

Jari Kähkönen

**AIKUISKOULUTUKSEN TOIMINNAN MALLINTAMINEN KAINUUN
HALLINTOKOKEILUSSA**

Opinnäytetyö

KAJAANIN AMMATTIKORKEAKOULU

Ammattikorkeakoulun tekniikan jatkotutkinto

Osaamisen johtaminen -jatkokoulutusohjelma

Kesäkuu 2005

OPINNÄYTETYÖ
TIIVISTELMÄ

Ala Tekniikan ja liikenteen ala	Koulutusohjelma Osaamisen johtaminen -jatkokoulutusohjelma
Tekijä(t) Jari Kähkönen	
Työn nimi Aikuiskoulutuksen toiminnan mallintaminen Kainuun hallintokokeilussa	
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot	Ohjaaja(t) Arto Karjalainen, Rauni Yli-Houhala
Aika Kesäkuu 2005	Sivumäärä 104
<p>Tiivistelmä</p> <p>Suomen eduskunta hyväksyi lain maakunnallisesta hallintokokeilusta Kainuussa 17.2.2003. Kainuun hallintokoeilu kestää kaksi vaalikautta, vuodet 2005 – 2012. Vaaleilla valitulla maakuntavaltuustolla on korkein päätöksentekovalta alueen kehittämisessä ja sosiaali- ja terveys kuin myös toisen asteen koulutuksen organisoinnissa. Kainuu on ainoa alue Suomessa, joka kokoaa yhteen alueen alueelle tulevan kehitysrahoituksen ja resursoinnin suoraan valtion budjetista, joka on osoitettu alueen eri keskushallinnon edustajille. Se myös päättää itse resurssien käytöstä.</p> <p>Tässä kehittämistehtävässä on tutustuttu Kainuun ammatilliseen koulutukseen ja erityisesti aikuiskoulutuksen muuttuneeseen toimintaympäristöön alueella, joka kuuluu Kainuun hallintokoeiluun. Aluekehitys, koulutus ja osaaminen ovat strategisia lähtökohtia alueiden menestymiseen liittyvissä taustoissa.</p> <p>Kehittämistehtävä pyrkii selvittämään lukijalleen ammatillisen koulutuksen nykytilan Kainuussa ja etsimään vastaukset niihin kysymyksiin, jotka vaikuttavat sen olemassaoloon tulevaisuudessa. Kehittämistehtävään sisältyy myös yhdyntävän Euroopan mukanaan tuoma näkökulma koulutuksen merkitykselle.</p> <p>Osaamisen kasvattaminen, ammattitaidon kehittäminen, yritysten ja organisaatioiden toimintaedellytysten parantaminen ovat seikkoja, joihin aikuiskoulutusjärjestelmän odotetaan Suomessa vastaavan, tämä kehittämistehtävä ottaa kantaa siihen, kuinka se mahdollistetaan Kainuussa.</p>	
Luottamuksellisuus	Julkinen
Hakusanat	Ammatillinen koulutus, Kainuun ammattiopisto, Kainuun hallintokoeilu,
Säilytyspaikka	Kajaanin ammattikorkeakoulu / kirjasto

ABSTRACT

Faculty Technology, Communication and Transport	Degree programme Degree Programme in Competence Management Second-Cycle Polytechnic Degree
Author(s) Jari Kähkönen	
Title Modelling of Adult Vocational Education in Regional Government Experiment of Kainuu	
Alternative professional studies	Instructor(s) Arto Karjalainen, Rauni Yli-Houhala
Date June 2005	Total number of pages 104
<p>Abstract</p> <p>The parliament of Finland accepted the law on regional government experiment in Kainuu on 17 of February 2003. The experiment will last for two election periods, from 2005 until 2012. The Central Council, which has been elected by the citizens, will have the highest decision making power on the development of the region and organising the health and social services as well as high school, vocational school and adult education services. Kainuu is the only region in Finland to gain a fixed amount of financial support from the state budget (development money of Kainuu) that will be allocated to different authorities by the Central Council. It also decides itself, how to use the financial support.</p> <p>This final year project will describe vocational education, especially adult education and its changed range of activities in the area, which belongs to the Kainuu region. Regional development, education and know-how are the strategic points at the background of successful local and regional stories.</p> <p>The objective of this final year project is to explain to the reader the situation of vocational education in the Kainuu region and it also tries to find answers to questions which will effect education in the future. The project also has an European community point of view to the significance of regional education.</p> <p>Growing know how, development of professional skills, increase of companies and organization activities are facts which adult vocational establishments are expected to take into consideration in the future. This project aims to provide answers how it will be possible in Kainuu.</p>	
Confidentiality status	Public
Keywords	Vocational education, Kainuu vocational college, Kainuu regional government
Deposited at	Kajaani polytechnic library

ESIPUHE

Tämä kehittämistehtävä tehdään Kainuun ammattiopiston aikuiskoulutusyksikkö EDUKAI:lle. Kehittämistehtävä liittyy aikuiskoulutuksen toimintaympäristön muutokseen, joka alkaa Kainuun hallintokokeilun käynnistyessä 1.1.2005.

Kehittämistarve on tunnistettu uuden aikuiskoulutuksen toimintayksikön muodostumista suunniteltaessa, koska päällekkäisyyksiä yhdistyväällä organisaatiolla, jonka muodostavat Kainuun ammattiopisto, Kuhmon oppimiskeskus ja Suomussalmi-Opisto, on jonkin verran. Hallintokokeilun yhtenä perimmäisenä tarkoituksena on järkevöittää ja mahdollistaa toisen asteen koulutusjärjestelyt siten, että laadukasta ja työllistymistä tukevaa aikuiskoulutusta voidaan tarjota koko maakunnan alueella taloudellisten ja väestömäärästä johtuvien reunaehtojen puitteissa ja niistä huolimatta.

Kehittämistehtävän tavoitteena on luoda malli Kainuulaiselle aikuiskoulutuksen järjestämiselle. Mallissa huomioidaan 1.1.2005 aloittavan Kainuun ammattiopiston yhteiset resurssit ammatillisen koulutuksen järjestämiselle ja pyritään löytämään taloudelliset ja tehokkaat menetelmät, jotka palvelevat maakuntamme aikuisopiskelijoita ja parantavat heidän työllistymisen mahdollisuuksiaan tulevaisuudessa.

Kehittämistehtäväni liittyy jokapäiväiseen työhöni muuttuvassa toimintaympäristössä, vastaan suurimmasta osasta maakunnassa toteutettavasta ICT – alan toisen asteen ammatillisen koulutuksen aikuiskoulutustarjonnasta. 1.1.2005 organisaatioomme tuli uutta osaamista uusissa tulosityksiköissä alan kouluttajien, infrastruktuurien ja opetusvälineistöjen myötä.

TIIVISTELMÄ	
ABSTRACT	
ESIPUHE	
SISÄLLYS	
1 JOHDANTO	1
2 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS SYKSYLLÄ 2004	2
3 ALUEIDEN KEHITYS JA EU:N OHJAUSVAIKUTUS MUUTTAVAT AMMATILLISTA KOULUTUSTA 2000-LUVULLA	6
3.1 Aluekehitys viitekehyksenä	6
3.1.1 Oppiva alue	7
3.1.2 Innovaation merkitys oppivalle alueelle	9
3.1.3 Koulutuksen ennakointi	10
3.2 Koulutuksen aluestrategia ja kehittämissuunnitelma	12
3.3 Koulutus- ja tiedepolitiikan aluestrategia vuoteen 2013	12
3.4 Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma (KESU) 2003 – 2008	14
3.4.1 Koulutusjärjestelmien kehittäminen	15
3.4.2 Ammatillisen opetuksen kehittäminen	16
3.4.3 Aikuiskoulutuksen kehittäminen	16
3.4.5 Alueellinen kehittäminen	17
3.5 Väestö ja muuttoliike Kainuussa	17
3.6 Euroopan yhteisön merkitys aluekehitykselle	20
3.7 Euroopan yhteisön merkitys ammatilliselle koulutukselle	22
4 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN HAASTATTELUTUTKIMUKSEN MENETELMÄT, TOTEUTUS JA TULOKSET	25
4.1 Tutkimukseen osallistujat	26
4.2 Aineiston keruumenetelmä	26
4.3 Aineiston analysointimenetelmät	28
4.4 Aikuiskoulutuksen tarjousmenettelyt eri yksiköissä	28
4.5 Aikuiskoulutuksen henkilöstö, osaaminen ja kehitystyö	32
4.6 ICT-alan käytössä oleva infrastruktuuri	34
4.7 ICT- alan tarjolla oleva koulutus	35
4.8 Aikuiskoulutuksen paikkakunta-kohtaiset tulevaisuuden näkymät	36

5	OULUN SEUDUN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN KUNTAYHTYMÄ BENCHMARKKAUKSEN KOHTEENA	39
5.1	OSAKK taustaa	39
5.2	OSAKK organisaationa	42
5.3	OSAKK viestintä	43
5.4	OSAKK laatutyö	43
5.5	OSAKK ICT-alan näkökulma	44
5.6	OSAKK aikuiskoulutus tulevaisuudessa	46
5.7	OSAKK esimerkki ammatillisen koulutuksen hankkeesta	47
6	KAINUUN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN NYKYTILA	48
6.1	Ammatillinen koulutus Suomessa	48
6.2	Toiminnalliset näkökulmat	49
6.3	Koulutuksen järjestämisen nykytila Kainuussa tammikuussa 2005	50
6.4	Ammatillisen koulutuksen talous	51
6.5	Ammatillisen koulutuksen laadunhallinta	52
6.6	Ammatillisen koulutuksen rahoitus	53
6.7	Eryteisesti aikuiskoulutukseen suunnattuja rahoituksen lähteitä	54
6.7.1	Lisäkoulutus	54
6.7.2	Oppisopimuskoulutus	55
6.7.3	Henkilöstökoulutus	56
6.7.4	Työvoimapolitiittinen koulutus	56
6.7.5	Maksullinen palvelutoiminta	56
6.7.6	NOSTE rahoitus	57
6.8	Ammatillisen aikuiskoulutuksen organisoituminen	57
7	HAASTATTELUTUTKIMUKSEN JA BECNHMARKKAUKSEN JOHTOPÄÄTÖKSET	58
7.1	Nuorisoasteen ja aikuiskoulutuksen yhteensovittaminen	58
7.2	Aikuiskoulutuksen projektiluonteisuuden merkitys	59
7.3	Kouluttaja vai aluekehittäjä?	60
7.4	Organisoituminen	62
7.5	Käytännön toimintaa hallintokokeilussa	68
7.7	Näyttötutkintojärjestelmä	69
7.8	Opetussuunnitelmatyö	71
7.9	Yhteiset resurssit	71

7.10 Yhteinen toimintajärjestelmä käyttöön	73
8 AMMATILLISEN KOULUTUKSEN KEHITYSTYÖ JA TULEVAISUUS HALLINTOKOKEILUN AIKANA	75
8.1 Ammatillinen koulutus Kainuun maakunta - kuntayhtymässä	75
8.2 Tarvitaan oikeaa ennakointia	76
8.3 Innovatiivisuuden lisääminen aluekehityksen kärjessä	79
8.4 Työelämä- ja yrityslähtöisyys ammatillisessa koulutuksessa	82
8.5 Opetustyö vaatii panostamista aikuispedagogiikkaan tulevaisuudessa	85
8.6 Aikuiskoulutuksen aluekehitysvaikutuksen ilmentyminen Kainuussa	87
9 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN KESKEISET TULOKSET	90
LÄHTEET	93
LIITE 1	96
LIITE 2	97
LIITE 3	100
LIITE 4	101
LIITE 5	103

1 JOHDANTO

Silloisen pääministeri Paavo Lipposen vieraillessa syksyllä 2001 Kajaanissa nousi esille mahdollisuus siirtää Suomen historiassa Manner-Suomen osalta ensimmäistä kertaa perinteisesti valtion keskushallinnolle ja niiden alueellisille toimijoille kuulunutta päätös- ja ohjausvaltaa maakunnalliselle tasolle. Pian tämän jälkeen mahdollisuutta ruvettiin selvittämään maakunnassa ripeästi ja tarvetta hallintokokeilulle tuntui olevan, syinä muun muassa asukasluvun laskeminen, väestön ikärakenteen muutokset, yritystoiminnan edellytykset, niihin liittyvä työpaikkojen väheneminen sekä yleinen ja jatkuva kuntatalouden heikkeneminen.

Taustalla oli havainto myös siitä yhteisestä näkemyksestä, että nykyiset hallinto- ja budjettirakenteet eivät riittävästi tue isojen ja vaikuttavien elinkeino- ja yrityselämän kehittämishankkeiden aikaansaamista maakunnassa. Kainuun todettiin olevan sopiva alue uudenlaisten hallinto- ja rahoitusrakenteiden kokeiluun.

Eduskunta sääti uuden lain Kainuun hallintokokeilusta helmikuussa 2003, sen 22 §:n mukaan Kainuun yhdeksän kunnan lukiot ja ammatillinen koulutus siirtyvät vuoden 2005 alusta maakunnan vastuulle. Kainuun maakunta-kuntayhtymä siirtyy silloin lukiolaissa ja ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitetuksi lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen järjestäjäksi. Kainuun hallintokokeilu on voimassa vuosina 2005 – 2012.

Kehittämistehtävästäni on hyötyä paitsi edustamalleni koulutusosalalle/aloille myös koko organisaatiolle uusia ammatillisen- ja aikuiskoulutuksen maakunnallisia malleja luotaessa.

2 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS SYKSYLLÄ 2004

Kajaanissa järjestettävässä ammatillisessa koulutuksessa on koulutuksen järjestäjänä Kajaanin kaupunki. Kajaanin kaupungin omistuksessa ovat Kajaanin ammattikorkeakoulu ja Kainuun ammattiopisto, jonka aikuiskoulutusyksikkönä toimii EDUKAI.

EDUKAI on koonnut kaiken Kajaanin kaupungin omistuksessa järjestettävän toisen asteen ammatillisen aikuiskoulutuksen yhteen organisaatioon vuodesta 2001 alkaen. EDUKAI:ta on toiminnallisesti tukenut erityisesti Kajaanin kaupungin nuorisoasteen ammatillinen koulutus (Kainuun Ammatti-instituutti) esimerkiksi sisäisenä alihankintana. EDUKAI:n koulutuspalveluihin kuuluu myös oppisopimuskoulutus. Koulutuksen hankkijan ja opiskelijan kannalta järjestelmä on ollut selkeä, koska aikuiskoulutuksessa on ollut käytössä ns. yhden luukun malli.

Kajaanin kaupunki toimii ammatillisen koulutuksen järjestäjänä myös Vaalan ja Sotkamon kunnissa. Kuhmon kaupungin kanssa on voimassa oleva kaupunkien välinen yhteistyösopimus siitä, että valtaosa Kuhmossa järjestettävästä ammatillisesta aikuiskoulutuksesta järjestetään EDUKAI:n toimesta.

Suomussalmen kuntaa lukuun ottamatta Kainuussa ei ole muita tutkintoon johtavan ammatillisen aikuiskoulutuksen järjestäjiä kuin Kajaanin kaupunki (EDUKAI). Tosin Kuhmon kaupungin omistuksessa oleva Kuhmon oppimiskeskus järjestää ammatillista lisäkoulutusta tekniikan ja liikenteen alalla (puuala). Maakunnan koko aikuiskoulutuksen kannalta katsoen sen merkitys on vähäinen. Lisäksi maakunnan aikuiskoulutustarjontaa täydentävät lukuisat yksityiset koulutuksenjärjestäjät omilla koulutustuotteillaan.

EDUKAI on maakunnan ainoa aikuiskoulutuskeskus ja se on järjestänyt ammatillista aikuiskoulutusta koko yli 30-vuotisen historiansa ajan kaikissa Kainuun kunnissa. Vuonna 2004 EDUKAI:n toteuttamien oppilastyöpäivien kokonaismäärän arvioidaan olevan yli 160 000.

Kajaanin kaupunki on muodostanut Kainuun Ammatti-instituutista ja EDUKAI:sta kunnallisen liikelaitoksen 1.1.2004 alkaen. Oppilaitoksen nimenä on Kainuun ammattiopisto. Oppilaitos on ammatillinen oppilaitos, jonka tehtävänä on järjestää toisen asteen ammatillista koulutusta sekä nuorisoasteella että aikuiskoulutuksena.

Maakuntahallinnolle siirtyvän toisen asteen koulutuksen valmistelusta vastaa koulutuskuntayhtymän ohjausryhmä. Ohjausryhmä on jo linjannut tulevaa toimintaa siten, että 1.1.2005 alkaen Kainuussa tulee olemaan vain yksi toisen asteen ammatillinen oppilaitos, Kainuun ammattiopisto. Tämä tarkoittaa, että Suomussalmella toimiva Suomussalmi-Opisto ja Kuhmossa toimiva Kuhmon oppimiskeskus liittyvät osaksi Kainuun ammattiopistoa.

Kainuun ammattiopiston aikuiskoulutusyksikkö EDUKAI:n on tarkoitus vastata jatkossa kaikista maakunnan ammatillisista aikuiskoulutuspalveluista. EDUKAI:n tulee kehittää, myydä, markkinoida ja toteuttaa asiakaslähtöistä aikuiskoulutusta ympäröivän maakunnan, yritysten ja yksilöiden tarpeiden tyydyttämiseksi. Osaamisen kasvattamisessa luotetaan vahvaan verkostoitumiseen ja yhteistyöhön niin maakunnallisesti kuin valtakunnallisestikin.

Tulevaisuudessa osaamis- ja ammattitaitovaatimusten kasvu ja nopea sisällöllinen uusiutuminen, työvoiman ikääntyminen ja ikäpolvien väliset koulutuserot sekä eläkeikäisen väestön määrän kasvu edellyttävät koulutuspolitiikan painottamista elinikäisen oppimisen suuntaan. Kaikki edellä mainitut asiat ja ongelmat kärjistyvät erityisesti pinta-alaltaan laajassa, alle 90 000 asukkaan Kainuussa ja sen maakuntakeskuksessa Kajaanissa.

Kainuussa väestön koulutustaso on keskimääräistä alhaisempi, ja taantuvana sekä muuttotappiosta kärsivänä alueena Kainuuseen tulisi turvata riittävä ammatillisen aikuiskoulutuksen taso. Työllisyysasteen nostaminen on välttämätöntä Kainuun

positiiviselle talouskehitykselle. Nuorisoasteen ikäluokkien pientyminen ja siitä seuraava opetussuunnitelmaperusteisen koulutuksen asteittainen väheneminen uhkaa aiheuttaa jo aivan lähivuosina työvoimapulaa monilla avainaloilla Kainuussa.

Mikäli maakuntahallinnon alaisuudessa onnistutaan houkuttelemaan aikuisia ammatilliseen tutkintoon tähtäävään koulutukseen ja samalla lyhentämään tutkintojen valmistumisaikoja, niin työllisyysasteen nostaminen voi olla Kainuussa mahdollista. Kainuun osalta tulee huomioida myös tasavertaiset koulutusmahdollisuudet maakunnan eri osien välillä.

Lisäksi Kainuulaisen aikuiskoulutuksen painopistealoina ovat olleet jo pitkään sellaiset alat, joille nuorten hakeutuminen on osoittautunut liian vähäiseksi. Näille aloille on Kainuussakin odotettavissa erityistä työvoimapulaa koskien kone- ja metallialaa, auto- ja kuljetusalaa, koti- ja laitostalousalaa, rakennusalaa, sosiaali- ja terveysalaa sekä puhdistuspalvelualaa.

Tärkeimpänä painopisteenä Kajaanin kaupunki ja maakuntahallinto näkevät alueen työ- ja elinkeinoelämää edistävien tutkintojen järjestämisen menetelmän, joissa aikuisten opetuksessa korostetaan erityisesti uuden teknologian hyväksikäyttöä. Yritystoimintaan liittyvien koulutus- ja kehittämisspalveluiden pitää myös olla kaikkien koulutustoimintojen kantavana ajatuksena.

Koulutusaloittain esimerkkinä olevan ICT- alan aikuiskoulutukseen on maakunnassa panostettu voimakkaasti meneillään olevalla vuosituonnilla kansallisen ja EU-pohjaisen rahoituksen turvin. Erilaisia ennakointimalleja, odotusarvoja lisääviä tuotekehitys- ja koulutusprojekteja on parhaillaankin menossa useita.

Omaa toimenkuvaani koulutusjohtajana on alan aikuiskoulutuksen kehittäminen, markkinointi, myynti ja kaikki siihen liittyvät käytännön järjestelyt EDUKAI:lla julkiselle ja yksityiselle sektorille suunnatuissa lyhyt- ja pitkäkestoisissa koulutusohjelmissa koko maakunnassa ja jonkin verran sen ulkopuolellakin. Vastaavissa tehtävissä toimii EDUKAI:lla kolme muutakin koulutusjohtajaa, joilla on eri koulutusalojen tehtävät vastuullaan.

EDUKAI:hin yhdistyvät 1.1.2005 Kuhmon ja Suomussalmen aikuiskoulutustoiminnot organisaatioineen ja toimintamalleineen. Olen valinnut kehittämistehtäväkseni alan maakunnallisen koulutustilanteen mallintamisen kehitysmahdollisuuksineen. Se luo pohjaa yhteistoiminnalle ja antaa lähtökohdan toiminnan käynnistämiseen hallintokokeilun ensi vaiheissa.

3 ALUEIDEN KEHITYS JA EU:N OHJAUSVAIKUTUS MUUTTAVAT AMMATILLISTA KOULUTUSTA 2000-LUVULLA

Koulutus on osa alueiden kehityspolitiikkaa, maakunnalliset strategiat ja menestyvien alueiden mallit pohjaavat usein koulutuksen mukanaan tuomaan alueellisen osaamiseen. Viime vuosina myös EU on alkanut painottaa alueiden kehittymisessä koulutuksen merkitystä.

3.1 Aluekehitys viitekehyksenä

Tietoyhteiskunnan vaatimat muutokset ja globalisaatio ovat vaikuttaneet voimakkaasti alueiden toimintaympäristöjen kehittämiseen. Maailman katsotaan siirtyneen virtojen tilaan, jossa alueet ovat osa verkostoyhteiskuntaa. Alueiden menestymisen ratkaisee niiden kyky houkutellessa puoleensa erilaisia virtoja, joihin liittyy myös osaamispääoma ja sen kasvattaminen. Alueesta tulee kehittää riittävän vetovoimainen, jotta se vetää puoleensa osan menestymiseen tarvittavista virroista ja on kilpailukykyinen siinä vaiheessa, kun virrat tekevät valintojaan (Castells, 1996).

