



Koulutustiliselvityksen ohjausryhmä
Opetus- ja kulttuuriministeriö

23.8.2012

Asia: Tehy ry:n näkemykset Koulutustiliselvityksen väliraportista (OKM; työryhmämuistioita ja selvityksiä 2012:12)

Yleistä

Tehy ry näkee tehdyn selvityksen merkittävänä asiana aikuiskoulutuksen rahoitusjärjestelmän kehittämisessä. Erityinen lisäarvo raportissa on kansainvälisten kokemusten kuvaus ja mallitukset, jolloin on jo välittömästi mahdollisuus välttää niitä ongelmia ja järjestelmän toimimattomuutta, jotka on havaittu jo muissa maissa pitkäkestoisten kokeilujen tuloksena.

Näkemyksemme mukaan ammatillisen aikuiskoulutuksen rahoituksen uudistamishanke tällaisenaan ehkä lisää koko koulutusjärjestelmän rahoituksen hajanaisuutta ja ilman riittävää viranomaisten valvontaa ja sanktioita se voi johtaa väärinkäyttöihin. Onnistuneen lopputuloksen kannalta olisi tuloksellista tarkastella koko rahoitusjärjestelmää, eikä yhtä osa-aluetta. Erittäin positiivista olisi myös koulutustilien painottuminen osaamisen ja kilpailukyvyn parantamiseen vanhakantaisen työllisyyspolitiikan sijaan.

Näkökulma

Tehyn kommentit ja näkemykset kattavat vain sosiaali- ja terveystalouden toimialan, joka kuitenkin on yhteiskunnan hyvinvointi- ja lakisääteisten palveluiden toimialana erittäin merkittävä.

Kannanottomme kohdentuvat henkilöstön ammattitaidon jatkuvan kehittämisen vaatimukseen; erityisesti ammatinharjoittamislain edellyttämään osaamisen ylläpitämiseen, sekä lakisääteisen täydennyskoulutuksen toteuttamiseen. Mielestämme Kesussa esitetty ”vahvistaa edellytysten luomisessa ammatilliselle kehitymiselle” – lausekkeeseen ei löydy vastausta esitetystä rahoitusmallista.

Kommentit on kirjattu väliraportin numeroitujen otsikoiden alle.

3.2. Aikuiskoulutusta kehitetty tarjonnan kautta

Koulutustilimallissa rahoituksen suuntaaminen yksilöiden kautta vahvistaa yksittäisen henkilön vapautta ja mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen. Kun kyseessä on verorahoituksella tarjottava mahdollisuus, niin näkökulmana tulee olla työorganisaatioiden menestyminen. Palveluiden tuottamiseksi tarvitaan

lisäosaamista ja työprosessien kehittämistä, että selviydytään vähenevän työvoiman aikana toimialalle asetetuista haasteista. Työpaikkojen vetovoimaisuus varmasti lisääntyy, kun henkilöstöllä on mahdollisuus hakeutua lisäkoulutukseen ja saada sitä kautta uusia työvälineitä ja mahdollisesti itsenäisempää ja laajempaa tehtäväaluetta.

Pelkästään yksilöiden kautta tapahtuva rahoituksen kanavointi ei kiinnosta työnantajia panostamaan koulutuksen palkallisiin vapaapäiviin eikä myöskään olemaan osana esimerkiksi henkilöstökoulutuksen interventioita, ohjausta ja arviointia.

Jos rahoituksen suuntaamiseen otetaan jo lähtökohtaisesti mukaan koulutuksen tarjoaja taho, niin ilman riittävää valvontaa on väärinkäytösten mahdollisuus todella suuri. Tästä on jo nyt kokemuksia oppisopimuskoulutuksessa.

Rahoituksen koulutustilimalli tulee olla suunniteltu yhteistyössä työntekijän ja työnantajan kanssa.

6.2. Yksilön koulutuskysyntä ja koulutuksen ennakointi

Koulutustilien osalta harrastetyyppinen rahoitus tulee jättää koulutustilien ulkopuolelle. Painotukset tulee olla ammatillisen osaamisen ajantasaisuudessa ja kehittämisessä. Vastuu siitä tulee jakautua työnantajien ja työntekijöiden kesken, jolloin työntekijöiden panostus tulisi koulutustilien kautta. Työnantajilla tulee olla jatkossakin kokonaisvastuu oman palvelutuotantonsa kehittämisestä ja osaavan henkilöstön taitojen ylläpitämisestä.

Koulutustilien käyttöönotto ja ensimmäiset kokemukset edellyttävät vaikuttavuuden arviointia ja koulutuksen järjestäjien osalta tuloksellisen toiminnan seuraamista mittareiden avulla prosesseja ohjaten.

6.3. Kysyntälähtöisyys ja tilimallien rahoitus

Koulutustilien kartuttaminen yksilön, työnantajan ja yhteiskunnan panostuksella luo niin monisäikeisen mallin, että sitä kautta tulee vahvoja vaatimuksia myös koulutuksen sisällölle ja järjestäjälle. Sellaisenaan se ei ehkä palvele mitään osapuolta.

