



HELSINGIN YLIOPISTO
HELSINGFORS UNIVERSITET
UNIVERSITY OF HELSINKI

Ruralia-instituutti



Oppisopimus korkea-asteen koulutukseen Etelä-Savossa

– alueellinen selvitys elinkeinoelämän
valmiuksista korkea-asteen
oppisopimuskoulutukseen



Hannu Helama
Sirku Piispanen

Raportteja 44



Oppisopimus korkea-asteen koulutukseen Etelä-Savossa

– alueellinen selvitys elinkeinoelämän
valmiuksista korkea-asteen
oppisopimuskoulutukseen

Hannu Helama
Sirkku Piispanen

Julkaisija Helsingin yliopisto
Ruralia-instituutti
Lönrotinkatu 7
50100 MIKKELI
Puh. (015) 20231
www.helsinki.fi/ruralia

ISBN 978-952-10-5405-1 (pdf)

ISSN 1796-0630 (pdf)

Esipuhe

Helsingin yliopiston Ruralia-instituutin Mikkelin yksikössä toteutettiin 1.3.–31.5.2009 selvitys *Oppisopimus korkea-asteen koulutukseen Etelä-Savossa – alueellinen selvitys elinkeinoelämän valmiuksista korkea-asteen oppisopimuskoulutukseen*.

Oppisopimus on tuttu toimintatapa ammatillisessa koulutuksessa. Valtakunnallinen ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus sisältää soveltuvien toimintamuotojen etsimisen oppisopimuskoulutuksen hyödyntämiseen myös korkea-asteen koulutuksessa. Toiminnan etsiessä muotoaan on ollut tarkoituksenmukaista selvittää Etelä-Savon yritysten ja muiden organisaatioiden näkemyksiä ja valmiuksia hyödyntää uutta koulutusmahdollisuutta.

Nyt raportoitavassa hankkeessa selvitettiin yhteensä 58 yrityksen tai muun organisaation valmiuksia ja kiinnostusta korkea-asteen oppisopimuskoulutuksen toteuttamiseen. Haastateltujen joukossa on 42 eteläsavolaisen kohteen lisäksi myös eräitä muita, pääasiassa muualla Itä-Suomessa toimivia yrityksiä.

Hankkeen rahoitti Itä-Suomen lääninhallitus ESR-varoista. Selvityksen tekijänä toimi projektisuunnittelija *Hannu Helama*. Hankkeen toteuttamiseen sekä raportin viimeistelyyn osallistui myös koulutuspäällikkö *Sirkku Piispanen*.

Ruralia-instituutin puolesta kiitän hankkeen rahoittajaa ja selvityksen tekijöitä. Toivon, että tehty työ auttaa oppisopimusmuotoisen koulutuksen muotojen kehittymisessä ja siirtymisessä myös korkea-asteen koulutukseen.

Mikkelissä 11.5.2009

Pirjo Siiskonen
johtaja

Sisällys

Tiivistelmä	7
1. Kansallista keskustelua korkea-asteen oppisopimuskoulutuksesta	9
1.1 Oppisopimuskoulutus Euroopassa	13
2. Etelä-Savon elinkeinoelämän oppisopimustarpeita etsimässä	15
3. Haastatteluja ja tapaamisia	16
4. Näkemyksiä oppisopimuskoulutuksesta ja sen kehittämisestä	17
4.1 Kiteytyksiä kannanotoista Etelä-Savossa	22
5. Pohdintoja korkea-asteen oppisopimuskoulutuksen toteuttamisesta	23
Kirjallisuus ja lähteet	26
Liite 1. Kirje organisaatioille	28
Liite 2. Haastatellut organisaatiot.....	30

Tiivistelmä

Selvityksen tavoitteena oli kartoittaa ensisijaisesti Etelä-Savon elinkeinoelämän valmiuksia sekä edellytyksiä ja tarpeita korkea-asteen oppisopimustyyppisen koulutuksen toteuttamiseksi.

Oppisopimus on Suomessa korkea-asteella uusi koulutusväline, jonka käyttömuodot ja -ohjeet ovat vielä selkiytymättömiä. Tällä selvityksellä pyrittiin hahmottamaan, millaisena eteläsavolainen elinkeinoelämä haluaisi oppisopimuskoulutuksen alueen työnantajien ja korkeakoulutetun henkilöstön käyttöön. Hankkeessa haastateltiin 58 organisaation edustajia.

Tulosten perusteella oppisopimuksen uskotaan soveltuvan korkea-asteella erityisesti täydennyskoulutukseen ja tutkinnon osien suorittamiseen, pätevytyymiseen ja kelpoisuuksien hankkimiseen sekä muunto-koulutukseen, mutta ei kokonaisten tutkintojen suorittamiseen. Tutkintoon johtavan koulutuksen osana oppisopimus lisäisi opiskelijoiden työelämäntuntemusta sekä aktivoisi opiskelijoiden ja koulutusorganisaatioiden yhteistyötä elinkeino- ja muun työelämän kanssa keskieurooppalaiseen tapaan. Opetusministeriö on rajannut korkea-asteen oppisopimustyyppisen koulutuksen ainakin alkuvaiheessa erityispätevyyksiä tuottavaksi täydennyskoulutukseksi. Työelämän kannalta käyttöalueen olisi mielekästä olla laajempi.

Oppisopimuskoulutuksen arvioidaan Etelä-Savossa soveltuvan ainakin seuraaville korkea-asteen koulutuksen sisältöalueille: markkinointi ja myynti, tutkimus ja tuotekehitys, esimiestyö, projektinhallinta sekä henkilöstöhallinto ja suunnittelu eri toimialoilla, laadunhallinta, ympäristö- ja turvallisuusasioiden hallinta johtamisjärjestelmineen, rahoitus- ja varainhoitopalvelut, tuotannonohjaus, laskenta, viestintä, kielenkäännöstyöt sekä alakohtaiset erityistehtävät mm. kirjasto- ja farmasia-alalla sekä julkishallinnossa. Koulutusmuotoina ajatellaan täydennys- tai muuntokoulutusta.

Puolet haastatelluista pitää korkea-asteen oppisopimuskoulutusta kiinnostavana. Pilottikoulutuksen toteuttamiseen lähitulevaisuudessa suhtaudutaan melko varauksellisesti, mutta myös valmiuksia ilmenee. Kiinnostusta vähentävät järjestelmän selkiytymättömyys ja vallitseva taloudellinen taantuma, jonka vuoksi koulutettua työvoimaa on monilla aloilla tarjolla riittävästi. Toisaalta lama-aika nähdään otollisena koulutuksen järjestämiselle valmistauduttaessa tulevaan nousukauteen.

Oppisopimuskoulutuksen työelämälähtöisyys ja joustavuus saavat kiitosta, mutta eräiltä osin järjestelmää ja käytäntöjä toivotaan kehitettävän. Kaivataan valtakunnallisia kriteerejä opiskelijoiden osaamisen varmistamiseksi, järjestelmän toimivuuden yhtenäistämiseksi ja vaikuttavuuden tehostamiseksi. Teoriaopin-tojen riittävään laaja-alaisuuteen toivotaan erityistä huomiota kauttaaltaan, mutta varsinkin korkeakou-lutuksessa. Yhtäläisten ohjausresurssien mahdollistamiseksi toivotaan koulutusta ohjaajille ja suurempia rahallisia korvauksia. Myös opiskelijan palkan määrittelyyn kaivataan selkeyttä. Toivotaan koulutuksen järjestäjäosapuolten tiiviimpää yhteistyötä, jotta lopputulos voisi entistä paremmin vastata elinkeinoelämän tarpeisiin.

Oppisopimuskoulutuksen koetaan nykyisessä muodossaan soveltuvan korkea-astetta paremmin toiselle asteelle, jolla se parhaimmillaan toimii hyvin. Opiskelijoiden, kouluttajien, ohjaajien, tutkijoiden ja päätöksentekijöiden monipuolisella yhteistyöllä oppisopimuksesta on mahdollista muovata myös korkea-asteelle varteenotettava soveltavaa osaamista edistävä koulutusväline, jonka käyttö ja kehittäminen hyödyttävät myös elinkeinoelämää.

1. Kansallista keskustelua korkea-asteen oppisopimuskoulutuksesta

Oppisopimuskoulutus on Suomessa ammatillisen toisen asteen koulutuksen väline. Sen keskeiset piirteet opetusministeriö määrittelee seuraavasti:

Oppisopimuskoulutuksella tarkoitetaan työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettäviä opintoja, joita täydennetään tietopuolisilla opinnoilla. Oppisopimuskoulutuksella nuoret ja aikuiset voivat suorittaa ammatillisia perustutkintoja opetussuunnitelman perusteiden mukaisesti.

Oppisopimuskoulutus perustuu työnantajan ja vähintään 15-vuotiaan oppisopimusopiskelijan väliseen määräaikaiseen työsopimukseen. (http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistysoe/opiskelu_ja_tutkinnot/oppisopimuskoulutus/)

Oppisopimuskoulutusta työelämälähtöisenä koulutusmuotona on Suomessa järjestetty jo pitkään. Sen juuret juontavat historialliseen oppipoika-kisälli –malliin ja Ruotsi-Suomen ammattikuntajärjestyksen säätämiseen vuonna 1621 (Kauppi 2009, 43; Tuomisto 1986). Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen jäi kuitenkin oppilaitosmuotoisen koulutuksen varjoon ammattikouluverkoston rakentamisen alkaessa 1950-luvulla. Oppisopimuskoulutusta on välillä pidetty vanhentuneena koulutusmuotona ja se onkin ollut vaarassa näivettyä pois. (Viinisalo 2009, 55; Lankinen 2008.) Suomen liittyttyä EU:hun oppisopimuskoulutus on taas kasvattanut suosiotaan ja opiskelijamääriään täälläkin eurooppalaiseen tapaan. Oppisopimuskoulutusta on järjestetty Suomessa nimenomaan ammatillisella toisella asteella. Suomessa se on useimmiten aikuisten koulutusmuoto, kun se Keski-Euroopassa on nuorten ammatillista koulutusta. (Viinisalo 2009, 55–56.)

Akateeminen oppisopimuskoulutus oli esillä suomalaisessa koulutuspoliittisessa keskustelussa edellisen kerran 2000-luvun vaihteessa, mutta asia jäi tuolloin odottamaan tulopoliittisten osapuolten selvitystä ja kehittymässä olevan ammattikorkeakoulujärjestelmän vakiintumista. Suomessa oli mahdollista suorittaa ammatillisen opisto- ja korkea-asteen tutkintoja oppisopimuskoulutuksena sosiaali- ja terveysalaa lukuun ottamatta vuoteen 1998 saakka. Vuoden 1999 koululakiuudistuksen ja varhaisvaiheissaan olleen ammattikorkeakoulutoiminnan myötä oppisopimuskoulutus linjattiin kuuluvaksi ammatilliselle toiselle asteelle. (Lahtinen 2009, 23, 25).

Lähimpinä oppisopimustyyppistä opiskelua korkea-asteen koulutuksessa lienevät yliopistojen tohtorikoulut, joissa valmennetaan opiskelijoita jatkotutkintoihin, ja joissa tohtoriksi opiskeleva toimii tutkijana kokeneen ja ansioituneen professorin johtamassa tutkimusryhmässä (Kauppi 2009: 44). Tutkijakouluissa tohtoriopiskelijat saavat valmennusta tutkijan työhön. Tutkijakoulujen paikkamäärät ovat kuitenkin varsin vähäisiä jatko-opiskelijoiden määrään nähden. Paljon suurempi joukko jatko-opiskelijoita tekee opintoja muun työn ohessa. Tuolloinkin väitöstutkimukset usein liittyvät omaan työhön ja palvelevat sen kehittämistä.