Alueellisen kilpailukykyyn tekijät ovat tietoyhteiskunnassa kovin erilaiset kuin teollisuusyhteiskunnassa. Suomen ja sen alueiden aiempi sulkeutuneisuus voitiin pitää pystyssä esim. erilaisilla sääntelyyn liittyvillä mekanismeilla, kuten valuuttakursseilla. Näillä menetelmillä kilpailukykyä pidettiin ainakin näennäisesti kunnossa. Keskusjohtoinen aluepolitiikka on kuitenkin tullut tiensä päähän ja nyt panostetaan alueiden kehittämiseen niiden omien näkökulmien perusteella.

Alueiden tulee pystyä pitämään yllä kilpailukykyään muihin alueisiin nähden, mikäli halutaan pitää alueen hyvinvointia yllä ja sitä kautta myös asukkaita. (Harmaakorpi, 2003) Kainuussa strategisiksi kehittämiskohteiksi on otettu teknologia, matkailu ja palvelut sekä niiden kehittäminen. (Kainuun liitto, 2003)

3.1.1 Oppiva alue

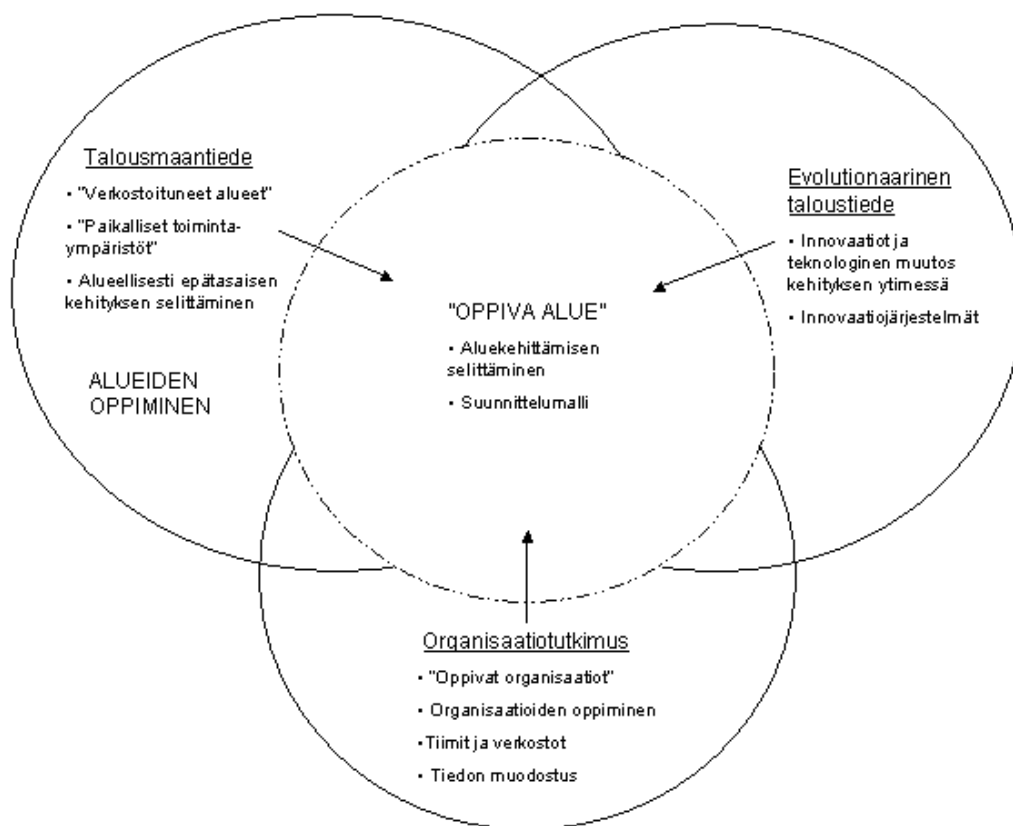
Oppiminen ja osaamisen kehittäminen on yhdistetty voimakkaasti aluepolitiikkaan viime vuosina maassamme. Erilaisia alue- ja seutukuntakehityssuunnitelmia on jokaisella maamme alueella joko olemassa tai niitä tehdään parhaillaan (Sallinen, 2002).

Alueiden kehittämislaki, 10 § määrää maakuntia laatimaan maakuntaohjelman. Siihen sisällytetään maakunnan mahdollisuuksiin ja tarpeisiin perustuvat kehittämisen tavoitteet, koko maakunnan kannalta keskeisimmät hankkeet sekä muut olennaiset toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi ja rahoittamiseksi (Suomen valtio, 2002).

Valtion viranomaiset ottavat toiminnassaan huomioon maakuntaohjelmat, edistävät niiden toteuttamista ja arvioivat toimenpiteidensä vaikutuksia alueen kehitykseen ja asetettuihin tavoitteisiin tietyllä aikavälillä. Kainuun maakuntasuunnitelma on luonteeltaan pitkän aikavälin, aina vuoteen 2020 saakka ulottuva strateginen suunnitelma. Maakuntasuunnitelma tulee siis käsittää yhteiseksi tahdonilmaisuksi kehittämisen suunnasta (Kainuun liitto, 2003).

Oppiva alue on käsite, jonka käyttö yleistyi 1990-luvulla talousmaantieteiden ja innovaatiotutkimuksen parissa. (Kevin Morgan, 1997) Käsite on sen jälkeen levinnyt nopeasti tieteen parista alueellisen kehittämisen taustamalliksi ja perusteluksi. Oppivan alueen käsitettä käytetään aluekehityksen selittämisessä, jolloin selitetään toimintojen sijaintirakenteita ja niiden muutoksia tietoperusteisessa taloudessa. Se toimii myös aluekehittämisen suunnittelun taustajäsennyksenä ja normina erilaisille alueellisille työryhmille, joissa edustajisto yleensä koostuu poliittisen päätöksenteon, yrityselämän ja julkisen toimijain taholta (Virkkala, 2003).

”Oppivan alueen” käsite liittyy ainakin kolmen tieteenalan uudempaan tutkimusperinteeseen. Ne ovat talousmaantiede, evolutionaarinen taloustiede ja organisaatiotutkimus.



Kuva 1. oppivan alueen käsite tieteenalojen tutkimuskentässä (Virkkala, 2003).

Oppivan alueen teoriaa on siis käytetty yhtenä aluekehityksen taustamallina, ja aluekehitystyöryhmissä mielellään puhutaankin oppivasta organisaatiomallista, taloudesta ja alueesta. Oppiminen ja tätä kautta jatkuva toiminnan kehittäminen on yksi alueellisen menestymisen tulevaisuuden näkökulmista. Tiedon ja oppimisen pääoman merkitystä taloudelliseen ja henkiseen ilmapiiriin korostetaan kasvuhakuisessa alueellisessa toiminnassa, niiden merkitys koetaan aluestrategioissa eteenpäin vieväksi. Verkostoituminen sekä globalisaatio vain kiihdyttävät tätä kehitystä (Virkkala, 2003).

Oppivan alueen teorian merkitykseen maakunnan kehityksessä liittyy myös alueellinen innovaatioteoria. Innovaatioista on tullutkin uusi yhteiskuntapoliittinen vaikuttaja. Aiemmin yksinkertaisesta, teknisestä ja taloudellisesta innovoinnista on hypätty sosiaalisiin ja kulttuurisiin alueiden innovaatioihin ja niiden nivomiseen

osaksi aluepolitiikan menestystarinoita. Menestymisen yhdeksi tekijäksi on määritelty kyky innovaatioiden vastaanottamiseen (Luostarinen, 2003).

3.1.2 Innovaation merkitys oppivalle alueelle

Alueen innovaatiokapasiteetti on suorassa suhteessa alueen oppimiskykyyn, niinpä alueiden menestymisten eroja selitetäänkin eroilla niiden oppimiskyvyissä. Tämä johtaa automaattisesti koulutuksen ja sen pitkäjänteisen strategisen kehittämisen tarkasteluun ja resursoinnin miettimiseen tulevaisuudessa erilaisten ulkoisten ympäristötekijöiden asettaessa sille omat kehyksensä (Sallinen, 2002).

Oppivan alueen teoreettisen ajattelun taustalla tulee huomioida kilpailukyvyyn ratkaisevimmaksi tekijäksi nousevan aineellisten resurssien ohella myös inhimilliset resurssit ja osaamispääomat. Menestyvät alueet tarvitsevat jatkuvasti uutta oppivia ihmisiä ja heidän muodostamiaan verkostoja. Erilaisissa tutkimuksissa, joilla alueiden menestymistä on pyritty selittämään, on innovatiivisen ympäristön muodostuminen koettu erittäin merkittäväksi (Virkkala, 2003).

Oppivalle alueelle on tyypillistä yhdistää inhimilliset voimavarat yhteistyön ja verkottumisen sekä yhteisten resurssien avulla lisäarvoa tuottavaksi. (Sallinen, 2002) Oppimisen tuloksena syntyy osaamista, mikä edelleen luo pohjaa luovuuteen ja uuden oppimiseen. Osaamisesta puhuttaessa on erotettava ainakin seuraavat osaamisen muodot (Aaltola, 2002).

- osata, osata *valmistaa* jotakin, toiminnan tuloksena on erilaisia tuotteita
- osata, *taitaa* jotakin, kyky suorittaa erilaisia tehtäviä, kuten autolla ajaminen ja asianajajana toimiminen
- osata, *ymmärtää*, kyky harkita ja toimia viisaasti uusissa tilanteissa, kuten uuden asuntoalueen suunnittelu tai jonkin katastrofitilanteen selvittely.

Koulutuksessa emme saisi ajatella pelkästään ns. "täsmäkoulutusta" tai "täsmäosaamista", mitkä käsitteet viittaavat akuuttien ja rajattujen koulutustarpeiden tyydyttämiseen. Kyse on tavallisesti osaamisesta valmistamisen merkityksessä ja määrättyjen työsuoritusten hiomisesta ja tehostamisesta, vaikkapa

uusien koneiden käytön harjoittelussa. Tämän lisäksi osaamista tarvitaan myös muissa merkityksissä (Aaltola, 2002).

Pohjimmiltaan kyse ei ole kuitenkaan pelkästä tuotantomuodon muutoksesta, kuten esimerkiksi korkean teknologian tai verkostotalouden käsitteet antavat olettaa. Lähtökohdana ollut oppiminen haastaa myös monille uusien tuotannollisten alueiden tutkijoille tyypillisen lineaarisen innovaatiomallin mukaisen tavan jäsentää innovaatioiden ja teknologisen muutoksen merkitystä aluekehityksessä. Lineaarinen mallihan on korostanut yksinomaan ns. korkean teknologian ja erityisten teknologiakeskusten merkitystä aluekehityksen moottoreina, kun taas oppivan talouden ajatus korostaa kehityksen institutionaalisia ehtoja ja ”hiljaisen tiedon” merkitystä (Joensuun yliopisto, 2003).

Yhteiskunta ja työelämä tarvitsevat osaamisen, valmistamisen ja taitamisen perustaksi ennen kaikkea inhimillistä pääomaa. Tämä osoittaa koulun ja koulutuksen perustehtävään, jota ei saisi jättää kesannolle, vaikka työelämän ja kilpailun välittömät tarpeet huutavat enemmän täsmäosaamisen tehostamisen perään. Koulun ja koulutuksen tulee luoda myös perustaa, eli rakentaa kulttuurista ja sosiaalista pääomaa, jonka varassa ihmiset voivat oppia, kasvaa ja uudistua myös työelämän ja monien velvollisuuksien arjessa. Ihminen tarvitsee kulttuurista ja sosiaalista pääomaa voidakseen vastuullisesti ja johdonmukaisesti rakentaa omaa elämänsä ja tukea myös toisia (Aaltola, 2002).

Oppiva talous ei synny pelkillä fyysisillä rakenteilla ja talouden panoksilla, vaan tärkeää on paikallisyhteisössä tapahtuva sosiaalinen ja kulttuurinen muutos ja juurtuminen poisoppiminen mukaan lukien. Tämä kehitys voi realisoitua myös matalan teknologian aloilla kuten Tanskan huonekaluteollisuudessa (Joensuun yliopisto, 2003).

3.1.3 Koulutuksen ennakointi

Koulutuksen tulevaisuusajattelulla on monta nimeä ja osaa. Aikaisemmin sitä kutsuttiin pääasiassa suunnitteluksi, nyt puhutaan kehittämisestä ja ennakoinnista, johon sisältyvät visiot, strategiat ja kehittämisohjelmat. Koulutuspolitiikassa on alettu asettaa jo 1960-luvulta lähtien järjestelmällisesti tavoitteita eri aikaväleille.

Samaan aikaan myös tavoitteisuus opetuksessa lisääntyi, suunnittelulle esitettiin kolme päävaatimusta: kokonaisvaltaisuus, pitkäjänteisyys ja yhteydet muuhun yhteiskuntasuunnitteluun (Opetushallitus, 2000).

Koko koulutuspolitiikan käsite muuttui ratkaisevasti, kun osittain 1980-luvulle asti vallinneesta koulukeskeisestä politiikasta avauduttiin koulutuskeskeiseen politiikkaan. Ennen kaikkea koko aikuisväestön astuminen koulutuksen valokiilaan ja koulutuspolitiikan toimenpiteiden kohteeksi muutti mullistavasti koulutuspolitiikan alueen, rajat ja strategian. Koulutuksen painopiste on siirtynyt kohti elämänikäistä oppimista (Lehtisalo & Raivola 1999, 33 - 34).

Elinikäisen oppimisen myötä koulutuksen, kulttuurin, työn ja vapaa-ajan rajat hämärtyvät. Koulutuspolitiikassa onkin jo siirrytty rakenteiden, sisältöjen ja oppilasvirtojen tiukasta suunnittelusta joustavien kehysten ja laajojen yleistavoitteiden määrittelyyn. Painopisteen siirtyminen yksilön oppimiseen ja muodollisen koulutuksen ylivallan heikentyminen aiheuttavat sen, että mahdollisuudet ohjata koulutusta keskusjohtoisesti edelleenkin heikkenevät (Suikkanen & Linnakangas 2000, 107 - 108).

Koulutus on keskeisimpiä tulevaisuuden tekemisen välineitä. Sen avulla voidaan tuottaa ennakoivaa toimintaa, ei vain muutokseen sopeutumista varten vaan myös muutokseen ohjaamista varten (Lehtisalo & Raivola, 1999, 13).

Työelämän kehittyessä valtakunnallisesti keskitetyn koulutussuunnittelun virittämät lupaukset ja tavoitteet eivät ole pysyneet kaikilta osin mukana nopeasti muuttuvan elinkeinoelämän ja sitä kautta muuttuvien osaamistarpeiden kanssa. Myös tutkijat näkevät koulutussuunnittelussa tulleen ajan siirtyä voimakkaasti kohti paikallisia ratkaisuja (Metsä-Tokila, Tulkki & Tuominen, 1999, 8 - 9)

Koulutuksen järjestäjän ongelma kuitenkin on, miten tulkita työelämän muutoksia? Miten kääntää tieto oikeaksi koulutussisällöksi ja sopivaksi koulutustarjonnaksi. Milloin aloituspaikkojen lisääminen tai vähentäminen on perusteltua? Milloin tulisi perustaa uusi koulutusohjelma? Ammatillisessa koulutuksessa ongelma

monimutkaistuu työelämän alueellisten vaihteluiden kautta. Nousuja, laskuja ja niiden pysyvyyttä on vaikea ennakoida (Stenvall & Tolonen 1999, 16).

Työn tekijälleen esittämät vaatimukset ja niissä tapahtuvat muutokset ovat koulutuksen kannalta yleisten kansalaistaitojen ja yhteiskunnan kehittämisen ohessa ennakkoinnin keskiössä. Kun perimmäisenä tavoitteena on oppijan kannalta ottaa haltuun sitä osaamista, jolla hallitsee elämänsä ja onnistuu työssä, jää koulutuksella näitten taitojen kehittymisen varmistaminen. Osaamistarpeiden ennakointi ja niiden kehittämiseen liittyvä oppimisen tarkastelu muodostuukin koulutuksen ennakkoinnin tärkeimmäksi tehtäväksi (Opetushallitus, 2000).

3.2 Koulutuksen aluestrategia ja kehittämissuunnitelma

Tärkeimmät koulutusta ohjaavia keskushallinnon asiakirjoja ovat Koulutus- ja tiedepolitiikan aluestrategia vuoteen 2013 (OPM, 2003) sekä Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma (KESU) vuosille 2003 – 2008 (OPM, 2004). Nämä asiakirjat ovat strategisia asiakirjoja joiden pohjalle koulutuksen parissa toimivien toiminta- ja kehittämistavoitteiden tulee pohjautua.

3.3 Koulutus- ja tiedepolitiikan aluestrategia vuoteen 2013

Opetusministeriö katsoo koulutus- ja tiedepolitiikan aluestrategialla vuoteen 2013, että yhteiskunnan keskeinen muutos on aluekehitys ja alueiden erilaistuminen. Sen mukaan aluekehitykseen voidaan merkittävästi vaikuttaa koulutuksella ja tutkimuksella. Suomen hyvinvointi ja kansainvälinen kilpailukyky perustuu alueiden elinvoimaisuuteen ja innovatiivisuuteen, joita edistetään alueellisesti kattavalla koulutuksella ja tutkimustoiminnalla (OPM, Koulutus- ja tiedepolitiikan aluestrategia vuoteen 2013, 2003).

Vision toteutumiseksi tuetaan alueellisten innovaatioympäristöjen syntymistä ja kehittymistä koulutuksen ja tutkimuksen avulla mm. seuraavilla tavoilla (OPM, Koulutus- ja tiedepolitiikan aluestrategia vuoteen 2013, 2003) :

- huolehditaan koulutuksen riittävästä perusvoimavaroista maan eri osissa
- vahvistetaan yhteistyötä elinkeino- ja työelämän sekä muiden toimijoiden kanssa
- tehostetaan työvoima- ja koulutustarpeiden alueellista ennakointia
- nivelletään koulutus alueiden elinkeino- ja hyvinvointistrategioihin
- vahvistetaan maahanmuutto- ja koulutuspolitiikan yhteyttä hyödyntämällä pääkaupunkiseudun ulkopuolelta vapautuvia koulutuspalveluja maahanmuuttajien koulutuksessa.

Toisen asteen koulutustarjonnassa alueellisesti kattava tarjonta nähdään tärkeänä. Alueellinen kattavuus turvataan edistämällä koulutuksen järjestäjien yhteistyöhön perustuvaa voimavarojen käyttöä muodostamalla seudullisesti ja maakunnallisesti voimakkaita kokonaisuuksia.

Ohjaus- ja rahoitusjärjestelmää kehittämällä vahvistetaan koulutuksen järjestäjien edellytyksiä hoitaa perustehtäviään maan eri osissa. Ammatillisen koulutuksen ohjaus- ja rahoitusjärjestelmän aluekehitysvaikutusta vahvistetaan kehittämällä koulutuksen laatuun, kannustavuuteen ja tuloksellisuuteen perustuvaa rahoitusta osana tulosohjausta (OPM, Koulutus- ja tiedepolitiikan aluestrategia vuoteen 2013, 2003).

Yhtenä mahdollisuutena toisen asteen koulutukseen osallistumiseen nähdään kehittämällä informaatioteknologiaa hyödyntäviä oppimisympäristöjä sekä monimuoto-opiskelua. Tämä edellyttää myös pedagogisten toimintamallien kehittämistä (OPM, Koulutus- ja tiedepolitiikan aluestrategia vuoteen 2013, 2003).

Aikuiskoulutuksen osalta periaatteet ovat samansuuntaiset muun toisen asteen koulutuksen osalta, mutta lisäksi maakuntia ja seutukuntia kannustetaan laatimaan kaikkea aikuiskoulutusta kattavat kehittämissuunnitelmat. Toiminnan yhtenä osatekijänä on myös kansainvälisen ulottuvuuden vahvistaminen.

3.4 Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma (KESU) 2003 – 2008

Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma (KESU) vuosille 2003 - 2008 on valtioneuvoston vahvistama suunnitelma, jossa valtion korkein opetusviranomainen ilmaisee valtakunnallisen koulutus- ja tutkimuspolitiikan tavoitteet. Kehittämissuunnitelma tarkastelee sekä järjestettävän koulutuksen rakenteellisia että ennen kaikkea sisällöllisiä ja laadullisia tavoitteita.

KESU:n johdannon mukaan julkisen vallan tehtävänä on taata jokaiselle kansalaiselle sukupuolesta, asuinpaikasta, iästä, kielestä ja taloudellisesta asemasta riippumatta korkealaatuiset koulutusmahdollisuudet (OPM, Koulutuksen tutkimus- ja kehittämissuunnitelma, 2004).

Sisällölliset ja laadulliset tavoitteet voidaan kiteyttää tavoitteeseen tiedon ja osaamisen yhteiskunnasta, jossa tieto ja osaaminen ovat taloudellisen kilpailukyvyyn ja koko yhteiskunnan hyvinvoinnin perusta. Sen mukaan menestyminen perustuu korkeatasoiseen koulutukseen ja tutkimukseen, innovatiiviseen osaamiseen sekä modernin tieto- ja viestintätekniiikan hyödyntämiseen (OPM, Koulutuksen tutkimus- ja kehittämissuunnitelma, 2004).

KESU:n mukaan Suomen hyvinvointi perustuu alueiden elinvoimaisuuteen, jota edistetään alueellisesti kattavalla koulutuksella ja tutkimustoiminnalla. Tällöin koulutuspolitiikka on yksi väline aluepolitiikan tavoitteiden aikaansaamiseksi niveltämällä koulutus- ja tutkimustoiminta alueiden elinkeino- ja hyvinvointistrategioihin (OPM, Koulutuksen tutkimus- ja kehittämissuunnitelma, 2004).

Globaalius nähdään osana tulevaisuutta yhteiskuntien monikulttuurisuuden lisääntymisenä. Yhtenä koulutusjärjestelmän haasteena nähdään myös maahanmuuttajien koulutustarpeisiin vastaaminen. Rakenteellisten uudistusten tavoitteena on luoda edellytykset edellä mainitun tavoitteen toteuttamiselle (OPM, Koulutuksen tutkimus- ja kehittämissuunnitelma, 2004).

Ammatillisen koulutuksen järjestäjäverkkoa pyritään kehittämään siten, että ammatillisen koulutuksen järjestäjistä muodostuu riittävän suuria ja monipuolisia tai muutoin vahvoja toimijoita työelämän koulutustarpeiden ja alueellisen kehittämistyön näkökulmasta (OPM, Koulutuksen tutkimus- ja kehittämissuunnitelma, 2004).

