toteutustapoja, tai yhteistyötä on vahvistettu. Osassa toteutuksia työelämän omaa panostusta on lisätty, ja työnantajat ovat osallistuneet aiempaa enemmän mm. markkinointiin ja koulutuksen suunnitteluun ja itse toteutuksiin. Koulutusta on paikoin toteutettu työnantajan tiloissa ja

esimerkiksi työpäivän jälkeen. Koulutuksen rytmitykseen on kiinnitetty erityistä huomiota, jotta voidaan huomioida mm. kiireajat. Tekemisen tavan muutosta kuvaa myös esimerkiksi toteutettu kolmikantainen yhteistyömalli (ml. ohjausryhmäosallistuminen), johon TE-toimisto ja työnantaja ovat sitoutuneet. Tällä on sitoutettu osapuolet ja malli on edesauttanut tavoitteiden mukaista yhteiskehittämistä. Työpaikkaohjaajien kouluttaminen rinnalla on ollut hyvä malli varmistamaan opiskelijoiden työelämässä oppimista. Osassa toteutuksissa on ollut normaalia enemmän työvaltaisuutta. Eri-tyistä huomiota on myös kiinnitetty esimerkiksi työelämässä toimimisen valmiuksien ja taitojen kehittämiseen osana ammatillisia opintoja.

Kustannusten näkökulmasta on usein nostettu esiin, että toteutuksissa on ollut normaalia pienemmät opiskelijaryhmät, enemmän ohjausta, tukea ja esimerkiksi S2-opetusta. Tukitoimenpiteitä on tarjottu tavallista enemmän esimerkiksi pariopettajuuden muodossa (kieli ja kulttuurin osaaminen ja digitaidot). Työnantajarajapinnassa toteutukset ovat edellyttäneet paljon suunnitteluresursseja. Yksi vastaaja on kuvannut asiaa siten, että koulutus on lyhyt ja perusrahoitusta kertyy vähän, silti kustannukset ovat suuremmat: esimerkiksi alakohtaisesti ajo-opetus tulee järjestää kuten normaalisti. Yhteissuunnittelu työnantajien kanssa mm. yrityksen osaamisstrategian lähtökohdista vie resursseja. Lyhyissä koulutuksissa myös opiskelijahankinta ja arviointi kasaantuu. Kustannuksiin on paikallisesti vaikuttanut myös esimerkiksi ulkopuolisten asiantuntijaluentojen ja vierailujen toteutus pilotissa, kun nämä on nähty tärkeäksi opiskelijan työelämän tuntemuksen näkökulmasta ja työllistymisen edistämiseksi.

Alla on esimerkkejä koulutuksen järjestäjien vastauksista sisällön ja tekemisen näkökulmista:

Opiskelijoiden kieli- ja perustaidot olivat suurelta osin niin heikolla tasolla, että he kaipasivat huomattavan määrän henkilökohtaista ohjausta ja tukea. Tällaisenaan koulutuksen toteuttaminen ei ole nykyisellä rahoitusmallilla taloudellisesti järkevää.

Pilotin suunnittelu on ollut vaativampaa, mutta on ollut helpompaa rajata sitä. Pääsääntöisesti pilotin toteutus on vaatinut tarkempaa työelämäyhteistyötä, jotta on saatu selville akuutit koulutustarpeet.

Pilotin toteuttaminen on eronnut muusta ammatillisen työvoimakoulutuksen järjestämisestä kehittämämme palveluohjauksen mallin mukaisesti. Toteutustavoiltaan ja koulutuspalveluna pilotin toteuttaminen on eronnut sekä siinä, että siinä kirjaimellisesti jokaiselle opiskelijalle räätälöitiin vahvasti moniammatillisesti ja monia toimijoita hyödyntäen tuettu koulutusmalli läpi koko polun palveluohjauksesta koulutuksen kautta työllistymiseen. Koulutuksen järjestämisen kustannukset koulutuksen järjestäjälle olivat keskimääräistä korkeammat. Työelämän tarve huomioitiin työpaikkakohtaisesti räätälöiden.

Pilotin toteutuksissa on pääsääntöisesti haettu minimiosaamistasoa tietystä työtehtävässä toimimiseen, jolloin tutkinnon osien osaamis-/ammattitaitovaatimuksia on voitu poimia tarpeen mukaan. Osaamisen hankkiminen ei ole noudattanut tutkinnon osien mukaista kronologista etenemistä, kuten tyypillisesti tutkintotavoitteisessa koulutuksessa edetään, vaan opiskelussa on menty työtehtävässä vaadittavan osaamisen hankkiminen edellä. Tämä on tarkoittanut sitä, että näissä pilottitoteutuksissa ei ole ollut aikaa "odotella" normaalien (vos- ja vos-tvk) toteutussuunnitelmien mukaan etenevän opetuksen tulevan niihin sisältöihin, joita pilotissa opiskeleva tarvitsee, vaan nämä toteutukset on jouduttu tekemään räätälöidysti kullekin pilottiryhmälle erikseen. Tästä on aiheutunut myös suunnittelukustannuksia, jonka vuoksi koulutusten tuottaminen perusrahoitusmallilla ei ole ollut koulutuksen järjestäjälle kannattavaa.

