



Selvitys työn ohessa suoritettavista koulutuksista

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus Jotpa

13.12.2024

Innolink

Mikko Ulander

Petteri Halmela

Helena Kultanen

Meiju Ahomäki

Henrik Sievers

Alikonsulttina FCG

Kirsi Siltanen

Marika Koramo

Sisältö

01 Johdanto	4
01.1 Selvityksen tausta, tavoitteet ja toteuttajat	4
01.2 Selvityksessä sovellettava arviointi ja sen rajaus	6
02 Data-analyysi työn ohessa suoritettavien koulutusten suorittamisesta	8
02.1 Analyysin taustaa ja käytettävissä olevat aineistot	8
02.2 Koulutustoteutusten hakemukset ja tarjoukset	9
02.2.1 Valtionavustuksilla toteutetut koulutukset	9
02.2.2 Hankintana toteutetut koulutukset	10
02.3 Suoritustiedot	12
02.3.1 Suoritustietojen vertailu koulutusten välillä	12
02.3.2 Tilastollinen tarkastelu todennäköisyydestä keskeyttää tai läpäistä koulutus	13
02.4 Opiskelijapalautteet	13
02.4.1 Opiskelijoiden taustatiedot	13
02.4.2 Tuloksia opiskelijapalautteista	15
03 Laadulliset haastattelut	18
03.1 Taustaa	18
03.2 Koulutuksen järjestäjät	18
03.2.1 Koulutukseen hakeutuminen ja opintojen seuranta	18
03.2.2 Koulutuksen työelämälähtöisyyden ja tuloksellisuuden varmistaminen	19
03.2.3 Tunnistetut haasteet koulutuksiin osallistumisessa	20
03.2.4 Tunnistetut haasteet koulutuksien loppuun saattamisessa	21
03.2.5 Toimivat käytännöt	22
03.3 Työnantajat	25
03.3.1 Osaamisen kehittäminen ja ylläpito	25
03.3.2 Koulutusten vaikutukset ja hyödyt	26
03.3.3 Ulkopuoliseen koulutukseen osallistuminen	26
03.3.4 Koulutusten käytännön järjestelyt ja seuranta	27

03.3.5 Monimuoto-opiskelu ja etäkoulutukset.....	29
03.3.6 Koulutuksen kustannukset, hyödyt ja esteet	30
03.3.7 Yhteistyö koulutuksen järjestäjän kanssa.....	30
04 Asiantuntijapaneeli	32
04.1 Kuvaus toteutuksesta	32
04.2. Palautteet paneelin asiantuntijoilta	32
05 Yhteenveto	35
05.1 Yleiset piirteet työn ohessa suoritettavuudesta	35
05.2 Koulutustavoitteet ja -intressit ohjaavat osuvia keinoja työn ohessa suoritettavuuteen	36
05.3 Ehdotukset koulutuspiloteiksi	41
05.4 Kriteeristö rahoitettavien koulutusten arviointiin	43
Liitteet	45
A. Pilottikoulutukset	45
B. Kirjallisuuskatsaus työn ohessa opiskelua tukeviin järjestelyihin	51
B.1 Koulutustoteutukset ja työhön liittyvät järjestelyt	51
B.2 Koulutuksen järjestäjään ja työnantajaan liittyvät tekijät.....	54
B.3 Jatkuvan oppimisen rahoitukseen ja kustannuksiin liittyvät tekijät	56
C. Lähteet	58

01 Johdanto

01.1 Selvityksen tausta, tavoitteet ja toteuttajat

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (Jotpa) laissa säädetty tehtävä on edistää työikäisen väestön osaamisen kehittämistä ja osaavan työvoiman saatavuutta. Näitä se toteuttaa muun muassa analysoimalla osaamis- ja työvoimatarpeiden ennakointitietoa ja rahoittamalla tutkintoa lyhyempiä koulutuksia. Koulutusten pääasialliset kohderyhmät ovat työssä ja työvoiman ulkopuolella olevat henkilöt.

Vuosien 2022 ja 2023 aikana Jotpa on rahoittanut yhteensä noin 330 eri osaamispalvelutoteutusta. Osaamispalvelut ovat koulutuksia tai niitä tukevia palveluita, kuten ohjauspalveluita. Yhteissummaltaan osaamispalvelut ovat olleet näinä vuosina noin 85 miljoonaa euroa, ja niihin on tavoitettu tai tavoitellaan 30 000 opiskelijaa.

Työssä olevat ovat Jotpan rahoittamien koulutusten keskeisimpiä kohderyhmiä. Jotpan rahoittamat koulutukset tulee lähtökohtaisesti voida suorittaa työn ohessa eli siten, että osallistuja voi opiskella ja käydä työssä samaan aikaan. Rahoituspäätöksissä ei kuitenkaan ole toistaiseksi määritelty tarkemmin keinoja, joilla työn ohella suoritettavuutta varmistetaan ja tuetaan.

Osana toimintansa tavoitteiden edistämistä Jotpa on kilpailuttanut palveluntarjoajan toteuttamaan selvityksen, jolla selvitetään Jotpan rahoittamissa koulutuksissa käytössä olevia työn ohessa opiskelun malleja ja niiden kustannuksia. Selvityksen toteuttajaksi valittiin Innolink Research Oy. Selvitykseen sisältyvän analyysin pohjalta muotoillaan lisäksi perustellut ehdotukset koulutuspiloteiksi.

Selvityksen taustalla on aikuiskoulutustuen lakkauttaminen 1.8.2024 lukien, mikä nopeuttaa systeemistä muutosta, jossa työikäisten osaamista kehitetään pääasiassa työn ohessa ja työhön kytkettynä eikä se pääsääntöisesti edellytä poissaoloa työstä tai edellyttää sitä nykyistä vähemmän. Aikuiskoulutustuen lakkauttamisen vuoksi tarvitaan nopealla aikataululla lisää tietoa sellaisesta koulutuksesta, joka voidaan suorittaa osittain tai kokonaan kokoaikaisen työn ohessa ilman merkittäviä negatiivisia vaikutuksia koulutuksen aikaiseen työpanokseen. Tietoa tarvitaan erityisesti siitä, millaisia koulutuksia Jotpan olisi tarkoituksenmukaisinta rahoittaa ja koulutusjärjestelmän perusrahoituksella laajemminkin tarjota.

Jotpa kävi itse läpi syksyllä 2023 rahoittamiensa sosiaali- ja terveydenhuollon sekä varhaiskasvatuksen toimialojen koulutusten avustushakemuksia ja väliraportteja tarkastellakseen työn ohessa suoritettavuutta. Näitä aloja tarkasteltiin, koska aikuiskoulutustuen käyttö on painottunut näille aloille. Läpikäytyjä hankesuunnitelmia oli yhteensä 96. Läpikäynnin perusteella tunnistettiin joitakin tekijöitä, jotka todennäköisesti edistävät työn ohessa opiskelua. Nämä jakautuvat seuraaviin kokonaisuuksiin:

- hakevaan toimintaan liittyvät (opiskelijahankinta)
- opintojen aikaiset tukitoimet (opintojen etenemisen ja läpäisyn varmistaminen)
- itse koulutuksen työn ohessa suorittaminen.

Innolinkin selvitys jatkaa Jotpan omaa alustavaa tarkastelua rahoitettujen koulutusten työn ohessa suoritettavuudesta ja vaikuttavuudesta.

Innolinkin toteuttaman selvityksen tavoitteena on ollut

- 1) tunnistaa toimivia ja laadukkaita koulutuspalveluiden toteuttamiseen sekä työpaikkojen käytäntöihin liittyviä toimintamalleja ja tekijöitä, jotka todennetusti edistävät ja mahdollistavat työn ohessa opiskelun Jotpan rahoittamissa koulutuksissa
- 2) tunnistaa koulutuksen rahoittajan näkökulmasta kustannustehokkaimmat tavat toteuttaa koulutusta siten, että se on suoritettavissa työn ohessa
- 3) arvioida tunnistettujen toimivien mallien keskimääräiset kustannukset työnantajille ja osallistujille
- 4) esittää analyysin pohjalta perusteltu ehdotus pilotoitaviksi koulutuskokonaisuuksiksi.

Selvityksen tarkoitus on auttaa Jotpaa kehittämään, ottamaan käyttöön ja skaalamaan malleja, jotka mahdollistavat osaamisen kehittämisen ja pätevytyksen työn ohessa. Selvityksen kohdentumista kuvattujen tavoitteiden välillä on tarkennettu Jotpan ja Innolinkin yhteistyössä määrittelyvaiheessa.

Innolinkin tutkimussuunnitelma a) lähestyy tutkimuskysymystä aineistolähtöisesti ja b) keskittyy rajatusti työn ohessa tapahtuvan opiskelun mallien hyvien käytänteiden ja opiskelusta syntyvien kustannusten tarkasteluun. Jotpan työttömille suunnattujen koulutusten kohderyhmästä mahdollisesti esiin nousevat havainnot on täten nähtävä luonteeltaan anekdoottisina.

Selvitys on toteutettu vuoden 2024 aikana aktiivisessa vuorovaikutuksessa Jotpan kanssa. Toteutus rakentuu viidestä toisistaan jatkojalostavasta työvaiheesta:

- 1) kirjallisuuskatsaus aiheesta jo kansallisesti ja kansainvälisesti olemassa olevaan tietoon
- 2) tietokanta-analyysi Jotpan opiskelija- ja suoritusdataan sekä koulutettavien palautteeseen
- 3) koulutuksenjärjestäjä- ja työnantajahaastattelut
- 4) asiantuntijatyöpajat ja koulutuspilottiehdotusten muodostaminen
- 5) koontianalyysin tuottaminen ja raportointi.

Lisäksi Innolink laatii ehdotuksen kriteeristöä, jota Jotpa voi hyödyntää rahoitettavien koulutusten arvioinnissa ja rahoituksen kohdentamisessa.

Tavoite on, että pilotoituja koulutusmalleja otetaan myöhemmin käyttöön Jotpan rahoittamissa ja hankkimissa koulutuksissa ja muualla toteutettavassa työssä oleville suunnatussa koulutustarjonnassa.

Selvityksen toteutuksesta Innolinkillä vastannut asiantuntijatiimi on koostunut sekä koulutussektorilla kokeneista tutkimusasiantuntijoista (Mikko Ulander ja Petteri Halmela), raportoinnin ja arviointien asiantuntijoista (Helena Kultanen ja Henrik Sievers) ja tutkimusprojektionnin asiantuntijasta (Meiju Ahomäki). Selvityksen analyysien tuottamista, pilottien muodostamista ja kokonaisarvioinnin kirjoittamista ovat alikonsultteina tukeneet lisäksi FCG:n asiantuntijat (Kirsi Siltanen ja Marika Koramo).

Selvityksen löydökset on koottu ja sanoitettu tähän raporttiin sekä osavaiheittain eriteltyinä että kokonaisanalyysinä. Muodostetut pilottiehdotukset ovat liitteinä dokumentin lopussa.

Innolink kiittää Jotpaa luottamuksesta toimeksiannon toteuttamiseen.

01.2 Selvityksessä sovellettava arviointi ja sen rajaus

Analyysikokonaisuus aloitettiin Innolinkin ja Jotpan yhteisellä määrittelyosuudella. Osana tätä määrittelytyötä ja hyödyntäen myös alustavia desk studyn ja data-analyysin löydöksiä muodostettiin selvityksessä edistettävän arvioinnin tueksi IOOI-mallia (mm. Sitra, 2014) soveltava jäsennys tietokattauksesta, jolle analyysi voidaan rakentaa. IOOI-lyhenne muodostuu englanninkielisistä termeistä input, output, outcome ja impact, suomennettuna panos, tuotos, vaikutus ja vaikuttavuus. Nämä kiteytettiin käsillä olevaan arviointiin soveltuviksi seuraavin termein:

Input eli panos	Koulutuksen resursointi (aika ja raha)
Output eli tuotos	Koulutus (koulutuksen toteutus ja muoto)
Outcome eli vaikutus	Muutos osaamisessa
Impact eli vaikuttavuus	Muutos toimintaympäristössä

IOOI-mallin sisällöiksi nostettiin Innolinkin ja Jotpan yhteistyöllä tärkeimpiä tietosisältöjä, joita oletettiin arvioinnissa tarvittavan ja joista tunnistettiin tietoa saatavan. Sovellettu IOOI-malli on kuvattu seuraavalla sivulla. Kuten monesti (mm. Sitra, 2021) myös nykyisessä tarkastelussa vaikuttavuuden arviointi esitetyllä IOOI-mallilla nojaa monimenetelmällisyyteen. Kun IOOI-jatkumolla eteenpäin liikuttaessa tarkastellaan kehitystä tiedonkeruumetodeja ja lukuisia eri tietolähteitä yhdistäen, kasvaa epävarmuustekijöiden painoarvo suhteessa arvioinnissa tehtäviin havaintoihin. Tämän vuoksi Innolink on pyrkinyt tarkastelemaan jokaista tiedonkeruuvaihetta ensisijaisesti omana analyysikokonaisuutenaan jättäen IOOI-mallin mukaiselle eri vaiheiden yli ulottuvalle arvioinnille roolin ennen kaikkea eri vaiheet yhteen tuovassa loppuanalyysissa. Tarkasteltavia teemoja on pyritty kuitenkin kuljettamaan loogisena jatkumona eri tarkasteluvaiheissa.

Toinen rajaava tekijä IOOI-arviointimallin käytössä liittyy siihen, että koulutusten vaikutukset ja vaikuttavuus syntyvät pitkällä, vuosien aikajänteellä. Nyt tarkastelun kohteena olevat koulutukset on kuitenkin rahoitettu ja toteutettu Jotpan perustamisen jälkeen vuodesta 2021 eteenpäin. Jotpan rahoittamien koulutusten laaja-alaisemmista tai pitkäjänteisemmistä vaikuttavuuksista toimintaympäristön kehitykseen ei ole kertynyt vielä kolmessa vuodessa laaja-alaista näyttöä. Erityisesti näistä syistä IOOI-mallia ei ole käytetty selvityksessä vahvana arviointirakenteena vaan sitä on hyödynnetty ennen kaikkea a) saatavilla olevien tietosisältöjen tunnistamiseen yhteistyössä Jotpan kanssa, b) analyysiin sisällytettävien tietolähteiden määrittelyyn, c) selvityksen lisätietotarpeiden tunnistamiseen (mm. haastattelusisällöt) ja d) arvioinnin vaikuttavuuspolkuna vain reflektiivisesti.

Toteutettava arviointi kohdentuu täten laajempien yhteiskunnallisten vaikutusten sijaan Jotpan rahoittamien koulutusten konkreettisten panos-tuotos-vaikutus-ulottuvuuksien tunnistamiseen, mittaamiseen ja analysointiin sekä näiden mahdollisten riippuvuuksien erittelyyn. Koulutusten yhteiskunnallisten vaikutusten sijaan keskitymme tarkastelussamme koulutusten toteutusmuotoihin sekä niistä opiskelijoille, työnantajille ja koulutuksen järjestäjille syntyviin kustannuksiin ja hyötyihin.

Huomioiden selvitykseen jo toteutusvaiheessa kohdistuneet laajat odotukset selvityksen toteuttajat katsovat, että toimeksiannon rajaukset on tärkeää purkaa auki heti raportin johdannossa. Innolinkin toimeksianto on rajattu Jotpan rahoittamien koulutusten toteutusmuotojen ja kustannusten arviointiin. Se ei esimerkiksi kata ratkaisujen löytämistä aikuiskoulutustukea korvaamaan. Viittaukset tällaisiin ulkoisiin teemoihin ovat luonteeltaan viitteellisiä ja olennaisia vain siinä määrin kuin ne luovat konkreettisia heijasteita Jotpan rahoittamien koulutusten tarkasteluun. Lisäksi painotamme, että analyysimetodimme on aineistolähtöinen, minkä vuoksi sekä kokonaisanalyysi että osatarkastelut muodostuvat sellaisiksi, millaisiksi tietopohja ne ohjaa. Analyysi ei huomioi mahdollisia päällekkäisyyksiä muissa rahoitusinstrumenteissa tai ota kantaa tietopohjasta nousevien havaintojen laajempaan uutuusarvoon.

PANOS / INPUT: KOULUTUKSEN RESURSOINTI	TUOTOS / OUTPUT: KOULUTUS	VAIKUTUS / OUTCOME: MUUTOS OSAAMISESSA	VAIKUTTAVUUS / IMPACT: MUUTOS TOIMINTAYMPÄRISTÖSSÄ
OPISKELIJA: <ul style="list-style-type: none"> - Pystyyn suorittamaan opinnot hyvin työn/muun elämän ohessa - Otin opintojen vuoksi vapaata työstä (esim. opintovapaata, palkattomia vapaapäiviä tms..) - Mittari, työstä tarvittun vapaan määrä, käytetyn vapaa-ajan määrä 	OPISKELIJA: <ul style="list-style-type: none"> - Sain suoritettua opinnot tarkoitettulla tavalla ja laajuudella - Mittari: opintosuoritteet (opintopisteet, sertifikaatit, pätevyudet, todistukset) 	OPISKELIJA: <ul style="list-style-type: none"> - Koulutus on lisännyt ammattitaitoani. - Voin hyödyntää koulutuksessa oppimaani nykyisessä työssäni - Koulutus innosti minua jatkamaan opintoja, ja aion opiskella lisää tämän koulutuksen jälkeen. - Opiskelutaitoihin ja oppimisen haasteisiin liittyvästä ohjauksesta oli minulle hyötyä. - Mittari: palautekysely "Uskon koulutuksen tuottavan joitakin seuraavista konkreettisista hyödyistä.." 	OPISKELIJA: <ul style="list-style-type: none"> - Työurani on jatkunut/olen työllistynyt/ansioni ovat parantuneet - Olen tyytyväisempi työhöni/elämään - Mittari: työllistymiskehitys, ansiokehitys (rekisteriseuranta, seurantakyselyt)
TYÖNANTAJA: <ul style="list-style-type: none"> - Osaamistarpeiden tunnistamiseen käytetty työ ja työvälineet - Työntekijä käyttää työaikaan työaikajoustoja/vapaa-aikaansa työnantajalle merkityksellisten opintojen suorittamiseen - Työpaikkaohjaajan käyttämä aika (tehtävään saatu ohjaus ja opastus & opiskelijan ohjaamiseen käytettävä aika miinus yhteiskunnan resursointi) - Kuinka paljon resursseja työnantaja käyttänyt opiskelijahankintaan, opiskelijoiden työpaikkaohjaaminen (aikaresurssi); sijaisuusjärjestelyt ja näiden kustannukset - Sain työnantajaltani luvan käyttää työaikaan opintojen suorittamiseen (esim. tehdä opintoihin liittyviä tehtäviä työajalla, osallistua lähiopetukseen työajalla). - Työnantajana kustannamme opintojen edellyttämiä muita kustannuksia (opinnot, matkat, majoitukset) - Mittarit: Arvio opintojen suorittamiseen käytetystä työajasta (tunteina), Arvio muusta rahallisesta tuesta/resursseista osaamistarpeiden, koulutuksen, koulutusrekrytinnin ja ohjaamisen toteutuksessa. 	TYÖNANTAJA: <ul style="list-style-type: none"> - Osaamistarvekartoituksen tulokset - Koulutukseen hakeutuneet työntekijät - Työntekijän suorittamat opinnot - Harjoitus- ja opinnäytetyöt tai oppisopimustuotos - Työpaikkaohjaus - Mittarit: opintosuoritteiden määrä, tuotosten määrä, ohjauksen määrä 	TYÖNANTAJA: <ul style="list-style-type: none"> - Opiskelijan tuomaa tietoa, taitoa, työskentelytapoja, työhyvinvointia on hyödynnetty/jaettu työyhteisössä - Tuottavuus, uudet tuotteet - Pätevyityneet työntekijät (tutkinto) - Mittarit: pätevien työntekijöiden osuus 	TYÖNANTAJA: <ul style="list-style-type: none"> - Työ on tuottavampaa ja/tai turvallisempaa ja/tai asiakkaat ovat tyytyväisempiä - Pätevän työvoiman saatavuus helpottunut - Työnantajan kyky hyödyntää osaamisen kehittämisen välineitä ja työntekijöiden osaamista paranee ja systematisoituu - Mittarit: kyselytieto tai arvio tuottavuuden/turvallisuuden/asiakastytytyväisyyden paranemisesta, kouluttautuvien työntekijöiden määrän muutokset
KOULUTTAJA: <ul style="list-style-type: none"> - Kouluttajan esityöt hankehauissa ja koulutus suunnittelussa - Mahdolliset rekrytointikustannukset (hanketyöntekijät ja kouluttajat) - Koulutuksen organisointi, toteutusmuodot. - Järjestäminen (menoluokat avustus/hankinta) - Koulutuksen osuus kokonaiskustannuksista - Tukitoimien osuus kokonaiskustannuksista - Ohjauksen osuus kokonaiskustannuksista 	KOULUTTAJA: <p>Mittarit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Annetut opetus- ja ohjaustunnit ja tuotetut opintomateriaalit - Suoritettujen opintojen määrä ja arvosanat - Palautekyselyn tulokset: <ul style="list-style-type: none"> - Opiskelutaitoihin ja oppimisen haasteisiin liittyvästä ohjauksesta oli minulle hyötyä. - Uraohjauksesta oli minulle hyötyä - Olen kokenut hyödylliseksi muun saamani tuen - Koulutuksessa käytetty oppimateriaali ja annetut tehtävät olivat laadukkaita ja tukivat oppimistani. - Kouluttaja/kouluttajat olivat asiantuntevia ja ammattitaitoisia 	KOULUTTAJA: <ul style="list-style-type: none"> - Syventynyt ymmärrys työelämän osaamistarpeista (vahva perusosaaminen ja ajankohtaiset tarpeet) sekä toimintatavoista - Syventynyt osaaminen ja suunnitella ja toteuttaa työn ohessa suoritettavissa olevaa, työelämälähtöistä koulutusta - Miten kouluttaja osaa kehittää koulutusta, joka on helposti suoritettavissa työn ohessa ja joka on työelämälähtöistä 	KOULUTTAJA: <ul style="list-style-type: none"> - Sujuvammat, joustavammat ja monimuotoisemmat työelämälähtöiset koulutuskäytännöt ja -sisällöt - Hyvien toimintamallien skaalaaminen perustoimintaan tai organisaation ulkopuolelle.
YHTEISKUNTA: <ul style="list-style-type: none"> - 27 opiskelijatyötunnin hinta - Laskutettu 27 opiskelijatyötuntia - Hankinnan kokonaisarvo, määritelty kilpailutuksessa (avustus) - Laskutettu kokonaissumma = toteutunut avustus - Myönnetty avustus - Toteutunut avustus (myönnetty avustus miinus palautus/takaisinperintä)/ suhteessa suoritteisiin - Ehdotettu budjetti (vain avustukset) 	YHTEISKUNTA: <ul style="list-style-type: none"> - Kustannustehokkuus ja tulokellinen tehokkuus (suoritteet / kustannukset, opiskelijat / kustannukset) - Keskeyttäneiden osuus 	YHTEISKUNTA: <ul style="list-style-type: none"> - Koulutusrahoituksen kohdentuminen tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti työelämätarpeisiin - Osaamisen vahvistuminen työpaikoilla - Osaamispalveluiden hyödyntämisen paraneminen työpaikoilla. 	YHTEISKUNTA: <ul style="list-style-type: none"> - Kohtaannon paraneminen - Kansallinen osaamistason nousu - Pätevän työvoiman saatavuuden paraneminen - Tuottavuuden/turvallisuuden/ hyvinvoinnin kasvu.

02 Data-analyysi työn ohessa suoritettavien koulutusten suorittamisesta

02.1 Analyysin taustaa ja käytettävissä olevat aineistot

Data-analyysin tavoitteena on tunnistaa, millaiset koulutustoteutukset ja opiskelijoiden työpaikkojen käytännöt edistävät ja mahdollistavat työn ohessa opiskelun. Lisäksi tarkasteltiin erilaisten koulutustoteutusten kustannusrakenteita. Data-analyysi tuottaa selvitystyön muiden aineistojen ohella ehdotuksia koulutustoteutuksista, jotka edistävät työn ohessa opiskelua.

Data-analyysin aineistoina käytettiin Jotpan rahoittamien koulutusten suoritustietoja sekä opiskelijapalautteita. Suoritustietoja täydensivät Jotpan valtionosuudella tai hankintana tarjottujen koulutusten sisältöjä ja kustannuksia kuvaavat valtionavustus- ja hankinta-asiakirjat sekä opiskelijoiden taustoja kuvaavat tiedot (seuraava taulukko).

Opiskelijapalautteita oli käytettävissä 1 834 kappaletta. Ne on kerätty maaliskuu-toukokuussa 2024. Palautteet käsittelevät yhteensä 128:aa eri koulutusta. Yhtä koulutusta kohden on keskimäärin 14 vastausta vastausmäärän vaihteluvälin ollessa 1–129. Vastaavasti opiskelijoiden taustatietoja on ollut käytettävissä 7 641 opiskelijalta 221:stä eri koulutuksesta ja suoritustietoja 10 172 opiskelijalta 196:sta eri koulutuksesta. Opiskelijoiden taustatiedot sekä opiskelijapalautteet olivat asianumeron kautta yhdistettävissä tiettyyn koulutukseen mutta ei näiden yli ristiin henkilötason tarkastelujen toteuttamiseksi.

Aineistotyyppi	Kattavuus	Rajoitteet
Suoritustieto	10 172 opiskelijaa, 196 koulutusta	
Opiskelijoiden taustatieto	7 641 opiskelijaa, 221 koulutusta	Yhdistettävissä muihin aineistoihin vain asianumeron kautta eli koulutuksen tasolla mutta ei esimerkiksi opiskelijapalautteeseen tai suoritustietoon.
Opiskelijapalaute	1 834 opiskelijaa, 128 koulutusta	Vain ajalta maaliskuu-toukokuu 2024. Vastausväli 1–129 palautetta per koulutus.
Valtionavustusten hakuilmoitukset ja rahoitustiedot	22 valtionavustusta, 322 näistä rahoitettua hanketta	Kustannustiedot 133 hanketta, tavoiteopiskelijamäärä 280 hanketta, koulutuksen laajuus 132 hanketta.
Hankintailmoitukset ja rahoitustiedot	47 hankintailmoitusta, 169 rahoitettua koulutusta	

Aineistot eivät ole kattavia, ja monissa tarkasteluissa vertailtavien ryhmien koot jäävät suhteellisen pieniksi. Lisäksi vain osaan koulutuksista oli saatavilla kaikki tietueet, joten läpi aineistojen kattavia analyysejä ei voitu tilastollisin menetelmin suorittaa. Analyysit on näistä syistä toteutettu pääosin kustakin

aineistojoukosta kerrallaan. Mahdollisuuksien mukaan on pyritty tarkastelemaan myös aineistojen välisiä suhteita.

Edellä mainittujen näkökulmien vuoksi data-analyysin tuloksia tulee tulkita ja tarkastella suuntaa antavina. Varauksineenkin löydöksiä pystyttiin kuitenkin hyödyntämään osana selvityksen kokonaisuutta nostamalla mahdollisia vaikutussuhteita ja merkityksellisiä tekijöitä keskusteltavaksi koulutustoimijoiden, työnantajien ja rahoittajien välillä.

02.2 Koulutustoteutusten hakemukset ja tarjoukset

02.2.1 Valtionavustuksilla toteutetut koulutukset

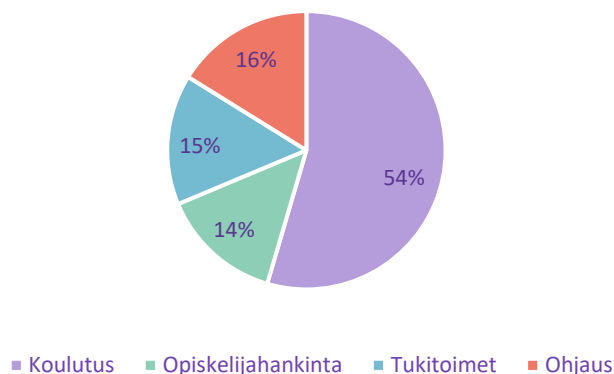
Jotpan valtionavustukset on tarkoitettu ammatillisen koulutuksen, korkeakoulutuksen tai vapaan sivistystyön järjestäjille. Ne on tarkoitettu olemassa olevien, säänneltyjen koulutusten tai niitä tukevien muiden osaamispalveluiden (esim. opiskelijahankinta, tukitoimet) tarjoamiseen pääsääntöisesti tutkintoa lyhyempinä koulutuskokonaisuuksina. Koulutukset ovat opiskelijalle maksuttomia.