Järjestäjäverkon tulee muodostua kansalaisten, eri-ikäisten koulutukseen hakeutuvien sekä työelämän kannalta selkeästi hahmotettavista koulutuksen järjestäjistä. Ministeriön tarkoitus on eri keinoin edistää seudulliselta tai alueelliselta pohjalta koottujen yhtenäisten koulutusorganisaatioiden, seudullisten ammattiopistojen, muodostumista (OPM, Koulutuksen tutkimus- ja kehittämissuunnitelma, 2004).

3.4.1 Koulutusjärjestelmien kehittäminen

Koulutuksen laatua ja vaikuttavuutta parannetaan mm. seuraavin tavoin (OPM, Koulutuksen tutkimus- ja kehittämissuunnitelma, 2004):

- Ammatillisten ja lukio-opintojen samanaikaista suorittamista laajennetaan ja tuetaan näitä opintoja järjestävien oppilaitosten yhteistyötä tiivistämällä ja rahoitusta kehittämällä.
- Toisen asteen ammatillista koulutusta kehitetään niin, että tutkintojärjestelmä muodostaa selkeän kokonaisuuden joka on sekä opiskelijan että työelämän näkökulmasta ymmärrettävä ja tarkoituksenmukainen.
- Tutkintoihin liitetään näyttöön perustuva osoitus ammatillisten opintokokonaisuuksien tavoitteiden ja ammattitaidon saavuttamisesta. Tavoitteena on liittää näytöt osaksi työssä oppimista.
- Ammatillista koulutusta kehitetään niin, että erityisopetus on luonnollinen osa yleistä koulutustarjontaa ja käytännön työtä oppilaitoksissa.
- Toimeenpannaan ammatillisen erityisopetuksen toimintastrategia, jonka tavoitteena on turvata ammatillisen erityisopetuksen toteuttaminen ammatillisissa oppilaitoksissa ja erityisoppilaitoksissa.

- Aikuiskoulutusjärjestelmä uudistetaan aikuisväestön ja työvoiman koulutustarpeita vastaavasti yhdeksi kokonaisuudeksi.
- Aikuiskoulutuksen ohjausjärjestelmä uudistetaan siten, että aikuiskoulutuksen tarjonta voidaan turvata tasapuolisesti kaikilla tasoilla, aloilla ja alueilla.

3.4.2 Ammatillisen opetuksen kehittäminen

Opetus- ja oppimisympäristöjen kehittämiseen kiinnitetään huomiota. Yhtenä osana on myös huolehtia tuki- ja ohjauspalvelujen riittävydestä. Varhaisen puuttumisen ja ennaltaehkäisevien toimenpiteiden edistämiseksi vahvistetaan tukiopetusta, erityisopetusta ja opiskelija- ja oppilashuoltoa (OPM, Koulutus- ja tiedepolitiikan aluestrategia vuoteen 2013, 2003).

Opetusteknologiaosaaminen halutaan nostaa korkealle tasolle. Siihen liittyen tuetaan pedagogisilta ja viestintäteknologisilta ominaisuuksiltaan korkealaatuisten virtuaalisten opintokokonaisuuksien kehittämistä. Kansainvälistymisen avulla parannetaan koulutuksen ja elinkeinoelämän kilpailukykyä sekä varmistetaan, että kaikilla ammatillisen perustutkinnon suorittaneilla on kansainvälistyvän työelämän sekä monikulttuuristuvan yhteiskunnan edellyttämät tiedot ja taidot (OPM, Koulutuksen tutkimus- ja kehittämissuunnitelma, 2004).

Maahanmuuttajien koulutuksen kehittäminen edellyttää eri hallinnonalojen tiivistä yhteistyötä. Maahanmuuttajien sijoittumista ammatilliseen koulutukseen tehostetaan ja erityisesti parannetaan maahanmuuttajien mahdollisuuksia osallistua oppisopimuskoulutukseen. Ikäluokkien pienentyessä vapautuvat voimavarat käytetään koulutuksen kehittämiseen.

3.4.3 Aikuiskoulutuksen kehittäminen

Aikuiskoulutuksen roolia vahvistetaan, tavoitteena on nostaa työllisyysaste 75 prosenttiin. Aikuiskoulutuksen erityisiä painopisteitä ovat LVI-ala, kone- ja metalliala, auto- ja kuljetusala, rakennusala sekä sosiaali- ja terveysala. Aikuiskoulutusta kohdennetaan myös niille ryhmille, jotka käyttävät kaikkein vähiten koulutuspalveluja. Tavoitteena on myös moninkertaisen koulutuksen vähentäminen,

aiemmin saman koulutusasteen suorittaneet ohjataan heille soveltuviin aikuiskoulutusohjelmiin (OPM, Koulutuksen tutkimus- ja kehittämissuunnitelma, 2004).

NOSTE - ohjelmaa vahvistetaan vuoteen 2007 ulottuvan suunnitelmakauden alkuvaiheessa. Ohjelmakauden päätyttyä vapautuvat voimavarat ohjataan vahvistamaan aikuisten mahdollisuuksia edetä perus- ja ammattitutkinnoista erikoisammattitutkintoihin sekä toisen asteen, opistoasteen ja ammatillisen korkeaasteen tutkinnon pohjalta tiedekorkeakouluopintoihin (OPM, Koulutuksen tutkimus- ja kehittämissuunnitelma, 2004).

3.4.5 Alueellinen kehittäminen

Ammatillisen osaamisen tuottamisen lisäksi ammatillisella koulutuksella on työelämän kehittäjän rooli. Ammatillisen koulutuksen palvelukykyä sekä roolia alueiden kehittämisessä vahvistetaan. Käytössä olevia menetelmiä tähän ovat esimerkiksi (Tuominen, 2004):

- suuret ja monipuoliset koulutuksen järjestäjät
- palvelutoiminnan kehittäminen työelämän tarpeista
- ennakoitivalmiuksien parantaminen
- alueelliset työelämäyhteistyön verkostot
- opettajien mahdollisuuksia osallistua oppilaitoksen ulkopuolisiin työelämäjaksoihin vahvistetaan
- työpaikkaohjaajakoulutuksen toteutukseen luodaan vakiintunut järjestelmä.

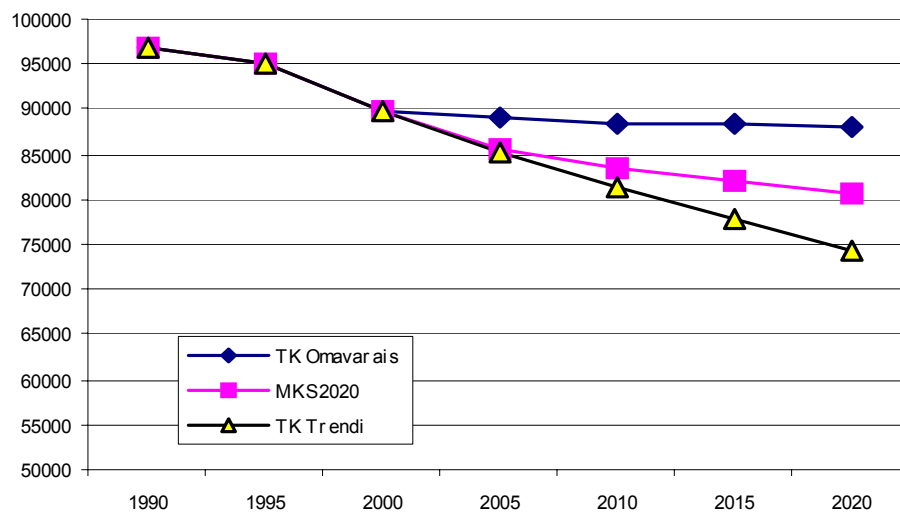
3.5 Väestö ja muuttoliike Kainuussa

Kainuussa asui Tilastokeskuksen mukaan vuoden 2003 lopussa 86573 asukasta. Kainuun väkiluvun väheneminen oli 1990-luvun loppupuoliskolla pohjoismaiden nopeinta. Kymmenen edellisen vuoden aikana väestö väheni 9725:llä henkilöllä, mikä tarkoittaa liki 10%:n väestönmuutosta (Tilastokeskus, 2004).

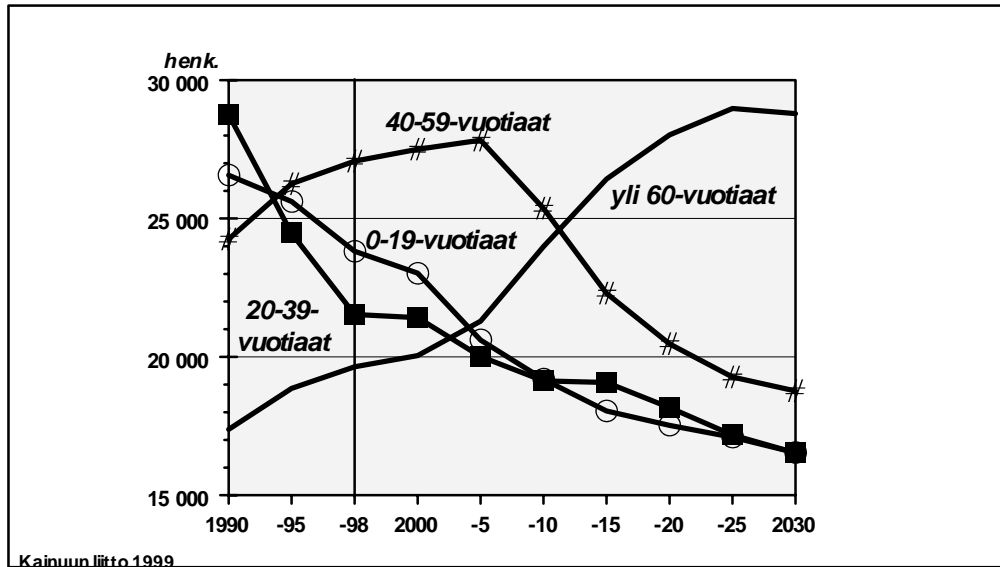
Eniten muutosta kärsivät Hyrynsalmi, Paltamo, Puolanka, Ristijärvi ja Suomussalmi, joiden väestötappio oli yli 15 %. Tilastokeskuksen trendiennusteen mukaan Kainuun väestön väheneminen jatkuu. Väestö myös ikääntyy kaikissa Kainuun kunnissa. Ikärakenteessa on kuitenkin erittäin suuria vaihteluja maakunnan sisällä. Kehitys on haaste koko Kainuulle (Tuominen, 2004).

Maakuntasuunnitelman väestötavoitteen pohjalla on tehtyjen kehittämistoimenpiteiden vaikutuksesta aikaansaatu poikkeama (6329) trendin mukaisesta kehityksestä. (Kainuun liitto, 2003).

	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020
TK Omavarais	96957	95201	89777	88941	88480	88326	87976
MKS 2020	96957	95201	89777	85600	83500	82200	80800
TK Trendi	96957	95201	89777	85346	81318	77673	74471



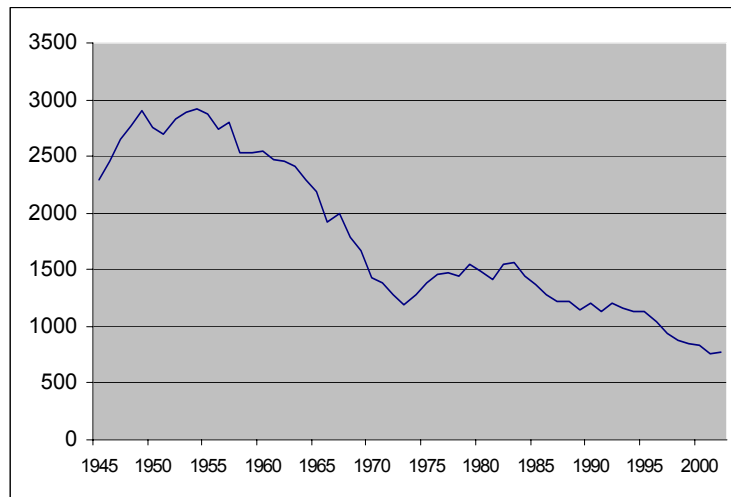
Taulukko 1 ja kuva 2. Kainuun väestöennusteet.



Kuva 3. Kainuun eri ikäryhmien väestömäärän kehitys 1990 – 1998 sekä tilastokeskuksen trendiennuste vuoteen 2030 (Kainuun liitto, 2000).

Muuttoliike on kohdistunut pääasiassa nuoreen, alle 25-vuotiaiden ikäluokkaan. Muuttoliike ei ole aiemmista suhdannevaihteluista poiketen hiljentynyt nykyisen matalasuhdanteen aikana, vaan poismuutto on jatkunut. Muuttoliike Kainuusta on ollut maakunnista toiseksi suurinta. Vain Lapin muuttotase on kokonaismäärältään ollut Kainuuta huonompi (Tuominen, 2004).

Toisen maailmansodan jälkeisessä tarkastelussa vuosina 1945 – 1965 syntyneitä oli yli 2000 vuodessa. Lähes 3000 vuosittain syntynyttä oli vuosina 1948 – 1957. Ennätysvuosi oli 1954, jolloin Kainuussa syntyneitä oli 2921. Vuonna 1997 Kainuussa syntyneiden määrä painui alle tuhannen, 935 syntynyttä. Vuonna 2003 Kainuussa syntyneitä oli 779 (Tilastokeskus, 2004).



Kuva 4. Kainuussa syntyneet vuosina 1945 – 2002, Tilastokeskus.

3.6 Euroopan yhteisön merkitys aluekehitykselle

Useimpien EU:n jäsenvaltioiden aluepolitiikkaa on 1970-luvulta lähtien leimannut eri hallintotasojen välinen erittäin monimutkainen suhde. Siihen ovat syynä maissa vallitsevat yhteisen päätöksenteon mallit, mistä johtuen valtion poliittisten päätöksentekotasojen ja sen hajautettujen hallinto-organisaatioiden välille on vaikeaa tehdä selvää eroa. Työnjaon tiivistys, jolla kuvataan paikallista, alueellista ja valtakunnallista tasoa yhteisten tehtävien hoidossa saadaan kyllä tehtyä, mutta sillä ei pystytä havainnollistamaan päätöksenteossa tarvittavaa dynaamisuutta, jota nykyaikainen menestyksekkäs organisaatio toiminnassaan tarvitsee (Engel 1993, 98 - 99).

Työllisyyspolitiikkaa, sosiaalipolitiikkaa ja eri asteen koulutusta koskeva toimivalta on kuulunut lähinnä jäsenvaltioille ja niiden alueellisille tai paikallisille viranomaisille, EU:lla on ollut tässä vain täydentävä tehtävä, toisaalta sen merkityksen odotetaan kasvavan mm. koulutuspoliittisessa lainsäädännössä lähivuosina (Eurooppa tiedotus, 2002).

Alueellista hallintoa eri näkökulmista tarkastellessa oli aiemmin keskeistä sen itsehallinnon määrä, kyky tehdä asioita itsenäisesti ilman ylempien hallintotasojen väliintuloa. Nykyaikaisessa, verkostoituneessa ja globaalissa yhteiskunnassa

tällainen itsehallinto on menettänyt merkitystään ja tärkeämmäksi ovat muodostuneet kyky reagoida yhteiskunnallisiin, usein maakuntakohtaisiin ongelmiin ja pyrkiä vaikuttamaan ratkaisevasti lopputulokseen (Eurooppa tiedotus, 2002).

Kauden 2000 - 2006 uusien rakennerahastoasetusten tultua voimaan Euroopan sosiaalirahasto on yhteisön tasolla Euroopan työllisyysstrategian tärkein rahoitusväline. ESR pyrkii edistämään työntekijöiden työnsaantia sekä heidän alueellista ja ammatillista liikkumistaan yhteisössä sekä helpottamaan mukautumista teollisiin ja tuotantojärjestelmien muutoksiin erityisesti ammatillisella koulutuksella ja uudelleen koulutuksella. Tässä aikuiskoulutuksella on maakunnan tasolla toimittaessa erittäin suuri odotusarvo (EY perustamissopimus, 2000).

ESR on keskittynyt yhä voimakkaammin yleissivistävään ja ammatilliseen koulutukseen liittyvien toimien tukemiseen, mistä on esimerkkejä myös Kainuun alueelta jo useiden hankkeiden perusteella. Alue- ja paikallisviranomaisten näkökulmasta tämä on tärkeää, koska se tehostaa useissa jäsenvaltioissa olevia suuntauksia siirtää päätösvaltaa alueellisille elimille (Eurooppa tiedotus, 2002).

Toisaalta hankkeisiin liittyvä byrokratia on koettu hankalaksi ja arkipäivän työtä vaikeuttavaksi ilmiöksi, mikä ainakin meneillään olevalla tavoitekaudella on lisääntynyt edellisestä. Tämä on osaltaan aiheuttanut negatiivista suhtautumista ja se on koettu ”niuhoittamiseksi”.

Suomessa siirrettiin 1990-luvulla joitakin hallinnollisia tehtäviä ja päätäntävaltaa alemmille tasoille, samoin perustettiin uusia alueellisesti toimivia erilaisia elimiä, jotka laativat esimerkiksi aluekehitysohjelmia eri viranomaisten, elinkeinoelämän ja erilaisten sidosryhmien kanssa. Näitä elimiä ovat mm. maakuntaliitot, jotka osallistuvat myös EU-tuen hallinnointiin yhdessä muiden viranomaisten kanssa. Suomessa on lisäksi mm. käynnistetty aluekehityksen tueksi osaamiskeskusohjelmia, jotka edistävät tietojenvaihtoa, tietotekniikan käyttöä, työpaikkojen luomista ja aluekehitystä paikallisella tasolla (Luostarinen, 2003).

Keskushallinnosta vastaavat aluetasolla lääninhallitukset, joita valvoo ja ohjaa sisäasiainministeriö. Läänejä Suomessa on 6, ja ne ovat osa keskushallintoa, eikä

niissä ole vaaleilla valittuja elimiä. Kainuu on muodostamassa oman hallintokokeilun, joissa juuri tätä keskushallintoa ja päätäntävaltaa ollaan siirtämässä myös työvoima- ja elinkeinokeskukselta maakunnalliselle, vaaleilla valitulle toimijalle.

Kunnat ovat paikallistason organisaatioita, joille on Suomen perustuslaissa kirjattu itsehallinnon periaate, niiden tehtävä on julkisten palvelujen tarjoaminen asukkailleen. Näistä aiheutuvista kustannuksista johtuen kunnilla on oikeus kantaa veroa (Kuntalaki, 2004).

Verratessa esimerkiksi EU:ta yhdysvaltoihin, useimmat jäsenvaltiot eivät ole siirtäneet lainsäädäntävaltaa valtakunnalliselta tasolta alueelliselle, näin ei ole käymässä Kainuun hallintokokeilussakaan. Kysymys on lähinnä taloudellisten resurssien ja yhteiskunnan eri aluepoliittisten toimenpiteiden päätäntävällän saattamista vaaleilla valitun maakuntavaltuuston päätettäväksi (Eurooppa tiedotus, 2002).

3.7 Euroopan yhteisön merkitys ammatilliselle koulutukselle

Useimmissa EU-maissa yleissivistävä ja ammatillinen koulutus liittyvät hyvin läheisesti toisiinsa, ammatillista koulutusta käsitellään Euroopan yhteisön perustamissopimuksen artiklassa 150, ja sitä pidetään keskeisenä ydintekijänä liittyen kiinteästi koko EU:n sosiaali- ja työllisyyspolitiikkaan. Kainuu on Suomen suurinta työttömyysaluetta Lapin ohella kaikilla mittareilla mitattuna, siitäkin syystä uuden maakuntavaltuuston vastuulla on koko Kainuun tulevaisuus myös ammatillisen koulutuksen kehitystyössä. (Työministeriön julkaisuja, 2003)

Nykyisillä työmarkkinoilla kysytään erittäin ammattitaitoista työvoimaa entistä monipuolisimmilla koulutustaustoilla ja usein alueelliset tarpeet huomioiden. Tämä konkretisoituu käytännössä ”elinikäisen oppimisen” korostamisena tämän päivän yrityksissä ja toimenkuvissa. Työelämän kouluttautumisen ja yleissivistävän koulutuksen välinen selvä jako on tästä syystä hävinnyt. Käytännön työn ja teoreettisen oppimisen yhdistämisestä toimii hyvänä esimerkkinä

oppisopimusjärjestelmä, joka on kasvattanut suosiotaan koko alkaneen vuosituhanen.

Alue- ja paikallistason viranomaiset ovat vähitellen tiedostaneet ammatillisen koulutuksen merkityksen paikalliselle ja alueelliselle kehitykselle. Alueiden taloudellisten suorituskykyjen eroja onkin mitattu sillä, kuinka pätevää ne pystyvät tekemään paikallisesta työvoimasta ja näin parantamaan yritysten kilpailukykyä globaalissa ja verkostoituneessa maailmassa. Useissa jäsenvaltioissa pyritäänkin hajauttamaan ammatillisen koulutuksen päätöksentekoa, jotta alue- ja paikallisviranomaiset voisivat reagoida entistä nopeammin ja joustavammin alueiden taloudellisiin vaatimuksiin suoraan yhdessä työelämän kanssa (Eurooppa tiedotus, 2002).

EU suosittaa ammatillisen koulutuksen toimivallan hajauttamista, sen mukaan on perusteltua yhdistää ammatillinen- ja uudelleenkouluks aluekehityspolitiikkaan, koska se itsessään toimii jo hajautetun päätäntävällän edustajana (Eurooppa tiedotus, 2002).

Hajautetun hallintomuodon maiden koulutusjärjestelmässä, joihin Suomikin kuuluu, on pitkään annettu ammatillista koulutusta lähinnä ammattioppilaitoksissa. EU painottaa integroituvan Euroopan myötä yhä enemmän työllisyysstrategioiden mukaisesti käytännön kokemusta ja mm. oppisopimuskoulutuksen osuutta on tarkoitus nostaa viidennekseen koko ammatillisen koulutuksen määrästä. Päätäntävaltaa on siirretty paikallisille tai alueellisille koulutuksen järjestäjille, mutta valtiovalta antaa lainsäädännön myötä kehykset ja suuntaviivat toiminnalle (Eurooppa tiedotus, 2002).

EU antoi 25. heinäkuuta vuonna 2001 hallintotapaa käsittelevän valkoisen kirjan. Se huomioi muutamia peruslähtökohtia alueellisen päätäntävällän käytäntöönpanossa, niissä edellytetään demokraattisuutta, tehokkuutta, avoimuutta, vastuunalaisuutta ja ennen kaikkea kansalaisten varauksetonta luottamuksellisuutta.

Kainuun hallintokokeilun ensimmäiset maakuntavaltuustovaalit ovat 24.10.2004, uusi maakunnallinen poliittinen päätäntäelin aloittaa toimintansa tammikuussa 2005 valittavan maakuntajohtajan vetämänä 1.1.2005. Hallintokokeilun kestoksi on määritelty kahdeksan vuotta.

