



Viite Opetus- ja kulttuuriministeriön lausuntopyyntö VN/18706/2020/OKM

## TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖN LAUSUNTO

Opetus- ja kulttuuriministeriön on pyytänyt työ- ja elinkeinoministeriön lausuntoa luonnoksesta opetus- ja kulttuuriministeriön asetukseksi ammatillisen koulutuksen rahoituksen laskentaperusteista. Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) toteaa lausuntonaan seuraavaa:

### Yleistä

Rahoitusjärjestelmä tukee edelleen pääosin nimenomaan tutkintojen tai tutkintojen osan/osien suorittamista, vaikka viime vuosina tarpeet ovat yhä enemmän kohdistuneet lyhyille räätälöidyille koulutuspaketeille, jotka eivät välttämättä johda tutkintoon tai sellaisen osan/osien suorittamiseen. **TEM katsoo, että rahoitusjärjestelmän tulisi kannustaa koulutuksen järjestäjiä nykyistä vahvemmin myös lyhyiden koulutusten tarjoamiseen.**

Koulutuksen järjestäjien päättämien lomajaksojen huomioiminen opiskelijavuosien laskennassa on kannatettava muutos esitetystä muodostaan.

Vaikuttavuusrahoituksen osalta seurataan opintojen jälkeistä työllistymistä ja jatko-opintoihin siirtymistä. Luonnos antaa kuvan, että työllistymistä seurataan itsearvoisesti riippumatta siitä, kohdistuuko työllistyminen tarkoituksenmukaisesti. **Vaikuttavuusrahoituksen yhteydessä työllistymistä olisi tarpeen seurata siitä näkökulmasta, että onko opiskelija työllistynyt koulutustaan vastaavalle alalle.** Lisäksi jää epäselväksi, seurataanko jatko-opintoihin siirtymistä vain korkeakouluopintoihin siirtymisen osalta vai laajemmin, esimerkiksi ammattitutkinnon suorittaneiden siirtymistä erikoisammattitutkinto-opintoihin.

Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen valmistelun yhteydessä opetus- ja kulttuuriministeriö toivoo työelämän näkökulmaa osaamisen kehittämiseen ja sen vuoksi parlamentaariseen uudistustyöhön liittyen tehdään yhteistyötä mm. sosiaali- ja terveysministeriön TYÖ2030 -työn ja työhyvinvoinnin kehittämishojelman kanssa. Työelämän osaamisen kehittäminen on siis nähty tärkeäksi, mutta tästä lakiluonnoksesta tämä näkökulma jää hyvin vähäiselle painoarvolle. **TEM katsoo, että työelämän kehittämisen roolia koulutuksen rahoituksen kohdentumisessa tulisi arvioida uudelleen ja laajemmin.**

### Paino- ja korotuskerrointen tarkistaminen

TEM katsoo, että lähtökohtaisesti paino- ja korotuskerrointen tarkistaminen tuoreimpien kustannustietojen perusteella on tarkoituksenmukaista ja perusteltua ammatillisen koulutuksen rahoituksen

kustannusvastaavuuden parantamiseksi. Asetusluonnoksessa esitetään myös valtionosuusrahoitetun työvoimakoulutuksen korotuskertoimen alentamista voimassa olevan asetuksen 0,35:stä 0,25:een. Koska alkuperäinen korotuskerroin perustui nimenomaan opetus- ja kulttuuriministeriön asiantuntijoiden tietoihin siitä, mikä on työvoimakoulutuksen maksuttomuutta koskevan sääntelyn johdosta koulutuksen järjestäjiltä pois jäävien opiskelijamaksujen vaikutus rahoituskertymään, TEM esittää huolensa siitä, että korotuskertoimen muutoksen johdosta valtionosuusrahoitetun työvoimakoulutuksen rahoitus ei enää vastaa koulutuksen järjestäjille koituvia kustannuksia ja näin työvoimakoulutuksen järjestäminen olisi jatkossa vähemmän houkuttelevaa. Tästä voisi koitua vakavia seurauksia työnhakijoiden ammatillisen koulutuksen tarjonnan kattavuudelle ja riittävyydelle. **TEM esittää, että valtionosuusrahoitetun työvoimakoulutuksen korotuskerroin säilytetään ennallaan 0,35:ssä.**

### Opiskelijapalaute

TEM katsoo, että opiskelijapalautteen keruun automatisointi ja keskittäminen Opetushallituksen tehtäväksi on kannatettavaa, kuten myös vastausaikaa koskevan sääntelyn muutosesitys. Sen sijaan herää kysymys, miksi palaute kerätään vain osa- tai koko tutkintoon johtavien opintojen osalta, miksi ei palautetta kerätä lisä- ja täydennyskoulutuksen osalta esimerkiksi työssä olevien suorittamista opinnoista?

Aloitus- ja päättökyselyn lisäksi tulisi harkita myös mahdollisuutta tehdä "välikyseily" tilanteissa, joissa koulutuksen toteutuksessa on ollut haasteita tai havaittu epäkohtia tai puutteita joko opiskelijoilta, työnantajilta tai viranomaisilta tulleiden yhteydenottojen tai reklamaatioiden perusteella.