Nykyisin työtehtävien muuttuminen, ammatin vaihtaminen, uusien teknologioiden ja menetelmien tai uusien ajattelumallien käyttöönotto muokkaavat työn tekemisen muotoja ja työorganisaatioita. Ammatitaidon ajantasaisuus kohtaa haasteensa työpaikoilla yhä vaativampina. Oppimisesta työuran aikana tapahtuu suurin osa, jopa 70 prosenttia, epämuodollisesti työn ohessa tai työtä tehdessä (Lempinen 2009, 32). Korkea-asteen oppisopimuskoulutukseen perätään kuitenkin riittävää teoreettista laaja-alaisuutta turvaamaan koulutuksen laatua ja kansainvälistä vertailtavuutta (Viinisalo 2009, 63).

Työelämän monimutkaistuminen ja muutosten nopeutuminen vaatii yhä enemmän jatkuvaa toiminnan tietoperustan rakentamista ja uudistamista sekä tietoperustan hyödyntämistä prosessien muovaamisessa

ja uudistamisessa. Osaamisen kehittämisessä saa työelämässä tapahtuva oppiminen yhä vahvemman roolin. Oppisopimustyyppisen koulutuksen kannalta on keskeistä, miten työssä oppiminen ja korkeakoulussa oppiminen kytkeytyvät toisiinsa. (Kauppi 2009, 45–52.)

Suomalaisten ja ulkomaisten kokemusten perusteella todetaan korkea-asteen oppisopimuskoulutuksen soveltuvan ilmeisesti parhaiten kauppa- ja insinööritieteisiin tai sosiaalis-psykologisille aloille. Lisäksi sen arvioidaan mitä todennäköisimmin vähentävän opintojen keskeyttämistä, helpottavan siirtymistä työelämään ja lisäävän työpaikkojen innovatiivista kehittämistä. (Viinisalo 2009, 63.)

Korkea-asteen oppisopimuskoulutus tarjoaa uudenlaisia mahdollisuuksia työelämän toimijoiden yhteistyölle. Lauri Tuomen mukaan se yhdistää ideaalilanteessa tutkimus- ja kehittämisosaamisen, vahvistaa avainhenkilöiden kehittymistä ja sitoutumista yrityksen strategian toteutukseen sekä luo toimintamallin, jonka avulla voidaan osaamista jakaa työssä oppien. Tuloksena yrityksen strategia toteutuu ja uudistuu. Koulutuksen järjestäjiltä ja oppisopimustoimijoilta se edellyttää kykyä ja halua uudenlaiseen, rajoja ylittävään yhteistyöhön ja erityisesti kykyä ymmärtää asiakasyritysten liiketoimintaa ja strategioita. (Tuomi 2009, 89.)

Suomessa on nyt nähty tarpeelliseksi selvittää oppisopimuskoulutuksen käyttö- ja soveltamismahdollisuuksien laajentamista myös korkea-asteelle. Nykyisen hallituksen ohjelmaan on kirjattu tavoite selvittää oppisopimustyyppisen koulutuksen käyttöä korkeakoulutettujen täydennyskoulutuksessa (*Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma 19.4.2007*, 31). Asian selvittäminen on osa valmistelutyötä, joka edeltää ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistusta (AKKU). Uudistusta valmisteleva johtoryhmä puheenjohtajanaan valtiosihteeri Heljä Misukka jatkaa työtään 31.12.2010 asti. Korkeakoulutusoisen aikuiskoulutuksen asemaa ja kehittämistä koskevat tavoitteet ovat AKKU-uudistuksen valmistelussa selvästi vahvemmin esillä kuin aiemmissa aikuiskoulutuksen uudistuksissa. (Savola 2009, 16).

Johtoryhmän ensimmäinen väliraportti esitti osana aikuiskoulutuksen kokonaisuudistuksen valmistelua työryhmän asettamista laatimaan hallituksen iltakoulun vahvistamien linjausten pohjalta

- 1 selvitykset ja ehdotukset ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen täydennyskoulutuksen, muun aikuiskoulutuksen sekä avoimen korkeakouluopetuksen kysynnän kehityksestä sekä kehittämistarpeista ja -toimenpiteistä,
- 2 selvitykset ja ehdotukset näyttötutkintojärjestelmän hyödyntämisestä korkeakoulutasoisessa täydennyskoulutuksessa sekä
- 3 selvitykset ja ehdotukset oppisopimustyyppisen koulutuksen laajentamisesta korkeakoulutettujen täydennyskoulutukseen. Työryhmän toimikausi päättyy 31.1.2009. (OPM 2008:20, 68.)

Esityksen pohjalta asetetun, Hannu Sirénin johtaman, työryhmän näkemyksen mukaan korkeakoulutettujen oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus sisältää seuraavat piirteet ja täyttää seuraavat edellytykset:

- 1 Vastuu koulutuskokonaisuudesta: korkeakoulu vastaa oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen tasosta ja laadusta
 - 2 Työnantajan ja työntekijän välinen suhde: edellyttää koulutustyöpaikkaa, josta sovitaan työnantajan ja työntekijän (opiskelijan) välillä tehdyllä määräaikaisella työsopimuksella (oppisopimus).
-

Työnantajan ja virkasuhteisen työntekijän suhteesta voidaan sopia sopimuksella, joka on virkamiehen ja työnantajan välille tehty kirjallinen määräaikainen sopimus (virkamiehen oppisopimus) tai se voi perustua sopimussuhteeseen, joka yrittäjällä on omaan yritykseensä.

- 3 Työnantajan ja korkeakoulun välinen sopimus: sopimuksessa sovitaan oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen keskeisistä järjestelyistä ja korvauksesta työnantajalle.
- 4 Erillinen rahoitusjärjestelmä: kattaa opetuksen järjestämisestä aiheutuvat kulut, työnantajakorvauksen sekä hallinnointikulut.

Samalla työryhmä määritteli koulutukselle seuraavat erityispiirteet:

- oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen hallintoviranomaisena toimii korkeakoulu,
- tietopuolisen opetuksen järjestämisestä vastaa korkeakoulu,
- oppisopimustyyppisessä täydennyskoulutuksessa työpaikalla tapahtuva koulutus olisi keskeisessä asemassa ja siitä vastaisi työnantaja, työnantajan ja korkeakoulun sopimalla tavalla,
- oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus on tutkinnon jälkeistä koulutusta. (OPM 2008:38, 41.)

Opetusministeriö kutsui Heikki Suomalaisen selvitysmieheksi tehtävänäään laatia selvitys oppisopimuskoulutuksen yleisestä tilasta sekä toiminnan laajentamisen seurauksista ja kehittämisen tuloksista sekä laatia näkemykset ja ehdotukset oppisopimuskoulutuksen laadun ja vaikuttavuuden varmistamiseksi ja edelleen parantamiseksi tarvittavista toimenpiteistä. Erityisesti tehtävänä oli tuoda esille oppisopimuskoulutuksen tämänhetkisiä ongelmia ja uhkia sekä mahdollisuuksia. (OPM 2009:1, 2, 30.)

Selvitysmies toteutti kuulemiskierroksen eri sidosryhmille. Kuultuja tahoja oli 23. Lisäksi selvitykseen sisältyi kaikille avoin internetkysely, johon vastauksia tuli eniten oppilaitosten ja seuraavaksi työnantajien edustajilta, vähemmän opiskelijoilta tai työntekijöiltä tai muilta tahoilta. (emt, 9.) Raportti valmistui tammikuussa 2009. Selvityksen ehdotuksissa käsitellään pääasiassa toisen asteen oppisopimuskoulutusta. Samalla todetaan, että oppisopimuskoulutuksen laatua on edelleen kehitettävä. Näin erityisesti, kun haasteena on parhaillaan sen mahdollinen laajeneminen ns. oppisopimustyyppisenä korkeakoulutukseen. Hallintointiin ja rahoitukseen liittyvät seikat ovat samantyyppisiä eri koulutusasteilla ja esimerkiksi työnantajien koulutuskorvaukset ja niiden määrittelyn uudistamistarpeet tulivat tarkastelussa esille. (OPM 2009:1, 26–27).

Valtioneuvoston joulukuussa 2007 hyväksymän vuosien 2007–2012 koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman mukaan yliopistokeskuksia kehitetään aikuisväestön osaamistason nostamisen alueellisiin resurssi- ja koordinaatiokeskuksina, jotka toimivat tiiviissä yhteistyössä alueen ja sen yritysten kanssa. Korkeakoulujen arviointineuvoston laatima Lisää yhteistyötä alueiden parhaaksi. Yliopistokeskusten arviointi (KKA 1/2009) vahvistaa näkemystä siitä, että aikuiskoulutus on luonteva tehtävä yliopistokeskuksille. AKKU-johtoryhmän näkemyksen mukaan esitetyt uudet toimintamallit, korkeakoulutettujen oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus ja erityispätevyyydet yhdessä avoimen korkeakouluopetuksen, tutkinnon osien ja muun täydennyskoulutuksen myynnin kanssa sopivat hyvin myös yliopistokeskusten tehtäväksi. (OPM 2009:11, 17.)

Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistuksen (AKKU) johtoryhmän toinen vä-liraportti julkaistiin maaliskuussa 2009. Se sisälsi toimenpide-ehdotuksen mm. oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen kehittämisestä asteittain vuodesta 2009 lähtien työelämän tarpeisiin ja kasvavaan kysyntään vastaamiseksi sekä korkeakoulutasoisen täydennyskoulutuksen saatavuuden varmistamiseksi. (OPM 2009:11, 21). Hallituksen esitykseen vuoden 2009 ensimmäiseksi lisätalousarvioksi sisältyi mo-mentilla 29.30.21.1 korkeakoulutettujen oppisopimustyyppiseen täydennyskoulutukseen 1 miljoona eu-roa (http://budjetti.vm.fi/indox/tae/2009/lta_2009.html)

AKKU-johtoryhmän ehdotuksissa esitetään mm. kysyntälähtöisyyden ja työelämäyhteistyön lisäämistä, työpaikalla tapahtuvan oppimisen laajentamista ja lisäämistä, oppisopimuskoulutuksen tarjonnan lisää-mistä ja laadun parantamista sekä korkeakoulujen oppisopimustyyppisen koulutuksen käynnistämistä. Kehitettävänä seikkoina ryhmä näkee mm. työpaikalla tapahtuvan opiskelun ohjauksen, työpaikkaoh-jaajien koulutuksen ja koulutustoiminnan hallinnoinnin sekä eri osapuolten yhteistyön. Korkeakoulujen oppisopimustyyppisen koulutus käynnistetään pyytämällä korkeakouluilta kevään aikana suunnitelmat ja esitykset ensimmäisessä vaiheessa käynnistyvistä koulutuksista. (OPM 2009:11, 24–30). Ehdotuksen toimeenpano konkretisoitui hanke-esitysten pyytämisenä 30.4.2009 mennessä. Opetusministeriö oli sa-malla määritellyt koulutuksen sisällöksi vain erityispätevyksiä tuottavan oppisopimustyyppisen täyden-nyskoulutuksen. Ainakaan näin alkuvaiheessa oppisopimuskoulutusta ei kuitenkaan voida käyttää tut-kintoon johtavassa koulutuksessa, ei tutkinnon osien suorittamisessa eikä kelpoisuuksien hankkimisessa. Seuraavien vuosien rahoituksesta OPM tiedottaa syksyllä 2009. (OPM:n kirje ammattikorkeakouluille ja yliopistoille 16.3.2009 Dnro 58/522/2009.)