Pilotissa olimme tiiviimme mukana yhdistämässä opiskelijoita ja työnantajia. Koulutusmahdollisuus oli jo esillä rekrytointivaiheessa. Työelämäyhteistyötä vahvistettiin pilotissa mukana oleviin työnantajiin. Muut kuin henkilöstökoulutukseen osallistuvat opiskelijat osallistuivat avoimiin koulutuksiin, joten koulutuksen toteuttaminen ei eronnut muusta tutkintokoulutuksesta.

Pilotit tarjoavat perinteistä tutkintokoulutusta ketterämmän tavan reagoida yrityselämän tarpeisiin sekä tuovat enemmän vaihtoehtoja. Myös alanvaihtajille oivallinen tilaisuus päästä kokeilemaan uuden alan mahdollisuuksia työllistymisen väylänä.

Pilottikoulutustamme voisi kutsua työammatti-koulutukseksi. Se on siis yhteistyössä yrityksen kanssa järjestetty työllistymiseen tähtäävä koulutus, joka koostuu tutkinnon osista ja toteutetaan työvaltaisesti. Sinänsä koulutus on toteutettavissa nykyisen lainsäädännön ja tutkintorakenteen puitteissa. Virallisempi nimitys voisi olla osasuorituspolku. Parhaiten tällainen koulutus soveltuu aikuisille, joille koko tutkinnon suorittaminen on syystä tai toisesta soveltumaton reitti (oppimisen ja motivaation ongelmat, sosiaalinen tilanne ym.). Koulutukseen sisältyy vahva hakeva toiminta ja rekrytointi sekä vahva yksilöllinen tuki. Työammattikoulutus koostuu parhaimmillaan tutkinnon osista siten, että halutessaan opiskelija voi palata tai jatkaa ketterästi tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Aika moni pilottiosallistuja on näin tehnyt (noin 30%).

Toteutuksessa ainoana erona on ollut se, että ollaan tehty nyt tiiviimpää yhteistyötä samanaikaisesti eri yritysten välillä. Koulutuksen järjestäjä on toiminut ikään kuin siltana eri yritysten työvoima- ja osaamistarpeiden täyttämiseksi. Tulokset eivät tämän osalta todentuneet vuoden 2019 aikana, mutta jatkuu vielä tulevaisuudessa.

Työelämän vahva läsnäolo sisällön suunnittelussa ja toteutuksessa toi laajemman sisällön (vain) yhden tutkinnon osan sisältävään koulutukseen kuin normaalisti. Tämän vuoksi raaka-ainekustannukset olivat tavanomaista korkeammat. Myös uusia työvälinehankintoja jouduttiin tekemään.

Uppbyggnaden av studierna gjordes enligt arbetsgivarnas behov och önskemål helt och hållet. Man kunde plocka från olika examensdelars krav på yrkesskicklighet vilket inte annars är möjligt. Invandrare som hade ett stort behov av språkutbildning som behövdes för inläring av yrkesstudier.

*Yritys-/kumppanuuspolkumallia pilotoitiin kone- ja tuotantotekniikassa sekä puh-
taus- ja kiinteistöpalvelualalla. Yrityspolkumallissa toteutetaan yrityksille räätä-
löityjä tutkintopolkuja. Yrityspolkumalli perustuu yrityksen ja oppilaitoksen välille
solmittavaan kumppanuussopimukseen. Yrityskohtaisesti määritellään, mitkä
tutkinnon osat opiskellaan yrityksessä koulutussopimuksella tai oppisopimukselle.
Tarvittaessa osaamista täydennetään oppilaitoksessa toteutettavalla räätä-
löidyllä opetuksella. Yrityspolkumallin opiskelijat valitaan yhteistyössä yritysten
kanssa. Mallin tavoitteena on kasvattaa vetovoimaa aloilla, joissa alueella on työ-
voimatarvetta. Oppilaitos ja yritykset markkinoivat koulutuksia yhdessä.*

Kyselyssä haluttiin myös selvittää koulutuksen järjestäjillä, jotka ovat saaneet pilotteihin opiskelija-
vuosia molemmilla rahoitusmuodoilla, onko työvoimakoulutuksen toteutus tai tavoitteet eronneet
muusta pilotista. Viidellä (22 %) itse *toteutus* on eronnut muusta pilotin toteutuksesta. Toteutus on
eronnut esimerkiksi siten, että kohderyhmä on ollut rajatumpi (maahanmuuttajat) tai kontaktiope-
tusta on ollut enemmän. Muutamalla tavoite oli selkeästi eri, kuten opiskelijoiden henkilökohtainen
osaamisen vahvistaminen työelämässä ja yhteiskunnassa tarvittavalla osaamisella työllistymisen
tukemiseksi, tai koulutuksella on madallettu kynnyksiä hakeutua alalle. Kaksi koulutuksen järjestäjää
nosti myös tässä yhteydessä esiin, että osaa koulutuksista ei ole voitu toteuttaa TE-hallinnon lin-
jauksen takia, tai siksi, että koulutus on ollut päällekkäinen muun koulutuksen kanssa. Lisäksi tuotiin
esiin, että toteutuksessa on voitu antaa enemmän yksilöllistä ja pienryhmätukea kuin yleensä työ-
voimakoulutuksessa.

