

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 2020:26

Selvitys työllisyyden parantamiseksi toteutettujen lyhytkestoisten koulutusten vaikuttavuudesta



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:26

Selvitys työllisyyden parantamiseksi toteutettujen lyhytkestoisten koulutusten vaikuttavuudesta

MDI Public Oy ja TK-Eval

Työ- ja elinkeinoministeriö

ISBN PDF: 978-952-327-526-3

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2020

Kuvailulehti

Julkaisija	Työ- ja elinkeinoministeriö ja opetus- ja kulttuuriministeriö		15.6.2020
Tekijät	Nyman, Juho; Sillanpää, Keimo; Mayer, Minna; Valtakari, Mikko; Ålander, Tommi		
Julkaisun nimi	Selvitys työllisyyden parantamiseksi toteutettujen lyhytkestoisten koulutusten vaikuttavuudesta		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:26		
Diaari/hankenumero	TEM/VN/11812/2019	Teema	Työelämä
ISBN PDF	978-952-327-526-3	ISSN PDF	1797-3562
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-526-3		
Sivumäärä	74	Kieli	suomi
Asiasanat	työelämä, työ, koulutus, osaaminen		
Tiivistelmä	<p>Selvityksen tavoitteena oli muodostaa kattava kokonaiskuva vuosina 2017–2020 toteutettujen työ- ja elinkeinoministeriön ja opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamien lyhytkestoisten koulutusten tai muuntokoulutusten toteutuksen onnistuneisuudesta sekä vaikuttavuudesta. Hankkeilla on pyritty vastaamaan koulutusten kohdealojen työvoimapulaan kehittämällä koulutusten kohderyhmien osaamista suhteessa työnantajien osaamistarpeisiin. Selvityksessä tarkasteltiin 14 koulutushanketta, joita olivat TEM:n työvoimakoulutuksena toteutetut uuteen korkeakoulututkintoon johtavat muuntokoulutukset jo korkeakoulututkinnon suorittaneille henkilöille (6 kpl) sekä OKM:n osaajapulaan vastaamiseen tähtäävät korkeakoulututkintoon johtavat koulutushankkeet, erikoistumiskoulutukset ja tutkintojen osista muodostuvat koulutuskokonaisuudet (8 kpl).</p> <p>Koulutushankkeiden toteutus on ollut pääosin onnistunutta ja koulutus on koettu laadukkaaksi ja hyödylliseksi. Toteutuksen kehittämiskohteet liittyvät mm. opiskelijavalintojen onnistuneisuuteen, ohjauksen ja tuen riittävyyteen, opetuksen toteutuksen vielä vahvempaan räätälöintiin opiskelijakohtaisesti sekä työnantajien sitouttamiseen vahvemmin koulutushankkeisiin.</p> <p>Osassa hankkeista on kyetty vastaamaan opiskelijavolyymien puitteissa työvoimatarpeisiin kohdealoilla. Sen sijaan osassa koulutuksista tutkinnon suorittamiseen määräajassa on liittynyt haasteita. Lisäksi osa koulutuksista on edelleen kesken ja niiden mahdollisia työllisyysvaikutuksia ei ole vielä laajasti syntynyt. Koulutusten vaikutukset näkyvät nykytilanteessa parhaiten koulutuksen kohderyhmien osaamisen osuvuuden paranemisena suhteessa osaamistarpeisiin sekä työllistymisen mahdollisuuksien parantumisena kohdealoille. Lisäksi koulutuksen järjestäjät ovat saaneet oppeja lyhytkestoisten koulutusten järjestämisestä.</p> <p>Hanketoiminnan jatkuminen on nähty selvityksen tulosten pohjalta tarpeelliseksi. Selvityksessä tuotettiin kehittämisohjeita koulutustoiminnan jatkoa ja toteutuksen kehittämistarpeita ajatellen.</p> <p>TEM:n yhteyshenkilö: johtava asiantuntija Janne Savolainen</p>		
Kustantaja	Työ- ja elinkeinoministeriö		
Julkaisun jakaja/myynti	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: vnjulkaisumyynti.fi		

Presentationsblad

Utgivare	Arbets- och näringsministeriet och Undervisnings- och kulturministeriet		15.6.2020
Författare	Nyman, Juho; Sillanpää, Keimo; Mayer, Minna; Valtakari, Mikko; Ålander, Tommi		
Publikationens titel	Utredning av effektiviteten i kortvariga utbildningar som ordnats för att förbättra sysselsättningen		
Publikationsseriens namn och nummer	Arbets- och näringsministeriets publikationer 2020:26		
Diarie-/ projektnummer	TEM/VN/11812/2019	Tema	Arbetsliv
ISBN PDF	978-952-327-526-3	ISSN PDF	1797-3562
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-526-3		
Sidantal	74	Språk	finska
Nyckelord	arbetsliv, arbet, utbildning, kunnande		
Referat	<p>Utredningen syftar till att skapa en täckande helhetsbild av hur bra man har lyckats med kortvariga utbildningar och examensinriktad fortbildning som genomfördes 2017–2020 och som finansierades av arbets- och näringsministeriet och undervisnings- och kulturministeriet. Dessutom utreddes vilka effekter utbildningarna har haft. Syftet med utbildningsprojekten har varit att avhjälpa bristen på arbetskraft i utbildningarnas målbranscher genom att utveckla målgruppernas kunnande i förhållande till arbetsgivarnas behov av kompetent arbetskraft. I utredningen studerades 14 utbildningsprojekt som omfattade sådan examensinriktad fortbildning som genomfördes som arbets- och näringsministeriets arbetskraftsutbildning och ledde till en ny högskoleexamen och var riktad till personer som redan avlagt en högskoleexamen (6 stycken) samt utbildnings- och kulturministeriets utbildningsprojekt som svarar på kompetensbristen och leder till högskoleexamen, yrkesinriktade specialiseringsstudier och utbildningshelheter som består av olika examensdelar (8 stycken).</p> <p>Genomförandet av utbildningsprojekten har huvudsakligen lyckats väl och utbildningen har upplevts vara av god kvalitet och nyttig. Detaljer som behöver utvecklas är bland annat att försäkra sig om att valet av studerande lyckas, att handledning och stöd är tillräckliga, att utbildningarna i ännu större utsträckning skräddarsys enligt enskilda studerandes behov samt att arbetsgivarna all mer engageras i utbildningsprojekten.</p> <p>I en del projekt har man lyckats tillgodose behovet av arbetskraft i målbranscherna i den mån antalet studeranden tillåter. I andra projekt har avläggandet av examen inom utsatt tid däremot visat sig vara utmanande. Dessutom är vissa utbildningar inte avslutade än och därför har eventuella sysselsättningseffekter inte uppnåtts i någon större utsträckning. Utbildningarnas effekter syns i nuläget bäst i det att relevansen i målgruppernas kunnande förbättrats i förhållande till kompetensbehoven samt i att möjligheterna att få sysselsättning i målbranscherna förbättrats. Utbildningsanordnare har dessutom fått lära sig hur man kan ordna kortvariga utbildningar.</p> <p>Utifrån resultaten av utredningen har det ansetts att fortsatt projektverksamhet behövs. Utredningen producerade utvecklingsförslag med tanke på fortsatta utbildningar och behoven att utveckla genomförandet av dem.</p> <p>Kontaktperson vid arbets- och näringsministeriet: ledande sakkunnig Janne Savolainen</p>		
Förläggare	Arbets- och näringsministeriet		
Distribution/ beställningar	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: vnjulkaisumyynti.fi		

Description sheet

Published by	Ministry of Economic Affairs and Employment and Ministry of Education and Culture		15 June 2020
Authors	Nyman, Juho; Sillanpää, Keimo; Mayer, Minna; Valtakari, Mikko; Ålander, Tommi		
Title of publication	Report on the effectiveness of short-term training to boost employment		
Series and publication number	Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2020:26		
Register number	TEM/VN/11812/2019	Subject	Working life
ISBN PDF	978-952-327-526-3	ISSN (PDF)	1797-3562
Website address (URN)	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-526-3		
Pages	74	Language	Finnish
Keywords	working life, work, training, expertise		
<p>Abstract</p> <p>The aim of the study was to provide a comprehensive overview of the success rate and effectiveness of the implementation of projects focusing on short-term training or retraining and upgrading of qualifications that were funded by the Ministry of Economic Affairs and Employment and the Ministry of Education and Culture in 2017–2020. The projects addressed shortages of workforce in the target sectors of the education fields in question by developing the skills of the target groups so that they better match the needs of employers. The study examined 14 projects. Six projects were retraining and upgrading projects where people who already have a higher education degree completed a new higher education degree through training provided as labour market training by the Ministry of Economic Affairs and Employment. The other eight projects aimed to address shortages of skilled workforce by providing a higher education degree through training projects, professional specialisation training and module-based training provided by the Ministry of Education and Culture.</p> <p>Mainly the projects were implemented successfully, and they were considered to be useful and of high quality. However, the study identified some areas where the implementation could be improved: student selection could be improved, teaching could be organised in more tailor-made ways according to students' needs, and employers could be more strongly committed to the training projects.</p> <p>Some of the projects were able to meet the workforce needs in the target sectors within the framework of student volumes. However, some projects have struggled to meet the time frames for completing the training. In addition, training is still going on in some of the projects, and their potential employment effects have not yet materialised to any great extent. In the current situation, the clearest effects of the training projects are that the target groups' skills are better matched with skills needs in the labour market and that they have better chances of finding employment in the target sectors. Moreover, the training providers have gained valuable experience in organising short-term training.</p> <p>On the basis of the findings, it is considered necessary to continue with the training projects. The study report also include development proposals for future training projects and their implementation.</p> <p>Contact person of the Ministry of Economic Affairs and Employment: Janne Savolainen, Chief Specialist</p>			
Publisher	Ministry of Economic Affairs and Employment		
Distributed by/ publication sales	Electronic version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Publication sales: vnjulkaisumyynti.fi		

Sisältö

Esipuhe	9
1 Työn taustat, tavoitteet ja toteutus	10
1.1 Työn tavoitteet.....	12
1.2 Työn toteutus.....	16
2 Koulutushankkeet ja keskeiset hankekohtaiset havainnot	17
2.1 TEM:n rahoittamat työvoimakoulutuksena toteutettavat muuntokoulutukset.....	17
2.2 OKM:n rahoittamat: Toiseen tutkintoon johtavat ns. muuntokoulutukset	26
2.3 OKM:n rahoittamat muut koulutukset.....	33
2.4 Yhteenveto TEM:n työvoimakoulutuksista ja OKM:n koulutuksista	37
3 Koulutusten suunnittelu, hakuprosessit ja opiskelijavalinnat	40
3.1 Koulutusten suunnittelu ja työnantajien osallistuminen.....	40
3.2 Opiskelijahakuprosessit.....	42
3.3 Opiskelijavalinnat ja aiemman osaamisen huomioiminen	43
4 Koulutusten toteutus ja laatu	46
4.1 Koulutusten teoriaopintojen toteutuksen onnistuneisuus.....	46
4.2 Työssäoppimisjaksot.....	50
4.2.1 TEM:n työvoimakoulutusten työssäoppimisjaksot.....	50
4.2.2 OKM-hankkeissa toteutetut työssäoppimisjaksot/työharjoittelut	52
4.3 Koulutusten toteutus kokonaisuutena	53
5 Koulutusten vaikuttavuus ja hyödyt	57
5.1 TEM:n työvoimakoulutukset.....	57
5.2 OKM:n rahoittamat toiseen tutkintoon johtavat koulutukset ja muut koulutukset.....	61
6 Johtopäätökset ja kehittämissuhteet	62
6.1 Kehittämissuhteet.....	66
Liitteet	69
Liite 1. Kysely lyhytkestoisiin koulutuksiin osallistuneille henkilöille.....	69
Liite 2. Kysely lyhyisiin koulutuksiin osallistuneille työnantajille, joilla on ollut opiskelijoita työharjoittelussa ja työssäoppimisjaksoilla.....	72

ESIPUHE

Osaamis- ja koulutustason nostaminen ovat keskeisessä asemassa pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmassa. Hallitus laatii vuoden 2020 loppuun mennessä koulutuspoliittisen selonteon, jonka tarkoituksena on löytää yhteiset pitkän aikavälin keinot Suomen koulutus- ja osaamistason nostamiseksi. Hallitus toteuttaa myös parlamentaarisen jatkuvan oppimisen uudistuksen, jolla vastataan läpi elämän jatkuvaan tarpeeseen kehittää ja uudistaa omaa osaamista ja etsitään keinoja työmarkkinoiden kohtaannon parantamiseksi.

Käsissäsi oleva työ- ja elinkeinoministeriön ja opetus- ja kulttuuriministeriön tilaama selvitys linkittyy myös työllisyyden ministerityöryhmän alatyöryhmän 4 toimeksiantoon. Alatyöryhmän tehtävänä on tarkastella kokonaisuutena työmarkkinoiden osaamistarpeisiin vastaamista ja valmistella ehdotukset osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseksi, erityisesti työelämälähtöisen työvoimakoulutuksen ja jatkuvan oppimisen kehittämiseksi sekä työvoiman ammatillisen ja alueellisen kohtaannon parantamiseksi. Hallitusohjelman jatkuvaa oppimista koskevien tavoitteiden toteutumiseksi oli ensimmäisessä vaiheessa tärkeää selvittää korkeakoulujen toteuttamien lyhytkestoisten koulutusten toimivuutta. Selvitys kohdistuu määräaikaisen lakimuutoksen (JTYPL/305/2017) nojalla rahoitettuihin muuntokoulutushankkeisiin sekä opetus- ja kulttuuriministeriön erityisavustuksina rahoitamiin osaajapulan vastaamiseen tarkoitettuihin koulutuksiin.

Selvityksessä tavoitellaan kokonaiskuvaa työllisyyden parantamiseksi tehtyjen korkeakoulujen lyhytkestoisten koulutusten ja muuntokoulutusten toteutuksesta ja vaikuttavuudesta. Tavoitteena oli selvittää vuosina 2017-2019 käynnistyneiden koulutusten työelämävastaavuutta, kohdentumista eri aloille, opiskelijavalintaprosessien onnistumista, työpäikällä tapahtuvan ohjauksen ja oppimisen toimivuutta, työnantajien roolia koulutusten toteutuksessa sekä korkeakoulujen toimintaa koulutusohjelmien toteutuksessa.

Selvityksessä ovat mukana kaikki määräaikaisen lakimuutoksen (JTYPL/305/2017) nojalla rahoitetut, jo päättyneet hankkeet. Selvityksessä on kuitenkin mukana vain osa opetus- ja kulttuuriministeriön erillisrahoittamista hankkeista. Hankkeet ovat suurimmaksi osaksi vielä käynnissä. Erilaisista lähtökohdista huolimatta selvitys onnistuu kuitenkin nostamaan esiin hankkeiden onnistumisia ja haasteita. Kehittämissuhteet tuottavat hyödyllistä tietoa jatkuvan oppimisen uuden rahoitusinstrumentin kehittämiseen ja jatkuvan oppimisen uudistuksen valmisteluun.

1 Työn taustat, tavoitteet ja toteutus

Viime vuosikymmenien aikana työmarkkinoiden hallitseva piirre on ollut jatkuva muutos. Teknologinen murros ja globalisaatio ovat muuttaneet yritys- ja toimialarakenteita ja johdaneet työpaikkojen rakenteen muutoksiin sekä laajemmin työmarkkinoiden dynamiikan nopeutumiseen ja mosaiikkimaistumiseen. Tapahtunut kehitys näkyy tutkimusten perusteella työmarkkinoilla muun muassa siten, että työvoiman tarpeet ovat monipuolistuneet, työnteon kuva ja ammatit ovat laaja-alaistuneet, työvoiman tarpeiden muutokset ja syklit ovat nopeutuneet, työvoiman käytön joustavuusvaatimus on lisääntynyt ja osaamis- ja työvoimatarpeiden ennakointi vaikeutunut. Työn kysynnän ja tarjonnan kohtaanto-ongelmat ovat voimistuva ilmiö, jonka taustasyinä ovat muun muassa avoimien työpaikkojen ja työnhakijoiden sijoittuminen eri alueille, työnhakijoiden osaamisen kohtaamattomuus työnantajien vaatimuksiin, sekä se, että työnvälitysjärjestelmä ei saata työn kysyntää ja tarjontaa riittävän tehokkaasti yhteen. Tutkimusten mukaan tämänkaltainen työmarkkinoiden rakennemuutoksen dynamiikka on ollut vahvempaa toimipaikkojen sisällä kuin toimialojen välillä – toisin sanoen tehtävät ja työpaikat uusiutuvat vahvemmin yritysten sisällä kuin toimialojen välillä. Liikkeelle panevina voimina ovat erityisesti tieto- ja viestintäteknologinen murros ja digitalisaatio, joka on muuttanut tehtävä- ja ammattirakenteita erityisesti 1990-luvulta alkaen.¹

Hallitus on laatimassa vuoden 2020 loppuun mennessä koulutuspoliittisen selonteon, jossa pyritään löytämään yhteiset pitkän aikavälin keinot Suomen koulutus- ja osaamistason nostamiseksi, koulutuksellisen tasa-arvon vahvistamiseksi ja oppimiserojen kaventamiseksi. Osaamistason kehittämiseksi ja työvoiman osaamistarpeiden tarjonnan ja kysynnän kohtaavuuden varmistamiseksi muita keskeisiä valtionhallinnon toimia on muun muassa Korkeakoulutus ja tutkimus 2030 -visiotyö, jonka puitteissa on sitouduttu korkeakoulutettujen määrän nostamiseen 50 prosenttiin nuorista aikuisista vuoteen 2030 mennessä.

¹ mm. Valtakari ym. (2014) Työ ja työvoimankysyntä muuttuvat – uudistuuko julkinen työnvälitys rekrytointipalveluna. TEM julkaisuja. 37/2014

Koulutustason nostoon, hakijasuman purkamiseen sekä alojen ja alueiden osaajapulaan etsitään ratkaisuja muun muassa lisäämällä korkeakoulujen aloituspaikkoja merkittävästi. Lisäksi toteutetaan parlamentaarinen jatkuvan oppimisen uudistus, jolla vastataan läpi elämän jatkuvaan tarpeeseen kehittää ja uudistaa omaa osaamista. Yleisesti eri koulutusasteiden toimintaa, ohjausta ja rahoitusta pyritään jatkossa kehittämään siten, että Suomeen syntyy kattava tarjonta työelämälähtöisiä, monimuotoisia jatkuvan oppimisen koulutuskokonaisuuksia. Huomioitaviksi haasteiksi asiassa on tunnistettu muun muassa osaamisvaatimusten muutosten nopeus, yksinyrittäjien määrän lisääntyminen ja työnantajatuettujen puuttuminen, koulutus- ja uraohjauspalveluiden saatavuuden puutteet, osaamisen kehittämisen mahdollisuuksien epäselvä hahmottuminen sitä tarvitseville, työn ja opiskelun yhteensovittamisen haasteet sekä koulutusajan toimeentulon haasteet². Laajemmin väestön ikärakennetta ajatellen osaavan työvoiman saatavuuden haaste on, että tulevina vuosina työmarkkinoilta poistuu eläkkeelle merkittävä määrä osaajia samalla kun uusia osaajia tulee vähemmän tilalle³.

Osaamistarpeisiin vastaaminen on keskeistä myös nykyisen hallitusohjelman 75 prosentin työllisyystavoitteen saavuttamiseksi. Nykyinen koulutusjärjestelmä ei kykene kaikilta osin vastaamaan riittävän nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin työmarkkinoilla ja sitä kautta tukemaan työllistymistä. Osaamis- ja työvoimatarpeiden ennakointi on vaikeutunut osaamistarpeiden monipuolistuessa ja tehtäväprofiilien laajentuessa sekä osaamistarpeiden sirpaloituessa spesifiin erityisosaamiseen. Haaste on merkittävä, koska osalla toimialoista kärsitään työvoimapulasta samanaikaisesti, kun työvoimaa on osaamisen kohtaamattomuuden takia työttömänä. Nykyisessä hallitusohjelmassa korostetaan nopean jatko-, täydennys- ja muuntokoulutuksen tarjonnan kehittämistä sekä yhteistyössä työnantajien kanssa toteutettavia koulutuksia työvoiman saatavuuden kehittämiseksi.

Vuosien 2017–2020 aikana toteutettiin työllisyyttä edistäviä erillisrahoitettuja korkeakoulujen toteuttamia koulutuksia/muuntokoulutuksia. Näitä olivat määräaikaisen lakimuutoksen (JTYPL/305/2017) nojalla rahoitetut muuntokoulutushankkeet sekä opetus- ja kulttuuriministeriön erityisavustuksina rahoittamat osaajapulan vastaamiseen tarkoitetut koulutukset.

Vuosien 2017–2019 ajaksi tehdyn määräaikaisen lakimuutoksen nojalla TE-hallinto on tarjonnut työvoimakoulutuksena uuteen korkeakoulututkintoon johtavia muuntokoulutuksia jo korkeakoulututkinnon suorittaneille henkilöille. Ehtona oli, että koulutus toteutuu 24 kuukauden aikana, ja tutkinto oli suoritettu vuoden 2019 loppuun mennessä. Lisäksi tärkeää oli, että henkilö voidaan aikaisemman tutkintonsa perusteella hyväksyä rajatulle

2 Jatkuvan oppimisen kehittäminen. Työryhmän väliraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2019:19.

3 mm. Aro T., Aro, R. ja I. Mäkelä (2019) Elinikäisen oppimisen väestö, ennakointi ja kohtaanto -selvitys. Väliraportti Sitralle.

kohderyhmälle suunnattuun koulutukseen, johon hakevien kelpoisuuden korkeakoulu on määritellyt erikseen. Tärkeää oli myös, että henkilön aiemmin suorittamia korkeakoulututkinnon opintoja voitiin hyväksilukea, jotta uuden tutkinnon jäljelle jäävä osa voidaan suorittaa asetetussa määräajassa.

Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) rahoittamia työvoimakoulutuksena toteutettavia muuntokoulutuksia toteutettiin muun muassa Tampereen, Saimaan, Turun, Satakunnan ja Oulun ammattikorkeakouluissa sekä Oulun yliopistossa. Nämä koulutukset ovat keskittyneet rakennusalan muuntokoulutuksiin sekä insinöörikoulutuksessa konetekniikan, energiatekniikan, ympäristötekniikan, ajoneuvo- ja kuljetustekniikan, tietojenkäsittelyn sekä robotiikka- ja automaatioalan ja talotekniikan koulutuksiin.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) rahoitti samanaikaisesti vuosina 2017–2019 monia koulutuksia, jotka tähtäävät osaajapulaan vastaamiseen. Koulutukset joko johtavat korkeakoulututkintoon, ovat erikoistumiskoulutuksia tai tutkintojen osista muodostuvia osaamiskokonaisuuksia, joita toteuttavat ammattikorkeakoulut ja yliopistot. Tavoitteena oli työllisyyden edistäminen, työvoiman kohtaanto-ongelman helpottaminen sekä korkean osaamisen työvoiman saatavuuden turvaaminen ja uusintaminen erityisesti osaajapula-aloilla. Tärkeää oli kehittää toimintamalleja, joilla korkeakoulut kykenivät nopeasti vastaamaan muuttuviin osaamistarpeisiin yhteistyössä keskeisten toimijoiden kanssa.

OKM:n rahoittamia koulutuksia toteuttivat muun muassa Metropolian, Lapin, Turun, Satakunnan, Oulun sekä Karelian ja Centrian ammattikorkeakoulut ja Oulun yliopisto. Nämä koulutukset keskittyvät muun muassa tekniikan ja liiketalouden, bio- ja kiertotalouden, tietotekniikan, rakentamisen, automaatio- ja konetekniikan sekä ohjelmisto- ja konerobotiikan osaamisalueiden muuntokoulutuksiin. Kyseiset koulutukset kattoivat vain osan OKM:n rahoittamasta muuntokoulutuksiin liittyvästä hankekokonaisuudesta.

1.1 Työn tavoitteet

Selvityksen tavoitteena on ollut muodostaa kattava kokonaiskuva vuosina 2017–2020 työllisyyden parantamiseksi toteutettujen lyhytkestoisten koulutusten tai muuntokoulutusten toteutuksen onnistuneisuudesta sekä vaikuttavuudesta.

Selvityksessä keskeisinä näkökulmina toteutuksen onnistuneisuudessa ovat olleet muun muassa koulutusten työelämävastaavuus, koulutusten kohdentuminen eri aloille, opiskelijavalintaprosessien onnistuminen, työpaikalla tapahtuvan ohjauksen ja oppimisen toimivuus, työnantajien rooli koulutusten toteutuksessa ja korkeakoulujen toiminta koulutusohjelmien toteutuksessa. Vaikuttavuuden suhteen keskeisiä näkökulmia ovat olleet

koulutettavien näkökulmasta osaamisen lisääntyminen ja osaamisen osuvuuden parantaminen suhteessa osaamistarpeisiin, työnantajien näkökulmasta työvoiman saannin nopeuttaminen, parantuminen ja joustavuuden lisääntyminen sekä koulutuslaitosten näkökulmasta uusien koulutustoimintamallien kehittyminen ja koulutuksen laadun ja osuvuuden parantuminen. Yleisesti keskeinen kysymys on, onko hankkeilla voitu vastata koulutusten kohdealojen työvoimatarpeisiin.

Tarkemmat selvitystyölle asetetut tutkimuskysymykset on esitetty alla.

1. Minkälainen kokonaiskuva muodostuu vuosina 2017–2019 käynnistyneiden muuntokoulutus/koulutushankkeiden toimivuudesta Suomessa

- Kuvaus koulutusten toimijoista (korkeakoulut, työnantajat, opiskelijat, TE-hallinto), sisällöistä, toteutusmuodoista, laadusta sekä vaikuttavuudesta.
- Miten koulutuksen järjestäjän ja työnantajatahojen välinen yhteistyö on toteutettu?
- Miten koulutuksen järjestäjän ja TE-hallinnon välinen yhteistyö on toteutettu?
- Onko muuntokoulutuksilla/koulutuksilla pystytty vastaamaan työmarkkinoiden osaajapulaan?
- Miten koulutustarjonta on kohdentunut eri aloille ja alueille?
- Ketkä osallistuvat koulutuksiin? Ovatko he työttömiä, uuden saman tasoisen tutkinnon suorittajia tai tutkintokoulutukseen tai muuhun koulutukseen jo osallistuvia?
- Koulutusten/muuntokoulutusten toteutusmallien erot ja yhtäläisyydet?

Koulutuksen suunnittelu ja koulutukseen ohjaaminen, hakeutuminen ja opiskelijavalinnat

2. Miten työnantajat ovat osallistuneet koulutusten laatimiseen ja toteutukseen?
3. Miten hakuprosessit (mukaan lukien markkinointi, eri toimijoiden yhteistyö tässä vaiheessa) on toteutettu, ja kuinka ne ovat onnistuneet?
4. Miten opiskelijavalintaprosessit ovat onnistuneet?
5. Miten aiemmin hankittu osaaminen on otettu huomioon opintojen suunnittelussa?

Koulutuksen toteutus

6. Miten korkeakoulut ovat onnistuneet yhdistämään teorian ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen koulutusten toteutuksessa?
7. Miten työpaikalla tapahtuva ohjaus on toiminut?
8. Millaista tukea ja ohjausta opiskelijat ovat saaneet koulutusten aikana?

9. Millaista tukea ja ohjausta opiskelijoiden oman näkemyksen mukaan olisi tarvittu?

10. Miten koulutusten tiivistetty toteutusajataulu on vaikuttanut opiskelijoiden lähtökohtiin suoritua opinnoista?

Koulutusten vaikuttavuus ja laatu

11. Mikä on ollut päättäneiden koulutusten vaikuttavuus ja työllistyvyys?

12. Onko opintojen aikaisella työsuhteella ja palkkauksella ollut merkitystä lopputuloksen kannalta?

13. Onko tutkintotavoitteisuus kaikkien kohdalla välttämätöntä?

14. Mitä korkeakoulut, työnantajat ja TE-hallinto ovat näissä hankkeissa tehneet toisin kuin tavanomaisissa koulutusohjelmissä?