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu on toteuttanut kehittämishankkeen *HIOP, vahvat osaamisketjut ja kor-kea-asteen oppisopimus*, jossa korkea-asteen oppisopimuskoulutusta on pohdittu ja tehty yleisellä tasol-la olevaa mallinnusta. Hankkeen tuloksissa korkea-asteen oppisopimus tai sen kaltainen malli on nähty mahdollisuutena yksilön ja yrityksen kehittämiseksi. Sen on nähty tarjoavan joustavan tavan elinikäisen oppimisen toteuttamiseen työpaikoilla niin, että sekä työpaikka että oppisopimusopiskelija hyötyvät. Uudistumistarpeen taustalla voivat olla alan, yrityksen tai organisaation kehitykseen liittyvät muutokset, joiden vuoksi työyhteisössä tarvitaan uutta tietoa ja osaamista. Osaaminen myös tarvitsee päivittämistä. Oppisopimuksen kaltainen malli auttaisi ylläpitämään tai suuntaamaan osaamista uudelleen työuran aikana. (Gröhn 2009, 117.)

AKKU-johtoryhmä linjasi kannanottonaan oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen tarjonnan kehit-tämisen osaksi taantuman elvytystoimia, välineeksi työelämän osaamistarpeisiin ja kasvavaan kysyntään vastaamiseksi sekä korkeakoulutasoisen täydennyskoulutuksen saatavuuden varmistamiseksi. Korkea-koulutettujen täydennyskoulutusta ryhmä ehdotti kehitettäväksi siten, että oppisopimustyyppinen kou-lutus otetaan käyttöön täydennyskoulutusmuotona vuonna 2009 ja laajennetaan sen vuotuista tarjontaa 1500–2000 opiskelijaan vuonna 2010. Ryhmän ehdotuksen mukaan korkeakoulutettujen oppisopimus-tyyppiseen täydennyskoulutukseen osoitettaisiin vuosina 2010–2012 8 miljoonaa euroa kunakin vuonna (OPM 2009:11, 21, 38, 53).

Oppisopimuskoulutuksessa ja oppisopimustyyppisessä täydennyskoulutuksessa elinkeinoelämän rooli on hyvin keskeinen. Kuten AKKU-johtoryhmän raportissakin todettiin, oppisopimuskoulutuksen tulee olla kysyntälähtöistä ja työelämäpainotteista. Järjestelmä tarvitsee elinkeinoelämää voidakseen toimia. Elin-keinoelämällä tarkoitetaan tässä niin tavaroita tuottavia kuin palveluja tarjoavia yrityksiä sekä julkishal-lintoa laajasti ymmärrettynä.

1.1 Oppisopimuskoulutus Euroopassa

Toisin kuin Suomessa, tutkintojen suorittaminen oppisopimusjärjestelmän kautta on monissa erityisesti Keski- ja Etelä-Euroopan maissa mahdollista myös korkea-asteella. (Vartiainen & Viinisalo 2009; ks. myös esim. www.mutual-learning-employment.net/HigherApprenticeships.html ja *Promoting Apprenticeship Training in Europe*. Communication from the Commission. Brussels, 18.06.1997 COM(97) Commission of the European Communities)

Suomen ohella muissakaan Pohjoismaissa ei oppisopimuskoulutusta ole korkea-asteella merkittävästi toteutettu. Ruotsissa oppisopimuskoulutus on muutoinkin vähäistä toisin kuin Norjassa, jossa sitä käytetään kasvavassa määrin 16–19-vuotiaiden koulutuksessa tai Tanskassa, jossa oppisopimuskoulutuksella ammatillisessa koulutuksessa on pitkät perinteet. Tanskassa koulujen ja yritysten suositellaan tekevän kumppanuussopimuksia mm. yritysharjoittelun toteuttamiseksi sekä koulu- ja työjaksojen vuorottelun kehittämiseksi. (Vartiainen & Viinisalo 2009, 37–46.)

Keski-Euroopassa oppisopimuskoulutuksella on perinteikäs historia ja mittavaa kehitystyötä takana erityisesti Saksassa, Itävallassa ja Sveitsissä, joissa runsas puolet 16–18-vuotiaiden ikäluokasta käy oppisopimuskoulutuksen. Perinteisten käsityöammattien, kuten puuseppä, muurari tai räätäli, lisäksi oppisopimuskoulutuksen kautta voi valmistua vaikkapa pankkivirkailijaksi, lääkärin avustajaksi tai oikeudenpalvelijaksi, vero- ja finanssineuvojaksi tai mittausteknikoksi. Oppisopimuskoulutusta käytetään myös maataloudessa, esimerkiksi maanviljelijän, eläintenkasvattajan tai puutarhurin ammateissa. Kysyntä ja tarjonta kohtaavat työmarkkinoilla. Kauppakamareilla on merkittävä osuus mm. oppisopimuskoulutuksen laadun varmistuksessa ja työpaikkojen järjestämisessä. Järjestelmä asettaa suuret vaatimukset myös kouluttajille edellyttäessään heiltä ammattitietämyksen lisäksi myös nuorten henkisen ja ammatillisen kehityksen ymmärtämistä ja valvomista. (Vartiainen & Viinisalo 2009, 12–15.)

Oppisopimuskoulutuksen pääpaino Saksassa on perinteiseen tapaan ammatillisessa koulutuksessa, mutta oppisopimusta käytetään myös korkea-asteella. Esimerkiksi Pohjois-Hessenissä sijaitseva Kasselin yliopisto järjestää mm. rakennusinsinööri-koulutusta duaaliopintoina. Opinnot kestävät 5 vuotta. Opiskelija laatii yrityksen kanssa oppisopimuksen ja yritys maksaa opiskelijalle kuukausipalkkaa. Käytännön ammatillinen koulutus tapahtuu yrityksessä ja teoreettinen opetus yliopistossa. Lisäksi Kasselin yliopistossa järjestetään erityistä *Studium in Praxisverbund* -ohjelmaa (*StiP*), joka on yhdistelmä teoreettisista opinnoista yliopistossa ja ammatillisesta koulutuksesta yrityksessä. *StiP*-koulutusaloja ovat mm. koneenrakennus, elektrotekniikka, mekatroniikka, informatiikka, taloustieteet, rakennusala ja lisäksi se tarjoaa opintoja talous- ja oikeustieteistä. Yritykset osallistuvat *StiP*-koulutusohjelmien opiskelijavalintoihin ja tukevat opiskelijoita rahallisesti. (www.uni-kassel.de) – Saksan koulutusjärjestelmää ja oppisopimuskoulutusmallia on käytetty yhtenä ideoiden ja kokemusten välittäjänä suomalaista mallia kehitettäessä (Lahtinen 2009, 25).

Itävallassa on 1980-luvun loppupuolelta alkaen ollut mahdollista yhdistää ammatti- ja korkeakoulutus (Vartiainen & Viinisalo 2009, 22). Kuten Saksassa, on myös Itävallassa oppisopimuskoulutus yleinen ammatillisessa koulutuksessa. Itse järjestelmäkin muistuttaa Saksassa toteutettavaa. Kauppakamareilla on keskeinen rooli laadunvalvonnassa ja järjestelmän toimivuuden edistämässä. Kauppakamarien johdolla on perustettu erityisesti rakennusala sekä hotelli- ja ravintola-alaa palvelevia koulutuskeskuksia. Lisäksi Itävallassa on 1980-luvun loppupuolelta alkaen ollut mahdollista yhdistää myös ammatti- ja korkeakoulutus. (Vartiainen & Viinisalo 2009, 20–21.) Kauppakamari tai ammattiyhdistysliike järjestää koulutuksen työpaikkaohjaajille. Pääsääntöisesti on yksi ohjaaja yhtä opiskelijaa kohti. Yleensä kouluttajat toimivat oman työnsä ohella, mutta suurissa yrityksissä on myös päätoimisia ohjaajia. (*Matkaraportti OPSO PRO -hankkeen tutustumismatka Itävallassa 23.– 26.4.2008*. Julkaisematon raportti.)

Italiassa on toteutettu oppisopimuskoulutuksen kokeiluhankkeita korkea-asteella vuodesta 2006 alkaen. Italian työministeriön ja Euroopan sosiaalirahaston varoin on kokeiluhankkeita järjestetty 10 alueella Pohjois-Italiassa. Kokeilussa on ollut mukana 1000 henkilöä 350 yrityksessä. Ensimmäiset nuorten ja työnantajien antamat arviot kaksi vuotta kestäneestä kokeilusta ovat olleet positiivisia. Tulosten mukaan opiskelijat saavat työelämässä tarvittavia erityistaitoja ja oppisopimuskoulutus edistää työllistymistä. Työnantajat saavat tarvitsemaansa työvoimaa ja voivat vaikuttaa koulutukseen. Lisäksi korkea-asteen oppilaitokset saavat teollisuuteen ja viimeisimpiin kehityssuuntiin vahvoja kytkeviä, joita ne voivat soveltaa laajemminkin. (www.mutual-learning-employment.net/HigherApprenticeships.html)

Ranskassa oppisopimuskoulutusta on ollut mahdollista käyttää korkea-asteen opinnoissa jo yli 20 vuotta. Oppisopimuskoulutuksen piirissä Ranskassa on yhteensä lähes 400 000 opiskelijaa ja korkea-asteen osuus heistä on 45 000–50 000. Määrä kasvaa voimakkaasti. Koulutuskeskuksia on satoja, ne ovat erikoistuneet toimialoittain. Näissä annettavan opetuksen osuus on 25–50 % oppiajasta. Yrityksiä on mukana yli 3 000. Oppisopimuskoulutuksen rahoitus kootaan pääosin yritysten maksaman koulutusveron kautta, joka on 0,5 prosenttia bruttopalkkasummasta. Samalla yritykset saadaan toteuttamaan koulutustoimintaa. Ranskassa on mahdollista suorittaa oppisopimuksella myös tutkinto – ei pelkästään täydennyskoulutusta. Tutkinnon suorittaminen tapahtuu näyttötutkinnon tapaan. Lisäksi on erityinen *CIFRE*-ohjelma, joka on tutkimuslaitoksen, yrityksen ja tutkijan yhteinen usein väitöskirjaan tähtäävä hanke, jolle on oma rahoitusmallinsa sisältäen myös yritysten saamat subventiot. Tällaisia projekteja on toteutettu vuodesta 1981 alkaen yhteensä noin 15 000 kpl, joista noin puolet pk-yrityksissä. Ranskassa korkea-asteen oppisopimuskoulutuksen järjestelmät ovat varsin kehittyneitä. Järjestelmissä on huomiotu sekä ammatillinen että teoreettinen osaaminen ja tieteellinen pätevyys. (Vartiainen & Viinisalo 2009, 29–36.) Ranskan koulujärjestelmän malli on ollut esillä Suomenkin oppisopimuskoulutusta koskevassa keskustelussa 2000-luvun vaihteessa, jolloin akateemisesta oppisopimuskoulutuksesta jo keskusteltiin, mutta asia jäi tuolloin odottamaan muita ratkaisuja. (Lahtinen 2009, 23).

Englannissa toteutetaan paljon oppisopimuskoulutusta erillisten järjestelmien turvin, mutta siellä ei kuitenkaan ole selkeää korkea-asteen opiskeluun liittyvää mallia. Kysyntälähtöisyys, työnantajien ja työntekijöiden jaettu vastuu kustannuksista, taloudellista arvoa tuottava osaaminen, herkkä sopeutumis- ja reagointikyky tuleviin osaamistarpeisiin sekä olemassa olevien rakenteiden hyväksikäyttö suorituksen johtamisessa ovat englantilaisen oppisopimuskoulutuksen avainsanoja. Mm. *Train to gain* -ohjelma on kehitetty yrityksille työpaikalla tapahtuvan koulutuksen toteuttamiseksi ja rahoittamiseksi. Koulutuksen järjestäjät saavat rahoitusta vain asiakkaiden tarpeisiin tehokkaasti vastaavasta toiminnasta, mikä on kohentanut koulutuksen antia paremmin yritysten ja työntekijöiden tarpeita vastaavaksi. Pyrkimyksissä taata kaikille oppisopimuskoulutukseen oikeutetuille siihen myös mahdollisuus on maassa perustettu kansallinen oppisopimuspalvelu, *National Apprenticeship Service (NAS)*. Työmarkkinoiden ja oppilaitosten välissä toimii osaamisen välittäjäverkosto (*skills brokerage*), joka on osoittautunut menestykseksi. (Vartiainen & Viinisalo 2009, 47–56.)