### Työelämäpalaute

TEM katsoo, että työelämäpalautteen tarkempi kohdentaminen niille työnantajille, joilla on ollut oppijoita työpaikkajaksoilla, on perusteltua. Sen sijaan työelämäpalautteen käyttöönoton aikataulun lykkääminen on valitettavaa eikä palvele ammatillisen koulutuksen laadun ja sisältöjen kehittämistä. Palautetta esitetään kerättäväksi nimenomaan oppisopimus- ja koulutusopimusmuotoisista työelämäjaksoista, mutta ei muusta koulutuksesta. **TEM katsoo, että tarkoituksenmukaista olisi kerätä työnantajien palautetta myös henkilöstökoulutuksena toteutetuista koulutuksista.**

Esityksen mukaan työelämäpalautetta kerättäisiin vain kaksi kertaa vuodessa edeltävältä puolen vuoden jaksolta. TEM näkee tässä riskin palautteen laadun ja hyödyllisyyden suhteen. Näin harvoin toteutettu kysely johtaa siihen, että työnantajan johdon edustaja tai työpaikkaohjaaja ottaa käytännössä kantaa mahdollisesti jopa liki kuusi kuukautta vanhoihin tilanteisiin jolloin muistikuvat ja vaikutelmat voivat olla hämärtyneitä. Suurella työnantajalla voi noin pitkällä aikavälillä olla jopa kymmeniä oppijoita työpaikkajaksoilla. Samoin monialaisella suurella työnantajalla opinnot voivat liittyä suureen kirjoon eri koulutusaloja. Jos palautteessa arvioidaan kaikkia näitä erilaisia tapauksia yhdellä kertaa, niin muotoutuu yhteys eri koulutusalojen toteutuksiin puhumattakaan yksittäisten opiskelijoiden tilanteeseen hyvin ohueksi. Tällöin herää vääjäämättä kysymys siitä, miten saatua palautetta voidaan aidosti hyödyntää koulutustarjonnan ja sen sisältöjen sekä toteutuskäytäntöjen kehittämisessä?

Puolen vuoden ajanjakso on myös niin pitkä, että tuona aikana voi myös työnantajan johdon sekä työpaikkaohjaajien joukossa tapahtua henkilövaihdoksia, jolloin relevantin palautteen antaminen on käytännössä mahdotonta.

Toisaalta myös työnantajan koolla on vaikutusta palautteen antamisen käytäntöihin. Pienillä alle kymmenen hengen yrityksillä ja etenkin mikroyrityksillä ei välttämättä ole erikseen "johdon edustaja" ja "työpaikkaohjaaja". Käytännössä yhdellä henkilöllä voi olla molemmat roolit. Kuinka palautekyselyt kohdentuvat tässä tilanteessa ja kumman palautteen ko. henkilö ensisijaisesti antaa?

## Lausunnon keskeinen sisältö

TEM katsoo, että:

- rahoitusjärjestelmän tulisi kannustaa koulutuksen järjestäjiä nykyistä vahvemmin myös lyhyiden koulutusten tarjoamiseen.
- koulutuksen järjestäjien päättämien lomajaksojen huomioiminen opiskelijavuosien laskennassa on kannatettava muutos esitetyssä muodossaan.
- vaikuttavuusrahoituksen yhteydessä työllistymistä olisi tarpeen seurata siitä näkökulmasta, että onko opiskelija työllistynyt koulutustaan vastaavalle alalle.
- valtionosuusrahoitetun työvoimakoulutuksen korotuskerroin säilytetään ennallaan 0,35:ssä.
- opiskelijapalautetta tulisi kerätä lisä- ja täydennyskoulutuksen osalta esimerkiksi työssä olevien suorittamista opinnoista.
- tulisi harkita myös mahdollisuutta tehdä "välikyseily" tilanteissa, joissa koulutuksen toteutuksessa on ollut haasteita tai havaittu epäkohtia tai puutteita joko opiskelijoilta, työnantajilta tai viranomaisilta tulleiden yhteydenottojen tai reklamaatioiden perusteella.
- työelämäpalautteen käyttöönnoton aikataulun lykkääminen on valitettavaa eikä palvele ammatillisen koulutuksen laadun ja sisältöjen kehittämistä.
- tarkoituksenmukaista olisi kerätä työnantajien palautetta myös henkilöstökoulutuksena toteutetuista koulutuksista.
- esitys työelämäpalautteen keräämisestä vain kaksi kertaa vuodessa edeltävältä puolen vuoden jaksolta muodostaa riskin palautteen laadun ja hyödyllisyyden suhteen. Näin harvoin toteutettu kysely johtaa siihen, että työnantajan johdon edustaja tai työpaikkaohjaaja ottaa käytännössä kantaa mahdollisesti jopa liki kuusi kuukautta vanhoihin tilanteisiin jolloin muistikuivat ja vaikutelmat voivat olla hämärtyneitä.
- monialaisella suurella työnantajalla opinnot voivat liittyä suureen kirjoon eri koulutusaloja. Jos palautteessa arvioidaan kaikkia näitä erilaisia tapauksia yhdellä kertaa, niin muotoutuu yhteys eri koulutusalojen toteutuksiin puhumattakaan yksittäisten opiskelijoiden tilanteeseen hyvin ohueksi. Tällöin herää vääjäämättä kysymys siitä, miten saatua palautetta voidaan aidosti hyödyntää koulutustarjonnan ja sen sisältöjen sekä toteutuskäytäntöjen kehittämässä?
- puolen vuoden ajanjakso on myös niin pitkä, että tuona aikana on myös työnantajan johdon sekä työpaikkaohjaajien joukossa tapahtua henkilövaihdoksia, jolloin palautteen antaminen on käytännössä mahdotonta.
- myös työnantajan koolla on vaikutusta palautteen antamisen käytäntöihin. Pienillä alle kymmenen hengen yrityksillä ja etenkin mikroyrityksillä ei välttämättä ole erikseen "johdon edustajaa" ja "työpaikkaohjaajaa". Käytännössä yhdellä henkilöllä voi olla molemmat roolit. Kuinka palautekyselyt kohdentuvat tässä tilanteessa ja kumman palautteen ko. henkilö ensisijaisesti antaa?

Osastopäällikkö

Antti Neimala

Neuvotteleva virkamies

Markku Virtanen