4 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN HAASTATTELUTUTKIMUKSEN MENETELMÄT, TOTEUTUS JA TULOKSET

Yhtensä osana kehittämistehtävää on selvittää teemahaastattelun ja kyselytehtävän avulla, kuinka esimerkkinä olevan ICT-alan aikuiskoulutus on järjestetty maakunnassa niissä oppilaitoksissa, jotka tulevat Kainuun ammattiopistoon 1.1.2005 alkaen. Haastateltavat ovat tarjonneet ICT-alan koulutustuotteita ja olleet organisoimassa niiden järjestelyjä maakunnassa.

Haastattelu tuo esille tarjottavat koulutustuotteet sekä mahdolliset paikkakuntakohtaiset tuotekehitysmahdollisuudet ja alakohtaiset erityisvahvuudet. Haastattelun piiriin kuuluvat koulutustuotteet ovat kunkin haastateltavan yksikköjen koulutusaloille kuuluvia.

Haastattelu kohdistuu eri oppilaitosten aikuiskoulutustarjonnasta vastaaviin henkilöihin, joiden päätyö kohdistuu kuitenkin kaikissa oppilaitoksissa nuorisoasteelle, näin tehden saan kuvan niistä menettelyistä ja toimintatavoista, joita käytännön organisointi edellyttää. Haastattelussa sivutaan myös muita koulutusaloja, joten sitä voidaan pitää suuntaa antavana koko aikuiskoulutuksen järjestelyille haastateltavien edustamisissa oppilaitoksissa.

Kehittämistehtävän tutkimustehtävät:

- aikuiskoulutuksen toimintamenettelyt eri yksiköissä
- aikuiskoulutuksen henkilöstö, osaaminen ja kehitystyö
- esimerkkinä olevan koulutusalan käytössä oleva infrastruktuuri
- tarjolla oleva eri alojen koulutus
- aikuiskoulutusten paikkakuntakohtaiset tulevaisuuden näkymät.

Käytän kvalitatiivista tutkimusta työssäni, haastateltavia on vähän, 4 eri henkilöä. Pyrin saamaan haastattelulla ja kyselyllä vastaukset kvalitatiivisen tutkimuksen perinteisiin kysymyksiin työhöni soveltaen:

- Miksi esimerkiksi ICT-alan aikuiskoulutusta on tarjottu?
- Miten sitä on järjestetty ja suunniteltu?
- Millaiseksi aikuiskoulutus on muodostunut toiminnan kokonaisuuden kannalta haastateltavan edustamassa oppilaitoksessa?
- Mikä on ammatillisen koulutuksen nykytilanne Kainuussa?
- Kuinka yhteiset resurssit tulisi hyödyntää tulevaisuudessa?
- Millainen olisi ammatillisen koulutuksen järkevä organisaatiomalli?

4.1 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimukseen osallistuvat aikuiskoulutuksesta vastaavat henkilöt Suomussalmelta, Kuhmosta ja Kajaanista eri oppilaitoksista.

Kuhmon oppimiskeskukselta haastatteluun osallistui apulaisrehtori Osmo Hänninen, haastattelu pidettiin 19.10.2004.

Suomussalmi - Opistolta haastatteluun osallistui aikuiskoulutussuunnittelija Ilkka Juntunen, haastattelu pidettiin 7.10.2004.

Kainuun ammattiopistolta haastatteluihin osallistuivat lehtori/koulutussuunnittelija Riitta Matero (5.10.2004) ja rehtori Leo Niinikoski (7.10.2004).

4.2 Aineiston keruumenetelmä

Aineiston keruumenetelminä ovat teemahaastattelu ja kyselylomakkeisto. Kyseessä on puolistrukturoitu haastattelu neljälle eri henkilölle erikseen, jotka edustavat kolmea eri oppilaitosta ja neljää eri koulutusala. Haastattelujen aikana esille tuleva tieto on syvällistä, koska se on koulutuksen järjestäjien omakohtaista kokemukseen

perustuvaa tietoa tutkittavasta aiheesta. Tarkoituksena on kerätä sellainen aineisto, jonka pohjalta voidaan tehdä tutkittavaa kohdetta koskevia havaintoja.

Teemahaastattelu toteutetaan yksilöhaastatteluna kasvoista kasvoihin. Käytän apuna digitaalista nauhuria, jolta haastattelut voidaan suoraan kuunnella ja siirtää tietokoneelle sisällönanalyysia varten. Haastateltavilta kysyn luvan nauhurin käyttämiseen apuvälineenä teemahaastattelussa. Haastatteluun kuluu ennalta määrittelemää aikaa, mutta se asettuu 1- 1,5 h välille. Kyselylomakkeisto on haastateltavien täytettävä etukäteen, jonka vastauksiin perustuen luon jokaiselle haastateltavalle asiaan liittyvän teeman mahdollisia ala- ja paikkakuntakohtaisia eroja soveltaen.

Teemahaastattelussa haastattelu etenee aiheeseen kuuluvien teemojen varassa, joista käydään vapaamuotoista keskustelua haastattelijan ja haastateltavan kesken erikseen sovittuna ajankohtana. Teemahaastattelussa keskeiseksi muodostuvat eri ihmisten tulkinnat asioista ja heidän niille antamansa merkitykset. Haastattelutilanne on vuorovaikutteinen tapahtuma, jossa haastateltavan vastaukseen vaikuttaa jonkin verran haastattelijan läsnäolo, kysymystapa ja yleinen ”olemus”.

Haastattelu perustuu tasavertaiseen asetelmaan, jossa molemmat voivat ilmaista oman sanomansa vapaasti keskustellen. Teema-alueet muodostavat haastattelun rungon, josta kysymykset nousevat luontevasti haastattelun aikana. Haastattelun edetessä keskustelu syvenee ja tarkentuu siten, että tutkittava aihealue saadaan kokonaisuudessaan esille. Kysymysten muoto ja tarkka järjestys eivät ole määrättyjä, mutta kaikki teema-alueet pyritään käymään läpi. Tutkijan tulee huolehtia siitä, että kaikkiin kysymyksiin saadaan vastaus. Tärkeää on, että luottamuksen ja puolueettomuuden haastattelutilanteessa tiedostavat sekä haastattelija että haastateltava (Eskola & Suoranta 1998, 87- 88).

Keskustelun runko sisältää etukäteen vain tutkimusongelmiin liittyvät perusteemat ja muutaman jäsentävän kysymyksen. Syrjälän mukaan puolistrukturoitu haastattelu toimii myös teemahaastatteluna, koska tutkija lähtee liikkeelle ennalta päättämistään teemoista, mutta ei käytä valmista kysymyssarjaa. Tutkijalle jää

oikeus sovittaa kysymysten muoto ja osittain sisältökin henkilön ja keskustelun kulun mukaan. Tässä tutkimuksessa teemahaastattelujen runko ja etukäteen tehtävä kyselylomakkeisto ovat kaikille haastateltaville samat (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen, & Saari 1996, 137- 138).

Teemahaastattelun kysymysrunko on liitteessä numero 1 ja ennen teemahaastattelua etukäteen täytettäväksi ja haastattelijalle palautettava kyselylomakkeisto on liitteessä numero 2.

4.3 Aineiston analysointimenetelmät

Aineiston analyysi tapahtuu sisällön analyysia käyttäen. Sisällönanalyysillä tarkoitetaan kerätyn tietoa-aineiston tiivistämistä niin, että tutkittavia ilmiöitä voidaan lyhyesti ja yleistävästi kuvailla tai että tutkittavien ilmiöiden väliset suhteet saadaan selkeinä esille (Janhonen & Nikkonen 2001, 23).

Analysoin vaiheittain alan koulutuksesta vastaavien antamia vastauksia tehtyihin kysymyksiin. Aineisto hajotetaan käsitteellisiksi osiksi ja abstrahoinnin avulla saadut osat kootaan tieteellisiksi johtopäätöksiksi. Tutkimusaineistona syntyy myös yhteistä tilastotietoa meneillään olevista ja pidetyistä alan koulutuksista. Tulen tekemään työssäni suoraa lainausta haastateltavien keskusteluihin, jolla uskon elävöittäväni tekemääni työtä.

4.4 Aikuiskoulutuksen tarjousmenettelyt eri yksiköissä

Aikuiskoulutuksen määrä on vaihdellut haastateltavien mukaan heidän edustamillaan oppilaitoksilla tai koulutusaloilla eri aikoina paljonkin. Jokainen haastateltava edustaa myös nuorisoasteen koulutusta omassa yksikössään ja aikuiskoulutus on koettu työllistäväksi, mutta merkittäväksi osaksi yksikön toimintaa.

Perinteet ovat velvoittaneet useimmiten myös aikuiskoulutuksen tarjoamista, koska kaikilla haastateltavien edustamilla yksiköillä sitä on jatkunut tavalla tai toisella jopa vuosikymmeniä. Se on myös joissakin tilanteissa mahdollistanut opettajien työsuhteiden jatkumisen ja ollut osaltaan kompensoimassa taloudellisesti

kannattamatonta nuorisoasteen koulutusta. EDUKAI:n rooli on koettu viime aikoina määrääväksi ja se on vaikuttanut tarjousmenettelyihin jonkin verran. Suurin osa tarjotuista koulutuksista on työvoimapoliittista aikuiskoulutusta, myös omaehtoista ja oppisopimusrahoitteista koulutusta järjestetään jonkin verran.

” 90- luvullahan meillä oli paljon, ilta atkta ja muuta, ne on kaikki jääny pois, kun ei oo tulijoita.”

” Perustutkinnot, joita on tarjottu, eivät ole työllistäneet oppilaita, joten ne ei oo vetäny hakijoita.”

” Yritysten kanssa touhutessa on noussut erilaisia tarpeita, joihin on sitten lähdetty vastaamaan, mulla on semmonen verkosto, että ne tietää aina multa kysyä, jos tulee uusia tarpeita.”

” Minä oon katellu aina tarjouspyyntöjä ja on sitten tarjottu sen mukaan, miten resurssit ovat riittäneet.”

” Pari suurta yritystähän tällä paikkakunnalla on, jotka haluaa esimerkiksi sovelluksiin koulutusta, mullehan ne soittaa.”

Haastateltavien edustamilla yksiköillä ei ole suuria eroja siinä, kuinka paljon koulutusta järjestetään, EDUKAI:n hallitseva asema näkyy selvästi. Kajaanissa sillä on kaikista suurin vaikutus ja Suomussalmella vähäisin, Kuhmo asettuu näiden kahden keskivaiheille. Kunkin haastateltavan yksikkö järjestää enemmän nuorisoasteen- kuin aikuiskoulutusta,

” Oppso hommalla on saatu hyvin vuosien varrella elektroniikka-alaa koulutettua, mutta hiljaisemmaksi sekin on mennyt, jos firmat ei pysty ottaan uusia tekijöitä, niin eipä ne sitten koulutustakaan ole välttämättä pyytäneet.”

” No nyt ei oo viime aikana markkinoitu, kun me tiedetään ettei kuitenkaan käynnisty.”

” Me on jätetty se kansalaisopiston hoidettavaksi, kun se on niin sovittu, pitää tässä nyt sitten katsoa ens vuonna uudestaan.”

” On erilaisia koulutuspiirejä koko kaupungissa, riittää että täällä on 7 ja taajaman ulkopuolella 5 oppilasta, kyläyhdistykset on ollu myös hyviä asiakkaita.”

” Oli meillä joskus oppsoa, mutta kyllä se nyt on jätetty EDUKAI:n puolelle ihan selkeesti.”

” Kokouksissa ei ole nykyään ollut paljonkaan puhetta aikuiskoulutuksesta, onko se tarkoituksella jätetty ja annettu pelkästään EDUKAILLE.”

Tutkintotavoitteisuuden tultua mukaan yhä tiiviimmin ammatilliseen aikuiskoulutukseen, on se tuntunut myös koulutuksien tarjonnassa selvästi.

” Meillä on melkein kaikki koulutusalat tarjolla, ja eri vaihtoehtoista keskustellaan työkkärin kanssa, siitähän se on joskus lähteny.”

”Näyttöjen vienti työpaikoille vaatii paljon kehitystä, ja niiden tulo nuorisosteelle lisää painetta, asiaa tulis kehittää kokonaisuutena.”

” Eipä meillä oo satsattu siihen, kun se koulutuskin on ollu niin vähäistä, ja vaikka meillä on kaheksan näyttömestaria, niin nämä tutkintotoimikuntaan liittyvät asiat on kyllä käytännössä jääny minun harteille.”

”Me on pärjätty ihan hyvin omassa sarjassa näillä resursseilla.”

” On me mietitty jonkin verran tutkintoon johtavia, meillä ei oo ku yksi näyttömestari, niin ei me oo sitten pystytty tarjoamaan koko koulutusta.”

Aikuiskoulutuksen tarjouslaskenta ja hinnoittelu on ollut sellaista, jossa tavoitteena on ollut kustannuksien poissaanti.

” Parina viime vuotenahan tämä on sujunu hyvin, kun on sovittu asiat etukäteen, me on saatu kaikki tarjoukset itselle.”

” Katetavoite on ollut käytännössä plus miinus nolla.”

” Hinnoittelu on tehty sen mukaan mitä se maksaa, eikä me oo kyllä rehtorin kanssa paljo niitä hintoja katottu.”

”Hintapolitiikka on meillä ollu ehkä hiukan liian matala.”

Kustannusrakenne koetaan raskaaksi.

” Oppijoiden saaminen ei ole suurin ongelma, vaan koulutuksen järjestäminen nykyisellä kustannusrakenteella.”

” Opettajien palkkausongelmahan tässä tulee, meidän ehdoilla se on niin kallista, nää pitäis sopia yhdessä.”

”Hinnoittelu on tehty sen mukaan mitä se maksaa.”

” Valmentavaan koulutukseen me ei oo menty viime aikoina halpuuden takia mukaan ollenkaan.”

”Kyllähän se on menny se koulutuksen järjestäminen viimeaikoina pääasiassa oppso-puolelle. ”

” Opettajien palkka on sidottu tiukasti taulukoihin ja aikuiskoulutuksesta on vielä maksettava sopimusten mukaan ekstraa, jos kyseessä on räätälöity koulutus.”

” Sama koskee iltakoulutuksia – oppijoita olisi tulossa iltaan, mutta opetusta ei voi järjestää, kun se maksaa niin paljon ja rahoittajaa ei löydy (klo 16.30 jälkeen palkka on 1,5-kertainen).”

Koulutussuunnittelun lähtökohdat ovat opettajan ja haastateltavien välisissä neuvotteluissa, joissa opettajat ovat tehneet pääosan opetussuunnitelmatyöstä ja haastateltavat itse tarjoustyöstä. Mikäli koulutus on jäänyt tarjouskilpailun jälkeen toteuttavaksi, on se järjestetty näiden keskinäisten neuvottelujen ja suunnitelmatyön mukaisesti.

” Ensin laaditaan ops yhdessä ja sitten kustannuslaskelma meidän opettajien ehdoilla, tuntijako ja sisällöt tulee opettajilta, jonkin verran on vanhaa materiaalia olemassa.”

” Opettajat kattoo sisällöt ja tilavaraukset, ja minä huolehin käytännössä kyllä kaikki muut jutut sitten.”

” Täytyy olla semmonen tietty varmuus mukana, mihin tahansa ei oo lähetty.”

” Minä pyydän opettajilta ne opsit a sitten teen ite tarjouksen.”

” Aikuiskoulutusten osalta minulla on viime vuosina ollut suunnittelijana uudistusten esittäjän ja toimeenpanijan rooli.”

4.5 Aikuiskoulutuksen henkilöstö, osaaminen ja kehitystyö

Haastateltavien edustamissa yksiköissä suurin osa opettajista on virkasuhteisia, he ovat omalla koulutusallallaan kelpoisia ammatillisen opettajan tehtävässään. Jonkin verran tilapäistä työvoimaa on käytössä, mutta koulutusten suunnittelu ja tarjousmenettelyt toimivat lähtökohtaisesti olemassa olevan opettajakunnan osaamisen mukaisesti.

” Joitakin uusia opettajia on tullu, eikä me oo hirveesti haettukaan.”

” Jonkun verran on ollu ihan ulkopuolisia opettajia tilattuna mukana.”

” Osaajista alkaa olla pula, TeLi meillä ei oo kyllä yhtään kiinnostunu aikuiskoulutuksesta, kyllä se on sotelle enimmäkseen jääny.”

” Harmi vaan, että osaaminen keskittyy muutamaan ”huippuun”, joille on nykyiselläänkin enemmän töitä, kuin jaksavat tai ehtivät tehdä.”

Esimerkiksi ICT-alan opettajien pohjakoulutustaso vaihtelee ja on suoraan sidottu siihen, ovatko he vakituisessa vai määräaikaisessa työsuhteessa.

” 3 henkilöä meillä oikeestaan on, 2 mekaanikkoa ja yksi yo-merkonomi.”

” Teknikoita, inssejä ja diplomi-insinöörejähän ne taitaa kaikki olla.”

” Siellä kansalaisopiston puolella on merkonomeja sovelluspuolella ja meillä TeLin puolella inssejä sähköalalla.”

” Tutkintoa auditoitaessa OPH:n arvioinnissa ei saatu kuitenkaan opettajista kuin arvosana ”hyvä”.”

” Opettajathan meillä on päteviä, ja arviointi kyllä sujuu, mutta käytännön työkokemus puuttuu.”

” Kyllä sitoutuminen työhön on meillä erittäin hyvää.”

Opettajien toimiminen ammatillisessa ja vapaan sivistystyön opetustehtävissä asettaa haasteita lukujärjestyksien laadinnalle ja näin myös aikuiskoulutukselle.

” Nepä opettaa meillä nämä samat opettajat myös kansalaisopiston puolella, joten osa tunneista tulee sieltä, sit jos on tarpeeksi aikuiskoulutusta, niin katsotaan sijaisia.”

” Joskus se on hankalaa, kun täytyy miettiä tunnit sekä kansalaisopiston että aikuiskoulutuksen puolelle.”

Opettajat kehittävät itseään aktiivisesti ja organisaatiot ovat tukeneet omalta osaltaan muuttuvan yhteiskunnan vaatimuksia.

” On opiskeltu tutkintomestareiksi, osa on maisteriopinnoissa ja osa amk:ssa.”

” Meillä on varattu 600 € per henkilö budjetissa koulutuksiin.”

” Henkilöstön pitäisi kehittää itseään aktiivisemmin, osahan on semmoista että lähtee mielellään ja osaa ei saa millään mihinkään koulutukseen.”

” Työssäoppimiseen pitäisi opettajien kohdalla erityisesti satsata, lähtijöitä olisi paljon enemmän, kuin mihin rahat riittää, se on otettu tosi hyvin vastaan.”

”Opettajataitojen ja työelämätaitojen lisääminen on meillä kehityskohteena, kyllä johto tukee, rahoitus kai se on se ongelma.”

” Meillä on kaheksan mestaria ja yksi on tulossa.”

” Kyllä meillä opettajat pyrkii kehittymään koko ajan.”

” Jokaista työntekijää kohti on varattu tietty määräraha, muistaakseni 500 €/nuppi, koulutuksiin – osa käyttää, osa ei.”

Tutkinnon korotus asteelta toiselle on myös opettajilla omaehtoisen opiskelun kohteena, mutta siitä ei pidetä suurta ääntä.

” Omaehtoisessa koulutuksessa, joka ei työnantajalle maksa mitään on varsin moni opettaja (esim. yliopistollisiin perustutkintoihin opiskelee työn ohella ainakin 4 opettajaa (kaikki atk-opettajia) ja yliopistollisia jatko-opiskelijoita (väikkärin tekijöitä) on ainakin 2. Varmaan joukossa on vielä sellaisia, jotka opiskelevat, mutta eivät vaan puhu siitä ääneen.”

Erilaisten kehittämishankkeiden kautta on saatu rahoitusta opettajien kehittämiseen, ESR hanketyö on koettu merkittäväksi, toisaalta koulutushankkeet ovat sirpaloituneet liiaksi.

” Verkko-ope hanke oli tosi hyvä, siitä on tullu kiitosta.”

” Opettajien TO- jaksot on ollu tosi suosittuja, 2 kuukauttahan ne kerrallaan on kestäny ja enemmän olis lähtijöitä kun mihin rahat riittää, seuraavaksi pitäisi panostaa erityisopetukseen.”

” Näiden erilaisten projektien kanssa on tilanne koulutuksissa paikallisesti jopa vääristynyt.”

” Verkko-opekoulutus toi runsaasti tietoa ja taitoa verkko-opetuksen toteuttamiseen ja hallintaan – vielä kun ne saisi käytäntöönkin.”

” Näyttötutkintojen kehittäminen Kainuussa –projektin yhteydessä on esim. järjestetty monenlaista koulutusta (NLPtä, viestintää, arviointikoulutusta, tuotteistamiskoulutusta ja muutakin).”

4.6 ICT-alan käytössä oleva infrastruktuuri

Puitteet ICT-alan aikuiskoulutuksen järjestämiseen ovat haastateltavien mukaan heidän yksiköissään hyvät, tietotekniikkaan ja alan opetusvälineistöön on investoitu ja ne ovat ajanmukaiset.

” 3 atk-luokkaa meillä on ja lisäksi 12 kannettavaa, 10-16 oppilaan luokkia, ne on kyllä ihan ajan tasalla.”

” Tilat ja vehkeet meillä on hyvät, mutta meiltä vois vapautua ensi syksynä tiloja aikuiskoulutukselle, kun sitä yhtä linjaa ei aloteta ollenkaan.”

Koulutukset on järjestetty samoissa tiloissa ja yhteisillä resursseilla nuorisoasteen koulutuksen kanssa, joka on aiheuttanut jonkin verran päällekkäisyyksiä ja ”ei oon” myyntiä.

” Niitä tiloja joudutaan sovittamaan, kun nuoretkin niitä käyttää, siinä ois kyllä varmasti tehostamista.”

” 1 atk-luokka täällä ja 2 kylällä.”

” 7 atk-luokkaa meillä nyt on, saa nähhä miten tää muutto nyt tulee menemään, opettajille tarvittas myös omia työtiloja, nythän niitä on 2-3 henkee per huone.”

Erilaisia sovelluksia on hankittu tarpeen mukaan ja investoitu joitakin suurimpia asiakkaita varten heidän koulutuksiaan silmälläpitäen.

” SoTe ja ravintopuolen sovelluksia on hankittu ihan niitä koulutuksia varten.”

” Surfcam, Aterix ja Alfsoft on semmosia, jotka on hankittu ihan asiakkaita varten.”