2. Etelä-Savon elinkeinoelämän oppisopimustarpeita etsimässä

Selvityksen tavoitteena on ensisijaisesti Etelä-Savon yritysten sekä muiden organisaatioiden valmiuksien selvittäminen korkea-asteen oppisopimustyyppisen koulutuksen toteuttamiseen osallistumiseksi yhteistyössä oppilaitosten kanssa. Yrityksiä voi olla mukana myös muualta Itä-Suomesta. Tuloksena uskotaan valikoituvan joukko yrityksiä ja organisaatioita, joiden kanssa voidaan ruveta kehittämään soveltuvaa mallia ja toteuttamaan Suomessa uutta oppisopimustyyppistä korkea-asteen koulutusta. Selvityksen tulosten uskotaan avaavan mahdollisuuksia uudentyypiselle henkilöstön ja työvoiman kehittämiseksi Etelä-Savossa. Uskotaan, että yritysten ja organisaatioiden kilpailukyky kasvaa, kun ne sisällyttävät toimintaansa uudenlaista oppisopimustyyppistä korkea-asteen koulutusta ja hyödyntävät entistä enemmän opinnäytetöissä tutkittua tietoa.

Projektissa selvitetään, minkälaisia reunaehtoja ja edellytyksiä elinkeinoelämällä on oppisopimuskoulutuksen järjestämiselle ja mitkä seikat koetaan keskeisiksi koulutuksen järjestämisessä. Koska korkea-asteen oppisopimuskoulutuksen toteutusmuodot ovat vielä valtakunnallisestikin selkiytymättömiä, lähdetään tässä selvityksessä kysymään sitä, millaisena alueen elinkeinoelämä haluaisi oppisopimuskoulutuksen korkea-asteelle.

Selvityksellä pyritään tavoittamaan ensisijaisesti eteläsavolaisen elinkeinoelämän näkemyksiä, mutta mukaan halutaan myös muita itäsuomalaisia yrityksiä ja organisaatioita, jolloin esimerkiksi toimialojen kirjo saadaan monipuolisemmaksi. Oletetaan, että oppisopimuskoulutuksen ideaalinen toteutustapa ei ole ratkaisevalla tavalla riippuvainen työnantajayrityksen tai -organisaation sijainnista.

Selvityksessä kartoitetaan ne mahdolliset toimialat, joilla korkea-asteen oppisopimuskoulutus voisi tulla kyseeseen. Sen vuoksi haastattelujen taustaksi lähetettävässä materiaalissa on mukana ajatuksia mahdollisista toimialoista ja tehtävistä, joita vastaaja voi kommentoida oman toimialueensa ulkopuoleltakin (luettelo liitteessä 1.)

Tavoitteena on haastatella 40 organisaation edustaja, joista 30 yrityksistä ja 10 muista organisaatioista. Yritysten osalta on tavoitteena, että puolet niistä olisi henkilömäärältään 10–49 hengen ja puolet 50–249 hengen yrityksiä. Yritysten lisäksi haastateltaviksi on tavoitteena saada myös julkishallinnon organisaatioiden edustajia ja lisäksi muutamia järjestöjen edustajia, esimerkiksi yrittäjäjärjestöistä ja teollisuuden toimialajärjestöistä.

3. Haastatteluja ja tapaamisia

Kun potentiaaliset haastateltavatahot oli listattu, otettiin kaikkiin organisaatioihin ensin yhteyttä puhelimitse ja kerrottiin lyhyesti selvityksen tavoitteet ja toteutuksen pääpiirteet. Samalla kerrottiin korkeasteen oppisopimuskoulutuksen tuolloin vielä pitkälti avoimesta mutta kehittyvästä tilanteesta ja siitä johtuen myös selvityksen väljästä luonteesta. Yhteydenoton jälkeen lähetettiin sähköpostilla liitteen 1. mukainen kirje.

Jokaisen informantin kanssa pyrittiin sopimaan henkilökohtainen tapaaminen. Organisaatioissa arvostettiin sitä, että hankkeesta annettiin ennakotietoa puhelimitse ennen sähköpostin lähettämistä. Vain pari organisaatiota ei ehdottomasti halunnut osallistua. Osasyynä kieltäytymiseen oli todennäköisesti taloudellisen taantuman vuoksi erityisesti yrityksissä tällä hetkellä vallitseva poikkeustila.

Lähes kaikkien organisaatioiden kanssa saatiin sovituksi henkilökohtaiset tapaamiset, jotka olivat välttämättömiä luottamuksellisen keskusteluilmapiirin luomiseksi ja vastausten saamisen turvaamiseksi. Aikataulusyistä muutama haastattelu jouduttiin tekemään puhelimitse. Yritysten edustajat pitivät tärkeänä yksittäisten vastaajien tunnistamattomuutta tulosten raportoinnissa. Haastateltujen edustamat yritykset ja muut organisaatiot on lueteltu liitteessä 2. Luettelosta käy ilmi kunkin yrityksen suuruusluokka ja toimiala. Lisäksi luetteloon on merkitty, mikäli yrityksellä ei ole toimintaa Itä-Suomessa. Itä-Suomen ulkopuolella tapahtuneet haastattelut on tehty selvityksen tekijän oman konsultointitoiminnan yhteydessä, eikä matkoista ole aiheutunut kuluja projektille.

Haastateltaviksi valittiin liikevaihdoltaan merkittävien ja toimialaltaan keskeisten eteläsavolaisten yritysten edustajia sekä muita elinkeinoelämän toimijoita. Haastatellut edustivat 58 organisaatiota, joista seitsemällä ei ole toimintaa Itä-Suomessa. Eteläsavolaisia haastateltujen taustaorganisaatioista oli 42. Haastattelujen määrälliset tavoitteen toteutuivat erittäin hyvin.

Yrityksiä oli mukana 42, järjestöjä ja vastaavia 8, joista osa edustaa suurta määrää yrityksiä. Julkishallinnon toimijoita oli mukana 12. Mukana olleista yrityksistä 13 työllistää alle 50 henkeä ja 29 yli 50 henkeä. Joidenkin yritysten henkilöstömäärä oli useita satoja, joillakin jopa tuhansia.

Haastateltavina organisaatioista oli joko ylin johto tai henkilöstön kehittämisestä vastaavat tai useassa tapauksessa molemmat. Osassa organisaatioita haastatteluihin osallistui myös muita henkilöitä, kuten tuotantopäälliköitä, hallintopäälliköitä, kehitysjohtajia yms.

4. Näkemyksiä oppisopimuskoulutuksesta ja sen kehittämistä

Haastatteluissa käsiteltiin oppisopimuskoulutuksen aihepiiriä ennakkoon lähetetyn kysymyslistan pohjalta. Raportissa kysymysten numerointi on yhtenevä haastateltaville lähetetyssä kirjeessä olleen kanssa (liite 1). Haastateltavien vastaukset esitettiin kysymyksiin jakautuvat seuraavasti.

0. Henkilöstön määrä

Alle 50 hengen organisaatioita noin 40 %

Yli 50 hengen organisaatioita noin 60 %

1. Toimihenkilöiden määrä/ ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden määrä

Pienissä yrityksissä toimihenkilöitä 20–100 %, keskiarvo noin 50 %

Suurissa yrityksissä toimihenkilöitä 2–100%, keskiarvo noin 40 %

Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita pienissä organisaatioissa 14–100 %, keskiarvo noin 25 %

Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita suurissa organisaatioissa 1–80 %, keskiarvo noin 20 %

2. Oppisopimuksen tunnettuus opiskeluvälänä

Lähes kaikki vastaajat tunsivat järjestelmän toisen asteen opiskelumuotona. Vain pari ei tiennyt oppisopimuskoulutuksesta. Useissa kommentteissa toivottiin koulutuksesta lisää tietoa.

3. Yleisvaikutelma oppisopimuskoulutusjärjestelmästä

Oppisopimuskoulutusjärjestelmä koettiin yleisesti hyväksi (lähes 80 % vastaajista). Oppisopimuskoulutusta pidettiin sopivana erityisesti työntekijätasolle ja alemmalle johdolle (suurin osa vastaajista). Kaikki vastaajat (100 %) olivat sitä mieltä, ettei oppisopimuskoulutus sovellu kokonaisen tutkinnon, mutta kylläkin tutkinnon osien suorittamiseen ja täydennyskoulutukseen. Tutkinnon osien suorittaminen oppisopimuksella nähtiin mielenkiintoisena vaihtoehtona perinteiselle korkeakoulu- ja yliopisto-opiskelulle. Oppisopimuskoulutus tarjoaisi opiskelijalle mahdollisuuden tutustua ja perehtyä työelämän oikeisiin tehtäviin jo opiskeluaikana ja jaksot muodostaisivat osan opintosuorituksista.

Vastauksissa korostettiin, että oppisopimuskoulutuksella ei tule korvata teoreettisia perusopintoja varsinkaan korkea-asteella. Huomattava osa vastaajista arvioi, että nykyisessä toisen asteen oppisopimuskoulutuksessa teoriaosuudet jäävät liian ohuiksi ja kapea-alaisiksi (yli 70 %). Teoreettisten opintojen sisällölliset valinnat muodostavat toisaalta suuren haasteen, koska koulutettavien toimialat ja tehtävät vaihtelevat huomattavasti. Teoriaopintojen sisällöllinen vaihtelu koettiin liian suureksi. Noin 30 % haastatelluista arvioi, että koulutuksen vastuuopettajien henkilökohtaiset kiinnostuksenkohteet vaikuttavat sisältöihin liian paljon.

4. Organisaatioiden omat kokemukset oppisopimusjärjestelmästä *toisella asteella*

Noin 60 %:lla oli kokemusta toisen asteen oppisopimuskoulutuksesta ja noin 40 %:lla ei ollut. Kokemukset pääasiassa hyviä (lähes 80 %), mutta selviä puutteitakin koettiin olleen. (Katso myös kohta 3. ja kohdat 10.–13.)

5. Oman organisaation tarve/ kiinnostus *korkea-asteen oppisopimuskoulutukseen*

Noin puolet haastatelluista ilmoitti olevansa kiinnostunut korkea-asteen oppisopimuskoulutuksen toteuttamisesta, mutta koki tarvitsevansa lisää ja tarkempaa tietoa. Toinen puoli haastatelluista ei ollut asiasta kiinnostunut. Niissä organisaatioissa, joissa kiinnostusta tunnettiin, ajatellut koulutusmuodot olivat täydennys- tai muuntokoulutus.

Oppisopimuskoulutukseen mahdollisesti soveltuvina tehtävinä tulivat esille tutkimus ja tuotekehitys, johtotehtävät ja esimiestyö sekä markkinointitehtävät eri aloilla, erilaiset pankkialan ja farmasia-alan tehtävät, kielenkäännöstyöt (käännöstoimistot), kirjastoalan tehtävät (erityisen akuuttia tarvetta), suunnittelutyö eri aloilla (opintosuunnan ja työtehtävän vaihtaminen tietyillä aloilla).

Toisaalta monilla toimialoilla oli näin lamakautena jo selvää ylitarjontaa tutkinnon suorittaneista henkilöistä, joten silloin ei ollut kiinnostusta korkea-asteen oppisopimuskoulutukseen. Esimerkiksi metsäalan toimijat pitivät oppisopimusjärjestelmää hyvänä, mutta heidän mukaansa metsäalalla saadaan riittävästi hyvää työvoimaa nykyisistä koulutusjärjestelmistä. Esitettiin toisaalta myös näkemyksiä siitä, että oppisopimuskoulutusta tulisi järjestää juuri laman aikana valmistauduttaessa uuteen taloudelliseen nousukauteen.