15. Onko OKM:n rahoittamien ja TE-hallinnon hankkimien koulutusten prosesseissa ja toteutuksessa ollut oleellisia eroja? Miten ne ovat vaikuttaneet lopputulokseen ja vaikuttavuuteen?

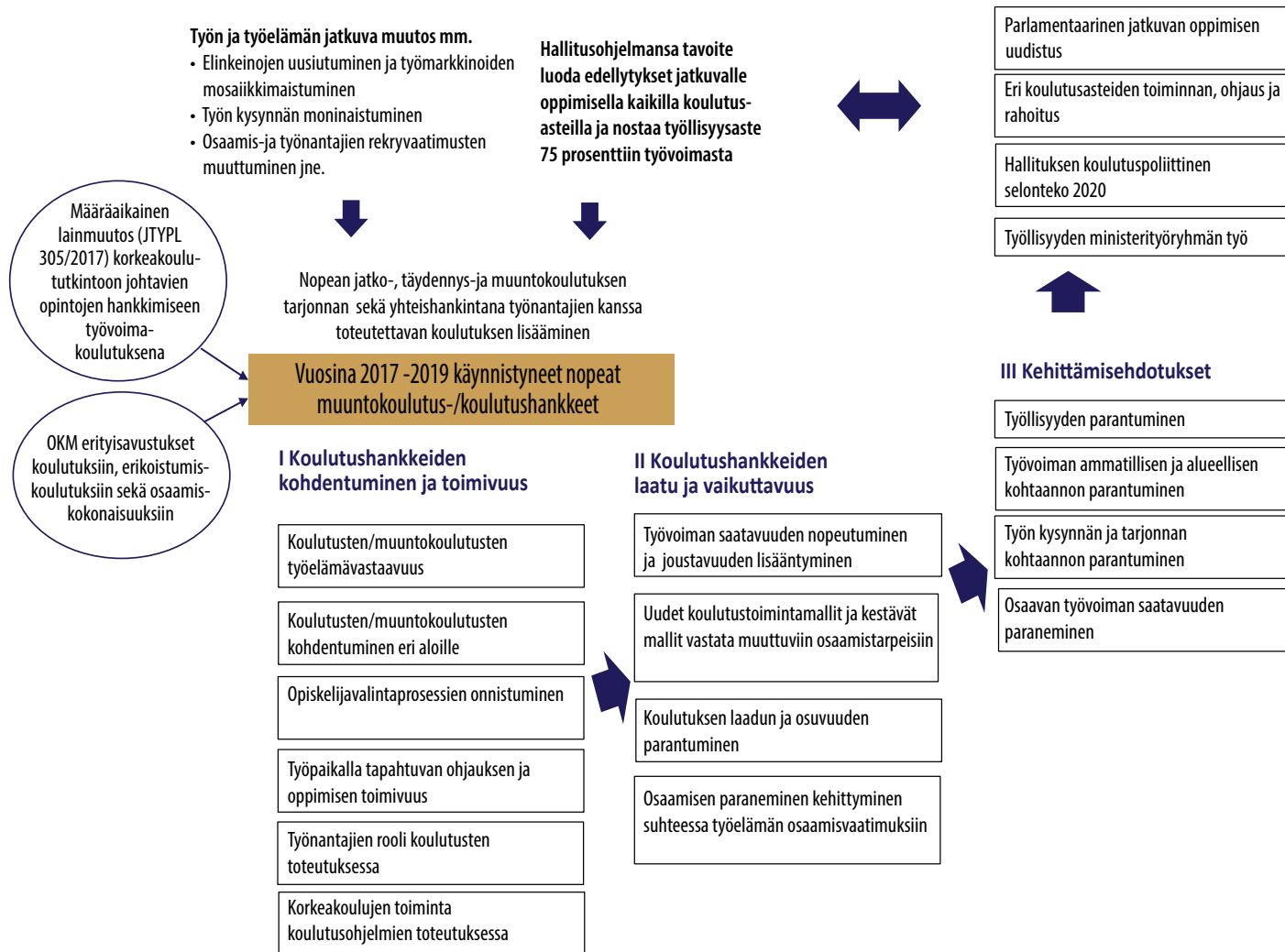
Kehittämisehdotukset

16. Työnantajien, korkeakoulujen, opiskelijoiden, TE-hallinnon ja opetushallinnon näkemykset

- koulutusohjelmien tarpeellisuudesta
- kehittämistarpeista

17. Kehittämisehdotukset ja arvio, mikä voisi tulevaisuudessa olla korkeakoulujen, työnantajien ja TE-hallinnon rooli muuntokoulutuksen toteutuksessa?

Työssä tuotettiin kehittämisehdotuksia korkeakoulujen toteuttamien työllisyyden parantamiseen tähtäävien koulutusten/muuntokoulutusten järjestämiseen jatkossa. Selvityksessä keskityttiin 14:ään OKM:n ja TEM:n rahoituksella käynnistyneeseen koulutushankkeeseen, jotka oli määritelty tilaajan toimesta selvityksen tutkimuskohteiksi.



Kuva 1. Työn tulkinnallinen viitekehys on esitetty oheisessa kuvassa.

1.2 Työn toteutus

Selvityksen toteutus on perustunut moninäkökulmaiseen tutkimusotteeseen, jossa aineistoa on pyritty keräämään laaja-alaisesti eri lähteistä ja erilaisten tahojen näkökulmia huomioiden. Työssä on panostettu erityisesti laadullisten arviointimenetelmien hyödyntämiseen, täydentäen tietoja myös määrällisillä aineistoilla ja analyyseilla.

Työssä toteutettiin seuraavat aineistonkeruu- ja analysointiosiot:

- Alkuhaastatteluilla muodostettiin yleiskuva toteutuneista koulutuksista, kartoitettiin taustoittavaa tietoa odotuksista koulutusten suhteen sekä alustavaa tietoa muiden työvaiheiden tutkimuskysymyksiin liittyen. Alkuhaastatteluissa (5 kpl) haastateltiin keskeisiä asiantuntijoita OKM:n ja TEM:n hallinnonaloilta.
- Aineistoanalyysjä varten kartoitettiin kaikki saatavilla oleva relevantti materiaali 14 koulutushankkeesta. Kyseisiä materiaalia olivat muun muassa hankesuunnitelmat, hankkeiden rahoituspäätökset, markkinointimateriaalit, hankkeiden loppuraportit sekä hankkeiden seurantatiedot. Materiaali analysoitiin työn tutkimuskysymysten näkökulmasta. Lisäksi työssä analysoitiin työn tutkimuskysymyksiä taustoittavia materiaaleja.
- Aineistoanalyysia täydentäviä hankekohtaisia haastatteluja ja sähköisiä tiedonkartoituskyselyitä tehtiin jokaisen 14 hankkeen osalta. Työssä haastateltiin koulutuksen järjestäjän vastuuhenkilöitä sekä työvoimakoulutusten kohdalla ELY-keskusten ja TE-toimistojen asiantuntijoita.
- Työssä toteutettiin kaksi sähköistä kyselyä vuoden 2020 maaliskuun aikana.
 - Ensimmäinen kysely kohdistettiin 14 hankkeessa mukana olleille opiskelijoille. Kyselyn linkki toimitettiin opiskelijoille kaikissa 14 hankkeessa koulutuksen järjestäjän, ELY:n tai TE-toimiston kautta. Vastauksia kyselyyn saatiin 12 hankkeesta. Vastauksia saatiin 168 henkilöltä, joista 117 oli OKM-hankkeiden opiskelijoita ja 51 TEM:n työvoimakoulutusten opiskelijoita
 - Toinen kysely kohdistettiin koulutuksen järjestäjien kautta koulutushankkeissa mukana olleille työnantajille, joilla oli ollut työharjoittelu- tai työssäoppimisjaksoilla opiskelijoita. Kyselyn vastausmäärä jäi alhaiseksi ja vastauksia saatiin vain 4 työnantajalta.
- Hankekohtaisia lisähaastatteluja toteutettiin työnantajien edustajille sekä ELY-keskusten, TE-toimistojen ja työnantajajärjestöjen asiantuntijoille.
- Työssä analysoitiin myös ELY-keskusten ja TE-toimistojen toimittamia työmarkkinastatustietoja TEM:n työvoimakoulutushankkeiden opiskelijoista tutkinnon suorittamisen jälkeiseltä ajalta. Työmarkkinastatustiedot ajettiin URA-järjestelmästä vuoden 2020 maaliskuun lopussa ja huhtikuun alussa.
- Työn yhteenvedot, johtopäätökset ja loppuraportointi tuotettiin maaliskuun lopun ja huhtikuun alkupuolen aikana.
- Selvitystyö toteutettiin kokonaisuudessaan vuoden 2020 tammikuun ja maaliskuun välisenä aikana.

2 Koulutushankkeet ja keskeiset hankekohtaiset havainnot

Tässä luvussa esitellään jokainen selvityksessä mukana ollut koulutushanke, sekä tutkimusaineistosta nousevat hankekohtaiset keskeiset havainnot. Selvitykseen mukaan otettuja tarkasteltavia hankkeita on yhteensä 14 kpl, joista 6 kpl oli TEM:n työvoimakoulutushankkeita ja 8 kpl OKM:n koulutushankkeita. Koulutuksissa aloittaneita opiskelijoita oli yhteensä 936 henkilöä, joista oli 166 TEM:n työvoimakoulutuksissa ja 770 OKM:n koulutushankkeissa. Seuraavassa esitetyt tiedot perustuvat haastatteluihin ja hankkeiden dokumenttianalyysiin sekä viimeisiin saatavilla oleviin seurantatietoihin.

2.1 TEM:n rahoittamat työvoimakoulutuksena toteutettavat muuntokoulutukset

Saimaan AMK Rakennusmestari (AMK): Rakennusalan työnjohtotehtäviin

Perustiedot
<u>Toteutusaika:</u> 13.11.2017–1.11.2019
<u>Kohderyhmä:</u> työttömät tai työttömyysuhan alaiset soveltuvan aiemman tutkinnon omaavat henkilöt, joilla soveltuva pohjakoulutus (opisto-, AMK- tai DI-tutkinto). Aiempi kokemus rakennusalalta ei ollut vaatimuksena.
<u>Opintojen laajuus:</u> arviolta 100 op + työssäoppimisjaksot
<u>Aloittaneiden opiskelijoiden lkm:</u> 30
<u>Tutkinnon suorittaminen käynnissä lkm:</u> 0
<u>Keskeyttäneet lkm:</u> 8
<u>Tutkinnon suorittaneet lkm:</u> 22

Koulutuksen tavoitteena oli tuottaa kohderyhmästä lisää rakennusmestarin (AMK) tutkinnon suorittaneita henkilöitä, jotka työllistyisivät opintojensa ohessa ja sen päätteeksi koulutusta vastaaviin tehtäviin. Tutkinnon suorittamisen jälkeen opiskelijoilla oli valmius toimia maankäyttö- ja rakennuslain mukaisissa rakennustöissä vaativien kohteiden vastavana työnjohtajana.

Koulutuksen käynnistämisen taustalla oli rakennusalan yritysten etujärjestö Rakennusteollisuuden (RT) ja työnantajien tunnistama työvoimapula erityisesti rakennusalan työnjohdotehtävissä. Yhteistyössä ministeriöiden ja muiden keskeisten tahojen kanssa ryhdyttiin etsimään nopealla aikavälillä mahdollisia ratkaisuja työvoimapulaan vastaamisessa (koulutushankkeet ja määräaikainen lakimuutos). Uudenmaan ELY-keskus kilpailutti koulutushankkeen, joka oli tarkoitus toteuttaa työvoimakoulutuksena. Koulutusten suunnittelu- vaiheessa työnantajaosapuoli oli kiinteästi mukana suunnitelmissa olleiden koulutusten valmistelussa. Kilpailutuksen voitti Saimaan ammattikorkeakoulu, jolla oli valmius antaa rakennusmestarin tutkintoon johtavaa koulutusta, ja jolla oli valmis monimuotokoulutus-toimintamalli ja kummiyritys-malliin perustuva työssäoppimisprosessi, joita oli kehitetty edellisen 10 vuoden aikana ammattikorkeakoulussa. Työnantajat osallistuivat opiskelijavalintoihin yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa. Valinnat toteutettiin niin, että ensi vaiheessa TE-toimisto rajasi hakijajoukkoa kriteereiden pohjalta, minkä jälkeen koulutuksen järjestäjä haastatteli (noin 80–90 hakijaa) ja teki valintoja sopivista hakijoista. Työnantajat haastattelivat lopulta jäljelle jääneitä hakijoita ja valitsivat heitä palkallisille työssäoppimisjaksoille. Koulutukseen valittiin 30 opiskelijaa, joista 22:lla oli työssäoppimipaikka sovittuna. Koulutukseen otettiin mukaan myös henkilöitä, joilla ei ollut alussa työssäoppimipaikkaa.

Koulutuksessa painotettiin vahvasti rakennusalan yrityksissä toteutettavia työssäoppimiskursseja, joissa opiskelijat olivat palkallisessa työsuhteessa. Koulutuksen alussa toteutettiin muutaman kuukauden mittainen teoriaopintopaketti, jonka jälkeen teoriaopintoja toteutettiin lyhyinä jaksoina opiskelijakohtaisesti laaditun suunnitelman mukaan työssäoppimiskurssien lomassa. Suoritettava teoriaopintojen pistemäärä oli riippuvainen kunkin osallistujan pohjakoulutuksesta, työkokemuksesta ja olemassa olevasta osaamisesta. Arvio koulutusohjelman opintopistemäärästä per opiskelija (ilman työharjoittelua) oli noin 100 opintopistettä. Tutkinnon suorittamisen kokonaistyömäärässä pyrittiin siihen, että työpaikkaopintojen osuus oli noin 50 prosenttia. Työssäoppimiskurssien määrätettiin jokaiseen työpaikkaan opiskelijalle työpaikkaohjaaja.

Koulutuksen suoritti aloittaneista 30 henkilöstä 22 henkilöä. Loput kahdeksan henkilöä keskeyttivät koulutuksen. 19:llä tutkinnon suorittaneella henkilöllä oli työpaikka (määräaikainen, vakainainen) tiedossa tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Keskeiset havainnot koulutuksesta

- Valmis yritys yhteistyö–monimuotokoulutus-toimintamalli koulutuksen taustalla.
- Vahva työnantajien osallistuminen koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen keskeistä koulutuksessa tavoiteltavan vaikuttavuuden kannalta (työllistyminen).
- Opiskelijat valittiin yhteistyössä koulutuksen järjestäjän ja työnantajien kanssa, TE-toimiston esivalintaprosessin jälkeen. Työnantajien sitoutuminen vahvempaa opiskelijoiden osaamisen edistämiseen ja työllistämiseen suhteessa osaan muista koulutuksista. Pidetty hyvänä toimintatapana.
- Työsuhteisella työssäoppimisella vahva painotus koulutuksessa. Osa työssäoppimisjaksoista onnistui hyvin ja vaikutti myös opiskelijoiden työllistymiseen.
- Työssäoppimisjaksojen toteutuksessa haaste mm. työssäoppimisen ja teoriaopintojen synkronointi sekä osassa työssäoppimisjaksoista työnantajien panostusten vähäisyys opiskelijoiden ohjaukseen ja tukeen.
- Toteutusta edisti mm. valmis toimintamalli, jonka edelleen kehittämiseen saatiin koulutuksessa tietoa.
- Myös ohjausryhmätoiminta edisti hankkeen toteutusta. Siinä kyettiin jakamaan tietoa toimijoiden välillä sekä tukemaan ja suuntaamaan hankkeen etenemistä.
- Merkittävällä osalla (19 kpl) oli tieto työpaikasta joko työssäoppimisjakson työpaikkaan.

Tampereen AMK: Rakennusmestari (AMK): Rakennusalan työnjohtotehtäviin**Perustiedot**

Toteutusaika: 13.11.2017–1.11.2019

Kohderyhmä: työttömät tai työttömyysuhan alaiset soveltuvan aiemman tutkinnon omaavat henkilöt

Opintojen laajuus: arviolta n. 100 op + työssäoppimisjaksot

Aloittaneiden opiskelijoiden lkm: 23

Tutkinnon suorittaminen käynnissä lkm: 2 jatkoi opintoja v. 2019 loppuun

Keskeyttäneet lkm: 1

Tutkinnon suorittaneet lkm: 20

Koulutuksen tavoitteena oli kouluttaa rakennusmestareita rakennusalan työnjohtotehtäviin. Kohderymänä olivat työttömät tai työttömyysuhan alla olevat henkilöt, jotka soveltuvat koulutukseen aiemman koulutuksen ja työkokemuksen perusteella. Koulutus toteutettiin työvoimakoulutuksena yhteistyössä alan yritysten kanssa. Koulutus jaksotettiin teoriaopintoihin ja työssäoppimiseen, joka toteutettiin palkallisena. Koulutuksen ja työssäoppimisen kokonaispituus oli enintään 24 kk/opiskelija mukaan lukien mahdolliset lomajaksot. Koulutus alkoi 3–4 kuukauden teoriajaksolla, jonka jälkeen teoriaopinnot olivat yksittäisiä lyhyitä jaksoja henkilökohtaisen suunnitelman mukaan. Muuntokoulutusohjelman sisältö perustui rakennusmestari (AMK) koulutuksen sisältöön. Toteutuksen lopullisessa sisällössä huomioitiin projektiin osallistuvien työnantajien tarpeet ja toiveet. Suoritettava opintopistemäärä oli riippuvainen kunkin osallistujan pohjakoulutuksesta, työkokemuksesta ja olemassa olevasta osaamisesta.

Koulutuksen tavoitteena oli rakennusmestarin (AMK) tutkinto. Rakennusalan työnjohton muuntokoulutuksella tähdättiin käytännönläheisiin rakennusalan työnjohtotehtäviin. Rakennusmestari (AMK) -tutkinto antoi kelpoisuuden ja valmiudet toimia maankäyttö- ja rakennuslain mukaisissa rakennustöissä vastaavana työnjohtajana. Muuntokoulutusohjelman avulla varmistettiin, että rakennusalalla vaadittava tekninen ja tuotannollinen

osaaminen oli maankäyttö- ja rakennuslain mukaista. Koulutuksessa suoritettiin ammatti-korkeakoulun kokonaisuuksia ja työllistettiin harjoittelupaikan tarjoaviin yrityksiin.

Hanke on päättynyt, ja koulutus kesti marraskuusta 2017 marraskuuhun 2019. Aloittaneita opiskelijoita oli 23, joista yksi keskeytti. Tutkinnon suorittaneita on 20, ja kahdella opinnot jatkuivat vuoden 2019 loppuun. Opintojen laajuus oli noin 100 opintopisteen verran, jonka lisäksi suoritettiin työssäoppimisjaksot.

Rakennusalojen koulutukset ovat olleet ensimmäisiä, jotka olivat käynnistyneet. Kontakti koulutukseen liittyen tuli alun perin rakennusteollisuuden toimialajärjestön suunnalta, jossa kyseltiin halukkuudesta organisoida muuntokoulutusta. Työnantajanäkökulma oli vahvasti mukana koulutuksen suunnittelussa. Koulutuksen hankinta tehtiin nopeasti, ja lopulta tarjouksen jättäjiä oli vain yksi. Koulutuksen suunnittelussa jouduttiin muokkaamaan olemassa olevaa mallia organisoida koulutuksia. Suurella osalla opiskelijoista oli motivaatio kohdallaan, ja räätälöintiä tehtiin jokaiselle hyväksilukujen ym. osalta. Koulutukseen haki 176, 45 haastateltiin ja 23 valittiin. TE-toimisto hoiti koulutuksen markkinoinnin. Vaatimuksena koulutukseen pääsyyllä oli jonkun muun alan insinöörin tai teknikon koulutus.

Keskeiset havainnot koulutuksesta

- Koulutuksen hankinta tehtiin hyvin nopeasti ja kiireisellä aikataululla, hakuprosessia leimasi kiire.
- Opiskelijavalinnoissa työnantajat mukana – pidetty hyvänä toimintatapana.
- Koulutuksessa käytettyä toimintamallia ei ollut valmiina, vaan se luotiin muokkaamalla vanhoja malleja.
- Teorian ja käytännön työssäoppimisen yhdistäminen oli hankalaa työssäoppimisen jaksoilla, koska työpaikkojen tilanteet olivat erilaisia ja nopeasti muuttuvia.
- Koulutuksen järjestäjien kohdalla tarve jalkautua vahvemmin työpaikoille opiskelijoiden mukana.
- Opiskelijat olisivat tarvinneet opintojen alkuun perehdytysjakson opiskelutapoihin ja menetelmiin.
- Ohjaukseen ja tukeen laitettiin normaalia enemmän resursseja, mikä oli hyvä ratkaisu opintojen edistämisen kannalta.
- Kokonaisuutena koulutuskonsepti on koettu hyväksi ja jatkamisen arvoiseksi, tosin aloitukseen ja toteutukseen tarvittaisiin enemmän valmisteluaikaa ja pidempi orientointijakso opiskelijoille.

Turku AMK: Insinööri (AMK): Konetekniikka, energiatekniikka, ympäristötekniikka tai ajoneuvo- ja kuljetustekniikka

Perustiedot

Toteutusaika: 11.12.2017–30.6.2019

Kohderyhmä: työttömät ja työttömyysuhan alaiset työnhakijat, joilla oli työvoimapolitiittinen koulutustarve ja jotka soveltuvat koulutukseen ja koulutuksen tavoitetehtävissä toimimiseen.

Opintojen laajuus: 95 op

Aloittaneiden opiskelijoiden lkm: 40

Tutkinnon suorittaminen käynnissä lkm: 0

Keskeyttäneet lkm: 7

Tutkinnon suorittaneet lkm: 33

Koulutuksen taustalla vaikutti Varsinais-Suomen poikkeuksellisen voimakas teollisuuden positiivinen rakennemuutos. Alueen kasvun ja työvoiman tarpeen on arvioitu kestävän 2020-luvun puoliväliin saakka. Alueella tarvitaan runsaasti teknisesti koulutettuja henkilöitä, muun muassa insinöörejä. Muuntokoulutuksen tavoitteena oli antaa valmiuksia insinööriopintokoulutuksen omaaville työnhakijoille muuntaa insinööriosastaan kohti sellaisia koulutusaloja, joilla varsinaissuomalaisilla työmarkkinoilla arvioidaan olevan suurta tarvetta lähivuosien aikana, ja jota tarvetta ammattikorkeasteen koulutus ei määrällisesti muuten pysty täyttämään.

Koulutuksen kohderyhmänä olivat insinööritutkinnon omaavat sekä teknisen alan kokemusta omaavat kehittämis- ja kehittymishaluiset työttömät ja työttömyysuhan alaiset työnhakijat, joilla oli työvoimapolitiittinen koulutustarve, ja jotka soveltuvat koulutukseen ja koulutuksen tavoitetehtävissä toimimiseen.

Tavoitteena oli löytää vähintään 40 työtöntä tai työttömyysuhan alaista koulutettavaa ja toisaalta yrityksiä, joilla on tarve kone-, energia-, ympäristö- tai ajoneuvo- ja kuljetustekniikan ammattilaisista. Muuntokoulutus (95 op.) koostui ammattiopinnoista ja opinnäytetyöstä. Koulutuksen kestoksi sovittiin 1,5 vuotta. Lomajaksot noudattelivat Turun ammattikorkeakoulun normaalilomajaksoja, poikkeus kesälomassa v. 2018, joka oli vain heinäkuu. Osallistujat valitsivat ammattiopinnot oman henkilökohtaisen opintosuunnitelmansa (HOPS) mukaisesti.

Hakuaika oli 16.10.–16.11.2017. Kohderyhmänä oli koko Suomi, työttömät tai työttömyysuhan alla olevat opistotason tai amk-insinöörit, tai henkilöt, joilla oli osa insinööriopinnoista suorittamatta.

Koulutus oli käynnissä joulukuusta 2017 kesäkuuhun 2019. Opiskelijoita aloitti 40 henkilöä. Heistä seitsemän keskeytti, ja loput 33 ovat suorittaneet tutkinnon. Hanke käynnistettiin nopealla aikataululla syksyllä 2017. Kiireinen aikataulu vaikutti negatiivisesti hankkeen valmisteluprosessiin sekä opiskelijavalintoihin.

Keskeiset havainnot koulutuksesta

- Lyhyt valmistelu-aika aiheutti hankkeen alussa haasteita – olisi tarvittu enemmän aikaa valmistautumiseen ja opiskelijoiden valintaan.
- Alueen voimakas työvoimatarve alan osaajille loi hyvän pohjan työn kysynnälle ja työllistymiselle
- Koulutuksen järjestäjällä ennalta olemassa olevat yhteydet työnantajiin ja tarkka kuva osaamistarpeista.
- Teoriapainotteinen koulutus, osa teki opinnäytetyön yrityksessä, mutta työharjoittelu ei kuulunut osaksi koulutusohjelmaa.
- Hyvä toimintatapa kyseisessä koulutuksessa integroida ikääntyneempiä opiskelijoita yhteen nuorempien kanssa.
- Tukiopintoja liitettiin osaksi opintoja (mm. psykologi), mikä on ollut hyvä käytäntö.
- Koulutus koettu oppilaitoksen osalta hyvin onnistuneeksi tiivistä aikataulusta huolimatta.

Satakunnan AMK: Sähkö- ja automaatioinsinööri (AMK): Robotiikka- ja automaatioalan tehtäviin

Perustiedot

Toteutusaika: 1.12.2017–31.12.2019 (merkittävä osa opiskelijoista jatkaa opintoja omaehtoisesti edelleen)
Kohderyhmä: työttömät tai työttömyysuhan alaiset soveltuvan aiemman tutkinnon omaavat henkilöt.
 Pohjakoulutusvaatimuksena soveltuva AMK-insinööritutkinto, tietojenkäsittelyn tradenomitutkinto, DI-tutkinto tai aikaisempi opistoasteen tutkinto. Myös toisen asteen tutkinnon suorittaneet saattoivat hakea koulutukseen, jos työkokemus tuki substanssin tuntemusta.
Opintojen laajuus: 177 op (ka. toteuma)
Aloittaneiden opiskelijoiden lkm: 32
Tutkinnon suorittaminen käynnissä lkm: 24 (viimeisin tieto 13 henkilöä)
Keskeyttäneet lkm: 5
Tutkinnon suorittaneet lkm: 3

Koulutuksen taustalla oli Satakunnassa havaittu pula sähkö- ja automaatioinsinööreistä alan työpaikoissa. Satakunnassa on vahva keskittymä alan yrityksiä. Koulutuksen tavoitteena oli antaa työvoimakoulutuksena muuntokoulutus sähkö- ja automaatiotekniikan tutkintoon ja edistää kohderyhmän työllistymistä vaativiin tehtäviin robotiikka- ja automaatioalan yrityksiin erityisesti Satakunnassa.

Koulutus pohjautui Satakunnan ammattikorkeakoulussa kurssitarjontaan, jota räätälöitiin opiskelijakohtaisesti aiemman koulutuksen ja osaamisen mukaan. Valmisteluvaiheessa kehittämissyhtiö Prizztech kuuli ja kartoitti tarkempia työnantaja- ja osaamistarpeita yrityksissä. Lisäksi SAMK:n yritysysteistyön kautta saatiin lisätietoa työnantajien osaamistarpeista.

ELY ja TE-toimisto markkinoivat koulutusta eri alueille Suomessa hyödyntäen erilaisia markkinointitapoja (lehtimainokset, sähköinen viestintä, TV-mainos). Opiskelijavalinnat tehtiin koulutuksen järjestäjän ja TE-toimiston yhteistyössä.