Hankeavustusten hakutiedotteita toimitettiin analysoitavaksi 22. Näistä 7 liittyi sosiaali- ja terveysalaan, 3 kone- ja metallialaan ja 3 rakennemuutosalaan. Loput hankkeet liittyivät muun muassa tuulivoimalaan, varhaiskasvatukseen, rakennusalaan, matkailualaan ja biotalouteen.

Koulutustoteutukset oli tyypillisesti suunnattu joko alalla jo työskenteleville henkilöille, jotka haluavat syventää tai päivittää osaamistaan, pätevyymistä tarvitseville (hoiva-ala ja varhaiskasvatus) tai matalasti koulutetuille tai heikossa työmarkkina-asemassa oleville. Jos hakemuksessa oli mainittu, millaisiin työtehtäviin koulutus liittyi, se oli useimmin hoiva-avustaja.

Koulutusten tavoitteina oli useimmin edistää osaavan työvoiman saatavuutta kyseisellä alalla. Joissain koulutuksissa tavoitteena oli lisäksi parantaa (vieraskielisten) opiskelijoiden työmarkkinatilannetta ja pätevyymistä tai opintojen loppuun saattamista. Kuudessa hankkeessa tavoitteet olivat sisällöllisempiä: ne pyrkivät edistämään vihreää siirtymää, energiamurrosta tai innovaatiokapasiteettia.

Yhtä valtionavustushakua kohden oli 1–94 hakemusta keskiarvon ollessa 35. Valtionavustusten koontitiedostossa oli tietoja yhteensä 322 hankkeesta, joista kaikille oli myönnetty valtionavustusta. 133 hankkeessa oli tarkempi jaottelu hankkeen kokonaiskustannusten kohdistumisesta. Näiden osalta keskimääräisesti kulut jakaantuivat kuvan 1 mukaisesti eri kululuokkiin.



Kuva 1. Hankkeiden keskimääräinen kulujakauma

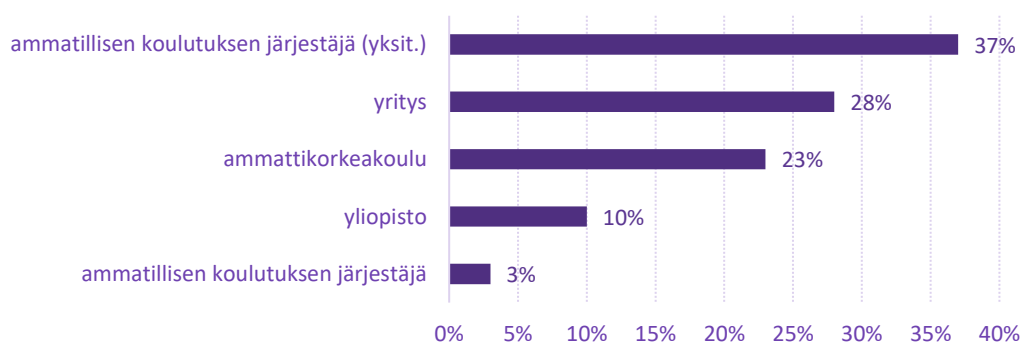
Yhteensä 280 hankkeesta oli tiedossa valtionavustuksen hakijan arvio aloittavien opiskelijoiden lukumäärästä. Se oli keskimäärin 68 (mediaani 40). Osaamispalvelun laajuus tunteina oli tiedossa 132 hankkeen osalta. Se oli keskimäärin 712 tuntia (mediaani 405).

02.2.2 Hankintana toteutetut koulutukset

Hankintojen osalta aineistossa oli mukana 169 koulutustoteutusta 47:n eri hankinnan osa-alueesta. Koulutuksia hankinnan osa-alueita kohden oli 1–17 keskiarvon ollessa 3,6. Eniten koulutuksia sisältyi seuraaviin hankinnan osa-alueisiin:

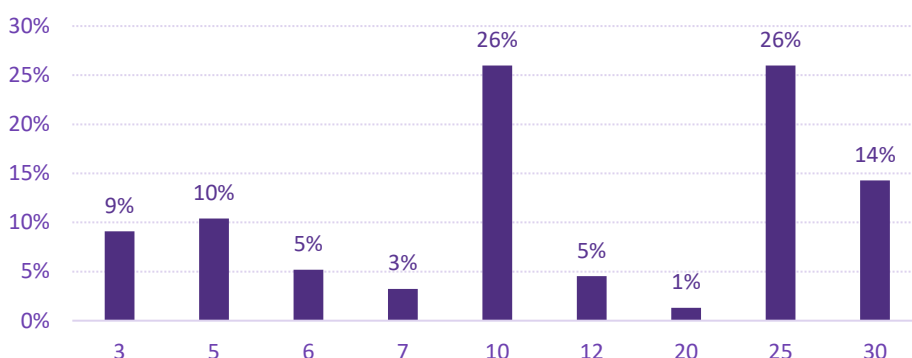
- asiakaskokemus ja asiakaspalvelutaidot monikanavaisessa kaupassa
- digitaalinen kauppa
- yritysvastuu, ilmastotyö ja kiertotalousosaaminen
- data-analytiikka, tiedolla johtaminen, tekoäly ja robotiikka
- datan hyödyntäminen asiantuntijatyössä.

Yleisimmin palveluntuottaja oli yksityinen ammatillisen koulutuksen järjestäjä (oy-muotoinen), yritys tai ammattikorkeakoulu (kuva 2). Noin neljännes koulutuksista oli ryhmittymän organisoimia. Tyypillisimmin ryhmittymissä oli mukana ammatillisen koulutuksen järjestäjä yhdessä ammattikorkeakoulun tai toisten ammatillisen koulutuksen järjestäjien kanssa. Ryhmittymänä saattoi olla myös esimerkiksi useampi ammattikorkeakoulu, yliopisto tai yritys yhdessä tai näiden yhdistelmiä.



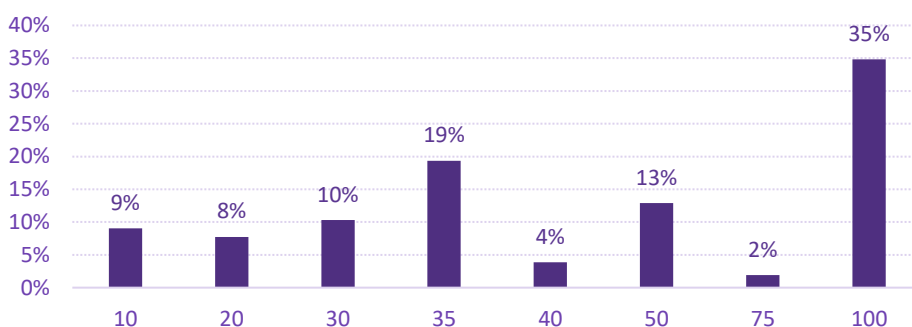
Kuva 2. Palveluntuottajan järjestäjätyyppi

Useimmin koulutukset olivat laajuudeltaan 10 tai 25 27 opiskelijatyötunnin yksikköä eli 270 tai 675 opiskelijatyötuntia (kuva 3). Koulutuksista 27 prosenttia oli suppeampia kuin 270 opiskelijatyötuntia, ja tällöin ne olivat useimmin 81–135 opiskelijatyötuntia.



Kuva 3. Kokonaisuuksien laajuudet (27 opiskelijatuntin yksikköä)

Hieman yli kolmanneksessa koulutuksista ilmoitettu minimiopiskelijamäärä oli 100 (kuva 4). Yhteensä 27 prosentissa minimiopiskelijamäärä oli 10–30, 23 prosentissa 31–40 ja 20 prosentissa 50–75.



Kuva 4. Minimioiskelijamäärät

Keskimäärin 27 opiskelijatuntin hinta oli 520 €. Yhteensä 7 hankinnan osa-alueessa keskimääräinen hinta on yli 1 000 €, kalleimmillaan 1 717 €. Näissä minimioiskelijamäärät olivat 30–50. Vastaavasti 7 hankinnan osa-alueessa keskimääräinen hinta on alle 200 €, halvimmillaan 154 €. Näissä minimioiskelijamäärät olivat 30–100. Yksittäisiä koulutustoteutuksia tarkasteltaessa edullisimmillaan 27 opiskelijatuntin hinta oli hieman päälle 30 € ja kalleimmillaan jopa yli 4 000 €.

Kalleimmat tuntihinnat koulutuksen järjestäjille olivat 30–35 hengen minimioiskelijamäärän koulutuksissa. Nämä koulutukset olivat tyypillisesti myös laajuudeltaan melko suppeita, useimmin 5 x 27 opiskelijatuntia. Joukossa on koulutuksia, jotka vaativat erikoistuneita laitteita ja paljon datan hyödyntämisen, datatalouden sekä tietoturvan sisältöjä.

Kaikkein halvimmat koulutustoteutukset kohdistuivat tyypillisesti yli 100 opiskelijan ryhmiin, mutta myös 10–20 opiskelijan minimimäärällä oli suhteessa melko kustannustehokkaita koulutustoteutuksia. Tuntihinnaltaan edulliset koulutukset olivat usein laajoja, tyypillisesti 25–30 x 27 opiskelijatuntia. Aihepiiriltään nämä käsittelivät muun muassa digitaalista kauppaa, asiakaskokemusta ja yritys vastuuta.

02.3 Suoritustiedot

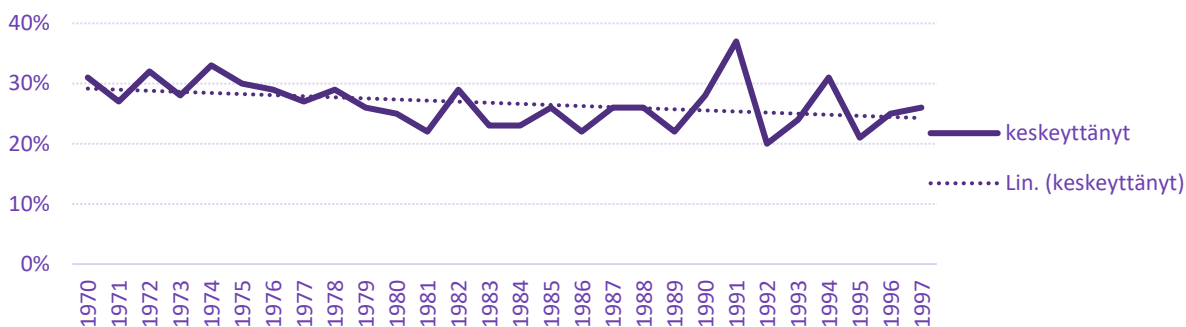
02.3.1 Suoritustietojen vertailu koulutusten välillä

Valtaosa suoritusaineistoon kuuluvista oli opiskeluoikeuden tilaltaan *läsnä*. Kun haluttiin tarkastella koulutuksen läpäisemistä, jätettiin nämä edelleen koulutuksessa olevat huomiotta. Tulosten tarkastelussa tulee huomioida, että keskeyttämisen merkintä saattaa tulla vielä koulutuksen ollessa käynnissä, kun taas valmistuminen edellyttää koulutuksen loppuun saattamista. Kokonaisuudessaan haluttiin kuitenkin tarkastella, millaista vaihtelua keskeyttäneiden ja valmistuneiden osuuksissa on suhteessa muihin taustamuuttujiin.

Tarkasteltaessa pelkästään keskeyttäneiden ja valmistuneiden opiskelijoiden osuuksia koko aineistossa opintonsa keskeyttäneitä on 28 prosenttia (1 124 / 4 084). Miehet ovat keskeyttäneet opintonsa naisia useammin: miehistä 35 prosenttia oli keskeyttänyt, naisista 25 prosenttia.

Suomea äidinkielenään puhuvista (yhteensä 2 807) 31 prosenttia oli keskeyttänyt opinnot. Suorituskieli puuttui noin puolesta aineistosta, mutta niiltä osin kuin aineistoa oli saatavilla, oli suomen kielellä opintoja suorittavien keskuudessa (2 834) keskeyttäneiden osuus hieman suurempi kuin englanniksi opiskelevilla (250). Seuraavassa kappaleessa esitettävässä tilastollisessa tarkastelussa äidinkielellä ei kuitenkaan ollut vaikutusta keskeyttämisen todennäköisyyteen.

Myöskään opiskelijan iällä ei ollut selkeää vaikutusta opintonsa keskeyttäneiden osuuteen. Vanhemmilla vastaajilla keskeyttämisasteet olivat hieman korkeampia, mutta nuoremmassa ikäluokissa vuosien välinen hajonta kasvoi (kuva 5).



Kuva 5. Keskeyttäneiden osuus syntymävuosittain

Koulutuksista, joihin ei ollut merkitty lainkaan keskeyttäneitä, muutamat olivat saaneet selvästi keskimääräistä korkeammat arviot opiskelijapalautteissa. Erityisesti hoiva-alan koulutukset ovat voimakkaasti edustettuina korkeimpien arvioiden saaneiden koulutusten joukossa.

02.3.2 Tilastollinen tarkastelu todennäköisyydestä keskeyttää tai läpäistä koulutus

Suoritustietojen pohjalta tarkasteltiin lisäksi tilastollisesti, mitkä tekijät ovat yhteydessä oppilaan todennäköisyyteen keskeyttää tai läpäistä koulutus. Hankintakoulutusten osalta oppilaan todennäköisyyttä läpäistä koulutus lisäävät koulutuksen pieni koko (opiskelijamäärä sekä koulutuksen laajuus) sekä korkea tuntihinta per opiskelija. Valtionavustettujen koulutuksien osalta löytyy viitteitä siitä, että mitä suurempi osa haetusta avustuksesta on myönnetty, sitä todennäköisemmin opiskelija läpäisee koulutuksen.

Tarkastelun perustella näytti aluksi myös siltä, että mitä isompi osa koulutuksen budjetista menee henkilöstökuluihin muiden kulujen sijasta, sitä todennäköisemmin oppilaat läpäisevät koulutuksen. Kuitenkin jatkotarkasteluissa todettiin, ettei yhteys ole suoraviivainen. Toisin sanoen tilastollisesti henkilöstökulujen osuudella on yhteys valmistumiseen, mutta suuret kulut ei kuitenkaan ole suoraan valmistumisen todennäköisyyttä kasvattava tai pienet kulut sitä vähentävä asia.

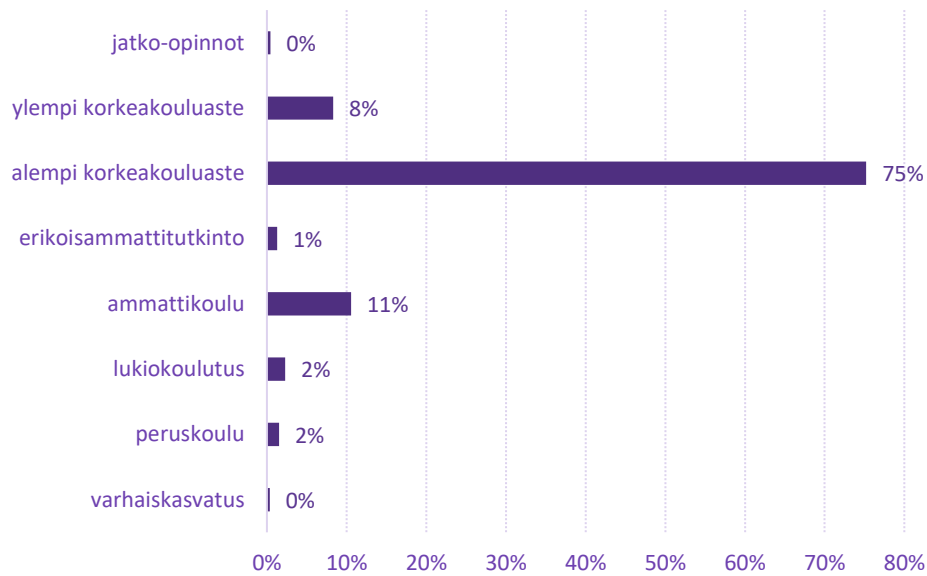
Tilastollisessa mallissa opiskelijan iällä, äidinkielellä tai sukupuolella ei näyttänyt käytettävissä olevan datan perusteella olevan yhteyttä todennäköisyyteen läpäistä koulutus. Kun katsoo vain äidinkieltä ja valmistumisprosenttia, näyttää siltä, että suomenkieliset keskeyttävät useammin kuin muuta kieltä puhuvat valtionavustetuissa koulutuksissa ja harvemmin hankintakoulutuksissa. Äidinkieli ei kuitenkaan nouse merkittäväksi tekijäksi tilastollisessa mallissa. Myöskään koulutuksen aihepiiri ei noussut merkittäväksi tekijäksi tilastollisessa mallissa.

Tarkastelun pohjalta nostettiin haastatteluissa tarkemmin selvitettäväksi varovainen oletus siitä, että korkeampi tuntihinta per opiskelija, pienet opiskelijaryhmät sekä rajattu laajuus lisäävät koulutuksen läpäisyastetta.

02.4 Opiskelijapalautteet

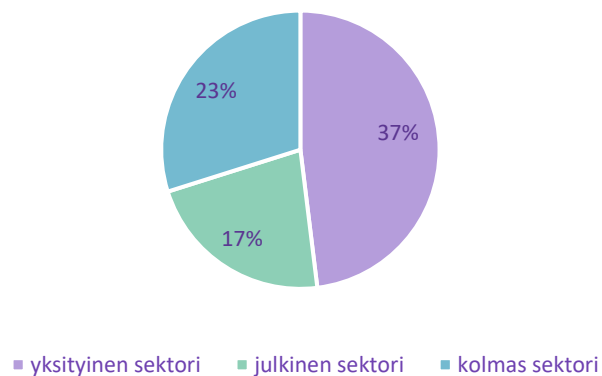
02.4.1 Opiskelijoiden taustatiedot

Opiskelijoiden taustatietojen perusteella Jotpan rahoittamissa koulutuksissa oli käynyt eniten alemman korkeakouluasteen, ammattikoulun tai ylemmän korkeakouluasteen suorittaneita. Kuvassa 6 on esitetty opiskelijoiden korkein suoritettu tutkinto niiden osalta, joilta se oli tiedossa. Koko aineistosta yhteensä 10 prosentille (1 799) taustatietoa ei ollut saatavilla. 66 prosenttia opiskelijoista oli taustatietoaineiston perusteella naisia.

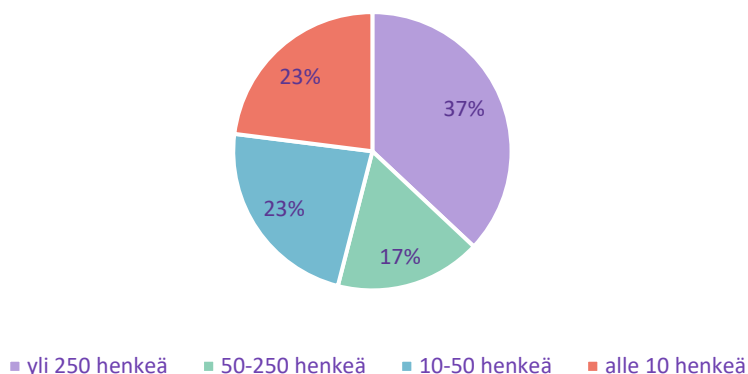


Kuva 6. Opiskelijoiden korkein suoritettu tutkinto

75 prosenttia opiskelijoista, joiden työllisyysstatus oli tiedossa, on työssä olevia (4 985). Kuvassa 7 on esitetty työssäkäyvien opiskelijoiden työnantajien sektorien jakautumista ja kuvassa 8 työnantajan henkilökuntaluokat. Äidinkieli oli tiedossa 90 prosentille opiskelijoista (6 907). Heistä 77 prosentin äidinkieli oli suomi, 2 prosentin ruotsi ja 1 prosentin englanti. Muita eurooppalaisia kieliä äidinkielenään puhui 9 prosenttia opiskelijoista, joiden äidinkieli oli tiedossa.



Kuva 7. Työssäkäyvien opiskelijoiden työnantajan sektori



Kuva 8. Työssäkävvien opiskelijoiden työnantajan kokoluokka henkilöstömäärän mukaan

Vain 16 prosentin osalta oli tiedossa, mitä kautta he olivat saaneet tiedon koulutuksesta (1 201). Heistä 19 prosenttia oli saanut tiedon kouluttajalta tai oppilaitokselta, 13 prosenttia työnantajalta ja 10 prosenttia TE-toimistosta tai muulta ohjaavalta taholta. Valtaosa oli saanut tiedon koulutuksesta muualta kuin edellä listatuilta tahoilta.

02.4.2 Tuloksia opiskelijapalautteista

Yli 55-vuotiaat vastaajat kokivat muita paremmin pystyvänsä suorittamaan opinnot hyvin työn ja muun elämän ohessa (n = 439). Samoin vanhemmat vastaajat arvioivat nuoria useammin, että voivat hyödyntää koulutuksessa oppimaansa nykyisessä työssään. Nuorimmat ja vanhimmat kokivat harvimminkin, että opiskelutaitoihin ja oppimisen haasteisiin liittyvästä ohjauksesta olisi ollut hyötyä. Nuoremmat vastaajat kokivat puolestaan useammin, että koulutus on lisännyt ammattitaitoa sekä innostanut jatkamaan opintoja.

Hoiva-alojen koulutuksiin osallistuneet arvioivat kaikkia tekijöitä korkeilla arvosanoilla. Muita paremmin arvioidaan erityisesti ohjaukseen liittyviä tekijöitä sekä ammattitaidon kasvua. Teollisuusalojen koulutuksiin osallistuneet eivät innostuneet jatkamaan opintojaan tai kokeneet koulutuksen lisänneen tyytyväisyyttä elämään. He eivät myöskään kokeneet ohjauspalveluita tärkeiksi. Kuitenkin koulutus arvioitiin pääosin onnistuneeksi ja oppimista pystytään hyödyntämään työssä.

Aineisto ei ollut riittävän laajaa sen tarkastelemiseksi, miten 27 opiskelijatyötunnin hinta ja annetut opiskelijapalautteet korreloivat keskenään. Nämä tiedot olivat käytettävissä kohdistetusti vain 13 koulutuksen osalta, ja niistäkin osassa palautteiden lukumäärä oli pieni. Arvioiden keskinäisissä korrelaatioissa voimakkaimmin väittämien välillä korreloivat parit *Kouluttaja / kouluttajat olivat asiantuntevia ja ammattitaitoisia* ja *Koulutuksessa käytetty oppimateriaali ja annetut tehtävät olivat laadukkaita ja tukivat oppimistani* sekä *Koulutukseen osallistuminen on lisännyt tyytyväisyyttäni elämään* ja *Koulutus on lisännyt ammattitaitoani*.

10 prosenttia vastaajista oli ottanut opintojen vuoksi vapaata työstä (175). He kokivat muita useammin koulutuksen lisänneen ammattitaitoa ja tyytyväisyyttä elämään sekä innostaneen jatkamaan opintoja. Useimmin vapaata oli otettu muutamia päiviä. Enemmän vapaata ottaneita on vain pieni osuus vastaajista, mutta vaikuttaisi siltä, että mitä enemmän vapaapäiviä oli otettu opintoihin, sitä

todennäköisemmin vastaajat olivat sitä mieltä, että koulutus oli onnistunut ja lisäsi ammattitaitoa ja tyytyväisyyttä elämään, sekä sitä paremmin vastaajat kokivat voivansa hyödyntää oppimaansa.

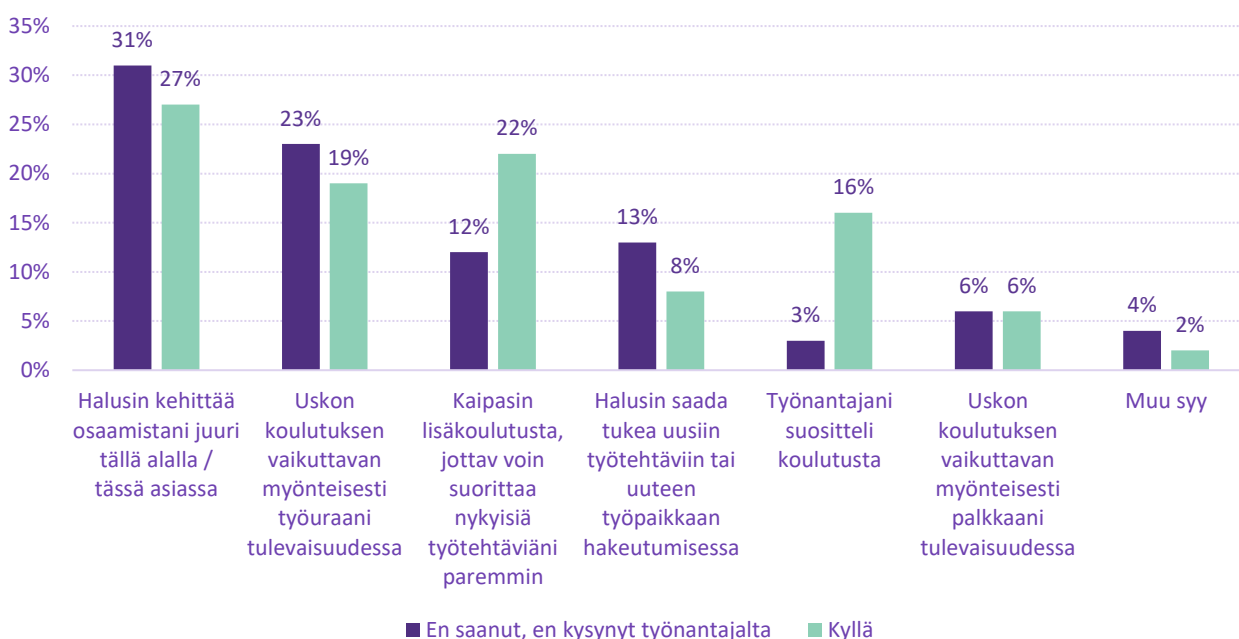
Useimmin vapaata olivat ottaneet vakituksessa osa-aikaisessa sekä määräaikaisessa kokoaikaisessa työsuhteessa olevat. Muita taustatietoja ei opiskelijapalauteaineistossa ollut käytettävissä opiskelijoiden työnantajasta tai työsuhteesta.

48 prosenttia vastaajista oli saanut käyttää työaika opintojensa suorittamiseen (776). 7 prosentilta tämä oli kielletty (118), ja 45 prosenttia ei ollut kysynyt aiheesta työnantajalta (722). Työaika opintoihinsa käyttäneet arvioivat muita positiivisemmin koulutuksen onnistumista sekä mahdollisuuksia hyödyntää koulutuksessa oppimaansa nykyisessä työssään. Tulos voimistui, mitä enemmän työaika vastaaja oli opintoihinsa käyttänyt.

Vastaajat, jotka eivät olleet ottaneet vapaata työstä tai käyttäneet työaika opintoihin, kokivat muita useammin pysyneensä suorittamaan opinnot hyvin työn ja muun elämän ohessa. Arviot siitä, miten hyvin opinnot on pystytty suorittamaan työn ja muun elämän ohessa, käyttäytyivätkin usein eri suuntaan kuin edellä mainitut tulokset muun muassa ammattitaidon kehittymisen ja opitun hyödyntämismahdollisuuksien suhteen.

Useimmin työaika opintojen suorittamiseen olivat saaneet käyttää kokoaikaisessa, vakituksessa työsuhteessa olevat (61 %). Osa-aikaisessa työsuhteessa olevat (sekä määräaikaisessa että kokoaikaisessa) olivat muita useammin jättäneet kysymättä luvan työajan käyttämiseen. Määräaikaisessa työsuhteessa olevilta lupa oli selvästi muita ryhmiä useammin evätty.