6. Koulutettavalle maksettava palkka ja kouluttavan yrityksen saama koulutuskorvaus

Oppisopimusopiskelijan palkkaus osoittautui erääksi järjestelmän kriittisimmistä kohdista, joka kaipasi vastaajien mielestä kehittämistä ja selkeitä sääntöjä. Opiskelijan palkan suuruutta koskevat näkemykset vaihtelivat työehtosopimuksen mukaisesta – mikä on toisen asteen oppisopimuskoulutuksessa usein käytäntö – jonkin verran työttömyyskorvausta suurempaan palkkaan. Haastatteluissa kävi kuitenkin ilmi, että työnantajatahon kannalta palkkaa tärkeämpi asia on todellinen tarve koulutuksen järjestämiseen ja uuden nuoren henkilöstön oppiminen.

7. Resurssien saatavuus ohjaukseen ja siitä saatavat koulutuskorvaukset

Lähes kaikkien vastaajien mukaan ohjausresurssit muodostavat selvästi erään suurimmista oppisopimuskoulutuksen haasteista. Riittävien resurssien irrottaminen on vaikeaa, mutta ilman ohjausresursseja järjestelmä ei voi toimia. Lyhytkestoisiin koulutuksiin ohjauspanoksen saaminen on vastaajien mukaan helppoa, mutta pitkäaikaisen ohjauksen järjestäminen on ongelmallista. Ohjausresurssien tarve kuormittaa organisaatioiden usein muutenkin niukkoja henkilöresursseja. Ohjauskokonaisuus pitäisi pystyä valmistelevaan huolella. Tarvittaisiin myös kelvollista opetusmateriaalia. Työpaikoilla tapahtuvaan ohjaukseen kaivattaisiin koulutusta, koska nykyisin varsinaista työpaikkaohjaajien koulutusta ei ole, vaikkakin oppisopimustoimistot järjestävät perehdytystä. Myös järjestelmä ohjausten yhteismitallisuuden varmistamiseksi kohentaisi tilannetta

Oppisopimuskoulutusjärjestelmä on vastaajien mielestä ohjauksen kannalta raskas. Eräänä ratkaisuna esitettiin mm. ohjausryhmämallia, jossa sekä oppilaitos että opiskelija raportoi ryhmälle kokemuksiaan ja näkemyksiään. Tavoitteiden selkeää määrittelyä pidettiin tärkeänä. Noin 30 % haastatelluista ilmoitti ohjausresursseja kyllä löytyvän, kunhan toiminnan reunaehdot ensin on määritelty yksityiskohtaisesti.

Korvausmenettely koettiin sekin haasteelliseksi seikaksi, joka tarvitsisi huomattavaa kehittämistä. Nykyistä ohjauskorvausta piti vaatimattomana lähes puolet järjestelmästä kokemuksista omaavista. Toisaalta korvausten vähäisyyttä pidettiin ymmärrettävänä, koska hyvä oppisopimuskoulutettava on merkittävä resurssi organisaatiolle.

8. Kyseeseen tulevat tehtävät

Korkea-asteen oppisopimuskoulutuksen soveltuviksi arvioitiin haastatteluissa seuraavat tehtävät:

- markkinointi ja myynti eri aloilla (eniten kommentteja)
- tutkimus ja tuotekehitys (toiseksi eniten kommentteja)
- suunnittelu (mekaniikka-, elektroniikka), akuuttina tarpeena ydinvoimalasuunnittelu
- esimiestyö (useita kommentteja)
- henkilöstöhallinto (useita kommentteja)
- projektinhallinta (useita kommentteja)
- rahoitus- ja varainhoitopalvelut, erilaiset pankkialan tehtävät
- laadun-, ympäristöasioiden ja turvallisuusasioiden hallinta ja niihin liittyvät
- johtamisjärjestelmät
- tuotannonohjaus, esimerkiksi tuotannosuunnittelu, myynnin ja markkinoinnin sekä
- tuotannon välissä tapahtuvat toiminnot ja niiden koordinointi
- käännoistyöt (käännoistoimistot)
- laskenta
- viestintä
- alakohtaisia erityistehtäviä mm. kirjasto- ja farmasia-alalta.

Yksittäisinä tulivat esille mm. pelastuslaitoksen ja sosiaalialan työt julkishallinnossa, osto-esimiehen tehtävät ja joitakin tarkemmin erittelemättömiä tehtäviä.

9. Kiinnostus mahdollisiin pilottihankkeisiin, jos sellaisia käynnistyy

Haastateltavilta tiedusteltiin kiinnostusta mahdollisiin korkea-asteen oppisopimuskoulutuksen pilottihankkeisiin. Tällä hetkellä toteutukseen asti yltävä kiinnostus oli melko vähäistä vastaajien yleisestä kiinnostuksesta huolimatta. Toteutushalukkuuden vähäisyys johtunee osittain tämän hetken taloudellisesta tilanteesta. "Ei kiinnostusta nyt" -vastauksen antoi noin 70 % vastanneista. Puolestaan noin 20 % vastanneista totesi kiinnostusta olevan, mikäli toiminnan reunaehdot ovat selkeät. "Ehkä kiinnostunut" -vastauksia oli noin 10 %.

Seuraavat kysymykset 10.–13. käsittelevät oppisopimuskoulutuksen yleistä tilaa, koettuja puutteita, kehittämistarpeita sekä vaikuttavuuden parantamista. Vastauksissa on jonkin verran toistoa. Tähänastiset kokemukset oppisopimuskoulutuksesta Suomessa voivat olla vain ammatilliselta toiselta asteelta.

10. Oppisopimuskoulutuksen yleinen tila tällä hetkellä (ja seikat, jotka tulisi ottaa huomioon korkea-asteen koulutusta suunniteltaessa)

Haastateltujen mielestä erityisesti oppisopimuskoulutuksen teoriaosuuksien suunnittelua pitäisi parantaa (yli 20 kommenttia). Koulutuksen tason ja sisällön vaihtelua samantyyppisiksi tarkoitetuissa koulutuksissa on vastaajien mukaan vähennettävä ja pyrittävä yhteismitallisuuteen. Tämänhetkistä vaihtelua pidettiin aivan liian suurena (paljon kommentteja).

Oppisopimuskoulutuksen järjestämisessä nähdään syntyvän väärä painotuksia, kun koulutuksen tarjoajat saavat korvauksensa opiskelijamäärien mukaan. Se saa heidät tavoittelemaan tulosta opiskelijoiden lukumääriä kasvattamalla (yli 10 kommenttia).

Vastaajien mukaan yksittäisen opettajan henkilökohtainen panos saattaa vaikuttaa koulutuksen toteuttamiseen joskus hyvinkin paljon, joko positiiviseen tai negatiiviseen suuntaan. Oppisopimuskoulutukseen tarvittaisiin mitä ilmeisimmin selkeämpää tavoitteiden asettamista, kriteerien yhtenäistämistä sekä kiinteämpää yhteistyötä ja työnjakoa toteuttajatahojen välillä. Yhteistyötä erityisesti teoriaopetuksen ja oppisopimustyöpaikan välillä tulisi parantaa (noin 10 kommenttia).

Korkea-asteen koulutuksen saaneilta edellytetään laajaa yhteiskunnan ja toimialojen tuntemista sekä asioiden välisten riippuvuuksien hahmottamista. Monet toteavatkin oppisopimuskoulutuksen sen vuoksi soveltuvan paremmin alemman koulutusasteen järjestelmäksi, jollaisena se parhaimmillaan toimii hyvin (noin 20 kommenttia).

Korkea-asteella suunnittelu tulisi tehdä huomattavasti perusteellisemmin kuin tähän asti oppisopimuskoulutuksessa on tehty, ettei synny "asentajainsinöörejä", toteaa eräs haastateltava. Tällä hän tarkoittaa henkilöitä, jotka tekevät täsmälleen samaa työtä kuin ennenkin, mutta korkeamman tutkinnon suorittaneina.

11. Suurimmat ongelmat ja puutteet

Oppisopimuskoulutusjärjestelmän koettuja ongelmia puutteita on tuotu esille myös edellisen kohdan 10. vastauksissa. Ongelmana nähdään mm. valtakunnallisesti yhtenäisten suoritusvaatimusten ja yhtenäisten kriteerien puuttuminen. Koulutusten teoriaosuuksien todetaan jääneen liian ohuiksi ja niukoiksi (paljon kommentteja). Haastateltujen mukaan osa koulutuksista on hyvin suunniteltu, mutta osa on jäänyt suunnittelultaan keskeneräisiksi. Oppisopimuskoulutettava saattaa tehdä työtä, jota hän ehkä tekisi muutenkin. Uutta teoriatiedon oppimista tapahtuu tuolloin vain vähän. Suunnitteluun ja kouluttajatahojen väliseen yhteistyöhön tulisi vastaajien mielestä kiinnittää enemmän huomiota.

Työpaikalla tehtävään ohjaukseen saatavien resurssien ja tarvittavan ajankäytön koetaan vaihtelevan liiaksi. Toki kohdeorganisaatiot voivat vaikuttaa asiaan, mutta tätäkin tilannetta kohentaisi eri kouluttajaosapuolten tiiviimpi yhteistyö. Varsin monet vastaajat toteavat, että ohjauksesta saatavat korvaukset eivät ole riittäviä (paljon kommentteja).

Monet vastaajat pitävät koulutuksen lopputuotteena kertyvää osaamista liian kapea-alaisena. Korkea-asteen koulutuksessa osaamisalueen laajuus on vielä kriittisempi seikka kuin alemmilla asteilla. Kuten edellisen kysymyksen kohdalla jo todettiin, korkea-asteen koulutuksen saaneel-

ta edellytetään laajempaa yhteiskunnallista näkemystä kuin alemman koulutuksen hankkineilta. Laaja-alaisen teoreettisen näkemyksen hankkiminen oppisopimuskoulutuksessa tuntui vastaajista haasteelliselta vaatimukselta.

Myös koulutuksellisen kokonaisuuden ohjauksessa ja hallinnoinnissa nähtiin toivomisen varaa yhdenmukaisuuden ja samantasoisuuden paremmaksi tavoittamiseksi (lähes 10 kommenttia). Eri puolilla maata toteutetuissa ja eri tahojen toteuttamissa koulutuksissa on haastateltavien mielestä liian paljon vaihtelua, jota tulisi saada vähennetyksi. Keinoina voisivat olla suunnittelun täsmällisyys ja tiiviimpi yhteistyö eri osapuolten kesken sekä kriteerien tarkempi määrittäminen.

Lisäksi toivottiin tietoa oppisopimusjärjestelmästä yleensä sekä sen edellytyksistä ja reunaehdoista huomattavasti lisää (yli 10 kommenttia).

12. Suurimmat mahdollisuudet

Oppisopimuskoulutuksen nähtiin tarjoavan korkea-asteelle todella suuren mahdollisuuden täydennyskoulutuksena, minkä lisäksi tutkinnon osan tai osien suorittamista oppisopimuksella pidettiin kannatettavana. Tämä tarjoaisi haastateltujen mukaan selvästi lisämahdollisuuksia korkea-asteen opiskelijoiden harjoittelujaksojen toteuttamiseen ja valintavaihtoehtojen monipuolistamiseen. Samalla se aktivoisi hyvin työelämän ja opiskelijoiden elinkeinoelämästä yhteistyötä. Myös erilaisia muuntokoulutuksia tuotiin esille oppisopimusmenettelyyn sopivina. Lisäksi oppisopimuskoulutus palvelisi pätevyitysmikoulutuksina aloilla, joissa osaamisen vanheneminen on yhteiskunnan kannalta kriittistä. Koko tutkinnon suorittamiseen korkea-asteella soveltuvaksi koulutusmuodoksi oppisopimuskoulutusta ei sen sijaan ehdotettu.