4 Kehittämistarpeet

Luvussa kootaan yhteen kehittämistarpeita tai haasteita, joita ammatillisen osaamisen pilottien kautta on havaittu. Työnantajien palautteen pohjalta kuvataan myös työelämän tarpeisiin vastaavan koulutuksen kulkemakiviä, joita peilataan onnistumisiin ja tulevaisuuden kehittämistarpeisiin.

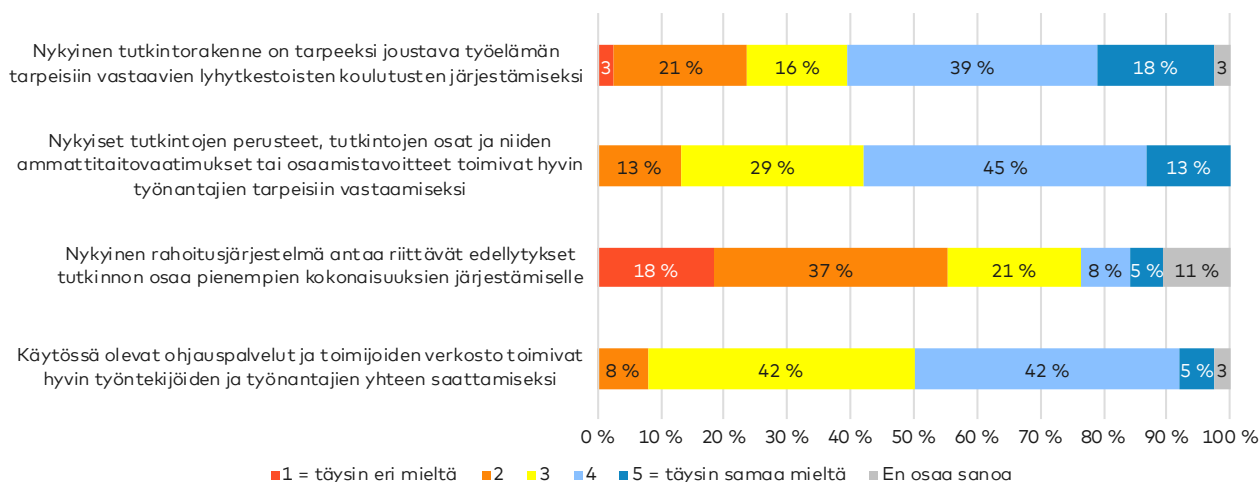
Keskeiset havainnot

- » Koulutuksen järjestäjistä suuri osa näkee nykyisen tutkintojärjestelmän toimivan jo varsin hyvin. Kehittämisen kohteita tunnistetaan etenkin liittyen eri tutkintojen osien yhdistelymahdollisuuksiin. Eniten kritiikkiä kohdennetaan rahoitusjärjestelmään.
- » Työelämälle suunnattuja palveluita ja rahoitusta tulisi kehittää kokonaisvaltaisesti TE-hallinnon kanssa yhteistyössä.
- » Työelämän tarpeisiin vastaavan koulutuksen perustukset kiinnittyvät usein tapaan tehdä yhteistyötä ja räätälöidä toteutukset työpaikan tarpeiden mukaan – näihin tarpeisiin on usein juuri piloteissa vastattu.

Kehittämisen kohteet koulutuksen järjestäjien näkemänä liittyvät eri tutkintojen osien yhdistelymahdollisuuksiin, tutkinnon osien laajuuteen, mutta etenkin rahoitusjärjestelmään.

Koulutuksen järjestäjistä suuri osa arvioi, että nykyinen tutkintorakenne on tarpeeksi joustava työelämän tarpeisiin vastaavien lyhytkestoisten koulutusten järjestämiseksi. Näkemykset nykyisten tutkintojen perusteiden, tutkintojen osien ja niiden ammattitaitovaatimusten tai osaamistavoitteiden toimivuudesta työnantajien tarpeisiin vastaamiseksi vaihtelevat enemmän.

Arvioi seuraavia väittämiä pilotin kokemusten perusteella



Kuva 11. Koulutuksen järjestäjien näkemykset tutkinto- ja rahoitusjärjestelmää koskeviin väittämiin.

