

5.5.2009

Kirjoittajat: Kari Viinisalo, Sylva Lankinen

Oppisopimuskoulutus tarvitsee oman kehittämishjelmansa

Vallitsevassa taloudellisessa tilanteessa on saatava aikaan nopeasti sellaisia rakenteellisia muutoksia, jotka johtavat kysyntälähtöiseen ja kokonaistaloudellisesti tehokkaaseen ammatilliseen koulutukseen ja jotka innostavat niin työnantajia kuin työntekijöitä ylläpitämään ja kehittämään osaamista.

Oppisopimuskoulutuksen kehittämisessä tulee lähtökohtana olla työelämä- ja asiakaslähtöisyys. On tärkeää, että nuoret, aikuiset, yrittäjät ja työnantajat tuntevat oppisopimuskoulutuksen tarjoamat mahdollisuudet, palvelut ovat tasalaatuisia ja yritykset saavat ne yhden luukun periaatteella. Näiden tavoitteiden saavuttaminen edellyttää rakenteellisia uudistuksia.

Taloudellisuus, työllisyys ja työelämän laatu

Oppisopimuskoulutus on viime vuosina saanut entistä merkittävämmän aseman osana suomalaista ammatillista koulutusta. Tämä on perustunut ensinnäkin siihen, että oppisopimuskoulutus on osoittautunut työllistäväksi ja työpaikkoja luovaksi koulutukseksi. Se on työsuhteessa tapahtuvaa työssä oppimista, jota täydennetään oppilaitoksesta hankittavalla tietopuolisella koulutuksella. Käytännön työn ja oppilaitoksessa annettun opiskelun suhde on keskimäärin 80/20. Koulutus integroi opiskelijan eri tavoin tehokkaasti työelämään.

Työllistävän vaikutuksen lisäksi oppisopimuskoulutuksen vahvuutena on se, että se on taloudellisesti edullista ammatillista koulutusta. Työnantajat osallistuvat koulutuksen kustannuksiin huomattavassa määrin huolehtimalla työssä tapahtuvasta oppimisesta ja maksamalla opiskelijalle palkkaa. Näin opiskelijat osallistuvat veronmaksajina hyvinvointipalvelujen kustantamiseen. Tämä on merkittävä asia etenkin nyt, kun kansakuntana olemme huolissamme huoltosuhteen nopeasta heikkenemisestä 2010-luvulla.

Oppisopimuskoulutus on myös hyvä keino pidentää työuria niin nuorten kuin aikuisten osalta. Työelämässä olevat aikuiset voivat kouluttautua joustavasti uusiin tehtäviin ja ammatteihin työssä oppimalla, ja näin pysyä pidempään työelämässä.

Suomalaisen yhteiskunnan kilpailukyvyyn, työelämän laadun ja innovaatioiden kannalta on tärkeää kehittää työyhteisöjen toimintakulttuuria niin, että

työyhteisöissä syntyy yhdessä tekemisen ja oppimisen työkuultuuri (esim. Valtioneuvoston asettama tietoyhteiskuntaneuvosto, 2005:44).

Oppisopimuskoulutus on luonnostaan työyhteisössä tapahtuvaa oppimista, joka voidaan yhdistää erinomaisesti myös ikäjohtamiseen ja ns. hiljaisen tiedon siirtämiseen työpaikoilla. Vanhemmat työntekijät voivat erikoistua työpaikkaohjaukseen työhön osallistuvina kouluttajina ja antaa oman tietotaitonsa työyhteisön käyttöön. Tämä puolestaan helpottaa usein työn fyysistä rasittavuutta mutta tuo siihen henkistä tyydytystä ja parantaa siten työssä viihtymistä.

Nykyaikainen oppimiskäsitys tukee myös oppisopimuskoulutuksen käyttöä. Entistä enemmän nähdään, että työ ja oppiminen eivät ole kaksi erillistä ja irrallisesti tapahtuvaa toimintaa vaan ne voidaan yhdistää niin, että työ ja oppiminen tapahtuvat yhtäaikaaisesti. Tämä on itse asiassa oppivan organisaation tai työpaikan ydin.