Oppisopimusjärjestelmän joustavuutta pidettiin hyvänä. Se sallii koulutuksen kohdentamisen joustavasti kulloinkin tarvittaviin tietoihin ja taitoihin, mutta koulutuksen perustan edellytettiin olevan riittävän laaja-alaisen. Lähes kaikissa kommentteissa korostettiin, että korkea-asteen perusopinnot ovat selkeästi korkeakoulujen ja yliopistojen tehtäväkenttää, minkä jälkeen oppisopimuskoulutus voi tarjota käyttökelpoisen välineen loppututkinnon osien tai jatkotutkinnon joidenkin osien suorittamiseen.

Organisaation hiljaisen tiedon katoaminen eläkkeelle tai toiseen työpaikkaan siirtyvien mukana koetaan usein ongelmana. Oppisopimuskoulutus voisi haastateltujen mukaan tarjota tilanteeseen parannusta, joskin kaksinkertaisen henkilöstön palkkaaminen tiettyyn tehtävään – pois siirtyvä ohjaajana ja opiskelija oppijana – saattaa aiheuttaa kustannusongelmia. Yrityksissä tiedon siirron puuttuminen saa usein aikaan sen, että samat virheet tehdään uudelleen parinkymmenen vuoden välein.

Oppisopimuskoulutuksen työelämälähtöisyyttä haastatellut pitivät erittäin hyvänä asiana (noin 20 kommenttia). Vuosina 2012–2015 jää työelämästä pois loputkin ns. suurista ikäluokista, minkä seurauksena työvoimasta tulee todennäköisesti pulaa ja tarvitaan uudenlaisia menettelyjä työvoiman hankkimiseksi ja kiinnittämiseksi. Tässä oppisopimusjärjestelmä voi tarjota käyttökelpoisen vaihtoehdon.

13. Vaikuttavuuden parantaminen elinkeinoelämän näkökulmasta

Haastateltavilta kysyttiin keinoja oppisopimuskoulutuksen vaikuttavuuden parantamiseksi elinkeinoelämän kannalta. Vastaajat kaipasivat parempaa ja toimivampaa suunnittelua kaikkien osapuolten osalta (paljon kommentteja). Toimiakseen vaikuttavasti koko järjestelmän tulisi olla tehokkaasti suunniteltu, dokumentoitu, testattu ja valvottu.

Koulutuksen toivottiin perustuvan nykyistä enemmän yritysten tarpeisiin. Oppilaitoksen vaikutus koulutuksen sisältöön koettiin nykyisin liian suureksi, varsinkin kun sisältöjen suunnittelua ei tehdä oppilaitosten ja yritysten yhteistyönä. Koulutuksen vaikuttavuutta vastaajien mielestä lisäisi suunnittelun ja valvonnan tehostaminen, yhteismitallisuutta lisäävien kriteerien aikaansaaminen sekä tasovaihtelujen vähentäminen (paljon kommentteja). Vaikuttavuusvaatimuksen tehostaminen koettiin erityisen tärkeäksi korkea-asteen koulutuksessa. Myös yritysten omaan suunnitteluun perättiin kohennusta. Yritysten tulisi pystyä ennakoimaan nykyistä paremmin, mitä todella tarvitsevat kolmen, viiden tai 10 vuoden kuluttua.

Tapauksissa, joissa yksittäisellä yrityksellä ei riitä voimavaroja tarvittavien täsmöosaajien kouluttamiseen, nähtiin usean yrityksen yhteisvoimin hankkimat ja toteuttamat oppisopimuskoulutukset hyödyllisiksi. Tosin koulutusta toteuttavien osapuolten lukumäärän lisääntyminen asettaa haasteita myös yhteissuunnittelulle sekä painotuksista ja työnjaosta sopimiselle. Yrittäjäjärjestöt pitivät korkea-asteen oppisopimuskoulutusta erittäin tarpeellisena. Järjestöjen edustajat näkivät yritysten henkilöstön osaamistason kohottamisen tällaisen koulutusjärjestelmän avulla hyödylliseksi, koska Etelä-Savossa ei ole omaa yliopistoa.

4.1 Kiteytyksiä kannanotoista Etelä-Savossa

Korkea-asteen oppisopimuskoulutuksen uskotaan soveltuvan erityisen hyvin täydennyskoulutukseen ja tutkinnon osien suorittamiseen, kelpoisuuksien hankkimiseen sekä muuntokoulutukseen. Osana tutkintoa suoritettu oppisopimusosio tarjoaisi uudenlaisia mahdollisuuksia jo opiskelunaikaisiksi jaksoiksi työelämässä, mistä syntyisi osaamista ja lisäarvoa itse tutkintoonkin. Myös muuntokoulutuksessa, jossa opiskelija esimerkiksi suuntaa osaamistaan uudelle alueelle vaikkapa suunnittelutyössä, oppisopimuksella olisi käyttöä. Sen sijaan kokonaisten tutkintojen suorittamiseen korkea-asteella oppisopimuskoulutus ei ole vastaajien mielestä soveltuvin koulutusmuoto.

Useilla eteläsavolaisilla ja osin itäsuomalaisilla elinkeinoelämän edustajilla on periaatteessa kiinnostusta korkea-asteen oppisopimuskoulutukseen. Tämänhetkinen taloudellinen taantuma vaikuttaa koulutuskiihinnostukseen kaksisuuntaisesti. Joillakin aloilla on korkea-asteen tutkinnon suorittanutta väkeä riittävästi tai liikaakin ja heitä joudutaan lomauttamaan tai irtisanomaan. Toisaalta taantuma voi myös tarjota otollisia tilaisuuksia koulutuksen toteuttamiselle. Erään näkemyksen mukaan koulutus olisikin tarkoituksemukaista toteuttaa juuri lamakautena, jotta taloudellisen nousukauden alkaessa kaikki voimavarat voitaisiin kiinnittää toiminnan käynnistämiseen ja lisäämiseen. Myös valtakunnan tasolla korkea-asteen oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus on nähty osana taantumun elvytystoimia (OPM 2009:11, 21)

Etelä-Savosta tai jopa koko Itä-Suomesta on toimialojen hajanaisuuden sekä teollisuuden suhteellisen vähäisyyden takia erittäin haastavaa löytää riittävän suuria koulutusryhmiä, joille yhteiset teoriasisällöt olisivat sopivia. Opiskelijoille on syytä rakentaa henkilökohtaiset opintosuunnitelmat ja ainakin osittain

hyödyntää jo olemassa olevaa koulutustarjontaa. Toisaalta on paljon tehtäväkokonaisuuksia, joissa voi hyvin olla yhteisiä teoriaosuuksia, esimerkiksi myynti ja markkinointi, laadun-, ympäristö- ja turvallisuusasioiden hallinta, projektinhallinta jne. Koulutus on järkevää suhteuttaa markkinoilta vapaasti saatavan laadukkaan ja kustannustehokkaan koulutuksen tarjontaan. Suunnittelutyö tulee toteuttaa tasokkaasti ja eri osapuolet huomioon ottaen, jotta koulutuksen uskottavuus säilyy.

Työpaikkaohjaukseen on kiinnitettävä enemmän huomiota koko oppisopimusjärjestelmässä ja erityisesti korkea-asteen koulutuksessa. Työpaikkaohjaajille on tarpeen järjestää varsinaista koulutusta nykyisen oppisopimustoimiston järjestämän lyhyen perehdyttämisen lisäksi. Oppisopimuskoulutukselle tulisi luoda yhteiset valtakunnalliset kriteerit niin opiskelijoiden osaamisen varmistamiseksi kuin järjestelmän yhtenäisyyden takaamiseksi. Oppisopimuskoulutuksen järjestäminen valtion rahoituksen turvin saa oppilaitokset tarttumaan rahoitusmahdollisuuteen, vaikka yhtenäisiä ohjeita koulutukselle ei olisikaan luotu ja pahimmassa tapauksessa kilpailemaan toisiaan hengiltä koulutuksia tavoitellessaan. Jos kuitenkin suunnittelu ja mahdolliset pilottihankkeet tehdään huolellisesti, on oppisopimuskoulutuksella hyvät mahdollisuudet kehittyä varteenotettavaksi välineeksi myös korkea-asteen koulutuksessa.

5. Pohdintoja korkea-asteen oppisopimuskoulutuksen toteuttamisesta

Suomessa on korkea-asteen oppisopimuskoulutuksen ensiaskelina lähdetty toteuttamaan erityispätevyksiä tuottavaa täydennyskoulutusta, mutta tutkinnon osien suorittaminen oppisopimuksella on suljettu pois, samoin kelpoisuuksien hankkiminen. Elinkeinoelämän näkemysten mukaan järjestelmän käyttöalue on liian suppea.

Esimerkiksi Keski-Euroopassa, jossa oppisopimuskoulutuksella on pitemmät perinteet ja vankempi jalansija kuin Suomessa, hyödynnetään oppisopimusta laajemmin ja monipuolisemmin, kelpoisuuksia ja jopa korkea-asteen tutkintoja voi suorittaa oppisopimuskoulutusta hyväksi käyttäen. (Ks. esim. Vartiainen & Viinisalo 2009). Oppisopimusmenettelyn tulisi mahdollistaa Suomessakin erilaisten kelpoisuuksien hankkimisen, muuntokoulutusten ja tutkintojen osien suorittamisen myös korkea-asteella. Oppisopimusjakso tarjoaisi opiskelijalle mahdollisuuden saada tuntumaa oman alan työelämään jo opiskeluaikana ja olisi omiaan parantamaan työnsaantimahdollisuuksia valmistumisen jälkeen.

Oppisopimuskoulutuksen menestyksellinen ulottaminen korkea-asteelle edellyttää toimenpiteitä järjestelmän linjaamisessa, toimintamuotojen ja toimijatahojen hahmottamisessa sekä aluksi pilottikoulutusten suunnittelussa ja järjestämisessä. Ainakin yleistä valtakunnallista ohjeistusta tarvitaan jo pilottivaiheessa. Esimerkiksi tällä hetkellä korkea-asteella mahdollisen oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen tuottamien erityispätevyysosien osalta on avoinna, mikä taho pätevyudet hyväksyy tai vahvistaa, millä menetelillä ja milloin. Nämä seikat tulisi saattaa järjestykseen pikimmiten. Toimintaohjeiden ja -mallien selkeys ja vakaat ovat omiaan lisäämään elinkeinoelämän kiinnostusta järjestelmää kohtaan.

Myös rahoitusmallit puhuttavat toimijoita ja vaikuttavat kiinnostukseen. Selvityksen mukaan oppisopimuskoulutuksesta työnantajalle maksettavat koulutuskorvaukset koetaan nimellisinä tarvittavaan ohjauspanokseen nähden. Tosin tuloksena on myös oppisopimusopiskelijan kehittyminen ja työpanos. Näkemykset oppisopimusopiskelijan sopivasta palkasta vaihtelevat ja palkkausperusteisiin kaivataan täsmällisempää määrittelyä. Eri Euroopan maissa on käytössä erilaisia oppisopimuskoulutuksen rahoitusjärjestelmiä, joissa yritykset ja muut työnantajat vaihtelevin tavoin osallistuvat kustannusten kattamiseen.

Selvityksen perusteella korkea-asteelle sovellettuna oppisopimustoteutuksena tarkoituksenmukaisia aihealueita ensisijaisesti täydennys- tai muuntokoulutukseen ovat Etelä-Savossa seuraavat:

Alueella on selkeää tarvetta kirjastoalan korkeakoulutettujen uusien pätevyyksien ja kelpoisuuksien hankkimiseen lainsäädännön vaatimusten kiristyessä. Koulutus olisi käynnistettävissä nopeastikin, koska tarvittavat koulutussillöt ja -laajuudet ovat tiedossa, mikäli säännökset ja ohjeet vain sallisivat oppisopimustyyppisen koulutuksen tuottavan kelpoisuuksia korkea-asteella.