Valmista toimintamallia koulutushankkeelle ei ollut, vaan sitä kehitettiin hankkeen suunnittelun ja toteutuksen edetessä. Koulutus järjestettiin monimuoto-opiskeluna, joka koostui lähi- ja verkko-opiskelusta, etäopiskelusta sekä itsenäisestä opiskelusta. Työvoimakoulutuksen opiskelijat pidettiin korkeakoulussa erillisenä ryhmänä muista päiväopiskelijoista. Opintojen osana oli tarkoitus järjestää yrityksissä työharjoittelujaksoja, mutta ei yhtä laajamittaisesti kuin esimerkiksi rakennusmestarikoulutuksissa, sillä tällä koulutusallalla teoriaopetuksen painotusta pidetään tärkeänä. Tavoiteltuja työharjoitteluja ei toteutunut odotetunlaisesti, sillä työnantajat eivät ottaneet opiskelijoita alkuperäisten suunnitelmien mukaisella laajuudella työharjoitteluun. Työnantajien osallistuminen hankkeen toteutukseen jäi odotettua vaikeammaksi.

Koulutuksen aloittaneesta 32 henkilöstä sen suoritti koulutushankkeen päättyessä lopulta kolme henkilöä, ja viisi henkilöä keskeytti koulutuksen. Merkittävä osa opiskelijoista, jotka eivät ehtineet valmistua vuoden 2019 loppuun mennessä, on jatkanut koulutusta työvoimakoulutuksen päättyessä omaehtoisesti, ja heille on myönnetty koulutuksen järjestäjän toimesta opinto-oikeutta vuoden 2021 loppuun asti.

Keskeiset havainnot koulutuksesta

- Osalle opiskelijoista hankittiin täydentävää peruskoulutusta syventävien opintojen pohjaksi.
- Opiskelijoita ei integroitu päiväopiskelijoiden joukkoon, vaan he olivat erillinen ryhmä. Tätä pidettiin hyvänä ratkaisuna, koska ryhmää pystyttiin tukemaan ja ohjaamaan erillisryhmänä paremmin. Tärkeänä pidettiin myös ryhmän sisäistä vertaistukea.
- Koulutuksen suunnittelu tehtiin hyvin kiireellisellä aikataululla, mikä on näkynyt haasteina toteutusvaiheessa.
- Vaativan koulutuksen suorittaminen 2 vuodessa oli useammalle opiskelijalle liian tiukka aikaraja. Tutkinnon suorittaminen edelleen kesken osalla opiskelijoista.
- Opiskelijavalinnoissa otettiin laveasti henkilöitä mukaan, ei tarpeeksi tiukoilla kriteereillä jälkikäteen arvioituna. Opiskelijoiden heterogeeninen tausta ja vaihteleva valmius suorittaa koulutusta lyhyessä ajassa aiheutti haasteita.
- Yritysyhteistyö ei onnistunut odotetusti: yritysten sitoutuminen suunnitteluvaiheessa ei jatkunut myöhemmässä toteutusvaiheessa, ja työssäoppimisjaksoja ei saatu toteutettua odotetusti.

Oulun yliopisto: FM, tietojenkäsittely: Ohjelmistotuotanto tai tietojärjestelmät

Perustiedot

Toteutusaika: 8.12.2017–9.12.2019

Kohderyhmä: työttömät tai työttömyysuhan alaiset maisteriohjelmaan vaadittavat kriteerit täyttävät henkilöt

Opintojen laajuus: 120 op

Aloittaneiden opiskelijoiden lkm: 25

Tutkinnon suorittaminen käynnissä lkm: 18

Keskeyttäneet lkm: 7

Tutkinnon suorittaneet lkm: 0

Ohjelmistotuotannon tai tietojärjestelmien maisteriopinnot (FM) järjestettiin työvoimapolitiittisena aikuiskoulutuksena Oulun yliopistossa tietojenkäsittelytieteiden maisteriohjelmassa 8.12.2017–9.12.2019. Koulutuksen suunnittelu alkoi yliopiston ja TE-hallinnon yhteistyönä, kun tuli tieto määräaikaisesta laista, jonka mukaisesti tutkintoon johtavaa koulutusta voidaan antaa työvoimakoulutuksena. Yliopisto kävi läpi yhdessä ELY-keskuksen ja TE-toimiston edustajien kanssa yliopiston tutkintoon johtavat koulutukset ja niiden sisällöt, joista valittiin jatkoon sellaisia, jotka olivat toteutettavissa kahden vuoden aikana. Tietojenkäsittely valittiin tarkemman suunnittelun kohteeksi, koska sen alan osaajista oli myös suurin työvoiman tarve yrityksissä.

Koulutuksen tavoitteena oli suorittaa maisteritutkintoon johtavat opinnot joko ohjelmistotuotannon tai tietojärjestelmien suuntautumisvaihtoehdon mukaisesti. Koulutusta varten laadittiin pohjaksi opetussuunnitelma, joka noudatti sisällöltään voimassa ollutta ohjelmistotuotannon suuntautumisvaihtoehdon mukaista filosofian maisterin tutkintoa pääaineena tietojenkäsittelytiede. Suuntautumisvaihtoehdon vaihto tietojärjestelmiin

oli opiskelijoille mahdollista. Suurin osa opiskelijoista lähti suorittamaan kursseja valmiin suunnitelman mukaisesti, mutta käytännössä henkilökohtaiset polut muodostuivat erilaisiksi eri opiskelijoilla.

Opiskelijavalinta suoritettiin yliopiston ja TE-toimiston yhteistyönä siten, että ensin TE-toimisto valitsi henkilöt, jotka voitaisiin ottaa koulutukseen heidän kriteeriensä mukaan, joista sitten yliopisto poimi ne henkilöt, jotka täyttivät sisäänottovaatimukset. Opiskelijavalinta pohjautui normaalin maisteriohjelman valintaperusteisiin, mutta dokumenttien ja haastattelujen perusteella koulutukseen pyrittiin valitsemaan mahdollisimman moni koulutusta tarvitseva. Tämän vuoksi opiskelijaryhmä oli lähtötasoltaan ja odotuksiltaan varsin heterogeeninen. Koulutuksessa aloitti 25 opiskelijaa, joista on keskeyttänyt seitsemän. Jäljellä olevista opiskelijoista 14 suorittaa maisterintutkinnon koulutuksen järjestäjän arvion mukaan todennäköisesti kevään 2020 aikana ja neljä myöhemmin.

Keskeiset havainnot koulutuksesta

- Koulutuksen sisällön ja koulutuksen työelämävastaavuuden varmistamisen osalta hankkeessa kerrotaan hyvästä onnistumisesta. Tämä ei kuitenkaan sisältänyt työharjoittelua, eikä asiaa siten ole varmistettu.
- Koulutus kaksivuotisena vaikuttaa vaativalta – yksikään opiskelija ei valmistunut kahden vuoden määräajassa, ja opinnot ovatkin monen osalta jatkuneet edelleen.
- Akateemisessa opiskelussa opiskelijoilta vaaditaan omatoimisuutta, itseohjautuvuutta ja itsenäistä otetta – koulutuksen järjestäjän mukaan näiltä osin on kohdattu haasteita
- Keskeytyksistä osa (3 kpl) on johtunut työllistymisestä.

Oulun AMK: Insinööri (AMK), talotekniikka: LVI-alan suunnittelu- tai johtotehtäviin

Perustiedot

Toteutusaika: 20.12.2017–10.12.2019

Kohderyhmä: työttömät tai työttömyysuhan alaiset henkilöt, joilla on soveltuva amk-tutkinto tai kandidaatintutkinto tekniikan alalta

Opintojen laajuus: 118–127 op

Aloittaneiden opiskelijoiden lkm: 16

Tutkinnon suorittaminen käynnissä lkm: 5

Keskeyttäneet lkm: 9

Tutkinnon suorittaneet lkm: 2

Oulun ammattikorkeakoulun Energia ja automaatio -osasto järjesti 20.12.2017–10.12.2019 talotekniikan insinöörin tutkintoon johtavan koulutuksen, joka antaa valmiudet toimia LVI-alan suunnittelu-, projektinhoito- ja rakennuttamistehtävissä, kiinteistöjen ylläpidon johtotehtävissä ja asiantuntijatehtävissä LVI-alalla. Alueellinen työvoimapula LVI-alalla oli koulutuksen suunnitteluvaiheessa merkittävä. Yritykset ovat alusta lähtien tukeneet koulutuksen toteutusta, ja TE-toimiston kanssa asiat ovat edenneet sujuvasti. Haasteena kuitenkin oli, että hankkeen valmistelu- ja suunnitteluprosessin aikataulu oli todella tiukka.

Koulutuksen kohderyhmänä olivat TE-toimiston asiakkaat, joilla on soveltuva AMK-tutkinto tai kandidaatintutkinto tekniikan alalta. Soveltuvaksi AMK-tutkinnoksi katsottiin esimerkiksi rakentamis- tai konealan insinöörin tutkinnot. Opiskelijavalinta kohdistui hakijoihin, joilla oli aikaisemmin hankittuna vähintään insinööritasoinen tutkinto. Hakijoita koulutukseen oli runsaasti. Ammattikorkeakoulu teki valinnan hakijoiden joukosta papereiden perusteella.

Opiskelijoille laadittiin tutkinnon suorittamiseen tähtäävä henkilökohtainen opetussuunnitelma, jota päivitettiin säännöllisesti koulutuksen aikana. Koulutus sisälsi kaikille opiskelijoille pakollisia ja valinnaisia opintoja LVI-insinööriopintojen suuntautumisvaihtoehdon mukaisesti sekä tarpeen mukaan suoritettavia täydentäviä opintoja. Opiskelu toteutettiin monimuoto- ja lähiopetuksena, ja sen suunniteltiin kestävän kaksi vuotta, mutta joustavien ratkaisujen avulla tuettiin myös nopeampaa valmistumista.

Keskeyttäneiden määrä nousi tässä koulutuksessa suureksi. Määräaikaan mennessä koulutuksesta valmistui kaksi henkilöä.

Keskeiset havainnot koulutuksesta

- Koulutuksen sisältö ja toteutus ovat vastanneet hyvin osallistujien odotuksia ja tarpeita koulutuksen loppuun suorittavien kohdalla.
- Joustavat toteutusmallit (valittavissa lähi- tai monimuoto-opetus kaikista kurseista).
- Harjoittelupaikat järjestysivät kaikille, joitakin työllistymisiä suoraan harjoittelusta.
- Keskeyttäneitä on yli puolet (56 %). Onnistuneemmalla opiskelijavalinnalla olisi tätä lukua ehkä pienennetty. Nyt valinta tehtiin pelkkien papereiden perusteella, kun olisi voinut myös haastatella.
- Opiskelijavalintavaiheeseen olisi kaivattu yhteistyötä TE-toimiston kanssa.

2.2 OKM:n rahoittamat: Toiseen tutkintoon johtavat ns. muuntokoulutukset

Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy: Metropolian muuntokoulutukset positiivisen rakennemuutoksen osaajatarpeisiin tekniikan ja liiketalouden osa-alueilla

Perustiedot
<u>Toteutusaika:</u> 1.1.2018–31.12.2020
<u>Kohderyhmä:</u> opisto-, amk- tai yliopistotutkinnon suorittaneet (mukaan lukien maahanmuuttajataustaiset hlöt), kesken jääneet opintonsa loppuun saattavat, alan vaihtajat tai rakennemuutoksen vuoksi työttömäksi tai työttömyysuhan alaiseksi jääneet.
<u>Opintojen laajuus:</u> opiskelijakohtaisesti räätälöity 2 v aikatauluun
<u>Aloittaneiden opiskelijoiden lkm:</u> 146
<u>Tutkinnon suorittaminen käynnissä lkm:</u> 102
<u>Keskeyttäneet lkm:</u> 36
<u>Tutkinnon suorittaneet lkm:</u> 8, hanke kesken

Hankkeessa tavoitteena on ollut turvata korkean osaamisen työvoiman saatavuutta ja uusintamista tekniikan ja liiketalouden aloilla. Hankkeessa pyritään kouluttamaan ja kehittämään osaamista tiiviillä aikataululla muun muassa sähkö- ja automaatiotekniikan, ajoneuvotekniikan, bio- ja kemiantekniikan, energia- ja ympäristötekniikan, konetekniikan, laboratorioanalytiikan, rakennusalan työnjohdon, sähkö- ja automaatiotekniikan, tieto- ja viestintätekniikan sekä liiketalouden tutkintoaloilla. Opiskelijoiden näkökulmasta tavoitteena on ammattikorkeakoulututkinto edellä mainituilta aloilta kahden vuoden aikana, mutta koulutus mahdollistaa myös osaamisen osuvuutta parantavien tutkinnon osien suorittamisen. Tavoitteena hankkeessa on lisäksi kehittää ammattikorkeakoulun muuntokoulutusmallia sekä pilotoida ja ottaa käyttöön tekoälyä hyödyntäviä alustaratkaisuja kumppanikorkeakoulujen opetustarjonnan yhteensovittamiseksi.

Koulutus pohjautuu ammattikorkeakoulun elinikäisen oppimisen non-stop -muuntokoulutusmalliin, ja toteutus on perustunut olemassa oleviin opintosuunnitelmiin, joita on täsmennetty työnantajien ja opiskelijoiden tarpeiden kautta. Koulutuksen ajatuksena on ollut tarjota koulutukseen valitulle opiskelijajoukolle tekniikan ja liiketalouden eri alojen laaja kurssivalikoima käyttöön, ja valita heille sopiva opintokokonaisuus suoritettavaksi sovelluksia hyödyntäen ja opinto-ohjauksen kautta. Koulutuksen alussa opiskelijaryhmä osallistui koulutuksensa suunnitteluun "Metropolia Match"-palvelussa, johon koulutuksista kiinnostuneet hakeutuivat saamaan neuvontaa, osaamiskartoitusta sekä ohjausta soveltuvista koulutusmahdollisuuksista. Opiskelijoille on tehty henkilökohtaiset opintosuunnitelmat, joissa on huomioitu aikaisempi osaaminen ja koulutus sekä työelämän osaamistarpeet. Osaamisen kartoitus, työelämän osaamistarve ja modulaarinen opetustarjonta pyrittiin yhdistämään opiskelijan ja työelämän kannalta tarkoituksenmukaiseksi kokonaisuudeksi hyödyntäen tekoälysovellusta. Koulutusmalli on mahdollistanut joustavan opintojen

räätelöinnin opiskelijakohtaisten ja työnantajatarpeiden näkökulmasta. Opiskelijat integroitiin koulutuksessa olemassa oleviin päiväopiskelijoiden opetusryhmiin.

Koulutushanke on edelleen käynnissä. Toistaiseksi aloittaneesta 146 opiskelijasta 8 on suorittanut tutkinnon, 36 on keskeyttänyt koulutuksen ja 102 henkilöä jatkaa opintoja. Koulutushankkeessa on suoritettu yhteensä 6422,5 opintopistettä.

Keskeiset havainnot koulutuksesta

- Koulutuksessa hyödynnetään ja pilotoidaan useita toimintamalleja (joustavat opintopolut) ja teknisiä ratkaisuja/alustoja mm. opiskelijajohjauksessa ja opetustarjonnan, hakijoiden osaamisen tunnistamisen ja työelämän osaamistarpeiden synkronoinnissa. → Ratkaisuilla luodaan pohjaa tulevia koulutuksia ajatellen ja saadaan oppeja toimintamallien toimivuudesta.
- Opiskelijoilla mahdollisuus suuntautua useaan koulutuslinjaan tekniikan ja liiketalouden aloilla. Koulutuksessa haluttu tarjota laaja paletti koulutusmahdollisuuksia. Opiskelijalla mahdollisuus räätelöidä ohjauksessa ja työnantajien tarpeiden näkökulma huomioiden oma opintokokonaisuus.
- Toteutettiin useampi opiskelijahaku, koska ensimmäisillä kierroksilla haasteena oli, että hakijoita ei saatu riittävästi mukaan.
- Itsenäisessä opiskelussa korostuu opiskelijoiden itseohjautuvuus sekä toisaalta oppilaitoksen riittävä tuki ja ohjaus opiskelijalle – osalle opiskelijoista toiminut paremmin, osalla ollut enemmän haasteita.
- Osa opiskelijoista kokenut opinto-ohjauksen riittämättömäksi ja työssäkäynnin yhteensovittamisen haasteelliseksi.
- Opiskelijoilla mahdollisuus suorittaa myös tutkinnon osia.
- Tutkinnon suorittamiseen kuuluu työharjoittelujakso. Yhteistyö yritysten kanssa koulutuksessa ollut toimivaa.
- Työnantajat varsin vahvasti mukana koulutushankkeessa. Opiskelijoita työharjoittelussa ja suorittamassa opinnäytteitä työnantajille.

Lapin ammattikorkeakoulu Oy: Bio- ja kiertotalouden muuntokoulutus

Perustiedot

Toteutusajankohta: 1.9.2018–31.12.2020

Kohderyhmä: 1) insinöörit ja insinöörit (amk), jotka haluavat päivittää osaamistaan ja suorittaa tutkinnon bio- ja kiertotalouden alalta, 2) henkilöt, joilla on suoritettuna väh. 120 op tekniikan alalta amk:ssa ja 3) työttömät tai työttömyysuhan alaiset insinöörit tai insinöörit (amk).

Opintojen laajuus: max. 120 op

Aloittaneiden opiskelijoiden lkm: 81

Tutkinnon suorittaminen käynnissä lkm: 57

Keskeyttäneet lkm: 24

Tutkinnon suorittaneet lkm: 0, hanke kesken

Lapin ammattikorkeakoulun koordinoima ammattikorkeakoulujen verkosto (Lapin AMK, Kajaanin AMK, Savonia-AMK, Karelia-AMK ja Centria-AMK) järjestää bio ja kiertotalouden muuntokoulutuksen 1.9.2018–31.12.2020. Hankkeen valmistelu- ja suunnitteluprosessia luonnehtivat mukana olevien oppilaitosten ja muiden toimijoiden halu yhteistyöhön, osalle toimijoista entuudestaan tutut verkostot sekä alan osaajien laaja tarve. Haasteena tämänkin koulutuksen valmistelussa oli tiukka aikataulu.

Koulutus on suunnattu kone-, rakennus-, sähkö-, energia- ja kemianteekniikan sekä metsätalouden koulutusvastuulle. Tällä varmistetaan osaltaan suunnitteilla olevien kansallisesti merkittävien biotuoteteollisuusinvestointien toteutuminen kouluttamalla osaavaa työvoimaa. Sillä myös tuetaan alueiden yritystoiminnan kasvua sekä työttömien ja työttömyysuhan alla olevien henkilöiden sijoittumista koulutusta vastaaviin tehtäviin.

Koulutus toteutetaan monimuotoisena siten, että opetus tapahtuu pääosin opiskelijan kotipaikkakunnalla verkko-opetusmenetelmien avulla. Työelämäyhteyksiä kehitetään hakemalla yrityksistä projekti- ja oppimistehtävien ja opinnäytetöiden aiheita ja harjoittelu- paikkoja. Opintojaksot perustuvat koulutuksen järjestäjien insinöörikoulutuksen opetussuunnitelmaan, jota on mukautettu opiskelijaryhmän, muuntokoulutuksen ja alan yritysten erityistarpeet huomioiden.

Valintaprosessissa koulutukseen saatiin laajalta alueelta opiskelijoita, jotka saivat omiin osaamistarpeisiinsa nähden sellaisen opintojaksotarjonnan, jota ei olisi saatu aikaiseksi ilman ammattikorkeakoulujen yhteistyöverkostoa. Laaja tarjonta paransi erilaisilla taustoilla olevien opiskelijoiden valintamahdollisuuksia osaamisen lisäämiseksi. Koulutus on edelleen käynnissä. Ensimmäisenä vuotena koulutuksen aloitti 64 opiskelijaa, ja toisena vuotena aloitti vielä 17 uutta opiskelijaa. Suurin osa opiskelijoista opiskelee työssäkäynnin ohessa.

Keskeiset havainnot koulutuksesta

- Opintojaksotarjonta on laaja, koska mukana on monen amk:n verkosto; hyödynnettävissä eri aloilla.
- Toteutus monimuoto-opetuksena pääosin verkko-opetusmenetelmiin tukeutuen.
- On vahvistanut toisaalta yritysten ja oppilaitosten yhteistyötä, toisaalta oppilaitosten keskinäistä yhteistyötä.
- Hankkeen myötä on kehitetty uusia ratkaisuja ilmoittautumisiin, opetukseen osallistumiseen, arviointeihin.
- Opiskelijoiden taholta nostettiin esiin puutteita opinto-ohjauksessa, tutoroinnissa ja tiedottamisessa. Hankaluutta myös siinä, että kurseja piti suorittaa eri portaaleissa.
- Kiitosta laajasta kurssitarjonnasta (tosin myös päällekkäistä tarjontaa), etäopiskelumahdollisuuksista, aikataulujen joustavuudesta.

Oulun yliopisto: Väli-Suomen ICT-alan verkostomainen koulutusyhteistyö, muuntokoulutukset

Perustiedot

Toteutusaika: 1.9.2018–31.12.2020

Kohderyhmänä ovat: 1) jo valmistuneet diplomi-insinöörit ja amk-insinöörit, 2) tekniikan, filosofian, yhteiskuntatieteiden, liikunta- tai luonnontieteiden kandidaatit ja soveltuvan amk-tutkinnon suorittaneet, 3) sosiaali- ja terveydenhuoltoalan henkilöt ja 4) opiskelijat, joilla opinnot ovat jääneet kesken.

Opintojen laajuus: 120 op

Aloittaneiden opiskelijoiden lkm: 225

Tutkinnon suorittaminen käynnissä lkm: 158

Keskeyttäneet lkm: 67

Tutkinnon suorittaneet lkm: 0, hanke kesken

Muuntokoulutuksena järjestettävän Väli-Suomen ICT-alan verkostomaisen koulutusyhteistyön toteuttavat Itä-Suomen, Jyväskylän, Oulun, Turun ja Vaasan yliopistot sekä Lappeenrannan ja Tampereen teknilliset yliopistot. Konsortiota johtaa Oulun yliopisto. Koulutuksen toteutusaika on 1.9.2018–31.12.2020. Suunnitteluvaiheessa konsortio käsitteli OKM:n rahoituksen hakua ja mahdollisia yhteistyömuotoja sekä sitä, mitä koulutusta tulisi tarjota ICT-alan sisällä. Yliopistot toivat tarjolle niitä koulutuksia (tutkinnot) ja tutkintojen osia, joilla olisi mahdollisuus vaikuttaa eniten osaavan työvoiman saatavuuteen. Kukin yliopisto varmisti alueeltaan, mitä työvoimaa tarvitaan. Sen mukaan valittiin tutkinnot ja niiden valinnaiset opinnot. Suunnitteluvaiheessa hyödynnettiin myös TE-toimistojen tilastoja (potentiaaliset hakijat ja pohjakoulutus tutkinto-ohjelmiin). Sen sijaan aikataulupaineista johtuen hankkeen suunnitteluun ei sisällynyt erillistä tiedonhankintaa työnantajilta.

Koulutuksen tavoitteena on lisätä työllisyyttä kouluttamalla työttömiä, lisätä osallistuvien opiskelijoiden yhteyksiä yrityksiin jo opintojen aikana, laajentaa opintotarjontaa sekä kasvattaa ICT-alan yritysten tarpeisiin soveltuvan tutkinnon suorittaneiden määrää. Muuntokoulutuksena tarjottavat kokonaisuudet edustavat seuraavia koulutusaloja: 1) digitaaliset palvelut, 2) kokonaisturvallisuus ja strateginen analyysi, 3) digitaalinen tuotantotalous, 4) digitalisaation johtaminen.

Koulutuksen kohderyhmänä ovat eri alojen jo valmistuneet korkeakoulu- tai amk-tutkinnon suorittaneet sekä henkilöt, joilla opinnot ovat jostain syystä jääneet kesken. Opiskelijavalintaprosessissa käytettiin Opintopolkua, jossa olivat haut ja sitä kautta myös valmis valintaprosessi yliopistoittain.

Kysymyksessä on iso ja oletettavasti vaikuttava kokonaisuus, mutta tässä vaiheessa hankkeen vaikuttavuus jää avoimeksi, koska valmistuneita ei vielä ole. Hankkeeseen osallistumisen aikana työllistyneitä on ollut paljon. Koulutuksen ollessa kesken konsortion edustaja arvioi, että koulutuksesta valmistuu 81 opiskelijaa vuonna 2020, 30 opiskelijaa vuonna 2021 ja 47 opiskelijaa vuonna 2022.

Keskeiset havainnot koulutuksesta

- Verkostohankkeena monipuolinen ja laaja kokonaisuus. Yliopistojen verkostoyhteistyö ei kuitenkaan toteutunut kuin osittain, koska yhteistyötä ei johdonmukaisesti ulotettu opiskelijoiden kurssitarjontaan. (HOPS-vaiheessa niitä ei riittävästi tarjottu ja lisäksi melkein kaikki ristiin opiskeluun tarjotut kurssit olivat lähiopetuksena.) Tästä opittuna otettu uusi toimintamalli käyttöön.
- Yritysedustajia piti olla mukana hankkeen johtoryhmässä. Tämä ei toteutunut, koska hanke oli tutkintoon johtava koulutus eli käytännössä lisäpaikkoja. Opintojen painotuksista keskusteltiin yritysten kanssa jonkin verran, mutta ylipäänsä vähän suoria yhteyksiä yrityksiin.
- Verkko-opetuspainotteiset kurssit ja uudet teemat vetivät hyvin hakijoita, muuten paikoitellen vähän hakijoita.
- Hankkeen aikana työllistyneitä paljon (144 hlöä aloittaneista).
- Opiskelijoiden taholta nostettiin esiin puutteita koulutussisällöissä, tiedottamisessa ja joidenkin etäopintokurssien toimivuudessa (ryhmätyöt, harjoitusosiot, tekninen toteutus).
- Verkkokoulutuksesta on pidetty hyvänä ja annettu kiitosta (joustavuus, menetelmien ja ohjelmistojen toimivuus, järjestelyt).

Turun ammattikorkeakoulu Oy: Älykkään rakentamisen koulutus, rakennus- ja yhdyskuntatekniikka

Perustiedot
<u>Toteutusaika:</u> 1.1.2018–31.12.2020
<u>Kohderyhmä:</u>
<u>Opintojen laajuus:</u> max. 210-240 op
<u>Aloittaneiden opiskelijoiden lkm:</u> 78
<u>Tutkinnon suorittaminen käynnissä lkm:</u> 61
<u>Keskeyttäneet lkm:</u> 17
<u>Tutkinnon suorittaneet lkm:</u> 0, hanke kesken

Turun AMK:n Älykkään rakentamisen koulutus, rakennus- ja yhdyskuntatekniikka on vielä käynnissä. Koulutuksen tavoitteena on päivittää osallistujien korkea ammatillinen osaaminen ja vastata positiivisen rakennemuutoksen synnyttämiin tarpeisiin rakennusalan uusimmat ICT-tekniikat hallitsevista rakennusinsinööreistä ja rakennusmestareista.

Koulutuksen taustalla on Lounais-Suomessa käynnissä oleva poikkeuksellisen voimakas teollisuuden positiivinen rakennemuutos. Alueen kasvu vahvistuu, ja työvoiman tarpeen on arvioitu lisääntyvän ainakin 2020-luvun puoliväliin asti. Rakentaminen on Lounais-Suomen alueella kovassa kasvussa mm. meri-, auto- ja lääketieteellisuuden rinnalla. Alueella tarvitaan runsaasti rakennusalan toimihenkilöitä. ICT-osaamisen merkitys korostuu erityisesti rakennusalan ja teknologiateollisuuden digitalisaatiossa. Rakennusteollisuuden vuoden 2017 suhdannekatsauksesta⁴ ilmenee, että osaavan työvoiman saantiin liittyvät vaikeudet ovat nähtävissä erityisesti alan toimihenkilöpuolella sekä yleisesti rakentamisen korkeakoulutetuista tekijöistä. Positiivinen rakennemuutos on synnyttänyt rakennusalalla erityisesti pulaa toimihenkilöistä, kun osaavia ja pätevyysedot täyttäviä tekijöitä ei ole saatavilla. Rekrytointivaikeuksien on arvioitu hidastavan alan kasvua. Myös alan toimihenkilöiden eläköityminen lisää osaltaan pulaa osaavista tekijöistä.