Kaikki haastateltavat painottavat tietotekniikan käyttömahdollisuuksien parantamista oppilaiden työskentelyssä ja sitä, että oppilaitoksen tulee tarjota puitteet oppilaiden itsenäiselle tiedonhaualle ja ryhmäytymiselle oppituntien ulkopuolella. Verkko-opetuksen kehitys koetaan myös tärkeäksi.

” Tarvitaan lisää ryhmätiloja ja itsenäisiä pisteitä oppilaille, ne on liian vähissä.”

” Monipuolisia oppimismenetelmiä tulee kehittää, ja tuotekehitystä on lisättävä.”

” Verkko-opetusmenetelmiä on kehitettävä ja sähköistä opetusmateriaalia otettava käyttöön.”

Myös opettajien henkilökohtaiseen tietotekniikan käyttömahdollisuuteen yksiköissä tulee kiinnittää huomiota.

” Opettajien työvälineisiin tulisi panostaa – vielä on paljon sellaisia, joilla on yhteiskäytössä olevat koneet (2-3 käyttäjää/kone).”

” Koulussa on esimerkiksi tasan yksi kannettava ja tarvitsijoita olisi enemmänkin – kaikkia sovelluksia ei voi viedä kotokoneille ja monella on kotona rajalliset mahdollisuudet muutenkin työskennellä, modeemiyhteyden takaa on melko toivotonta tehdä töitä, jos ne vaativat yhteyksiä.”

4.7 ICT- alan tarjolla oleva koulutus

Haastateltavat omaavat usean vuoden kokemuksen aikuiskoulutuksen paikallisesta tarjoustyöstä, eniten panostuksia on ollut Suomussalmella, jossa sähköalan opetusta on kehitetty tila- ja henkilöstöratkaisuilla. Kuhmossa ja Kajaanissa on koulutustarjouksiin liittyen käyty yhteistyöneuvotteluja EDUKAI:n kanssa jo kahden viime vuoden ajan.

” Sähköpuolen tilat on tosi hyvät, niihinhan me on saatu hyvin rahoitusta.”

Tutkintotavoitteisen koulutuksen merkitys on pääsääntöisesti korostunut, valmentavaa ei ole lähdetty välttämättä tarjoamaan ollenkaan.

” 7 tutkintoa meillä nyt on mahdollisuus tarjota, uusia on jonkun verran pohdittu, valmentavissahan me ei olla oltu nyt viime aikoina tarjoamassa.”

” Itse asiassa meillä on just nyt kolmen tutkinnon oikeudet ja yksi on haussa, valmentavat on jätetty kansalaisopistolle.”

” Yhtään tutkintoon johtavaa ei oo tarjottu, ajokortteja ne on ollu ja on menossa parhaillaan.”

Aikuiskoulutuksessa mukana olevat opettajat toimivat useimmiten kuitenkin enemmän nuorisoasteen kuin aikuiskoulutuksen tehtävissä Kuhmoa lukuun ottamatta.

” Näistä kolmesta henkilöstä yksi on täysin aikuisten puolella, yksi nuorisoasteella ja yksi tekee myös tukitöitä.”

” Kyllä meillä ollaan kuitenkin aikuiskoulutuksen kanssa tosissaan.”

Koulutustarjonta perustuu pitkälti olemassa oleviin nuorisoasteen opetussuunnitelmiin ja yleisimpien sovellusten ominaisuuksiin.

” Ohjelmistopäivitykset on ollu meillä niitä, joita yritykset on kysyny.”

” Minähän sitten muokkaan niitä opseja sen nuorisopuolen opsin pohjalta aikuisille sopivaksi.”

4.8 Aikuiskoulutuksen paikkakuntakohtaiset tulevaisuuden näkymät

Tutkintotavoitteiseen koulutukseen kuuluvat näytöt koetaan haasteeksi niiden työpaikkasidonnaisuuden vuoksi, työssä oppimispaikoista on oppilailta välillä puute. Selkeää näkemystä, siitä mihin ollaan menossa, ei tule esille.

” Näytöt työpaikoilla vaativat paljon kehitystä, onneksi meillä on se TOP- rekisteri apuna työpaikkoja etsittäessä.”

” Myös pienet koulutusmäärät ovat paikkakuntakohtaisesti arvokkaita, sitä ei kannata unohtaa hallintokokeilussa.”

” Tulevissa näytöissä nuorten kohdalla tulee haaste olemaan kova.”

” Koko sen ajan kun minä olen ollut täällä, on aikuiskoulutuksen määrät kohonneet.”

Alakohtaisia tuotekehitysehdotuksia on jonkin verran haastateltavilla mielessä, mutta hallintokokeilu on koettu jopa jarruttavaksi tekijäksi.

” Virtuosi – osaamiskeskuksena hanketta voitaisiin hyödyntää myös tietotekniikassa.”

” Kyllä näille suurimmille asiakkaille pitäisi tarjota uusien ohjelmien opetusta aina tarvittaessa.”

” Yrityskohtaisia koulutuksia osaamistason nostoon pitäisi olla enemmän.”

” Myös tälle alalle tarvitaan enemmän yrittäjähenkisyyttä, Kainuu on niin köyhää yrittäjyysmaastoa, voitaisiin käyttää yrittäjiä kummeina.”

” Onhan meillä ollut jonkin verran puhetta elektroniikan alihankinta töistä.”

” Markkinointiviestintään meillä pitäisi kans panostaa, se voisi olla semmonen kiinnostava.”

” Ehkä tulevaisuuden tekeminen on ollut vähän jumissa näiden hallintomallikuvioiden myötä. Ei ole oikein ollut kiinnostusta. Kun ihminen ei tiedä, miksi jotain tekee, mielenkiinto katoaa.”

Sähköisten opetusmenetelmien käyttö ja verkko-opetus ovat myös kehittämisen kohteena tulevaisuudessa haastateltavien mielestä.

” Verkko-opetusvälineistöä ei ole, mutta sitä pitää kehittää.”

” Meillä on graduja tulossa, niin niissähan voisi olla e-learningiin liittyvää, jonka avulla voisi asiaa viedä eteenpäin myös aikuiskoulutuksessa.”

” Kyllä verkko-opetus on esillä, onko se tapa säästää opetuskustannuksissa.”

” ELearning pitää saada vahvuudeksi – se tulee olemaan ainoa keino pitää loitolla valtakunnalliset kouluttajat, jotka hoitavat jo tänään suurta osaa koulutuksista virtuaalisesti. ELearningiksi ei riitä pikkupuuhaustelu verkossa, vaan siihen pitää satsata tosissaan! Jos resursseja ei kurssien suunnitteluun ole saatavissa, niin ei ole toivoakaan siitä, että opetusta saataisiin verkkoon pelkästään opettajien harrastuneisuuteen vedoten.”

Kainuun ja Venäjän läheisyydellä koetaan myös olevan merkitystä.

”Kostamus kuviot on kyllä aika vaikeita, mutta tuotevalikoima siellä laajenee kyllä koko ajan.”

”Lähialueyhteistyötä ei saa unohtaa, kansainvälistyminen pitäisi nähdä yhtenä mahdollisuutena.”

”Pidämme polut auki Venäjälle.”

5 OULUN SEUDUN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN KUNTAYHTYMÄ BENCHMARKKAUKSEN KOHTEENA

Kehittämistehtävässäni olen myös muodostanut tutkivan vertailukohdan (benchmarkkaus) johonkin toiseen, jo olemassa olevaan koulutuskuntayhtymään, jonka lähtökohdat aikuiskoulutuksen järjestämiseen ovat varsin samankaltaiset kuin Kainuun hallintokokeilussa muodostettavassa Kainuun ammattiopistossa.

5.1 OSAKK taustaa

Oulun seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä perustettiin joulukuussa 1994, kuntayhtymän varsinainen toiminta päästiin aloittamaan kuitenkin vasta 1.8.1995. Omistajakunnat ovat Haukipudas, Ii, Kempele, Kiiminki, Kuivaniemi, Liminka, Muhos, Oulainen, Oulu, Oulunsalo, Raahe ja Yli-Ii.

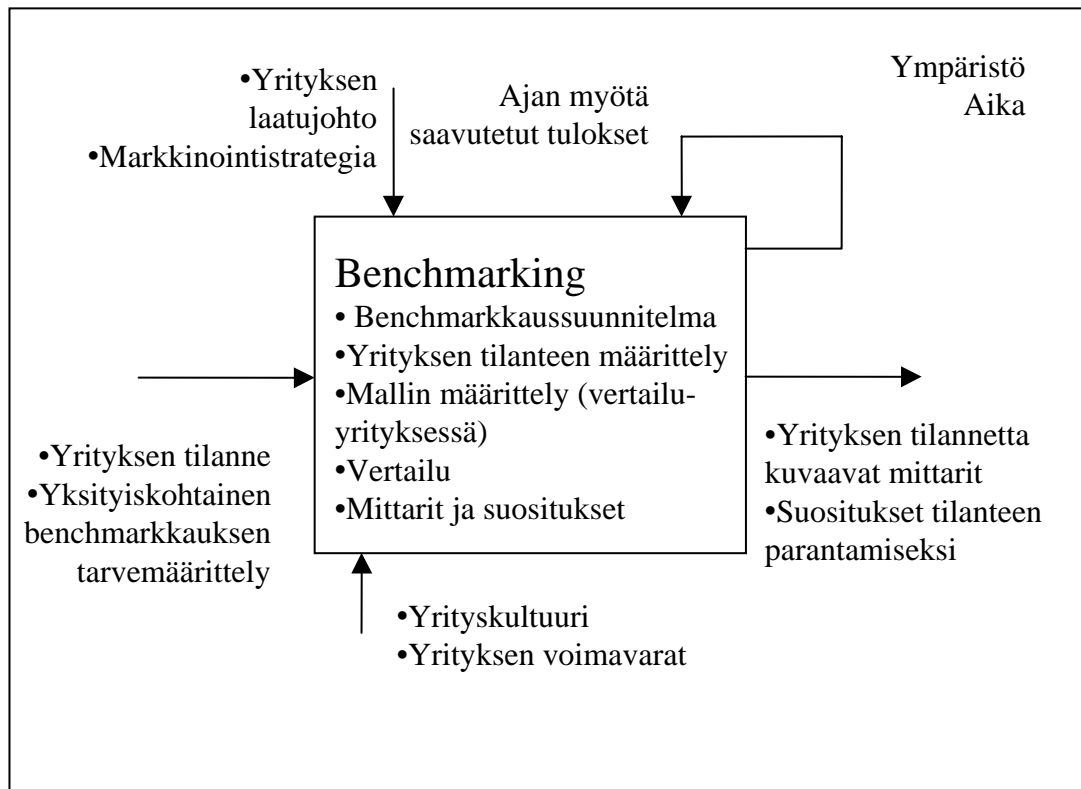
OSAKK järjestää sekä ammatillista koulutusta Oulun seudun ammattiopiston puitteissa kuin myös ammattikorkeakouluopetusta Oulun seudun ammattikorkeakoulussa. Molemmat oppilaitokset järjestävät myös aikuiskoulutusta.

Kuntayhtymä jakaantuu kahteen hallinnollisesti itsenäiseen toimialaan AMKO (toisen asteen ammatillinen koulutus), jonka muodostavat seitsemän erillistä ammatillista oppilaitosta ja OAMK (ammattikorkeakoulutus). Toisella asteella aikuiskoulutus on organisoitu oppilaitosten yhteyteen erillisiksi tulosyksiköiksi tai oppilaitoksen erillistoiminnaksi.

AMKO:n järjestämän aikuiskoulutuksen koko volyymi vuositasolla on n. 750 opiskelijatyövuotta. Lisäksi kuntayhtymässä on erillinen oppisopimuskoulutusta järjestävä yksikkö. Aikuiskoulutuksen uudelleenorganisointia tukevaa kehitystä on

parhailaan menossa myös Oulun seudun alueella erilaisista muutostarpeista ja yhteiskunnallisista muutoksista johtuen.

Benchmarking-arviointi voi tarkoittaa lähes mitä tahansa vertailevaa arviointia, tässä työssäni vertaan oman organisaationi toimintaa OSAKK:in toimintaan ja lähtökohtiin. Tämä tapahtuu aikuiskoulutuksen henkilöstöä kuulemalla osallistumalla minulle järjestettyyn tilaisuuteen, jonka isäntänä toimii Pohjois-Pohjanmaan ammattioppilaitoksen aikuiskoulutusyksikön johtaja, Pekka Keränen. Benchmarkkauksen avulla kohdistan huomioni kuvauksen mukaisiin näkökulmiin verrokkioorganisaatiossa.



Kuva 5. Projektien työkaluja, Qualitas Fennica, 2004.

Pekka Keräsen kokoamalle työryhmälle ennen Benchmarkkausta lähettämäni kysymykset koskien Oulun seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymää ovat liitteessä numero 3. Kysymyksiin sain joitakin tarkennuspyyntöjä ennen varsinaista tapaamistamme.

Benchmarkkauksen vaiheet Learner Firstin mukaan (Harrington, 1993).

- määrittelen, mitä aluetta haluan benchmarkata (aikuiskoulutus)
- hankin johdon tuen
- luon mittarit (kyselyn)
- luon suunnitelman tiedon keräämiseksi (Pekka Keränen)
- suunnittelen yhteistyötä asiantuntijoiden kanssa (Pekka Keränen).

Vuoden 2005 alusta Oulun seudun ammattiopisto organisoituu eri puolilla Oulun seutua sijainneista oppilaitoksista, joita on seitsemän, yhteensä yhdeksäksi alueelliseksi yksiköksi. Alojen nimet häviävät oppilaitosten nimistä, nimi kertoo kuitenkin tulevaisuudessa oppilaitoksen sijainnin.

Ammattiopiston yksiköt ovat:

- Haukiputaan yksikkö (TeLi, MaRaTa, SoTe).
- Kaukovainion yksikkö (KaHa, Luonnontieteet, MaRaTa).
- Kaukovainion yksikkö (TeLi).
- Kempeleen yksikkö (LuVa, TeLi, MaRaTa).
- Kontinkankaan yksikkö (SoTe).
- Limingan yksikkö (TeLi).
- Muhoksen yksikkö (LuVa, TeLi, MaRaTa).
- Myllytullin yksikkö (TeLi, MaRaTa, SoTe).
- Pikisaaren yksikkö (Kulttuuri, TeLi).
- Aikuis- ja työpaikkakoulutusyksikkö.
- Hallintoyksikkö.

5.2 OSAKK organisaationa

Pekka Keränen kertasi tulevia muutoksia, jonka perusteella sain varmuuden siitä, että vertailunäkökulma Kainuun malliin on hyvin lähellä. Syyt ovat pääasiassa samat, joiden vuoksi toisen asteen koulutusjärjestelyihin on tulossa muutoksia myös Kainuussa.

Vertailutietoa koko organisaatiota koskevista muutoksista:

- rehtoreista tulee eri oppilaitoksissa yksikönjohtajia
- apulaisrehtoreista koulutuspäälliköitä
- organisaatiota pyritään madaltamaan
- markkinointi toteutetaan koulutusaloittain, ei yksiköittäin
- kymmenen viime vuoden aikana on ollut yhteensä kuusi työryhmää, jotka ovat pohtineet aikuiskoulutusta
- Oulun kaupungilla on kaksi omaa, kilpailevaa oppilaitosta, Oulun aikuiskoulutuskeskus ja OSAKK. Tästä seuraa väistämättä yhteentörmäyksiä.
- OSAKK muodostaa aikuis- ja työpaikkakoulutus yksikön, joka koordinoi kaikkea tarjottavaa toisen asteen aikuiskoulutusta, myös oppisopimustoimi on mukana uudessa yksikössä 1200:lla oppilaspaikallaan.
- yksikkö vastaa myös henkilöstökoulutuksesta sekä aikuiskoulutuksen markkinoinnista ja kehitystyöstä
- alueyksiköille jää perustutkintokoulutus, joka on suunnattu nuorille
- koko aikuiskoulutuksen volyyymi on noin 750 – 800 oppilastyövuotta
- työvoimapolitiittisen koulutuksen osuus tästä vaihtelee 20 % - 30 %
- tarkoituksena on tehdä ”yhden luukun periaate”, kaikki aikuiskoulutuspalvelut löytyvät yhdestä pisteestä
- kilpailu Oulun seudulla on kovaa, koulutuksia saattaa olla tarjoamassa jopa 10 eri koulutuksen järjestäjää.

5.3 OSAKK viestintä

Markkinointipalvelujen ja viestinnän toimintaa koko organisaation näkökulmasta kävi läpi Marja-Liisa Säkkinen, joka vastaa viestinnästä. Marja-Liisa Säkkinen korosti ammattikorkeakoulun roolia koko OSAKK viestinnässä, joka selkeästi on ”kaapin päällä” viestinnän kokonaisuutta ajatellen.

Ammatillisella koulutuksella on oma viestintä, johon on resursoitu yksi henkilö hallintoyksikössä. Ammattikorkean ja ammatillisen koulutuksen logot, esiintyminen ja näkyvyys poikkeavat toisistaan, vaikkakin omistajana on sama kuntayhtymä. Ammattikorkea käyttää ulkopuolisia palveluja viestinnässään, he haluavat selkeää erottumista, mutta tämä ei Marja-Liisa Säkkinen mukaan haittaa toimintaa, koska palvelut poikkeavat kuitenkin toisistaan voimakkaasti.

Viestintään panostetaan eniten verkossa sekä sanomalehdissä. Erilaisilla koulutukseen kuuluvilla messuilla ja tapahtumilla OSAKK on aktiivisesti mukana tuomassa esille palvelujaan.

5.4 OSAKK laatutyö

Laatujohtaja Sauli Alaruikka kuvasi ammatillisen koulutuksen laatujohtamista Oulun seudulla, joka on aloitettu vuonna 1995. Tunnustuksena laatutyön onnistuvuudesta on tullut ammatillisen koulutuksen laatupalkinto vuonna 2000.

Sauli Alaruikka näki vuodenvaihteessa alkavan uuden organisaation suuruuden vaikuttavan omaan työhönsä, hän koki haasteelliseksi sen, kuinka yhdessä isossa oppilaitoksessa johdetaan aloja, joita on useassa eri yksikössä ja jopa eri paikkakunnilla nykyisin resurssein. Johtamisen ongelmat voivat näkyä koulutuksen laadussa, kun pyritään ”yhden luukun” malliin.

Sauli Alaruikka havaitsee ammatillisessa koulutuksessa tulevaisuudessa kolmenlaista johtamista;

- prosessijohtaminen
- jonkin tietyn koulutusalan johtaminen
- linjaorganisaation johtaminen.

Avainkysymykseksi koulutuspalveluiden ja tuotteiden osalta nousee seuraavaksi se, KUINKA TAATAAN, ETTÄ ASIAKAS SAA SAMAA PALVELUA KAIKISSA YKSIKÖISSÄ ? Sauli Alaruikan mielestä tämä johtaa automaattisesti siihen, että laatutyössä joudutaan aloittamaan uudelleen ylätason prosessikuvaukset.

Oulun seudun ammatillisen koulutuksen laatutyötä johtaa rehtori ja laatutiimissä ovat mukana edustajat kustakin eri yksiköstä. Sauli Alaruikka visioi lopuksi tulevaisuutta sanoen, että LAATUTYÖ ON MUUTTUMASSA TOIMINNAN KEHITTÄMISEKSI OMASSA ORGANISAATIOSSA.

5.5 OSAKK ICT-alan näkökulma

Koulutusjohtaja Esa Kiuttu toi esille Oulun seudun sähköalan koulutusten vahvuutta, yksin Oulussa on 360 oppilasta ja muiden paikkakuntien yksiköissä yhteensä 6 oppilasryhmää, joten sähköalalla on ammatillisen koulutuksen kaikkiaan liki viidestä tuhannesta oppilaasta n. 13 %. Esa Kiuttu kertoi työtä edesauttavan paljon sen, että kaikilla yksiköillä on käytössä yhteiset opetussuunnitelmat sekä yhteinen alakohtainen ammatillinen neuvottelukunta. Myös työssäoppimisjaksot sovitaan yhteisesti, ettei kerralla pääse tulemaan kauheaa ruuhkaa yrityksiin, vaan pyritään jatkuvaan yhteiseen, oppilaitosta ja työelämää palvelemaan oppilas- ja harjoittelutarjontaan.

Keskeyttämisiin on Esa Kiutun mukaan myös kiinnitetty suurta huomiota ja luotu erilaisia malleja oppilaan opintojen loppuun viemiseen. Tavoitteena on, että jopa 75 % oppilaista työllistyy opintojensa jälkeen. Tavoitteeseen on päästykin Oulun seudun vahvan elektroniikan- ja sähköalan työpaikkojen kasvun myötä alkaneella vuosituhannella.

Myös oppisopimus on ollut Oulun seudulla menestyksekkäs malli ammatilliselle koulutukselle, johtuen selkeistä työpaikkojen tehtäväkohtaisista vaatimusten muutoksista. Oman yrityksen työntekijöistä on koulutettu uusien vaatimusten laadukkaamman toiminnan mukaisia työntekijöitä yrityksille ja pyritty välttämään irtisanomisia. Samalla oppilaat ovat saaneet nykyaikaisen koulutuksen ja sen mukanaan tuoman tutkinnon.

Esa Kiuttu näki tulevaisuuden mahdollisuudet nimenomaan henkilöstön täydennyskoulutuksessa ja olemassa olevan työvoiman osaamisen kasvattamisessa, ei niinkään esimerkiksi neljäkymmentävuotiaiden muuntokoulutuksessa sähköalalle. Esa Kiutun mukaan halvan työvoiman vaikutukset esimerkiksi Venäjällä näkyvät jo myös Oulun seudulla paikallisten yritysten toiminnassa ja tulevaisuuden strategioissa.

Jatkuva kustannusten nousu ja sen seuranta asettaa vaatimuksia myös suuren volyymin koulutusosalalle. Esa Kiutun mielestä tulevaisuudessa on suurennettava ryhmäkokoja, joitakin tämänsuuntaisia suunnitelmia on jo menossakin.

Lopuksi Esa Kiuttu toi esille hyvänä esimerkkinä oman toiminnan kehittämisestä ja verkostoitumisesta sen, kuinka Joensuun, Kajaanin, Oulun ja Rovaniemen alan opettajat ovat muodostaneet kahdeksantoista hengen yhteistyöryhmän, joka järjestää mm. sisäisiä koulutuksia, vaikkapa tietoliikenteen ajankohtaisiin aiheisiin liittyen.

Esa Kiuttu kertoi vielä hallinnon tulevasta muutoksesta sen, että entisessä PAO:ssa jatkaa yksikönjohtajana entinen rehtori Koivukangas, jolla on johtamisessa apunaan kolme koulutusjohtajaa.