Kaupunki- ja kuntasektorin eri toimialojen työntekijöiden koulutuksessa voitaisiin hyödyntää korkea-asteen oppisopimuskoulutusta eri muodoissa.

Myös pankki- ja farmasia-alalla on nähtävissä useita korkea-asteen oppisopimuskoulutuksen soveltamismahdollisuuksia.

Useiden yritysten tai toimialojenkin yhteisiä korkeakoulutetun henkilöstön oppisopimustyyppisiä täydennyskoulutuskursseja – ja ehkä tulevaisuudessa myös muuta korkea-asteen oppisopimuskoulutusta – olisi tarkoituksenmukaista järjestää markkinointi- ja myyntialalta, laadun- ja ympäristöhallinnan sekä turvallisuusasioiden hallinnan tai henkilöstöhallinnon piiristä sekä tutkimuksen ja tuotekehityksen alueilta.

Vaikkapa korkea-asteen oppisopimuskoulutukseksi sovitettuna muuntokoulutuksena, säännösten niin salliessa, voitaisiin toteuttaa opintosuunnan ja tehtäväalan muutokseen tähtääviä uudelleenkoulutuksia. Eräinä esimerkkeinä tällaisesta tarpeesta haastatteluissa tuotiin esille biokaasulaitosten tai ydinvoimalasuunnittelun asiantuntijuutta tuottava koulutus, jossa joidenkin lähialojen suunnitteluosaamista laajennettaisiin ja muunnettaisiin asiantuntemus vastaamaan uutta tarvetta ja kysyntää.

Käännöstoimistojen kielenkäännöstehtävissä toimii pääsääntöisesti korkeakoulutettua henkilöstöä, joiden täydennyskoulutukseen oppisopimuskoulutus soveltuisi hyvin. Tosin alan yritykset sijaitsevat pääosin Helsingissä, Turussa ja Tampereella. Muualla Suomessa niitä toimii huomattavasti vähemmän.

Teorian ja käytännön välinen optimaalinen suhde on oppisopimusopiskelussa keskeinen seikka, jonka määrittely voitaneen onnistuneesti tehdä lopulta vain tapauskohtaisesti. Korkea-asteella teoriaopintojen laajuus tulisi olla mittavampi kuin alemmilla koulutusasteilla. Myös työpaikalla tapahtuvan ohjauksen sisällöt, menetelmät sekä ohjauksen vaatima ajankäyttö asettavat korkea-asteen oppisopimuskoulutukselle haasteensa. Yhtenä työpaikkaohjauksen kehittämismuotona haastatteluissa esitettiin mm. ohjausryhmämallia, jossa sekä oppilaitos että opiskelija raportoisivat ryhmälle kokemuksiaan ja näkemyksiään. Työpaikkaohjaajan tulisi raportin kirjoittajien mielestä olla tässä raportoinnissa ehdottomasti mukana.

Korkea-asteen oppisopimuskoulutusta koskevassa valtakunnallisessa keskustelussa Mika Saranpää ehdottaa, että oppilaitosjaksot voisivat olla vaikkapa seminaareja, joihin kokoonnuttaisiin yhteenvetoa, ei opetusten, vaan kehittyneen osaamisen jakamista varten. Tiedon prosessointi, uusien tulkintojen synnyttäminen, ellei jopa uuden tiedon tuottaminen uudessa kontekstissa, on tuolloin olennaista. Saranpään mukaan opetuksia aikuiset työssäkäyvät ihmiset kyllä tavoittavat kirjallisuudesta tai muualta riittävästi. (Saranpää 2009, 78.) Ehkäpä paras teorian ja käytännön välinen suhde löytyy tämänsuuntaisen pohdinnan ja kokeilun kautta. Ohjauksen ja prosessoinnin, tulkinnan ja tiedon tuottamisen optimaalinen mahdollistaminen edellyttää ohjausta ja koulutusta myös työpaikkojen ohjaajille.

Vaikka oppimisesta työuran aikana tapahtuu jopa 70 prosenttia työssä tai sen ohessa (Lempinen 2009, 32), ei työssä oppimisen ohjausta ja kehittämistä ole tutkittu vielä riittävästi. Sekä työssä oppimisen ilmiön että oppimisen ohjauksen muotojen tutkimusta tulisi Kaija Collinin mukaan edelleen syventää.

Hän pitää erityisen kiintoisana eri toimintaympäristöjen työkäytäntöjen sekä työntekijöiden kehittämis- ja oppimistavoitteiden ja -toiveiden analysointia, ennen kuin ryhdytään kokeilemaan ja kehittämään varsinaisia ohjauskäytäntöjä. Sen lisäksi, että työyhteisössä tapahtuva ohjaus hyötyisi tuloksista, niitä voitaisiin käyttää myös koulutusta kehitettäessä. (Collin 2009, 214–215).

Oppisopimuskoulutuksen kehittämisessä tarjoutuu ohjaajille, kouluttajille ja tutkijoille otollinen yhteistyömahdollisuus, jossa oppimisteoreettiset näkökohdat ja työn erityisvaatimukset voidaan pyrkiä sovittamaan yhteen autenttisisessa kontekstissa. Yhteistyöstä hyötyisivät kouluttajien ja tutkijoiden ohella ennen muuta opiskelijat ja heidän työnantajansa, työyhteisönsä ja –organisaationsa.

Kirjallisuus ja lähteet

Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus. AKKU-johtoryhmän väliraportti. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:20. Helsinki: Opetusministeriö.

Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus. AKKU-johtoryhmän toimenpideehdotukset (toinen väliraportti). Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:11. Helsinki: opetusministeriö. http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2009/Ammatillisesti_suuntautuneen_aikuiskoulutuksen_kokonaisuudistus.html?lang=fi

Collin, Kaija 2009: Työssä oppiminen prosesseina ja ohjauksen haasteina. – Eteläpelto, Anneli Collin, Kaija & Saarinen, Jaana (toim.): Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY.

Die Universität Kassel, Deutschland www.uni-kassel.de

Gröhn, Irene 2009: Vahvat osaamisketjut ja korkea-asteen oppisopimusmalli. – Gröhn, Irene (toim.) Näkökulmia korkea-asteen oppisopimuksen kehittämiseen. Haaga-Helia kehittämisesraportteja 1/2009. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, 115–136. <http://www.haaga-helia.fi/fi/tutkimus-ja-kehityspalvelut/julkaisut/liitteet/NakokulmaWeb.pdf>

Hallituksen esitys Eduskunnalle vuoden 2009 lisätalousarvioksi 3.2.2009 http://budjetti.vm.fi/indox/tae/2009/ta_2009.html

Hallitusohjelman toimeenpanon arviointi hallituskauden puolivälissä. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 14/2009. Helsinki: Valtioneuvosto. <http://www.vnk.fi/julkaisukansio/2009/j14-hallitusohjelman-toimeenpanon-arviointi/pdf/fi.pdf>

Hankerahoitus korkeakoulutettujen oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen tarjontaan. Opetusministeriön kirje ammattikorkeakouluille ja yliopistoille 16.3.2009, Dnro 58/522/2009 <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/Hankkeet/akku/liitteet/oppistyyppinen.pdf>

Helander, Elisabeth & Ahola, Johanna & Huttunen, Jussi & Lahtinen, Markku & Okko, Paavo & Suomalainen, Heikki & Virtanen, Ilkka & Holm, Karl & Mustonen, Kirsi 2009: Lisää yhteistyötä alueiden parhaaksi. Yliopistokeskusten arviointi. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 2009:1. Helsinki. (KKA 1/2009) http://www.kka.fi/index.phtml?C=262&product_id=189&s=78

International Challenges in the Apprenticeship Training, Helsinki 21st – 23rd April 2009. Seminar presentations. Helsinki: Cimo ja opetushallitus. <http://209.85.129.132/search?q=cache:3unanmi0f9oJ:www.cimo.fi/Resource.phx/cimo/elinikainen-oppiminen/leonardo-da-vinci/tilaisuudet2009/apprenticeship22-230409.htx+International+Challenges+in+the+Apprenticeship+Training,+Helsinki+21st+%E2%80%93+23rd+April+2009,&cd=1&hl=fi&ct=clnk>

Kauppi, Antti 2009: Korkea-asteen oppisopimustyyppisen koulutuksen erityispiirteitä. – Gröhn, Irene (toim.) Näkökulmia korkea-asteen oppisopimuksen kehittämiseen. Haaga-Helia kehittämisesraportteja 1/2009. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, 41–52. <http://www.haaga-helia.fi/fi/tutkimus-ja-kehityspalvelut/julkaisut/liitteet/NakokulmaWeb.pdf>

Koulutus ja tutkimus vuosina 2007–2012. Kehittämissuunnitelma. Helsinki: Opetusministeriö. http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/asiakirjat/kesu_2012_fi.pdf.

Korkeakoulupohjaisen yrittäjyyden kehittäminen. Opetusministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön korkeakoulupohjaisen yrittäjyyden edistämisen yhteistyöryhmän muistio. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:10. Helsinki: Opetusministeriö.

Lahtinen, Markku 2009: Korkea-asteen oppisopimuskoulutus on odotettu vaihtoehto. – Gröhn, Irene (toim.) Näkökulmia korkea-asteen oppisopimuksen kehittämiseen. Haaga-Helia kehittämisesraportteja 1/2009. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, 23–28. <http://www.haaga-helia.fi/fi/tutkimus-ja-kehityspalvelut/julkaisut/liitteet/NakokulmaWeb.pdf>

-
- Lankinen Sylva 2008: Mikäs pahan tappaisi. – Lankinen, Sylva & al. (toim.): Ajatuksia oppisopimus-koulutuksesta – koulutuspolitiikkaa eilen ja tänään. Helsinki: Helsingin kaupungin opetusvirasto, 28–60.
- Lempinen Petri 2009: Voiko korkeakoulutettu oppia lisää työpaikalla? – Gröhn, Irene (toim.) Näkökulmia korkea-asteen oppisopimuksen kehittämiseen. Haaga-Helia kehittämisraportteja 1/2009. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, 31–40.
<http://www.haaga-helia.fi/fi/tutkimus-ja-kehityspalvelut/julkaisut/liitteet/NakokolmaWeb.pdf>
- Matkaraportti OPSO PRO –hankkeen tutustumismatka Itävallassa 23-26.4.2008. Julkaisematon raportti.
- Promoting Apprenticeship Training in Europe. Communication from the Commission. Brussels, 18.06.1997 COM(97) Commission of the European Communities)
- Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma 19.4.2007. Helsinki: Valtioneuvosto <http://www.valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/hallitusohjelma-painoversio-040507.pdf>
- Rasku, Seija 2008: Puheenvuoro osaamisen kehittämisen alueellisten asiantuntijaryhmien työkokouksessa Kuopiossa 3.12.2008. Opetusneuvos Seija Rasku, opetusministeriö.
[http://194.89.205.67/lh/ita/sivistys/home.nsf/files/6068A0274D837E1CC2257522002CD45C/\\$file/Rasku_AKKU_03122008.pdf](http://194.89.205.67/lh/ita/sivistys/home.nsf/files/6068A0274D837E1CC2257522002CD45C/$file/Rasku_AKKU_03122008.pdf)
- Saranpää, Mika 2009: Osaamisen tunnistaminen ja työstä oppiminen korkeakoulutasoisesti. – Gröhn, Irene (toim.) Näkökulmia korkea-asteen oppisopimuksen kehittämiseen. Haaga-Helia kehittämisraportteja 1/2009. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, 65–80. <http://www.haaga-helia.fi/fi/tutkimus-ja-kehityspalvelut/julkaisut/liitteet/NakokolmaWeb.pdf>
- Savola, Marita 2009: Aikuiskoulutuksen kokonaisuudistuksen valmistelu etenee – ehdotukset korkeakoulujen oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen mallista julkistettu. – Gröhn, Irene (toim.) Näkökulmia korkea-asteen oppisopimuksen kehittämiseen. Haaga-Helia kehittämisraportteja 1/2009. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, 15–18.
<http://www.haaga-helia.fi/fi/tutkimus-ja-kehityspalvelut/julkaisut/liitteet/NakokolmaWeb.pdf>
- Suomalainen, Heikki 2009: Oppisopimuskoulutuksen yleinen tila sekä sen laadun ja vaikuttavuuden kehittäminen. Selvitysmies Heikki Suomalainen. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:1. Helsinki: Opetusministeriö.
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/tr01.pdf>
- Tuomi, Lauri 2009: Strateginen henkilöstön kehittäminen ja korkea-asteen oppisopimus. – Gröhn, Irene (toim.) Näkökulmia korkea-asteen oppisopimuksen kehittämiseen. Haaga-Helia kehittämisraportteja 1/2009. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, 83–90.
- Tuomisto, Jukka 1986: Teollisuuden koulutustehtävien kehittyminen. Acta Universitatis Tamperensis, ser. A, vol. 209. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Vartiainen, Henri J. & Viinisalo, Kari 2009: Oppisopimuskoulutus Euroopassa – hyviä käytäntöjä etsimässä. Opetusministeriön julkaisuja 2009:11. Helsinki: Opetusministeriö.
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm11.pdf?lang=sv>
- Viinisalo, Kari 2009: Sosiokulttuurinen näkökulma oppisopimuskoulutukseen. – Gröhn, Irene (toim.) Näkökulmia korkea-asteen oppisopimuksen kehittämiseen. Haaga-Helia kehittämisraportteja 1/2009. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, 54–64.
<http://www.haaga-helia.fi/fi/tutkimus-ja-kehityspalvelut/julkaisut/liitteet/NakokolmaWeb.pdf>
- www.mutual-learning-employment.net/HigherApprenticeships.html
-