Opintoaika on tammikuusta 2018 vuoden 2020 loppuun. Ensimmäisiä lopputöitä tehdään keväällä 2020. Opintojen laajuus on enintään 210 op, ja opiskelijoita valittiin yhteensä 78. Koulutus laitettiin kasaan nopealla aikataululla, ja koulutuksen sisällön suunnittelussa huomioitiin rakennusliikkeiden tarpeet. Opiskelijoita saatiin haluttu määrä sisään. Koulutuksen järjestäjän haastatteluita pidettiin hyvänä keinona valikoida motivoituneimmat hakijat koulutukseen.

Rakennusmestarien ja insinöörien oppimissuunnitelma on pääpiirteittäin sama (pieniä muutoksia lukuun ottamatta) kuin päiväopiskelijoiden, jotka opiskelevat samassa

⁴ Rakennusteollisuuden suhdannekatsauksesta (10/2017).

koulutuksessa. Suurin ero on lyhyempi koulutusaika, jota tosin osin kompensoivat hyväksytyjen opiskelijoiden aikaisempi kokemus, opiskelut ja tutkinnot.

Kesällä 2018 ilmenneen kysynnän takia järjestettiin syksyllä 2018 jatkohaku I Älykkään rakentamisen koulutukseen. Tästä hausta tuli valituksi neljä opiskelijaa rakennusmestari-puolelle ja neljä opiskelijaa insinööriluokalle. Jatkuvan koulutuskysynnän takia päätettiin keväällä 2019 järjestää koulutukseen II jatkohaku. Jatkohaussa valittiin rakennusmestari-puolelle kahdeksan opiskelijaa ja insinööriluokalle 9 opiskelijaa. Jatkohakujen ja keskeytysten jälkeen rakennusmestari luokalla opiskelee keväällä 2020 30 opiskelijaa ja insinööri luokalla 31 opiskelijaa.

Keskeiset havainnot koulutuksesta

- Hankkeen alku oli hankala, koska valmistelua tehtiin kesällä ja aikataulu oli kiireinen.
- Markkinointiin oli aikaa rajallisesti. Tästä huolimatta hankkeeseen saatiin onnistuneesti opiskelijoita molempiin ryhmiin.
- Haasteita on ollut erityisesti niiden opiskelijoiden kanssa, joilla oli kulunut reilusti aikaa aiemmista opinnoista. Opiskelutaitoja on jouduttu päivittämään ennakoitua enemmän.
- -Eri ikäisistä opiskelijoista koostuva ryhmä koettu vahvuudeksi. Eri ikäiset opiskelijat tukevat omista lähtökohdista toisiaan.
- Opiskelijoilla oli isoja eroja osaamisessa ja koulutuksessa, mikä aiheutti haasteita koulutusohjelman johdonmukaiselle etenemiselle.
- Opiskelijoiden ohjaamiseen ja tukeen meni odotettua enemmän resursseja.
- Koulutus kesken, työllistymisestä ja muista vaikutuksista ei ole vielä tarkkaa tietoa. Asiaa selvitetään koulutuksen päättyessä.

Satakunnan ammattikorkeakoulu Oy: Muuntokoulutus automaatio- ja koneinsinööreiksi

Perustiedot

Toteutusaika: 1.1.2018-31.12.2020

Kohderyhmä: 1) työttömät ja työssä olevat teknologia-alan korkeakoulutetut, joiden osaamistaso vaatii parantamista, 2) opistoasteen tutkinnon suorittaneet ja henkilöt, joilla on edellytyksiä nostaa tutkintonsa amk-tutkinnoksi sekä 3) työllistymisnäkökulmasta heikoimmilla teknologia-aloilla työttömänä olevat ja työlliset

Opintojen laajuus: opiskelijakohtaisesti räätälöity 2 vuoden aikatauluun

Aloittaneiden opiskelijoiden lkm: 60

Tutkinnon suorittaminen käynnissä lkm: 54

Keskeyttäneet lkm: arviolta 6 ei etene suunnitellusti

Tutkinnon suorittaneet lkm: 0, hanke kesken

Satakunnan ammattikorkeakoulu järjestää OKM:n rahoituksella kaksivuotisen muuntokoulutuksen automaatio- ja koneinsinööreiksi. Koulutus päättyy vuoden 2020 lopussa. Koulutuksen suunnitteluvaiheessa ammattikorkeakoululle tuli selkeästi esille, että Satakunnan alueella oli vahva intressi koulutuksen järjestämiseen. Alueen kaupungit ja ELY-keskus tukivat hankkeen suunnittelua, ja myös yritykset viestivät työvoimapulasta ja ohjasivat sisältöjen suunnittelussa. Koulutuksen järjestäminen kuitenkin edellytti lisärekrytointeja, mikä aiheutti oppilaitokselle päänvaivaa myös suunnitteluvaiheessa.

Koulutuksen tavoitteena oli käynnistää nopealla aikataululla insinööritutkintoon johtavia kahden vuoden muuntokoulutuksia, joissa painopiste on sähkössä, automaatiossa, robotiikassa, tekoälyssä ja konetekniikassa. Koulutus keskittyy sekä työttöminä olevien että yrityksissä työskentelevien teknologia-alan korkeakoulutettujen osaamistason nostamiseen nykypäivän vaatimusten tasolle. Muuntokoulutusta tarjottiin myös opistoasteen tutkinnon suorittaneille ja henkilöille, joilla on edellytyksiä nostaa tutkintonsa amk-tutkinnoksi. Erityisenä kohderyhmänä olivat työllistymisnäkökulmasta heikoimmilla teknologia-aloilla työttömänä olevat ja yrityksissä työskentelevät.

Koulutuksen markkinointi onnistui hyvin ja hakijoita oli paljon. Hakijoiden määrä ja heidän hyvin erilaiset taustansa aiheuttivat kuitenkin vaikeuksia valinnassa. Koulutukseen pyrittiin valitsemaan hyvin motivoituneet henkilöt, mutta hakijoiden pisteytys ei ollut helppoa, ja valinnat aiheuttivatkin jonkin verran valituksia. Valitun opiskelijaryhmän heterogeeninen tausta on koulutuksen järjestäjän mukaan aiheuttanut haasteita opintojen järjestämisessä, koska kaikki eivät voi edetä samaa tahtia.

Kokonaisuutena koulutuksen sisällöt saatiin vastaamaan alueen tarpeita varsin hyvin. Koska koulutettavat ovat pääsääntöisesti työelämässä, koulutuksesta räätälöitiin mahdollisimman tiivis ja parhaalla mahdollisella tavalla alueen yritysten tarpeiden mukainen. Korkeakoulun opetussuunnitelmassa olevien opintojen lisäksi muuntokoulutukseen tuotettiin uusia sisältöjä, jotka suunniteltiin yhdessä yritysten kanssa.

Tässä vaiheessa hankkeen vaikuttavuus jää vielä avoimeksi, koska valmistuneita ei vielä ole. Koulutuksen järjestäjän mukaan opiskelun aloittaneesta 60 henkilöstä kuudella opinnot eivät etene suunnitellulla tavalla. Lähes kaikki opiskelijat ovat työssäkäyviä, ja opiskeluun sisältyvät harjoittelut tapahtuvat pääsääntöisesti heidän omilla työpaikoillaan.

Keskeiset havainnot koulutuksesta

- Korkeakoulun opetussuunnitelmassa olevien opintojen lisäksi koulutukseen tuotettiin uusia sisältöjä, jotka suunniteltiin yhdessä yritysten kanssa.
- Koulutukselle oli kysyntää, markkinointi onnistui hyvin ja hakijoita oli paljon.
- Opiskelijavalinnassa haasteita: valittujen taustat liian heterogeeniset, mikä on vaikuttanut opintojen järjestämiseen. Sinänsä mahdollisten keskeyttäneiden määrä jäämässä aika pieneksi, mikä kertonee onnistuneesta opintojen sisällöstä.
- Koulutettavat pääosin työssä olevia.
- Opiskelijoiden mukaan opinto-ohjausta ja tiedottamista olisi pitänyt olla enemmän, itseopiskelukursseja oli liikaa, opetuksen tasossa vaihtelua. Kehuja annettiin opintojen sisällöistä.

2.3 OKM:n rahoittamat muut koulutukset

Karelia-ammattikorkeakoulu (yhteistyössä Jyväskylän amk:n ja Savonia-amk:n kanssa): Ohjelmistorobotiikka palveluprosessien automatisoinnissa korkeakouludiplomikoulutus.

Perustiedot
<u>Toteutusaika:</u> 1.9.2018-31.12.2020
<u>Kohderyhmä:</u> 1) työttömät tai työttömyysuhan alla olevat henkilöt, esim. liiketalouden ja tietojenkäsittelyn tradenomit sekä insinöörit, 2) taloushallinnon työntekijät, joiden tulee hankkia uutta osaamista (työttömyysuhan alaiset) ja 3) palveluja tuottavat yritykset ja julkiset organisaatiot sekä ICT-alan yritykset.
<u>Opintojen laajuus:</u> 60 op
<u>Aloittaneiden opiskelijoiden lkm:</u> 137
<u>Koulutus käynnissä lkm:</u> 71
<u>Keskeyttäneet lkm:</u> 10 ilmoittanut, noin 50 keskeyttänyt ”hiljaisesti”
<u>Koulutuksen suorittaneet lkm:</u> 0, hanke kesken

Karelia-ammattikorkeakoulu toteuttaa Ohjelmistorobotiikka palveluprosessien automatisoinnissa -korkeakouludiplomikoulutuksen yhdessä Jyväskylän ammattikorkeakoulun ja Savonia-ammattikorkeakoulun kanssa. Koulutus on edelleen käynnissä ja kestää vuoden 2020 loppuun asti. Hankkeen suunnitteluun osallistui sekä liiketalouden että ICT-alan asiantuntijoita kolmesta ammattikorkeakoulusta. Näkemys koulutuksen sisällöstä muodostui näin monipuolisemmaksi kuin yhden alan suunnittelemana. Koulutuksen suunnittelussa kuultiin lisäksi yhteistyökumppaneita, joilla on vaikeuksia saada osaavaa työvoimaa palvelurobotiikan käyttöönottoon ja soveltamiseen toimialallaan.

Hankkeen tavoitteena on 1) päivittää opiskelijan osaaminen vastaamaan palvelurobotiikan muutokseen työelämässä sekä lisätä ja syventää hänen asiantuntemustaan, 2) parantaa palveluja tuottavien ja ICT-yritysten mahdollisuuksia löytää osaavaa työvoimaa ja siten edistää yritysten kilpailukykyä, 3) rakentaa uusi palvelurobotiikkaa ja liiketoimintaosaimista yhdistävä monimuotoisesti toteutettava koulutuskokonaisuus, jota voidaan hyödyntää tutkinnon osana sekä 4) luoda innovatiivinen osajaverkosto, jonka avulla kehitetään palvelurobotiikan soveltamista yrityksissä ja julkisella sektorilla.

Opiskelijahaku kohdistui erityisesti Itä- ja Keski-Suomeen, mutta koulutuksen toteutustapa mahdollistaa koulutukseen osallistumisen myös muualta Suomesta tuleville opiskelijoille. Koulutus osoittautui hyvin houkuttelevaksi, sillä hakuportaali tukkeutui ensimmäisen tunnin aikana hakemustulvasta, ja tavoitteeksi asetettu 120 hakijaa saatiin täyteen yhden päivän aikana. Hankkeen kohderyhmään kuuluville henkilöille ei kuitenkaan määritelty erityisiä kelpoisuusvaatimuksia, mikä todennäköisesti on suurin syy koulutuksen järjestäjän havaintoon siitä, että opiskelijoiden valmiudet suoriutua opiskelusta sekä opiskelumuotivaatio vaihtelevat kovasti.

Tutkinnon aloitti 118 opiskelijaa syyskuussa 2019. Ryhmää täydennettiin 14 opiskelijalla lokakuussa 2019 ja vielä viidellä opiskelijalla joulukuussa 2019. Opinnot päättyvät 31.12.2020. Käynnissä olevissa opinnoissa on 71 aktiivista opiskelijaa. Opiskelijoista valtaosa on kokoaikatoissa opiskelunsa ohessa. Noin 10 opiskelijaa on ilmoittanut keskeyttävänsä diplomikoulutuksen, mutta sen lisäksi koulutuksen järjestäjän arvion mukaan noin 50 opiskelijan opinnot ovat keskeytyneet ”hiljaisesti”.

Keskeiset havainnot koulutuksesta

- Oppilaitosten yhteistoteutus on tässä onnistunut, ja se on näkynyt myös opintojen sisällöissä; on voitu rakentaa kiinnostavia kokonaisuuksia ja asiantuntijoiden rekrytointi ollut helpompaa.
- Koulutuksen suunnittelussa on kuultu yhteistyökumppaneita, joilla on vaikeuksia saada osaavaa työvoimaa palvelurobotiikan käyttöönottoon ja soveltamiseen toimialallaan.
- Opiskelijavalinnassa oli haasteita. Hakijoille ei määritelty erityisiä kelpoisuusvaatimuksia; valmiudet suoriutua opiskelusta ja opiskelumotivaatio vaihtelevat kovasti. Koulutuksen järjestäjän mielestä erityisesti hakijoiden motivaation selvittäminen olisi tarpeellista.
- Iso määrä keskeyttäneitä.
- 90 % opiskelijoista on kokoaikatoissa opiskelunsa ohessa.
- Haasteita opintoihin liittyvien oppimistehtävien suuntaamisessa yritysten omiin kehittämistarpeisiin, koska useimmat opiskelijat ovat omissa organisaatioissaan ja tehtävissään kaukana kehitysyksiköistä.
- Opiskelijat kaipaavat vahvempaa koulutuksen koordinoitua eri oppilaitosten ja eri kurssien välille, enemmän lähiopetusmahdollisuuksia, parempaa tiedottamista. Joitakin kurseja pidettiin liian työläinä aikatauluun nähden. Kehuja annettiin mm. etätoteutuksesta, joustomahdollisuuksista ja kurssisisällöistä.

Centria-ammattikorkeakoulu: ICT- ja teknologiakoulutus Pohjanmaan rannikkoseudun veneteollisuuden osaamistarpeisiin.

Perustiedot

Toteutusaika: 1.1.2018–31.12.2020

Kohderyhmä: työttömyysuhan alaiset henkilöt, joiden työpaikka on osaamiskohtaanto-ongelman takia uhattuna (veneteollisuuden parissa jo toimivat, ammattitaitoiset maahanmuuttajat, työssä olevat työttömyysuhan alaiset henkilöt)

Opintojen laajuus: 60 op

Aloittaneiden opiskelijoiden lkm: 19

Tutkinnon suorittaminen käynnissä lkm: 15

Keskeyttäneet lkm: 4

Tutkinnon suorittaneet lkm: 0, hanke kesken

Koulutuksen tavoitteena oli vastata ICT- ja muun teknologiakehityksen aiheuttamiin uusiin osaamistarpeisiin veneteollisuudessa. Pohjanmaan rannikkoalueilla on maailmanlaajuisestikin merkittävä veneteollisuuden liiketoiminta- ja osaamiskeskittymä. Paikallisella korkeakoululla on tiiviit yhteydet veneteollisuuden yrittäjiin, joiden kanssa tehdyn yhteistyön pohjalta todettiin, että alalla on tarve erityisesti suunnittelupuolen uusille osaajille. Haaste oli, että Suomessa ei järjestetty veneteollisuuden osaamistarpeisiin liittyvää koulutusta erityisesti korkeamman koulutuksen kohdalla. Centria ryhtyi valmistelemaan oman

kurssitarjontansa pohjalta veneteollisuuden tarpeisiin liittyvää koulutusta. Koulutusten suunnittelussa kuultiin työnantaja sekä alueellisia kehittämissyhtiöitä, joilta kartoitettiin tarkemmin osaamistarpeita jatkuvasti pirstaloituviiin osaamistarpeisiin.

Koulutuksen toteutus perustui monimuoto-opiskeluun, ja koulutuksen toteutuksessa painottuivat teoriaopinnot (40 op teoria + 20 op kehittämisprojekti ja muita hyväksiluettavia opintoja). Työharjoittelu ei kuulunut pakollisena opintoihin. Koulutuksessa sen sijaan panostettiin työnantajavierailuihin, joissa tutustuttiin venealan työnantajien toimintatapoihin ja joiden kautta tuotiin käytännön työn näkökulma opintoihin.

Koulutushanke on kesken, ja se päättyy vuoden 2020 lopussa. Koulutuksen aloittaneista 19 opiskelijasta 15 jatkaa opintoja ja neljä on keskeyttänyt opinnot. Osa opiskelijoista on ollut opintojen ohessa venealan yrityksissä töissä.

Keskeiset havainnot koulutuksesta

- Taustalla spesifit venealan insinööritason ICT- ja konealan osaamistarpeet, joihin ei alueella/Suomessa valmista koulutusta. Koulutuksen järjestäjä tiiviisti verkottunut venealan yrityksiin, joiden kautta venealan tilanne ja osaamistarpeet tunnettiin hyvin.
- Venealan koulutus räätälöity Centriassa valmiina olevien ICT- ja konealan koulutusten kurssien ja koulutusohjelmien sisältöjen pohjalta.
- Painotus teoriaopinnoissa. Työssäoppimisjaksoja ei laajassa mittakaavassa toteutettu koulutuksessa, vaan työnantajayhteistyö toteutettu pääosin opintovierailuilla.
- Opintoja on räätälöity opiskelijakohtaisesti hyvin tarkasti. Tämän on mahdollistanut koulutushankkeen pieni opiskelijaryhmä ja työnantajatarpeiden tarkka tuntemus.
- Koulutusohjelma on kesken. Opinnot ovat edenneet koulutuksen vastuuhenkilön mukaan pääosin vastaavalla tavalla kuin normaalia tutkintoa suorittavilla päiväopiskelijoilla.
- Osa opiskelijoista muissa töissä opintojen ohessa, mikä on ollut osalle opiskelijoista haaste opintojen edistymisen näkökulmasta.
- Opiskelijoita on opintojen ohessa työllistynyt venealan yrityksiin.

Oulun ammattikorkeakoulu: Koneautomaation ja yhteistoiminnallisen robotiikan erikoistumisjakso.

Perustiedot

Toteutusaika: 1.8.2018-31.12.2020

Kohderyhmä: Työttömät ja työttömyysuhan alaiset korkeakoulutetut henkilöt sekä alueen elinkeinoelämä.

Opintojen laajuus: 120 op

Aloittaneiden opiskelijoiden lkm: 24

Koulutus käynnissä lkm: 11

Keskeyttäneet lkm: 8

Koulutuksen suorittaneet lkm: 5, hanke kesken

Oulun ammattikorkeakoulun Koneautomaation ja yhteistoiminnallisen robotiikan erikoistumisjakso on edelleen käynnissä ja päättyy vuoden 2020 lopussa. Koulutuksen suunnittelijoilla ei ollut aikaisempaa kokemusta tällaisen täydennyskoulutuksen suunnittelusta tai toteutuksesta. Siitä huolimatta he oman arvionsa mukaan onnistuivat suunnitteluprosessissa pääsääntöisesti hyvin. Toteutussuunnittelu jäi tosin hakemusvaiheessa hieman ohueksi, mikä aiheutti hankkeen aikana muutostarpeita budjettiin.

Täydennyskoulutuksen tavoitteena on antaa aikaisemmin korkeakoulututkinnon hankkineille opiskelijoille valmiudet joustavan automaation suunnitteluun ja käyttöönottoon yrityksen tuotannossa. Valmiudet parantavat opiskelijan mahdollisuutta työllistyä insinöörin työtehtäviin joustavan automaation osaamisen turvin. Koulutus kestää 1–2 vuotta opiskelijan aikaisemmasta osaamisesta ja koulutuksesta riippuen. Koulutus koostuu konetekniikan perusopinnoista (30 op), koneautomaation ammattiopinnoista (60 op) ja projektiharjoittelusta (30 op). Koulutus ei tuota opiskelijalle uutta tutkintoa, mutta hänellä on tämän koulutuksen päätyttyä pohjakoulutuksesta riippuen mahdollisuus täydentää opintojaan niin, että se johtaa tutkintoon.

TE-toimiston avustuksella oppilaitoksessa seulottiin potentiaaliset kohderyhmän edustajat, joille koulutusta markkinoitiin ja joista koulutettavat valittiin. Oppilaitos sai hyvin hakemuksia koulutukseen, mutta yllättävän moni valituista jäi pois jo ennen koulutuksen aloittamista. Syksyllä 2018 koulutukseen valittiin 30 henkilöä, joista 21 aloitti koulutuksen. Täydennyshaussa kesällä 2019 valittiin vielä neljä opiskelijaa, joista kolme aloitti syksyllä 2019. Opinnot on suorittanut loppuun viisi opiskelijaa, keskeyttäneitä on kahdeksan. Muilla koulutus on vielä kesken.

Keskeiset havainnot koulutuksesta

- Oppilaitos sai runsaasti hakemuksia koulutukseen. Oppilaitoksen edustajan mukaan yllättävän moni valituista jäi pois jo ennen koulutuksen aloittamista.
- Toteutussuunnittelu jäi hakemusvaiheessa hieman ohueksi, mikä aiheutti hankkeen aikana muutostarpeita budjettiin.
- Yritykset ovat olleet hyvin sitoutuneita opiskelijaprojekteihin; tuki asiantuntevaa ja aktiivista.
- Opiskelijoilta ankaraa kritiikkiä koulutuksesta. Usean osallistujan mukaan koulutuksen suunnittelu jäi puolitiehen, eikä koulutuksen sisältö vastannut ennakkokäsityksiä.

2.4 Yhteenveto TEM:n työvoimakoulutuksista ja OKM:n koulutuksista

Oheiseen taulukkoon on koottu TEM:n rahoittamien työvoimakoulutusten ja OKM:n rahoittamien koulutushankkeiden eroja. Ratkaiseva ero tämän selvityksen kannalta on se, että työvoimakoulutukset ovat päättyneet, kun taas OKM:n rahoittamat hankkeet ovat edelleen käynnissä.

Taulukko 1. Yhteenveto TEM työvoimakoulutusten ja OKM hankkeiden ominaisuuksista ja eroista.

	TEM:n työvoimakoulutukset	OKM:n toiseen tutkintoon johtavat koulutukset/ muut koulutukset
Toimijajoukko	<ul style="list-style-type: none"> Laajempi joukko alueellisia toimijoita mukana työvoimakoulutusten järjestämisessä ml. ELY (koulutushankinta), TE-toimisto (opiskelijahankinta ja opiskelijavalinta), koulutuksen järjestäjät, työnantajat sekä koulutettavat. 	<ul style="list-style-type: none"> Toiminta pääosin koulutuksen järjestäjän toteuttamaa OKM:n avustushaun jälkeen. Yhteistyötä tehdään alueen työnantajien ja mm. alueellisten kehittämissyhtiöiden ja yritysjärjestöjen kanssa sekä ELY/TE-toimiston kanssa. Koulutuksen järjestäjien verkostoja ja yksittäisiä toimijoita.
Koulutusten sisältö ja toteutusmuoto	<ul style="list-style-type: none"> Valmiit tutkintokokonaisuudet, joissa tehty työnantajatarpeista painotuksia ja priorisointeja sekä tehty opiskelijakohtaista räätälöintiä aiemman osaamisen pohjalta. Monimuoto-opetus. Koulutuksissa pyritty painottamaan työssäoppimista. Osassa hankkeista valmis aiemmin luotu toimintamalli monimuoto-opiskeluun ja yritysyrityshöhen. 	<ul style="list-style-type: none"> Teoriaa ja vain osaan kuuluu työharjoittelu (opiskelijat pääosin työssä olevia). Opiskelijakohtaista räätälöintiä. Monimuoto-opetusta. Verkostohankkeissa verkostoa hyödynnetty vain osittain.
Koulutuksen järjestäjän ja työnantajatahojen välinen yhteistyö	<ul style="list-style-type: none"> Työnantajien tarpeita kuultu koulutuksen suunnitteluvaiheessa. 2 TEM:n rakennusalan hanketta: työnantajat mukana opiskelijavalinnoissa ja työsuhteisten työssäoppimisjaksojen toteutuksessa sekä hankkeiden ohjausryhmätyössä. Muut: Opintojen ohessa yksittäisiä työharjoitteluita sekä opinnäytteitä työnantajille. 	<ul style="list-style-type: none"> Yhteistyön laajuus ja syvyys vaihtelevat: joissakin hankkeissa ko. koulutukseen liittyen sitä ei ole ollenkaan, kuitenkin yhteydet olemassa, joissakin työnantajia mukana tiiviisti prosessin eri vaiheissa. Työharjoittelua ei pääsääntöisesti sisälly koulutuksiin
Koulutuksen järjestäjän ja viranomaisten yhteistyö	<ul style="list-style-type: none"> ELY ja TE-toimisto koulutushankinnassa, opiskelijahankinnoissa (ml. markkinointi) mukana sekä hankkeiden ohjausryhmätyössä. Koulutuksen toteutuksessa TE-toimiston tuki työvoimakoulutettavien suuntaan (mm. työnhaku-, urasuunnittelu ja yrittäjyysvalmiuksien kehittämistä, työvoimakoulutuksiin tiedotustilaisuuksia). 	<ul style="list-style-type: none"> Avustushakuprosessi sekä loppuraportointi. Suunnittelu- ja opiskelijavalintavaiheessa yhteistyötä TE-toimiston kanssa.
Koulutustarjonnan kohdentuminen eri aloille ja alueille	<ul style="list-style-type: none"> Rakennusalan työnjohto sekä rakennusalan, teknisen alan, robotiikka- ja automaatio alan sekä IT-alan insinööriopetus. Alueellisena painotuksena suurempien kaupunkien työvoimatarpeet. 	<ul style="list-style-type: none"> Kone-, rakennus-, sähkö-, energia- ja kemiantekniikkaa, metsätaloutta, ICT:tä, robotiikkaa, tekoälyä, automaatiot. Eri puolilla Suomea yliopisto- ja amk-paikkakunnilla.
Koulutusten kohderyhmä	<ul style="list-style-type: none"> Työvoimakoulutukseen sopivat työttömänä olevat työnhakijat sekä työttömyysuhan alla olevat, joilla sopiva aiempi koulutus ja/tai koulutusta tukeva työkokemus. Rajattu muutaman kymmenen henkilön kohdejoukko. 	<ul style="list-style-type: none"> Pääosin työssä olevia osaamistaan vahvistavia henkilöitä (työttömyysuhka), joilla kriteerit täyttävä pohjakoulutus Yleensä opiskelijavolyymi koulutuksissa laajempi kuin työvoimakoulutuksissa.

Hankkeiden toteutuksen erojen taustalla ovat työvoimakoulutusten järjestämiseen liittyvät toimintatavat sekä OKM:n puolella hallinnonalan omat käytännöt hanketoiminnan valtionavustusmuotoisella rahoituksella. OKM-hankkeissa ministeriö toimii suorassa yhteydessä koulutuksen järjestäjiin avustushauissa. Avustuksen myöntämisen jälkeen koulutuksen järjestäjä toteuttaa hankkeen itsenäisesti ja raportoi hankkeen päättyessä ministeriöön. Työvoimakoulutuksissa taas TEM hallinnonalan aluetoimijat (ELY-keskukset ja TE-toimisto) ovat mukana hankkeen valmistelussa ja toteutuksessa koulutushankintojen järjestäjänä, koulutuksen markkinoinnissa ja opiskelijahankinnassa koulutuksen järjestäjän kanssa yhteistyössä. Lisäksi toteutusvaiheessa TE-toimisto tukee ja seuraa TE-hallinnon asiakkaina olevia opiskelijoita mm. OPAL-palautteen ja välipalautekyselyiden kautta sekä tekee yhteistyötä koulutuksen järjestäjän kanssa muun muassa opiskelijoiden ja työnantajien suhteen. OKM:n puolella opiskelijajoukko on työmarkkinastatukseltaan kirjavampi ja mukana on työmarkkinastatukseltaan erilaisissa tilanteissa olevia henkilöitä. Selvityksessä tarkastelluissa OKM-hankkeissa opiskelijoiden enemmistö on samanaikaisesti työssä olevia.

