Dnro 001/81/2018

Ida Mielityinen 26.4.2018

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Asiantuntijakuuleminen 24.4.2018 VNS 1/2018 vp/Apulaissihteeri Maiju Tuomisen sähköposti

Asiantuntijoiden muuntokoulutus on ajateltava uudelleen

Työelämän osaamistarpeisiin on vastattava uudenlaisilla koulutuksen tuotteilla huomattavasti nykyistä joustavammin. Tämä tarkoittaa useiden eri toimijoiden uudenlaista yhteistyötä niin valtionhallinon ja koulutusjärjestelmän sisällä kuin tulevissa maakunnissakin. Ydinkysymys on, ohjaammeko rahoituksella ja muilla ohjauksen keinoin eri toimijoita kiinteään yhteistyöhön ja kehittämistyöhön.

Muuntokoulutukselle ei ole Suomessa mitään yksiselitteistä määritelmää tai mallia. Muuntokoulutuksella on pitkähkö historia Suomessa. Esimerkiksi 1990-luvun lopulla käynnistettiin varsin laajamittainen tietoteollisuuden muuntokoulutus, jonka avulla etsittiin koulutuksen ja tutkimuksen avulla lisää osaamista tietoteollisuuden tarpeisiin[1].

Tuohon nähden osaamisen muuntamisen tarpeisiin on nyt vastattava nopeammin. Nopeatempoisuudesta huolimatta on muistettava, että suuri osa tiedosta (tieteellinen tutkimus) ja osaamisesta (syvä asiantuntijuus) ei rakennu nopeasti. Tämän vuoksi koko koulutus- ja tutkimusjärjestelmässä on haettava uutta tasapainoa uudistumiskyvykkyyden ja ennakoitavuuden välillä.

Muuntokoulutus-ajattelu on skaalattava täysin uudelle tasolle. Muuntokoulutusta on kehitettävä korkeakoulujen ”perustuotteena”, mikä skaalautuu joustavasti yksittäisistä ihmisistä isojen toimialojen osaamisen muuntamiseen. Muuntokoulutusmalleja on kehitettävä niin työelämässä kuin työttömänä olevillekin. Muuntokoulutusten sisällöt on kehitettävä osaamistarpeista käsin ei oppilaitosten olemassa olevasta tarjonnasta käsin.

Jotta työelämän osaamistarpeisiin vastaaminen onnistuu tulevaisuudessa paremmin myös jo työelämässä olevien – tai työttömien - osaamista muuntamalla, on varmistettava seuraavat asiat:

[1] Opiskelijoita oli usealta alalta ja vaikka koulutus räätälöitiin, tutkinto jäi saamatta huomattavan monelta. Tavoite jäi neljännekseen/viidennekseen aloituspaikkoihin nähden.

Ida Mielityinen 26.4.2018

Rautatieläisenkatu 6 puh. 020 7489 400
00520 Helsinki www.akava.fi

Akava

Hallinnon alojen yhteistyön on toimittava

- Yhteistyön OKMn ja TEMin välillä sekä toisaalta alueilla TE-hallinnon ja korkeakoulujen välillä on toimittava saumattomasti. Tämä ”kuvio” edellyttää käytännönläheisiä uusia toimintatapoja ja yhteistyön pelisääntöjä. Nyt välissä on hallinnollisia raja-aitoja, jotka tulevat erilaisesta säätelystä sekä toimintakulttuurista. Tämä on tullut näkyviin uusimmissa muuntokoulutuksissa.[2] OKM:llä ei myöskään ole alueilla omia hallinnonalan toimijoita, joten koordinaatio ja toimijuus on hoidettava oppilaitosten ja koulutuksen järjestäjien kautta.
- TEMin kasvupalvelukoulutus ja toisaalta OKMn alainen työvoimakoulutus ovat muodostamassa nyt epätarkoituksenmukaista raja-aitaa tutkintoon johtavan ja tutkintoon johtamattoman koulutuksen väliin. Osaamistarpeisiin ei vastata kysyntä- ja tarvelähtöisesti vaan sen mukaan, millaiseen koulutukseen on tarjolla parhaiten rahaa.
- Muuntokoulutusta on voitava järjestää myös työvoimakoulutuksena eikä ainoastaan omaehtoisena koulutuksena. OKM ei voi pestä käsiään muuntokoulutuksen ohjauksesta ja koordinaatiosta.
- Korkeakoulujen erilaisten profiilien vuoksi on tärkeää, että koulutukset ja osaamiskokonaisuudet on koottavissa yksilö- ja ohjelmakohtaisesti joustavasti korkeakoulujen yhteistyönä. Ne voidaan toteuttaa verkostomaisesti vastuukorkeakoulumallilla. On äärimmäisen tärkeää tiedostaa, ettei osaajapulasta kärsivän alueen tarvitse itse tuottaa koulutusta vaikka se ehkä koordinoisikin sitä ja alueen työnantajat vastaisivat osaltaan kustannuksista.