Liite 1. Kirje organisaatioille

Helsingin yliopisto
Ruralia-instituutti / Hannu Helama

Yhteyskirje lähetetään puhelinkontaktin jälkeen

Hankkeen taustaa ja tavoitteet lyhyesti

Oppisopimustyyppinen koulutus on Suomessa ollut pitkään käytössä perustutkintojen ja ammatillisten tutkintojen suorittamisessa. Työpaikalla oppimisen osuus on tällöin merkittävä.

Tällä hetkellä ei ole mahdollista suorittaa korkeakoulututkintoa (eikä ammattikorkeakoulututkintoa) oppisopimuksella.

Suomessa ollaan miettimässä uudenlaisia vaihtoehtoja, yhtenä korkea-asteen opiskelu oppisopimustyyppisesti ja niin että painopiste on korostetun työelämälähtöinen. Tavoitteita on kirjattu hallitusohjelmaan sekä opetusministeriön toimintasuunnitelmiin koskien koulutusta ja erityisesti sen vastaavuutta ja vaikuttavuutta työ- ja elinkeinoelämän tarpeisiin.

Mahdollisia vaihtoehtoja ovat:

- koko tutkinnon suorittaminen
- tutkinnon osan suorittaminen
- täydennyskoulutus jo tutkinnon suorittaneille

Toivomme että ottaisitte kantaa seuraaviin kysymyksiin soveltuvilta osin.

Kysymyksiä yrityksille/ organisaatioille: (vastaukset yrityksiltä suoraan, järjestöiltä laajemmin koskien jäsenkuntaa)

- 0 paljonko henkilöstönne määrä on/ Etelä-Savossa/ Suomessa
- 1 paljonko toimihenkilöitä/ paljonko korkea-asteen suorittaneita
- 2 onko oppisopimus tuttu opiskeluvälänä
- 3 miltä systeemi vaikuttaa, kommentit yleisesti
- 4 onko organisaatiollanne kokemusta oppisopimuskoulutuksista
- 5 onko teillä itsellä tarvetta/ kiinnostusta, minkälaisiin tarpeisiin
- 6 opiskelijan palkka versus koulutuskorvaus, kannanottoja
- 7 resurssien käyttö ohjaukseen/ saatavuus, korvauskysymykset
- 8 todelliset tehtävät, jotka voisivat tulla kysymykseen
- 9 mahdollinen kiinnostus pilothankkeeseen (tässä vaiheessa tietenkin sitoumuksetta)

Jos on mahdollista, pyytäisin vielä kommenttinne seuraaviin asioihin:

- 10 oppisopimuskoulutuksen yleinen tila Teidän näkökulmastanne
 - 11 oppisopimuskoulutuksen suurimmat ongelmat ja puutteet
 - 12 oppisopimuskoulutuksen suurimmat mahdollisuudet ja miten ne voitaisiin parhaiten saavuttaa
 - 13 miten oppisopimuskoulutuksen vaikuttavuutta voitaisiin parantaa elinkeinoelämän ja yritysten näkövinkkelistä
-

Toimialoja ja tehtäviä, joissa korkea-asteen suorittaneille henkilöille voisi olla tarvetta (nämä on esimerkkejä joiden ei tarvitse rajoittaa miettimistä)

- tutkimus & tuotekehitys
 - tuotanto (it-ala, kemian teollisuus, teknologiateollisuus, metsäteollisuus, yms)
 - talous ja hallinto (toimialasta riippumatta)
 - laadunhallinta
 - ympäristö- ja turvallisuusjohtaminen
 - kemian teollisuus (laajasti)
 - teknologiateollisuus (laajasti)
 - it-ala (laajasti)
 - markkinointi & myynti (laajasti)
 - ympäristöala
 - maatalousala
 - pankki- ja rahoitusala
 - yrittäjyys (on oltava merkittävällä painoarvolla mukana)
 - metsätoimiala
 - tiedotusala
 - kielioinnit, esim. käännöstoimistot
-

Liite 2. Haastatellut organisaatiot

Ahlstöm Glassfibre, suuryritys, emoyritys toimii globaalisti, valmistavaa teollisuustuotantoa
Andritz Oy/ Pulp & Paper ja Savonlinnan tehdas, suuryritys, kansainvälinen, teollisuustuotantoa ja suunnittelua sekä asennustoimintaa
Boliden Harjavalta Oy, kemian ja metallialan suuryritys, toimii globaalisti, ei toimintaa Etelä-Savossa, teollista tuotantoa
Checkmark Oy, pk-yritys Etelä-Savossa, kappaletavaran valmistusta
Control Express Oy, pk-yritys Etelä-Savossa, teollista tuotantoa sekä suunnittelutoimintaa
Ekin Muovi Oy, pk-yritys Etelä-Savossa, valmistavaa tuotantoa
Ensto Oy, valtakunnallinen iso yritys, valmistavaa tuotantoa
Environics Oy, globaalisti toimiva pk-yritys, valmistavaa tuotantoa sekä suunnittelutoimintaa
Etelä-Savon kauppakamari, edustaa suurta joukkoa yrityksiä Etelä-Savossa
Etelä-Savon maakuntakirjasto/ Mikkelin kaupunginkirjasto, julkishallinnon toimija, edustaa isoa joukkoa alan toimijoita, mukana myös valtakunnallisessa strategiatyössä
Etelä-Savon Maakuntaliitto, julkishallinnon toimija ja merkittävä suunnittelija sekä päätöksentekijä
Etelä-Savon metsäkeskus, metsäalan alueellinen toimija
Etelä-Savon Metsänhoitoyhdistysten liitto, metsäalan alueellinen toimija, edustaa isoa joukkoa metsänhoitoyhdistyksiä ja metsänomistajia
Etelä-Savon Osuuspankki, alueellinen rahoitusalan yritys
Etelä-Savon TE-keskus, alueellinen valtionhallinnon toimija, merkittävä suunnittelija ja päätöksentekijä
Etelä-Savon ympäristökeskus, alueellinen valtionhallinnon ympäristöviranomaisen
Etelä-Savon yrittäjät ry, edustaa suurta joukkoa pääosin pk-sektorin yrityksiä Etelä-Savossa
Exel Oy, iso kansainvälinen yritys, valmistavaa tuotantoa
Helprint Oy, iso painoalan yritys, valmistavaa tuotantoa
Itä-Suomen teknologiateollisuus ry, edustaa suurta joukkoa teknologiyrityksiä Itä-Suomen alueella
Joensuun seudun kehittämissyhtiö Josek
Juvan Osuuspankki, alueellinen rahoitusalan yritys
Järvi-Suomen Portti Oy, valtakunnallinen elintarvikealan yritys, valmistavaa tuotantoa
Kiilto Oy, kansainvälinen kemian alan suuryritys
Kiilto Clean Oy, kansainvälinen kemian alan iso yritys
KM Yhtymä/ KM Pakkaus Oy, keskisuuri paino- ja elintarvikepakkausalan yritys, valmistavaa tuotantoa
Länsi-Savo konserni, keskisuuri alueellinen monialayritys, lehti- ja painoala
Metsäliitto Suomi, suuri metsäsektorin toimija, sekä teollisuutta että puukauppaa
Metsäliitto Etelä-Savo, alueellinen metsäalan toimija, sekä teollisuutta että puukauppaa
Metsäntutkimuslaitos/ Metla Joensuu, metsäalan tutkimuslaitos
Metsäntutkimuslaitos/ Metla Punkaharju, metsäalan tutkimuslaitos
Mikkelin kaupunki
Mikkelin seudun teknologiateollisuus ry, alueellinen järjestö, edustaa Mikkelin alueen teknologiyrityksiä
Moilas Oy, elintarvikealan keskisuuri yritys, valmistavaa tuotantoa
Mondo Minerals Branch Finland, iso kansainvälinen mineraalidemian ja kaivosalan yritys, valmistavaa tuotantoa
Mäntyharjun Havu apteekki
Mölnlycke Oy, iso kansainvälinen hygienia-alan yritys, valmistavaa tuotantoa
Nordea Oyj, suuri kansainvälinen rahoitusalan yritys
Norilsk Nickel, suuri kansainvälinen metallialan yritys, ei toimintaa Itä-Suomessa

OMG Chemicals Oy, suuri kansainvälinen kemian alan yritys, ei toimintaa Itä.-Suomessa
OR-Group, suurehko puualan yritys, valmistavaa tuotantoa
Oriola Oy, suuri instrumenttialaitealan yritys, vain kaupallista toimintaa Itä-Suomessa
Osuuskauppa Suur-Savo, suuri alueellinen kaupan alan toimija
Outokumpu Tornio Works, suuri kansainvälinen metalliteollisuuden toimija, valmistavaa tuotantoa, ei toimintaa Itä-Suomessa
ProAgria Etelä-Savo, maaseutualan toimija
Rejlers Oy, suunnittelualan suuri toimija
Savcor konserni, pintakäsittelyalan suuri ja globaali toimija, myös valmistavaa tuotantoa
SOK-konserni, suuri kansallinen kaupan alan yritys
Stora Enso Oyj, suuri globaalisti toimiva metsäteollisuusyritys
Suomen käännöstoimistojen liitto, edustaa n 25 alan käännöstoimistoa, joista pohjoisin Lahdessa
Suomen ympäristökeskus, valtakunnallinen julkishallinnon toimija
Suur-Savon Sähkö Oy, alueellinen suurehko sähköalan yritys
UPM Kymmene, Pellos, suuri kansainvälinen metsäalan yritys
Uusyrittäjäkeskus Dynamo, alueellinen pk-sektorin yritysten toimija
Veisto Oy, suuri kansainvälinen puutuotealan ja konevalmistuksen yritys, valmistavaa tuotantoa ja asennusta
Viljavuuspalvelu Oy, merkittävä analyysipalveluiden tuottaja
Visko Teepak Oy, elintarvikepakkauksien kansainvälinen yritys, ei toimintaa Itä-Suomessa



Helsingin yliopisto
Ruralia-instituutti
ISBN 978-952-10-5405-1 (pdf)
ISSN 1796-0630 (pdf)
www.helsinki.fi/ruralia