7.4. Koulutustili ja laadunarviointi

Koulutustilirahoilla tarjottava lisä- ja täydennyskoulutus tulee olla sisällöllisesti ajantasaista ja tulevaisuus-suuntautunutta. Koulutuksessa keskeisenä arvioinnin kohteena tulee olla yksilön osaamisen karttuminen koulutuksen vaikutuksesta, eikä välttämättä koulutuksen rakenteelliset tekijät.

Suomessa vierastetaan koulutuksen arviointiin liittyvää luokittelua ja erilaisia tasoja. Koulujen arviointi on ollut kuvailevaa arviointia. Suomessa tulisi ottaa

rohkeasti käyttöön arvioinnissa erilaiset tasot, jotka olisivat julkisia ja koulutukseen hakija voisi sitten hakeutua sellaiseen koulutukseen, joka sisällöllisesti on osoitettu ja todettu hyväksi sovitulla laatukriteereillä. Koulujen arviointineuvostolla tulee olla esitykset näiden asioiden ajantasaisuudesta jos koulutustilijärjestelmä tulee voimaan.

Valtakunnallinen omavalvonta-järjestelmä on koulutuksen osalta kehittymätön ja käyttämätön voimavara.

7.5.5. Työvoimakoulutus

Tehyssä on ollut hyvin tiedossa työvoimakoulutuksen laadun ja vaikuttavuuden ongelmat. Niin kauan kun työvoimakoulutus toteutetaan tarjouskilpailujen pohjalta, eikä koulutuksen tarjoaja ole koulutuksen sisällön ja infrastruktuurin osalta minkään koulutusviranomaisen valvonnan alla, niin annettavan koulutuksen laatua voidaan aina kyseenalaistaa. Työyhteisöt kuitenkin olettavat saavansa koulutuksen tuotoksena tasalaatuisia osajia. Koulutustilit työvoimakoulutuksen sijasta saattaisivat tarjota todellisen vaihtoehdon ja yksilöt hakeutuisivat olemassa olevien tunnettujen koulutuksen järjestäjien koulutuksiin. Nykyinen työvoimakoulutus mahdollistaa myös koulutusorganisaatioille osaoptimoinnin ja suunnattujen rahojen käytön useilla eri tavoilla, ei välttämättä kyseisen tutkinnon hyväksi. Tämä näkemys koskee erityisesti tutkintoon johtavaa aikuiskoulutusta.

YT-lain toteutuminen (4 luku 16§) ei toteudu kuin harvoilla työpaikoilla. Laiminlyöty menettely tulisi sanktioida. Työnantajilla on heikosti olemassa keinoja työyhteisöjen osaamiseen liittyviin kartoituksiin ja niiden liittämiseen palvelu- ja henkilöstöstrategioiden tuottamiseen.

Yhteenvetona

Tehy kannattaa koulutustilien käyttöönoton kokeilua yhteisenä toimintamallina työnantajien ja työntekijöiden yhteisneuvottelun tuloksena, kuitenkin siten, että raha ohjataan työntekijän tilille. Työnantajilla tulee olla käytössä palvelustrategiat ja YT-lain edellyttämät menettelyt koulutustarpeen arviointiin. Jos työnantajat eivät ole toteuttaneet lainsäädännön edellyttämää toimintaa, niin he eivät ole osapuolia koulutustilien rahan saannossa.

Laadunvarmistusjärjestelmiä tulee kehittää ja koulutuksen tarjoajat tulee luokitella valtakunnallisen arvioinnin kriteereiden kautta.

Työvoimakoulutuksessa koulutustili-ajattelu ehkä toimisi paremmin kuin nykyinen järjestelmä, joka mahdollistaa sisällöllisesti heikon ja epätasaisen laadun.

Koulutustilit ovat vain osa koko rahoitusjärjestelmää. onnistuneen lopputuloksen saavuttaminen edellyttäisi koko järjestelmän uudelleen tarkastelua ja kanavoitinta

yksiselitteisemmin. Järjestelmä on pirstaleinen ja sen vuoksi myös rahoituksen läpinäkyvyys on heikkoa.

Koulutustili selvityksessä on kaikkein keskeisin asia jäänyt vaille käsittelyä. Oleellista olisi toiminnan vaikuttavuuden vuoksi pystyä kirjaamaan yksilöille koko koulutuksen ja työelämän kestävä "digitaalinen portfolio" – osaamista osoittava kooste, jossa toteutuisi myös yksilön näkökulmasta urakehitysmalli. Sähköinen kooste seuraisi yksilöä ja siinä olisi kirjattuna henkilön koulutuksen ja osaamisen historia työnantajasta riippumatta. Tällaisenaan esitettyä koulutustili mallinnus keskittyy vain yhteen osioon koko aikuiskoulutuksen kentässä ja resurssien suuntaamisessa pitää saada pitkäkestoinen vaikuttavuus näkyviin, joka tulee esiin vasta tällaisen portfolion kautta.

Helsingissä 23.8.2012



Kirsi Sillanpää
johtaja
yhteiskuntasuhteet ja kehittäminen

Tehy ry



Marja- Kaarina Koskinen
tutkimuspäällikkö
yhteiskuntasuhteet ja
kehittäminen
Tehy ry