Koulutuksen sisällöt ja toteutusmuodot (monimuoto-opetus, valmiiden tutkintokokonaisuuksien päälle räätälöidyt opintokokonaisuudet) ovat monilta osin samantyyppisiä työvoimakoulutuksissa ja OKM-hankkeissa. Työvoimakoulutushankkeissa keskeisin ero on ollut pyrkimys kokeilla, saadaanko opintojen aikaisilla työsuhteisilla työssäoppimisjaksoilla työllistettyä opiskelijoita tehokkaammin ja voidaanko tutkinnon suorittamista toteuttaa myös laajamittaisten työssäoppimisjaksojen avulla. OKM-hankkeisiin työharjoittelua on sisällytetty, mutta sillä ei ole ollut samalla tavoin keskeistä roolia, eikä sitä ole ollut kaikissa hankkeissa. Opiskelunsa aikana samanaikaisesti työssä olevien kohdalla työharjoittelu ei myöskään useimmiten ole ollut käytännön syistä mahdollinen opiskelumuoto, koska työssä on oltu jo opintojen alkaessa, ja kyseinen työ on ollut muuta kuin opiskeluun liittyvää.

Työnantajayhteistyötä on toteutettu vaihtelevasti niin työvoimakoulutushankkeissa kuin OKM-koulutuksissa. TEM:n rahoittamissa työvoimakoulutuksissa on kaksi rakennusalan hanketta, joissa työnantajayhteistyö suunniteltiin poikkeuksellisen vahvaksi (koulutusten sisältöjen suunnittelu, opiskelijavalinnat, palkalliset työssäoppimisjaksot). Muissa työvoimakoulutuksissa ja OKM:n hankkeissa yhteistyö perustuu jatkuvaan yhteydenpitoon koulutusten järjestäjän ja työnantajien välillä sekä osin myös siihen, että koulutuksen suunnitteluvaiheessa työnantajien kanssa on erikseen käyty vuoropuhelua, ja heitä on kuultu koulutusten sisältöjen laadinnassa.

Viranomaisten suuntaan työvoimakoulutuksissa yhteistyö on ollut tiiviimpää ja jatkuvampaa verrattuna OKM-puolen hankkeisiin johtuen edellä mainituista työvoimakoulutusten toteutuskäytännöistä. Yksittäisissä OKM:n rahoittamissa hankkeissa koulutuksen markkinointia ja opiskelijavalintaa on tehty yhteistyössä TE-toimiston kanssa, mutta enimmäkseen oppilaitos on itsenäisesti hoitanut nämä koulutuksen vaiheet.

Koulutusaloittaisessa kohdentumisessa kummankin hallinnonalan hankkeet painottuvat erityisesti insinöörikoulutukseen eri insinöörikoulutuksen aloilla. Alueellisesti OKM:n koulutushankkeita on toteutettu laaja-alaisemmin eri alueilla ja eri alueiden työmarkkinoita ajatellen.

Opiskelijavolyymiltaan OKM koulutushankkeet ovat olleet yleensä selvästi suurempia kuin TEM:n työvoimakoulutushankkeet.

3 Koulutusten suunnittelu, hakuprosessit ja opiskelijavalinnat

Koulutushankkeiden valmistelu käynnistettiin vuoden 2017 aikana, ja hankkeet käynnistyivät pääosin vuoden 2017 lopulla ja vuoden 2018 alussa. Osa OKM:n rahoittamista hankkeista käynnistyi syksyllä 2018. Seuraavassa on käsitelty hankkeiden valmisteluvaiheiden toteutusta ja työnantajien osallistumista koulutusten suunnitteluun, opiskelijahakuprosessia ja koulutusten markkinointia sekä opiskelijavalintoja.

3.1 Koulutusten suunnittelu ja työnantajien osallistuminen

Koulutushankkeiden suunnittelun käynnistämisen taustalla on ollut tietyillä toimialoilla koettu korkeakoulutetun työvoiman osaajapula, joka on kohdistunut suurten kaupunkiseutujen lisäksi erityisille positiivisen rakennemuutoksen alueille. Työvoimaa on tarvittu nopeasti ja hyödyntämällä eri työmarkkinatilanteissa olevien ihmisten valmista osaamis-potentiaalia. Hankkeiden suunnittelun lähtökohtana on ollut pyrkimys olemassa olevaa opetustarjontaa räätälöimällä ja kehittämällä toteuttaa koulutuksia, joilla saadaan osaamisen osuvuutta parannettua suhteessa työmarkkinoiden tarpeisiin. Tarkoituksena on ollut saada tutkinnon suorittanutta työvoimaa normaalia toimintaa nopeammin ja laajemmin työmarkkinoille sekä toisaalta parantaa koulutetun työvoiman työllisyyttä.

Työvoimakoulutuksissa koulutusten suunnittelu on toteutettu ELY-keskusten kilpailuttamien hankintojen pohjalta. Koulutushankkeiden sisältö on suunniteltu, ja koulutukset pohjautuvat valmiiden tutkintokokonaisuuksien suorittamiseen. Lyhyissä koulutuksissa on kuitenkin voitu työnantajien tarpeiden sekä opiskelijoiden aiemman osaamis-/koulutustason mukaan priorisoida ja painottaa tiettyjä koulutuksen osia. OKM-hankkeissa on myös toimintatapoja, joissa tarjotaan koulutuksen järjestäjän tiettyjen alojen opintopaletti käyttöön ja mahdollistetaan räätälöityjä tutkinnon osien suorittamisia opiskelijoille. Tärkeää on ollut koulutusten sisällön suunnittelu huomioiden opintojen sujuvuus kahden vuoden aikataulussa.

Koulutuksen järjestämisen toimintamalleja on ollut osalla koulutuksen järjestäjistä valmiina jo entuudestaan. Osassa koulutuksista koulutuksen järjestäjät ovat kehittäneet uusia opetuksen toimintamalleja hanketoiminnan tavoitteet huomioiden. Keskeistä on ollut opintojen muovaaminen erityisryhmien mukaan, monimuotokoulutuksena toteutettavan koulutuksen sovittaminen sekä osassa hankkeista työnantajayhteistyö.

Koulutusten suunnittelussa ja niiden mitoituksessa olisi tärkeää huomioida se, että jos opiskelijoissa on samanaikaisesti työssäkäyviä ihmisiä, opinnot eivät saa olla liian kuormittavia. Tässä varmasti yksi avainsana on joustavuus eli se, että opiskelusta tehtäisiin ajasta ja paikasta mahdollisimman riippumatonta. Kaikissa tarkastelussa olleissa hankkeissa tähän ei ole riittävästi kiinnitetty huomiota.

Työnantajien osallistuminen suunnitteluun on toteutettu hankkeissa eri tavoin. Osassa hankkeista työnantajat on otettu mukaan kiinteästi valmisteluprosessiin, ja he ovat voineet kommentoida ja esittää toiveita koulutuksen sisällöistä. Tämä toimintatapa on ollut käytössä erityisesti rakennusalan työvoimakoulutuksissa, joissa työssäoppimisjaksot olivat keskeinen osa tutkinnon suorittamista. Osassa hankkeista työnantajien tarkempia osaamistarpeita on kartoitettu hanketta varten erikseen muun muassa kuulemistilaisuuksissa ja työpajoissa. Osassa hankkeista taas työnantajanäkökulman huomioiminen perustuu koulutuksen järjestäjän aiempaan ja jatkuvaan yhteistyöhön työnantajien kanssa.

Ongelmakohtia työnantajien osallistumisessa suunnitteluun ovat olleet muun muassa valmistelun kireä aikataulu sekä lisäksi se, että tutkintojen sisällöt ovat osin lakisääteisiä ja niitä ei merkittävästi voida muuttaa. Kokonaisuutena työnantajanäkökulma on huomioitu hankkeissa hyvin, ja hankkeet perustuvat selkeästi havaittuihin työnantajalähtöisiin osaamistarpeisiin. Työnantajataholta kuitenkin esitettiin toive, että koulutussuunnittelussa jätettäisiin mahdollisuus sisältömuutoksille koulutuksen toteutusvaiheessa. Suunnitelmiin pitäisi sisällyttää joustavuutta ja herkkyyttä vastata työelämän nopeasti muuttuviin tarpeisiin. Koulutussisältöjä voitaisiin suunnitella myös opiskelijoiden kanssa.

Aikataulu oli toiminnan valmistelu- ja suunnitteluvaiheessa haaste, koska hankkeista haluttiin nopeaa reagoitua ja käynnistää toiminta vuosia 2018–2019 ajatellen. Työvoimakoulutusten puolella tärkeää oli se, että koulutukset pystyttiin käynnistämään niin, että tutkinnon suorittaminen olisi mahdollista määräaikaisen lakimuutoksen mukaisesti vuoden 2019 loppuun mennessä. Lisäksi vuoden 2018 alusta astui voimaan toisen asteen koulutuksen reformiin liittyvä lainsäädäntö, mistä johtuen koulutusten hankintasopimukset oli saatava tehtyä vuoden 2017 loppuun mennessä. Kiireinen aikataulu on muun muassa vähentänyt mahdollisuuksia työnantajien osallistumiseen ja sitouttamiseen valmisteluvaiheessa. Lisäksi kiire on hankaloittanut markkinointia ja sopivien osallistujien löytämistä. Hankkeiden valmistelu käynnistyi pääosin vuoden 2017 kevään, kesän ja osin syksyn aikana. Kireä

aikataulu on vaikuttanut osassa hankkeista lopulta koulutuksen toteutukseen. Tämä on näkynyt tarpeessa päivittää hankkeiden suunnitelmia toteutuksen varmistuttua.

Joissakin OKM:n rahoittamissa hankkeissa on tehty oppilaitosten välistä yhteistyötä järjestämällä opinnot esimerkiksi usean yliopiston konsortiossa tai ammattikorkeakoulujen muodostamassa verkostossa. Tällä tavoin on saatu tarjottua laaja ja monipuolinen kurssi-valikoima ja päästy kattamaan myös maantieteellisesti suurempi vaikutusalue kuin mihin olisi pystytty yhden oppilaitoksen toteuttamassa koulutuksessa. Toisaalta oppilaitosten yhteistyönä toteutettavissa koulutushankkeissa on pitänyt jo suunnitteluvaiheessa tehdä oppilaitosten omien agendojen yhteensovittamista ja myöhemmin koordinoida toimintaa. Selvityksen perusteella näyttää kuitenkin siltä, että tässä koordinoinnissa ei ole täysin onnistuttu: koulutusten toteutusvaiheessa verkoston mahdollisuuksia ei ole pystytty täysin hyödyntämään tai niiden viemiseen käytäntöön ei ole riittävästi paneuduttu.

3.2 Opiskelijahakuprosessit

Opiskelijahakuprosessit on toteutettu osin eri tavoin hankkeissa. Työvoimakoulutuksena toteutetuissa hankkeissa TE-toimisto on pääosin vastannut koulutuksen markkinoinnista yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa. Toimintatavassa hyvää on ollut mahdollisuus tavoittaa TE-toimiston tietojen kautta laaja joukko asiakkaita. Lisäksi TE-toimiston ja koulutuksen järjestäjän yhteistyössä markkinointia on voitu kohdentaa tietyille koulutustietojen, työmarkkinastatuksen ja muiden tietojen mukaisille sopiville TE-toimiston asiakkaille. Samalla koulutuksen järjestäjä on päässyt vaikuttamaan markkinoinnin sisältöön. Osassa hankkeista haasteena ovat olleet yksipuoliset markkinointitavat erityisesti, kun valmisteluvaiheessa oli kiire aikataulu, ja tarkoituksena on ollut tavoittaa laaja-alaisesti potentiaalisia koulutukseen hakijoita. Yleisesti erilaisia markkinoinnin tapoja on kuitenkin hyödynnetty laaja-alaisesti ja onnistuneesti. Näitä ovat olleet mm. lehti-ilmoitukset, sähköiset mainoskirjeet, sosiaalinen media, alueelliset tv-mainokset sekä info- tai markkinointitilaisuudet.

OKM-hankkeissa koulutuksen järjestäjä on hoitanut koulutuksen markkinoinnin. Siinä on hyödynnetty joustavasti erilaisia viestintäkanavia (omat verkostot, lehdet, some, tv-mainos ja niin edelleen). Joissakin OKM:n rahoittamissa hankkeissa on myös turvaututtu TE-hallinnon apuun seulomalla TE-toimiston asiantuntijoiden avulla potentiaaliset osallistujat, joille oppilaitos on kohdennetusti suunnannut markkinointia. OKM:n rahoittamissa hankkeissa on ollut vaihtelua siinä, miten markkinointi on saavuttanut kohteensa, ja miten sen on arvioitu vaikuttaneen hakijamääriin. Joissakin tapauksissa koulutuksen järjestäjätahoilla ollaan sitä mieltä, että markkinointia olisi pitänyt olla enemmän, kun taas joissakin hankkeissa hakuinto ylitti koulutuksen järjestäjän odotukset. Toki on niin, että tarjolla olevan koulutuksen sisältö, osuvuus potentiaalisten hakijoiden henkilökohtaisiin tilanteisiin ja

esimerkiksi koulutuksen järjestelyihin liittyvät tekijät vaikuttavat keskeisesti hakijamääriin, mutta myös onnistuneella markkinoinnilla on siinä oma tärkeä roolinsa.

Hakujen kautta on onnistuttu saamaan useaan hankkeeseen laaja-alainen joukko hakijakuntaa mukaan. Useammassa hankkeessa on toteutettu useampi hakukierros, jotka ovat olleet etukäiteisen suunnitelman mukaisia. Osassa hankkeista taas on toteutettu täydentäviä hakukierroksia, koska tavoiteltua hakijakuntaa ei ole saatu ensimmäisissä hauissa.

Pääosin koulutuksiin on saatu onnistuneesti laaja hakijoiden joukko mukaan, minkä pohjalta on voitu käynnistää lopulliset opiskelijavalinnat. Osassa hankkeista hakijajoukko on ollut hyvin heterogeeninen, ja sen takia onkin pohdittu, voitaisiinko markkinointia tehdä vielä kohdennetummin. Toisaalta tärkeää on, että haut tavoittavat mahdollisimman laajan joukon henkilöitä, joiden joukosta valintoja on voitu tehdä. Osalla hankkeista haasteena on ollut riittävän laajan peruskriteerit täyttävän hakijajoukon mukaan saaminen. Täydentävillä hauilla on kuitenkin saatu laajennettua joukkoa onnistuneesti. Kokonaisuutena hyvä toimintatapa on ollut hyödyntää erityyppisiä markkinointitapoja, jotta tavoitetaan riittävän laajasti kaikki potentiaaliset hakijat. Lisäksi koulutushankkeeseen sitoutuneiden työnantajien mukanaolo ja näkyvyys markkinoinnissa on ollut hyvä tapa lisätä koulutuksen kiinnostavuutta.

3.3 Opiskelijavalinnat ja aiemman osaamisen huomioiminen

Koulutushankkeiden opiskelijavalinnoissa on käytetty osin erilaisia toimintatapoja ja -malleja. Yleisesti työvoimakoulutuksissa toimintatapa on, että korkeakoulu päättää ensin hakijan ottamisesta opiskelijaksi, minkä jälkeen TE-toimisto päättää lopullisesti valinnasta työvoimakoulutukseen. Melkein kaikissa nyt toteutetuissa työvoimakoulutuksissa TE-toimisto on tehnyt esikarsintaa, minkä jälkeen koulutuksen järjestäjä on haastatellut hakijat. Varsinaisen valinnan tekee koulutuksen järjestäjä, ja TE-toimisto puoltaa valintaa, jos opiskelijan soveltuvuus työvoimakoulutukseen on kunnossa. TEM:n työvoimakoulutusten rakennusmestarikoulutuksissa myös työnantajat ovat osallistuneet opiskelijavalintoihin haastatteleamalla edellisten vaiheiden jälkeen potentiaaliset hakijat. Tämä toimintatapa on ollut tarpeellinen, sillä hakijajoukko on ollut niin laaja, että työnantajalla ei olisi ollut kykyä käydä läpi kaikkia hakijoita. Kyseisissä koulutuksissa työnantajan osallistuminen valintoihin on ollut tärkeää, sillä valintojen pohjalta työnantajat ovat myös rekrytoineet hakijoita palkallisille työssäoppimisjaksoille. Yleisemminkin työnantajien vaikutusmahdollisuuksien varmistaminen koulutuksen suunnitteluun ja opiskelijavalintoihin olisi tärkeää, jotta heille muodostuisi käsitys opintoja aloittavasta hakijajoukosta, ja heillä olisi mahdollisuus vaikuttaa valintakriteereihin. Tämä myös parantaisi mahdollisuuksia sitouttaa työnantajia hankkeisiin ja sitä kautta myös hyödyntää uutta työvoimaa.

Rakennusalan hankkeissa työnantajien tekemissä opiskelijavalinnoissa kehityskohteena huomattiin se, että opiskelijavalintoja on tehnyt yritysten HR-henkilöstö. Jatkossa mukaan tarvittaisiin myös tuleva ohjaaja, joka tuntee käytännön työn, johon opiskelija päätyy. Toinen työvoimakoulutusten opiskelijavalinnoissa havaittu yksittäinen haaste oli TE-toimistojen käyttämä hakijoiden tietojen kartoituksen sähköinen URA-asiakasjärjestelmään kytkeytyvä lomakepohja, joka ei taipunut koulutuksen järjestäjän toiveisiin riittävällä tavalla. Jatkossa opiskelijavalintaprosessissa voitaisiin hyödyntää TE-hallinnolla käytössä olevia täydentäviä apulomakkeita, jotka on tarkoitettu tietojen kartoitukseen, joita voidaan räätälöidä yhteistyössä koulutuksen järjestäjän ja työnantajien kanssa vahvemmin heidän tarpeisiin. Yleisesti opiskelijavalintoja tukevia tiedon kartoituksen keinoja on syytä kehittää myös koulutuksen järjestäjän ja työnantajienkin tiedon tarpeita riittävästi huomioiden.

OKM-hankkeiden opiskelijavalinnoissa koulutuksen järjestäjä ei ole aina käyttänyt apunaan haastatteluja, vaan valinta on tehty papereiden perusteella. Hankkeissa, joissa haastattelut oli jätetty jostain syystä pois keinovalikoimasta kuitenkin poikkeuksetta, todettiin ratkaisun aiheuttaneen haasteita koulutuksen toteutukseen. Haastattelujen puuttuminen on näkynyt kasvattamalla toisaalta valittujen ja jo aloitusvaiheessa pois jääneiden ja myöhemmin koulutuksensa keskeyttäneiden määrää, toisaalta opintoihinsa riittämättömällä motivaatiolla suhtautuvien joukkoa. Koulutuksen järjestäjien taholta esitettiin arvio, että juuri haastattelujen avulla he olisivat pystyneet parhaiten selvittämään hakijoiden kiinnostuksen ja opiskelumotivaation.

Opiskelijoiden aiempaa osaamista on kartoitettu ja huomioitu hakijavalinnoissa hyvin. Tavoiteltava osaamistausta on hankkeittain määritelty tarkasti, ja hakijoita on kartoitettu ja valittu niiden mukaisesti. Osassa hankkeista haaste on kuitenkin ollut riittävän määrän löytäminen sopivia henkilöitä. Tästä johtuen kriteereitä on osassa hankkeista löysennetty, ja hankkeisiin on otettu osaamiseltaan aiottua heterogeenisemmän taustan omaavia henkilöitä mukaan.

Opiskelijavalintojen onnistuneisuudessa keskeinen tekijä on ollut, että koulutukseen saadaan opiskelijoita, joilla on koulutukseen mahdollisimman osuva koulutustausta, ja sen puitteissa aidosti kykyä selvitä tiiviissä ajassa tehtävistä opinnoista. Osassa hankkeista on onnistuneesti saatu mukaan opiskelijoita, joiden kohdalla on voitu muun muassa hyväksilukea aiempia opintoja. Mikäli koulutustausta ei riittävällä tavalla tue hankkeen koulutusalaan, on tämä aiheuttanut hankaluuksia opintojen etenemiselle. Keskeinen asia on ollut osaamisen lähtötasoltaan riittävän yhtenäisen opiskelijajoukon saaminen koulutukseen. Mikäli lähtötaso eroaa paljon, on opiskelijakohtaista räätälöintiä jouduttu tekemään enemmän, ja opinnot eivät opiskelijaryhmässä ole edenneet samassa tahdissa. Tällöin myös koulutuksen järjestäjän tukea ja ohjausta on tarvittu enemmän, ja tämä on vienyt resursseja.

Keskeinen tekijä opiskelijavalintojen onnistumiselle on ollut myös tarkasti kartoittaa hakijoiden aito motivaatio ja halu tiiviissä ajassa suoritettavaan usein vaativaan opiskelujaksoon. Erityisesti tässä haastattelut ovat olleet tärkeitä. Lisäksi jo opiskelijoiden valintavaiheessa on tärkeää, että opiskelijoille muodostuu selkeä ymmärrys siitä, mihin he ovat ryhtymässä, ja mitä opinnot vaativat omassa elämäntilanteessa. Erityisesti haasteellisemmassa elämäntilanteessa olevien kohdalla hakijan taustatekijät (muun muassa taloudelliset asiat, asumistilanne, asuinpaikka suhteessa oppilaitokseen ja työharjoittelupaikkaan) ja kyky suoriutua opintojaksoista on tärkeä kartoittaa. Työvoimakoulutuksissa erityisesti TE-toimiston rooli on tässä keskeinen.

Kokonaisuutena opiskelijavalintojen onnistuminen on selkeästi kriittinen vaihe koulutus-hankkeiden onnistuneisuuden kannalta, ja oppi on ollut, että opiskelijavalintoihin kannattaa panostaa vahvasti/vielä vahvemmin kuin tehtiin. Koulutuksen toteutusvaiheessa haasteet ovat korostuneet niissä hankkeissa, joissa opiskelijavalinnoissa ei ole täysin onnistuttu.

4 Koulutusten toteutus ja laatu

Selvityksen kohteena olleiden koulutusten toteutus on pääosin painottunut teoriaopiskeluun, jonka lisäksi opiskelijat ovat olleet tutkinnon osana suoritettavissa työharjoitteluissa. Osassa koulutuksista työharjoittelujaksoja ei ole ollut lainkaan. Teoriakoulutusten toteutuksen suhteen TEM:n työvoimakoulutushankkeissa ja OKM:n koulutushankkeissa ei ole suuria eroja. Työharjoittelun merkitys on ollut laajuudeltaan suuri käytännössä ainoastaan kahdessa TEM:n työvoimakoulutuksena toteutetussa rakennusmestarien koulutushankkeessa.

4.1 Koulutusten teoriaopintojen toteutuksen onnistuneisuus

Koulutuksen teoriaosuuden toteutus on pääasiassa perustunut valmiina oleviin tutkintokokonaisuuksiin. Opintokokonaisuudet ovat suurelta osin vastaavia normaaliopiskelijoiden opintojen kanssa. Keskeinen ero kuitenkin on, että räätälöintiä ja opintojen priorisointia on voitu tehdä, jotta opintoja voitaisiin suorittaa tiiviimmässä tahdissa huomioiden opiskelijoiden aiemmat opinnot. Lisäksi valmiisiin kurssisisältöihin on voitu tuoda tarpeellisia uusia näkökulmia ja sisältöjä työnantajien viimeisten osaamistarpeiden mukaisesti sekä huomioiden opiskelijoiden erityistarpeita. Pääasiassa opinnoissa on tähdätty kokonaisten tutkintojen suorittamiseen. Yksittäisissä hankkeissa opiskelijoiden on kuitenkin ollut mahdollista suorittaa myös tutkinnon osia.

Opintojen laajuus on voinut poiketa saman koulutuksen sisällä opiskelijakohtaisesti riippuen siitä, miten hyvin aiempia opintoja on voitu hyväksilukea. Hankkeiden välillä teoriaopintojen laajuus on keskimääräisesti vaihdellut 60 opintopisteen ja yli 200 opintopisteen välillä. Suurimmassa osassa hankkeita opintopisteitä on 60–120.

Opintojen toteutusmuotona on käytetty pääasiassa monimuoto-opetusta, joka on sisältänyt muun muassa lähiopetusta, etäopetusta, itsenäistä opiskelua, verkkotyöskentelyä ryhmissä sekä sähköisten materiaalien ja opintoalustojen avulla opiskelua. Monimuoto-opetusta on pääasiassa pidetty hyvänä tapana, joka on antanut monenlaisissa

elämäntilanteissa oleville opiskelijoille joustoa sovittaa esimerkiksi työssäkäynti opintoihin sekä mahdollisuuksia hyödyntää erilaisia välineitä ja tapoja opiskelussa. Kritiikkiä on kuitenkin esitetty muun muassa etäopiskelujärjestelyihin liittyen. Pieni osa opiskelijoista, joilla on ollut heikommat valmiudet ja mahdollisuudet ottaa haltuun erityyppisiä opiskelumuotoja, olisi kaivannut monimuoto-opiskeluun enemmän tukea. Kokonaisuutena monimuoto-opiskelu on ollut toimiva toteutusmuoto hankkeissa.

Koulutusten sisältöjen on pääosin koettu tukeneen hyvin osaamisen kehittymistä ja olleen osuvia opiskelijoiden osaamistarpeita ajatellen. Parhaimmillaan sisältöjen on koettu osuneen hyvin tällä hetkellä esillä olleisiin tarpeisiin ja olleen riittävän työelämälähtöistä. Vain yksittäisten koulutusten kohdalla on noussut esiin tyytymättömyyttä koulutuksen sisältöihin liittyen muun muassa siten, että ne eivät ole vastanneet odotuksia tai opetusaineistot ovat olleet puutteellisia.

Osassa koulutushankkeita opiskelijat on integroitu osaksi normaaliopiskelijoiden ryhmiä, ja osassa opiskelijat on pidetty erillisenä itsenäisenä ryhmänä. Erilliset ryhmät toimivat parhaiten tilanteissa, joissa opiskelijoille on opinnoissa selkeä erillinen kokonaisuus suoritettavana. Ohjaus ja tuki voidaan myös järjestää paremmin erillisryhmissä, mikä on ollut keskeistä erityisesti silloin, kun opiskelijajoukko on jo lähtökohtaisesti esimerkiksi opintojen vaatavuuden tai opiskelutaitojen suhteen vahvemman tuen tarpeessa. Hankkeissa, joissa opiskelijat on integroitu normaaliopiskelijoihin, vahvuus on ollut verkostoituminen ja normaaliopintoja suorittavien opiskelutapojen oppiminen. Haasteena on koettu se, että opiskelijat eivät saa erityisryhmänä aina riittävää tukea ja ohjausta tarpeisiinsa.

Ohjaus ja tuki teoriaopetuksessa on koettu osin riittäväksi ja osin liian vähäiseksi. Asia riippuu toisaalta hankkeesta, toisaalta henkilöiden erilaisesta ohjauksen ja tuen tarpeesta. Ohjaustarpeita on useassa hankkeessa ollut ennakoitua enemmän, ja niihin on kyetty vastaamaan vaihtelevasti. Asiassa parhaiten onnistuneissa hankkeissa on varmistettu ja resursoitu riittävä henkilökohtainen ohjaus opiskelijoille ja sovittu selvät toimintatavat siitä, miten ohjausta ja tukea voi saada.

Hankkeissa, joissa ohjauksen ja tuen on koettu olleen useammin riittämätöntä, on erityisesti henkilökohtainen ohjaus ja tutorointi sekä viestintä ja tiedottaminen opetuksesta ollut vähäistä. Erillisryhmästatus ei ole näissä hankkeissa näkynyt saadun ohjauksen ja tuen vahvuudessa. Erityisesti haasteellisemmassa tilanteessa olevat, joilla on opiskeluvaikeuksissa huonommat lähtökohdat, olisivat tarvinneet enemmän opiskelijakohtaista tukea. Osalle opiskelijoista, joilla on useampi vuosi aiemmista opinnoista, olisi tarvittu vahvempaa tukea nykyisten (muun muassa digitaalisten) opiskeluvälineiden haltuunottoon ja uusien toimintatapojen sisäistämiseen heti opintojen alussa. Oppi on ollut, että tukeen ja ohjaukseen on panostettava riittävästi, ja monessa tapauksessa enemmän juuri haasteellisempien kohderyhmien kohdalla.