Työelämä ja koulutusmaailma lähemmäksi toisiaan

- Korkeakoulujen roolia työelämässä olevien koulutus- ja ohjaustarpeisiin vastaamisessa on lisättävä. Muun muassa opetusmateriaalien ja tietokantojen tulisi olla avoimemmin saatavilla, tarkasteltavissa ja käytettävissä.
- Työnantajan vastuuta ja maksuosuutta työuran aikaisessa osaamisen kehittämisessä on lisättävä. Sen pitää näkyä sekä osaamisen kehittämiseen käytettävissä olevana aikana että suurempana maksuosuutena koulutuskustannuksista.
- Työuran aikaista oppimista edistetään kehittämällä malleja, jotka yhdistävät työssä oppimisen ja oppilaitosmuotoisen koulutuksen nykyistä paremmin. Julkisen rahoituksen piirissä oleville koulutusorganisaatioille luodaan nykyistä paremmat edellytykset kehittää koulutustuotteitaan, jotta ne palvelevat yritysten ja

[2] Tuoreena esimerkkinä muuntokoulutuksesta on rakennusteollisuuden muuntokoulutusohjelma, jolla työttömistä insinööreistä on pyritty kouluttamaan erityisesti rakennusmestareita ja tuotantojohtajia työnjohtoteht.äviin

organisaatioiden omia osaamisen kehittämisen ja johtamisen prosesseja mahdollisimman hyvin.

- Yhä useammin tarvittava osaaminen tulisi siis saada koottua usean eri koulutuksenjärjestäjien tarjonnasta. Tässä vaiheessa erillinen valtion rahoitus tulisikin suunnata ennen kaikkea toimintavan kehittämiseen, jossa eri korkeakoulut (yliopistot, ammattikorkeakoulut kautta maan) sekä ammatilliset oppilaitokset kokoavat koulutustarjontaansa uudenlaisiksi kokonaisuuksiksi kulloistenkin tarpeiden mukaan.
- Koulutuksissa on painotettava rahoituksen kriteerinä työllistymistä, eikä ainoastaan koulutuspaikkojen täyttymistä.
- Mikäli työnantajat viestivät osaajapulasta, heidät on saatava sitoutumaan koulutuksen kehittämiseen, toteutukseen ja lopulta työllistämiseen.
- Toimialojen ja korkeakoulujen on yhteiskunnan tuella on ryhdyttävä kehittämään uusia osaamisen sertifiointitapoja, kuten osaamismerkkejä, joissa tunnistetaan laajasti eri paikoista hankittu osaaminen. Korkeakoulujen tehtävän mukaisesti osaamisen tunnistamisen tapojen on tuettava ja jäsennettävä asiantuntijuusalojen kehittymistä ja lisättävä yksittäisten asiantuntijoiden osaamista.

Korkeakoulujen rahoituksella ja ohjauksella voidaan vaikuttaa

- Korkeakoulujen rahoitusmalliin (malli, jonka mukaan jaetaan niiden budjettiperusteinen rahoitus) on lisättävä rahoituksen perusteeksi ei-tutkintoon johtava koulutus. Näin ne saavat kannusteen kehittää myös muita ”koulutustuotteita” kuin tutkintokoulutus.
- Muuntokoulutuksen on siis oltava osa korkeakoulujen perustoimintaa, ei vain erillisillä valtionavustuksilla hoidettavaa työtä kuten tällä hetkellä. Hakuperusteinen rahoitus tekee muuntokoulutuksen toteuttamisesta hidasta ja byrokraattista, jotta koulutus voisi reagoida tarpeisiin riittävän nopeasti. Nyt korkeakoulut eivät ole halukkaita näiden ”uusien tuotteiden kehittämiseen”, kun rahoitus on epävarmaa suunnittelutyön jälkeenkin.
- Korkeakoulujen on suunnattava merkittävä osuus koulutuksesta työelämässä ja työttömänä oleville aikuisille osaamistason nostoon, uudelleen kouluttautumiseen ja muuntokoulutukseen.
- Koulutus on voimakkaasti henkilökohtaistettava ja opintopolut uskallettava irrottaa alan tutkintoon johtavan koulutuksen tavoitteista. Koulutus on räätälöitävä työuralla olevien tarpeita varten sekä pedagogisesti että sisällöllisesti.
- Muuntokoulutusta ei saa kehittää ainoastaan tutkintoon tähtäävänä koulutuksena ellei siihen ole erityistä syytä kuten aiemman vastaavan tasoisen tutkinnon puute tai tietty tutkinto kelpoisuusvaatimuksena. Uusien pitkien tutkintojen suorittaminen ei ole kustannustehokasta koulutusresurssin käyttöä työelämässä olevien osalta. Nykyiset tutkinnot tavoitteineen on rakennettu

pääosin ajatelleen nuoria ja yliopistoissa tutkintoja kuormittavat ajatus siitä, että on tunnettava koko tieteen tutkimustraditio tutkinnon saadakseen. Tällainen lähtökohta ei ole läheskään aina hedelmällinen pitkään työelämässä oleville, joiden tulisi saada tarkoituksenmukainen osaaminen ja ymmärrys siirtyäkseen uusiin tehtäviin.

Akava ry:n puolesta

Ida Mielityinen
johtava asiantuntija