5.6 OSAKK aikuiskoulutus tulevaisuudessa

Pekka Keränen kertoi omia näkemyksiään Oulun seudun ammatillisen aikuiskoulutuksen tulevaisuudesta. Hän korosti sitä, että uudessa, vuodenvaihteessa aloittavassa organisaatiossa on eri koulutusalojen omistajuus ratkaistava tavalla tai toisella, entinen toiminta ei ole tulevaisuudessa järkevää.

Uudessa aikuis- ja työpaikkayksikössä, joka vastaa aikuiskoulutuksesta, tulee työskentelemään yksikön johtaja, kehitysjohtaja, kolme koulutuspäällikköä, muutama aikuiskoulutussuunnittelija sekä toimistohenkilökuntaan kuuluva työntekijä. Kokonaisvahvuus on näin ollen noin kymmenkunta.

Koulutusaloista Pekka Keränen näki selkeänä luonnonvara-alan tappiollisuuden ja oli huolissaan sen tulevaisuudesta. Noste-projektiin liittyen hänellä oli suuria odotuksia tulevaisuudessa. Oulun seudun Noste-karuselli on pyörähtänyt hyvin käyntiin, tosin oppilashankinta on ollut isotöistä johtuen Nosteen vaatimuksista.

Erityisryhmille Pekka Keräsellä oli myös Nosteen suhteen suunnitelmia, esimerkiksi lääninvankilassa on otollista, potentiaalista asiakaskuntaa olemassa. Autoalan tulevaisuus on ollut koko koulutus konsernille päättyvänä vuonna tärkeä, siihen on sijoitettu suuria kehitysresursseja. Autosähkömekaanikon koulutukset ovat kysytyjä ja entisessä PAO:ssa on raskaan kaluston koulutukselle hyvät edellytykset.

Vuoden 2007 alusta on tavoitteena saada Ouluun auto-alan koulutuksen osaamiskeskus, jossa mukana olisivat koko OSAKK:in lisäksi myös Pohto, Oulun yliopisto sekä mahdollisimman suuri määrä yrityksiä, jotka ovat voimakkaasti edustamassa koko alaa pohjois-suomessa. Osaamiskeskusta on suunniteltu alustavasti Limingantullin alueelle, missä suurin osa alan yrityksistäkin sijaitsee.

Autoalan työvoimapolitiittista koulutusta tapahtuu Pekka Keräsen mukaan tulevaisuudessa suoraan työpaikoilla, ei oppilaitoksessa. Maahanmuuttajat ovat hakeutumassa alan perustutkintokoulutuksiin voimakkaasti Oulun seudulla.

OSAKK on juuri hakenut Tekniikan erikoisammattitutkinnon vastaanotto-oikeudet autoalaa ja sen teknikoita tuottavaan koulutussuunnitteluun liittyen. OSAKK on investoimassa miljoona euroa vuosille 2005 – 2007 ajoittuvassa alan hankkeessaan, joten voidaan puhua varsin merkittävästä alakohtaisesta panostuksesta alueella.

Rakennusalan koulutuksille Pekka Keräsellä oli myös näkemyksiä, hän näki menestyksekkään tulevaisuuden olevan oppilaitoksen ja työelämän yhä tiiviimmässä kanssakäymisessä. Osaamishankkeita on vireillä myös rakennusalan suunnalla yritysten kanssa.

5.7 OSAKK esimerkki ammatillisen koulutuksen hankkeesta

Projektipäällikkö Kari Nelo ammattikorkeakoulun puolelta esitteli CIM hanketta, joka liittyy elektroniikan tuotannon kehittämiseen Oulun seudulla. Hankkeessa korostuu yhteisten voimavarojen käyttö oppilaitoksissa kouluasteesta riippumatta sekä esimerkki siitä, kuinka OSAKK on onnistunut luomaan tuotekehityshankkeen, josta yritykset saavat todellista hyötyä.

Hankkeen työntekijät, Nelo mukaan lukien ovat lähtökohtaisesti yrityksissä hankkeen tehtävissä kehittämässä tuotantoa suoraan ”pajan lattialla”, jolloin kommunikointi tuloksista, kehityksestä sekä eteenpäinmenosta tapahtuu reaaliajassa. Kari Nelon mukaan näin toimien yritykset saavat täyden hyödyn hankkeen eri vaiheista koko sen keston ajan.

6 KAINUUN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN NYKYTILA

Ammatillisen koulutuksen järjestäjä Kainuussa on Kainuun maakunta-kuntayhtymä, Koulutustoimialueeseen kuuluu myös maakunnan lukiokoulutus. Kainuun Ammattiopisto on muodostunut 1.1.2005 alkaen ja käynnistänyt toimintansa kunnallisena liikelaitoksena, Kainuun hallintokokeiluun liittyvän koulutustoimialan valmistelun ohjausryhmän linjauspäätöksen mukaisesti.

6.1 Ammatillinen koulutus Suomessa

Viime vuosikymmen, 1990- luku, on ollut suurten muutosten aikaa suomalaisessa ammatillisessa koulutuksessa. Suurin ja merkittävin muutos oli ammattikorkeakoulujärjestelmän luominen entisen opistoasteisen koulutuksen sijaan.

Ammatillisessa peruskoulutuksessa hajanainen oppilaitoslainsäädäntö korvattiin vuonna 1999 voimaan tulleella yhtenäisellä toimintalailla, jossa entisistä koulutuksen ylläpitäjistä tehtiin koulutuksen järjestäjiä. Vastuu ja toimivalta siirrettiin oppilaitoksista koulutuksen järjestäjälle. Muutos on sekä periaatteellisesti että myös käytännössä merkittävä.

Valtio on luopunut lähes kokonaan ammatillisen koulutuksen järjestäjän tehtävistään, siirtäen ne kunnille ja ennen kaikkea kuntayhtymille. Myös useat pienet yksityiset koulutuksen järjestäjät ovat luopuneet tehtävästään siirtäen sen useimmiten joko kunnalle tai kuntayhtymälle.

Toisen asteen ammatillista peruskoulutusta järjesti vuoden 2002 lopussa noin 200 koulutuksen järjestäjää ja erilaista aikuiskoulutusta kaikkiaan noin 400

organisaatiota. Vaikka kehitys kohti laaja-alaisempia alueellisia koulutuksen järjestäjiä onkin edennyt, on nimenomaan ammatillisen koulutuksen järjestäjäkenttä edelleen pirstoutunut.

Toisen asteen koulutusta ohjataan lainsäädännöllä, opetusministeriön määräyksillä, opetushallituksen ja lääninhallitusten ohjeilla sekä koulutuksen järjestäjän eli omistajan omilla päätöksillä. Toimintaa ohjaa myös valtioneuvoston uusi koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma, KESU, joka ajoittuu vuosille 2004 - 2008. KESU:n pohjana on käytetty mm. vuoteen 2015 ulottuvaa ammattirakenne-ennustetta.

Aikaisemmin oppilaitosten ohjaus oli normiohjausta, mutta nykyisin ohjausta on kehitetty yhä enemmän tulosohjauksen suuntaan. Voimassa oleva lainsäädäntö määrittää toisen asteen koulutuksen tavoitteeksi seuraavaa:

Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeita sekä edistää työllisyyttä. (Laki ammatillisesta koulutuksesta, 630/1998) Lukiokoulutuksen tarkoituksena on antaa opiskelijoille jatko-opintojen, työelämän, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä tukea opiskelijoiden edellytyksiä elinikäiseen oppimiseen (Lukiolaki, 629/1998).

6.2 Toiminnalliset näkökulmat

Toisen asteen oppilaitosten perustehtävä asemoituu koulutuspolitiikan, työvoimapolitiikan ja elinkeinopolitiikan sekä yksilön subjektiivisten oikeuksien samanaikaiseen tarkasteluun. Koulutuspolitiikan perusasioita ovat koko ikäluokan kouluttaminen ja opiskelijoiden kehittyminen tasapainoisiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi

Työvoimapolitiikan näkökulma on keskeinen toisen asteen ammatillisen koulutuksen määrällisessä mitoituksessa ja sisältöjen määrittämisessä. Elinkeinopolitiikan keskeinen osatehtävä on elinkeinorakenteen ja ammattirakenteen muutosten ennakointi, tähtäys tulevaisuuteen.

Vallitsevan yleiskäsityksen mukaan Suomen kansantalouden veturina on laaja-alaiseen ja korkealuokkaiseen osaamiseen perustuva tuotanto. Käsite korostaa koulutuksen merkitystä. Elinkeinopoliittinen näkökulma (ennakointi) ja sen merkitys on vaikeimmin sisäistettävä asia oppilaitosten henkilöstöille.

Yksilön eli opiskelijan näkökulmasta koulutusjärjestelmän on annettava hänelle lisäarvoa, joka voidaan ilmaista esimerkiksi parantuneena jatkokoulutus- ja työmarkkinakelpoisuutena sekä kykyä toimia itsenäisenä ammatinharjoittajana ja yrittäjänä. Opiskelijalla on aina täysi vapaus hakeutua mihin tahansa toisen asteen oppilaitokseen Suomessa.

Opetusministeriö päättää koulutuksen järjestämisestä koulutuksen järjestäjille myönnettyissä koulutuksen järjestämisluvuissa. Luvan keskeiset määräykset ovat koulutustehtävä ja vuotuinen enimmäisopiskelijamäärä.

6.3 Koulutuksen järjestämisen nykytila Kainuussa tammikuussa 2005

Kainuun maakunta-kuntayhtymällä on järjestämisluvansa perusteella käytössä yhteensä 2200 vuotuisia ammatillisen peruskoulutuksen oppilaspaikkaa, joista 85 on näyttötutkintoperusteista (aikuiskoulutusta) varten. Tämän hetkinen kokonaisopiskelijamäärä jää alle järjestämisluvuissa myönnettyjen enimmäisopiskelijamäärien.

Seuraavassa taulukossa ovat Kainuun ammatilliset oppilaitokset ja niiden opiskelijamäärät ammatillisessa peruskoulutuksessa 20.9.2004. Kainuun ammattiopiston opiskelijamäärään sisältyvät Vaalan opiskelijat, 64 opiskelijaa. Opiskelijamääriin sisältyvät myös aikuisten opetussuunnitelmaperusteinen koulutus sekä aikuisten näyttötutkintoon valmistava koulutus. (Oulun lääninhallitus, 2005).

Oppilaitos	Opiskelijoita 20.9.2004	Täyttöaste
Kainuun ammattiopisto	1848	n. 91 %
Kuhmon oppimiskeskus	106	n. 88 %
Suomussalmi-opisto	189	n. 72 %
Yhteensä	2143	n. 89 %

Taulukko 2. Kainuun ammatillisen koulutuksen opiskelijamäärät, Oulun lääninhallitus, 2005.

6.4 Ammatillisen koulutuksen talous

Ammatillinen koulutus on Kajaanissa ollut viime vuosina voimakkaassa muutoksessa. Vuodesta 2000 lähtien on nuorisoasteen koulutusta systemaattisesti sopeutettu toimimaan valtion yksikköhintarahoituksella. Tässä on onnistuttu asetetun tavoitteen mukaan vuosina 2003 ja 2004.

Aikuiskoulutuksessa on vuodesta 2000 lukien EDUKAI toiminut tuloksellisesti. Kainuun ammattiopiston tulos vuonna 2004 oli yli miljoona euroa ylijäämäinen.

Kuhmossa ja Suomussalmella on vuoden 2004 loppuun saakka sijaintikunta talousarviossaan rahoittanut oppilaitosten toimintaa suhteessa valtion yksikköhintarahoitukseen ja toiminnan muuhun tulokseen eli siis tarvittaessa kompensoinut negatiivista toimintaa selvällä rahalla.

Kainuun ammattiopiston markkinatilanteen määrää opiskelijoiden hakeutumien oppilaitoksiin. Hakeutumismäärät riippuvat voimakkaasti peruskoulun päättävän ikäluokan koosta. Kainuun ammattiopistolla on hallitseva markkina-asema Kainuun ammatillisessa koulutuksessa.

Suhteessa lukiokoulutukseen on yhteinen asiakaspotentiaali pieni suhteessa kokonaishakijamäärään. Tälle sektorille on kehitetty uusina koulutustuotteina kaksoistutkinnot, jonka valinneet suorittavat sekä ammatillisen tutkinnon että lukion ja ylioppilastutkinnon.

Kainuun ammattiopisto toimii hallintokokeilussa maakuntayhtymän kunnallisena liikelaitoksena, jonka toiminta- ja taloussuunnittelu tapahtuu kuntalain mukaisesti. Talousarvio ja taloussuunnitelma vuodelle 2005 on laadittu hallintokokeilun asettamien tavoitteiden ja aikataulun mukaisesti.

Talousarviovalmistelussa tulosityksiköt ovat arvioineet tulevan talousarviovuoden nuorisoasteen opiskelijamäärän, aikuiskoulutuksen volyymin sekä henkilöstötarpeensa. Muun henkilöstön osalta henkilöstötarpeen arvioi talousjohtaja yhdessä rehtorien kanssa. Talousarviovalmistelussa on laadittu myös eri hankkeille kustannusarvio, jonka perusteella on varattu omarahoitusosuus talousarvioon.

Maakuntayhtymä rahoittaa hyväksytyt talousarvion perusteella Kainuun ammattiopiston toiminnan. Käytännössä rahoituksen perusta on opiskelijamääräpohjainen valtion yksikköhintarahoitus yhdistettynä maksulliseen palvelutoimintaan.

6.5 Ammatillisen koulutuksen laadunhallinta

KAO:n toiminta on kuvattu käytössä olevassa toimintajärjestelmässä. Kuvaus sisältää laadunhallinta- ja ympäristöjärjestelmät, jotka on jäsennetty ISO 9001 ja ISO 14001 -standardien mukaisesti. Toimintajärjestelmän lähtökohtana on toiminnan järjestelmällinen suuntaaminen ja ohjaaminen siten, että toiminta olisi menestyksellistä.

Menestymiseen liittyy myös järjestelmän toteuttaminen ja ylläpito, joka on suunniteltu parantamaan suorituskykyä jatkuvasti kaikkien sidosryhmien tarpeet huomioon ottaen. Toimintajärjestelmä on rakennettu prosessimaisen toimintamallin mukaan, jossa keskeiset prosessit on tunnistettu ja kuvattu. Toimintajärjestelmässä toteutuu näiden prosessien hallinta.

Toimintajärjestelmä on opiston sisäisessä verkossa kaikkien opistossa opiskelevien ja opistoon palvelussuhteessa olevien käytössä. Toimintakäsikirjaa myös

arvioidaan saadun palautteen kautta. Laaturyhmä arvioi annettua palautetta ja toimintakäsikirjaan tehdään muutoksia tarvittaessa.

Kainuun ammattiopiston toimintaa arvioidaan säännöllisesti erilaisin selvitysten ja tutkimusten avulla. Arviointijärjestelmä perustuu eurooppalaiseen laatupalkintoon (EFQM). Kainuun ammattiopiston tärkein laatuksiteeri on asiakastyytyväisyys. Sitä mitataan jatkuvalla opiskelijapalautejärjestelmällä. Saatua palautetta arvioidaan ja tarvittaessa tehdään toiminnallisia muutoksia.

6.6 Ammatillisen koulutuksen rahoitus

Ammatillisen koulutuksen rahoitus on osa opetus- ja kulttuuritoimen rahoitusjärjestelmää, josta säädetään opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetussa laissa (635/1998) ja asetuksessa (806/1998). Opetus- ja kulttuuritoimen rahoitusjärjestelmä on puolestaan osa laajempaa kuntien valtionosuusjärjestelmää, jonka muita osia ovat sosiaali- ja terveydenhuollon valtionosuudet, kuntien yleinen valtionosuus, kuntien verotuloihin perustuva valtionosuuksien tasaus sekä kuntien harkinnanvaraiset rahoitusavustukset.

Suurinta osaa suomalaisesta aikuiskoulutuksesta rahoitetaan julkisista eli valtion ja kuntien varoista. Keskeisen perustan rahoituksessa muodostaa se, että koulutuksen järjestäjällä eli oppilaitoksen ylläpitäjällä on valtion viranomaisen myöntämä lupa. Kyse on tällöin julkisen valvonnan alaisesta oppilaitoksesta.

Valtio säätelee aikuiskoulutuksen laajuutta pitkälti rahoituksen perusteella. Selvimmin tämä näkyy vapaassa sivistystyössä, jossa valtion budjetissa olevat määrärahat muodostavat sellaisenaan valtion rahoituksen kokonaismäärän, joka sitten jaetaan oppilaitosten kesken.

Ammatillisessa peruskoulutuksessa kokonaisopiskelijamäärät on mitoitettu, mutta koulutuksen järjestäjä itse päättää paikkojen jaosta nuorten ja aikuisten koulutukseen. Tulossopimukseen perustuvassa mallissa, kuten ammattikorkeakouluilla on, sopimuksissa sovitaan myös aikuiskoulutuksen

määrästä. Valtionrahoitusta voidaan myöntää myös oppilaitosten rakentamiskustannuksiin. Lisäksi budjettiin on varattu määrärahoja hakemuksesta myönnettäviin kokeilu- ja kehittämisavustuksiin. Tämä antaa oppilaitoksella varsin vapaat kädet oman toimintansa organisoimiseen.

Valtionosuusjärjestelmän yleispiirteitä ovat rahoitusperusteiden laskennallisuus ja se, ettei rahoitus ole käyttötarkoitussidonnaista. Rahoituksen käytöstä ei tehdä selvityksiä eikä tilityksiä. Muihin valtionosuusjärjestelmään osiin verrattuna opetus- ja kulttuuritoimen rahoitusjärjestelmä on poikkeava siinä suhteessa, että rahoitusta voidaan myöntää myös kuntayhtymille ja yksityisille toiminnan järjestäjille.

6.7 Erityisesti aikuiskoulutukseen suunnattuja rahoituksen lähteitä

Aikuiskoulutukseen suunnataan rahoitusta useasta eri lähteestä. Rahoituksella voi olla pitkät perinteet, mutta myös tilapäisiin tarpeisiin ja vallitsevan poliittisen tahtotilan perusteella ollaan valmiita panostamaan jollakin uudella rahoitusmuodolla esimerkiksi hallituskauden ajaksi.

6.7.1 Lisäkoulutus

Ammatillista lisäkoulutusta varten myönnetään valtion rahoitusta sekä opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain että valtion talousarvion perusteella monin eri tavoin. Ammatillinen lisäkoulutus on työnantajasta riippumatonta, omaehtoista koulutusta, jonka tavoitteena on kohentaa ammatillista osaamista. Se on siten aikuisille tarkoitettua, peruskoulutuksen jälkeistä jatko- ja täydennyskoulutusta.

Koulutusta voidaan järjestää pitempinä jaksoina, lyhyinä kursseina tai oppisopimuskoulutuksena. Koulutusta voidaan järjestää myös yhteistyössä yritysten kanssa silloin, kun on kyse henkilöstön osaamistason nostamisesta eikä puhtaasta henkilöstökoulutuksesta. Koulutusta voivat järjestää julkisen valvonnan alla olevat oppilaitokset.

Rahoituslain mukainen ammatillisen lisäkoulutuksen rahoitus määräytyy koulutuksen järjestäjälle valtionrahoituksen laskemisen perusteeksi vahvistetun opiskelijatyövuosien määrän sekä suoritetta kohden määrätyn yksikköhinnan perusteella. Ammatillisena lisäkoulutuksena järjestettävässä oppisopimuskoulutuksessa rahoitus pohjautuu opiskelijamäärän ja opiskelijaa kohden lasketun yksikköhinnan perusteella. Lisäkoulutuksen kustannuksia ei oteta huomioon kunnan rahoitusosuutta määrättäessä.

Keskeinen osa ammatillista lisäkoulutusta ovat ammatti- ja erikoisammattitutkinnot, jotka ovat nimenomaan aikuisille kehitettyjä, korkeampaa ammattitaitoa edellyttäviä tutkintoja. Samoin kuin perustutkinnoissa Opetushallitus vahvistaa tutkintojen perusteet ammattitutkinnoille ja erikoisammattitutkinnoille. Näyttötutkintoina järjestettävien tutkintojen järjestelmä on sama kuin ammatillisten perustutkintojen kohdalla on kuvattu. Tutkinnot ja niihin valmistava koulutus rahoitetaan valtionosuudella.

Tutkintoon valmistava koulutus voidaan järjestää myös oppisopimuskoulutuksena. Lisäkoulutusta järjestävät eniten ammatilliset aikuiskoulutuskeskukset, jotka ovat pääosin kunnallisia aikuisoppilaitoksia. Koska ne myyvät paljon koulutusta myös työhallinnolle työvoimapolitiittisena aikuiskoulutuksena ja muuna maksullisena palvelutoimintana, ne ovat tarjonnaltaan selvästi suurimpia aikuisoppilaitoksia.

Valtakunnalliset erikoisoppilaitokset ja muut ammatilliset erikoisoppilaitokset ovat lähinnä teollisuuden, kaupan ja palvelualoilla toimivia, pääasiassa yritysten omistamia oppilaitoksia, jotka tarjoavat pääosin ammatillista lisäkoulutusta. Tällaisia ovat esimerkiksi metsäteollisuuden ja kaupan alan erityisoppilaitokset.

6.7.2 Oppisopimuskoulutus

Pääosin työpaikalla järjestettävä koulutus voi perustua 15 vuotta täyttäneen opiskelijan ja työnantajan välillä tehtyyn kirjalliseen määräaikaiseen työ sopimukseen, josta käytetään nimeä oppisopimus. Oppisopimus voidaan tehdä, jos työnantaja ja koulutuksen järjestäjä ovat asetuksella tarkemmin säädettävällä tavalla sopineet oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä. Oppisopimuksen

sisällöstä ja työnantajalle maksettavasta koulutuskorvauksesta säädetään tarkemmin asetuksella.

6.7.3 Henkilöstökoulutus

Yrityksille järjestettävä henkilöstökoulutus tapahtuu pääsääntöisesti työtehtävien vaatimusten mukaisesti. Henkilöstökoulutus on perinteisesti lyhytkestoista täydennyskoulutusta työpaikalla tai oppilaitoksissa, mutta viime vuosina mukaan on tullut myös tutkintoon johtavaa koulutusta. Henkilöstö on pystynyt suorittamaan ammatti- ja erikoisammattitutkintoja.

6.7.4 Työvoimapolitiittinen koulutus

Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus (työvoimakoulutus) on työhallinnon rahoittamaa koulutusta, joka on opiskelijoille maksutonta. Työvoimakoulutus on suunniteltu ensi sijassa työttömille työnhakijoille ja työttömyyden uhkaamille 20 vuotta täyttäneille henkilöille. Tietyin edellytyksin myös muut henkilöt, kuten työssä olevat ja työvoiman ulkopuolella olevat voivat osallistua koulutukseen.