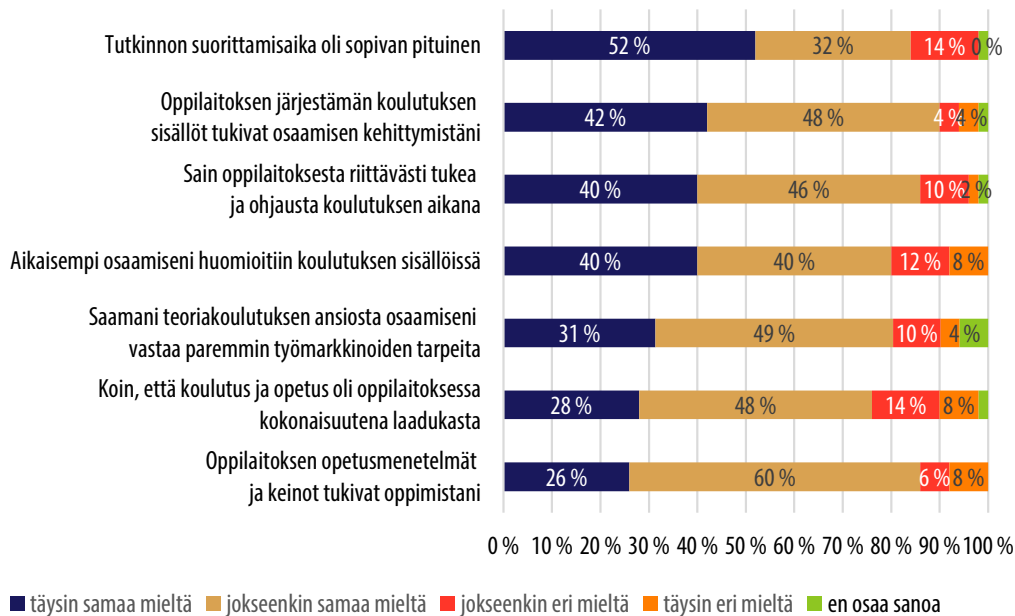
OKM:n rahoittamissa verkostokoulutuksissa on ollut vaihtelua siinä, miten opiskelijat ovat pystyneet hyödyntämään mukana olevien oppilaitosten verkoston koko tarjontaa koulutuskokonaisuuteen liittyen. Yhtäällä se on onnistunut, ja opiskelijat ovat antaneet siitä kiitettävää palautetta, kun taas toisaalla toteutus on jäänyt puolitiehen. Pyrkimykset monipuoliseen kurssitarjontaan tarjoamalla opiskelumahdollisuuksia ristiin verkoston eri osapuolilta ovatkin käytännössä voineet kilpistyä esimerkiksi siihen, että opiskelijoiden HOPS-vaiheessa toisen oppilaitoksen kurseja ei ole ollut riittävästi tarjolla, ja lisäksi monet ristiin opiskeluun tarjotut kurssit on toteutettu lähiopetuksena.

Koulutusten toteutuksessa opiskelijoiden erilainen osaamisen lähtötaso ja heterogeeniset taustat sekä se, että osaamistasoa ei aina ole saatu kartoitettua riittävän syvällisesti, ovat aiheuttaneet jonkin verran haasteita. Tämä on aiheuttanut enemmän opiskelijakohtaista räätälöintiä opintoihin kuin oli alun perin ajateltu. Perusosaamista on ennen syventäviä opintoja jouduttu muun muassa täydentämään peruskurssien läpikäymisellä ajateltua enemmän osassa hankkeita. Opiskelijoiden eri lähtötaso on myös johtanut siihen, että opinnot etenevät opiskelijoilla eri tahtiin, eikä ryhmää ja opintojen edistymistä ole aina voitu hallita kokonaisuutena.

Opiskelijapalautteen mukaan TEM:n työvoimakoulutushankkeissa teoriaopetuksen toteutus on koettu laadukkaaksi ja hyväksi, vaikkakin opiskelijoiden suhtautumisessa asiaan on pientä vaihtelua muun muassa OPAL-palautteen ja selvityksen kyselyn mukaan. Tutkimuksen suorittamisajan pituutta on pidetty hyvänä. Useat opiskelijat näkevät, että tutkinto on mahdollista suorittaa tiiviissä ajassa, ja lyhyttä aikataulua pidetään hyvänä pikaisen työllistymisen mahdollisuuden näkökulmasta. Lisäksi koulutusten sisältöjä ja saatua tukea on pidetty pääosin riittävänä kuten myös käytettyjä opetusmenetelmiä sekä opiskelijoiden aiemman osaamistason huomioimista. Teoriakoulutuksen on koettu parantaneen osaamisen osuvuutta työmarkkinoiden tarpeisiin.

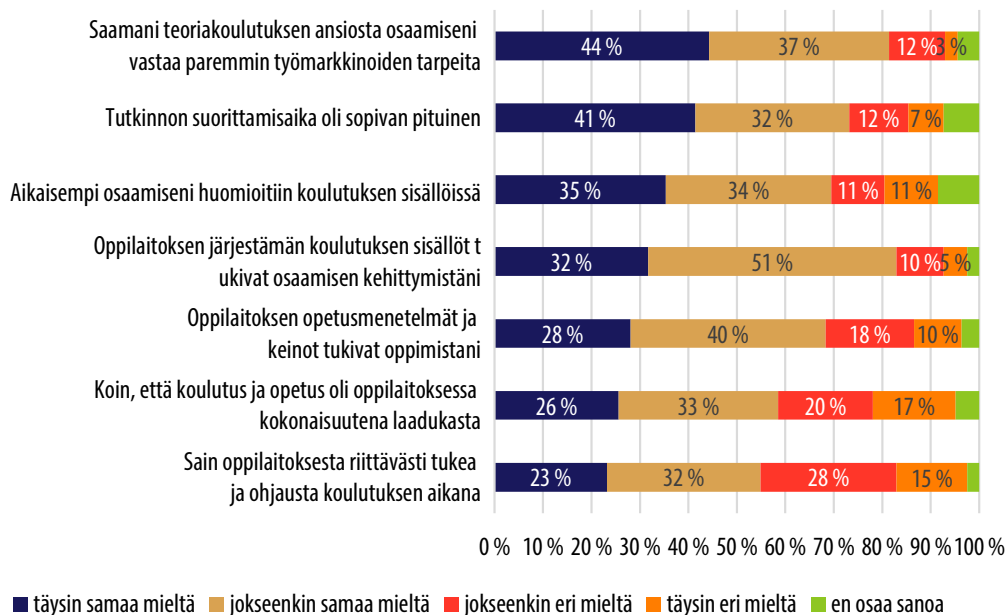
Myös OKM:n rahoittamiin hankkeisiin osallistuneilta opiskelijoilta tiedusteltiin kyselyssä heidän näkemyksiään oppilaitosten järjestämän koulutuksen teoriaopinnoista (ks. seuraava kuva). Opiskelijat näkevät erilaiset teoriaopintoihin liittyvät väittämät pääosin myönteisesti. Tyytyväisimpiä opiskelijat ovat siihen, että koulutuksen sisällöt tukevat osaamisen kehittymistä. Opiskelijat ovat myös melko tyytyväisiä tutkinnon suorittamisajan pituuteen ja aikaisemman osaamisen huomioimiseen koulutuksen sisällöissä. Myös oppilaitoksen opetusmenetelmät ja keinot tukevat opiskelijoiden oppimista melko hyvin. Eniten kehittämisen varaa opiskelijat näkevät oppilaitoksen tarjoaman tuen ja ohjauksen riittävyudessa koulutuksen aikana sekä ylipäänsä koulutuksen ja opetuksen laadukkuudessa kokonaisuudessaan. Näilläkin osa-alueilla kokonaiskuva on myönteinen, mutta tyytymättömien osuus nousee jo reiluun kolmasosaan kyselyyn vastanneista opiskelijoista.

TEM:n työvoimakoulutusten opiskelijoiden vastauksia teoriaopintoihin liittyviin väittämiin



Kuva 2. Selvityksen opiskelijakyselyn tuloksia teoriaopintojen toteutukseen liittyen TEM työvoimakoulutushankkeissa. (n=51)

OKM:n hankkeiden opiskelijoiden vastauksia teoriaopintoihin liittyviin väittämiin



Kuva 3. Selvityksen opiskelijakyselyn tuloksia teoriaopintojen toteutukseen liittyen OKM:n rahoittamissa koulutushankkeissa (n=115).

OKM-hankkeiden opiskelijat toivat esille syitä ja tarkennuksia siihen, miksi he ovat kokeneet edellä mainittuja osa-alueita heikommin onnistuneiksi. Useimmin esille nousee kolme teemaa:

1. Niin sanottuna erilliskoulutuksena järjestettävän koulutuksen (koskee osittain myös etäopetusta ja useamman oppilaitoksen yhdessä järjestämää koulutusta) mukanaan tuomat puutteet tai haasteet opetusjärjestelyissä ja käytännön asioiden hoitamisessa oppilaitoksessa. Tämä näkyi muun muassa kursseina, jotka soveltuvat huonosti opiskelijoiden mahdollisuuksiin osallistua.
2. Osa opiskelijoista oli tyytymättömiä siihen, ettei koulutuksen sisältö vastannut odotuksia tai opiskeltavan aihealueen teemaa riittävästi. Joissakin tapauksissa koettiin, ettei tutkinnon kannalta oleellisiin tavoitteisiin ollut saatu riittävästi oppia.
3. Osa opiskelijoista piti opetuksen laatua epätasaisena. Laatu vaihteli vastausten mukaan oppilaitoksittain, opettajittain tai kursseittain.

Pienessä määrin nostettiin myös esille tyytymättömyyttä kurssien epätasaiseen jakautumiseen, mikä aiheutti muun muassa päällekkäisyyksiä opintoihin.

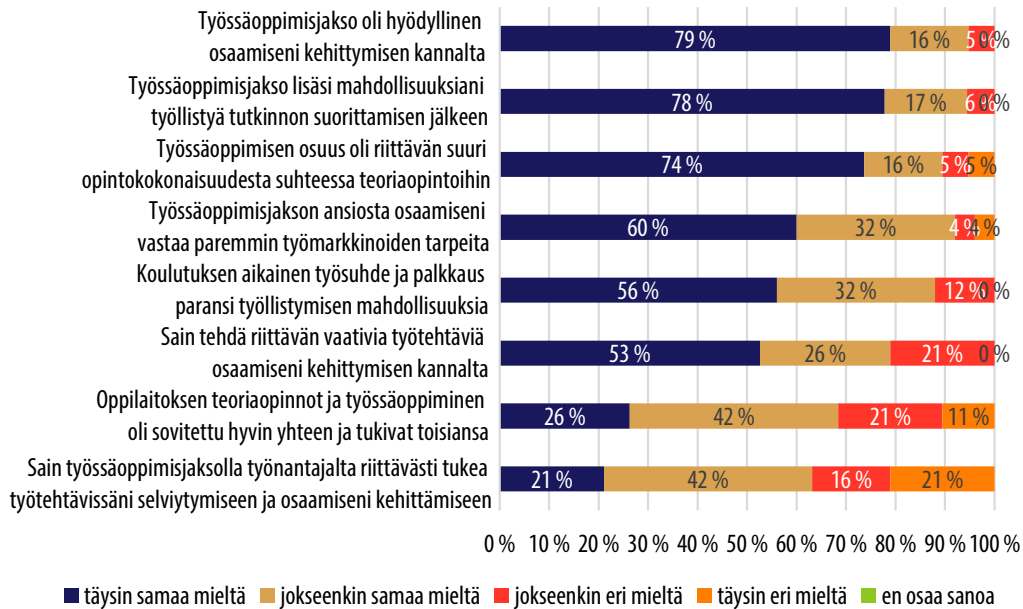
4.2 Työssäoppimisjaksot

Kokonaisuutena laajamittaisempi työsuhteinen työssäoppiminen on integroitu koulutukseen vain kahdessa rakennusalan TEM:n työvoimakoulutushankkeessa. Muissa hankkeissa laajamittaista työssäoppimisjaksoa ei ole koettu tarkoituksenmukaiseksi tutkinnon suorittamisen osaksi, vaan tutkinnossa painotetaan teoriaopintoja. Näissä hankkeissa opiskelijat ovat kuitenkin muun muassa olleet itsenäisesti työharjoitteluissa ja tehneet harjoitus-/loputöitä yrityksiin koulutuksen/tutkinnon suorittamisen osana. Joissakin hankkeissa, joissa tavoiteltiin laajempia työssäoppimiskokonaisuuksia, mutta ne eivät toteutuneet, haasteena oli muun muassa työnantajien sitouttaminen.

4.2.1 TEM:n työvoimakoulutusten työssäoppimisjaksot

TEM:n työvoimakoulutusten rakennusmestariopetuksissa keskeinen tavoite on ollut tutkintojen suorittamisen lisäksi selvittää, kuinka vahvasti työssäoppiminen voidaan integroida tutkinnon suorittamisen osaksi. Koulutuksessa olleiden opiskelijoiden tutkinnon suorittamisen työpanoksesta noin puolet on kohdistunut työssäoppimiseen. Mukana olleet työnantajat rekrytoivat valintavaiheessa opiskelijoita palkallisille työssäoppimisjaksoille. Jaksojen oli tarkoitus tukea teoriaopintoja antamalla opiskelijoille käytännön työkokemusta sekä vahvistaa työnantajien ja opiskelijoiden yhteyttä ajatellen tulevaa mahdollista vakinaisempaa rekrytointia.

TEM:n työvoimakoulutusten opiskelijoiden vastauksia työssäoppimisjaksoihin liittyviin väittämiin



Kuva 4. Opiskelijoiden näkemyksiä työssäoppimisjaksoista (n=26)

Työssäoppimisjaksoilla opiskelijoille määriteltiin jokaisessa työpaikassa työpaikkaohjaaja, joka tuki ja ohjasi opiskelijoita. Käytännössä opiskelijat sijoituivat rakennusyritysten työmaille, joissa he suorittivat työtehtäviä ohjaajan valvonnassa. Koulutuksen toteutukseen sisältyi työpaikkaohjaajille koulutuspäiviä oppimistavoitteisiin ja niiden arviointiin sekä työssäoppimisen ohjaamiseen liittyen. Koulutushankkeen alussa teoriaopetus oli intensiivisempää, minkä jälkeen opiskelijat aloittivat työssäoppimisjaksot, joiden aikana teoriaopetusta oli kolme päivää viikossa kolmen viikon välein.

Työvoimakoulutuksissa olleet opiskelijat ovat pitäneet työssäoppimisjaksoja pääosin hyvin hyödyllisinä osaamisen kehittämisen ja työllistymisen edistämisen näkökulmista. Opiskelijat ovat kokeneet, että käytännön työssäolo on lisännyt ymmärrystä hyödyllisellä tavalla käytännön toiminnasta rakennustyömaille sekä rakentamisen käytännön haasteista ja ratkaisuista. Osa opiskelijoista on kokenut haasteeksi sekä ohjauksen että tuen riittävyyden työpaikalla.

Yleisesti opiskelijat ovat kokeneet työssäoppimisjaksot pääosin hyväksi tavaksi saada jalkaa oven väliin työelämään sekä luoda kontakteja työnantajien suuntaan. Erityisen keskeistä nyt toteutetuissa koulutuksissa on ollut palkallisuus, joka on ollut keskeinen kannuste lähteä suorittamaan koulutusta (verrattuna opiskeluun tuilla) ja lisännyt motivaatiota kehittää osaamista suhteessa työnantajien tarpeisiin. Työnantajan näkökulmasta hyödyllistä on ollut, että on päästy tutustumaan opiskelijoihin henkilöinä ja saatu tuntumaa

heidän osaamisestaan. Lisäksi tärkeää on ollut, että työnantajat ovat saaneet työvoimatarpeisiinsa ”heti” uutta työvoimaa.

Osassa työssäoppimisjaksoista haasteena on ollut, ettei työnantaja ole kyennyt osoittamaan riittävää resurssia opiskelijoiden ohjaukseen ja tukemiseen. Tämä on johtanut myös siihen, että opiskelijoille ei aina ole voitu osoittaa riittävän vaativia ja sopivia työtehtäviä osaamisen kehittymisen kannalta. Myös ohjaajien toiminnassa on ollut jonkin verran eroja – osa on onnistunut paremmin, osa huonommin. Keskeinen oppi jatkossa on, että kaikkiin työssäoppimisjaksoihin olisi saatava ohjaajaksi sopivan kokenut ja osaava henkilö, jolla on myös riittävästi aikaa ja mahdollisuuksia muiden tehtäviensä ohessa opastaa opiskelijoita.

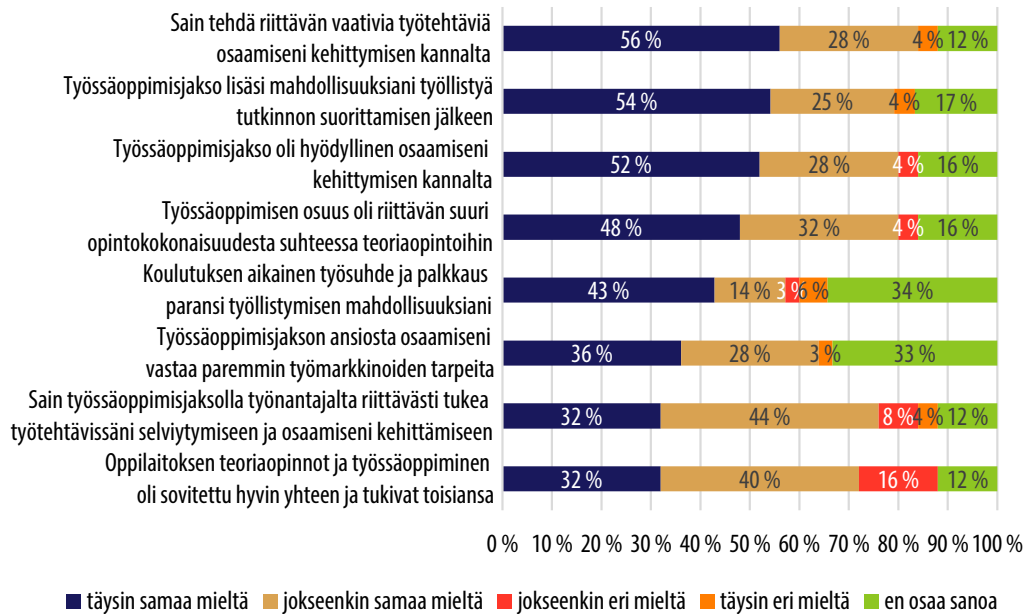
Osin haasteeksi on noussut myös teoriaopintojen ja työssäoppimisen synkronointi. Haasteena on, että rakennusalan työnantajien sekä työmaiden tilanteet ovat erilaisia ja nopeasti kehittyviä. Erilaisista tilanteista johtuen työtehtäviä on vaikea kaikkien opiskelijoiden kohdalla synkronoida teoriaopintojen rytmiin. Yhteistyötä synkronoinnissa ei ole ollut myöskään riittävästi koulutuksen järjestäjän ja työnantajien välillä. Jatkossa yhdistäminen vaatisi jo suunnitteluvaiheessa tiiviimpää työnantajan ja koulutuksen järjestäjän yhteistyötä sekä jatkuvampaa työssäoppimisjakson aikaista dialogia ja koulutuksen järjestäjän seurantaan työmailla. Lisäksi opiskelijoiden kanssa tulisi määritellä selkeät oppimistavoitteet työssäoppimisjaksolle.

Yleisesti työssäoppimisjaksoja on pidetty hyvänä toimintatapana erityisesti silloin, kun työnantaja on alusta alkaen vahvasti sitoutunut opiskelijan kehittämiseen ja panostanut asiaan riittävästi. Tällöin myös työssäoppimisjaksoilla on saavutettu parempia tuloksia osaamisen kehittämisessä sekä myös työllistymisen suhteen.

4.2.2 OKM-hankeissa toteutetut työssäoppimisjaksot/työharjoittelut

Tarkastelussa olleissa OKM-rahoitteisissa koulutushankeissa työssäoppiminen on ollut enemmän sivuroolissa. Työssäoppimisjaksolle OKM-hankeissa osallistuneet opiskelijat näkevät kuitenkin erilaiset opiskelijakyselyssä esitetyt työssäoppimisjaksoihin liittyvät väittämät selvästi myönteisesti (seuraava kuva). Opiskelijat ovat tyytyväisimpiä (esitetystä väittämistä) siihen, että työssäoppimisjaksoilla on saanut tehdä riittävän vaativia työtehtäviä osaamisen kehittymisen kannalta. Lisäksi työssäoppimisjaksojen on nähty lisänneen mahdollisuuksia työllistyä tutkinnon suorittamisen jälkeen. Työssäoppimisjaksot on nähty myös hyödyllisiksi osaamisen kehittymisen kannalta, ja työssäoppimisen osuus on ollut riittävän suuri opintokokonaisuudesta. Pienessä määrin kehittämisen varaa on nähty puolestaan teoriaopintojen ja työssäoppimisen sovittamisessa yhteen oppilaitoksissa sekä työssäoppimisjaksolla työnantajalta saatuun tukeen työtehtävissä selviytymisessä ja osaamisen kehittämisessä.

OKM:n hankkeiden opiskelijoiden näkemyksiä työssäoppimisjaksojen onnistuneisuudesta

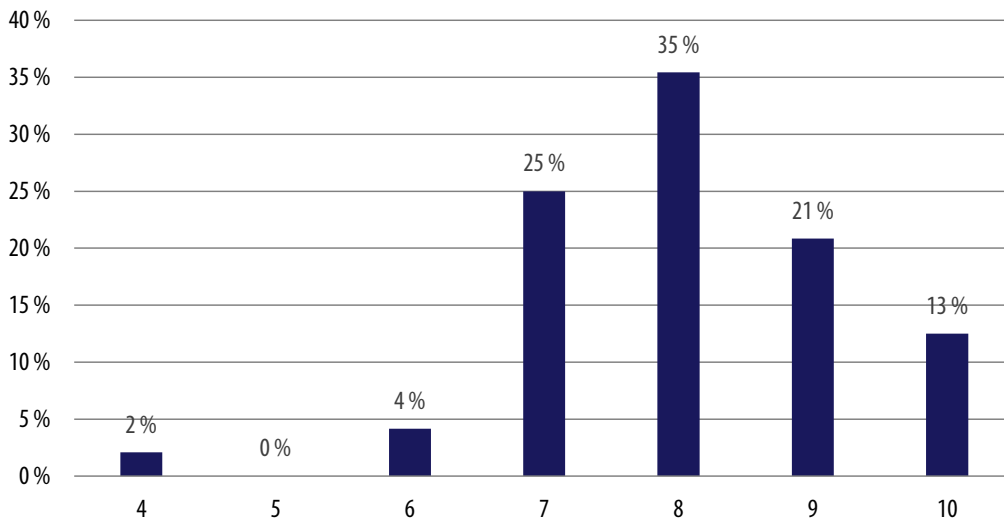


Kuva 5. Opiskelijoiden näkemyksiä työssäoppimisjaksoista OKM:n rahoittamissa koulutushankkeissa (n=25).

4.3 Koulutusten toteutus kokonaisuutena

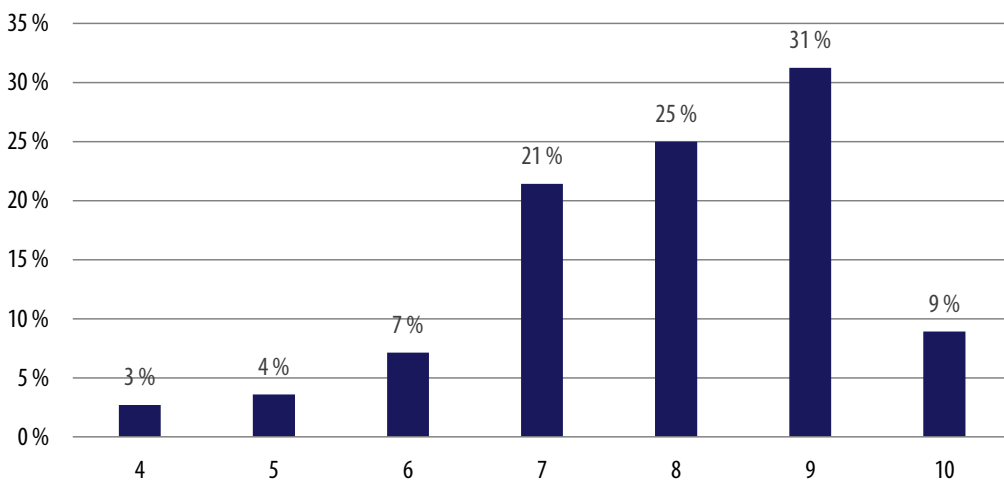
Kokonaisuutena koulutusten toimivuus ja laatu on ollut hyvätasoista. Koulutusten toteutuksessa on ollut yksittäisiä haasteita, jotka liittyvät muun muassa saadun ohjauksen ja tuen riittävyyteen, opetusmenetelmiin sekä laatuun. Opiskelijoiden kokonaisarvio kuvaa kokonaisuutta hyvin. Vaikka koulutusten toteutuksessa on yksittäisten opiskelijoiden näkemysten mukaan ollut haasteita, on kokonaiskuva pääosin myönteinen. Sekä TEM:n rahoittamien työvoimakoulutusten, että OKM:n rahoittamien koulutushankkeiden keskiarvo asettuu opiskelijoiden arvioissa noin kahdeksaan (asteikko 4–10). OKM-hankkeiden kohdalla arviot jakaantuvat hieman tasaisemmin koko skaalalle, kun taas TEM-hankkeissa heikkojen arvioiden osuus jää OKM-hankkeisiin verrattuna pienemmäksi.

TEM:n työvoimakoulutusten toteutuksen laadukkuuden kokonaisarvosana



Kuva 6. Opiskelijoiden antama kouluarvosana TEM:n työvoimakoulutusten kokonaistoteutuksen onnistuneisuudelle (n=51).

OKM:n hankkeiden koulutusten toteutuksen laadukkuuden kokonaisarvosana



Kuva 7. Opiskelijoiden antama kouluarvosana OKM:n rahoittamien koulutushankkeiden kokonaistoteutuksen onnistuneisuudelle (n=112).

Opiskelijat ovat kyselyjen mukaan kokeneet tutkinnon suorittamisajan sopivaksi. Kyselyissä painottuvat kuitenkin niiden koulutushankkeiden vastaajat, joissa tutkintoja on saatu suoritettua kattavammin. Tarkasteltaessa tutkinnon suorittaneiden osuutta kokonaisuutena, on kahden vuoden suorittamisaika ollut useammassa koulutuksessa haasteellinen. Tilanne vaihtelee opintojen vaativuustason, opiskelijoiden aiemman osaamisen sekä tutkinnon suorittamiseen määritellyn laajuuden mukaan. Muun muassa TEM:n rakennusalan hankkeissa sekä Turun AMK:n insinöörikoulutuksessa n. 80 % tutkinnon aloittaneista on suorittanut tutkinnon koulutuksen päättymiseen mennessä. Muissa työvoimakoulutuksissa tutkinnon suorittaneiden osuus on kuitenkin parhaimmillaan 10 % tutkinnon aloittaneista. Näissä koulutuksissa opintoja ei ole saatu suoritettua 2 vuodessa, ja niitä jätetään muun muassa omaehtoisena opiskeluna tai opinnot on jätetty kesken.

Taulukko 2. Tutkinnon aloittaneiden, suorittaneiden ja keskeyttäneiden yhteenlaskettu lukumäärä sekä tieto, kuinka monella henkilöllä opinnot ovat vielä kesken. Viimeisin hankkeista saatavilla oleva tieto.