Tehokkuutta työpaikkojen liiketoimintaan

Työorganisaatioiden ja yritysten kannalta oppisopimuskoulutus on osoittautunut hyväksi tavaksi hankkia osaavaa työvoimaa ja kehittää liiketoimintaa. Englannissa tehtyjen selvitysten mukaan yritykset näkevät oppisopimuskoulutuksen yhteydet liiketoiminnan kehittämiseen mm. seuraavasti:

Yritysten edustajat kertoivat saavansa oppisopimuskoulutuksella osaavaa ja tuottavaa työvoimaa. Välillisinä hyötyinä nähtiin, että oppisopimusopiskelijat yleensä pysyivät oppisopimustyöpaikassaan, sitoutuivat työhönsä, työn laatu oli hyvää ja he jopa kehittivät liiketoimintaa. Pitkällä aikavälillä tämä merkitsi liiketoiminnan tehostumista, parempaa tuottavuutta ja kannattavuutta. (ks. Vartiainen ja Viinisalo, Opetusministeriön julkaisuja2009:11)

Oppisopimuskoulutuksella valmistuneiden ja muiden työntekijöiden palkkojen vertailut vahvistavat edellä esitettyjä työnantajien näkemyksiä oppisopimuskoulutuksen vaikutuksista tuottavuuteen. Englannissa on todettu, että oppisopimuksella valmistuneiden työntekijöiden palkkakehitys on keskimääräistä parempi.

Koulutuksen kysyntälähtöisyys edellyttää rakenteellisia uudistuksia

Suomessa on pyritty parantamaan ammatillisen aikuiskoulutuksen kysyntälähtöisyyttä tehostamalla ennakointia ja suunnittelua. Esimerkiksi AKKU -työryhmä korostaa alueellisen ennakoinnin ja suunnittelun merkitystä kysyntälähtöisyyden parantamiseksi. Kokemus osoittaa, että näistä pyrkimyksistä huolimatta tarjontalähtöisyys on leimannut erityisesti maamme ammatillista aikuiskoulutusta.

Tarjontalähtöisyys on vaivannut myös Englannin ammatillista koulutusta. Tehtyjen selvitysten mukaan tämä on ollut seurausta siitä, että on pyritty ennakoimaan kollektiivisesti tulevia osaamistarpeita, joihin on sitten yritetty

vastata suunnitellulla koulutustarjonnalla. Tämä on osoittautunut usein tehottomaksi menetelmäksi. Tästä on seurannut, että

koulutuksen järjestäjiä palkitaan siitä, että he jatkavat toimintaansa entiseen tapaan niin kauan kuin se vastaa suunnittelun vaatimuksia. Työnantajat eivät ole sitoutuneet järjestelmään, koska koulutustarjonta ei ole vastannut riittävästi heidän tarpeitaan. He ovat myös kokeneet, että heillä on puutteelliset mahdollisuudet vaikuttaa koulutuksen sisältöihin. Lisäksi työnantajilla on vaikeuksia hahmottaa suurta määrää erilaista koulutuspalvelua, jota on tarjolla.

Suomessa on voitu todeta samoja ilmiöitä.

Osaamisen välittäjät

Englannissa aloitettiin 2000-luvun alussa kokeilu, jossa alueilla toimii osaamisen välittäjiä (skills brokers), jotka tarjoavat yrityksille ja työnantajille puolueetonta koulutukseen liittyvää neuvontaa ja osallistuvat yritysten koulutustarpeiden analysointiin ja tietopuolisen koulutuksen hankintaan oppilaitoksista. Osaamisen välittäjät toimivat puolueettomina ”nivelinä ja tulkkeina” yritysten ja oppilaitosten välillä. Tämä kokeilu on osoittautunut menestystarinaksi. Se on parantanut koulutustarjonnan ja työelämän tarpeiden yhteensopivuutta. Näin yritykset ovat lisänneet henkilöstönsä kouluttamista työpaikoilla.