Koulutuksen sisältö vastaa yleensä muun aikuiskoulutuksen, esimerkiksi omaehtoisen, lisärahoituksella tapahtuvan aikuiskoulutuksen opetussisältöjä. Usein koulutus on ammattitutkintoon tai sen osaan tähtäävää. Työvoimakoulutuksen tavoitteena on antaa koulutusta, joka parantaa työhön sijoittumisedellytyksiä.

Työhallinto ostaa työvoimakoulutuksen ammatillisilta aikuiskoulutuskeskuksilta, muilta ammatillisilta oppilaitoksilta, korkeakouluilta tai yksityisiltä koulutuksen järjestäjiltä. Koulutuksen hankkiminen tapahtuu kilpailuttaen koulutuksen järjestäjiä.

6.7.5 Maksullinen palvelutoiminta

Oppilaitokset voivat myydä koulutusta ns. maksullisena palvelutoimintana myös yrityksille ja yhteisöille. Tällöin julkista rahoitusta ei käytetä lainkaan, vaan koulutuksen tilaaja vastaa kustannuksista.

6.7.6 NOSTE rahoitus

Noste on pääosin työssä käyvien aikuisten osaamisen kohottamiseksi tarkoitettu ohjelma meneillään olevalla hallituskaudella. Se kohdistuu vähiten koulutusta saaneeseen aikuisväestöön. Opetusministeriö on yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen ja työministeriön kanssa käynnistänyt vuosille 2003–2007 ajoittuvan aikuisten koulutustason kohottamisohjelman, jonka tavoitteena on parantaa kohderyhmän työelämässä pysymistä ja urakehitystä.

Ohjelmalla pyritään myös vaikuttamaan työllisyyteen ja lieventämään suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymisen aiheuttamaa työvoimavajasta. Noste-ohjelman koulutus on tarkoitettu pääasiassa 30–59-vuotiaille työssä käyville aikuisille, joilla on paljon työssä karttunutta ammattitaitoa, mutta perus- tai kansakoulun jälkeinen koulutus tai todistus on puutteellinen.

6.8 Ammatillisen aikuiskoulutuksen organisoituminen

Kainuun ammatillisen aikuiskoulutuksen organisoituminen on yhtä kuin Kuhmon oppimiskeskuksen ja Suomussalmi - Opiston aikuiskoulutustoiminnan liittäminen Kainuun ammattiopiston aikuiskoulutusyksikkö EDUKAI:n toimintaan. Hallintokokeilun valmistelussa oli jo olemassa periaatepäätös siitä, että maakunnan ammatillinen koulutus kootaan yhdeksi organisaatioksi, joka toimii liikelaitoksena.

Liikelaitostumisesta on käyty ajoittain kiivastakin poliittista keskustelua, mutta sijaintikunnat ovat sen lopulta todenneet toimintamallin tavaksi ja maakuntavaltuusto tehnyt lopullisen päätöksen liikelaitoksena toimimisesta. Keskeisimmät asiat vuoden alusta alkaneessa organisoitumisessa ovat strategiatyön loppuun vienti ja operatiivisen toimintaorganisaation rakentaminen joka tätä kirjoitettaessa maaliskuussa -2005 on vielä kesken.

7 HAASTATTELUTUTKIMUKSEN JA BECNHMARKKAUKSEN JOHTOPÄÄTÖKSET

Kainuun ammattiopistoa ja sen toiminnan organisaatiota suunniteltaessa lähtökohtina ovat olleet yleisesti toiminnan tehokkuuden kasvattaminen sisäistä yhteistyötä lisäämällä ja tiivistämällä sekä eri yksiköiden toiminnasta lähtevien erilaisten kulttuurien säilyttäminen.

7.1 Nuorisoasteen ja aikuiskoulutuksen yhteensovittaminen

Oman yksikön toiminnan tulevaisuus ja sen epävarmuus korostui haastattelututkimuksessa. Kaikki haastateltavat kokivat oman yksikkönsä tulevaisuuden olevan vielä avoin ja pelättiin taloudellisten intressien menevän yhteiskunnallisen vaikuttavuuden edelle.

OSAKK:n näkökulmat olivat mielestäni samanlaiset. Organisaatio pohtii aktiivisesti niitä kriteerejä, jotka ovat perustana jonkin tietyn yksikön säilymiselle. Suuntaus on kuitenkin selkeästi se, että yksiköjä ja hallintoa yhdistämällä saadaan taloudellisia säästöjä aikaan ja näin lisää resursseja varsinaiseen ydintoimintaan, opetustyöhön.

Aikuiskoulutuksen ja nuorisoasteen sovittaminen samoihin puitteisiin on osoittautunut vaativaksi prosessiksi. Opetustehtävissä toimivat eivät ole saman työehtosopimuksen alla, jolloin tulee väistämättä yhteentörmäyksiä ja eturistiriitojen sovittelua suuntaan tai toiseen. Aikuiskoulutuksen projektityön omainen koulutustoiminta, jossa koulutuksia järjestetään tarpeen mukaan eri paikkakunnilla, usein kertaluonteisesti, vaatii joustavuutta ja nopealiikkeisyyttä käytännön järjestelyissä. Samalla se johtaa vääjäämättä työsuhteiden tiettyyn ”määräaikaaisuuteen”.

Haastateltavat kokivat organisaation välisen yhteistyön tulevaisuudessa yhdeksi toiminnan edellytykseksi, mutta eivät osanneet sanoa, kuinka asiaa tulisi kehittää. Olemassa olevien kokemusten perusteella he kokivat, että nuorisoasteen ja aikuiskoulutuksen työehtosopimukset ovat vaikeasti sovitettavissa joustavasti normaaliin aikuiskoulutustoimintaan, kustannusrakenne koettiin raskaaksi jopa valtionosuudellakin rahoitettavaksi. Työvoimapolitiittisen koulutuksen 7 tuntia päivässä, viitenä päivänä viikossa - järjestelmä ja sen rahoituspohja ei riitä nuorisoasteen virkaehtosopimuksen mukaisiin korvauksiin ja ehtoihin ylipäänsä.

Oulun seudun koulutuksessa tätä ei oltu vielä pohdittu ollenkaan, koska toiminnan yhdistäminen aikuiskoulutuksen ja nuorisoasteen kesken on vasta käynnistymässä. Pekka Keräsen näkemys oli kuitenkin se, että tulevaisuudessa järkevän toiminnan ylläpitämiseksi tulisi pystyä yksien ja samojen opettajien käyttöön sekä aikuiskoulutuksessa - että nuorisoasteen opetustyössä. Se saattaa edellyttää jonkinasteista työehtosopimusten muutosta tai paikallista sopimusta. Yhteensovittamisen vaikeus tunnistettiin, mutta se ei vielä ollut tullut esille, kuten täällä Kainuussa jo useamman yhteisen toiminnan organisoinnin vuoden mukanaan tuoman kokemuksen perusteella.

7.2 Aikuiskoulutuksen projektiluonteisuuden merkitys

Kainuun hallintokokeilun aikuiskoulutus ei voi kantaa kiinteiden ja pysyvien puitteiden tuomaa kustannusvastuuta kuin enintään Kajaanissa johtuen koulutuksen ennakoinnin mukanaan tuomasta tiedosta sen pitkän tähtäimen keskittymisestä maakuntamme pääkaupunkiin. Muilla paikkakunnilla tullaan järjestämään myös aikuiskoulutusta, mutta selkeästi projekti- tai kertaluonteisina. Minkäänlaista jatkumoa muualla kuin Kajaanissa tai sähköisten järjestelmien mahdollistamana Kajaani -vetoisena ei ole nähtävissä.

Kustannuksiin osallistuminen muilla paikkakunnilla on sovitettava siihen toimintaformaattiin, jolla yksityiset koulutuksenjärjestäjät kilpailevat Kainuun ammattiopiston aikuiskoulutusyksikkö EDUKAI:n kanssa useimmista koulutustuotteista.

Haastateltavat korostivat mielestäni oman yksikkönsä toimintaa, näkemättä kokonaisuuden merkitystä koko maakunta huomioiden. Tilat, laitteet ja kaikki resurssit ovat yhteisiä voimavaroja koko ammatilliselle koulutukselle, nyt tulisi etsiä niille koko organisaatio huomioiden mahdollisimman korkea käyttöaste, jolla saadaan kustannuksille jakajia. Infrastruktuurin järkevä organisointi on mielestäni johdon tärkeimpiä tehtäviä tulevaisuutta viitoitettaessa.

Mikäli ja kun jokin koulutustuote jossakin tuottaa voittoa, se menee viimekädessä yhteisen organisaation kassaan, johdon tehtävä on määrittää investoinnit ja yhteiskunnallisen vaikutuksen merkitys koulutusala- ja paikkakuntaakohtaisesti yhdessä poliittisen päätäntäkoneiston kanssa. Mihin asti yhteiskunnallista vaikutusta mitataan, ja miten?

Oulun seudun koulutuksessa volyymit ja oppilasmäärät ovat vielä sen verran suuria, että koulutuskohtainen toiminnan arviointi on ymmärrettävästi vaikeaa. Oulussa olikin mielestäni keskitytty enemmän paikkakuntaakohtaiseen arviointiin ja siihen, tarvitaanko kaikkia yhtätoista yksikköä, lähinnä päällekkäisyyksien takia.

Suurimpana ongelmana Oulussa mielestäni on, että samalla järjestäjällä (Oulun kaupunki) on kaksi keskenään kilpailevaa ammatillisen koulutuksen organisaatiota, OSAKK ja OAKK. Tämä sama tilannehan oli Kajaanissa vuosituhannen vaihteessa, jolloin alueella oli 7 keskenään kilpailevaa eri organisaatiota joilla oli sama omistaja. Koulutuspoliittiset linjaukset ovat edenneet niin, että lopulta jäi vain EDUKAI.

7.3 Kouluttaja vai aluekehittäjä?

Aikuiskoulutuksen rahoittajat ja asiakkaat eivät ole kiinnostuneet muusta kuin koulutuksen laadusta ja sen vaikuttavuudesta opiskelijoidemme työllisyyteen ja tulevaisuuteen. Kaikki liikenevät voimavarat kehitystyön lisäksi tuleekin suunnata koulutuksen laadun ja vaikuttavuuden parantamiseen sekä niihin keinoihin, joilla pyritään luomaan työpaikkoja maakuntaamme.

Haastateltavien vastauksista korostui mielestäni koulutuksen, ei maakunnan kehittämisen näkökulma. Kukaan ei esittänyt yhtään mielipidettä, jossa olisi sivuttu mahdollisia uusia elinkeinoelämän avauksia tai niitä keinoja, joilla Kainuun ammattiopisto voisi synnyttää uusia yrityksiä tai työpaikkoja maakuntaamme. Sen koettiin olevan ylimmän johdon tehtävä, mutta mielestäni tämä kuuluu koko organisaatiolle ja erityisesti kaikille johto- ja suunnittelutehtävissä toimiville henkilöille. Ammatillisen koulutuksen merkitys alueelliseen hyvinvointiin on niin tärkeä, että se tulee tunnistaa osana omaa päivittäistä työtä koko ajan.

Haastatteluissa ei tullut esille kovin innovatiivisia ajatuksia koulutuksen alueellisesta kehittämisestä. Ainoaksi esimerkiksi jää Kuhmoon ajateltu puu-alan koulutuksen osaamiskeskus ja yritysten keskittymä. Mielestäni jo historia osoittaa, että yhteen tekijään satsaamalla ei saada oppilaita keskittymään jollekin tietylle, pienelle paikkakunnalle, vaan sillä täytyy olla muutakin tarjottavana kuin opiskelun mahdollisuus. Tämä johtaa vääjäämättä siihen, että oppilaita ei tule hakeutumaan riittävästi Kuhmoon, vaikka puu-alan opetuspiteet olisivat kuinka hyvät tahansa. Kuhmolla ei ole tarjottavana sellaisia vetovoimaisia tekijöitä, joita eritoten nuoret etsivät miettiessään opiskelupaikkakuntaansa vaikkapa seuraavaksi kolmeksi vuodeksi. Aikuisopiskelijan näkökulmasta Kuhmossa ei ole riittävästi työpaikkoja, jotta paikkakunnalle muuttoa kannattaisi harkita.

Oulun seudun esimerkkinä alueellisesta innovatiivisuudesta otan autoalan kehityspanostukset. Oulussa on luotu järjestelmä, jossa ovat mukana perus, ammattikorkea ja tiedekorkeakoulun tason toimijat ja lähdetty yhdessä alueen yritysten kanssa luomaan alan osaamiskeskittymää Limingantulliin. Kuntayhtymän resursointi on huomattava ja se ajoittuu usean vuoden ajalle. Huomasin Oulussa käydessäni asiaan liittyen ihan aitoa innostusta. Tämä on johtanut uusien koulutustuotteiden kehitykseen, esimerkkinä Tekniikan erikoisammattitutkinto, josta toivottiin vastausta teollisuuden ja yritysten työnjohto-tason työvoimapulaan.

Aikuiskoulutuskeskuksille ollaan lisäämässä tuoreimpien tietojen mukaan aluekehittäjän roolia. Kainuu poikkeaa kuitenkin muista maakunnista siinä määrin, että täällä lienee syytä keskustella eri toimijoiden verkostoitumisesta aluekehityksen äärelle ja ottaa huomioon ammatillisen koulutuksen, ammattikorkeakoulutuksen ja

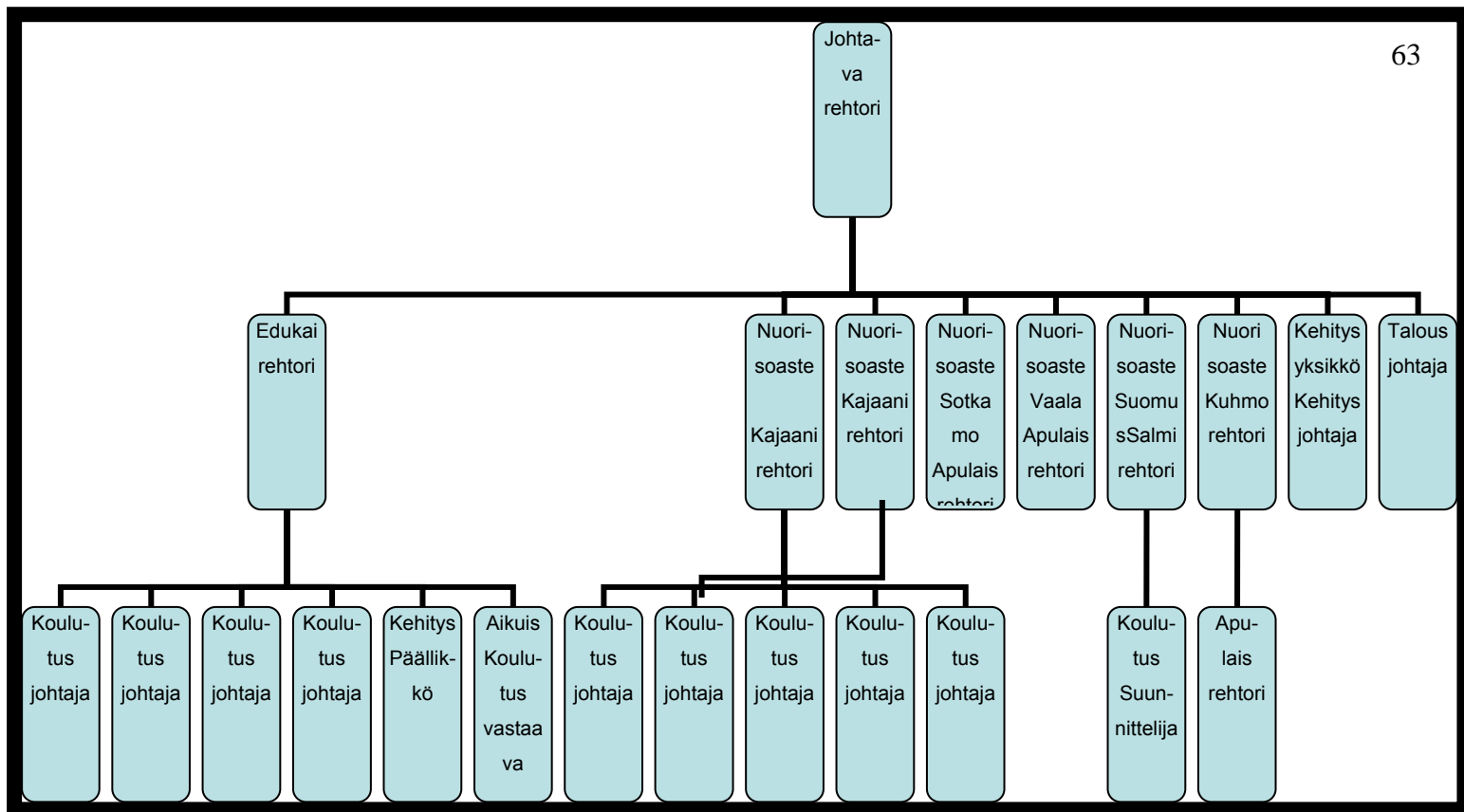
yliopiston toimijoiden yhteinen konvergenssi. Näin tulisi mahdolliseksi luoda laaja-alainen osaamisen järjestelmä aktiiviselle aluekehitykselle, joka pystyisi ottamaan huomioon erilaiset yritykset ja niiden tarpeet.

Kaikki ei ole Kainuussakaan pelkästään korkean teknologian varassa, myös matalan tuottavuuden yrityksiä on runsaasti alueellamme. Myös KESU:ssa mainittu alueiden elinvoimaisuus perustuu koulutus- ja tutkimustoiminnan saumattomaan yhteistyöhön, tämän tulisi toteutua kouluasteesta riippumatta. On lähdettävä ennakkoluulottomasti etsimään yhteisiä esimerkkejä, joissa voimme soveltaa ammatillisen koulutuksen, ammattikorkeakoulutuksen ja yliopiston tutkimustyön menetelmiä. Mittausteknologia voisi olla hyvä päänavaus esimerkiksi prosessiteollisuutta ajatellen.

7.4 Organisoituminen

Hallintokokeilun suunnittelun yhtenä argumenttina on ollut mukana myös eri yksiköiden toimintahistoria ja hallintokokeilun yleinen organisoituminen. Hallintokokeilun valmistelutyössä vuoden alusta alkaneeseen toimintaan varauduttiin suunnittelemalla nykyiseen organisoitumismalliin erilaisia kytkeytymisrajapintoja Kajaanin, Kuhmon ja Suomussalmen toimipaikoille.

Aikuiskoulutuksen henkilöstöstä (OVTES, Liite E) on suurin osa Kajaanin toimipisteen kouluttajia, koko maakuntaa ajatellen on keskityttävä järkevään yhteistyöhön ja resursointiin kokonaisuus ajatellen. Kaikilla aikuiskoulutuksesta palkkansa saavilla henkilöillä tulisi olla yhdenmukaiset palkkausperusteet, jolloin vältettäisiin jakautuminen kahteen eri leiriin. Kannattamatonta koulutusta työpaikkojen säilyttämisen takia ei tule järjestää. Vaikka hallintokokeilua edeltävä organisoitumismalli säilytettiin konsensushengessä tuloksikköjaossa, oli jo valmistelutyön aikana painetta purkaa maantieteellinen ja samalla aikaisemmat organisaatioyksiköt säilyttävä jako, joka on kuvattu graafisesti kuvassa 6.



Kuva 6. Ammatillisen koulutuksen johto-organisaatio vuoden 2005 alussa.

Kuten organisaatiokaaviosta voi päätellä, on johto-organisaatio varsin raskas ja liian suuri pienevien resurssien toimintaympäristössä toteutettavaksi alkaneella vuosituhannella. Väestön rakennemuutoksesta johtuva oppilasmäärien putoaminen ja organisaation henkilöstömäärän väheneminen on huomioitava myös johto-organisaatiota mietittäessä.

Yhdelläkään koulutuslalla ei tule tilapäistarpeita lukuun ottamatta olemaan huomattavaa kasvua koskaan tulevaisuudessa, ammatillinen koulutus tai sen vetovoima ei pysty vaikuttamaan Kainuun väestömääriin tai suurissa määrin muualta tänne hakeutuviin oppilaisiin. Tilannehan on sama kaikkialla muuallakin Suomessa pääkaupunkiseutua lukuun ottamatta. Tämä johtaa siihen, että koulutuslakohtaisia johtajuuksia ja rehtorien tehtäviä on yhdistettävä järkevällä tavalla.

Kainuun hallintokokeilu on luotu nimenomaan siihen, että pyritään järjestämään toiminta uudella, kokonaistaloudellisuus ja vaikuttavuus huomioonottavalla tavalla. Tämä edellyttää uusien, ennakkoluulottomien toimintamallien ja organisaatioiden luomista ja entisten muuttamista.

Toiminnasta lähtien on perusteltua ottaa lähtökohdaksi tulosityksikkörakenne, jossa aikuiskoulutus muodostaa yhden tulosityksikön ja opetussuunnitelmaperusteisen koulutuksen tulosityksikkörakenne on maantieteellisen jaon sijaan koulutusala-perustainen. Näin muodostuisi seitsemän tulosityksikön organisoitumismalli, joka on seuraava:

- aikuiskoulutus
- nuorisosaasteen kulttuuriala
- nuorisosaasteen liiketalouden ala
- nuorisosaasteen luonnonvara ala
- nuorisosaasteen matkailu- ja ravitsemisala
- nuorisosaasteen sosiaali- ja terveysala
- nuorisosaasteen tekniikan ja liikenteen ala.

Aikuiskoulutuksella on oltava kulloinkin tarvittava määrä tulosvastuullisia koulutusjohtajia, joita on tällä hetkellä 4. Aikuiskoulutuksen koulutusjohtajuus ei ole sidottu alakohtaisuuteen vaan osaamisen monialaisuuteen, joka on aina tapaus- ja koulutuskohtainen. Tämä johtuu siitä, että uusia aikuiskoulutuksen tuotteita tulee markkinoille koko ajan lisää, ja niihin on pystyttävä vastaamaan rahoittajien ja ympäröivän yhteiskunnan edellyttämällä, joskus kireälläkin aikataululla.

Nuorisosaasteen koulutusvolyymit jakautuvat epätasaisesti tekniikan- ja liikenteen ollessa selkeästi suurin. Onkin syytä yhdistää koulutusalat ja niiden johtajuus selkeään kokonaisuuteen, jossa kaikilla koulutusjohtajilla on likipitään yhtä suuret oppilasmäärät johdettavinaan.