Työajan käytön yleisyys linkittyi ennen kaikkea siihen, kuinka tiiviisti käytävä koulutus liittyy nykyisiin työtehtäviin. Useimmiten opiskelijat kertoivat hakeutuneensa koulutukseen kehittääkseen osaamistaan juuri tietyllä alalla tai tietyssä asiassa. Tärkeänä motivaattorina toimi myös usko koulutuksen myönteisiin vaikutuksiin työuralla tulevaisuudessa. Koulutukseen hakeutumisen syyt kuitenkin vaihtelivat voimakkaasti tarkasteltaessa tulosta sen mukaan, oliko vastaaja pyytänyt saada käyttää työaika koulutukseen (kuva 9). Työaika koulutukseen käyttäneillä korostui halu kehittää osaamistaan tietyllä alalla mutta myös koulutuksen nivoutuminen omiin työtehtäviin sekä työnantajan suositus. Silloin kun vastaajaa motivoi työpaikan vaihto tai urakehitys, hän ei yhtä herkästi ollut pyytänyt saada käyttää työaika koulutukseen.



Kuva 9. Syyt koulutukseen hakeutumiseen sen mukaan eriteltyinä, saiko luvan käyttää työaika opintojen suorittamiseen

Positiivisimmin koulutuksen vaikutuksia arvioivat henkilöt, jotka olivat lähteneet koulutukseen, koska uskoivat sen vaikuttavan myönteisesti työuraansa tai palkkaansa tai koska halusivat saada tukea uusiin työtehtäviin hakeutumisessa. Kriittisimpiä olivat työnantajan suosituksesta koulutukseen hakeutuneet.

Koulutuksen tuloksellisuutta oppimisen näkökulmasta vaikuttaisi aineiston perusteella ruokkivan opiskelijan oma halu kehittää osaamistaan kyseisessä aihepiirissä. Kohdejoukko on kuitenkin kahtiajakautunut sen suhteen, suuntautuuko tämä kiinnostus nykyisiä työtehtäviä tukeviin sisältöihin vai onko opiskelulla muita tavoitteita. Tämä puolestaan vaikuttaa paitsi vastaajan ajankäyttöön myös nykyisen työnantajan koulutuksesta saamiin hyötyihin. Myös työnantajat tunnistivat tämän jaon ja kommentoivat sitä syvähaastatteluissa, joiden tuloksia esitellään seuraavassa luvussa.

Se, miksi arviot opintojen suorittamisesta muun elämän ohessa kulkivat usein eri suuntaan muiden arvioiden kanssa, jää tämän aineiston pohjalta määrittämättömäksi. On mahdollista, että vastaajat kokivat vähäiseksi häiriöksi kevyen koulutuksen, joka ei vienyt aikaa ja energiaa pois sen enempää töistä kuin vapaa-ajaltakaan. Tai kääntäen vastaajat oppivat eniten koulutuksessa, johon he panostivat runsaasti, mutta he kokivat tämän ja esimerkiksi työajan käyttämisen tai vapaiden ottamisen asiana, joka ei tapahtunut työn tai muun elämän ohessa vaan vaati tilan raivaamista – siitähän huolimatta, että tämä palkitsi opiskelijaa.

03 Laadulliset haastattelut

03.1 Taustaa

Osana Jotpalle toteutettavaa selvitystä työn ohessa suoritettavista koulutuksista Innolink toteutti 8 syvähaastattelua koulutusorganisaatioiden edustajille ja 25 syvähaastattelua työnantajille. Syvähaastatteluille tyypillisesti aineiston laajuus ei mahdollista luotettavaa määrällistä analyysia, mutta haastatteluista haluttiin nostaa erilaisia näkökulmia ja tulkintoja, joita aiheen ympäriltä nousi. Tietyistä asioista erityisesti työnantajapuolelta on nostettavissa yleinen mielipide, jonka useat vastaajista toivat esille. Toisten asioiden suhteen puolestaan nostot ovat luonteeltaan yksittäisiä.

Koulutuksen järjestäjiä valittiin haastatteluihin erilaisista organisaatioista useasta eri näkökulmasta: oppilaitostyyppin, maantieteellisen sijainnin, koulutusalan, saatujen opiskelijapalautteiden sekä keskeyttäneiden määrien suhteen. Kaikilla haastatelluilla koulutusjärjestäjillä oli kokemusta Jotpan rahoittamista koulutuksista. Koulutuksenjärjestäjähaastatteluiden toteuttaminen oli sujuvaa, sillä haastateltavat kertoivat mielellään kokemuksistaan.

Jotpalla ei ollut käytettävissä kontakteja koulutuksiin osallistuneiden työnantajista. Siksi työnantajakontakteja kysyttiin kaikilta haastattelun antaneilta koulutusorganisaatioilta. Kuitenkin kontakteja saatiin vain pieni määrä, mikä johtui tietojen saatavuuden rajallisuudesta sekä linjauksista tietojen luovuttamista vastaan. Näistä Jotpan rahoittamiin koulutuksiin suoraan linkittyvistä työnantajista saatiin 7 haastattelua. Loput syvähaastattelut kohdennettiin muihin yrityksiin Innolinkin hankkiman reksiterin avulla. Koska koulutusorganisaatioiden kautta saaduissa kontakteissa hoiva-ala oli voimakkaasti edustettuna, kohdennettiin loput haastattelut erityisesti teollisuuden, rakentamisen, kaupan ja palveluiden aloille. Toimialan lisäksi pyrittiin saamaan vastauksia maantieteellisesti ja yrityksen kokoluokan perusteella erilaisista toimijoista.

03.2 Koulutuksen järjestäjät

03.2.1 Koulutukseen hakeutuminen ja opintojen seuranta

Koulutuksen järjestäjät näkivät koulutukseen hakeutumisen lähtevän opiskelijasta itsestään. Koulutuksen järjestäjät pyrkivät puolestaan tavoittamaan potentiaalisia hakijoita markkinoinnin keinoin, kuten järjestöjen ja yhteistyökumppaneiden kautta sekä kohdennetulla viestinnällä suoraan potentiaaliseen kohderyhmään. Markkinoinnin tavoitteena on lisätä hakemusten määrää ja saada potentiaaliset opiskelijat kiinnostumaan koulutuksesta ja hakeutumaan siihen verkkolomakkeen tai yhteishaun kautta.

Opiskelijoiden valintaprosessia kuvattiin tarkemmin kahdessa haastattelussa. Ensimmäisessä haastattelussa kerrottiin, että koska rahoitetun koulutuksen kohderyhmänä ovat työelämän ulkopuolella olevat, koulutuksen järjestäjä arvioi hakijoita ja heidän aiempaa koulutustaustaansa varmistaakseen rahoituksen ehtojen täyttymisen. Toisessa haastattelussa kuvattiin, että käytännössä kaikki hakijat otetaan koulutukseen sisään.

Osassa koulutuksista, joita haastattelut koskivat, lähtötasoa kartoitettiin sähköisellä taustatietolomakkeella, lähtötasokartoituksella tai haastatteluin. Yksi haastatelluista kertoi, että maahanmuuttajille oli lisäksi käytössä kielitaitotestejä sekä luki- ja matematiikan testejä.

Opintojen sujumisen seurantaan vaikutti voimakkaasti koulutuksen toteutusmuoto. Useat vastaajat kertoivat opiskelun tapahtuvan paikan päällä, jolloin opettaja näkee ja seuraa jatkuvasti oppimista. Erityisesti lyhyissä koulutuksissa seuranta toimi hyvin näin, ja apuna saatettiin käyttää tehtäviä ja testejä.

Pidempien koulutusten osalta lähestymistapoja oli muutamia. Seuranta saatettiin tehdä esimerkiksi Moodlen kautta, josta nähdään, että tehtävät on palautettu ja opinnot ovat ajan tasalla. Joissain koulutusorganisaatioissa nojattiin voimakkaammin henkilökohtaiseen kontaktiin, jossa vastuuhjaaja seuraa opiskelijaa koko prosessin ajan ja tekee säännöllisiä ohjaussoittoja Teamsilla tai puhelimitse. Seurannan työkaluna käytettiin myös opiskelijoiden jälkiarviointia, jossa he itse arvioivat taitojensa kehittymistä. Muina seurannan välineinä nimettiin muun muassa henkilökohtaiset osaamisen kehittämissuunnitelmat (HOKS) ja niiden päivittäminen.

Yksi vastaaja kertoi prosessista, jossa jokaisen koulutuksen osalta tulee ensin määrittää, milloin koulutus lasketaan suoritetuksi. Saatetaan vaatia esimerkiksi tietty määrä tai osuus läsnäoloa jokaisesta koulutuksen osa-alueesta. Opettajat seuraavat sitten suoritusten toteutumista. Nämä koulutukset olivat sen tyyppisiä, että ilmoittautuneita saattoi tulla runsaasti, mutta osa ei osallistu koulutukseen ollenkaan ja osa saattaa olla mukana vain osin.

03.2.2 Koulutuksen työelämälähtöisyyden ja tuloksellisuuden varmistaminen

Koulutusorganisaatiot kertoivat pyrkivänsä huolehtimaan koulutusten työelämälähtöisyydestä tekemällä aktiivista työelämäyhteistyötä sekä kuulemalla opiskelijoita. Työelämäyhteistyön kautta saadaan tietoa tarpeista, tulevaisuuden kehityssuunnista sekä siitä, mitä maailmalla ja Suomessa tapahtuu. Yrityksille räätälöidyissä koulutuksissa yhteistyö korostui. Asiakkaita kuunnellaan ja kerätään näkemyksiä esimerkiksi siitä, millaisiin asioihin tulisi käyttää enemmän tai vähemmän aikaa. Käytössä ovat myös yritysyhteistyöverkostot, joiden kautta saadaan ajantasaista tietoa työelämän tilanteesta ja voidaan kuunnella yritysten toiveita.

Monissa haastatelluista koulutusorganisaatioista myös opiskelijoilta on pyydetty palautetta koulutuksen työelämälähtöisyydestä. Näissä kyselyissä on muun muassa kartoitettu, mitä uutta opiskelija on koulutuksesta saanut ja mitä hän voi viedä käytäntöön omassa työssään. Tämän lisäksi Jotpa lähettää opiskelijoille palautekyselyn. Kaksi haastatelluista korosti myös kouluttajien roolia työelämälähtöisyyden varmistamisessa. He seuraavat oman alansa kehitystä aktiivisesti. Opettajilla on myös vankka työkokemus omalta alaltaan, ja he ylläpitävät sitä esimerkiksi käymällä messuilla ja seminaareissa.

Haastatelluilla koulutusorganisaatioilla ei pääosin ollut yhteyttä tai yhteistyötä opiskelijoiden työnantajiin. Yhteys on nimenomaisesti opiskelijaan, joka toimii tarvittaessa välikappaleena koulutusorganisaation ja työnantajansa välillä. Useampi vastaaja kertoi opiskelijoiden kommunikoiden itsenäisesti työnantajan kanssa esimerkiksi ajankäyttöön ja oppien käytäntöön viemiseen liittyvissä asioissa. Osin annetut tehtävät saattavat liittyä esimerkiksi työnantajan prosessien analysointiin tai

kehittämiseen. Tämän käytännön toteutuksen ja mahdollisen sopimisen työnantajan kanssa nähtiin kuitenkin olevan opiskelijan vastuulla.

Osien kertomukset olivat sen sävyisiä, että **koska työnantajalla ei ole roolia koulutukseen hakeutumisessa, ei sitä nähty osapuolena myöskään muissa koulutukseen liittyvissä asioissa.** Opiskelijat olivat saattaneet esimerkiksi kertoa, että he eivät ole löytäneet työnantajan kautta sopivia täydennyskoulutuksia vaan ovat etsineet niitä aktiivisesti itse.

Koulutusorganisaatioita edustavat vastaajat lähestyivät koulutuksen tuloksellisuutta hyvin eri tavoin eri haastatteluissa. Eräs vastaaja kertoi, että erityisen tuloksellista on koulutus, joka sisältää paljon omaa reflektointia. Toinen kuvasi tulokselliseksi opiskelun, jossa tehdään konkreettisesti asioita. Tällöin opiskelija pääsee itse tekemään ja näkemään työnsä tuloksia. Esiin nousivat myös lähiopetus, pienryhmäopetus sekä verkkokoulutukset. Yksi vastaaja kuvasi, että riippuu paljon osallistujista, toimiiko koulutuksessa paremmin omaan tahtiin suoritettava verkkokoulutus vai lähitapaamiset. Hän arvioi verkkopohjaisten koulutusten toimivan erityisen hyvin pakollisten suoritteiden, kuten korttien ja pätevyyksien, suorittamiseen.

Yhdessä haastatelluista koulutusorganisaatioista nähtiin henkilökohtaisella ohjauksella olevan tärkeä rooli opiskeluiden loppuun saattamisessa. Kyseisessä organisaatiossa joku on säännöllisesti opiskelijaan yhteydessä ja seuraa hänen etenemistään. Jos arki tuntuu liian hektiseltä tai vaativalta, on opiskelijalle mahdollista tarjota apua ja tukea. Muutamia haastatelluista totesivat, että opiskelijan omalla motivaatiolla ja ajankäytön hallinnalla on kaikkein keskeisin rooli: Jos opiskelijan motivaatio puuttuu, ei häntä voi pakottaa oppimaan. Osalla opinnot sujuvat hyvin, ja osalla ne jäävät toissijaiseksi.

Lisäksi eräs vastaaja nosti esille opintotehtävien tekemisen työnantajalle. Silloin työnantaja saa konkreettista hyötyä opinnoista ja voi herkemmin auttaa oppimistehtävässä ja esimerkiksi allokoida aikaa sen tekemiseen.

03.2.3 Tunnistetut haasteet koulutuksiin osallistumisessa

Tunnistetut haasteet koulutukseen osallistumiselle olivat vastaajien kertoman perusteella moninaisia. Kaikilla ei ole riittäviä opiskeluvaihtoehtoja tai kiinnostusta oppimiseen. Verko-ympäristöissä haasteeksi voivat muodostua heikot digitaidot. Myös oman osaamisen tunnistamista pidettiin haasteena: kaikilla ei ole tiedossa omaa taitotasoaan, jolloin ei myöskään nähdä siinä olevia puutteita eikä tarvetta koulutukselle. Samanaikaisesti joillain yksilöllä heikot taidot voivat myös aiheuttaa häpeää ja nostaa kynnystä koulutukseen osallistumiselle. Esiin nousivat myös ajankäyttöön liittyvät haasteet. Ajankäyttö rasittaa sekä työntekijää, joka joutuu uhraamaan vapaa-aikaansa opiskeluun, että työnantajaa, joka saattaa kokea, että koulutus vie liikaa aikaa. Erityisesti työntekijätasolla puuttuva suorite pitää jonkun muun hoitaa, kun taas toimihenkilöiden osalta ei tarvita tuuraajaa lyhyisiin poissaoloihin.

Käytännön haasteeksi opiskelijat ovat usein esittäneet, että vaikka he ovat saaneet luvan käyttää työaikaansa opiskeluun, se ei ole käytännössä onnistunut. Tämä johtuu siitä, että työelämä on niin hektistä, eikä työnantajan tuki ajankäytölle ole ollut riittävää. Mahdollisuudet itsensä kehittämiseen työssä ovat rajalliset, sillä sille ei ole arjen työajalla tilaa.

Haastatellut **koulutuksen järjestäjien edustajat pitivät erittäin tärkeänä, että työnantajat olisivat kiinnostuneita kehittämään työntekijöidensä osaamista**. Tällöin he näkevät opiskeluun käytetyn ajan arvon ja antavat rauhan sekä aikaa ja tukea opiskelulle. Joskus työnantajien koetaan suhtautuvan nihkeästi opiskeluun, jos lasketaan vain poissaolojen määrää. Oleellista olisi työnantajan ymmärrys siitä, miksi koulutukseen on hakeuduttu ja mitä osaamisen kehittyminen mahdollistaa. Tärkeää olisi myös, että opiskelija pystyisi viemään oppimansa käytäntöön työpaikalla. Eräs vastaaja kertoi suunnitelmallisuuden tukevan tätä ymmärrystä. Kun on esimerkiksi sovittu, että opintoihin voidaan käyttää muutama tunti viikossa, toimii tämä parhaiten silloin, kun on tietty tarve ja suunnitelma, mihin aika käytetään. Eräs vastaaja myös kertoi, että he ovat kokeneet toimivaksi tilanteet, joissa useampi henkilö on osallistunut samaan koulutukseen samasta yrityksestä. Tällöin he pystyvät antamaan vertaistukea toisilleen.

Monet koulutusorganisaatioiden edustajat kertoivat, että **työn ohella opiskelua tukevat ennen kaikkea verkossa tapahtuva opiskelu sekä opintojen joustavuus**. Verkko-opiskeluista osa on saatavilla täysin joustavasti, jolloin esimerkiksi vuorotyötä tekevä voi katsoa nauhoitettuja luentoja ja tehdä tehtäviä silloin, kun hänelle parhaiten sopii. Vaikka verkkotapaaminen olisi tiettyyn ajankohtaan sidottu, vie se osallistujalta vähemmän työaika kuin saman kestoisen tapahtuma paikan päällä.

Erityisesti työn ohella tapahtuvassa koulutuksessa lähiopetuskerrat tulisi vastaajien mukaan järjestää **iltaisin ja viikonloppuisin**. Eräässä koulutusorganisaatiossa hyväksi käytännöksi oli todettu, että kontaktiopetus tulisi järjestää aina **kiinteään aikaan** samana viikonpäivänä ja kellonaikana. Kiinteä aikataulu oli koettu helpommaksi sopia työnantajan kanssa.

Työn ohessa opiskelua helpottavat ja keventävät myös lyhyet täsmäkoulutukset, jotka eivät vaadi yhtä suuria panostuksia ja sitoutumista kuin laajemmat kokonaisuudet.

03.2.4 Tunnistetut haasteet koulutuksien loppuun saattamisessa

Koulutusorganisaatioiden kokemusten perusteella syyt opintojen keskeyttämiseen pyörivät voimakkaasti resurssien ympärillä. Vaikka tätä sanoitettiin eri tavoin, yleensä haaste oli ajankäyttö, jaksaminen tai molemmat.

Useampi vastaaja pohti koulutuksen järjestämismuodon vaikutusta opiskeluiden loppuun saattamiseen työn ohella. Eräs kertoi heillä toimineen, että ainakin koulutuksen alussa olisi kasvokkaisia tapaamisia. Tämän on koettu lisäävän motivaatiota ja aikaansaavan ryhmäytymistä. Lisäksi kun opettajan tuntee henkilökohtaisesti, se lisää koettua velvollisuutta myös opintojen etenemisestä.

Muutamasta vastaajista liputtavat sen puolesta, että kurssisisältöjä tarjotaan iltaisin ja viikonloppuisin. Tällöin opiskelu ei aiheuta ongelmia työpaikalla. Toisaalta yhtenä näkökulmana on antaa opiskelijoiden itse valita itselleen parhaiten sopivat tavat. Lähiopetuksen sopivaksi määräksi ehdotettiin yksi tai kaksi iltaa viikossa, ettei koulutuksesta muodostu liian raskasta.

Eräs vastaaja kertoo, että heidän on ilmoittautumisvaiheessa helppo saada paljon väkeä mukaan mutta että osallistujien määrä myös putoaa herkästi tai opiskelijoiden aktiivisuus vähenee. He olivat tunnistaneet, että koulutuksen tulisi olla mahdollisimman yhtenäistä ja koko ajan pitäisi tapahtua jotain. Jos koulutukseen tulee taukoa tai se pysähtyy sisällöllisesti, väkeä tippuu herkästi näissä kohdin pois.

Työn kuormittavuus aiheuttaa sen, että opiskelijalla ei aina riitä enää voimavaroja opiskella työpäivän tai -viikon jälkeen. Toisaalta yksi vastaaja kertoi, että syyt liittyivät harvoin työhön vaan yleensä perhesyihin tai terveydellisiin syihin. Käytännössä esimerkiksi ajankäyttöön liittyvät asiat nivoutuvat kuitenkin kaikki samojen haasteiden ympärille: jos on työ ja perhe, opiskeluihin käytettävä aika on väistämättä pois jommastakummasta.

Ajanpuutteeseen vetoaville on saatettu antaa lisää aikaa suorituksiin, mutta tämä harvoin ratkaisee tilannetta. Osassa koulutusorganisaatioita on pohdittu jaksamiseen liittyviä ongelmia ja näiden ratkomista muun muassa selvittämällä, onko tehtäviä ollut liikaa tai miten taitotestejä voitaisiin paremmin tehdä niin, että ne istuvat osaksi työntekoa. Jos haasteiden arvioidaan liittyvän erityisesti lähiopetukseen, on opiskelijaa yritetty kannustaa ja tarjota itseopiskelumateriaalia.

Eryteisesti laajojen kokonaisuuksien osalta opiskelijoilla ei aina ole ollut realistisia ennakko-odotuksia siitä, miten paljon työtä kokonaisuus vaatii. Tukea tarvittaisiin erityisesti kohdissa, joissa opiskelija kuormittuu liiallisesti hetkellisesti. Tällöin opinnot jäävät herkästi kesken, ellei opiskelijan sisäinen motivaatio ole riittävän vahvaa. Ehkä aiemman osaamisen parempi tunnistaminen ja tunnustaminen voisi näissä kokonaisuuksissa keventää opiskelua.

Eräessä koulutusorganisaatiossa on tunnistettu, että keskeytyksiä pystytään ehkäisemään pitämällä yllä jatkuvaa yhteydenpitoa oppilaan ja koulun välillä. Tätä tulisi olla mahdollisimman paljon. Kun yhteydenpito vähenee, alkaa opiskelijoita tämän koulutuksen järjestäjän kokemuksen mukaan putoilla pois.

03.2.5 Toimivat käytännöt

Ryhmäkoko

Pienissä ja isoissa ryhmissä nähtiin omia vahvuuksiaan. Pienestä ryhmästä muotoutuu yksikkö, ja koulutukseen osallistuvista ihmisistä tulee toisilleen tärkeitä. He voivat avautua ja löytää uusia näkökulmia keskusteluiden kautta sekä jakaa kokemuksia keskenään. Pienissä ryhmissä pystytään paremmin panostamaan yhteen opiskelijaan ja kouluttajalla on enemmän aikaa tukea oppimista. Myös opiskelijalla saattaa olla voimakkaampi intressi oppia pienessä ryhmässä.

Pienen ryhmän hyödyt korostuivat erityisesti vastauksissa silloin kun puhuttiin käytännöllisten taitojen oppimisesta. Pienemmissä ryhmissä pystytään myös antamaan paremmin yksilöllistä ohjausta sekä tukemaan paremmin opiskelijoita, joilla oli haasteita. Ison ryhmän koettiin vaativan enemmän ohjausta, eikä siellä välttämättä uskalleta pyytää apua. Koulutuksen järjestäjien kannalta pienet koulutukset ovat myös paremmin räätälöitävissä. Lisäksi pieni ryhmä on helpompi saada kasaan, jolloin voidaan tehdä onnistuneesti hyvinkin erikoistunut kokonaisuus.

Osalla vastaajista oli kokemuksia myös tilanteista, joissa isoissa ryhmissä muodostui yhteisöllisyyttä ja voimakasta vertaistukea. Tällöin yhteisö voi luoda paineen osallistua tunneille ja opiskelijat voivat antaa toisilleen vertaistukea. Muutamalla vastaajalla oli hyviä kokemuksia verkkokoulutuksista, joissa voidaan aikaansaada hedelmällisiä keskusteluja myös isoissa ryhmissä, kun ne jaetaan pienryhmäkeskusteluihin. Esimerkiksi Zoomin breakout roomit oli koettu tässä toimiviksi. Muutamat vastaajista kokivat kuitenkin, ettei suuressa ryhmässä lähdetä yhtä helposti avaamaan omia tuntojaan ja tilannettaan.

Kertomusten perusteella avainasemassa opiskelijoiden keskinäisessä viestinnässä tuntui olevan tutustumisen. Mitä tutummaksi opiskelijat tulevat toisilleen, sitä tehokkaammin hyviä käytäntöjä jaetaan. Jos tämä onnistuu isossa ryhmässä, se tekee tiedon levittämisestä tehokasta.

Koulutuksen toteutusmuoto

Useimpien mielestä toimivia olivat lyhytkestoiset koulutukset, joihin ei tarvitse sitoutua esimerkiksi vuodeksi. Myös tapaamisten keston osalta lyhyet, esimerkiksi 1,5 tunnin pituiset kerrat koettiin sopiviksi etäkoulutuksissa. Monet kehuivat monimuoto-opintoja, jotka sisältävät sekä verkkopäiviä että lähiopetusta. Lisäksi vastauksissa nousi useaan kertaan esille, että jos koulutukseen osallistutaan opiskelijan omalla ajalla, pitää sen sijoittaa iltoihin tai viikonloppuihin.

Käytännön työtä koskevien koulutuksien osalta vastaajia yhdisti pääosin ajatus siitä, että näitä on harjoitettava paikan päällä. Konkreettisia taitoja harjoitellaan luokkatilassa. Joistain suoritteista saattoi olla mahdollista esimerkiksi lähettää kuva valmista työstä. Osa koulutusorganisaatioista ei järjestä etäopetusta lainkaan, sillä muut tavat on koettu toimivammiksi.

Kokonaan verkossa järjestettävät koulutukset herättävät joidenkin kokemusten perusteella enemmän kiinnostusta ja niihin tulee enemmän hakijoita. Verkkokoulutuksissa haastavaa on kuitenkin osallistaa ryhmää, jotta saadaan ylläpidettyä mielenkiintoa. Keinoja tähän olivat esimerkiksi erilaiset äänestykset luentojen aikana.

Useilla vastaajista oli hyviä kokemuksia siitä, että muutoin verkossa järjestettävän koulutuksen osalta jo yksikin tapaaminen aikaansaa verkostoitumista ja yhteenkuuluvuuden tunnetta opiskelijoiden keskuudessa. Tällöin vertaistuki sekä oppimisen kokemus korostuvat. Yksi vastaaja nimesi etäopetuksen haittana tekoälyn: opiskelijan on sen avulla mahdollista saada suoritusmerkintä ilman että hän on itse oppinut mitään. Edelleen todettiin oppijoiden olevan erityyppisiä: toiset eivät pysty keskittymään kotisohvalla, ja osalla on tietoteknisiä haasteita. Toisaalta esimerkiksi ICT- tai media-alalla etäkoulutukset ovat jopa helpompia. Silloin kun kaikki löytyy tietokoneelta, pääsee opiskelija heti kokeilemaan oppimaansa.

Työnantajayhteistyö

Yksi vastaajista pohti, että työn aikaista opiskelua tulisi viedä yhä enemmän siihen suuntaan, että se voisi tapahtua työpaikoilla tai työtä hyödynnettäisiin muuten nykyistä tiiviimmin koulutuksien sisällöissä. Koulutukseen liittyviä projekteja pitäisi pystyä vielä paremmin yhdistämään oman työpaikan ja työn teemoihin. Tällöin harjoitukset tai projektit toisivat myös suoraa hyötyä työpaikoille.

Eräs vastaaja nosti esille, että opiskelijan ohjaamisessa voi tulla vastaan myös tilanteita, joissa opiskelija vaatii paljon tukea ja ohjausta myös työpaikalla. Kuitenkin taitojen harjoittaminen työympäristössä on välttämätöntä niiden oppimiseksi. Joskus tämä voi vaatia kärsivällisyyttä myös työpaikalla tai työpaikkaohjaajalta. Koulutuksen järjestäjiä edustavat vastaajat toivoivat, että opiskelijoiden ohjaukselle ja henkilökohtaiselle avulle ja tuelle löytyisi enemmän aikaa myös työpaikoilta.

Useampi vastaaja viittasi tavalla tai toisella siihen, että koulutuksien arvostamisessa olisi edelleen kehitettävää, jotta työnantajat tukisivat voimakkaammin työntekijöiden koulutautumista ja itsensä kehittämistä. Arvostuksen pitäisi myös heijastua käytäntöön, ja oppimiselle pitäisi löytää aikaa. Työnantajien tietoisuutta tulisi entisestään kasvattaa siitä, että työntekijöiden kehittymistä tulee tukea.

Kukaan vastaajista ei nostanut esiin keinoja, miten koulutuksen järjestäjät voisivat kehittää tai tukea yhteistyötä suoraan opiskelijoiden työnantajien kanssa tai toimia kolmikannassa yhdessä opiskelijan ja hänen työnantajansa kanssa.