	Opiskelijamäärä	Tutkinnon suorittaneet	Keskeyttäneet	Opinnot kesken
TEM:n työvoimakoulutukset yhteensä lkm.	166	80 (48 %)	37 (22 %)	49 (30 %)
OKM:n koulutukset yhteensä lkm.	770	13 (2 %)	211 (27 %)	546 (71 %)

OKM:n koulutushankkeiden kohdalla tutkinnon suorittaminen on pääosin kesken ja koulutushankkeiden toteutusaikataulu jatkuu vuoden 2020 loppuun asti. OKM:n rahoittamista tarkastelussa olleista kahdeksasta hankkeesta valmistuneita ja niissä tutkinnon suorittaneita on vasta 13 henkilöä, kun kokonaisuudessaan näiden koulutusten opiskelijamäärä nousee 770 henkilöön. Koulutuksen keskeyttäneet huomioituina näissä OKM-hankkeissa opiskelee vielä 546 opiskelijaa.

Koulutushankkeissa on ollut myös jonkin verran opintojen keskeyttämisistä. Työvoimakoulutuksissa noin 20 % ja OKM koulutushankkeissa noin 27 % opiskelijoista on jättänyt opinnot kesken. Osa keskeyttämisistä on johtunut työllistymisestä. Muita keskeyttämisten syitä ovat olleet muun muassa samanaikainen työssäkäynti (jaksaminen, pakollisten opintojen suorittamisen haasteet), aikatauluongelmat, koulutuksen sisällön vastaamattomuus odotuksiin sekä tutkinnon suorittamisesta seuraavan työpaikan puuttuminen (vaikuttaa motivaatioon). Jatkossa on tarve kiinnittää huomiota opiskelijoiden osaamisen lähtötason sekä erityisesti opiskelijoiden elämäntilanteen ja muiden taustatekijöiden sekä motivaatiotason luomiin mahdollisuuksiin selviytyä opinnoista (huomioiden opintojen laajuus ja vaativuus). Lisäksi tärkeää on mahdollisimman kirkas ymmärrys siitä, mitä opintojen suorittaminen tarkoittaa opiskelijoille ja koulutuksen järjestäjälle.

Kokonaisuutena koulutushankkeiden toteutuksessa on ollut sekä useita toteutusta edistäneitä tekijöitä että haasteellisempia asioita. Toteutuksen onnistuneisuudessa kriittistä on

muun muassa asiakkaiden onnistunut valikoituminen ja oikean koulutustaustan omaavien henkilöiden mukaan saaminen koulutuksiin, koulutuksen järjestäjän antaman koulutuksen laatu, opetusmenetelmien sovittaminen opiskelijajoukon tarpeisiin, riittävä opiskelijakoh-
 taisesti räätälöity ohjaus ja tuki sekä hankkeen toteuttajien (koulutuksen järjestäjä, ELY ja TE-toimisto) paikallinen työmarkkinatuntemus ja tiivis yhteistyö työnantajien suuntaan.

Tarkemmin toteutusta edistäneitä tekijöitä sekä haasteita on koottu oheiseen taulukkoon. Tekijät ovat esiintyneet osassa hankkeista vahvemmin kuin toisissa, ja osa haasteita koskee vahvemmin vain yksittäisiä hankkeita.

Taulukko 3. Yhteenvedoa koulutuksen toteutuksen toimivista asioista ja haasteista.

Toteutuksen toimivat asiat/hyvät käytännöt	Haasteita/pullonkauloja
<ul style="list-style-type: none"> • Työnantajien sitouttaminen hankkeen suunnitteluvaiheeseen, ja sen pohjalta hankkeen toteutukseen • Monipuolisten menetelmien hyödyntäminen koulutuksen markkinoinnissa • Selkeät kriteerit opiskelijavalinnoissa • Haastatteluprosessi opiskelijavalinnoissa tarkemman kuvan varmistamisessa hakijoista • Palkallisissa työssäoppimisjaksoissa koulutuksen järjestäjän ja työnantajien yhteistyö opiskelijavalinnoissa • Opintojen opiskelijakohtainen räätälöinti aiemman osaamisen pohjalta ja sovittaminen tiiviiseen tutkinnon suorittamisaikatauluun • Opiskelijoiden riittävän hyvän osaamistason ja koulutukseen täsmäävän osaamistaustan varmistaminen • Opiskelijaryhmän riittävän yhtenäisen osaamisen lähtötason varmistaminen • Monimuotoinen opetustapa • Työssäoppiminen osaamisen kehittämisessä ja työllistymisen edistämisessä • Koulutusten järjestäjien tiiviit yhteydet työnantajiin ja tiedon vaihto • Ohjausryhmä hankkeen toteutuksen tukena, jossa edustus mm. koulutuksen järjestäjiltä, työnantajilta, rahoittajataholta, toimialajärjestöistä sekä alueviranomaisilta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valmistelun ja suunnittelun kiireinen aikataulu – jatkossa varmistettava riittävä aika valmisteluun, työnantajien sitouttamiseen ja opiskelijahankintaan • Ohjauksen ja tuen riittämättömyys osassa hankkeista • Teorian ja työssäoppimisen yhdistäminen • Työnantajien sitoutuminen riittävällä vahvuudella • Verkostokoulutuksissa mahdollisuudet hyödyntää koko verkoston opetustarjontaa • Opiskelijaryhmän heterogeeninen osaamistausta haaste koulutusten johdonmukaiseen toteuttamiseen • Riittävän kattavan opiskeluihin orientoivan jakson ja opetusmenetelmiin perehdyttämisen puuttuminen osassa hankkeista • Opiskelijavalinnoissa riittävän laajan ja täsmällisesti koulutukseen soveltuvan kohdejoukon löytyminen koulutushankkeeseen

5 Koulutusten vaikuttavuus ja hyödyt

TEM:n työvoimakoulutusten ja OKM:n koulutushankkeiden vaikuttavuutta on syytä tarkastella osin eri tavoin. Keskeinen ero TEM:n ja OKM:n rahoittamien hankkeiden välillä on se, että työvoimakoulutukset ovat päättyneet, ja niiden vaikuttavuutta voidaan arvioida, kun taas OKM:n rahoittamat hankkeet ovat edelleen käynnissä, eikä niiden osalta ole tarkoituksenmukaista esittää varsinaista vaikuttavuutta koskevia päätelmiä. TEM:n työvoimakoulutusten osalta voidaan saatavilla olevien tietojen pohjalta arvioida työllistymisvaikutuksia muun muassa tutkinnon suorittamisen jälkeisten työmarkkinastatustietojen pohjalta. OKM-hankkeiden kohdalla on tyydyttävä laadulliseen arvioon lähinnä opinnoista saatavien hyötyjen osalta, tutkinnon suorittamisen ollessa suurella osalla edelleen kesken.

5.1 TEM:n työvoimakoulutukset

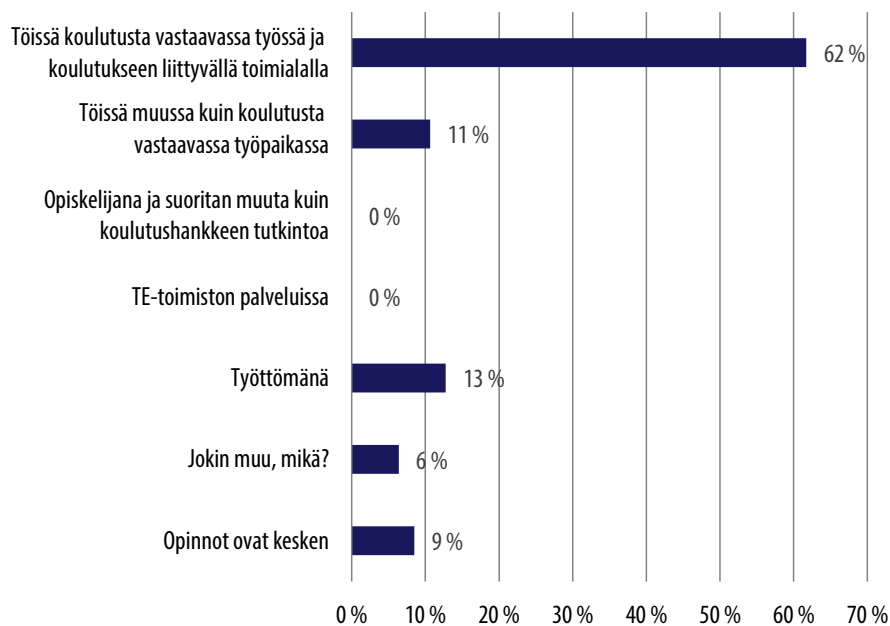
TEM:n työvoimakoulutukset ovat päättyneet vuoden 2019 loppupuoliskon aikana, mikä mahdollistaa tutkinnon suorittamisen vaikutusten tarkastelun koulutuksen jälkeiseltä ajalta (vuoden 2020 alkupuoli). Koulutusten vaikutusta työllistymiseen (mukaan lukien koulutuksen kohdeala) on tarkasteltu usean tietolähteen kautta, joihin kokonaistulkinta perustuu. Hyödynnettyjä tietolähteitä ovat olleet selvityksen kysely, koulutuksen järjestäjältä saadut tiedot, URA-aineistosta saadut työmarkkinastatustiedot sekä tehdyt haastattelut (koulutuksen järjestäjä, työnantajat, ELY-keskukset ja TE-toimistot).

Käytössä olevien tietojen valossa työllistymistä on tapahtunut koulutusten kohdealoille kolmessa työvoimakoulutushankkeessa, joissa tutkintoja on saatu suoritettua laajemmin. Näitä ovat Tampereen AMK:n ja Saimaan AMK:n rakennusmestarikoulutukset sekä Turun AMK:n insinöörikoulutus. Kahdessa ensimmäisessä hankkeessa on opiskeltu tarkasti määritellyyn ammattiin, niissä on ollut laajempi työssäoppimisjakso koulutuksen osana ja vahvempi työnantajien sitoutuminen koulutuksen kokonaistoteutukseen. Lisäksi työllistymistä on tapahtunut Turun AMK:n insinöörikoulutuksessa, jossa koulutuksen pääasiallisella kohdealueella on ollut erittäin vahva työvoiman tarve koulutuksen kohdetoimialalla, johon paikallinen korkeakoulu on antanut koulutusta. Kyseisissä hankkeissa suuri osa

kyselyyn vastaajista ilmoitti työskentelevänsä nykytilanteessa koulutuksen kohdealoilla ja koulutusta vastaavassa työssä (Kuvan 8 kyselyn vastaajista lähes 90 % oli edellä mainittujen kolmen hankkeen opiskelijoita).

Myös ELY-keskusten työmarkkinastatustietojen perusteella suuri osa kyseisissä kolmessa hankkeessa olleista henkilöistä on viimeisten tietojen mukaan työssä. Työmarkkinastatustiedot ovat kaikkien niiden opiskelijoiden kohdalta, jotka ovat saaneet tutkinnon suorittetuksi. Työttömänä olleiden osuus tutkinnon suorittaneista on korkeimmillaan 27 % kyseisissä hankkeissa, ja muussa asemassa kuin työllistyneenä on korkeimmillaan 45 % tutkinnon suorittaneista. Sitä, millä alalla tutkinnon suorittanut opiskelija on töissä, ei voida tiedoista tunnistaa.

TEM:n työvoimakoulutusten opiskelijoiden nykyinen työmarkkinastatus kyselyn vastaajien joukossa



Kuva 8. TEM:n työvoimakoulutusten vastaajien työmarkkinastatus selvityksen kyselyn vastausten mukaan.⁵ (n=51)

⁵ jokin muu, mikä? -vastaajat: työkyvyttömyyseläkkeellä, määräaikaisessa työsuhteessa ja TE-toimiston palveluissa

Taulukko 4. TEM:n työvoimakoulutusten tutkinnon suorittaneiden opiskelijoiden työmarkkinastatukset maaliskuun lopussa tai huhtikuun alussa vuonna 2020. ELY-keskusten ja TE-toimistojen toimittamat tiedot URA-järjestelmästä tutkinnon suorittaneiden kohdalta.

	Saimaan AMK: Rakennusmestarikoulutus (AMK): Rakennusalan työnjohtotehtäviin	Tampereen AMK: Rakennusmestari (AMK): Rakennusalan työnjohto- tehtäviin	Turun AMK: Insinöörinkoulutus: Konetekniikka, energiatekniikka, ympäristötekniikka tai ajoneuvo- ja kuljetustekniikka
Työssä	21	14	18
Työtön	-	6	8
Muu tilanne	-	2	7
Ei tietoa	1	-	-

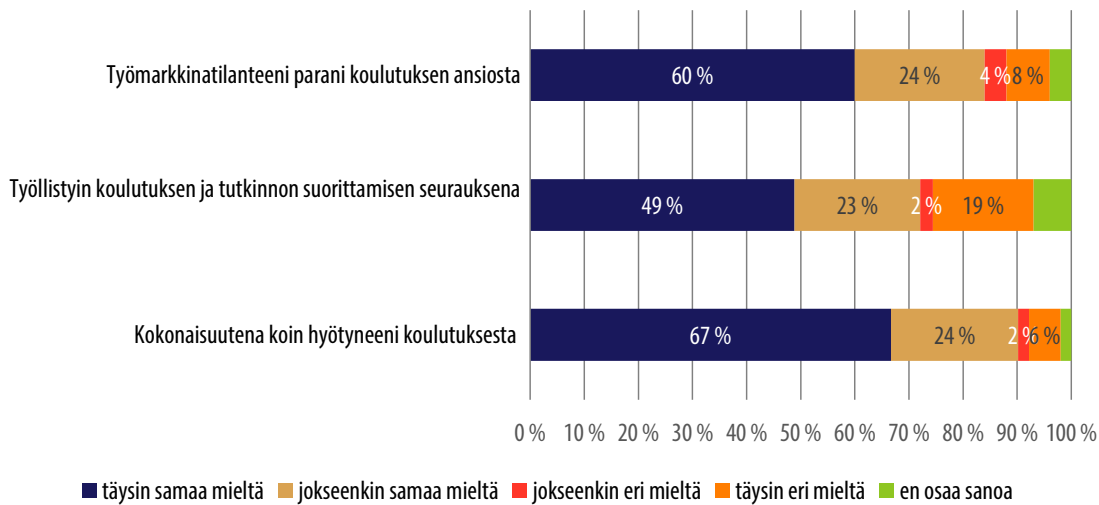
Kokonaistulkinta kyselyn ja edellä mainittujen työmarkkinastatustietojen pohjalta on, että koulutukset ovat edistäneet ennen koulutusta työttömänä tai työttömyysuhan alla olevien henkilöiden työllistymistä koulutuksen kohdealoille varsin laajasti kyseisissä hankkeissa. Tietojen valossa koulutushankkeet ovat ainakin osin pystyneet vastaamaan osaamis- ja työvoimatarpeisiin. On kuitenkin muistettava, että volyyymi, jolla opiskelijoita on pystytty hankkeissa kouluttamaan, on rajallinen suhteessa työvoiman tarpeisiin.

Opiskelijoiden ja koulutuksen järjestäjien kokemusten mukaan työsuhde ja palkkaus ovat parantaneet mahdollisuuksia työllistymiseen työssäoppimispaikkaan. Työssäoppimisjaksoilla olleista opiskelijakyselyn vastaajista lähes 90 % koki, että koulutuksen aikainen työsuhde ja palkkaus paransivat työllistymisen mahdollisuuksia. Lisäksi opiskelijat, jotka olivat työssäoppimisjaksolla koulutuksen aikana, ovat työllistyneet kyselyn vastaajajoukossa useammin oman alan työtehtäviin kuin opiskelijat, jotka eivät olleet työssäoppimisjaksolla. Työssäoppimisjakson vaikutuksesta työllistymiseen antaa osviittaa se, että TEM:n rakennusalan hankkeissa suurelle osalle tutkinnon suorittaneista on ollut työpaikka tiedossa koulutuksen päättyessä (Saimaa AMK 19/22, Tampere AMK 15/20). Työsuhteet ovat siis jatkuneet kyseisissä työpaikoissa. Työnantajahaastattelujen mukaan arvio kuitenkin on, että opiskelijoita ei ole edellä mainittujen lukujen laajuudella työssä työssäoppimisesta vastanneissa yrityksissä. Työllistymistä on tapahtunut kyseisessä joukossa työssäoppimisjakson jälkeen myös muihin saman alan työpaikkoihin sekä myös muille aloille.

Satakunnan sähkö- ja automaatioinsinöörin koulutuksessa robotiikka- ja automaatioalan tehtäviin kaikkien koulutusten aloittaneiden nykyiset työmarkkinastatukset ovat seuraavat: työssä 14 henkilöä, työttömänä 4 henkilöä ja koulutus kesken 13 henkilöä. Työllistymisestä koulutuksen kohdealalle ei ole tietoa.

Muissa työvoimakoulutushankkeissa opintoja ei ole saatu suoritettua yhtä laajasti hankkeen aikana, ja opintojen keskeyttämissä on ollut enemmän. Tutkintojen suorittamisen ollessa viimeisten tietojen mukaan monilla opiskelijoilla kesken, tutkinnon suorittamisesta seuraavaa työllistymistä kohdealalle ei ole arvion mukaan tapahtunut kattavasti, ainakaan vielä näissä hankkeissa.

TEM:n työvoimakoulutusten opiskelijoiden arvioita koulutuksen hyödyistä



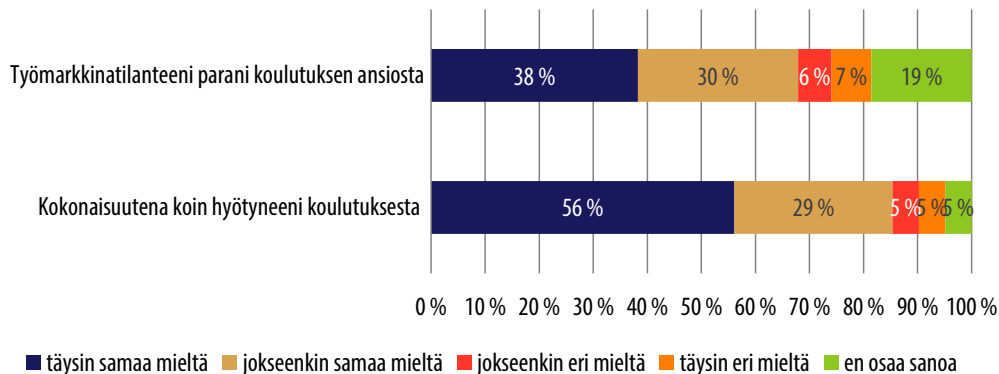
Kuva 9. TEM:n työvoimakoulutusten opiskelijoiden näkemyksiä koulutusten hyödyistä (n=51)

Yleisemmin työvoimakoulutusten on koettu laajasti parantaneen opiskelijoiden työmarkkinatilannetta ja myös edistäneen heidän työllistymistään. Opiskelijat ovat kokeneet saaneensa selviä hyötyjä koulutukseen osallistumisesta. Opiskelijat ovat saaneet hyötyjä muun muassa osaamisen kehittymisenä ja vahvistumisena suhteessa työmarkkinoiden osaamistarpeisiin.

5.2 OKM:n rahoittamat toiseen tutkintoon johtavat koulutukset ja muut koulutukset

Kuten edellä on todettu, OKM:n rahoittamat hankkeet ovat edelleen kesken, mistä johtuen tässä vaiheessa on liian aikaista esittää arviota niiden vaikuttavuudesta. Vaikka OKM:n rahoittamien hankkeiden työllistymisvaikutuksia ei nykyajankohdassa vielä voidakaan arvioida, selvityksessä saatiin tietoa yksittäisistä muuntokoulutuksen seurauksena tapahtuneista työllistymisistä alan työpaikkoihin jo koulutuksen aikana. Lisäksi tietoon tuli joitakin siirtymisiä aikaisemmasta työstä uuteen hankkeessa saatua koulutusta vastaavaan työpaikkaan. Seuraavassa kuvassa esitetään lisäksi opiskelijakyselyssä saadut opiskelijoiden arviot heidän koulutuksistaan saamistaan hyödyistä. Koulutusten keskeneräisyydestä huolimatta opiskelijoiden reilu enemmistö kokee hyötynensä koulutuksesta, ja merkittäväällä osalla on myös työmarkkinatilanne parantunut koulutuksen ansiosta.

OKM:n koulutusten opiskelijoiden arvioita koulutusten hyödyistä.



Kuva 10. Selvityksen opiskelijakyselyn tuloksia koulutusten hyödyistä OKM:n rahoittamissa koulutushankkeissa (n=113–115). Koulutushankkeet ovat alkuvuodesta 2020 vielä kesken.

Opiskelijakyselyn perusteella koetaan, että OKM-hankkeista on saatu eniten hyötyä osaaamisen selkeästä vahvistumisesta. Muita esiin nostettuja hyötyjä ovat olleet (mainintojen määrän mukaisessa järjestyksessä):

- Tietojen päivittäminen ja yleiskäsityksen lisääminen alasta
- Tutkinto, pätevyys saaminen
- Työllistymis- ja alanvaihtomahdollisuuksien paraneminen
- Työllistyminen tai alan vaihto.

6 Johtopäätökset ja kehittämis ehdotukset

Vuosina 2017-2020 toteutettujen lyhytkestoisten koulutusten toteutuksen taustalla ovat olleet työvoimapulan haasteet kasvualoilla, jatkuvasti kehittyvät ja pirstaloituvat osaamistarpeet ja tarve elinikäiselle jatkuvalla osaamisen kehittämiselle sekä korkeakoulutettujen työttömyyden ja osaamisen kohtaanto-ongelmien ratkaiseminen. Sekä TEM:n työvoimakoulutuksena toteutetut hankkeet, että OKM:n koulutushankkeet ovat pyrkineet vastaamaan näihin työvoima- ja osaamistarpeisiin ja hankkeille on ollut selkeä tarve.

Koulutushankkeiden nykymuotoinen toteutus on ollut pääosin onnistunutta. Koulutusten toteuttamisella on kuitenkin saatu tietoa myös miten lyhytkestoisten koulutusten toimintaa ja toimintamalleja tulisi kehittää. Kehittämiskohteet liittyvät mm. opiskelijavalintojen onnistuneisuuteen, ohjauksen ja tuen riittävyys varmistamiseen, opetuksen vahvempaan räätälöintiin opiskelijakohtaisesti sekä työnantajien sitouttamiseen vahvemmin koulutushankkeisiin. Lisäksi tutkinnon suorittaminen nopeassa tavoiteaikataulussa on ollut osin haasteellista ja uutta tutkinnon suorittanutta työvoimaa ei ole kahdessa vuodessa saatu sillä kokonaislaajuudella työmarkkinoille mikä opiskelijavolyymi on ollut.

Kokonaiskuva nykytilanteesta hankkeiden vaikuttavuudesta työvoimatarpeisiin vastaamisessa sekä osaamisen kehittämisessä on tiivistetysti seuraava:

- Kolmessa TEM:n työvoimakoulutuksena toteutetussa hankkeessa (kaksi rakennusmestarikoulutusta ja Varsinais-Suomen insinöörinkoulutus) tutkintoja on saatu suoritettua kattavasti opiskelijajoukossa ja työllistymistä koulutuksen kohdealoille on tapahtunut varsin laajasti. Työvoimatarpeisiin on hankkeiden opiskelijavolyymien puitteissa voitu vastata.
- Kolmessa muussa TEM:n työvoimakoulutuksista 2 vuoden tutkinnon suorittamisaika on osoittautunut haasteelliseksi. Tutkinnon suorittaminen on monilla edelleen kesken tai opinnot on keskeytetty. Selkein näkyvä vaikutus hankkeissa on nykytilanteesta osaamisen kehittyminen suhteessa osaamistarpeisiin. Tutkinnon suorittamisesta seuraavaa työllistymistä kohdealoille ei voida arvioida vuoden 2020 keväällä kattavasti.

- OKM:n hankkeet ovat toteutusvaiheessa ja tutkinnon suorittaminen on suurella osalla opiskelijoista kesken. Vaikka hankkeet päättyvät vuoden 2020 lopussa, osa opiskelijoista jatkaa opintojaan vielä sen jälkeen. Toistaiseksi koulutuksen vaikutukset ja hyödyt ovat liittyneet selkeimmin osaamisen kehittymiseen suhteessa osaamistarpeisiin. Hankkeissa on myös parannettu työllistymisen ja alan vaihdon mahdollisuuksia, suoritettu tutkintoja sekä myös työllistytty.

Kokonaisuutena hankkeissa on vasta osittain tutkinnon suorittamisen seurauksena kyetty vastaamaan työvoimatarpeisiin kohdealoilla vuoden 2020 alkuun mennessä. Koulutukset ovat kuitenkin osin kesken ja niiden työllisyysvaikutukset syntyvät myös tulevaisuudessa. Laajemmin ja selkeämmin vaikutukset näkyvät kohderyhmän osaamisen osuvuuden paranemisenä kohdealojen osaamistarpeisiin sekä työllistymisen mahdollisuuksien parantumisena kohdealoille.

Koulutuksen järjestäjät sekä työnantajat ovat saaneet lisäksi muita hyötyjä hankkeiden toteutuksesta. Koulutuksen järjestäjät ovat saaneet uutta tietoa ja kokemusta koulutuksissa käytettyjen toimintamallien ja menetelmien toimivuudesta tulevia koulutuksia varten. Koulutuksen järjestäjät ovat saaneet lisäkokemusta lyhytkestoisten koulutusten järjestämisestä. Työnantajille hyödyt näkyvät osin uutena korkeakoulutettuna työvoimana sekä tietoisuuden paranemisenä erityyppisistä keinoista osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseen liittyen.

On huomioitava, että tässä selvityksessä tarkastellut hankkeet kattavat vain osan niistä toimenpiteistä, joilla sekä TEM:n että OKM:n hallinnonalat pyrkivät vastaamaan työvoimapulaan ja osaamistarpeisiin. Esimerkiksi OKM:n hankkeissa otos kattaa vain osan OKM:n rahoittamista koulutushankkeista viime vuosien aikana ja hallinnonalan rahoittaman toiminnan vaikutukset muodostuvat selvästi laajemmasta hankekokonaisuudesta.

Toimijakentän näkemysten mukaan ja toimintaympäristöstä nousevat tarpeet huomioiden on erityyppisten lyhytkestoisten työllisyyttä edistävien TEM:n ja OKM:n koulutusohjelmien toteuttamiselle tarve myös jatkossa. Tulevaisuudessa tarvitaan toimenpiteitä, joilla voidaan nopeasti vastata työvoimatarpeisiin jatkuvaluonteisen osaamisen kehittämisen lisäksi. Keskeistä on määritellä tilanteet, joissa toimenpiteitä otetaan käyttöön. Haasteen asiassa muodostavat työvoimatarpeiden nopeat muutokset toimialoilla, jopa kahden vuoden aikana. Nyt hankkeet toteutettiin korkeasuhdanteessa, jossa oli hyvä näkymä työvoiman tarpeelle tulevaisuudessa. Jatkossa hankkeiden tarpeellisuutta on syytä arvioida erilaisissa tilanteissa mm. silloin, kun korkeakoulutetun työvoiman työttömyys lisääntyy, mutta samanaikaisesti tiettyjen toimialojen liiketoiminta ja työvoiman tarve kasvaa ja niiden tulevaisuuden näkymät työvoimantarpeen suhteen näyttävät jatkuvilta. Keskeinen

tekijä on jatkuvan oppimisen kehittämistyössäkin⁶ mainitun ennakoivan rakennemuutoksen mallin mukaisesti riittävän tarkan työvoimatarpeita ennakoivan tiedon tuottaminen eri alueilta. Tämän tiedon perusteella tulisi kyetä arvioimaan toimenpiteiden tarpeellisuutta. Asiassa on varmistettava eri toimijoiden ja hallinnonalojen yhteistyö ja koordinaatio sekä ennakointitiedon välittäminen toimijoiden välillä valtakunnallisella ja aluetasolla. Lisäksi keskeistä on saada ymmärrys kuinka pitkäaikaista ja kestävää työvoimatarve on.

Määräaikainen lakimuutos, jonka nojalla työvoimakoulutuksena voidaan tarjota mahdollisuus toisen korkeakoulututkinnon suorittamiseen, olisi tärkeä vakinaistaa koulutusten mahdollistamiseksi ja yhdeksi keinoksi vaikuttaa työvoima- ja osaamistarpeisiin. Strategisella tasolla olisi kuitenkin määriteltävä tarkasti, miten ja missä tilanteessa sen hyödyntäminen on tarkoituksenmukaista. Suhde TEM:n ja OKM:n muuhun koulutustoimintaan on oltava selkeä. Hyödyntämiseen olisi lisäksi määriteltävä selkeä toimintamalli, jossa huomioidaan nykyisistä työvoimakoulutushankkeista nousseet kehittämistarpeet. Koulutuksille tarvitaan räätälöity hanketoteutusmalli sekä rahoitus.