Keskeiseksi puutteeksi nostetaan esiin se, ettei tutkinnoista voi valita monipuolisemmin eri tutkinnon osia. Näkemykset tämänkin suhteet vaihtelevat. Taustalla voi olla myös se, ettei erilaisia yhdistelmiä vielä tunnusteta tai mahdollisuuksia sovelleta nykyjärjestelmän puitteissa. Kuitenkin avovastauksissa nousee esiin myös selkeitä näkemyksiä siitä, etteivät tutkinnon perusteet mahdollista moniosaajapolkuja riittävän hyvin. Myös tutkinnon osien laajuus nousee esiin ongelmana koulutuksen järjestäjien ja osan työnantajien vastauksissa. Samoin osa nosti esiin tiheämmän päivityssyklin, sillä työelämän osaamistarpeet muuttuvat nopeasti. Tutkinnon perusteiden "hallintokielisyys" ja tutkintojen perusteiden keskenään erilaiset kirjoitustavat mainittiin myös haasteena perusteiden soveltamiseen.

Joitain näkemyksiä nousi myös siitä, että yhteisten tutkinnon osien suoritus voi hidastaa opiskelijoiden etenemistä, eikä siten vastaa nopean työllistymisen vaatimukseen, jos työelämä edellyttää tutkintokoulutusta. Myös kielikoulutusta ehdotettiin lisättävän maahanmuuttajien koulutukseen.

Eniten kehittämistarpeita on kohdistettu rahoitusjärjestelmään, jotta se mahdollistaisi pitkäjänteisen koulutuksen kehittämisen sekä tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien järjestämisen. Näkökulmat vaihtelevat paljon riippuen siitä, minkä tyyppistä koulutusta on järjestetty. Moni näkee tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien rekrytoida työnantajille osaajia, mutta myös tutustua alan ammatilliseen koulutukseen tai hankkia osaamista pienissä paloissa. Valtionosuusrahoituksen nähdään perustuvan niin vahvasti tutkinnon suorittamiseen, että lyhytkestoisen, tutkintoon johtamattoman koulutuksen tarjoaminen ei ole taloudellisesti järkevää.

Räätälöityjen koulutuskokonaisuuksien toteutus on vienyt enemmän resurssia, eikä niiden jatkuvuudesta ole varmuutta ilman lisärahoitusta. Koulutuksen järjestäjät ovat nostaneet selkeästi esiin, että toiminnan sopeuttaminen resurssien mahdollistamissa raameissa ja eri rahoitusinstrumenteilla, on haastavaa tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien toteuttamisessa.

Arviot tarpeesta tutkinnon osaa pienemmille osaamiskokonaisuuksille vaihtelevat koulutuksen järjestäjittäin sekä luonnollisesti koulutusten tavoitteiden ja kohderyhmien mukaan. Hyvin moni koulutuksen järjestäjän kuin myös työnantajan edustaja on arvioinut, että tutkinnon osiin etenevä tai tutkintotavoitteinen koulutus luo pohjan osaamiselle, ja tarve pienemmille kokonaisuuksille on vähäisempi. Joissain tapauksissa arvioihin tarpeesta on voinut vaikuttaa myös se, ettei niitä ole edes lähdetty tarjoamaan räätälöidysti työelämän tarpeisiin, kun järjestelmän ei nähdä niihin kannustavan. Haastateltujen työnantajien kanssa keskusteltiin tutkinnon merkityksestä ja tavoista sen hankkimiseen. Tutkinnon merkitys vaihtelee toki aloittain ja tehtävittäin. Luvanvaraisilla aloilla tarve tutkintoon tai muuhun pätevytykseen on ilmeinen. Yritykset perustavat usein referenssit myös siihen, että tekijöillä on tutkinto ja sitä kautta todennettua osaamista. Yrityksille osaamisen kehittämisen tarpeet tulevat esiin usein myös laatujärjestelmien kautta. Jatkuvan oppimisen periaatteen toteutumiseen voidaan pyrkiä oppilaitosyhteistyössä toteutuvan pitkäjänteisen kehittämisen kautta, ja työpaikan kanssa pienissä osissa työpaikalla oppien. Vaikka haastatelluista työnantajista yksikään ei tunnistanut selkeää tarvetta tutkinnon osaa pienemmille osaamiskokonaisuuksille, kyselyssä tuli

esiin myös näitä tarpeita, jos työpaikan tarpeisiin ei ole löytynyt selkeää vastaavuutta tutkintojärjestelmästä.

Työelämälle suunnattuja palveluita ja rahoitusta tulisi kehittää kokonaisvaltaisesti TE-hallinnon kanssa yhteistyössä.