Opiskelijan ohjaus

Nyky-yhteiskunnassa tietoa on paljon tarjolla. Koulutuksen järjestäjät kokivat tehtäväkseen saada opiskelijat ja opettajat tiedon äärelle ja ohjata heitä oikeaan suuntaan. Haastatteluissa ehdotettiin esimerkiksi sellaista, että koulutusmahdollisuudet olisi hyvä kerätä yhteen paikkaan, josta opiskelija voisi suodattaa itselleen sopivan koulutuksen esimerkiksi toimialan mukaan.

Opintojen alkaessa oli todettu hyväksi käytännöksi käydä aloituskeskustelu jokaisen opiskelijan kanssa. Tämä mahdollistaa opintojen henkilökohtaistamisen ja tarvittaessa erityistarpeiden huomioimisen. Pienet ryhmäkoot mahdollistavat sen, että kouluttaja tuntee ryhmän tarpeet ja toiveet ja voi tarvittaessa jakaa ryhmää erilaisiin pienryhmiin. Toisaalta todettiin, että ryhmien olisi hyvä olla samantasoisia ja mahdolliset erityistarpeet tulisi tunnistaa jo ryhmiä luotaessa, jotta saadaan varattua tarvittavat resurssit niiden tukemiseksi.

Erytisopetusta voidaan koulutusmaailmassa huomioida paremmin kuin työelämässä. Jos opiskelijalla on erityistarpeita, hänelle voidaan tehdä oma lukujärjestys ja auttaa kädestä pitäen. Tämä ei toteudu työelämässä, mikä asettaa jossain määrin opiskelijat eriarvoiseen asemaan. Myös digitaadoissa opiskelijoilla on suuria eroja. Tämä on huomioitava digitaalisia oppimisympäristöjä käytettäessä. Esimerkiksi Moodlesta täytyy pitää usein opintojen aluksi oma sessio, jossa sen toimintaa käydään läpi.

Erilaisia oppimisen tapoja voidaan tukea erilaisilla oppimistehtävillä ja materiaaleilla. Jotkut pitävät lukemisesta, ja toiset oppivat paremmin katsomalla saman asian videolta.

Yhteenveto

Vastaajat näkivät tärkeänä, että koulutuksia kehitetään yhdessä työnantajien kanssa. Tällöin päästään tarkemmin työelämän tarpeisiin kiinni ja työnantaja voi lähteä tarjoamaan henkilöstölleen koulutusta. Koulutussisällöissä olisi hyvä olla joustavuutta, niin että koulutusta voidaan muotoilla vielä sen alettua, jos huomataan siihen tarvetta. Koulutuksia tulisi olla erilaisia ja kaikenlaisia. Pieniä kokonaisuuksia pidettiin toimivina, sillä harvalla on aikaa suorittaa esimerkiksi viittä opintopistettä. Opintosuoritusten ja oppimistehtävien tulisi olla sellaisia, että oppimista pystyisi tekemään työssä. Työn ohessa opiskelua heikentää, jos työnantaja ei ole sinä mukana niin, että tehtäviä voisi tehdä työaikana. Oppimiselle on annettava aikaa ja resursseja. Lähiopetuksessa motivaatio on suurempi, kun osallistuakseen opiskelijan on nähtävä enemmän vaivaa ja oltava töistä pois. Verkossa tapahtuvan opintojakson tulee olla tarpeeksi motivoiva opiskelijalle. Kuitenkin digikampuksissa ja erilaisissa digiratkaisuissa on paljon mahdollisuuksia. Koulutuksen maksuttomuus helpottaa työn ohessa opiskelua.

03.3 Työnantajat

03.3.1 Osaamisen kehittäminen ja ylläpito

Monet työnantajat suosittelevat ja kannustavat osallistumaan koulutuksiin. Tämän toteuttamiseksi työntekijöille saatetaan tarjota vuosittain 1–2 koulutuspäivää, jotka ovat palkallisia opintopäiviä. Työnantajat järjestävät myös itse paljon koulutuksia, ja usein ne ovat selkeästi organisoituja. Työpaikoilla on omia oppimisympäristöjä, joita voi käyttää työajalla omaehtoiseen opiskeluun. Talon ulkopuolisten koulutusten osalta arviointi on usein tarkempaa. Toisaalta monet työnantajat korostivat, että kouluttautuminen on myös työntekijän vastuulla ja riippuu hänen omasta aktiivisuudestaan. Työntekijöitä, joilla on oppimisen intoa, tuetaan.

Työntekijä lähtöistä että ne ketkä haluaa kouluttautua ja lisätä pätevyyskäsiä niin niille se yleensä mahdollistetaan.

Jokainen itse jos haluaa niin saa kyllä opiskella ja sillä tavalla kannustetaan että annetaan mahdollisuus niin voi olla pois töistä ne päivät mitä täytyy.

Haastatteluiden perusteella oppimistarpeita kartoitetaan tyypillisimmin kehityskeskusteluissa mutta myös muissa keskusteluissa esihenkilöiden kanssa tai jopa käytäväkeskusteluissa. Tunnistettuja osaamistarpeita pyritään täyttämään joko kouluttamalla työntekijöitä tai uusilla rekrytoinneilla. Keskustelut voivat nojata myös työntekijöiden tarpeisiin ja kiinnostuksen kohteisiin, jolloin heitä ohjataan tutustumaan sekä sisäiseen että ulkoiseen koulutustarjontaan ja kannustetaan opiskelemaan. Useaan kertaan nousi esille, että joskus kouluttautuminen voidaan nähdä myös riskinä, jos työntekijä vaihtaa työpaikkaa tai työtehtäviä.

Työntekijöiden ammattitaidon kehittyminen ja uuden oppiminen nähtiin voimakkaimmin opiskeluun kannustavina asioina. Useampi vastaaja viittasi myös siihen, että osaamisen kehittyminen lisää työmotivaatiota ja sitouttaa työhön. Osaamisen lisääntymisen lisäksi puhuttiin sen ajan tasalla pitämisestä, mikä voi liittyä esimerkiksi tekniikan kehittymiseen, uusiin laitteisiin ja ominaisuuksiin. Yksilötasolla muutama vastaaja tunnisti, että ne henkilöt, jotka haluavat kouluttautua, ovat motivoituneita työhönsä ja tekevät sen hyvin. Tämä ruokkii positiivista kierrettä, joka aikaansaa parempaa laatua ja asiakaskokemusta.

Aina miten paremmin ihminen osaa, niin sitä parempaa työtä hän tekee.

Useimmin näkökulmat keskittyivät yksittäisiin työntekijöihin, mutta muutamat puhuivat yritystasolla tietotaidon karttumisesta. Kouluttautuminen nähtiin myös organisaation mahdollisuutena paikata tunnistettuja osaamisvajeita, ja tarve on joskus helpoin täyttää talon sisältä.

Työntekijän näkökulmasta kouluttautuminen liittyy osin myös uralla etenemiseen. Työnantajaa motivoi mahdollistamaan opiskelun, jos se palvelee nykyistä työtehtävää tai jos työntekijän arvioidaan voivan kasvaa muihin tehtäviin. Samanaikaisesti monet työnantajat suhtautuvat herkästi kielteisesti toisen alan tai muuten työtehtäviin liittymättömään kouluttautumiseen. Eräs vastaaja kertoi, ettei heillä sallita toisen alan opiskelua työajalla.

Omaehtoinen opiskelu harvoin vastaa nykyistä tehtävää, joka on usein pois nykyisen tehtävän tekemisestä.

Useissa palautteissa todettiin, että koulutuksista oppii aina jotakin uutta, vaikka kyse ei olisi suurista kokonaisuuksista tai kokonaan uuden asian opiskelusta. Pienetkin oivallukset voivat saada aikaan uutta omassa työssä. Vaikka osaamisen kehittäminen mainittiin usein yritykselle tärkeänä asiana, osa vastaajista totesi suoraan, ettei se ole heidän työyhteisössään keskiössä.

03.3.2 Koulutusten vaikutukset ja hyödyt

Osaamisen hyödyntämistä yrityksessä käsiteltiin haastatteluissa pääosin yleisluonteisesti. Useimmiten viitattiin yksilöiden lisääntyneeseen osaamiseen ja sen vaikutuksiin työsuoritteeseen, tehokkuuteen tai työhön sitoutumiseen. Tyypillistä oli, ettei asiaa ollut sen suuremmin mietitty tai organisoitu. Jos prosessia ei ole suunniteltu tai seurattu, se on voinut johtaa tilanteisiin, joissa oppeja on yritetty hyödyntää, mutta toimintatavat ovat huomaamatta palanneet takaisin vanhaan.

Yleisin tapa tiedon jakamiselle työyhteisössä oli, että koulutuksessa käynyt työntekijä kertoo kokemuksistaan, havainnoistaan ja uusista asioista esimerkiksi viikkopalavereissa. Osassa organisaatioista tietoa jaettiin ja taltioitiin lisäksi sähköisesti. Yksi vastaaja kommentoi, ettei itse koulutuksen ulkopuoliselle tiedon jakamiselle välttämättä nähdä tarvetta, jos koulutukseen on osallistunut laajasti esimerkiksi kaikki tiettyä tehtäväkuvaa tekevät henkilöt.

Eräs vastaaja kertoi laajemmasta 5 kuukauden koulutusyhteistyökokemuksesta, josta työntekijät olivat kertoneet erittäin positiivista viestiä ja heidän osaamisensa tietyillä osa-alueilla oli kasvanut merkittävästi. Laajemmat koulutuskokonaisuudet palvelevat hyvin tilannetta, jossa yritys haluaa kasvattaa osaamista jossain tietyssä asiassa.

Yksi vastaaja kuvasi myös, miten vastavalmistuneet tuovat uusia asioita työpaikalle koulutusmaailmasta. Kyseisessä yrityksessä pyritään aktiivisesti miettimään, miten näitä näkemyksiä voidaan hyödyntää ja tulisiko toiminnassa muuttaa jotakin.

Yksilölähtöisesti toivottiin, että työntekijä saa koulutuksesta irti asioita, joita voi omassa työssään käyttää. Eräs vastaaja totesi sen olevan hyvin henkilökohtaista, millaisesta koulutuksesta on kenellekin paras hyöty.

03.3.3 Ulkopuoliseen koulutukseen osallistuminen

Useimmiten työnantajilla ei ollut tiettyä linjausta talon ulkopuoliseen koulutukseen osallistumisesta, vaan näitä arvioidaan aina tapauskohtaisesti. Työntekijän aloite kiinnostuksesta osallistua koulutukseen käsiteltiin eri organisaatioissa joko esihenkilön kanssa tai koulutushakemuksen kautta. Kouluttautumisintressejä käsiteltiin usein myös kehityskeskusteluissa.

Mietitään mikä tukee kenenkin osaamista ja oppimista sekä kehittymistä ja mistä on hyötyä tulevaisuudessa.

Maksulliseen koulutukseen osallistumisen arvioinnissa käytettiin tyypillisesti sitä periaatetta, että koulutuksen tulisi hyödyttää yritystä. Tämä tarkoitti yleensä sitä, että työntekijä oppii koulutuksessa jotain uutta työhönsä liittyvää. Monet vastaajat kertoivat, ettei koulutusanomuksia ole tarvinnut kuitenkaan koskaan hylätä. Osa työnantajista kertoi, että heillä on määritelty vuodessa tietty koulutuspäivien määrä, jonka toteutumista seurataan.

Seurataan koulutukseen käytettävää työaikaa ja ennemminkin niin että kannustetaan kouluttautumaan enemmänkin.

Työnantajat pyrkivät tarjoamaan työntekijöille tasapuoliset mahdollisuudet osallistua koulutuksiin, mutta osallistuminen riippuu usein työntekijöiden omasta mielenkiinnosta. Poikkeuksena muutamat kertoivat, että vakituinen henkilöstö on ensisijainen valintatilanteissa, ja muiden kouluttautumista tuetaan mahdollisuuksien mukaan. Muutama vastaaja linjasi tiukemmin, että tarpeen tulee lähteä työnantajasta: jos katsotaan, että johonkin asiaan tarvitaan lisää tietoa ja taitoa, voidaan työntekijöitä tukea kouluttautumaan.

Pääosalla vastaajista oli tarkka tieto ja seuranta koulutuksista ja työn ohella opiskeluista. Seuranta ylläpidetään muun muassa koulutusrekisterin ja koulutushakemusten kautta. Jos seuranta ei ollut systemaattista, monilla oli vähintään arvio työn ohella opiskelevien määristä. Vain muutama vastaaja ei osannut lainkaan arvioida työn ohessa opiskelun yleisyyttä. Useat vastaajat totesivat kuitenkin tässä yhteydessä, että heillä ei välttämättä ole silti tietoa sellaisesta opiskelusta, joka ei liity työnantajaan tai nykyisiin työtehtäviin ja tapahtuu työntekijän omalla ajalla.

Useat haastatelluista kuvasivat henkilöstön kiinnostuksen koulutuksia kohtaan olevan jakautunut: osa työntekijöistä on erittäin innokkaita hakeutumaan koulutuksiin, kun taas toisia pitää kehottaa ja kannustaa osallistumaan. Joidenkin mukaan suhdeluku näiden ryhmien välillä on noin 50/50, ja muutamat kokivat aktiivisia olevan selvästi tätä vähemmän.

Työnantajan koettiin olevan useammin aloitteellinen osapuoli. Kun koulutusta lähdetään tarjoamaan henkilöstölle, löytyy siihen usein kiinnostuneita. Vastaajat tunnistivat kuitenkin myös, ettei kurseille kannata lähettää sellaisia henkilöitä, jotka eivät halua niihin mennä. Sellaisissa yrityksissä, joissa työnantaja ei tarjoa aktiivisesti koulutuksia työntekijöilleen, henkilöiden oma aktiivisuus luonnollisesti korostuu. Muutamat vastaajat kertoivat tunnistavansa, että mitä enemmän koulutuksia työntekijällä on taustalla, sitä useammin hänellä on halua saada myös lisäkoulutusta.

Siinä näkyy ne opiskelunvalmiudet ja kiinnostus opiskeluun että mitä enemmän sitä on tehnyt niin se pysyy paremmin yllä jatkossakin.

03.3.4 Koulutusten käytännön järjestelyt ja seuranta

Käytännön toteutuksesta puhuttaessa vastaajat kertoivat lähes poikkeuksetta joko koulutuksen fyysisestä sijainnista tai ajankäytön palkallisuudesta. Lisäksi vastaajat päätyivät lähes poikkeuksetta käsittelemään kokonaisuutena kaikenlaisia koulutuksia eikä pelkästään selvityksen kohteena olevia.

Vastaajat eivät juurikaan tunnistanee haasteita käytännön järjestelyissä koulutuksiin osallistumiseksi. Lähiopetuspäivät huomioidaan joko työvuorosunnittelussa tai siirrellään ihmisiä esimerkiksi yksiköiden välillä koulutuspäivien osalta. Tyypillisesti työntekijät saivat käyttää työpäivän aikana työaika, kun koulutus liittyi omaan työhön ja alaan, ja nämä sessiot olivat lyhyitä, esimerkiksi muutaman tunnin mittaisia. Pidemmässä, esimerkiksi useamman päivän koulutuksissa työntekijöille annettiin useimmin joko palkallisia koulutuspäiviä tai palkatonta vapaata.

Työnantajan järjestämät koulutukset järjestettiin tyypillisesti työnantajan tiloissa ja ulkopuolisten koulutuksen järjestäjien puolestaan muualla. Työnantajien edustajat kertoivat monia koulutuksia suoritettavan verkossa. Jos kyseessä oli ulkopuolinen koulutuksen järjestäjä, oli työntekijän vastuulla organisoida ilmoittautuminen ja muut käytännön asiat sekä viestiä työnantajalle tarpeista olla töistä pois.

Useat vastaajat kuvasivat joustavuutta kouluttautumisen ympärillä. Esimerkiksi pääsy osallistumaan lähipäiviin pyrittiin järjestämään. Kukaan vastaajista ei kuitenkaan tässä kohtaa kertonut, miten tämä käytännössä organisoidaan ja mitä koulutukseen osallistuminen tarkoittaa itse työn kannalta. Koulutuksenjärjestäjähaastattelussa kerrottiin opiskelijoiden kokemusta, jossa vapaita kyllä luvataan, mutta kaikki normaalit työt pitää olla suoritettuna tai ne odottavat kasaantuneena työntekijän palatessa töihin. Kukaan työnantajista ei kuvannut ratkaisua tähän, erityisesti toimihenkilö- tai asiantuntijatyötä koskevaan haasteeseen.

Kun puhe kääntyi opiskelijan ohjaamiseen työpaikalla, valtaosa vastaajista puhui aiheesta koskien oppisopimusopiskelua. Tälle oli olemassa yleensä selkeät mallit ja nimetyt työpaikkaohjaajat, jotka ottavat muun muassa näyttöjä vastaan. Oppisopimuskoulutuksista puhuttiin pääosin positiiviseen sävyyn, ja erityisesti aloilla, joissa oli työvoimapula, pidettiin tärkeänä sitä, että panostetaan opiskelijoiden ohjaamiseen.

Muiden koulutuksien osalta vastaukset olivat hajanaisempia. Useassa organisaatiossa ohjaaminen tuntui olevan tapauskohtaista ja esihenkilön vastuulla. Osa koki, ettei opiskelijan ohjaamiseen ollut tarvinnut resursseja, ja toiset olivat valmiita vastaamaan kysymyksiin tai tarjoamaan esimerkiksi oikeaa liiketoimintadataa työntekijän pyynnöstä. Vastausten aukoista on tulkittavissa, että vaikka työnantajat usein arvostavat kouluttautumista, työntekijät ovat helposti yksin omaehtoisen kouluttautumisen kanssa.

Monet kertoivat, ettei valmiita toimintamalleja työn ohessa opiskelun mahdollistamiseksi ja edistämiseksi ole ja että tapauksia käsitellään aina tapauskohtaisesti erityisesti omaehtoisen kouluttautumisen osalta. Käytäntöinä listattiin muun muassa työvuorosunnittelu sekä sisäiset varahenkilöt. Työvuorojen sovittaminen koulutusaikataulun kanssa vaatii sitä, että työntekijä on itse ilmoittanut päivät tai toivoo työvuoroja, jolloin ne pyritään toteuttamaan. Vastaajat kertoivat, että työntekijälle annetaan tarpeen mukaan omaa aikaa siihen, että hän pystyy suorittamaan koulun. Lähipäivien osalta ajankäytön salliminen on suoraviivaisempaa, mutta etäopiskelussa oman ajankäytön organisointi on työntekijän vastuulla.

Henkilökohtaisesta seurannasta kertoo vain yksi vastaaja:

Pidemmissä koulutuksissa ja tutkimuksissa olemme olleet koko ajan tukemassa ja seuraamassa kuukausittain ettei jätetä opiskelijoita yksin. Näiden ulkoisten palvelujen kanssa ehkä hieman haastavampi yksittäisten päivän kurssien kanssa, on haastavampi

seurata sitä niinkään paljon. Kesken kurssin kyselen myös kurssin pitäjältä miten on mennyt ja ovathan olleet siellä.

Aikatauluihin ei keskusteluissa juurikaan viitattu, mutta yksi vastaaja kertoi, että puolikkaan päivän irrottaminen opiskeluun on helppoa, mutta koko päivän poissaolot ovat hankalia. Vastaajat toivoivat myös tietoisuuden levittämistä erilaisista koulutuskokonaisuuksista, erityisesti tiiviistä sellaisista. Viestintää tulossa olevista kursseista voisi kohdentaa joko yrityksiin tai suoraan työntekijäpuolelle.

03.3.5 Monimuoto-opiskelu ja etäkoulutukset

Useat vastaajat puhuivat Teams- ja etäkoulutuksista, kun pohdittiin optimaalista tapaa henkilöstön kouluttamiselle. Niiden koettiin laajentavan mahdollisuuksia osallistua koulutuksiin. Vähäisemmät siirtymät myös tekevät ajankäytöstä tehokkaampaa. Toisaalta eräs vastaaja totesi, etteivät verkkokurssit ole yhtä tehokkaita oppimisen kannalta, sillä asiat menevät herkästi ohi, ellei opiskelija ole riittävän motivoitunut ja kiinnostunut.

Myös monimuoto-opiskelu sai monelta vastaajalta kannatusta. Lähipäivien olisi tärkeää olla hyvin suunniteltuja ja tehokkaasti toteutettuja. Lähiopetuksessa läsnäolo on erilaista kuin Teamsissa, jossa monet tekevät samaan aikaan myös muita asioita. Lähikoulutuspäivien toivottiin olevan tehokkaita ja jaksotettu niin, ettei se kuormita liikaa arjen järjestämistä työpaikalla. Yksimielisyyttä sopivasta rytmityksestä ei kuitenkaan aineistosta löytynyt. Yksi vastaajista linjasi, ettei lähikoulutuspäiviä saisi olla enempää kuin kaksi peräkkäin.

Muutamit vastaajat kertoivat, etteivät virtuaaliset ratkaisut sovi käytännön töiden oppimiseen, vaikka näitäkin on pyritty kokeilemaan tai harkitsemaan. Tällaisiin töihin liittyvän koulutuksen toivottiin olevan käytännönläheistä eikä pelkkää lukemista ja teoriaa. Eräs vastaaja myös toivoi, että opintojen ohessa opittuja asioita pitäisi päästä soveltamaan mahdollisimman nopeasti. Hyvänä nähtiin, että on olemassa koulutuskokonaisuuksia, jotka eivät vaadi jättäytymään kokonaan pois työelämästä.

Työnantajat toivoivat tiiviitä kokonaisuuksia, jotka eivät olisi liian laaja-alaisia vaan vastaavat olemassa olevaan tarpeeseen tai tarjoavat kyseiselle yritykselle määriteltäviä kokonaisuuksia. Yritysyhteistyö nähtiin tähän hyvänä mahdollisuutena: silloin yritykset olisivat mukana vaikuttamassa koulutuksen sisältöihin. Räätelöityjen opintojen koettiinkin tukevan parhaiten käytännön töitä ja auttavan sellaisissa arjen ongelmissa, joihin työssä törmätään.

Koulutuksen tulisi olla hyvin suunniteltua ja aikataulutettua. Lyhyemmissä täsmäkoulutuksissa nähtiin hyvänä se, että niissä on selkeä alku ja loppu. Toisaalta pidemmissä, esimerkiksi vuoden kestävässä koulutuksissa ei voi olla kovin tiukka tahti, vaan käytettävien tuntien määrän kuukaudessa pitää olla maltillinen.

Vastaajat kokivat hyvänä, että on monenlaisia vaihtoehtoja tarjolla. Erilaisissa malleissa on erilaisia hyötyjä, ja myös koulutuksen aihe ja kesto vaikuttavat. Työntekijää toivottiin sitoutettavan koulutuksen tekemiseen. Esimerkiksi osallistaminen ja workshopit nähtiin tehokkaina muotoina tähän. Lisäksi eräs vastaaja toivoi, että saisi palautteen, miten työntekijät ovat suoriutuneet koulutuksesta.

03.3.6 Koulutuksen kustannukset, hyödyt ja esteet

Lähes kaikki vastaajat viittasivat kustannusten osalta voimakkaimmin koulutukseen käytettyyn aikaan. Silloin kun koulutukseen käytetään työaika, maksaa työnantaja tästä ajasta saamatta siitä normaalia työsuoritetta. Monessa työssä pitää lisäksi palkata sijainen poissaolon ajaksi. Maksullisissa koulutuksissa myös koulutusmaksuista aiheutuu kustannuksia. Myös matkakulut, päivärahat ja yöpymiskulut mainittiin muutaman kerran. Vain yksi vastaaja viittasi koulutuksen ohjaukseen kuluvaan työaikaan.

Hyötynä nähtiin ennen kaikkea osaamisen kehittyminen ja työntekijöiden ammattitaidon vahvistuminen. Tämän myös arveltiin inspiroivan ja kehittävän työntekijöitä. Työyhteisön tasolla osaaminen kasvaa, kun opittua jaetaan edelleen. Siten myös prosessit, työn laatu ja esimerkiksi työturvallisuus paranevat. Näille ei kuitenkaan pystytty antamaan rahallista vaikutusarviota.

Hyödyllisinä pidettiin erityisesti lyhyitä, nykyistä osaamista syventäviä tai päivittäviä koulutuksia. Sen sijaan pidempien ja laajempien koulutuksien saatettiin arvioida aiheuttavan jopa enemmän kustannuksia tai tappioita kuin niillä voidaan saavuttaa hyötyjä työssä.

Työntekijän näkökulmasta koulutukseen osallistumisen esteenä mainittiin useimmin ajankäyttö. Ei ole ehkä alussa osattu arvioida, miten paljon työtä opinnot vaativat. Saatetaan esimerkiksi katsoa vain lähiovetuspäivien määrää eikä huomioida tehtävien tekemistä. Ajankäyttö liittyy sekä vapaa-ajan käyttämiseen että työaikaan. Hektisessä nykymaailmassa kaikilla on kiire, ja kurssien käymiseen on vaikea löytää aikaa. Myös kielitaito voi muodostua esteeksi, jos suomen kielen taito ei ole vahva. Työntekijät saattavat myös arvioida menetettyjen ansiotulojen määrää.

Työnantajan puolelta esteenä nähdään useimmin ajankäyttöön liittyvät asiat ja sijaisjärjestelyt. Jos henkilöstöä on vähemmän, on aina vaikeampi irrottaa osaa koulutuksiin. Valmiissa vajaustilanteessa esimerkiksi samaan ajankohtaan osuvat sairauslomat tuottavat suuria vaikeuksia. Esteenä koulutukseen osallistumiselle voi olla myös se, ettei koulutus vastaa yrityksen tarpeita. Joskus tietyn työntekijän osalta esteeksi työnantajan näkökulmasta muodostuu se, jos hän on osallistunut samankaltaiseen koulutukseen jo joskus aiemmin.

03.3.7 Yhteistyö koulutuksen järjestäjän kanssa

Yhteydenpito koulutuksen järjestäjiin jakoi vastaajia. Osalla ei ollut heidän kanssaan minkäänlaista yhteistyötä. Kaikki eivät sitä kertoneet kaipaavansa, mutta osa toivoi, että olisivat paremmin tietoisia alueen tarjonnasta. Monet vastaajat kuitenkin pitivät säännöllisesti yhteyttä tiettyihin koulutuksen järjestäjiin. Yhteydenpidon muotoja olivat puhelin, sähköposti sekä säännölliset tapaamiset. Muutamat vastaajat tekevät tiivistä yhteistyötä paikallisiin toimijoihin ja kokevat voivansa olla heihin matalalla kynnyksellä yhteydessä. Yhdessä mietitään esimerkiksi koulutussisältöjä.

Mitä tiiviimpi yhteistyö ja keskusteluväli on niin sitä tarkemmaksi yhteistyötä saadaan.

Oppisopimuksella olevien osalta järjestetään opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan välisiä tapaamisia. Haasteena koetaan muun muassa se, että koulutustahoja on paljon ja yksi yritys saattaa tehdä yhteistyötä hyvin erilaisten koulutusorganisaatioiden kanssa. Eräs vastaaja kuvasi, ettei säännöllistä

yhteistyötä ole, vaan lähdetään aina etsimään ja kartoittamaan tarjoajaa tarpeiden ilmetessä. Useat vastaajat toivoivat koulutusorganisaatioilta aktiivisempaa yhteistyötä. He voisivat tarjota suoraan koulutuksia sekä esimerkiksi harjoittelijoita yrityksille. Tietoja ja informaatiota tulee jonkin verran, mutta vielä enemmän voisi etukäteen tiedottaa tulossa olevista koulutuksista.

Lisäksi useat vastaajat toivoivat rahallista tukea valtiolta. Tukea toivottiin sekä opiskelijoille että työnantajille. Työntekijöille se mahdollistaisi paremmin opinnot ammattitaidon kehittämiseksi. Lisäksi se voisi motivoida kouluttautumaan. Eräs vastaaja viittasi aikuisopintorahan lakkauttamiseen ja totesi, että harvalla on rahaa niin paljon, että pystyy jättäytymään opiskelemaan. Toivottiin myös tukea siihen, että yritykset kehittävät ja kouluttavat ihmisiä. Lisäksi vastaajat toivoivat, että jatkossakin on tarjolla erilaisia vaihtoehtoja: maksuttomia koulutuksia sekä lyhyitä, pidempiä ja tutkintoon johtavia koulutuksia.