Kysyntälähtöisen oppisopimuskoulutuksen järjestämisen malli Suomessa

Oppisopimuskoulutuksen asema ja tehtävät Suomessa ovat oppisopimusten kasvaneesta kysynnästä huolimatta olleet jatkuvasti epäselvät.

Oppisopimuskoulutusta on tosiasiallisesti kehitetty pitkään lähinnä oppilaitosmuotoista koulutusta täydentävänä koulutusmuotona. Tämä on johtanut siihen, että hitaasti reagoivan tarjontälähtöisen koulutuksen suunnittelun lähtökohtia on sovellettu kysyntälähtöiseen ja nopeasti reagoivaan oppisopimuskoulutukseen.

Oppisopimuskoulutusta on lisäksi käsitelty lähinnä yhtenä työpaikalla tapahtuvan oppimisen muotona, joten koulutusmuodon ohjaus on ymmärretty vain itse oppisopimusprosessiin osallistuvien (työnantajan, opiskelijan, oppilaitoksen ja koulutuksen järjestäjän) välisen vuorovaikutuksen säätelyksi. Näin näkökulma on kapeutunut ja suorissa työelämäyhteyksissä vaikuttavan oppisopimuskoulutuksen mahdollisuudet toimia mm. elinkeinostrategian välineenä ovat jääneet havaitsematta.

Vaikka lainsäädäntö mahdollistaa oppisopimuskoulutukselle tasaveroisen aseman, ei sen elinvoimaisuutta ole tuettu riittäväillä aineellisilla ja inhimillisillä resursseilla. Näistä lähtökohdista nykytilanteen muuttaminen edellyttää vahvan kansallisen strategian luomista oppisopimuskoulutukselle siten, että sen erityispiirteet ja vahvuudet otetaan huomioon.

Strategia yksin ei riitä. Sen toteutuminen edellyttää myös rakenteellisia muutoksia, jossa luodaan oppisopimustoiminnalle parhaiten soveltuva ohjausjärjestelmä, joka tukee oppisopimuskoulutuksen käyttöä osaamisen, työllisyyden ja yritystoiminnan edellytysten parantamisessa. Rakenteen tulisi olla sellainen, että toiminnan eri tasoille määritellään selkeät tehtävät, vastuut ja toiminnan järjestämisen kriteerit, millä varmistetaan alueellinen kysyntälähtöinen työelämän sekä väestön tarpeisiin joustavasti reagoiva ja tasalaatuinen palvelu.

Ohjausjärjestelmä, tasot ja niiden tehtävät (Opsokeskus = oppisopimuskoulutuksen järjestäjä):

Valtio/OPM	<ul style="list-style-type: none"> - Oppisopimuskoulutuksen kansallinen strategia ja valtakunnallisten tavoitteiden asettaminen ja oppisopimuskoulutuksen tuloksellisuuden seuranta - Resurssiohjaus ja järjestäjäverkon kokoaminen
Valtion aluehallinto	<ul style="list-style-type: none"> - Informaatio-ohjaus, palvelukokonaisuuksien yhteistyö ja koordinointi - Paikallisen ja alueellisen työnjaon selkiyttämiseksi oppisopimuskoulutuksen viranomaistehtävät keskitetään ammatillista koulutusta järjestäville kunnille ja kuntayhtymille
Opsokeskus	<ul style="list-style-type: none"> - Alueelliseen strategiayhteistyöhön osallistuminen valtion aluehallinnossa - Oppisopimuskoulutuksen järjestämis- ja koordinoituvastuu alueella - Vastuu valtakunnallisten ja alueellisten tavoitteiden toteuttamisesta - Osaamisen välittäminen käyttämällä tilaaja-tuottaja –malliin perustuvaa koulutuksen hankintaa - Vastuu oppisopimuskoulutuksen laadusta ja kokonaistaloudellisuudesta, oppisopimuskoulutukseen osallistuvien tahojen toiminnan auditointi
Oppisopimuksen toteutus	<ul style="list-style-type: none"> - Kolmikantainen kysyntälähtöinen koulutuksen toteutuksen organisointi (työnantaja, opiskelija, koulutuksen järjestäjän edustaja)