Pilotit mahdollistivat asiakaslähtöisesti toteutetut kokeilut, joissa on etsitty osaamisen kehittämisen ratkaisuja ja rekrytointia edesauttavia koulutusmalleja. Työnantajien rekrytointitarpeisiin on vastattu muun muassa tutkinnon osittain etenevillä rekrytoivilla koulutuksilla. Jotkut toteutuksista ovat muistuttaneet TE-palveluiden yhteishankintakoulutuksia (*RekryKoulutukset, vaihtovalmennukset*), jotka muodostuvat tutkinnon osaa pienemmistä osaamiskokonaisuuksista, ja yhteistyön on joissain tapauksissa arvioitu myös jatkuvan yhteishankintakoulutuksina. Rekrytoivista koulutuksista on tunnistettu onnistuneita esimerkkejä, joissa koulutuspolku on voinut jatkunut työpaikalla joko koulutus sopimuksella tai oppisopimuksella. Pilotissa on esimerkiksi vastattu tarpeeseen, jos yritys on tarvinnut (alan pätevyysvaatimuksista johtuen) tutkinnon osan koulutusta, jota taas ei ole voitu toteuttaa Rekrykoulutuksena. Rekrytoivien tutkinnon osissa etenevien mallien hyötyjä on tunnistettu molemmin puolin. Työnantajakohtaisesti on pohdittu kokonaisuuksia, jotka voivat edetä paloissa sekä lisäksi täydennyskoulutuksen tarjottimia. Tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien tarjoaminen on myös vakiintunutta TE-hallinnon yhteishankintakoulutuksissa, ja palvelumuodolle on selkeä tarve.

Yksi läpi selvitysaineiston nouseva haaste liittyy siihen, että piloteissa on nyt toteutettu koulutuspalveluita, jotka ovat osin päällekkäisiä TE-hallinnon palveluiden kanssa. Tämä koskee vain osaa toteutuksia, sillä useat ovat voineet kehittää yhdessä olemassa olevaa palvelutarjontaa, jolloin palveluiden jatkumo ja toimintamallien levittäminen olisi keskeistä. Koulutuksen järjestäjät tasapainoilevat työnantajien tarpeisiin vastaavan koulutuksen järjestämisessä eri rahoitus- ja toteutusmuotojen kanssa. Osa koulutuksen järjestäjistä on joutunut myös pilottien toteutuksessa pohtimaan rajanvetoa arvonlisäverotuksellisen räätälöidyn koulutuksen kanssa.

Osalla koulutuksen järjestäjällä on haasteeksi tullut se, että koulutus on ollut kilpailevaa alueella käynnistyville ELY-keskusten hankintakoulutuksille. Ilman TE-hallinnon kilpailutusprosessia toteutetut palvelut on nähty koulutuksen järjestäjän näkökulmasta epäbyrokraattisina ja siten tervetulleina. Pilottien koulutuksissa työnantajilla ei ollut maksuosuutta, joten osa koulutuksen järjestäjistä on arvioinut, että se on osaltaan madaltanut työnantajien kynnystä hakea lisää työvoimaa ja sopivia työntekijöitä koulutuksen järjestäjän kanssa yhteistyössä. Tällöin rekrytointipäätös tapahtuu pidemmän ajan sisällä työpaikalla tutustuen. Koulutusta ei ole kuitenkaan aina voitu toteuttaa työvoimakoulutuksena toivotussa muodossa tai laajuudessa, sillä koulutuksia ei ole suunniteltu etupainotteisesti TE-hallinnon kanssa. Pilottien on paikoin nähty syövän myös TE-hallinnon palveluja.

On ilmeistä, että ei-tutkinnon osaan koulutukseen johtavaa koulutusta tarvitaan työelämän tarpeisiin vastaamiseksi ja uusien osajien löytämiseksi. Pohdittaessa tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien tarjontaa ja mahdollisia muutoksia rahoitusjärjestelmään, kokonaisuutta on syytä tarkastella laajemmin TEM:n ja OKM:n hallinnonaloilla. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien

mahdollisuudet auttaa työnantaja-asiakkaitaan yhteishankintana riippuu pitkälti siitä, onko koulutuksen järjestäjä päässyt ELY:n puitekilpailutusten kautta mukaan palveluntuottajapooliin. Nyt tehdyn selvityksen puitteissa ei ole mahdollista arvioida sitä, miten yhteishankinnat toimivat eri puolella Suomea alueellisesti ja alakohtaisesti työnantajatarpeisiin vastaamiseksi. Mikäli yhteishankinnat toimivat tarpeiden mukaisesti, OKM:n vos-rahoituksen muuttaminen kannustamaan tutkinnon osaa pienempien osaamiskokonaisuuksien tarjoaminen, voisi muodostaa kilpailevan palvelumuodon TE-hallinnon kanssa. Keskeistä olisikin, että eri palvelutarkoituksiin hyödynnettävät palvelut ja rahoitusmuodot muodostaisivat selkeän kokonaisuuden, jota niin koulutuksen järjestäjät kuin myös työelämä voivat hyödyntää nopeisiin osaamismuutoksiin vastaamiseksi.

Edellisten lisäksi rahoituksen kokonaisuuteen liittyy myös opiskelijoiden toimeentulo, mihin liittyen kiinnitettiin huomiota joissain koulutuksen järjestäjien ja työelämän kommentteissa. Tähän liittyy mm. näkemykset siitä, että omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella tulisi toteutua joustavammin ja pitkäkestoisemmin. Lisäksi pilotissa on noussut esiin haasteena, ettei omaehtoisen koulutuksen tukea ei ole aina saatu osasuorituspolkuihin vaan koko tutkintoon johtavaan koulutukseen, ja käytännöt ovat vaihdelleet TE-toimistoittain.