Koulutusten toivottiin olevan sisällöltään nykyistä yrityslähtöisempiä, ja ne tulisi tehdä vastaamaan eri työelämän tarpeisiin yleismaailmallisuuden sijaan. Lisäksi koulutukseen sisältyvät kehittämistehtävät voisivat nivoutua paremmin arkityöhön, jolloin työntekijän olisi helpompi tuottaa hyötyä omaan työhönsä.

04 Asiantuntijapaneeli

04.1 Kuvaus toteutuksesta

Selvityksen analyysin kytkemiseksi koulutustarjonnan kansalliseen nykytilaan ja laajempaan yhteiskuntakeskusteluun Innolink rekrytoi toteutuksen tueksi asiantuntijapaneelin, johon kutsuttiin yhdessä Jotpan kanssa määritelty ryhmittymä eri alojen ja näkökulmien asiantuntijoita. Asiantuntijoita osallistettiin muun muassa seuraavista organisaatioista: Akava, Elinkeinoelämän keskusliitto, Jyväskylän yliopisto, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, SAK, STTK, Suomen Yrittäjät, Tehy, Työterveyslaitos sekä työ- ja elinkeinoministeriö.

Innolink fasilitoi asiantuntijoille kaksi erillistä Teams-työpajaa, jossa asiantuntijat kommentoivat ja esittivät parannusehdotuksia esitettyihin pilottiehdotuksiin. Kukin työpaja analysoi, kommentoi ja jatkokehitti kahta eri ehdotusta.

04.2. Palautteet paneelin asiantuntijoilta

Seuraavassa esitetään anonyymi koonti työpajojen keskusteluissa esiin nousseista näkökulmista:

- Ei vain työnantajan tai ohjaajan tekeminen vaan myös työyhteisötason oppimisen tukeminen. Keskustelussa korostettiin työyhteisötason oppimisen tärkeyttä ja tarvetta tukea työntekijöiden aktiivisuutta koulutuksissa. Ehdotettiin, että pilotointi voisi keskittyä erityisesti työyhteisöjen kehittämiseen ja oppimiskulttuurin vahvistamiseen.
- Työntekijälähtöisyyden tärkeys. Pohdittiin työntekijöiden osallistumista koulutuksiin ja tarvetta tukea erityisesti niiden aktiivisuutta, jotka ovat vaarassa pudota työelämän ulkopuolelle. Tunnistettiin, että ratkaisujen tulisi tukea myös työntekijöitä, jotka ovat vaarassa jäädä työelämän ulkopuolelle, kuten osatyökykyisiä tai muita haasteita kohdanneita henkilöitä.
- Työvoimapula-aloille tai matalan tuottavuuden aloille kohdentaminen. Keskusteltiin noiden alojen tunnistamisesta ja koulutuksen kohdentamisesta niihin aloihin, joilla on suurin tarve osaajille, kuten varhaiskasvatus ja sote-ala.
- Keskustelussa korostettiin työntekijän roolin merkitystä oppimisprosessissa ja tarvetta tukea työntekijöiden aktiivisuutta ja osallistumista koulutuksiin. Työntekijää ei tule nähdä vain esimerkiksi koulutustoimien kohteena.
- Keskustelussa nousi esiin, että työntekijöiden aktiivisuutta ja osallistumista koulutuksiin tulisi tukea enemmän ja että työyhteisöjen tulisi olla mukana tässä prosessissa (tukee opiskelijarekrytoinnin edistämistä).

- Koulutuksen järjestäjien ja työnantajien välisestä vuorovaikutuksesta keskustelussa nousi esiin tarve vahvistaa tätä yhteistyötä, jotta koulutus vastaisi paremmin työelämän tarpeita. Tämä yhteistyö tulisi räätälöidä kullekin alalle ja toimintaympäristölle sopivaksi. Myös työnantajien tietoisuus mahdollisuuksista on avainasemassa opiskelijoiden kouluttautumisen mahdollistamisessa.
- Erityisenä huomiona on myös tunnistettava kohderyhmä, joka ei hae osaamisensa kehittämistä nykyiselle työnantajalleen vaan tavoittelee esimerkiksi alanvaihtoa. Koulutuksen järjestäjän työnantajadialogin tulisi tukea heitäkin.
- Keskustelussa tunnistettiin, että esitetyt pilotointimallit eivät välttämättä sovellu kaikkiin tilanteisiin tai kaikille toimialoille. Etenkin sosiaali- ja terveydenhuollon sekä varhaiskasvatuksen toimialoilla työntekijöiden arjen kiireisyys piirtyi haasteeksi koulutuksen toteuttamismuodoille, joissa esitetään työn arkeen kytkeytyvää ohjausta tai opettelua.
- Koulutusten toimivasta kestosta ei kyetty määrittämään tarkkaa preferoitua pituutta, mutta näkökulmana nostettiin esiin, että niiden tulisi olla riittävän lyhyitä ainakin kunkin opiskelujakson osalta, jotta osallistuminen ei muodostu rasitteeksi työnantajaryitykselle opiskelijan työtehtävien kärsimisen, hänen työtehtäviensä hoitamiseen kohdennettavien korvaavien resurssien tai opiskelun työpaikalla vaatiman ohjaajaresursoinnin vuoksi.
- Kommentoitiin myös yleisesti valmiiden pilotointimallien soveltuvuutta. Se nähtiin rajallisena, ja preferoituna toteutuksena koulutuksen järjestäjien ja työnantajien tulisi yhdessä pohtia, mitkä mallit soveltuvat parhaiten heidän tarpeisiinsa.
- Keskustelussa käsiteltiin sitä, miten rahoitus voitaisiin kohdentaa tehokkaasti niin, että se tukisi parhaiten työelämän ja yksilöiden tarpeita. Räätälöinti nousi tästä näkökulmasta esiin.
- Koulutusten pienryhmämuodosta käytiin keskustelua ja siitä, että ne voivat parantaa opiskelijoiden sitoutumista ja läpäisyprosenttia. Pienryhmässä opiskelu muun muassa mahdollistaa paremman vuorovaikutuksen ja henkilökohtaisen ohjauksen, mikä tukee oppimista ja koulutuksen onnistumista. Ehdotusten taustalla olevasta tietopohjasta tehtiin myös huomioita.
- Keskustelua käytiin myös pilotoinnin merkityksestä ja tarpeesta kehittää pieniä osaamiskokonaisuuksia, jotka vastaavat työmarkkinoiden tarpeita. Pienet, työmarkkinoiden tarpeisiin vastaavat osaamiskokonaisuudet voivat olla tehokas tapa edistää jatkuvaa oppimista ja työllisyyttä. Pilotointi on tärkeää uusien koulutusmallien testaamisessa ja kehittämisessä, jotta voidaan vastata työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin.
- Ehdotus nostettiin myös pilotista maahanmuuttajataustaisten kielikoulutuksen kehittämiseksi, mikä voisi parantaa heidän työllistyvyyttään.

- Molemmissa asiantuntijaryhmissä keskustelu kulki toistuvasti myös laajemmissa teemoissa, kuten Jotpan rooli, Jotpalle kohdennettu rahoitus, aikuiskoulutustuen funktion korvaaminen, sekä ajankohtaisesti esillä olleet Jotpaa koskevat uutisoinnit.
- Innolink ohjasi keskustelua, pyrki rajaamaan sitä rahoitettujen koulutusten toteutustapojen arviointiin ja kehittämiseen ja poimi keskusteluista arviointiin mukaan vain näihin näkökulmiin liittyvät sisällöt. Asiantuntijapaneeliin valitut osallistujat olivat kuitenkin osin niin läheisesti kytkeytyneitä Jotpan toiminnan, tavoitteiden ja rahoittamisen ajankohtaiskeskusteluun, että he kertoivat haasteelliseksi rajata omaa tarkasteluaan vain käsillä olevan selvityksen teemoihin.

05 Yhteenveto

05.1 Yleiset piirteet työn ohessa suoritettavuudesta

Jotpa on rahoittanut vuosina 2022 ja 2023 yhteensä noin 330 osaamispalvelutoteutusta, joiden yhteissumma on noin 85 miljoonaa euroa. Näihin koulutuksiin on tavoitettu tai tavoitellaan 30 000 opiskelijaa. Kaikki Jotpan rahoittamat koulutukset on suunniteltu siten, että ne voidaan suorittaa työn ohessa. Rahoittajana Jotpa ei kuitenkaan määrittele koulutusjärjestäjille keinoja, joilla työn ohessa suoritettavuutta tulee varmistaa ja tukea. Koulutusjärjestäjät hyödyntävät järjestelyissä omia kokemuksiaan eri alojen koulutusten järjestämisestä ja opiskelijapalautteista. Tämä selvitys on koonti työn ohessa suoritettavuuden toteutumisesta, sitä tukevista koulutuksen ominaispiirteistä, hyvistä käytännöistä sekä kustannuksista. Pohjana on Jotpan rahoituksilla toteutettujen koulutusten eri aineistoja, tutkimuskirjallisuutta sekä asiantuntija-, työnantaja- ja kouluttajanäkemyksiä.

Keskeiset tässä selvityksessä tunnistetut työn ohessa suoritettavuuden edellytykset liittyvät koulutuksiin itseensä sekä työpaikan kouluttautumista tukeviin tai haittaaviin piirteisiin, eivät suorittavan henkilön tai koulutuksen toimialan ominaispiirteisiin. Koulutuksen läpäisy- ja keskeyttämislukujen analyysi ei tässä selvityksessä käytetyllä datalla anna vielä tilastollista perustetta tunnistaa selkeitä taustatekijöitä, jotka viittaisivat työn ohessa suoritettavuuden merkittäviin haasteisiin opiskelijoiden taustatekijöiden perusteella. Keskeyttäneitä oli 28 prosenttia niistä, joilla oli rekisterissä joko suoritus- tai keskeytysmerkintä (4 018 opiskelijaa). Koska kahdella kolmasosalla opiskelijoista suoritusmerkintänä on vielä tilassa ”kesken”, dataa ei voi pitää riittävän kattavana luotettavaan arvioon keskeytysten määrästä. Nyt havaituissa keskeytyksissä opiskelijan iällä, äidinkielellä tai sukupuolella ei näyttänyt käytettävissä olevan datan perusteella olevan merkitsevää yhteyttä todennäköisyyteen läpäistä koulutus. Myöskään koulutuksen aihepiiri ei noussut merkitseväksi tekijäksi suoritettavuudessa.

Koulutusten suoritustietojen täydentyessä voidaan data-analyysia ulottaa syvemmälle kuin tässä vaiheessa. Esimerkiksi toimialakohtaisten erojen ymmärryksen syventäminen on todennäköisesti hedelmällistä. Hoitoalan merkittävä työvoimatarve ja tyytyväisyys hoitoalan koulutuksiin ovat todennäköisesti yhteydessä data-analyysissa tunnistettuun keskeyttäneiden vähäiseen määrään. Data-analyysissa tunnistettu hienoinen miesten suurempi keskeyttämälähtöisyys voi olla viite sekä kouluttautumisen vahvasta sukupuolittuneisuudesta (naiset opiskelevat enemmän kuin miehet) että mies- ja naisenemmistöisten toimialojen erilaisista käytännöistä (työvoiman toimialakohtainen sukupuolisegregaatio). Vielä olennaisempia tulevaisuudessa avautuvia analyysimahdollisuuksia ovat työllistymis- ja ansiokehityslaskelmat, joita voidaan tehdä joidenkin vuosien sisällä, kun koulutusten pitkäaikaiset vaikutukset alkavat näkyä yksilöiden työuria kuvaavissa rekisteritiedoissa.

Yleisesti sekä kirjallisuuden että aineistoanalyysien perusteella koulutusten suoritettavuutta tukevat erityisesti seuraavat asiat:

- koulutukseen osallistujan motivaatio ja kokemus koulutuksen tarpeellisuudesta
- koulutuksen modulaarisuus, osa-aikaisuus ja lyhytkestoisuus
- koulutuksen aikataulujen ja suoritustapojen joustavuus (mm. digitaaliset suoritustavat)

- koulutuksen tuloksena saatava todistus tai pätevyys
- yhteistyörakenteiden kehittäminen oppimismahdollisuuksien tarjoajien ja työnantajien kesken
- tarjonnan lisääminen ja koulutusmuotojen tehokkaampi hyödyntäminen.

Työn ohella opiskelua tukevat erityisesti verkossa tapahtuva opiskelu, varsinkin jos ainakin osa verkko-opetuksesta on suoritettavissa ajasta tai paikasta riippumattomasti. Mahdolliset lähiopetuskerrat on syytä sijoittaa iltoihin tai viikonloppuihin samalla kiinteällä toteutusajalla. Näin koulutuksen ennakointi ja ajankäytöstä sopiminen on helpompaa. Työn ohessa opiskelua tukevat myös lyhytkestoiset täsmäkoulutukset, jotka eivät edellytä pitkäaikaista sitoutumista.

Tältä osin Jotpan rahoittamat koulutukset ovat lähtökohtaisesti työn ohessa suoritettavuutta tukevia: ne perustuvat tunnistettuihin työelämän ja työvoiman osaamistarpeisiin, niihin hakeudutaan pääosin yksilöinä, mikä ennakoi motivaatiota ja kokemusta tarpeellisuudesta, ja niiltä edellytetään työn ohessa suoritettavuutta tukevia käytäntöjä mukaan lukien työnantajien kanssa toteutettava yhteistyö. Erityisesti ne lisäävät tarjontaa ja koulutustoteuttajien osaamisen hyödyntämistä nimenomaan työelämän osaamistarpeisiin suuntautuvissa osaamispalveluissa.

05.2 Koulutustavoitteet ja -intressit ohjaavat osuvia keinoja työn ohessa suoritettavuuteen

Jotpan rahoitukset kohdistuvat jatkuvan oppimisen kentällä omaehtoisen koulutuksen ja henkilöstökoulutuksen rajapinnalle. Henkilöstökoulutus viittaa työnantajan henkilöstölle järjestämään koulutukseen. Työnantaja voi rahoittaa työntekijän koulutusta kokonaan, tai se voi olla osittain julkisella rahoituksella tai kouluttautujan omalla kustannuksella toteutettua (Jatkuvan oppimisen sanasto, luonnos 28.11.2023). Jotpa ei kuitenkaan tarjoa koulutusratkaisuja yksittäisille yrityksille eikä siten tarjoa henkilöstökoulutuksia. Jotpan yritysten työntekijöille mahdollistama koulutus on tässä yhteydessä ymmärrettävä koulutuksena, johon työntekijä voi hakeutua joko oma-aloitteisesti tai työnantajan tukemana.

Kun koulutukseen osallistuja hakeutuu itse omaa osaamistaan täydentävään tai uuteen osaamiseen tähtäävään jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen rahoittamaan koulutukseen, kyseessä ei aina ole edes työnantajan tukema koulutus. Aineiston perusteella erityisesti tilanteessa, jossa koulutus tähtää työnantajan tai alan vaihtoon, ei koulutukseen osallistuja siitä työnantajalle kerro, eikä työnantajalla ole vastaavasti intressiä tällaista koulutusta tukea. Tällaiseen koulutukseen viitataan tässä omaehtoisena koulutuksena.

Koulutuksen suoritettavuutta työn ohessa edistävät eri tekijät sen mukaan, onko koulutusintressi opiskelijalla, työnantajalla vai molemmilla. Myös koulutustoteuttajan intressit ja osaaminen työssä olevien tarvitsemiin järjestelyihin voivat vaihdella. Jotpan rahoittamissa koulutuksissa näitä järjestelyjä edellytetään, mutta koulutustoteuttajien osaaminen voi tältä osin vaihdella.

Seuraavaan taulukkoon on koottu työn ohessa suoritettavuutta tukevia näkökulmia riippuen siitä, tarkastellaanko Jotpan rahoittamaa koulutusta omaehtoisena koulutuksena vai työnantajan tukemana henkilöstökoulutuksena.

	Omaehtoinen koulutus	Työnantajan tukema koulutus
Motivaatio	Työpaikan vaihto, urakehitys. Oma motivaatio lisää koulutuksen hyötyjä.	Halu kehittää osaamistaan tietyllä alalla, koulutuksen nivoutuminen omiin työtehtäviin, työnantajan suositus. Oman motivaation puute heikentää koulutuksen hyötyä.
Hakeutuminen	Yksilön itse etsimänä ja hakeutumana.	Tyypillisesti yksilön itse etsimänä ja hakeutumana.
Suorat koulutuskustannukset	Jotpan koulutuksista ei ole suoria kustannuksia opiskelijalle.	Jotpan koulutuksista ei ole suoria kustannuksia työnantajalle
Välilliset kustannukset	Ansionmenetykset vapaapäivistä, mahdolliset matka- ja majoituskustannukset.	Työajan käyttö, sijaisjärjestelyt, mahdolliset matka- ja majoituskustannukset, ohjaukseen käytetty työaika.
Ajankäyttö	Koulutukseen otetut vapaapäivät lisäävät tyytyväisyyttä koulutukseen ja sen hyödyntämiseen työelämässä. Koulutuksen ilman vapaapäiviä suorittaneet pitivät työn ohessa suorittamista helpompana kuin vapaapäiviä ottaneet.	Työajan käyttäminen koulutukseen lisää tyytyväisyyttä koulutukseen ja sen hyödyntämiseen työelämässä. Työajankäytön suunnitelmallisuus. Koulutuksen ilman työaika suorittaneet pitivät työn ohessa suorittamista helpompana kuin työajalla suorittaneet.
Työnantajan muu tuki	Opiskelija ei välttämättä kerro opiskelustaan työnantajalle, eikä työnantajalla ole välttämättä motivaatiota tukea opiskelijaa, jos tavoitteena on esimerkiksi alanvaihto.	Koulutuksen arvon näkeminen, mahdollisuus hyödyntää osaamista työtehtävissä, suunnitelmallisuus, vertaistuki. Työvuorojärjestelyt.
Koulutuksen sisältö	Mahdollisuus reflektoida opittua, konkreettisten asioiden tekeminen.	Oppimistehtävien tekeminen työnantajalle.
Koulutuksen toteutustapa	Verkkototeutus lisää joustavuutta ja työn ohessa suoritettavuutta. Vähintään osittainen kasvokkaisuus lisää motivaatiota ja sitoutumista koulutukseen.	Työtehtäviin sidottu opiskelu tai työn hyödyntäminen opinnoissa. Räätelöidyt koulutukset.
Opiskelutaidot ja -olosuhteet	Ajankäytön hallinta ja jaksaminen keskeisiä. Digitaidot ja oppimisen taidot. Kuormittavuutta lisäävät perheeseen ja terveyteen liittyvät tekijät sekä kuormittava työ.	

Ryhmäkoko	Keskeistä on yhteisöllisyyden rakentuminen ryhmäkoosta riippumatta. Pienryhmä usein tukee oppimista paremmin.	Useamman työntekijän osallistuminen samalta työnantajalta tukee suorittamista (vertaistuki).
Koulutuksen kesto	Vaihtelevat, alanvaihdon osalta pätevöittävät tai sitä muuten tukevat koulutukset.	Eryteisesti lyhyet, nykyistä osaamista syventävät ja tukevat koulutukset.
Seuranta ja todentaminen		Osaamisen jakaminen yrityksen sisällä. Pyrkimykset mahdollistaa osaamisen hyödyntäminen uusina toimintatapoina. Työyhteisön osaamisen tukeminen.

Erialaisten koulutustoteutusten kustannukset vaihtelevat paljon sekä suorina koulutuksen kustannuksina että välillisinä kustannuksina. Datan perusteella havaittu kustannusten vaihteluväli oli erittäin suuri, 30–4 000 € per 27 opiskelijatyötuntia. Taustalla olevia tekijöitä ei saatavilla olevan seuranta- ja hankedatan perusteella pysty suoraan päättelemään, mutta hankkeiden sisältötyypeistä nousee geneerisiä ja helposti skaalautuvia koulutuksia ja toisaalta erikoistuneita, erityisvälineitä, -kouluttajia sekä pieniä ryhmiä edellyttäviä koulutuksia. On myös huomattava, etteivät ryhmäkoot ole automaattisesti skaalattavissa optimaalisen kustannustehokkuuden tasolle, vaan siihen vaikuttavat muun muassa alueellinen kysyntä ja koulutusrekrytoinnin onnistuneisuus. Tietyille koulutukselle voi olla pienillä paikkakunnilla tarvetta vain yksittäisillä opiskelijoilla, kun taas suurilla paikkakunnilla pystytään ryhmät helposti täyttämään. Koulutusten kustannusrakenteen tarkempi jäsenys on jatkossa hyödyllistä vaikuttavuusanalyysin tarkentamiseksi.

Välillisistä kustannuksista merkittävin on työajan menetyksen kustannus. Omaehtoisessa koulutuksessa se kohdistuu opiskelijaan itseensä. Työnantajalle kustannuksia tulee työajan käytöstä tai sijaisjärjestelystä sen mukaan, onko käytettävä työaika palkallista ja korvataanko työaika sijaisella tai ei. Vaikka Jotpan koulutusten tavoitteena on täyden työajan ohessa suoritettavuus, käytännössä tulosten mukaan työaika käytetään ainakin osassa koulutuksia. Aineiston perusteella ei kuitenkaan pysty päättelemään, vaikuttaako työajan tarpeeseen koulutuksen laajuus tai intensiivisyys. Merkillepantavaa on, että työaika käyttäneet ovat myös tyytyväisimpiä koulutukseen.

Haastatelluista yrityksistä kustannukset eivät olleet prioriteetti koulutustarpeen harkinnassa vaan koulutuksen tuottama hyöty. Henkilöstökoulutuksen osalta niin aiemmissa tutkimuksissa kuin tässä selvityksessä on tunnistettavissa, että vahvassa työmarkkina-asemassa olevat saavat enemmän tukea kouluttautumiseen kuin heikossa työmarkkina-asemassa olevat. Esimerkiksi työaika saivat useimmin käyttää kokoaikaisessa, vakituksessa työsuhteessa olevat, kun taas määräaikaisessa työsuhteessa olevilta lupa oli selvästi muita ryhmiä useammin evätty. Tämä tukee tutkimustuloksia, joiden mukana organisaatioiden johto- ja asiantuntijatehtävissä toimivat sekä vakituiset työntekijät saavat enemmän

mahdollisuuksia kouluttautumiseen kuin työntekijäasemassa, määräaikaisessa tai osa-aikaisessa työsuhteessa olevat.

Koulutuspoliittiset tavoitteet ja yritysten tavoitteet ovat tässä suhteessa ristiriitaiset, mikä on hyvä tunnistaa työelämää lähellä olevien koulutusten suunnittelussa ja rahoituksessa. Osin kohderyhmän tunnistamisen haasteiden (tietoa opiskelijoiden työnantajista ei ole kattavasti saatavilla) ja haastattelujen kohdentamisen haasteiden vuoksi (tietoa haastateltavien työnantajien toteuttamista koulutuksen tukitoimista ei ole saatavilla) työnantajahaastatteluilla ei saatu arvioita esimerkiksi työssä tapahtuvan ohjauksen tai mikro-oppimisen ohjauksen kustannuksista.

Mikäli työnantajaan sitoutuneempia koulutusmalleja pilotoidaan tai muutoin jatkossa kehitetään, myös näiden todellisia kustannuksia on syytä seurata ja kerryttää tietopohjaa tämän mahdollistumiseksi. Työnantajien haastattelujen perusteella ei pystytä käsillä olevan näytteen valossa arvottamaan heille kohdentuvan kustannusrakenteen syntymistä tai sen kustannus-hyöty-suhteen taittumiskohtaa. Haastatellut työnantajat eivät tätä asiaa haastatteluissa konkretisoineet. Metodiseksi haasteeksi tässä muodostui se, ettei käytettävissä ollut tietolähdettä, joka yhdistäisi opiskelijan koulutustiedon opiskelijan esihenkilöön tai edes työnantajayritykseen.

Jatkossa työnantajille kohdistuvia suoria ja välillisiä koulutuskustannustietoja voi kerätä joko a) osana hankkeiden seurantaa tai b) erillisenä laaja-alaisena yrityshaastatteluna. Yleisesti vastaavia kustannuksia voi kerätä CVTS-tiedonkeruun osana, osana osaamisen ennakoinnin tiedonkeruita tai esimerkiksi erillisenä, säännöllisenä yrityskyselyinä. Viimeisimmällä kartoitettaisiin koulutusten vaikuttavan kohdentamisen keinot työnantajanäkökulmasta: kartoitetaan osaamistarpeet, joihin Jotpan rahoittamalla koulutuksilla voidaan vastata, ja näiden lisäksi selvitetään myös tarjottavat tukitoimet sekä niiden ennakoituvat kustannukset työnantajalle. Näin saataisiin yhtä aikaa sekä tunnistettua koulutuksiin kaivattavia, niistä välittömän liiketoimintahyödyn tunnistavia yrityksiä että samalla myös kartoitettua yrityksille syntyviä kustannuksia, 1) joita ei yleisellä tasolla voida laskea, koska eri tukitoimien kustannukset vaihtelevat yrityksittäin, 2) joita ei yritystasolla voida laskea, jos laskentaa ei voida kohdentaa yksittäiseen koulutustoteutuksen tukivalikoimaan 3) mutta jotka kuitenkin tarkastelun kohdistuessa yksittäisen yrityksen yksittäisen koulutustoteutuksen itse valittuihin tukitoimiin voitaisiin osata myös kustannuksina jäsentää. Väärät mielikuvat kustannuksista ovat riski sinänsä hyväksi havaittujen käytäntöjen laajemmalle käyttöönotolle. Mikäli työnantajayritykset saadaan aktivoitua tukitoimiensa kustannusten toteumanmukaiseen raportointiin, tämä olisi hyvä lisä kaikkiin koulutuspilotteihin.

Koulutusjärjestäjille suuntautuvista kustannuksista vaikuttavuudeltaan merkittävänä mutta tarpeellisina voi pitää koulutusrekrytoinnin kustannuksia. Motivaation ja koulutuksen tarpeellisuuden kokemus lisää myös suorituksen todennäköisyyttä ja hyödynnettävyyttä. Koulutusrekrytoinnin ja ohjauksen kustannuksia ei selvityksen käyttämässä datassa ollut eritelty, mutta näiden hyödyntäminen erityisosaamista koskevilla sisällöillä, heikommissa työmarkkina-asemassa olevien tapauksessa ja perustaitoja kehittävien koulutusten tilanteessa on erityisen perusteltua.

Vaikuttavuuden ja kustannusvaikuttavuuden eroa ei tämän selvityksen aineistojen perusteella pysty määrittelemään tarkemmin, koska vaikuttavuustieto on vielä ohutta. Jotpan koulutusten vaikuttavuus henkilöiden tuloihin ja työmarkkina-asemaan näkyy vasta joidenkin vuosien kuluttua. Kustannusvaikuttavuuden seurantaan on kuitenkin tarpeellista sisällyttää tavoitteenmukainen arviointi: vahvasti tuetut, perustaitoja kehittävät tai työmarkkinoilta syrjäytymistä estävät koulutukset voivat olla kustannuksiltaan korkeampia mutta yhteiskunnan näkökulmasta erittäin tärkeitä, samoin niin sanottujen pullonkaula-alojen koulutukset, jotka tukevat esimerkiksi positiivisen rakennemuutoksen hyötyjä.

Koulutuksen saavutettavuuden ja saatavuuden näkökulmasta kiinnostavaa on erityisesti aliedustettujen ryhmien osallistumista tukevat toimet sekä niiden työntekijöiden koulutustarpeet, joihin työnantaja ei ole kiinnostunut tarjoamaan tukea. Ne voivat olla erilaisia kuin koulutustaustaltaan, motivaatioiltaan tai voimavaroiltaan paremmassa asemassa olevilla. Koska tässä selvityksessä käytettävissä oleva data ei antanut luotettavaa lähtökohtaa erityisryhmien tilanteen arviointiin, teemaa on jatkossa syytä pitää yllä esimerkiksi avustushakemuksissa ja tarjouspyynnöissä sekä koulutusjärjestäjien kanssa käytävässä virallisessa ja epävirallisessa dialogissa. Hyviä käytäntöjä on todennäköisesti kertynyt jo monelle koulutustoimijalle, ja niitä kertyy koko ajan lisää.