Lyhytkestoisia toiseen korkeakoulututkintoon johtavia työvoimakoulushankkeita on syytä toteuttaa täsmäkoulutuksina tilanteissa, joissa on tiettyyn ammattiryhmään selkeästi havaittava tai ennakoitavissa oleva työvoimapula tietyllä toimialalla sekä korkeakoulutettujen työttömien ja/tai työttömyysuhan alla olevien henkilöiden joukko, jolla on realistinen kyky ja motivaatio suorittaa tarvittava koulutus riittävän nopeasti. Opiskelijavalintoihin suhteessa koulutuksen vaativuuteen, tulee jatkossa kiinnittää tarkempaa huomioita. Koulutuksen aikataulun pitäisi olla räätälöitävissä nykyistä joustavammin opiskelijoiden osaaamisen ja työnantajatarpeiden pohjalta.

Lisäksi jatkuvaluonteisempina toimintatapana tarvitaan eri kohderyhmille (mm. työssä olevat, työttömät) erilaajuisia ja eri koulutusaloille kohdennettuja koulutushankkeita, joissa hyödynnetään TEM:n ja OKM:n erilaisia keinovalikoimia ja resursseja. Tärkeää on yhteistyössä varmistaa, että käytössä on kaikki keinot, joilla työllisyyttä voidaan edistää ja vastata työvoiman osaamistarpeisiin. Tärkeää on kiinnittää huomiota hanketoiminnan koordinointiin ja eri toimialojen hankkeiden täydentävyyteen suhteessa toisiinsa.

Koulutuksia suunniteltaessa opintojen suorittamiselle on myös pyrittävä varmistamaan riittävä joustavuus huomioiden mm. työssäkäyvien opiskelijoiden tarpeet. Keskeistä on, että opinnot eivät ole liian kuormittavia ja opintoja on mahdollista suorittaa myös ajasta ja paikasta riippumattomasti. Opintojen suorittamiselle on kyettävä räätälöimään opiskelijakohtaisia toteutustapoja. Lisäksi koulutushankkeissa on TE-toimiston työnhaki- ja asiakkaiden kohdalla varmistettava riittävä TE-toimiston tuki opiskelijoille, opintoihin

⁶ Jatkuvan oppimisen kehittäminen. Työryhmän väliraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2019:19

valmistauduttaessa sekä opiskelijoiden edessä (mm. koulutuksen aikainen toimeentulo, työnhaku).

Koulutushankkeissa kyse voi olla tutkinnon osien suorittamisesta tai kokonaisesta tutkinnosta. Osalla koulutusaloista tutkintotavoitteisuus on selkeästi tarpeellinen jo lakisääteisistä syistä. Asiassa korostuu myös tutkinnon pitkäaikaisempi hyöty – tutkinto takaa pitkällä tähtäimellä paremmin töitä. Toisaalta osassa koulutusaloista tutkinto-osien suorittaminen on myös tehokas tapa tukea työllistymistä. Pienilläkin kurssikokonaisuuksilla osaamista voidaan täydentää työnantajien tarpeiden kannalta riittävästi. Siksi myös tutkinto-osien suorittamisesta on syytä edistää jatkossa. Kokonaisten tutkintojen suorittamisen nähdään kuitenkin olevan pitkällä tähtäimellä kestävämpi tapa edistää työllisyyttä, joten haastateltujen asiantuntijoiden mukaan tutkinnon tai tutkinnon osien suorittamisen tarpeellisuuden määrittelyssä tarvitaan alakohtaista asiantuntijoiden ja työnantajien kuulemistä sekä opiskelijakohtaista räätälöintiä.

Kokonaisuutena koulutushanketoiminnassa on keskeistä lisätä yhteyksiä ja vuoropuhelua työnantajien suuntaan työvoima- ja osaamistarpeista sekä sitouttaa työnantajat mukaan koulutusten toteutukseen vahvemmin. Työnantajien rooli voi olla vahvempi täsmäkoulutusten sisältöjen suunnittelussa, opiskelijavalinnan kriteerien määrittelyssä, soveltuvin osin opiskelijavalinnoissa, koulutusten markkinoinnissa sekä toteutusvaiheessa työharjoittelupaikkojen tarjoamisessa. Laajamittaisempien tutkintoon kuuluvien palkallisten työssäoppimisjaksojen toteutusta on syytä tarkastella koulutusaloittain. Kyseiset työssäoppimisjaksot edistävät selvityksen tulosten valossa työllistymisen mahdollisuuksia, mutta ne vaativat työnantajalta vahvan sitoutumisen. Lisäksi laajamittaiset työssäoppimisjaksot eivät ole tutkinnon suorittamisen osana, suhteessa teoriaopetuksen tarpeellisuuteen, tarkoituksenmukaisia kaikkien koulutusalojen kohdalla. Osassa koulutusaloista lyhyellä aikavälillä suoritettavien teoriaopintojen laajuus ei mahdollista pidempiä työssäoppimisjaksoja.

Eri tahojen rooleja on nopeiden muuntokoulutusten toteuttamisessa jatkossa selkeytettävä ja varmistettava toiminnalle resurssit. Laajempien toimialakohtaisten työttömyystilanteiden ja työvoimapulan ratkaisemisessa erityisesti TEM:n ja OKM:n yhteistyö, toimialajärjestöjen, työnantajien, ammattiliittojen sekä koulutuksen järjestäjien yhteistyö ja mukanaolo toiminnassa on keskeisessä asemassa. Alueetasolla erityisen keskeistä ennakoida koulutusten tarpeellisuutta ja yhteistyössä muodostaa käsitys tarvittavista toimista osaamisen osuvuuden parantamiseksi. Keskeisiä tahoja ovat mm. ELY-keskus, TE-toimisto, OKM ja koulutuksen järjestäjät, työnantajat sekä alueelliset työnantajajärjestöt. Alueellinen verkostoyhteistyö ja ennakkotiedon tuottaminen ja toiminnan koordinointi vaatii edelleen tiivistämistä ja kehittämistä.

Kaikissa koulutushankkeissa on selvä tarve laajentaa systemaattista seurantatiedon tuottamista erityisesti koulutuksen jälkeisestä työllistymisestä kohdealoille sekä työmarkkinas-tatuksen kehittymisestä opiskelijajoukossa. Myös opintojen edistymisestä on syytä tuottaa laajemmin, järjestelmällisemmin ja jatkuvammin tietoa rahoittajatahojen suuntaan.

Yleisesti tärkeää on lisätä kansallisesti erilaisten kohderyhmien tietoisuutta jatkuvan oppimisen ja osaamisen täydentämisen tärkeydestä sekä siihen tarjolla olevista mahdollisuuksista. Kohderyhmiin kuuluvat niin erilaisissa työmarkkina-asemissa olevat potentiaalliset koulutettavat, kuin myös työnantajat ja heidän edustajat. Koulutushanketoiminnan hyödyt ja mahdollisuudet tulee tehdä näkyväksi, koulutuskokonaisuuksia tulee konseptoida eri kohderyhmien näkökulmasta ja koulutustarjontaa tulee suunnitella riittävän asiakaslähtöisesti.

6.1 Kehittämisehdotukset

Seuraavassa on esitetty kehittämisehdotuksia koulutusohjelmien tarpeellisuudesta ja kehittämistarpeista sekä eri toimijoiden rooleista. Ehdotukset perustuvat eri lähteistä kootun ja analysoidun tiedon pohjalta muodostuneeseen kokonaisnäkemykseen kehittämistarpeista ja ratkaisuksista.

Koulutushankkeiden jatko

Selvityksessä tarkastellun kaltaisille koulutushankkeille on myös tulevaisuudessa selkeä tarve. Koulutushankkeiden toteutusta mahdollistavia ja edistäviä keinoja on syytä ottaa käyttöön. Lisäksi muuta osaamistarpeisiin vastaamista tukevaa toimintaa (mm. osaamis- ja työvoimatarpeiden ennakointi) on syytä kehittää jatkossa.

Suositus 1. Tiiviissä ajassa työvoima- ja osaamistarpeisiin vastaamiseksi toteutettavia toiseen korkeakoulututkintoon ja tutkinnon osien suorittamiseen tähtäviä koulutushankkeita tulisi jatkaa ja niitä olisi syytä toteuttaa erityyppisillä toteutusmalleilla. Toteutusmalli tulisi räätälöidä koulutettavien kohderyhmän osaamistaustojen, työmarkkinatilanteen, kohderyhmän koon sekä työvoiman osaamistarpeiden mukaisesti.

Suositus 2. Työmarkkinoiden osaamisvaatimukseen vastaamisessa sekä opetus- ja kulttuuriministeriön että työ- ja elinkeinoministeriön rahoittama lyhytkestoinen koulutus on osoittautunut tarpeelliseksi. Nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin pitää pystyä vastaamaan tehokkaasti myös jatkossa, minkä vuoksi näiden molempien ministeriöiden resursseja ja osin erilaisia keinoja on syytä edelleen käyttää tähän tarkoitukseen.

Suositus 3. Määräaikainen lakimuutos, jolla TE-hallinto pystyi tarjoamaan työvoimakoulutuksena uuteen korkeakoulututkintoon johtavia muuntokoulutuksia jo korkeakoulututkinnon suorittaneille henkilöille, tulisi vakinaistaa. Strategisella tasolla tulisi määritellä tarkemmin, missä tilanteessa lain mahdollistama toiminta otettaisiin käyttöön.

Suositus 4. Lakimuutoksen mahdollistamia työvoimakoulutuksina toteutettavia hankkeita tulisi toteuttaa jatkossa selkeästi määriteltävissä tilanteissa, joissa on työvoimapula selkeästi määriteltävissä olevalla ammattialalla ja on olemassa työttömien/työttömyysuhan alla olevien joukko, jolla on osaamistaustaltaan ja motivaatioltaan realistinen kyky suorittaa tutkinnon suorittamisesta.

Suositus 5. Jatkossa tarvitaan niin tutkintotavoitteisia koulutushankkeita kuin myös hankkeita, joissa työnantaja- ja opiskelijakohtaisesti räätälöidään tutkinnon osista muodostuvia koulutuksia. Tämä vaatii koulutushankekohtaista määrittelyä siitä, minkä tyyppistä koulutusta tarjotaan.

Suositus 6. Alueatasolla olisi vahvistettava verkostoyhteistyötä ja luotava toimintamalleja, joissa koulutuksen järjestäjien ja ELY-keskusten, TE-toimistojen, työnantajien ja muiden keskeisten tahojen edustajien kesken välitetään ennakkointitietoa ammatti- ja osaamistarpeista, alueilla työssä olevien osaamisesta ja työnhakijoiden osaamisesta sekä yhteistyössä tuotetaan näkemystä, miten osaamistarpeisiin voidaan vastata.

Koulutushankkeiden toteutus

Tarkasteltujen koulutushankkeiden toteutus on ollut pääosin onnistunutta. Toteutuksen onnistuneisuutta ja toiminnan vaikuttavuutta voidaan kuitenkin edelleen kehittää huomioiden selvityksessä nousseita kehittämistarpeita. Nämä liittyvät mm. työnantajien sitouttamiseen, opiskelijavalintoihin, ohjaukseen ja tukeen sekä tutkinnon suorittamisaikatauluun.

Suositus 7. Työnantajia tulisi sitouttaa vahvemmin mukaan koulutushankkeiden suunnitteluun, toteutukseen ja työharjoittelujen toteutukseen. Tässä keskeistä on toimia työnantajajärjestöjen kanssa yhteistyössä tiedottamalla koulutuksista työnantajia sekä ylläpitämällä alueatasolla tiiviitä yhteyksiä työnantajiin ja alueellisiin työnantajajärjestöihin (mm. TE-hallinnon ja korkeakoulujen toimesta).

Suositus 8. Lyhytkestoisten koulutushankkeiden opiskelijavalinnoissa olisi käytettävä koulutustaustaan ja työkokemukseen liittyvien tietojen lisäksi myös muita keinoja, joilla voidaan arvioida opiskelijan soveltuvuutta koulutukseen ja kykyä suoriutua siitä. Esimerkiksi hakijoiden haastattelut ovat hyvä käytäntö, jolla saadaan tarkempi kuva hakijasta ja motivaatiosta. Opiskelijahankinnassa olisi syytä tehdä enemmän yhteistyötä työnantajien kanssa.

Suositus 9. Opiskelijoiden ohjauksen ja tuen riittävyys olisi erityisryhmien kohdalla varmistettava. Ohjauksen ja tuen tarve olisi arvioitava opiskelijakohtaisesti tarkemmin. Koulutuksen järjestäjien ymmärrystä tulisi lisätä ohjauksen ja tuen vaatimasta resursoinnista ja hyvistä toimintatavoista.

Suositus 10. Laajamittaisempien (opiskelujen osana toteutettavien) palkallisten työssäoppimisjaksojen soveltuvuutta tulisi tarkastella tutkintokohtaisesti ja työnantajien tarpeet huomioiden. Tällöin on tarkasteltava kriittisesti, minkä tyyppisissä tutkinnoissa työssäoppimisjaksolla voi olla rooli teoriakoulutuksen lisäksi tutkinnon suorittamisen osana. Työssäoppimisjaksoilla teorian ja työssäoppimisen yhteensovittamisen synkronointi on varmistettava työnantajan ja koulutuksen järjestäjän tiiviimmällä ja säännöllisellä yhteistyöllä koulutushankkeiden aikana.

Suositus 11. Lyhytkestoisten koulutusten suorittamisaikataulua olisi räätälöitävä nykyistä joustavammin huomioiden opiskelijoiden lähtötaso, tutkinnon laajuus ja vaativuus sekä työnantajien työvoimatarpeiden aikataulu.

Suositus 12. Koulutushankkeiden vaikuttavuusseuranta ja tietojen raportointia hankkeiden rahoittajille ja viranomaisille olisi syytä kehittää ja yhdenmukaistaa TEM:n ja OKM:n hankkeiden kohdalla. Koulutushankkeissa tulisi tuottaa tietoa opintojen edistymisestä ja osaamisen kehittymisestä sekä työllistymisestä koulutuksen kohdealoille ja opintojen jälkeisestä työmarkkinatilanteen kehittymisestä.

Liitteet

Liite 1. Kysely lyhytkestoisiin koulutuksiin osallistuneille henkilöille

TAUSTAKYSYMYKSET

1. Mihin koulutukseen olette osallistuneet? (koulutukset listattuna)

2. Milloin aloititte koulutuksen/tutkinnon suorittamisen:

- Vuonna 2017
- Vuonna 2018
- Vuonna 2019
- Vuonna 2020

3. Missä tilanteessa koulutus/tutkinnon suorittaminen on osaltasi?

- Koulutus/tutkinnon suorittaminen on kesken ja jatkan opintojani (ohjautuu vain osaan kysymyksistä)
- Koulutus/tutkinnon suorittaminen keskeytyi osaltani, enkä suorittanut sitä loppuun (ohjautuu vain osaan kysymyksistä)
- Olen suorittanut koulutuksen/tutkinnon loppuun

Mikäli koulutus jäi kesken osaltasi, kuvaile mitkä olivat keskeisimpiä syitä koulutuksen keskeytymiseen? _____

4. Oletko ollut osana koulutusta työsuhteessa tutkintoa vastaavan koulutusalan työpaikassa (tutkinnon suorittamiseen liittyvä työssäoppiminen)?

- Kyllä
- Ei (vastaa vain osaan kysymyksistä)

5. Mikä on tämänhetkinen työmarkkinatilanteesi:

- Olen töissä koulutusta vastaavassa työssä ja koulutukseen liittyvällä toimialalla
- Olen töissä muussa kuin koulutusta vastaavassa työpaikassa
- Olen opiskelijana ja suoritan muuta kuin koulutushankkeen tutkintoa
- Olen TE-toimiston palveluissa
- Olen työttömänä
- Jokin muu, mikä? _____

KOULUTUKSEN ONNISTUNEISUUS

6. Vastaa seuraaviin oppilaitoksen järjestämän koulutuksen toteutusta koskeviin väittämiin: täysin samaa mieltä - jokseenkin samaa mieltä - jokseenkin eri mieltä - täysin eri mieltä – en osaa sanoa

- Aikaisempi osaamiseni huomioitiin onnistuneesti koulutuksen sisällöissä
- Oppilaitoksen opetusmenetelmät ja keinot tukivat oppimistani
- Sain oppilaitoksesta riittävästi tukea ja ohjausta koulutuksen aikana
- Tutkinnon suorittamisaika oli sopivan pituinen
- Koin, että koulutus ja opetus oli oppilaitoksessa kokonaisuutena laadukasta

Voit halutessasi kommentoida edellisiä kohtia:

Mikäli oppilaitoksessa saamasi tuki ei ollut riittävä, minkälaista tukea olisit kaivannut lisää? _____

7. Vastaa seuraaviin työssäoppimisjaksoa koskeviin väittämiin: täysin samaa mieltä - jokseenkin samaa mieltä - jokseenkin eri mieltä - täysin eri mieltä – en osaa sanoa

- Oppilaitoksen teoriaopinnot ja työssäoppiminen oli sovitettu hyvin yhteen ja tukivat toisiansa
- Työssäoppimisen osuus oli riittävän suuri opintokokonaisuudesta suhteessa teoriaopintoihin
- Sain tehdä riittävän vaativia työtehtäviä osaamiseni kehittymisen kannalta
- Sain työssäoppimisjaksolla työnantajalta riittävästi tukea työtehtävissäni selviytymiseen ja osaamiseni kehittämiseen
- Työssäoppimisjakso oli hyödyllinen osaamiseni kehittymisen kannalta
- Työssäoppimisjakso lisäsi mahdollisuuksiani työllistyä tutkinnon suorittamisen jälkeen

Voit kommentoida edellisiä kohtia:

8. Mitkä ovat olleet kokemuksiesi pohjalta koulutuksessa:

- a) hyvin toimineita asioita: _____
- b) haasteita/mikä ei ole toiminut: _____

9. Miten onnistuneeksi arvioisit koulutuksen toteutuksen kokonaisuutena?

(4 Epäonnistunut – 10 Erittäin hyvin onnistunut)

Voit perustella vastaustasi: _____

KOULUTUKSEN HYÖDYT JA VAIKUTUKSET

10. Vastaa seuraaviin väittämiin omien kokemustesi pohjalta täysin samaa mieltä - jokseenkin samaa mieltä - jokseenkin eri mieltä - täysin eri mieltä – en osaa sanoa

- Työmarkkinatilanteeni parani koulutuksen ansiosta
- Saamani teoriakoulutuksen ansiosta osaamiseni vastaa paremmin työmarkkinoiden tarpeita
- Työssäoppimisjakson ansiosta osaamiseni vastaa paremmin työmarkkinoiden tarpeita
- Koulutuksen aikainen työsuhde ja palkkaus paransi työllistymisen mahdollisuuksiani
- Koin, että kokonaisen tutkinnon suorittaminen oli tärkeää työllistymisen edellytyksieni parantamisen kannalta (vrt. vain tutkinnon osien suorittaminen tarkkaan valittuihin osaamistarpeisiin liittyen)
- Työllistyin koulutuksen ja tutkinnon suorittamisen seurauksena
- Kokonaisuutena koin hyötäneeni koulutuksesta

Voit perustella edellisiä vastauksiasi oheiseen tekstikenttään:

11. Kuvaile mitkä ovat olleet itsellesi merkittävimpiä saamiasi hyötyjä koulutuksesta:

MUUTA

12. Millä tavoin vastaavan kaltaista tutkintojen suorittamista ja koulutushankkeita voitaisiin toteuttaa paremmin? Mitkä ovat kokemustesi pohjalta tärkeimpiä kehittämistarpeita?

Liite 2. Kysely lyhyisiin koulutuksiin osallistuneille työnantajille, joilla on ollut opiskelijoita työharjoittelussa ja työssäoppimisjaksoilla

TAUSTAKYSYMYKSET

1. Missä koulutushankkeessa olette olleet mukana? (koulutukset listattuna)

2. Olimme mukana koulutushankkeessa seuraavissa asioissa:
 - Koulutuksen valmisteluvaiheessa tiedon tuottamisessa osaamistarpeista
 - Koulutuksen sisältöjen ja toteutuksen suunnittelussa
 - Opiskelijavalinnoissa
 - Opiskelijoiden työssäoppimisjakson toteuttamisessa/opiskelijoiden palkkaamisessa koulutukseen liittyvään työsuhteeseen
 - Koulutukseen liittyvissä tilaisuuksissa (mm. rekrytilaisuudet, infotilaisuudet koulutuksesta jne.)
 - Opiskelija suoritti koulutukseen/tutkinnon suorittamiseen liittyvän työharjoittelun organisaatiossa, mutta ei ollut palkallisessa työsuhteessa

3. Vastatkaa seuraaviin tietoihin:
 - Kuinka monta opiskelijaa on ollut työpaikallanne työsuhteessa/työharjoittelussa tähän koulutukseen liittyvällä työssäoppimisjaksolla? _____
 - Kuinka moni näistä opiskelijoista on jatkanut työsuhteessa tutkinnon suorittamisen ja työssäoppimisjakson jälkeen? _____

Mikäli opiskelijat eivät ole jatkaneet työssäoppimisjaksojen jälkeen työsuhteessa, kuvailkaa mitkä ovat olleet tähän keskeisimpiä syitä:

KOULUTUKSEN TOTEUTUS JA HYÖDYT

4. Vastatkaa oman organisaationne näkökulmasta seuraaviin työssäoppimisjaksoihin liittyviin väittämiin: täysin samaa mieltä - jokseenkin samaa mieltä - jokseenkin eri mieltä - täysin eri mieltä – en osaa sanoa
 - Saimme riittävästi tukea ja tietoa (koulutuksen järjestäjältä, viranomaisilta) työssäoppimisjakson toteuttamiseen
 - Opiskelijavalinnat toteutettiin onnistuneesti työssäoppimisjaksoja ajatellen
 - Pystyimme tukemaan opiskelijoita työssäoppimisessa riittävästi
 - Pystyimme osoittamaan sopivan henkilön/henkilöitä työpaikaltamme opiskelijan tukemiseen
 - Opiskelijoille pystyttiin antamaan riittävän vastuullisia työtehtäviä oppimisen kannalta

- Yhteistyö oli riittävän tiivistä koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välillä koulutuksen sekä työssäoppimisjakson onnistumisen kannalta
- Opiskelija teki riittävän määrän päiviä työssäoppimisjaksolla, jotta osaaminen kehittyi ja työnantaja sai selkeän kuvan opiskelijasta tulevan mahdollisen vakinaisemman rekrytoinnin kannalta
- Opiskelijoiden osaaminen kehittyi työssäolojakson aikana
- Työssäoppimisjakso vahvisti selvästi opiskelijan mahdollisuuksia työllistyä yrityksemme
- Opiskelijan ohjaus oli kokonaisuutena onnistunutta työpaikallamme

Voit tarkentaa edellisiä vastauksia oheiseen tekstikenttään: _____

5. Arvioi seuraavia koulutuksen toteutukseen ja saamiinne hyötyihin liittyviä väittämiä: täysin samaa mieltä - jokseenkin samaa mieltä - jokseenkin eri mieltä - täysin eri mieltä - en osaa sanoa

- Työnantajien osaamistarpeita ja näkemyksiä huomioitiin riittävällä tavalla koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa
- Koulutusjaksoille valikoitui sopivia koulutettavia henkilöitä koulutuksen suorittamisen ja työllistymisen (tutkintoa vastaaviin alan työtehtäviin) näkökulmasta
- Koulutuksen järjestäjän teoriaopinnot ja työssäoppimisjaksot yhteensovitettiin onnistuneesti tukemaan osaamisen kehittymistä
- Koulutuksen aikainen työsuhte ja palkkaus paransi opiskelijoiden oppimista ja lisäsi työllistymisen mahdollisuutta
- Koulutushankkeen toteutus oli yleisesti laadukasta ja opiskelijoiden osaaminen saatiin vastaamaan osaamistarpeisiimme
- Koulutuksen toimintamallilla pystyttiin vastaamaan riittävän nopeasti osaamistarpeisiimme ja tuottamaan riittävän nopealla aikataululla uutta osaavaa työvoimaa
- Oman organisaatiomme kohdalla tutkinnon suorittaminen on keskeinen tekijä työllistymisen ja rekrytoinnin perusteena (vrt. vain tarkkaan valittujen tiettyjen tutkinnonosien (mm. kurssien) suorittaminen osaamisen kehittämiseksi).

Tarkenna antamaasi vastausta tekstikenttään: _____

Voit tarkentaa edellisiä vastauksia oheiseen tekstikenttään: _____

6. Kuvatkaa

a) mitkä olivat koulutushankkeessa toimivia käytäntöjä työnantajan näkökulmasta:

b) missä asioissa esiintyi haasteita:

7. Kuvatkaa mitkä olivat keskeisimpiä koulutushankkeesta saamianne hyötyjä:

MUUTA

8. Miten tämän tyyppisten koulutushankkeiden toteutusta voitaisiin kehittää toimivammaksi ja vaikuttavammaksi työnantajan näkökulmasta? Mitkä ovat kokemustesi pohjalta tärkeimpiä kehittämistarpeita?

Selvitys työllisyyden parantamiseksi toteutettujen lyhytkestoisten koulutusten vaikuttavuudesta

Selvityksen tavoitteena oli muodostaa kattava kokonaiskuva vuosina 2017–2020 toteutettujen työ- ja elinkeinoministeriön ja opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamien lyhytkestoisten koulutusten tai muuntokoulutusten toteutuksen onnistuneisuudesta sekä vaikuttavuudesta. Hankkeilla on pyritty vastaamaan koulutusten kohdealojen työvoimapulaan kehittämällä koulutusten kohderyhmien osaamista suhteessa työnantajien osaamistarpeisiin. Selvityksessä tarkasteltiin 14 koulutushanketta, joita olivat TEM:n työvoimakoulutuksena toteutetut uuteen korkeakoulututkintoon johtavat muuntokoulutukset jo korkeakoulututkinnon suorittaneille henkilöille (6 kpl) sekä OKM:n osaajapulaan vastaamiseen tähtäävät korkeakoulututkintoon johtavat koulutushankkeet, erikoistumiskoulutukset ja tutkintojen osista muodostuvat koulutuskokonaisuudet (8 kpl).

Koulutushankkeiden toteutus on ollut pääosin onnistunutta ja koulutus on koettu laadukkaaksi ja hyödylliseksi. Toteutuksen kehittämiskohteet liittyvät mm. opiskelijavalintojen onnistuneisuuteen, ohjauksen ja tuen riittävyyteen, opetuksen toteutuksen vielä vahvempaan räättälöintiin opiskelijakohtaisesti sekä työnantajien sitouttamiseen vahvemmin koulutushankkeisiin.

Osassa hankkeista on kyetty vastaamaan opiskelijavolyymien puitteissa työvoimatarpeisiin kohdealoilla. Sen sijaan osassa koulutuksista tutkinnon suorittamiseen määräajassa on liittynyt haasteita. Lisäksi osa koulutuksista on edelleen kesken ja niiden mahdollisia työllisyysvaikutuksia ei ole vielä laajasti syntynyt. Koulutusten vaikutukset näkyvät nykytilanteessa parhaiten koulutuksen kohderyhmien osaamisen osuvuuden paranemisena suhteessa osaamistarpeisiin sekä työllistymisen mahdollisuuksien parantumisena kohdealoille. Lisäksi koulutuksen järjestäjät ovat saaneet oppeja lyhytkestoisten koulutusten järjestämisestä.

Hanketoiminnan jatkuminen on nähty selvityksen tulosten pohjalta tarpeelliseksi. Selvityksessä tuotettiin kehittämissuhteita koulutustoiminnan jatkoa ja toteutuksen kehittämistarpeita ajatellen.

Verkkajulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-327-526-3

Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi
Julkaisumyynti: vnjulkaisumyynti.fi