Työnantajien arviot nykykoulutusjärjestelmän toimivuudesta vaihtelevat paljon positiosta riippuen.

Työnantajia pyydettiin arvioimaan koulutusjärjestelmän toimivuutta omasta näkökulmasta. Työnantajat ovat keskenään hyvin eri asemassa arvioimaan tutkinto- ja rahoitusjärjestelmien kannustavuutta. Vastaajissa oli paljon niitä, jotka eivät osanneet ottaa kantaa. Työnantajista 59 % arvioi, että nykyinen tutkintorakenne on tarpeeksi joustava omiin tarpeisiin vastaavien lyhytkestoisten koulutusten järjestämiseksi. Kymmenen prosenttia ei nähnyt järjestelmän joustavan tarpeeksi. Mukana oli myös yksittäisiä kärjekkäämpiä näkemyksiä, ja yksi työnantaja esimerkiksi näki, että tutkintorakenne tuottaa paljon "nollatutkintoja", ja pilotin tapainen räätälöinti on ainoa oikea tapa edetä.

Työnantajien kyselyyn vastaajista yli puolet (53 %) arvioi, että nykyisten tutkintojen perusteiden, tutkintojen osien ja niiden ammattitaitovaatimusten tai osaamistavoitteiden nähtiin toimivan hyvin omiin tarpeisiin. Vain viisi prosenttia oli selkeästi eri mieltä. Kysyttäessä sitä, antaako nykyinen rahoitusjärjestelmä riittävät edellytykset tutkinnon osaa pienempien osien suorittamiseen, jopa 39 % ei osannut sanoa, kun muissa osion vastauksissa "en osaa sanoa" -vastaajien osuus oli 11–17 %. 15 % näki, ettei rahoitusjärjestelmä anna riittäviä edellytyksiä, 36 % näki rahoituksen nykyisellään antavan riittävät edellytykset. Tässä on hyvä ottaa huomioon, että kysymyksenasettelussa ei ole tarkennettu, kenen näkökulmasta asiaa on tullut tarkastella. Rahoitusjärjestelmän osalta avovastauksissa muutama nosti esiin opiskelijoiden taloudellisten kannustimien riittämättömyyden, ja yksittäiset muut kommentit liittyivät työpaikkaohjauskoulutuksen rahoitukseen sekä työnantajan saamaan palkkatukeen laajemmin.

Tutkintorakenteeseen ja tutkintojen perusteisiin liittyvät kehittämisenäkemykset olivat osin yksityiskohtaisia (esim. englanninkielisten ammattitutkintojen toteuttaminen siivousalalla), osin yleisiä ja tavoitteellisia: Tutkinnon perusteiden muutosten tulisi olla ketteriä ja joustavia ja tutkintojen laaja-

alaisia. Tutkinnon perusteita laatiessa tulisi tarkastella työnantajien tarpeita. Yleiskommenttina nostettiin myös, että perusteita tulisi kohdentaa enemmän ja karsia turhat pois. Yksittäiskohtaisempi kommentti koski puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan erikoisammattitutkinnon tarvevastavuutta, jos tarve on toimia muissa tehtävissä ennen esimiehenä toimimista (esim. ohjaaja). Tämänkään osalta ei voida selvityksen puitteissa ottaa kantaa siihen, onko soveltuvuus kiinni tavasta painottaa koulutuksia, ts. koulutuksen järjestäjän valmiuksissa, vai itse tutkintojen perusteissa. Laajemmin tutkintojen sisältöihin otti kantaa vastaaja, joka näki, että ympäristöön ja ympäristön suojeluun liittyvät sisällöt tulisi tuoda esiin siten, että ne on perusteltu kaupallisen toiminnan näkökulmasta, ei vain arvoina.

Lähihoitajien koulutuspolkujen haasteena nostettiin työnantajan puolelta, että lähihoitajan laskeminen henkilöstövahvuuteen on myöhästynyt uusien tutkinnon perusteiden takia. Kaksi kolmannesta opinnoista tulee nykyään täyteen myöhemmin, kun tutkinnon osia on vähennetty. Mikäli opintopisteet kertyisivät sitä mukaa kun tehtävä ja osasuorituksia tulee tutkinnon osista (esim. lääketentin suorittamisen jälkeen), henkilö vitaisiin laskea aikaisemmin henkilövahvuuteen. Sama huomio tuli esiin myös koulutuksen järjestäjän puolelta, ja ilmeisesti vahvuuksien laskemisessa on myös aluehallintokohtaisia eroja. Haaste hoiva-avustajien työllistämässä kiteytyy myös siihen, miten avustajat voidaan lukea osaksi henkilövahvuutta.