Kaiken kaikkiaan työn ohessa suoritettavuus on koulutukseen kohdistettuna odotuksena kohtuullisen nuori. Suomalaista koulutusjärjestelmää on perinteisesti pidetty tutkintokeskeisenä. Nytemmin lakkautettu aikuiskoulutustuki ohjasi myös aikuisväestöä laajojen kokonaisuuksien suorittamiseen. Tämän vuoksi julkisrahoitteisten koulutuspalveluiden toimivuudesta ja laadusta käytävä keskustelu sen paremmin kuin alan tutkimus ei ole syventynyt työn ohessa suoritettavuuden kysymyksiin. Vastaavasti henkilöstökoulutusta koskeva keskustelu keskittyy pitkälti työajalla tai muuten työnantajan kompensoimana toteutettavaan koulutukseen. Jatkuvan oppimisen painottuessa koko ajan enemmän lyhytkestoisiin ja työn ohessa suoritettaviin koulutuspalveluihin myös sitä koskevaa tietoa kertyy kattavammin.

Lyhytkestoisten ja tutkinnon ulkopuolisten koulutusten toimivaan kohdentumiseen markkinassa sekä *työnantajien tukemien koulutusten* että *omaehtoisten koulutusten* osalta liittyy myös osaamistarpeiden oikea-aikainen tunnistaminen. Innolinkin yhdessä Tieken ja Demos Helsingin kanssa työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiantona (4/2024) toteuttamassa Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt -selvityksessä tarkasteltiin tutkintojen ulkopuolisen osaamisen tunnistamisen hyviä käytäntöjä Suomessa. Selvityksen kyselytutkimuksessa selvisi, että alle kolmannes työkäisistä tarkastelee omaa osaamistaan työelämässä säännöllisesti (30 % tutkitusta 2020 vastaajasta, Innolink, 2024). Tavallisimmin oman osaamisen kehittämisen tarpeet arvioidaan vain elämän ja työelämän murrostilanteiden aktivoimina. On haastavaa nähdä, ettei tällainen osaamistarpeiden tarkastelun satunnaisuus jättäisi merkittävää osaa työmarkkinoiden ajankohtaisista koulutustarpeista ja -intresseistä pimentoon ja siten Jotpan rahoittamien koulutusten tavoittamattomiin. Säännöllisemmän oman osaamisen tarkastelun kulttuurin kehittämisen tukeminen voisi täten edistää myös Jotpan tavoitteita. Tämän kulttuurin

vahvistumista voisi edistää joko aiheen yhteiskunnallisella medianäkyvyydellä tai työnantajälähtöisesti (yksilöiden osaamisen ja osaamistarpeiden tarkastelut henkilöstön itsearviointeina esimerkiksi kvartaaleittain).

Arviointien jatkoa ajatellen edellä esitettyjen kehittämisenäkökulmien lisäksi suositamme Jotpalle painokkaasti työnantajien kustannusrakenteen toteutumapohjaisen raportointivaatimuksen lisäämistä rahoitusvaatimukseen tai muuta vastaavaa toteutusta, jolla kyseinen tieto saadaan kerättyä järjestelmällisesti ja kohdentuen toteutettuun koulutusmuotoon. Tämä nähtiin ensisijaisesti Jotpan omaan toimintaan kohdentuvana kehittämistoimena, joten sitä ei ole sisään kirjattu pilotteihin. Tätä suositetaan kuitenkin vahvana kehittämistoimena, sillä nykyisessä IOOI-mallin kolmeen ensimmäiseen vaiheeseen keskittyvässä rahoitettujen koulutusten vaikuttavuuden arvioinnissa selkeästi keskeisimmäksi haasteeksi piirtyy analyysin tietopohjan rikkonaisuus: niiltä osin kuin dataa Jotpalta saatiin, oli aineistojen välisissä taustatiedoissa vaihtelua ja toisaalta muuta analyysille kriittisiä tietosisältöjä ei toivotusti tavoitettu (etenkin kustannuspuoli, erityisesti koulutuksiin osallistuneiden työnantajille). Tämä tietopohja johtaa siihen, ettei yksittäistä arvioitavaa tietosisältöä (esimerkiksi opiskelija, koulutusmuoto tai työnantajakustannus) saada kuljetettua läpi analyysikehikon tai vertailtua muihin rinnakkaistapauksiin.

Näistä vajavaisuuksista huolimatta Aistrichin kuvaaman mukaisesti ”vaikuttavuutta kannattaa yrittää mitata, vaikka tiedämmekin, ettei lopputulos tule olemaan täydellinen. Ehkä lopulliseen tavoitteeseen ei koskaan päästä, epävarmuutta jää. Mutta mittaaminen siinä määrin kuin se on käytännössä ja taloudellisesti järkevää, syventää kuitenkin ymmärrystä tutkitusta aiheesta ja sen syy-seuraussuhteista. Kokemuksen kertyessä seuraavalla kerralla mittaamisessakin onnistutaan taas paremmin.” (Aistrich, 2014.)

05.3 Ehdotukset koulutuspiloteiksi

Osana selvityksen analyysin hyödynnettävyyttä Jotpalle toteuttaja esittää viisi ehdotusta pilotoitaviksi koulutuskokonaisuuksiksi. Nämä on kuvattu eritellysti liitteessä A. Ehdotukset muodostettiin vaiheistettuna prosessina, jossa niiden aihiot muodostettiin ensin desk studyn, aineistoanalyysin ja haastattelujen pohjalta koulutustoteutusten vahvimmin esiin nousseisiin hyviin toteutusmalleihin kytkeytyen. Pilottiaihiot esiteltiin Jotpalle ja niitä jatkojalostettiin osallistavasti Jotpan asiantuntijoiden kanssa. Yksi pilottiaihiot jätettiin tässä vaiheessa pois liian oppisopimuskoulutuksen omaisena ja toisaalta kaksi piloteista päätettiin suunnata tietoisesti Jotpan kannalta merkittävimmille toimialoille: sosiaali- ja terveydenhoitoalalle ja varhaiskasvatusalalle. Pilottiehdotuksille luotiin tämän jälkeen lomakerakenne ja niiden kuvaukset rikastettiin tietosisällöin, jotka kuvasivat kunkin ehdotetun koulutuspilotin: otsikoinnin, selvityksessä tunnistetut haasteet, joihin pilotti kohdentuu, selvityksessä tunnistetut hyvät käytännöt, joita pilotoidaan, lyhyen yleiskuvauksen toteutuksesta (mitä ja miten pilotoidaan), toimijat ja vastuut, koulutuksen sisällöt ja toteutusmuodon, koulutusalat, koulutuksen keston sekä hypoteesin pilotilla mahdollistuvista positiivisista vaikutuksista ja kustannushyödyistä. Rikastetut pilottiaihiot annettiin tiedoksi Jotpalle ja laajemmin käsiteltiin ryhmädialogissa yhdessä asiantuntijapaneelin kanssa, kuten on

kuvattu luvussa 04. Pilottiaihioita päivitettiin tämän jälkeen asiantuntijapaneelilta saadun palautteen pohjalta ja ne toimitettiin Jotpalle hyväksyttäväksi. Lopulliset viisi pilottiaihioita muodostuivat aineistolähtöisesti ja edellä kuvatun dialogisen jalostusprosessin lopputuloksena otsikoiltaan ja pääpiirteiltään seuraaviksi:

1. Ketterä koulutuskokeilu varhaiskasvatuksen toimialalle.

Pilotti keskittyy erityisesti koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välisen dialogin vahvistamiseen sekä työnantajan riittävien konkreettisten arjen tukitoimien tarjoamiseen kouluttautuvalla työntekijälle. Pilotointi tukee työnantajien tuen saamista mukaan myös työntekijöiden omaehtoisesti aktivoimiin koulutuksiin. Tavoitteena on löytää toimivia keinoja erityisesti varhaiskasvatuksen alalla.

2. Ketterä koulutuskokeilu sosiaali- ja terveydenhuollon (sote) toimialalle.

Pilotti keskittyy erityisesti koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välisen dialogin vahvistamiseen sekä työnantajan riittävien konkreettisten arjen tukitoimien tarjoamiseen kouluttautuvalla työntekijälle. Pilotointi tukee työnantajien tuen saamista mukaan myös työntekijöiden omaehtoisesti aktivoimiin koulutuksiin. Tavoitteena on löytää toimivia keinoja erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon alalla.

3. Innovatiiviset ratkaisut koulutusten työnantajarekrytointiin ja -dialogiin.

Pilotti keskittyy koeponnistamaan innovatiivisia tapoja tavoittaa työnantajia ja rekrytoida niitä mukaan koulutuksiin. Olennaisena osana ovat myös tavat aktivoida dialogi koulutustarpeen liiketoimintalähtöisestä määrittelystä. Pilotti tähtää Jotpan rahoittamissa koulutuksissa erityisesti toimivien keinojen löytämiseen työnantajien tukemiin koulutuksiin. Koulutuskokeilu kohdennetaan työvoimapula-alalle, matalan tuottavuuden alalle ja koulutuksessa aliedustettuihin tai työelämästä putoamisen riskiryhmiin.

4. Koulutuskokeilu työuraansa uudistaville.

Pilotti keskittyy Jotpan omaehtoisen kouluttautumisen rahoituksen vaikuttavuuden tukemiseen. Pilotilla tarjotaan yritystarvelähtöisiä koulutustoteutuksia opiskelijoille, jotka eivät hae osaamisensa kehittämistä nykyiseen työsuhteeseensa vaan pyrkivät saamaan koulutusta osaamisesta, joka olisi kiinnostavaa mahdolliselle uudelle työnantajalle tai uudelle toimialalle. Koulutuskokeilu kohdennetaan työvoimapula-alalle, matalan tuottavuuden alalle ja koulutuksessa aliedustettuihin tai työelämästä putoamisen riskiryhmiin.

5. Yksilöllistä vaikuttavuutta suurille ryhmille.

Pilotti keskittyy koulutustoteutuksiin, joissa hyödynnetään innovatiivisia tapoja mahdollistaa henkilötason tai vähintäänkin pienryhmätason ohjaus suuremmille opiskelijaryhmille. Tavoitteena on löytää onnistuneita skaalautuvuuden keinoja monistaa selvityksessä yksilö- ja pienryhmäohjauksessa toteutuvaa kouluttautumisen vaikuttavuutta. Koulutuskokeilu kohdennetaan työvoimapula-alalle, matalan tuottavuuden alalle ja koulutuksessa aliedustettuihin tai työelämästä putoamisen riskiryhmiin.

Ehdotukset koulutuspiloteiksi ovat tarkemmin kuvattuina selvityksen lopussa liitteessä A.

05.4 Kriteeristö rahoitettavien koulutusten arviointiin

Osana selvityksen analyysia Innolink laatii ehdotuksen kriteeristöstä, jota Jotpa voi hyödyntää rahoitettavien koulutusten arvioinnissa ja rahoituksen kohdentamisessa. Se on muodostettu seuraavasti:

No.	Teema:	Arviointikriteeri koulutuksen rahoittamiselle:	1. Ei huomioitu (0 pistettä)	2. Huomioitu jonkin verran (1 piste)	3. Huomioitu kattavasti (3 pistettä)
1.	REKRYTOINTI	Tietoisuus koulutusmahdollisuudesta ja osallistujien rekrytoinnin toteuttaminen (opiskelijat, työnantajat). Lisäärvona opiskelijan sitouttamisen keinot.*			
2.	RESURSOINTI	Resursointitarpeiden huomiointi (kustannukset työnantajalle, kustannukset opiskelijalle).*			
3.	TOIMIALA	Toimialan soveltuvuus koulutuksen toteutustavalle.			
4.	KOHDENNUS	Koulustarjonnan mielekäs kohdentuminen (erityisesti aliedustetut kohderyhmät, matalan tuottavuuden alat ja työvoimapula-alat). Paikallisuuden hyödyntäminen.			
5.	RISKIRYHMÄT	Huomioi myös tai erityisesti työntekijät, jotka ovat vaarassa pudota työelämän ulkopuolelle.			
6.	TYÖELÄMÄ-VUOROVAIKUTUS	Koulutusorganisaation ja työnantajan välinen dialogi ja koulutuksen räätälöinti vaikuttavuuden vahvistamiseksi.*			
7.	TYÖNANTAJAN TUKITOIMET	Koulutusmuoto tarjoaa riittävät tukitoimenpiteet opiskelijalle työnantajalta (ei vain tahtotila vaan konkreettisesti esimerkiksi muita työtehtäviä keventämällä)*			
8.	TYÖYHTEISÖN AKTIVOINTI	Työnantajan organisaation mukaan osallistaminen myös työyhteisötasolla (sekä opiskelijoiden löytämiseksi, opiskelun tukemiseksi että opitun levittämiseksi).*			
9.	OHJAUS	Koulutusmuoto tarjoaa riittävän henkilökohtaisen ohjauksen opiskelijalle (esim. pienryhmäpohjainen ohjaus).			
10.	JOUSTAVUUS	Koulutusmuoto tarjoaa riittävän joustavuuden opiskeluun opiskelijalle (esim. etäopiskeluratkaisut).			
11.	SKAALATTAVUUS	Koulutusmuoto tarjoaa riittävän skaalattavuuden suuremmille ryhmille (esim. digitaaliset oppimisalustat).			
12.	JALKAUTUS	Koulutusmuoto tarjoaa riittävän opitun tiedon jalkauttamisen (esim. opittua soveltavat mikrotehtävät).			
13.	KESTO	Koulutus on riittävän lyhytkestoinen ollakseen kohderyhmilleen houkutteleva.			
		PISTEYTYS YHTEENSÄ, ASTEIKOLLA 0–39 PISTETTÄ:			

* = Opiskelijoille, jotka eivät kehitä osaamistaan nykytyönantajalle (mm. alanvaihtajat), työnantajan rooli tulee korvata muulla vastaavalla työelämäkumppanilla.

Kriteeristö perustuu 13-kohtaiseen arviointiin, jossa jokainen kohta pisteytetään asteikolla 0–3 pistettä sen mukaan, miten kattavasti kyseinen näkökulma on koulutuksessa huomioitu. Kattavalle huomioinnille nähtiin perustelluksi kiinnittää 3 pistettä (ei vain 2 pistettä), jotta koulutuksen vaikuttavuutta tukevien tekijöiden kokonaisvaltainen huomioiminen näkyisi kokonaispisteytyksessä korostetusti.

Kriteeristön sisältämät arviointinäkökulmat on nostettu selvityksen eri vaiheiden yhteiskuvana syntyneestä näkemyksestä, mitkä koulutusmuodot on tunnistettu vaikuttaviksi. Kriteeristö ei ota kantaa kullakin rahoituseurolla saavutettaviin tulosvaikutuksiin vaan pyrkii varmentamaan sitä, että selvityksessä koulutusten positiivisia vaikutuksia tukevat ominaisuudet huomioidaan mahdollisimman kattavasti rahoituspäätöksiä harkittaessa. Kriteeristö ei myöskään suoraan ota kantaa siihen, missä muodossa kriteerin vaatimus tulee lunastaa vaan tässäkin näkökulmassa varmentaa ensisijaisesti sen, että onnistunutta koulutuksen muotoilua edistävät näkökulmat on riittävästi huomioitu.

Kriteeristö on hyvä päivittää säännöllisesti, esimerkiksi kahden vuoden välein. Tätä suositellaan toteuttavaksi mahdollisten matemaattisten vaikuttavuusanalyysien lisäksi tarkastelemalla myös Jotpan toiminnassa vaikuttavia vaikutussuhdehypoteeseja (mitkä oletukset ohjaavat arjen toimintaamme).

Liitteet

A. Pilottikoulutukset

Osana selvitystä Innolink määritteli viisi pilottia, jotka rahoitettujen koulutusten hyvien toteuttamismallien perusteella ovat perusteltuja pilotoitaviksi. Pilottiehdotukset on muodostettu aineistolähtöisesti selvityksen löydöksistä, eivätkä ne sellaisinaan ota kantaa ehdotusten uutuusarvoon tai tarpeellisuuteen osana laajempaa kansallista koulutustarjontaa.

Kustakin viidestä pilotista on seuraavassa lomakepohjainen kuvaus, jossa on esitetty sekä pilotin tarpeellisuutta että toteutusta kuvaavat parametrit. Soveltuvin osin näitä kuvauksia on sanoitettu myös auki. Asiantuntijapaneelin jäsenet kommentoivat pilottiehdotuksia kahdessa Teams-työpajassa, ja nämä kommentit on huomioitu esitetyissä pilottikuvauksissa mahdollisuuksien rajoissa. Osin asiantuntijoilla oli keskenään eriäviä näkemyksiä esimerkiksi pilottien koulutusalohtaiseen kohdentamiseen ja konkreettisuuden asteeseen, joten näiltä osin Innolink on soveltanut asiassa sekä yhteensovittavaa että ratkaisuhakuista tulkintaa.

KOULUTUSPILOTIT: EHDOTUS NUMERO 1	
A. Koulutuspilottin otsikointi:	
Ketterä koulutuskokeilu varhaiskasvatuksen toimialalle	
B. Tiivistelmä koulutuspilottin pääsisällöstä:	
Pilotoidaan ketteriä ja helposti käyttöön otettavia koulutusratkaisuja varhaiskasvatuksen toimialalle.	
C. Jotpan rahoittamien koulutusten vaikuttavuuden haasteet, joihin pilotti kohdistetaan:	D. Jotpan rahoittamien koulutusten vaikuttavuuden vahvuudet, joita pilotti toteuttaa:
<ul style="list-style-type: none"> Vuorovaikutus koulutusorganisaation ja opiskelijan työnantajayrityksen välillä ei toteudu eikä opiskelusta ole hyötyä työnantajalle. Vaikka työnantaja sallii opiskelun, tätä ei kuitenkaan tueta konkreettisin toimin. Koulutuksen vaikuttavuuden tarkastelu piirtyy liikaa työnantajan ja työntekijän välille, ja työyhteisön merkitys unohtuu. 	<ul style="list-style-type: none"> Koulutus räätälöidään työnantajan tarpeisiin. Työnantaja mahdollistaa opiskelijalle opiskelun aktiivisin tukitoimin, kuten työpaikkaohjauksen muodossa. Opiskelija jalkauttaa koulutuksessa oppimaansa työtehtävissään tai työyhteisössään mikrotehtävin.
E. Pilottiin osallistuvat vähimmäistoimijat:	F. Koulutuksen toteutusmuoto:
<ul style="list-style-type: none"> Opiskelija Koulutusorganisaation edustaja Opiskelijan työnantajan edustaja 	Koulutusmuodon tulee sisältää <ol style="list-style-type: none"> työnantajan aktiiviset tukitoimet opiskelijalle työnantajan aktivointi koulutussuunnitteluun työnantajan työyhteisötason osallistaminen.
G. Koulutuksen piiriin lukeutuvat toimialat:	H. Koulutuksen kesto:
Varhaiskasvatus	2–6 kuukautta (perustellusti myös muut)
I. Yleiskuvaus pilotista ja sen tavoitteista:	
<p>Pilotin toteuttajaksi haetaan yhtä tai useampaa koulutusorganisaatiota, jonka koulutustoteutuksella edistetään ketterin, työnantajalle houkuttelevin toteutusmuodoin koulutuksen tavoitteiden onnistumista.</p> <p>Koulutuksen odotetaan sisältävän erityisesti seuraavia toteutussisältöjä:</p> <ol style="list-style-type: none"> työnantajan ja koulutusorganisaation välinen aktiivinen dialogi jo koulutusta suunniteltaessa koulutuksen räätälöinti yritykselle konkreettisia liiketoimintahyötyjä synnyttäväksi työnantajaorganisaation konkreettiset tukitoimet opiskelijan opiskelun mahdollistamiseksi 	

- d) koulutuksen vaikuttavuuden vahvistaminen työnantajan työyhteisöä osallistamalla
e) opittujen sisältöjen vieminen arkeen esimerkiksi työnantajalle toteutettavin mikrotehtävin.

Jotta liiketoimintatarpeisiin kohdennettua koulutusta voidaan toteuttaa suuremmissakin osallistujakokonaisuuksissa, tarkoituksenmukaista voi olla, että koulutukseen osallistuviksi työnantajiksi pyritään valikoimaan toimijoita, joilla on samankaltaisia tunnistettuja osaamisen kehittämistarpeita mutta ei suoraa kilpailupositiota.

Selvityksessä on tunnistettu yhtäaikaaisesti tarve edellä esitetyille vahvuuksille kuin myös haasteet näiden jalkauttamiselle osana varhaiskasvatuksen kiireistä arkea.

Koulutuksen vaikuttavuuden syntymiseksi on erittäin tärkeää löytää ketteriä toimintamalleja, jotka vastaavat opiskelijan työn ohessa tapahtuvan opiskelun tuki- ja ohjaustarpeisiin toimialan kiireisessä arjessa ja jotka myös ovat riittävän houkuttelevia työnantajalle resursoinniltaan ja kestoiltaan.

KOULUTUSPILOTIT: EHDOTUS NUMERO 2

A. Koulutuspilottin otsikointi:

Ketterä koulutuskokeilu sosiaali- ja terveydenhuollon (sote) toimialalle

B. Tiivistelmä koulutuspilottin pääsisällöstä:

Pilotoidaan ketteriä ja helposti käyttöön otettavia koulutusratkaisuja sote-toimialalle.

C. Jotpan rahoittamien koulutusten vaikuttavuuden haasteet, joihin pilotti kohdistetaan:

- Vuorovaikutus koulutusorganisaation ja opiskelijan työnantajayrityksen välillä ei toteudu eikä opiskelusta ole hyötyä työnantajalle.
- Vaikka työnantaja sallii opiskelun, sitä ei kuitenkaan tueta konkreettisin toimin.
- Koulutuksen vaikuttavuuden tarkastelu piirtyy liikaa työnantajan ja työntekijän välille, ja työyhteisön merkitys unohtuu.

D. Jotpan rahoittamien koulutusten vaikuttavuuden vahvuudet, joita pilotti toteuttaa:

- Koulutus räätälöidään työnantajan liiketoimintatarpeisiin.
- Työnantaja mahdollistaa opiskelijalle opiskelun aktiivisin tukitoimin, kuten työpaikkaohjauksen muodossa.
- Opiskelija jalkauttaa koulutuksessa oppimaansa työtehtäviinsä tai työyhteisössään mikrotehtävin.

E. Pilottiin osallistuvat vähimmäistoimijat:

- Opiskelija
- Koulutusorganisaation edustaja
- Opiskelijan työnantajan edustaja

F. Koulutuksen toteutusmuoto:

Koulutusmuodon tulee sisältää
a) työnantajan aktiiviset tukitoimet opiskelijalle
b) työnantajan aktivointi koulutussuunnitteluun
c) työnantajan työyhteisötason osallistaminen.

G. Koulutuksen piiriin lukeutuvat toimialat:

Sosiaali- ja terveydenhuolto

H. Koulutuksen kesto:

2–6 kuukautta (perustellusti myös muut)

I. Yleiskuvaus pilotista ja sen tavoitteista:

Pilottin toteuttajaksi haetaan yhtä tai useampaa koulutusorganisaatiota, jonka koulutustoteutuksella edistetään ketterin, työnantajalle houkuttelevin toteutusmuodoin koulutuksen vaikuttavuutta.

Koulutuksen odotetaan sisältävän erityisesti seuraavia toteutussisältöjä:

- työnantajan ja koulutusorganisaation välinen aktiivinen dialogi jo koulutusta suunniteltaessa
- koulutuksen räätälöinti yritykselle konkreettisia liiketoimintahyötyjä synnyttäväksi
- työnantajaorganisaation konkreettiset tukitoimet opiskelijan opiskelun mahdollistamiseksi
- koulutuksen vaikuttavuuden vahvistaminen työnantajan työyhteisöä osallistamalla
- opittujen sisältöjen vieminen arkeen esimerkiksi työnantajalle toteutettavin mikrotehtävin.

Jotta liiketoimintatarpeisiin kohdennettua koulutusta voidaan toteuttaa suuremmissakin osallistujakokonaisuuksissa, tarkoituksenmukaista voi olla, että koulutukseen osallistuviksi yrityksiksi pyritään valikoimaan toimijoita, joilla on samankaltaisia ajankohtaisia liiketoiminnan kehittämistarpeita mutta ei suoraa kilpailupositiota.

Selvityksessä on tunnistettu yhtäaikaaisesti tarve edellä esitetyille vahvuuksille kuin myös haasteet näiden jalkauttamiselle osana sosiaali- ja terveydenhuollon kiireistä arkea.

Koulutuksen vaikuttavuuden syntymiseksi on erittäin tärkeää löytää ketteriä toimintamalleja, jotka vastaavat opiskelijan työn ohessa tapahtuvan opiskelun tuki- ja ohjaustarpeisiin toimialan kiireisessä arjessa ja jotka myös ovat riittävän houkuttelevia työnantajalle resursoinniltaan ja kestoiltaan.

KOULUTUSPILOTIT: EHDOTUS NUMERO 3	
A. Koulutuspilottin otsikointi:	
Innovatiiviset ratkaisut koulutusten työnantajarekrytointiin ja -dialogiin	
B. Tiivistelmä koulutuspilottin pääsisällöstä:	
Pilotoidaan koulutustoteutuksia, joissa hyödynnetään innovatiivisia tapoja tavoittaa työnantajia, rekrytoida niitä mukaan koulutuksiin sekä käydä ketterää dialogia koulutustarpeen määrittelystä.	
C. Jotpan rahoittamien koulutusten vaikuttavuuden haasteet, joihin pilotti kohdistetaan:	D. Jotpan rahoittamien koulutusten vaikuttavuuden vahvuudet, joita pilotti toteuttaa:
<ul style="list-style-type: none"> Koulutusta ei räätälöidä työnantajayrityksen liiketoimintatarpeisiin. Koulutuksesta ei synny liiketoimintahyötyjä työnantajayritykselle. Työnantajayritykset eivät näe koulutuksen hyötyjä eivätkä kiinnostu osallistumaan. Koulutusvaikutus kohdistuu jo ennestään aktiivisiin työnantajiin ja opiskelijaryhmiin. 	<ul style="list-style-type: none"> Koulutus yhdistetään jo suunnitteluvaiheessa yrityksen liiketoiminnan strategiaan, tavoitteisiin tai osaamisvajaisiin. Työnantaja sitoutuu tukemaan työntekijän opiskelua myös konkreettisin panostuksin, kuten työpaikkaohjaajan muodossa tai opiskelijan arjen työkuormaa keventämällä. Vaikutus kohdentuu työvoimapula-alalle, matalan tuottavuuden alalle, koulutuksissa aliedustettuihin tai ryhmiin, jotka ovat riskissä pudota työelämän ulkopuolelle.
E. Pilottiin osallistuvat vähimmäistoimijat:	F. Koulutuksen toteutusmuoto:
<ul style="list-style-type: none"> Opiskelija Koulutusorganisaation edustaja Työnantajaorganisaation edustaja 	<p>Muoto on vapaa, kunhan se toteuttaa</p> <ul style="list-style-type: none"> työnantajayritysten tiedottamista työnantajayritysten mukaan rekrytointia koulutuksen räätälöintiä tuottamaan konkreettisia liiketoimintahyötyjä koulutuksen kohdentumista työvoimapula-alalle, matalan tuottavuuden alalle tai koulutuksessa aliedustettuihin tai työelämästä putoamisen riskiryhmiin.
G. Koulutuksen piiriin lukeutuvat toimialat:	H. Koulutuksen kesto:
Työvoimapula-alat ja matalan tuottavuuden alat	2–6 kuukautta (perustellusti myös muut)
I. Yleiskuvaus pilotista ja sen tavoitteista:	
<p>Pilottin toteuttajaksi haetaan yhtä tai useampaa koulutusorganisaatiota, jonka koulutustoteutuksella edistetään koulutusmahdollisuuksista kiinnostuneiden työnantajien tavoittamista, aktivoimista ja kuulemista.</p> <p>Koulutuksen odotetaan sisältävän erityisesti seuraavia toteutussisältöjä:</p> <ol style="list-style-type: none"> innovatiiviset ja ketterät tavat tavoittaa työnantajia näiden tietoisuuden lisäämiseksi innovatiiviset ja ketterät tavat työnantajien koulutukseen mukaan rekrytoimiseksi innovatiiviset ja ketterät tavat työnantajien koulutustarpeiden tunnistamiseksi ja koulutuksen liiketoimintalähtöiseksi räätälöimiseksi. <p>Selvityksessä on tunnistettu seuraavia haasteita koulutusten vaikuttavuuden toteutumiselle:</p> <ol style="list-style-type: none"> Työnantajat eivät ole tietoisia koulutusmahdollisuudesta eivätkä näin voi hyödyntää sitä liiketoimintansa kehittämisen tukena. Työnantajat eivät näe koulutusta liiketoiminnalleen tai henkilöstölleen hyödyllisenä eivätkä täten aktivoitu mukaan. Vaikka työnantajat aktivoituisivatkin mukaan, ne eivät aktiivisesti tue opiskelijan onnistumista käytännön tukitoimin, esimerkiksi kytkemällä koulutustarpeita yrityksen käytännön osaamis- tai tuottavuusvajaisiin, osoittamalla opiskelijan opiskelua tukevan ohjaajan työpaikalla (ns. mestari–kisälli-suhde), suunnittelemalla opittua jalkauttavia mikrotehtäviä tai maltillistamalla arjen työmäärävaateita opiskelijan ajaksi. Työnantajat eivät ole vuorovaikutuksessa koulutuksen järjestävän koulutusorganisaation kanssa, jotta koulutukselle tunnistettaisiin ja määritettäisiin jo suunnitteluvaiheessa konkreettiset työnantajan liiketoimintaan kytkeytyvät hyödyt. 	