Tämä malli vastaa periaatteessa AKKU -työryhmän esittämiä yleisiä linjauksia. Se noudattaa myös Englannissa toimivaksi osoittautunutta kysyntälähtöisyyttä ja kustannustehokkuutta tuottanutta toimintatapaa, jolla on saatu myös yritykset kiinnostumaan henkilöstön kouluttamisesta. Mallin keskeinen vahvuus on toisaalta strateginen jalkautuminen ja toisaalta nopea koulutustarpeisiin reagointi mahdollisimman lähellä asiakasrajapintaa.

Organisoituminen mallin mukaiseen toimintaan edellyttää tilaaja-tuottaja –periaatteella toimivaa koulutuksen järjestämistä. Koulutuksen järjestäjän tasolla tämä luo edellytykset koulutuksen kokonaistaloudellisuuden ja laadun varmistamiselle samalla, kun varsinaisessa oppisopimusprosessissa turvataan yritykselle, opiskelijalle ja oppilaitokselle puolueeton

neuvottelukumppani. Terve kilpailu tietopuolisen koulutuksen tarjoamisesta yrityksille turvaa myös koulutuksen laadun ja työelämälähtöisyyden.

Nykytilanteen edellyttämät toimenpiteet

Edellä esitellyssä mallissa on otettu huomioon valtion aluehallinnon uudistuminen, joka luontevasti täydentää ohjausketjun tarpeita. Malliin siirtymisen kannalta nykytilanteen keskeisiä ongelmia ovat kansallisen strategian puuttuminen sekä liian suuri ja erilaisista lähtökohdista toimiva järjestäjäverkko, jossa osa järjestäjistä toimii tarjontalähtöisesti.

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjäverkon tulee toimia tilaaja-tuottaja –periaatteella, jolloin yhteiskunta osallistuu vain työelämän tarpeisiin aidosti vastaavan koulutuksen rahoittamiseen. Strategian, koulutuksen kysyntälähtöisyyden ja kokonaistaloudellisuuden turvaamiseksi keskeistä on koulutuksen järjestäjätasolla tilaajan ja tuottajan eriyttäminen. Riittävän suurella opiskelijamäärällä toimivilla ja asiakkaille puolueettoman koulutuspalvelun tarjoavilla koulutuksen järjestäjillä on parhaat mahdollisuudet luoda maahan sellainen osaamisen välittäjien toimijaketju, joka parhaiten palvelee myös pienten yritysten liiketoimintaa parantavan henkilöstön kehittämisen tarpeita.

Esitettävät toimenpiteet:

1. Suomelle laaditaan oppisopimuskoulutuksen kansallinen strategia yhteistyössä asianosaisten ministeriöiden ja työelämän edustajien kanssa (vrt. oppisopimuskoulutuksen selvitysmies Heikki Suomalaisen raportti, OPM 2009:1). Strategiaa laadittaessa on otettava huomioon sekä suurten että pk-yritysten näkemykset. Siinä tulee ottaa kantaa sekä nuorten että aikuisten oppisopimuskoulutukseen Suomessa.
2. Opetusministeriö organisoii oppisopimuskoulutuksen järjestäjäverkoston (osaamisen välittäjät) uudelleen tilaaja-tuottaja –periaatteella toimivaksi kansalliseksi kuntien vastuulla olevaksi oppisopimuspalveluksi. Oppisopimuskoulutuksen koordinoinnin ja hallitun, toiminnan laatutason turvaavan määrällisen kasvun kannalta on eduksi, että tilaajien lukumäärä on mahdollisimman pieni, mutta tietopuolisen koulutuksen tuottajien (toimintaan osallistuvien oppilaitosten) lukumäärä on mahdollisimman suuri.