Opettajien ammatillinen ja työelämäosaaminen korostuvat, kun työpaikalla tarvitaan erikoisosamista. Kuten aikaisemmin on todettu, työelämältä saatu palaute on ollut positiivista. Haastateltavissa oli kuitenkin kaksi työnantajaa, jotka kokivat, ettei koulutuksen järjestäjien osaaminen vastaa tarvetta. Erikoistuneen ravintolan sekä CNC-koneistusyrityksen edustajien näkökulmasta ongelmana nousi esiin, ettei opettajien ammattitaito vastaa riittävästi työelämän tarpeita, ja osaavien työntekijöiden saaminen oppilaitosyhteistyössä on todellinen haaste. Kone- ja tuotantotekniikan puolen haastateltavan näkökulmasta haasteeseen tulisi vastata opettajien työelämäjaksoilla ja alan päivityksillä itse opiskellen, ennen kuin tarjotaan työelämälle näennäisesti ilmaista koulutusta, joka kuitenkin maksaa huomattavasti työntekijöiden työaikana tuottavan työn sijaan. Ravintolan näkökulmasta taas haasteeseen tulisi vastata sillä, että työnantajalle annettaisiin enemmän koulutusvastuuta, ja oppimista olisi enemmän työelämässä.

Vastauksista näkee, että odotukset koulutuksen laajuudesta ja työpaikalla järjestettävän koulutuksen laajuudesta vaihtelevat paljon: Esimerkiksi yksi työnantaja tunnisti, että koulutuksen kesto vaikuttaa hakijamääriin, ja kyseisen henkilöstöyrityksen näkökulmasta varastologistiikan puolella parin viikon koulutus vastaa tarpeita, ja on hakijoille kiinnostavampi kuin pitkä koulutuspolku. Vastaavasti sisälogistiikan yrityksen edustaja taas näki, että osaajia tarvitaan tutkintokoulutuksen kautta työpaikalla oppien. On ilmeistä, että tarpeita tulee arvioida työpaikkakohtaisesti.

Työnantajista lähes puolet (47 %) näki, että nykyiset ohjauspalvelut ja toimijoiden verkostot toimivat hyvin koulutuksen järjestäjien, työntekijöiden ja työnantajien yhteen saattamiseksi. Vain viisi prosenttia oli selkeästi eri mieltä. 30 % ei ollut selkeästi kumpaakaan mieltä ja 17 % ei osannut sanoa. Kohtaannon parantamiseksi positiivisten arvioiden voisi toivoa olevan vielä parempi.

Työelämän tarpeisiin vastaavan koulutuksen kulmakivet kiinnittyvät usein tapaan tehdä yhteistyötä ja räätälöidä toteutukset työpaikan tarpeiden mukaan.

Kysyttäessä, miten työelämän tarpeisiin voitaisiin entistä paremmin vastata, 36 (50 %) kertoi näkemysistään avovastauksissa. Kysymyksessä pyydettiin erittelemään ajatuksia liittyä esimerkiksi yhteistyöhön koulutuksen järjestäjän kanssa, tutkintorakenteeseen, tutkintoihin tai koulutuksen rahoitukseen.

Osa kohdensi kehittämisen kohtia jo toteutuneeseen koulutukseen, osa esitti yleisempiä kehittämiskohtia. Osa reflektoi kertoi tässä yhteydessä, mikä nyt toteutetussa pilotissa on vastannut tarpeeseen.

Tässä pilotissa toimi juuri hyvin ketteryys ja selkeä toteutus alan tarpeisiin verraten. Ammattitaitoinen ja innostunut oppilaitoksen porukka! En tunnista juurikaan kehitystarpeita tälle.

Useat näkivät, että pilotissa toteutettua yhteistyömallia tulisi jatkaa tulevaisuudessakin. Yksi vastaaja kokoaa monen vastaajan näkemykset seuraavasti: Jotta koulutus vastaa tarpeita, oppilaitosten tulee jalkautua yrityksiin ja käydä siellä keskustelu siitä, millaisia ihmisiä tarvitaan alalla, ja mitä osaamista tarvitaan, jotta voidaan vastata muuttuviin tarpeisiin. Koulutus tulee siten toteuttaa työelämälähtöisesti, työnantajia kuunnellen ja räätälöidysti.

Useat kommentit liittyivät yhteissuunnitteluun: koulutukset tulee esimerkiksi suunnitella ja aikatauluttaa työpaikkojen aikataulut huomioiden. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja tietopuolisen oppimisen aikataulutukseen esitettiin myös toiveena, että niissä ennakoitaisiin paremmin työpaikan ruuhkia ja hiljaisia aikoja. Työpaikan henkilöstön koulutusten ajoittamisesta on tullut myös kiitosta. Aikataulut korostuvat etenkin vuorotyössä, ja edellyttää vastaajan puolella kuuden viikon ennakointia. Tämä kaikki oli onnistunut pilotissa yhden vastaajan mukaan hyvin myös ohjausryhmätyöskentelyn ja ennakoivan viestinnän ansiosta. Myös etäyhteyksiä oli hyödynnetty soveltuvien osin.