Nyt aktivoitavalla koulutuspiilotilla pilotoidaan toimivia ratkaisuja näihin työn ohessa tapahtuvan koulutuksen vaikuttavuuden haasteisiin. Vaadittua koulutusmuotoa ei ole tarkemmin määritelty. Selvityksen aikana esiin nousi muun muassa näkökulma, että koulutustarjonnan paikallisuus ja räätälöitävyys saattavat tukea yritysten halukkuutta osallistua koulutukseen.

Koulutusten vaikuttavan kohdentumisen näkökulmasta odotetaan, että koulutuspiilotissa huomioidaan koulutuksen kohdentuminen joko matalan tuottavuuden alalle tai työvoimapula-alalle sekä huomioidaan erityisesti koulutuksissa aliedustetut tai työelämästä putoamisen riskissä olevat kohderyhmät. Koulutustoteutukset etenkin pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, joilla on palvelutuotannon skaalaamisen potentiaalia, ovat toivottuja.

Selvityksen desk study -osassa tunnistettiin muun muassa, että tutkimuksissa on todettu työnantajien tuen kohdentuvan jatkuvassa oppimisessa todennäköisimmin johdolle ja päätoimisille työntekijöille, kun taas työntekijätason ja osa-aikaisten työntekijöiden saama tuki oli vähäisempää. Myös tämä näkökulma on hyvä huomioida.

Mahdollisina toimenpiteinä tämä voi sisältää esimerkiksi kohderyhmäviestintää, markkinointia, paikallista verkostoitumista, etsivän työn kohderyhmätyön ratkaisuja tai muita vastaavia ratkaisuja kuitenkin rajoittumatta näihin. Teemoina koulutuksissa voi olla esimerkiksi vihreän siirtymän tai keinoällyn hyödyntäminen liiketoiminnassa, mutta ensisijaisesti teemat on määritettävä yrityksen liiketoimintatarpeiden perusteella. Koulutuksen keston tulee tukea oppimisen vaikuttavuutta uusien kyvykkyyksien synnyttämisessä opiskelijalle ja työnantajayritykselle. Koulutuksen on samalla oltava riittävän houkutteleva työnantajalle resursoinniltaan ja kestoltaan.

KOULUTUSPILOTIT: EHDOTUS NUMERO 4

A. Koulutuspiilotin otsikointi:

Kouluskokeilu työuraansa uudistaville

B. Tiivistelmä koulutuspiilotin pääsisällöstä:

Pilotoidaan yritystarvelähtöisiä koulutustoteutuksia opiskelijoille, jotka eivät hae osaamisensa kehittämistä nykyiseen työsuhteeseensa vaan pyrkivät saamaan koulutusta osaamisesta, joka olisi kiinnostavaa mahdolliselle uudelle työnantajalle tai uudelle toimialalle.

C. Jotpan rahoittamien koulutusten vaikuttavuuden haasteet, joihin pilotti kohdistetaan:

- Vuorovaikutus koulutusorganisaation ja opiskelijan työnantajayrityksen välillä ei toteudu, eikä koulutusta räätälöidä riittävästi liiketoimintatarpeisiin.
- Opiskelijan opiskelua ei tueta konkreettisin tukitoimin.
- Opiskelija, joka ei opiskele nykyisessä työsuhteessa kehittyäkseen eikä välttämättä ole edes kertonut työnantajalleen opiskelustaan, ei saa riittävää henkilökohtaista ohjausta opintojensa aikana.

D. Jotpan rahoittamien koulutusten vaikuttavuuden vahvuudet, joita pilotti toteuttaa:

- Koulutus yhdistetään jo suunnitteluvaiheessa toimialan tai yrityksen ajankohtaisiin osaamisvajaisiin ja konkreettisiin osaamistarpeisiin.
- Opiskelijan opiskelua tuetaan myös konkreettisin panostuksin, kuten työpaikkaohjaajan muodossa.
- Vaikutus kohdentuu työvoimapula-alalle, matalan tuottavuuden alalle, koulutuksissa aliedustettuihin tai ryhmiin, jotka ovat riskissä pudota työelämän ulkopuolelle.

E. Pilottiin osallistuvat vähimmäistoimijat:

- Opiskelija
- Koulutusorganisaation edustaja
- Työelämäkumppanin edustaja

F. Koulutuksen toteutusmuoto:

Muoto on vapaa, kunhan se toteuttaa

- työnantajakumppanin mukaan rekrytointia
- koulutuksen räätälöintiä tuottamaan osaamista ajankohtaisesti hyödyllisiin liiketoimintatarpeisiin
- opiskelijan työelämälähtöistä ohjausta, vaikka opiskelua ei toteuteta vuorovaikutuksessa nykyisen työnantajan kanssa.

G. Koulutuksen piiriin lukeutuvat toimialat:

Ei toimialarajausta, mutta priorisoimme koulutuksen kohdentumista joko matalan tuottavuuden alalle tai työvoimapula-alalle.

H. Koulutuksen kesto:

2–6 kuukautta (perustellusti myös muut)

I. Yleiskuvaus pilotista ja sen tavoitteista:

Pilotin toteuttajaksi haetaan yhtä tai useampaa koulutusorganisaatiota, jonka koulutustoteutuksella voidaan vahvistaa opiskelijan osaamista yrityksen ajantasaisten liiketoimintatarpeiden mukaan. Koska koulutukset suunnataan työelämäpolkujaan uudistaville, merkittävänä lisävaatimuksena on, että koulutustarpeita ei kartoiteta opiskelijan nykyiseltä työnantajalta vaan muulta koulutukseen rekrytoitavalta työelämäkumppanilta, esimerkiksi opiskelijan potentiaaliselta tulevalta työnantajalta tai työllistymiselle tavoitellun työllistymisalalan osaamiskeskittymän tai toimialaklusterin edustajalta. Tämän kumppanin ei välttämättä tarvitse olla yksittäinen yritys, vaan se voi olla esimerkiksi jokin osaamistarpeita tunnistamaan kykenevä osaamiskeskittymä, yritysklusteri, verkosto tai ekosysteemi. Kriittistä on, että tämä työelämäkumppani kykenee ja sitoutuu tunnistamaan sellaisia osaamistarpeita, joille on työmarkkinassa kysyntää ja joiden oppiminen olisi siten eduksi opiskelijan työllistymiselle uudelle työnantajalle.

Merkittäväksi lisäarvoksi nähdään se, että koulutuksen työelämälähtöisyyden tueksi mukaan rekrytoitu työelämäkumppani sitoutuu toimimaan opiskelun tukena antaen ohjausta opiskelijalle myös opiskelun aikana esimerkiksi palautekeskusteluihin tai opittua soveltavia mikrotehtäviä ohjaamalla. Mahdollisina toimenpiteinä tämä koulutustoteutus voi sisältää esimerkiksi kohderyhmäviestintää, markkinointia, paikallista verkostoitumista ja etsivää kohderyhmätyötä mukaan saatavien työelämäkumppaneiden löytämiseksi.

Teemoina koulutuksissa voi olla esimerkiksi vihreän siirtymän tai keinoölyn hyödyntäminen liiketoiminnassa, mutta ensisijaisesti teemat on määritettävä työelämäkumppanin tunnistamista, liiketoiminnan tavoitteita edistävistä osaamistarpeista käsin (yrityksen tai toimialan osaamisvajheet).

Koulutusten toivotun vaikuttavuuden näkökulmasta ensisijaisina priorisoimme

- matalan tuottavuuden alalle tai työvoimapula-alalle kohdentuvat koulutukset
- koulutuksissa aliedustetut kohderyhmät huomioivat koulutukset
- työelämästä putoamisriskissä olevien kohderyhmien koulutukset
- koulutustoteutukset etenkin sellaisten pienien ja keskiuurten yritysten osaamistarpeisiin, joilla on palvelutuotannon skaalaamisen potentiaalia.

Koulutuksen keston tulee tukea oppimisen vaikuttavuutta uusien kyvykkyyksien synnyttämisessä opiskelijalle. Samalla koulutuksen on oltava riittävän kevyt houkutelakseen mukaan työelämäkumppaneita.

KOULUTUSPILOTIT: EHDOTUS NUMERO 5

A. Koulutuspilotin otsikointi:

Yksilöllistä vaikuttavuutta suurille ryhmille

B. Tiivistelmä koulutuspilotin pääsisällöstä:

Pilotoidaan koulutustoteutuksia, joissa hyödynnetään innovatiivisia tapoja mahdollistaa henkilötason tai vähintäänkin pienryhmätason ohjaus suurille opiskelijaryhmille.

C. Jotpan rahoittamien koulutusten vaikuttavuuden haasteet, joihin pilotti kohdistetaan:

- Vuorovaikutus koulutusorganisaation ja opiskelijan työnantajayrityksen välillä ei toteudu, eikä koulutusta räätälöidä riittävästi liiketoimintatarpeisiin.
- Koulutuksen hyödyt osaamisen synnyttämisessä ovat heikompia suuremmissa ryhmissä opiskeltaessa.
- Koulutuksessa opittu osaaminen ei tule opiskelijalle käyttöön ja saattaa näin myös unohtua merkittävien osin.

D. Jotpan rahoittamien koulutusten vaikuttavuuden vahvuudet, joita pilotti toteuttaa:

- Henkilökohtainen ohjaus opiskelijalle
- Koulutustoteutuksen pienet ryhmäkoot
- Opittua nopeasti työssä soveltavat tehtävät
- Koulutuksen suunnittelu työnantajayrityksen liiketoimintatarpeisiin.

E. Pilottiin osallistuvat vähimmäistoimijat:

F. Koulutuksen toteutusmuoto:

Muoto on vapaa, kunhan se toteuttaa

<ul style="list-style-type: none"> • Opiskelija • Koulutusorganisaation edustaja • Työnantajan tai opiskelijan muun työelämäkumppanin edustaja 	<ul style="list-style-type: none"> • opiskelijan henkilökohtaisen ohjauksen toteutumista opiskelijamäärältään suuressa koulutuskokonaisuudessa • opiskelun pienryhmämuotoisuutta opiskelijamäärältään suuressa koulutuskokonaisuudessa • koulutuksen räätälöintiä tuottamaan osaamista ajankohtaisesti työnantajan tai opiskelijan muun työelämäkumppanin hyödyllisiksi tunnistamiin ajankohtaisiin liiketoimintatarpeisiin.
G. Koulutuksen piiriin lukeutuvat toimialat:	H. Koulutuksen kesto:
Koulutuksella ei ole toimialarajausta, mutta lisäarvoksi luetaan koulutuksen kohdistuminen työvoimapula- tai matalan tuottavuuden alalle.	2–6 kuukautta (perustellusti myös muut)
I. Yleiskuvaus pilotista ja sen tavoitteista:	
<p>Pilotin toteuttajaksi haetaan yhtä tai useampaa koulutusorganisaatiota, jonka koulutustoteutuksella edistetään keskimäärin paremmin henkilö- tai pienryhmätason koulutuksilla saavutettavaa koulutuksen sitouttavuutta ja vaikuttavuutta myös suurten opiskelijamäärien koulutuksissa. Taustalla on selvityksen data-analyysissa tehty havainto, että isommissa ryhmissä toteutettava koulutus onnistuu keskimäärin huonommin sitouttamaan opiskelijat ja tarjoamaan kaikille kiinnostavaa sisältöä oikeilla metodeilla.</p> <p>Nyt aktivoitavan pilotin tavoitteena on tunnistaa ja kokeilla ratkaisuja, joilla koulutukseen osallistuville opiskelijoille mahdollistetaan työnantajan tai muun työelämäkumppanin kanssa yhdessä räätälöity, sitouttava, kiinnostava, ohjattu ja hyödyllinen koulutustoteutus entistä vahvemmin myös suurten ryhmäkokojen koulutuksissa. Positiivinen skaalautuva vaikuttavuus voi kohdentua myös perinteisesti tunnistettuihin jatkuvan oppimisen esteisiin, kuten henkilökohtaisten taloudellisiin resursseihin, aikaresursseihin tai opiskelun edellyttämän liikkumisen vaatimuksiin.</p> <p>Selvityksen desk study -osassa tunnistettiin yhteiseksi tekijäksi eri järjestelmille taloudellisten resurssien kiinnittäminen instituutioiden lisäksi oppijaan, jolla pyritään luomaan motivaatio osaamisen kehittämiseen. Yksilöön kiinnittyvien rahoitusmallien yhteinen tavoite on parantaa koulutuksen saatavuutta erityisesti aliedustettujen ryhmien osalta. Rahoitusmuodon mahdollistamissa rajoissa koulutuksen innovatiivisuudessa voidaan huomioida myös tällaisia näkökulmia. Uusien oppimisteknologioiden onnistunut hyödyntäminen on luontainen osa koulutuspilottia.</p> <p>Koska pilotoinnilla haetaan innovatiivisia ratkaisuja työn ohessa toteutettavan koulutuksen vaikuttavuuden skaalautuvuuteen, ei vaadittua koulutusmuotoa ei ole tarkemmin rajattu.</p> <p>Koulutusten vaikuttavan kohdentumisen näkökulmasta lisäarvona nähdään lisäksi koulutuksen kohdentuminen johonkin tai joihinkin seuraavista:</p> <ul style="list-style-type: none"> - matalan tuottavuuden ala - työvoimapula-ala - koulutuksissa aliedustetut kohderyhmät - työelämästä putoamisriskissä olevat kohderyhmät - pienet ja keskisuuret yritykset, joilla on palvelutuotannon skaalaamisen potentiaalia. <p>Teemoina koulutuksissa voi olla esimerkiksi vihreän siirtymän tai keinoälyn hyödyntäminen liiketoiminnassa, mutta ensisijaisesti teemat on määritettävä kunkin opiskelijan työnantajayrityksen tai opiskelijan muun työelämäkumppanin liiketoimintatarpeiden mukaan.</p> <p>Koulutuksen keston tulee tukea oppimisen vaikuttavuutta uuden osaamisen synnyttämisessä opiskelijalle. Samalla koulutuksen on oltava riittävän houkutteleva työnantajalle tai muulle opiskelijan työelämäkumppanille resursoinniltaan ja kestoiltaan.</p>	

B. Kirjallisuuskatsaus työn ohessa opiskelua tukeviin järjestelyihin

B.1 Koulutustoteutukset ja työhön liittyvät järjestelyt

Tässä luvussa tarkastellaan pääasiassa, millaiset koulutustoteutukset ja työhön liittyvät järjestelyt edistävät työn ohessa opiskelua. Katsauksen kohteena on jatkuvan oppimisen koulutus, joka liittyy työhön ja ammattiin, kuten ammattisiirtymään, alanvaihtoon, omassa työssä kehittymiseen tai uralla etenemiseen. Suomalaisessa koulutusjärjestelmässä tällaista omaehtoista kouluttautumista ilmenee useissa elämäntilanteissa: omalla vapaa-ajalla työn ohessa, työnantajan tukemana esimerkiksi osittain työajalla tai erilaisin työelämään järjestetyin joustoin, kuten osa-aikaisin palkattomin vapain, hoivavastuun ohella tai työnhaun rinnalla.

Tutkimuskirjallisuuden pohjalta jatkuvan oppimisen koulutustoteutuksia ja työhön liittyviä järjestelyjä voidaan jäsenellä erilaisten keinojen, koulutustapojen ja dimensioiden avulla. Jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien ja koulutustoteutusten kehittäminen on kansainvälisesti tarkastellen hyvin laajaa. Tutkimuskirjallisuudessa esiintyy muun muassa seuraavia tekijöitä ja toteutuskeinoja, joita kansainvälisesti on hyödynnetty (VNK, 2019; Desjardins, 2017):

- modulaarisuuden ja osa-aikaisuuden mahdollistaminen koulutuksessa
- koulutusten joustavuuden kehittäminen ja aliedustettujen ryhmien tukeminen
- digitaalisuuden kehittäminen (esim. MOOC) ja hyödyntäminen
- yhteistyörakenteiden kehittäminen oppimismahdollisuuksien tarjoajien ja työnantajien kesken
- tarjonnan lisääminen ja koulutusmuotojen tehokkaampi hyödyntäminen.

B.1.1 Modulaarisuuden ja osa-aikaisuuden mahdollistaminen koulutuksessa

Eri maiden jatkuvan oppimisen koulutuksen toteutustavoissa toistuvat osa-aikaisuuden, työelämän ja modulaarisuuden teemat.

Suomessa ammattikorkeakoulujen ja ammatillisten oppilaitosten koulutusohjelmia ja tarjontaa on pyritty muokkaamaan modulaarisemmiksi. Avoimet yliopistot ja ammattikorkeakoulut tarjoavat mahdollisuuden suorittaa yksittäisiä kursseja tai moduuleja, jotka voi myöhemmin hyväksi lukea osaksi tutkintoa. Ammatillisessa koulutuksessa tarjotaan esimerkiksi tutkinnon osia, joita voi suorittaa työelämän ohella. (OKM, 2020.) Jotpan rahoittamassa tuulivoima-alan pilotissa havaittiin, että koulutukseen osallistumista edistää koulutuksen osa-aikaisuus, ja koulutuksen järjestäjät ovat pyrkineet muokkaaman tarjonnan siten, että koulutukset ovat suoritettavissa osa-aikaisesti työn ohessa.

Esimerkkejä modulaarisuuden kehittämisestä löytää myös muista Euroopan maista. Esimerkiksi Hollannissa ja Saksassa on kehitetty voimallisemmin niin sanottuja lyhennettyjä opintopolkuja. Matalan kynnyksen oppimismahdollisuuksia lisätään lyhentämällä koulutuspolkuja. Hollannissa MBO-instituutiot (ammattikoulut) voivat tarjota räätälöityjä, lyhyempiä ohjelmia aikuisopiskelijoille, joiden aiempaa työkokemusta tunnustetaan osana koulutusta (ks. VNK, 2019; Ministry of Social Affairs and Employment in the Netherlands, 2018). Myös yksilöllisiä oppimistilejä (individual learning accounts) on pyritty tekemään modulaarisiksi, jotta oppiminen voi jatkua työsuhteen vaihtumisesta huolimatta. Hollannissa myös korkeakouluissa kehitetään joustavia oppimishjelmia, kuten osa-aikaisia ja kaksoistutkintoja, jotka vastaavat työelämän tarpeisiin. (Ministry of Social Affairs and Employment, 2018, 18.)

Jatkuvassa oppimisen edistämiseksi merkityksellisiä ovat myös työpaikkojen käytännöt, kuten joustavat työajat, etätyömahdollisuudet ja osa-aikatyö. Osaamisen johtamisen perinteisessä kirjallisuudessa on nähty, että lyhyet koulutusohjelmat on suunnattu ensisijaisesti päivittämään tietoja ja taitoja, joita työntekijät tarvitsevat tehtävissään. Pitkät koulutusohjelmat keskittyvät ammattitaidon perusteellisempaan kehittämiseen ja asiantuntemuksen syventämiseen. Erityisesti kun kysymyksessä on soveltamista tai harjoittelua vaativa asia, ovat yksittäiset lyhyet koulutukset ihanteellisia yksinkertaisten rutiinien päivityksessä. (Viitala, 2005, 271.) Koulutusjärjestelmän muutoksessa kohti lyhytkestoisempaa mutta jatkuvampaa koulutusta edellä olevaa jaottelua on ainakin implisiittisesti pyritty haastamaan, sillä lyhytkestoisellakin koulutuksella toivotaan saatavan aikaiseksi laajoja vaikutuksia.

Irlantilaisessa case-tutkimuksessa havaittiin opiskelijoiden valitsevan koulutuksia, jotka mahdollistivat muun muassa ajoituksen ja maantieteellisellä sijainnilla hoitotyön yhdistämisen opiskeluun. Vaikka aikatauluissa ja akateemisissa käytännöissä oli haasteita, opiskelijat jatkoivat koulutuksen loppuun, kun yhteensovittaminen arjen kanssa onnistui. (Hunt & Loxley, 2020.)

B.1.2 Koulutusten joustavuuden kehittäminen ja aliedustettujen ryhmien tukeminen

Koulutustoteutuksissa joustavuus ja avoimuus ovat keskeisiä suunnitteluperiaatteita tarjonnan ja toteutusten kehittämisessä. Yksi avainkysymyksistä jatkuvan oppimisen järjestelmän kehittämisessä näyttää olevan joustavien toteutustapojen kehittäminen oppijoille. Joustavat elementit liittyvät usein joko kansallisiin institutionaalisiin tekijöihin (kansalliset tutkintorakenteet, rahoitus, mahdollisuus tutkinnon osiin) tai hyvin erityisiin toteutukseen liittyviin asioihin, kuten oppimismenetelmien kehittämiseen (etäopetuksen ja digitaalisuuden hyödyntäminen) (Desjardins, 2017).

On havaittu, että aikuisopiskelijat ovat motivoituneimpia, kun he hyödyntävät aikaisempaa kokemusta, kun oppiminen sijoittuu heidän oman elämänsä kontekstiin ja kun sitä sovelletaan todellisiin ongelmiin. Motivaatio lisääntyy, kun opetusmenetelmät ovat sopivia ja kun koulutus on joustavaa ja yksilöllistä. Mitä enemmän lisäarvoa henkilö odottaa saavansa jatkuvasta oppimisesta, sitä enemmän hän on motivoitunut investoimaan siihen. (OECD, 2004, 2000.) Koulutuksen tarjoaminen joustavassa muodossa, kuten verkko-opetuksena tai moduulirakenteisena, tarjoaa opiskelijoille mahdollisuuden valita omaan aikatauluunsa ja tarpeisiinsa sopivat oppimistavat. Tämä on tärkeää etenkin työn ohessa opiskelijoille, joilla on monia velvoitteita (Desjardins, 2017).

Useissa maissa, kuten Suomessa, jatkuvan oppimisen strategisena tavoitteena on tukea aliedustettujen ryhmien koulutusta. Kohdennetut toimet heikoimmassa asemassa oleville tulisi huomioida kansallisessa kehitystyössä. Aliedustettujen ryhmien kouluttamiseen hyödynnetään pääosin samoja keinoja ja tapoja, joita tässä kirjallisuuskatsauksessa tuodaan esiin. Lisäksi eri maat, muun muassa Ranska ja Hollanti, ovat kehittäneet koulutustili- ja seteliratkaisuja tukemaan erityisesti aliedustettujen ryhmien osallistumista koulutukseen. (Sitra, 2019.)

Tutkimuksissa ja tilastoissa on todettu, että määräaikaisissa tai osa-aikaisissa työsuhteissa olevat itsensä työllistäjät ja vanhemmat työntekijät osallistuvat koulutukseen vähemmän. Myös matalasti koulutetut työntekijät osallistuvat vähemmän, mikä johtuu osin siitä, että he saavat vähemmän työnantajan rahoittamaa koulutusta (VNK, 2019; Fouarge ym., 2013). Vertailututkimuksessa todettiin, että matala koulutustaso ennustaa heikkoa osallistumista aikuiskoulutukseen kaikissa Euroopan maissa, mikä vahvistaa Matthew-efektin, jossa korkeasti koulutetut hyötyvät eniten. Vähiten koulutetut aikuiset eivät usein koe tarvitsevansa lisäkoulutusta. Vaikka tarve ilmeni, jopa 50 prosenttia matalasti koulutetuista ei silti osallistunut koulutukseen. Korkeasti koulutetut mainitsevat työkiireet yleisimpänä esteenä, kun taas

matalasti koulutetut viittaavat muihin esteisiin, kuten perhevastuisiin (Van Nieuwenhove & De Wever, 2021). Keskeisin este koulutukseen osallistumiselle on työn, koulutuksen ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittaminen. Yleisimmät syyt elinikäisen oppimisen ulkopuolelle jäämiseen ovat työaikatauluongelmat (39,9 %) ja perhevelvollisuudet (32,5 %). EU-tason analyysi osoittaa eriarvoisuutta aikuiskoulutuksessa erityisesti iäkkäiden, matalasti koulutettujen ja työttömien osalta (Euroopan komissio, 2017, 2019). Goglio ja Bertollini (2021) totesivat koulutustaustan vaikuttavan koulutukseen hakeutumiseen ja sen hyödyllisyyteen myös matalan kynnyksen MOOC-massaverkkokurssien osalta. Haastattelututkimuksessa tunnistettiin valikoitumista korkean koulutustaustan perusteella, vaikka lähtökohtaisesti joustavasti järjestetyt, helposti saavutettavat ja pääsääntöisesti edulliset tai ilmaiset MOOCit ovat kaikkien ulottuvilla.

Koulutuksen toteutustavoista vuorovaikutteisuus, valmentavuus ja soveltaminen omiin työtehtäviin näyttävät tehostavan koulutusten vaikutuksia erityisesti siihen, miten opittu on hyödynnettävissä omassa työssä. Harikkala-Laihin ja kollegat (2024) korostavat, että valmentava lähestymistapa ja osallistujien aktiivinen sitoutuminen luovat osallistujille toimijuutta ja itseluottamusta ja siten parantavat koulutuksen tuloksia sekä yksilön että organisaation kannalta.

B.1.3 Oppimisteknologioiden hyödyntäminen

Uusien teknologioiden hyödyntäminen on keskeinen keino jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien tarjoamiseen. 2020-luvulla koronan jälkeisenä aikana etä- ja monimuoto-opetus vaikuttaa kuitenkin olevan uusi normaali riippumatta siitä, onko se vaikutusten kannalta optimaalisin koulutustapa vai ei. Joustavuuden vaatimus ja normalisoitunut etäyhteyksien käyttö ovat muuttaneet koulutuskäytäntöjä todennäköisesti pysyvästi. Koulutusteknologia-ala kehittyi nopeasti, minkä vuoksi tutkimuksen on haastavaa pysyä perässä.

Avoimet oppimateriaalit ja avoin koulutus nähdään tärkeinä rakenteina jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien edistämiseksi. Tätä on pidetty kustannustehokkaana tapana varmistaa pääsy monenlaisiin oppimisvaihtoehtoihin. On myös toinen näkökulma: mobiili- ja saumattomat teknologiat, pilvipalvelut, digitalisaatio ja tekoäly. Näitä on toistaiseksi tutkittu vain vähän. Uudet oppimisympäristöt ja digitaaliset alustat ovat osallistavia ja yhdistävät myös erilaisia sidosryhmiä. Alustojen ansiosta työnantajat, koulutuksen tarjoajat ja muut julkiset viranomaiset voivat yhdessä vastata osaamistarpeisiin. Teknologiset ratkaisut tarjoavat useita mahdollisuuksia toteuttaa oppimista innovatiivisilla ja yksilöllisillä tavoilla (WEF, 2017b, 10). Jatkuvan oppimisen tarjonta voidaan toteuttaa monilla eri tavoilla, kuten lyhytkursseina, verkko-MOOC-kursseina, mentorointina, taitopajoina (esim. muotoilujattelu), sosiaalisen median kursseina ja videoina (esim. LinkedIn Learning tai Youtube).

Suomessa hyvä esimerkki korkeakoulujen yhteisestä alustasta on FITech¹, joka tarjoaa maksuttomia yliopistokursseja aikuisopiskelijoille sekä tutkinto-opiskelijoille. Useat muut Euroopan maat ovat tukeneet vastaavien oppimisalustojen käyttöönottoa. Yhdysvalloissa yliopistot ovat yhteiskehittäneet MOOC-alustojen tarjontaa ja ratkaisuja. Tunnetuimpia alustoja ovat muun muassa Coursera² ja edX³, joita on kehitetty yhteistyössä suurten yliopistojen välillä. Euroopassa erityisesti Ranska ja Saksa ovat kehittäneet kansallisia MOOC-alustoja. Ranskassa on alusta nimeltä FUN⁴ (France Université Numérique),

¹ [FITech | For future tech talents](#)

² [Coursera | Degrees, Certificates, & Free Online Courses](#)

³ [Build new skills. Advance your career. | edX](#)

⁴ [FUN - The freedom to study - FUN MOOC \(fun-mooc.fr\)](#)

joka tarjoaa monia kursseja yhteistyössä ranskalaisten yliopistojen kanssa. Saksassa iversity⁵ ja muut verkko-opetuslustoivat ovat suosittuja. Ison-Britannian FutureLearn⁶ on yksi Euroopan suurimmista MOOC-alustoista, ja se tarjoaa laajan valikoiman kursseja yhteistyössä johtavien yliopistojen ja oppilaitosten kanssa.

Positiivinen skaalautuva vaikuttavuus voi kohdentua myös perinteisesti tunnistettuihin jatkuvan oppimisen esteisiin, kuten henkilökohtaisten taloudellisiin resursseihin, aikaresursseihin tai opiskelun edellyttämän liikkumisen vaatimuksiin.

B.2 Koulutuksen järjestäjään ja työnantajaan liittyvät tekijät

Jatkuvan oppimisen vaikuttavuus työmarkkinoiden näkökulmasta näyttää tutkimusten perusteella muodostavan ketjun, johon vaikuttavat varsinaisten koulutustoteutusten lisäksi yhteistyömallit työelämän ja koulutuksen järjestäjän välillä koulutustarjonnan muotoilussa, koulutusrekrytointi sekä tavat, joilla koulutuksen hyödynnettävyyttä työssä parannetaan koulutuksen jälkeen. Keskeiset koulutustoteutusten piirteet, jotka tukevat työmarkkinoita hyödyttävää jatkuvaa oppimista, ovat yhteistyörakenteet koulutustoimijoiden ja työnantajien kesken, tarjonnan lisääminen erityisesti alueellisesta näkökulmasta, koulutusmuotojen tarkoituksenmukainen käyttö sekä työnantajan keinot vahvistaa koulutuksen hyödynnettävyyttä työssä.

B.2.1 Yhteistyörakenteiden kehittäminen oppimismahdollisuuksien tarjoajien ja työnantajien kesken

Jatkuvan oppimisen menettelytapojen ja toteutusten selkeät prosessit, helposti saatavilla oleva ohjaus ja yhteistyömallit vahvistavat jatkuvaa oppimista. Karvin auditointiraporttien teemakoosteessa (Mustonen, 2022) tunnistetaan korkeakoulujen hyviä käytäntöjä, kuten strateginen jatkuvan oppimisen synergiamalli, jossa yritykset ja organisaatiot, korkeakoulu ja oppija muodostavat avointa dialogia käyvän kokonaisuuden. Koulutuksissa hyödynnetään olemassa olevia rakenteita (hankkeet, verkostot, tki-ympäristöt) sekä aktiivista ohjausta ja personointia (emt.).

Koulutusrekrytointi ja asiakasohjaus ovat haaste lyhytkestoisten koulutusten toteutettavuudelle, läpäistävyydelle ja vaikuttavuudelle työmarkkinoiden näkökulmasta. Jatkuvan oppimisen nopeavaikutteisten toimien tutkimushankkeessa tunnistettiin, että koulutusmarkkinoinnin on vaikea tavoittaa haluttuja kohderyhmiä. Yhteistyö muiden toimijoiden kanssa ei aina toiminut, ja julkisten työllisyyspalveluiden ei koettu olevan riittävän tietoisia koulutushankkeista. (Valtakari ym., 2023, 43.) Myös käynnissä olevassa tuulivoima-alan osaamistarpeiden verkostossa on tunnistettu, että koulutukseen on vaikeaa saada riittävästi halutun kohderyhmän koulutettavia, jos koulutusrekrytointi tapahtuu liian nopeasti tai ilman kohdennettua ja räätälöityä koulutusmarkkinointia. Koulutuksen on myös oltava osallistujan osaamistasoon sopiva: opiskelijavalinnassa on huomioitava opintojen vaatavuuden sopivuus opiskelijalle (Nyman ym., 2020). Myös eurooppalaisessa katsauksessa tunnistetaan muun muassa paikallisen yhteistyön, etsivän työn sekä ohjauksen ja aiemmin opitun tunnustamisen merkitys jatkuvalla oppimiselle (Eurydice, 2021).

⁵ [iversity - Love to Learn. Online.](#)

⁶ [FutureLearn: Online Courses and Degrees from Top Universities](#)

B.2.2 Tarjonnan lisääminen ja koulutusmuotojen monipuolinen hyödyntäminen

Koulutuksen alueellinen tarjonta ja kysyntä vaikuttavat koulutuksen hyödynnettävyyteen. Jatkuvan oppimisen nopeavaikutteisten toimien vaikuttavuutta selvittäneessä tutkimushankkeessa (Valtakari ym., 2023) tunnistettiin koulutustarjonnan alueellinen epätasaisuus. Tutkimuksessa erottui alueita, joiden saama rahoitus oli hyvin vähäinen suhteessa alueen työvoiman kokoon (emt., 125.). Syytä on tarkastella myös koulutustarjonnan sisällön osuvuutta alueen elinkeinorakenteeseen. 75 italialaisen korkeakoulun tarjontaa tarkastelleessa tutkimuksessa tunnistettiin, että koulutustarjonnan ja paikallisten työmarkkinoiden samankaltaisuus vaikuttaa yliopiston vetovoimaisuuteen, opiskelijoiden laatuun ja valmistuneiden pysyvyyteen alueella. (Addessi ym., 2024.) Vaikka kyseinen tutkimus viittaa kaikkeen koulutustarjontaan ja siten pääasiassa tutkintokoulutukseen, myös Suomessa jatkuvan oppimisen tarjonta korkeakouluissa on sidoksissa tarjottavaan perustutkintokoulutukseen (ks. esim. Mäkelä, 2020). Myös Suomessa on tunnistettu tilanteita, joissa korkeakoulun koulutustarjonta ja alueen elinkeinorakenne eivät kohtaa kaikilta osin toimivalla tavalla.

Alueellisia eroja vaikuttaa sisältyvän myös koulutuksen tehokkuuteen, kun tehokkuus määrittyy henkilön työllisyyden jatkumisena. Neljäntuhannen hengen paneeliaineistoon vuosilta 2008–2011 perustuneen italialaistutkimuksen tulokset viittaavat siihen, *että alueelliset taloudelliset ja institutionaaliset tekijät saattavat vaikuttaa koulutuksen tehokkuuteen.* Alueelliset erot koulutuksen vaikutuksessa työllisyyden parantumiseen ovat huomattavia ja liittyvät muun muassa teollisuuden rakenteeseen, sosiaaliseen pääomaan ja koulutuksen laatuun. Tutkijat korostavatkin maantieteellisesti kohdennetun työmarkkinapolitiikan tarpeellisuutta, joka huomioi alueelliset erot ja erityispiirteet. (Filippetti ym., 2018.)

Koulutusmuotojen monipuolinen hyödyntäminen näyttää saavan tukea tutkimuksesta. Upskilling-tyyppinen, osaamista syventävä koulutus on useammin sidottavissa arkityöhön ja lyhytkestoisempiin jaksoihin kuin kokonaan uutta osaamista rakentava reskilling-koulutus. ICT-alan asiantuntija-ammattilaisia koskeneessa tutkimuksessa upskilling-tyyppinen jatkuva oppiminen tapahtui työhön sitoutuneena, itseohjautuvana käytäntönä. Työntekijät puhuivat itseohjautuvasta oppimisesta veloitteena, luovuutta lisäävänä, joustavana ja nopeatahtisena toimintana. (Lemmetty & Collin, 2019.) Sen sijaan samalle toimialalle reskilling-tyyppinen koulutus toteutetaan tyypillisesti rakenteellisempänä, ohjattavana ja pitkäkestoisempänä muuntokoulutus-, rekrykoulutus-, oppisopimus- tai ns. academy-tyyppisenä, yksityisen sektorin tuottamana rekrytoivana koulutuksena. Näiden sovittaminen yhteen työssä käymisen kanssa edellyttää mittavampia järjestelyjä ja joustoja kuin työn käytäntöihin uppoutuva, lyhytkestoinen upskilling-tyyppinen koulutus.

Eryteisesti oppisopimuksen hyödyntäminen lyhytkestoisissa koulutuksissa näyttää olevan heikosti tunnettu suomalaisille koulutusjärjestäjille ja työnantajille. Oppisopimukset voivat kuitenkin olla joustava tapa toteuttaa osaamisen kehittämistä työelämälähtöisissä ympäristöissä. Samalla kyetään tunnustamaan joustavasti aikuisopiskelijan aiempi osaaminen. Tämä yhdistettynä työssäoppimiseen, modulaarisuuteen ja joustaviin opetusjärjestelyihin tekee oppisopimuksesta kansainvälisestä näkökulmasta joustavan koulutustavan myös aikuisille. Kansainvälisesti oppisopimusta hyödynnetään laajasti aikuisten jatkuvassa oppimisessa muun muassa Englannissa ja Irlannissa. (CEDEFOP, 2019.)

B.2.3 Odotusten kohdistaminen yksilöön ja organisaation vastaanottavuus

Yritysten johtamis- ja organisaatiokulttuureiden on todettu voivan tukea yksilön halua lisätä osaamista ja sitoutumista koulutukseen. Tutkimuksessa on havaittu, että sitoutuminen koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen kytkeytyy erityisesti haastaviin tehtäviin, jotka vaativat korkeatasoisia taitoja (Bimrose ym., 2011; Brown, 2009). Myös työntekijät, joille esihenkilöt ja mentorit antavat jatkuvaa palautetta, tunnistavat paremmin kehityskohteita, mikä auttaa suunnittelemaan oppimista (Eraut ym., 2007). Rakenteet ja käytännöt, jotka tukevat oppimista työpaikalla, lisäävät usein työntekijöiden sitoutumista koulutukseen (Fuller & Unwin, 2006). Keskeinen avaintekijä on myös organisaatioiden kulttuuri, joka arvostaa jatkuvaa oppimista (Brown ym., 2010).

B.3 Jatkuvan oppimisen rahoitukseen ja kustannuksiin liittyvät tekijät

Jatkuvan oppimisen kustannukset työssäkäyville aikuisille voivat vaihdella merkittävästi useiden tekijöiden, kuten sisällön, laajuuden, keston ja rahoituslähteen mukaan. Yleensä kustannuksiin vaikuttavat esimerkiksi lukukausimaksut, koulutuksen toteutusmuoto, materiaalikustannukset sekä pääsy verkkokursseille tai lähiopetukseen. Sekä Suomessa että maailmalla käytännössä monet jatkuvan oppimisen lyhytkestoiset kurssit edellyttävät osallistujilta omarahoitusta. Valtioneuvoston teettämän raportin mukaan (Siltanen ym., 2022) työelämän tarpeisiin vastaavaa, aikuisille suunnattua lyhytkestoista koulutusta tarjotaan sekä yhteiskunnan tukemana että liiketoimintana. Myös julkisilla koulutustoimijoilla on Suomessa markkinaehtoista toimintaa. Esimerkiksi avointen yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen opinnot sekä korkeakoulujen erikoistumiskoulutukset ovat osallistujilleen yleensä maksullisia. Maksut eivät kuitenkaan kata kustannuksia, vaan koulutus on merkittävästi subventoitua. Suomessa on syntynyt markkinaehtoista koulutustarjontaa erityisen paljon yritysten ja muiden organisaatioiden johdon koulutukseen. Jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinan koko on arvioitu yli miljardin euron suuruiseksi. Todellisuudessa markkinan koko saattaisi tarjontatietojen perusteella olla tätä suurempikin, mutta arvioon liittyy epävarmuutta. Koulutuksen rahoitus tapahtuu tällä hetkellä suorina maksuina tai työnantajan panostuksina, ja nämä vaihtelevat merkittävästi alueittain ja koulutuksittain. Eri maissa työnantajia myös kannustetaan osallistumaan työntekijöidensä koulutuksen kustannuksiin joko suorilla maksuilla tai verokannustimilla. Yksi suurimmista kuluista työssäkäyville aikuisille on menetetyt ansiot koulutuksen aikana. (Oosi ym., 2019.)

Kansainvälisesti tarkasteltuna monet rahoitusmallit tarjoavat taloudellista tukea esimerkiksi avustusten tai voucherien muodossa, mutta nämä ovat usein rajallisia ja kattavat vain lyhytkestoisia kursseja, jotka eivät välttämättä johda merkittävään osaamisen kehittämiseen tai uralla etenemiseen (OECD, 2019). Rahoitusvastuu elinikäisestä oppimisesta jakautuu eri tahojen, kuten julkisen hallinnon, työnantajien ja yksilöiden kesken. Työllisten kouluttautumisen kustannuksista vastaavat Suomessa kuten muissakin maissa Euroopassa merkittävien osin työnantajat. (Aho & Ranki, 2019.) Eri maissa näitä tukevat erilaiset kannustimet ja rahoitusmekanismit. Esimerkiksi veropolitiikka vaikuttaa merkittävästi elinikäisen oppimisen kustannuksiin ja voi joko kannustaa tai estää yksilöitä investoimasta omaan osaamiseensa. (OECD, 2004, 38.)

Kysymys siitä, kuka maksaa ja kenen pitäisi maksaa elinikäisestä oppimisesta, hakee yhä muotoaan monissa maissa. Yhteisrahoitusmallit vaikuttavat kuitenkin olevan yksi keskeisistä poliittisista tavoitteista tämän haasteen ratkaisemiseksi. Yhteisrahoitusmalleilla viitataan rahoitusjärjestelyihin, joissa eri osapuolet, kuten valtio, työnantajat ja yksilöt, osallistuvat jatkuvan oppimisen kustannusten kattamiseen. Nämä mallit perustuvat ajatukseen, että jatkuva oppiminen hyödyttää kaikkia osapuolia, minkä vuoksi myös kustannukset tulisi jakaa niiden kesken. (OECD, 2019; Oosi ym., 2019, 19–20.)

Sitran tekemä selvitys (2019)⁷ osoittaa, että useat maat ovat kehittäneet erilaisia koulutusseteli- tai oppimistilimalleja (Korea, Singapore, Ranska), kokeilleet niitä (Englanti) tai suunnitelleet niitä (esim. Ruotsi ja Hollanti). *Yhteistä näille hyvin erilaisille järjestelmille on se, että taloudelliset resurssit kiinnitetään instituutioiden lisäksi oppijoihin ja heille pyritään luomaan motivaatio osaamisen kehittämiseen. Yksilöön kiinnittyvien rahoitusmallien yhteinen tavoite on parantaa koulutuksen saatavuutta erityisesti aliedustetuissa ryhmissä. Rahoitusmallit pyrkivät lisäämään yksilöiden työllistyvyyttä ja antamaan heille enemmän itsenäisyyttä koulutusvalinnoissaan suhteessa työnantajiin. Tämä auttaa heitä ottamaan enemmän hallintaa urapolustaan ja kehittämään taitoja, joita työnantaja ei välttämättä tarjoaisi (OECD, 2019, 11). Tutkimuksissa on todettu, että jatkuvassa oppimisessa työnantajien tuki kohdentuu todennäköisimmin johdolle ja päätoimisille työntekijöille, kun taas työntekijätason ja osa-aikaisten työntekijöiden saama tuki on vähäisempää.*

Kansallisissa ja kansainvälisissä tutkimuksissa on tarkasteltu, miten esimerkiksi opintovapaan aikana suoritettu koulutus tuottaa urakehitystä ja palkannousua yksilölle. Sosiaalialan jatkuvan oppimisen koulutusta tarkastelleessa selvityksessä tunnistettiin koulutuksesta aiheutuvia kustannuksia suhteessa sen tuottamaan palkannousuun. Koska sosiaalialan työntekijän palkka ei tyypillisesti nouse lisäkoulutuksen vuoksi tai se nousee hyvin vähän, varsinkaan maksullista koulutusta ei pidetä yksilölle kannattavana. (Helminen, 2021.) Kansainvälisissä tutkimuksissa MOOC (massive open online course) -massaverkkokoulutuksista tunnistettiin samansuuntaisia vaikutuksia. MOOC-kurssien ammatillista kehitystä tukeva tarjonta on vähitellen kasvamassa. Esimerkiksi Castaño-Muñoz ja Rodrigues (2021) tunnistivat, että MOOC-koulutuksiin osallistuminen ei kasvattanut opiskelijan palkkatuloja mutta lisäsi työssä pysymisen todennäköisyyttä.

Case: Omställningsstudiestöd

Ruotsissa opintovapaan aikaisessa rahoituksessa on otettu uusi tukimuoto käyttöön. Vuonna 2022 on toteutettu merkittävä työmarkkinoiden reformi, jossa lanseerattiin uusi muuntokoulutuksen taloudellinen paketti. Ruotsissa opintovapaa koskee kaikenlaista opiskelua, joka voi olla osa-aikaista tai kokoaikaista. Opintovapaalaki ei anna oikeutta palkalliseen opintovapaaseen, eikä Ruotsissa ole tähän saakka ollut Suomen aikuiskoulutustukea vastaavaa systeemiä.

Ruotsin muuntokoulutuksen tukimuoto on tarkoitettu työuran keskivaiheessa oleville ihmisille, jotka haluavat laajentaa osaamistaan ollakseen jatkossa houkuttelevampia työmarkkinoilla. Jotta on oikeutettu muuntokoulutustukeen (omställningsstudiestöd), koulutuksen tulee vahvistaa ihmisen asemaa työmarkkinoilla. Työmarkkinoilla tulee olla pulaa työvoimasta tai kyseisestä osaamisesta. Esimerkiksi muuntokoulutustukea ei yleensä saa koulutukseen, joka johtaa kovasti kilpailtuun ammattiin. (Koramo ym. 2023.)

C. Lähteet

- Addressi, W., Biagi, B., Ciucci, L., Detotto, C. & Pulina, M. (2024). Exploring the misalignment between HEIs' educational offerings and the local economy in low(er) income regions. *Regional Studies*, 1–17. <https://doi.org/10.1080/00343404.2024.2358827>
- Aho, M. & Ranki, S. (2018). *Millä rahalla? Katsaus elinikäisen oppimisen rahavirtoihin*. Sitra.
- Aistrich, M. (2014). *Kannattaako vaikuttavuutta yrittää mitata?* Sitra. <https://www.sitra.fi/artikkelit/kannattaako-vaikuttavuutta-yrittaa-mitata/>
- Bimrose, J., Brown, A., & Moth, D. (2011). *The role of skills in the career progression of low-skilled workers*. UK Commission for Employment and Skills.
- Brown, P. (2009). The impact of workplace learning on productivity and performance.
- Carson, B. & Marshall, A. (2019). Maximizing employee development by using LinkedIn learning. Teoksessa *Applications of LinkedIn learning* (Chapter). E-Campus Ontario. <https://ecampusontario.pressbooks.pub/applicationsoflinkedinlearning/chapter/maximizing-employee-development-by-using-lynda-com/>
- Castaño-Muñoz, J. & Rodrigues, M. (2021). Open to MOOCs? Evidence of their impact on labour market outcomes. *Computers & Education*, 173. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2021.104289>
- CEDEFOP/Brown, P., Bimrose, J. & Merrill, B. (2014). *Lifelong learning and career guidance*.
- Cedefop. (2019). *Apprenticeship for adults: Results of an explorative study*. Publications Office of the European Union. https://www.cedefop.europa.eu/files/4179_en.pdf
- Desjardins, R. (2017). *Political economy of adult learning systems: Comparative study of strategies, policies and constraints*. Bloomsbury.
- Eloranta, J. (2016). *Koulutuksen vaikuttavuuden arviointi: Case LähiTapiola Itä*. Liiketalouden opinnäytetyö. Savonia ammattikorkeakoulu.
- Eraut, M., Alderton, J., Cole, G., & Senker, P. (2007). Learning in the workplace. *Learning in Health and Social Care*.
- Euroopan komissio. (2017). A concept paper on digitisation, employability and inclusiveness. http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=44515
- Euroopan komissio. (2019). Digital economy and society. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/digital-economyandsociety>
- Eurydice. (2021). *Adult education and training in Europe: Building inclusive pathways to skills and qualifications*. Publications Office of the European Union. <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/>
- Fialho, P., Quintini, G. & Vandeweyer, M. (2019). Returns to different forms of job related training: Factoring in informal learning. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 231. OECD. <https://doi.org/10.1787/b21807e9-en>
- Filippetti, A., Guy, F. & Iammarino, S. (2018). Regional disparities in the effect of training on employment. *Regional Studies*, 53(2), 217–230. <https://doi.org.libproxy.tuni.fi/10.1080/00343404.2018.1455177>

- Fouarge, D., Schils, T., & de Grip, A. (2013). *Why do low-educated workers invest less in further training?* *Applied Economics*, 45(18), 2587–2601.
- Fuller, A., & Unwin, L. (2006). Learning at work: The role of the workplace in lifelong learning. In K. Evans, P. Hodkinson, & L. Unwin (Eds.), *Improving workplace learning* (pp. 95–117). Routledge.
- Goglio, V. & Bertolini, S. (2021). The contribution of MOOCs to upskilling the labor force. *Journal of Workplace Learning*, 33(7), 561–574. <https://doi.org/10.1108/JWL-10-2020-0159>
- Haggren, J. (2023). *Lyhytkoulutusten vaikutukset ja haasteet: Tarkastelussa Keski-Suomen työttömät työnhakijat*. Jyväskylän yliopiston avoimen yliopiston verkkojulkaisu, 13. [URN:ISBN:978-951-39-9550-8](https://urn.isbn.fi/urn:isbn:978-951-39-9550-8)
- Hamori, M. (2019). MOOCs at work: What induces employer support for them? *The International Journal of Human Resource Management*, 32(20), 4190–4214. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1616593>
- Harikkala-Laihin, R., Fäldt, S. & Bäckman, E. (2024). From words to action (research): A new generation of workplace training. *Journal of Workplace Learning*, 36(9), 53–71. <https://doi.org/10.1108/JWL-02-2024-0048>
- Helminen, J. (2021). *Jatkuvan oppimisen koulutukset ja osaamisen kehittämistarpeet sosiaalialalla*. Diakonia-ammattikorkeakoulu. DIAK TYÖELÄMÄ, 23. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-384-1>
- Hunt, N. & Loxley, A. (2020). Student perspectives on integration in part-time, flexible higher education in Ireland: 'We don't socialise here'. *Journal of Further and Higher Education*, 45(4), 451–463. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2020.1779677>
- Innolink. (2024). Yhdessä Demos Helsinki ja Tieke. Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt: NextGenerationEU-rahoitus. https://tieke.fi/wp-content/uploads/2024/03/Osaamisen-tunnistamisen-hyva%CC%88t-ka%CC%88yta%CC%88nno%CC%88t_loppuraportti.pdf
- Kane, A. A., Argote, L. & Levine, J. M. (2005). Knowledge transfer between groups via personnel rotation: Effects of social identity and knowledge quality. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 96(1), 56–71. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2004.09.002>
- Katz, R. (2015). *Title of the Paper/Book*. Publisher.
- Koramo, M., Ilmola J., Lehtinen, S., Järvelin, A.-M., Haila, K. & Kiiskinen, J. (2023). *Selvitys opintovapaalaista*. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Lauer, P. A., Christopher, D. E., Firpo-Triplett, R. & Buchting, F. (2013). The impact of short-term professional development on participant outcomes: A review of the literature. *Professional Development in Education*, 40(2), 207–227. <https://doi.org/10.1080/19415257.2013.776619>
- Lemettinen, O., Kukkohovi, P., Saaristo, S.-T. & Autero, M. (2024). Koulutusta ja osaamista täydentävät polut liiketalouden ja ICT-alan osaajille. Teoksessa H. Stenberg, M. Antikainen, E. Lintala & M. Roivas (toim.), *Yhdessä kohti osaajien Suomea: Oivalluksia maahanmuuton vastuukorkeakoulutoiminnasta* (s. 105). Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisu, TAITO-sarja 63.
- Lemmetty, S. & Collin, K. (2020). Self-directed learning as a practice of workplace learning: Interpretative repertoires of self-directed learning in ICT work. *Vocations and Learning*, 13, 47–70. <https://doi.org/10.1007/s12186-019-09228-x>
- Leon, R. D. (2023). Employees' reskilling and upskilling for industry 5.0: Selecting the best professional development programmes. *Technology in Society*, 75. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2023.102393>

Mustonen, K. (2022). *Auditointien metasynteesi: Jatkuva oppiminen. Tarkastelussa 12 ammattikorkeakoulun ja 4 yliopiston auditointiraportit (3. auditointikierroksen puoliväli)*. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus.

https://www.karvi.fi/sites/default/files/sites/default/files/documents/Jatkuva-oppiminen-auditointiraporteissa_Mustonen28102022.pdf

Mäkelä, P. (2020). Tekniikan alan jatkuvan oppimisen koulutus Seinäjoen ammattikorkeakoulussa. Teoksessa S. Päällysaho, P. Junell, J. Latvanen, S. Saarikoski & S. Uusimäki (toim.), *Seinäjoen ammattikorkeakoulu 2020: Osaamista strategian vahvuusaloilla* (s. 329–336). Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja A. Tutkimuksia 33.

Van Nieuwenhove, L. & De Wever, B. (2021). Why are low-educated adults underrepresented in adult education? Studying the role of educational background in expressing learning needs and barriers. *Studies in Continuing Education*, 44(1), 189–206. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2020.1865299>

Nyman, J., Sillanpää, K., Mayer, M., Valtakari, M. & Ålander, T. (2020). *Selvitys työllisyyden parantamiseksi toteutettujen lyhytkestoisten koulutusten vaikuttavuudesta*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 2020:26. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-526-3>

OECD. (2004). *Co-financing lifelong learning: Towards a systemic approach*.

OECD. (2019). *Individual learning accounts*. https://www.oecd.org/en/publications/individual-learning-schemes_203b21a8-en.html

OECD. (2020). *Continuous learning in working life in Finland: Getting skills right*. <https://doi.org/10.1787/2ffcffe6-en>

OECD. (2023). *Education at a glance: OECD Indicators. How much is spent per student on educational institutions? | Education at a Glance 2023 : OECD Indicators | OECD iLibrary (oecd-ilibrary.org)*

Oosi, O., Koramo, M., Korhonen, N., Järvelin, A., Luukkonen, T., Tirronen, J. & Jauhola, L. (2019). *A study on structures to support continuous learning: International benchlearning*. Valtioneuvoston kanslia.

Rouleau, G., Gagnon, M. P., Côté, J., Payne-Gagnon, J., Hudson, E., Dubois, C. A. & Bouix-Picasso, J. (2019). Effects of e-learning in a continuing education context on nursing care: Systematic review of systematic qualitative, quantitative, and mixed-studies reviews. *Journal of Medical Internet Research*, 21(10), e15118. doi: [10.2196/15118](https://doi.org/10.2196/15118)

Siltanen, K., Koramo, M., Majalahti, E., Sillanpää, K., Ålander, T., Nyman, J., Varmola, T., Erkkilä, K. & Ranta, T. (2022). *Jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinat Suomessa: Markkinan kokonaiskuvan hahmottelua*. Valtioneuvoston kanslia. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja.

Sitra. (2019). *Jatkuvan oppimisen rakenteita maailmalla: Tiivistelmä kansainvälisestä vertailusta*.

Thompson Coon, R., Vataja, K. & Parkkonen, P. (2021). Sitran arvioinnin lähestymistapa. <https://www.sitra.fi/julkaisut/sitran-arviointilähestymistapa/#johdanto-sitran-vaikuttavuuden-arviointiin>

Viitala, R. (2005). *Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön*. Infoviestintä.

World Economic Forum (WEF). (2017). *Realizing Human Potential in the Fourth Industrial Revolution: An Agenda for Leaders to Shape the Future of Education, Gender and Work*. Saatavilla: <https://www.weforum.org/>