Näkemyksissä kehittämisen kohteista näkee hyvin, kuinka työnantajien tarpeet vaihtelevat, ja toisaalta sen, miten koulutuksen järjestäjät ovat kyenneet vastaamaan yleisesti tunnistettuihin kehittämisen kohteisiin. Vaikka työelämän vastaukset ovat pääsääntöisesti erittäin positiivisia, on mukana myös niitä, jotka ovat kaivanneet enemmän opettajien tukea ja yhteydenpitoa työpaille työpaikalla järjestettävän koulutuksen ajaksi, tai opettajien työelämäosaamisen lisäämistä. Haastatellut työnantajat näkivät pääsääntöisesti, että työpaikalla järjestettävää koulutusta voisi olla jopa enemmän kuin toteutuneissa koulutuksissa ja vastuuta tulisi antaa työpaikalle yhteistyössä oppilaitoksen kanssa. Silti vastanneissa on myös yksittäisiä työnantajia, jotka näkevät, että vastuu opettamisesta on jäänyt liikaa työnantajille. Yksi työnantaja taas nosti esiin, että työvuorojen toteuttaminen jo koulutuksen aikana olisi tukenut opiskelijan oppimista, mutta tähän ei kuitenkaan oltu saatu lupaa TE-toimiston linjauksen takia.

Työnantajien vastauksista nousee esiin se, kuinka eri tyyppisesti koulutuksen järjestäjät toteuttavat koulutuksia ja työelämäyhteistyötä. Lähes kaikki haastatellut työnantajat pystyivät vertailemaan eri järjestäjiä ja useat painottivat laadullisia eroja. Osan mielestä erot ovat räikeitä. Työelämäyhteistyö henkilöityy helposti ja se on vaativa laji. Jotkut työnantajat nostivat kehittämisen kohteena seikkoja, jotka ovat jo monella käytännön arkea. Esimerkiksi opiskelijaryhmien tekemät kehittämistehtävät, joissa tähdättäisiin yrityksen kehittämis- tai muutosprossien tunnistamiseen, nousi esiin ehdotuksena. Lisäksi esimerkiksi työpaikalla tapahtuvan oppimisen aikainen osaamisen dokumentointi digitaalisuutta hyödyntäen, nostettiin esiin uutena asiana koneistuksen puolella. Työnantaja on itse kuvannut opiskelijan kanssa, mutta piti harmillisena, ettei tätä hyödynnetä oppilaitoksen kanssa portfolio-tyyppisesti oppimisen seuraamiseen.

Niin kyselyssä kuin haastatteluissa useat työnantajat nostivat kehittämisen kohteena opiskelijoiden ja työnantajien paremman kohtaamisen. Vaikka aineistosta löytyy tästä hyviä esimerkkejä, yhä enemmän haluttaisiin kiinnittää huomiota siihen, että työnantaja voi tutustua opiskelijoihin ja tuleviin työntekijöihin. Tämä tarkoittaa osalle tiukempaa karsintaa, ja opiskelijavalintaan huomion kiinnittämistä, mikä tuo myös haasteita ja lisätyötä ohjauspalveluille ja koulutuksen järjestäjille. Käytännössä karsinta voi tarkoittaa myös potentiaalisen osajien joukon pienentymistä, pienempiä opiskelijaryhmiä ja lisäkustannuksia. Vaikka piloteissa on tehty paljon kehittämistyötä kohtaantoongelmiin vastaamiseksi, osin haasteet ovat liittyneet laajempiin vetovoimatekijöihin, joihin vastaminen edellyttää vielä pitkäjänteistä työtä.

Osalle työnantajista opiskelijoihin tutustuminen tarkoittaisi sitä, että työnantaja saisi lisää taustatietoa opiskelijoista. Tähän tarpeeseen on osassa piloteissa vastattu malleilla, joissa työnantajat ovat itse olleet mukana opiskelijavalinnassa tai vuoropuhelussa potentiaalisten opiskelijoiden ja tulevien työntekijöiden kanssa. Hyväksi on koettu myös mallit, joissa työelämän edustajat ovat itse osallistuneet toteutuksiin kouluttajina ja paikoin mahdollistaneet myös tilojen käytön. Vaikka osa yrityksistä on ollut aktiivisesti mukana markkinoimassa toteutuksia, kuitenkin potentiaalisten osajien etsinnässä usea työnantaja näki, että työnantajia, heidän verkostoja ja markkinointikanavia voitaisiin hyödyntää vielä enemmän. Esimerkiksi ravintola-alalla voisi yrityksen instagram-päivitykset tuoda lisää kiinnostuneita. Positiivinen näkyvyys palvelisi kaikkia osapuolia. Samalla voitaisiin luoda työnantajakuvaa ja yritys saisi positiivista näkyvyyttä.

owalg^{|||}group