Kullakin nuorisosaasteen erillisellä tai yhdistetyllä koulutusallalla tulee olla yksi, tulosvastuullinen koulutusjohtaja, joka raportoi toiminnastaan rehtorille. Nuorisosaasteen koulutusala-kohtainen jako ja johtajuus on selkeämpi järjestää koulutuksen luonteen pitempikestoisten muutosprosessien takia, joka antaa aikaa toimintaympäristön hallintaan selvästi aikuiskoulutuksen toimintaa enemmän.

Opetussuunnitelmaperusteinen koulutus on lisäksi organisoitu ydinprosessien mukaan, jossa opetustyön suunnittelu, ohjaaminen ja johtaminen muodostavat oman prosessin ja opiskelijapalveluiden tuottaminen muodostaa oman prosessin. Tällainen selkeä, loogisesti johdettavissa oleva, suhteellisen stabiili järjestelmä ei vaadi erillistä keskitason (koulutusjohtaja) johtoa kaikille eri koulutusaloille.

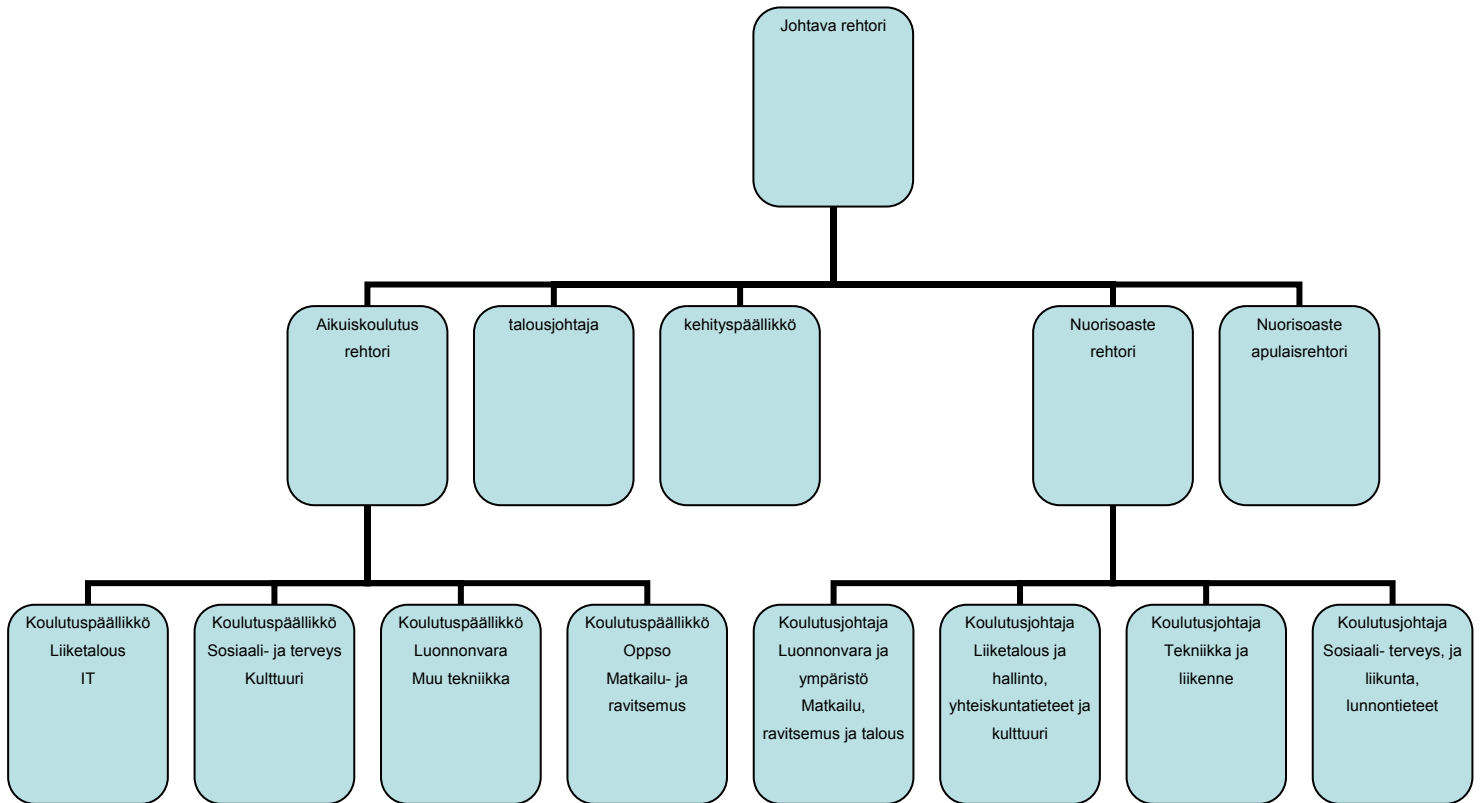
Erilaiset opiskelijapalvelut ja ohjaaminen tulisi saattaa myös toimivaksi osaksi aikuiskoulutuksen prosesseja, kattaen koko EDUKAI:n tarjoaman koulutuspalvelun paikkakunnasta riippumatta. Tästä voisi hyvänä esimerkkinä olla oppilaanohjaus, jonka tulisi olla tasapuolisesti myös kaikkien aikuiskoulutuksen opiskelijoiden saatavilla.

Tällä hetkellä yhteisiä koko organisaatiolle olevia palveluja ovat talous- ja henkilöstöhallinto sekä suunnittelu ja kehittämissyksikkö, jotka vastaavat yhteisesti taloushallinnon, henkilöstöhallinnon ja tietohallinnon operatiivisesta toiminnasta ja kehittämisestä sekä yleisen toiminnan kehittämisen ylläpitämisestä ja kansainvälisen toiminnan suunnittelusta.

Haastatteluissa ei tullut esille varsinaiseen organisoitumiseen liittyviä kipupisteitä, epävarmuus oman yksikön tulevaisuudesta oli päällimmäinen. Toisaalta haluttiin säilyttää oman yksikön omaleimaisuus ja paikkakuntakohtainen asiantuntijuus ja tietotaito, mutta ei osattu arvioida omaa yksikköä osana koko maakunnan ammatillista koulutusta.

Oulun seudun organisoituminen keskittyi mielestäni eniten juuri yksiköiden sijoittumiseen organisaatiokaaviossa, eikä alakohtaiseen organisoitumiseen koko kuntayhtymän alueella. Alojen omistajuus ja muodostuminen järkevästi olisi mielestäni myös Oulun seudun tarjonta ja sen päällekkäisyys huomioon ottaen todennäköisesti tärkeintä.

Seuraavassa organisaatiokuvassa olen jäsentänyt organisoitumisen alakohtaiseksi kokonaisuudeksi, jossa paikkakuntakohtainen tulosityksikköjako on jäänyt pois. Toiminta tarvitsee erilaisia opetuksen suunnittelu- ja tukipalveluja, mutta niitä varten ei tarvita johtotason virkoja tai toimia.



Kuva 7. Ehdotus ammatillisen koulutuksen uudeksi johto-organisaatioksi viimeistään vuoden 2006 alussa.

Ammatilliselle koulutukselle tulee luoda toimintaorganisaatio, joka tarkoittaa operatiivisen hallinnon kokoamista, tehtäväkuvauksien ja toimivallan (toimielimet, johtavat toimihenkilöt) määrittelyä. Lisäksi tulee luoda sektorikohtainen talous- ja henkilöstöhallinto ja organisoida kehittämistyö järkevällä, kokonaiskoulutuspoliittista strategiaa tukevalla tavalla. Selvyyden vuoksi koulutusalojen johtajuus voidaan nuorisosteella osoittaa koulutusjohtajan ja aikuiskoulutuksessa kouluspäällikön nimikkeelle.

Kainuun ammattiopiston tulee käsittää erillinen aikuiskoulutuksen tulosyksikkö, joka käyttää tuotenimeä EDUKAI. EDUKAI vastaa ammatillisesta aikuiskoulutuksesta koko maakunnassa Kainuun maakuntahallinnon alaisuudessa.

Kainuun hallintokokeilun koulutustoimialan ohjausryhmän asettaman aikuiskoulutuksen alatyöryhmän keskeisenä tehtävänä on ollut laatia toimiva ja kustannustehokas malli aikuiskoulutuksen toteuttamiseksi. Valmistelun lähtökohdiana on ollut EDUKAI:n harjoittama toimintakulttuuri, koska sen tuloksellisuus on maakunnassa yleisesti tunnustettu.

Tavoitteena on, että aikuiskoulutuksen operatiivista toteuttamista voidaan jatkaa siten, että se mahdollisimman kustannustehokkaasti vastaa maakunnan tarpeisiin. Hallinnollisen tulevaisuuden ennustaminen ja sen vaikutusten ottaminen strategiatyön osaksi on haasteellista, koska lopullista päätösvaltaa käyttävät poliittiset luottamusmiehet, jotka hyväksyvät tai hylkäävät virkamiesten tekemät esitykset. Hallinto ei saa muodostaa strategia-aitaa omistajan ja operatiivisten toimijoiden väliin, vaan sen on oltava toimintatavaltaan suoraviivainen ja ennustettava.

Kainuun ammattiopiston aikuiskoulutusyksikkö EDUKAI:n tulee täyttää opiskelijoiden asiakasodotukset, oman työn on oltava tuloksellista, prosessien tehokkaita ja aikuiskoulutuksen tulisi pystyä kilpailemaan motivoituneesta, pätevästä ja osaavasta henkilöstöstä.

Keskeisiä elementtejä tämän onnistumiselle ovat seuraavat:

- asiakasprosessien tunnistaminen
- opiskelijoiden tukiprosessien käyttöönotto ja kehittäminen
- sisäisten tukipalveluiden kehitys toiminnan ydinprosessia (koulutusta) tukien.
- toiminnan ohjausjärjestelmän kehitys ja päivittäminen
- lainsäädäntöprosessien tunnistamista ja erilaisten mahdollisuuksien hyödyntämistä kehitetään
- omistajan tahtotilan huomioiminen toiminnassa
- kaikessa aikuiskoulutustoiminnassa sovelletaan OVTES-E sopimusta.

7.5 Käytännön toimintaa hallintokokeilussa

Jotta erilaisilta epäselvyyksiltä ja päällekkäisyyksiltä vältyttäisiin, on tarjouspyyntömenetelmiin syytä luoda selkeät pelisäännöt. EDUKAI:n tulee vastata kaikesta tarjoustyöstä ja niihin liittyvien koulutusten organisoinnista. Kaikki viralliset aikuiskoulutustuotteista tehtävät tarjoukset, jotka vaativat nimenkirjoitusoikeutta, hyväksyy (tai jättää hyväksymättä) ja allekirjoittaa EDUKAI:n rehtori.

Jos koulutustuote käsittää sellaista koulutusta, jonka toteuttaminen edellyttää selkeästi EDUKAI:n ja yksikkörahoitteisen koulutuksen opettajien yhteistyötä, sovitaan koulutuksenaikaisia järjestelyjä silmälläpitäen menettelytavat koulutuksen keskeisten toimijoiden kesken ennen koulutustuotteen lopullista tarjoamista. Näin menetellen tiedetään syntyvät henkilöstökustannukset jo tarjouslaskennassa. Koulutusten vaatiman opetushenkilöstön rekrytoinnin perustana on oltava tieto opetushenkilöstön oikeasta määrästä ja osaamisesta.

Yksikkörahoitteisen opetuksen tulosityksikössä koulutusta suunnitellaan perustuen työelämälähtöiseen koulutustarpeen ennakointiin, ennusteeseen ikäluokista ja määrällisiin tavoitteisiin. Perustutkinnot ovat kolmivuotisia, josta seuraa suunnittelun tietty pitkäjänteisyys. Opetustyön suunnittelun perustana on opettajan riittävän vuosittaisen työmäärään muodostuminen yksikkörahoitteisen koulutuksen alueelta. Mikäli tätä henkilöstöä käytetään aikuiskoulutuksessa, on siitä tehtävä aina tapauskohtainen sopimus toimijoiden kesken kustannusrakenteen hallinnan onnistumiseksi.

Aikuiskoulutuksen tulosityksikkö rekrytoi opetushenkilöstöä joustavasti työtilanteiden muuttuessa hyvin lyhyelläkin syklillä. Yleisenä periaatteena on, että kumpikin tulosityksikkö toimii pääsääntöisesti itsenäisesti omalla opettajaresursoinnilla.

Haastatteluissa tuli esille yksikkökohtainen huoli tulevaisuudesta, onko yksinkertaisesti töitä vai ei? Haastateltavat ja heidän yksikköjensä edustama henkilöstö tunnistavat väestörakenteen muutoksen tuomat ongelmat koulutuksen järjestämiseen, mutta keskustelua tai ehdotuksia keskeisten ongelmien ratkaisemiseksi tai uusien toimintamallien käyttöönottamiseksi ei esitä kukaan.

Kaikki vain tuntuvat odottavan, mitä tuleman pitää. Toisaalta virkojen mukanaan tuoma tietty varmuus työpaikasta voi osoittautua vääräksi, mikäli koulutustuotteet eivät vedä oppilaita, eikä määritellyn kokoisia aloitusryhmiä saada käynnistettyä, ei opetustehtävääkään yksinkertaisesti ole.

Mielestäni nyt jos koskaan on ammatillisen koulutuksen henkilöstön oltava aktiivinen ja pyrittävä vastaamaan uudistamalla omaa työtään koko ajan muuttuvan ja globalisoituvan yhteiskunnan tarpeisiin. Kainuulla on vieressään mm. maailman luonnonrikkain valtio, jota ei ole vielä pystytty hyödyntämään ollenkaan.

Ei saa kuitenkaan unohtaa kappaleessa 3 olevaa Juhani Aaltolan esille tuomaa opetuksen tehtävää, jossa on myös kulttuurin ja sosiaalisen pääoman kasvatuksen rooli. Syrjäytyminen ja työttömyys ovat ilmiöitä, joista ei ole kenellekään yhteiskunnan jäsenelle hyötyä, niiden hoito vie resursseja jostakin muusta, todennäköisesti tärkeämmästä pois. Koulutuksen tehtävänä on myös pitää opiskelijoitaan yhteiskuntakelpoisina ja valmistaa heitä toimimaan vastuullisina kansalaisina yhteiskunnassa, missä politiikka tarkoittaa juuri yhteisten asioiden hoitamista.

7.7 Näyttötutkintojärjestelmä

Kainuun ammattiopiston strategiana on hankkia ja ylläpitää tutkintojen järjestämissopimukset aikuiskoulutuksen kannalta keskeisiksi määritellyiltä aloilta. Järjestämissopimuksen hakemisesta vastaa tutkinnon tai siihen valmistavan koulutuksen järjestämisestä vastaava koulutusala tai tulosyksikkö esimiehensä johtamana.

Uusia sopimuksia haettaessa on yhdistettävä koko organisaation voimavarat ja käytettävä referensseinä kaikkea Kainuun ammattiopistosta löytyvää osaamista ilman yksikkökohtaista mustasukkaisuutta tai kotiinpäin vetoa, vaikkakin varsinainen tutkintoon valmistavan koulutuksen toteutus tapahtuisi EDUKAI:n henkilöstön toimesta.

Näyttötutkinnot tulevat osaksi opetussuunnitelmaperusteista, kolmivuotista perustutkintoa vuonna 2006. Tämä antaa mielestäni oivan tilaisuuden yhdistää jo kymmenen vuotta aikuiskoulutuksessa käytettyjä hyviä käytänteitä, tehdä niistä siirto nuorille ja yhdistää tutkintojen vastaanoton voimavarat.

Haastatteluissa haastateltavat totesivat näyttöjärjestelmän sovittamisen kipupisteet omalle koulutuslalleen, oman yksikön valmiuksia uusiin tutkintoihin ei oltu mietitty mielestäni riittävästi henkilöstön osaamisen laajuutta ajatellen. KAO voisikin käynnistää yhteisen näyttötutkintojen kehitysfoorumin pohtimaan näyttöjärjestelmän kehitystyötä, yhteneväisyyttä ja menetelmiä ohjeineen kaikkeen antamaamme tutkintotavoitteiseen koulutukseen.

Tutkintotavoitteiseen koulutukseen on saatavana huomattavia rahoitustukia eri lähteistä, nyt on vain osattava markkinoida tutkintoja oikein ja ottaa kehitystyön alle sellaisia, uusia tutkintoja, joita maakunnan työelämä tarvitsee. Yhtenä alueellisen kehityksen painopisteenä voidaan myös nähdä Joensuun yliopiston mukaan matalan teknologian alat, voisiko kaivosteollisuus olla Kainuussa tulevaisuudessa useita satoja työpaikkoja tuova vaihtoehto. Alan koulutuksen kehitystyöhön ja suunnitteluun on paneuduttava sen mukaisesti.

Opetushallituksen lomakkeen ”Koulutuksen tuottajan oma arvio järjestämisedellytyksistä” - avulla on hyvä arvioida omia sisäisiä resursseja järjestää näytöt. Samalla voidaan arvioida alueellisen tai valtakunnallisen yhteistyön mahdollisuutta näyttöjen järjestämisessä.

Oulun seudun Tekniikan erikoisammattitutkinnon oikeuksiin johtaneet prosessit olivat mielestäni hyvä esimerkki toisen asteen ja ammattikorkeakoulutuksen paikallisesta yhteistyöstä tutkintojärjestelmässä. Oikeuksien saamista oli edesauttanut toimijoiden yhteisesti käytössä olevat opettajaresurssit, kumpikaan ei olisi todennäköisesti yksin hakien saanut oikeuksia.

7.8 Opetussuunnitelmatyö

Kainuun ammattiopistossa ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelmat on laadittu opetushallituksen laatimien eri perustutkintojen opetussuunnitelmien perusteiden pohjalta. Yksikkörahoitteinen koulutus noudattaa paikallista opetussuunnitelmaa ja koulutus järjestetään pääsääntöisesti opetussuunnitelmaperusteisesti.

Näyttöjen kautta suoritettavat aikuisten tutkintoihin valmistavat koulutukset ja niiden opetussuunnitelmatyö tehdään pääasiallisesti EDUKAI:n toimesta. Näyttöjärjestelmän laajeneminen antaa mahdollisuuden yhdistää tutkintojen vastaanottoon käytettävät resurssit, jotka muodostavat merkittävän osan itse koulutuksenkin kustannusrakennetta.

Työelämälähtöisyys korostuu ammatillisessa koulutuksessa koko ajan enemmän, toimiva yhteistyö yritysten kanssa osaamisen todentamisessa ja tätä kautta näyttöjen ja tutkintojen suorituksessa vaatii kaikkien osapuolien yhteistä näkemystä myös opetussuunnitelmien sisältöihin, niiden tarkoituksenmukaisuuteen ja ennen kaikkea paikalliseen palvelevuuteen yrityslähtöisesti jo alkumetreiltä saakka. Yhteisten näkökulmien tarkastelussa voitaisiin ottaa käyttöön viestinnän moderneja sovellusmalleja.

7.9 Yhteiset resurssit

Kainuun ammattiopisto on maakunnan laajin yhtenäinen koulutusorganisaatio. Yhdistettyjen oppilaitosten mukaan tuomat resurssit, tilat, laitteet ja järjestelmät on saatava keskitetysti hallintaan. On oltava joku järjestelmä, joka vastaa tilojen käyttöasteesta, varaustoiminnasta ja sen kehityksestä. Onhan KAO:lla käytettävissään yhteensä useita kymmeniä tuhansia neliötä lattiapinta-alaa, ei ole epäilystäkään, ettäkö niiden käyttöä ei voisi tehostaa, kun katsoo esimerkiksi vuoden 2004 vuokra- ja kiinteistökohtaisia kustannuksia. Ne muodostavat palkkojen jälkeen merkittävimmän yksittäisen menoerän talousarviossa.

Opetusvälineistön yhteinen käyttö vaatii myös tiedon siitä, mitä missäkin on olemassa. Jo vuonna 2004 syntyneet päällekkäisyydet ja tietämättömyyden esimerkit kannustavat siihen, että on kehitettävä resurssien varaukseen liittyvä tietojärjestelmä, joka on kaikkien käytössä. Esimerkiksi Sotkamossa järjestettiin metsäalan aikuiskoulutusta ja valitettiin kun ei ollut riittävästi alan välineistöä, kun samaa aikaan viereisessä hallissa lojui hyllymetreittäin erilaisia alan laitteita ja koneita käyttämättömänä. Kukaan ei vain ajatellut kysyä toisiltaan, olisiko näille ehkä juuri teillä käyttöä, meillä ei.

Haastatteluissa tuli jonkin verran esille eri yksikköjen tietotekniikan opetusvälineistöjen riittämättömyys ja epätietoisuus käytettävissä olevista resursseista. Tähän puutteeseen olisi selkeästi luotavissa tietojärjestelmäpohjainen ratkaisu, resursseja on todella paljon ja uutta voidaan tarvittaessa hankkia, kunhan sitä osataan etsiä tai ehdottaa yhteisellä foorumilla, jolloin tieto uusista ratkaisuista olisi samanaikaisesti koko organisaation tiedossa.

Opettajien yhteiselle resursoinnille on esitetty kappaleessa 9.5 omia näkökulmia, tällä hetkellä opetussuunnitelmaperusteisen ja aikuiskoulutuksen virkaehtosopimukset poikkeavat toisistaan niin paljon, että niiden yhteensovittaminen ja joustava käyttö ristiin koko organisaatiossa on ehkä vaikeimmin ratkaistava ongelma, johon tämän työn puitteissa ei ole tarkoituksenmukaista etsiä ratkaisua. Työtä asian eteen on kuitenkin tehtävä, muutoin jakautuminen kahteen eri "leiriin" samassa organisaatiossa vain korostuu ajan kuluessa. Jo nyt on olemassa esimerkkejä, jossa sama opettaja saa eri palkan pitämistään tunteista riippuen siitä, minkä rahoituspohjan järjestelmälle ne on pidetty.

Tätä on syytä välttää tulevaisuudessa ja etsiä keinot yhdenmukaiseen ja tasapuoliseen toimintaan myös henkilöstön näkökulmasta. On selvää, että joustavuutta tarvitaan tulevaisuudessa yhä enemmän, varsinkin aikuiskoulutuksen asiakkaat vaativat koulutusta silloin kuin se heille sopii. Kainuun ammattiopiston on pystyttävä vastaamaan opiskelijoidensa tarpeisiin päivisin, iltaisin ja viikonloppuisin, eivätkä kesäkuukaudet saa olla este koulutuksen järkevälle järjestämiselle.

7.10 Yhteinen toimintajärjestelmä käyttöön

Jokaisella KAO:n muodostavalla yksiköllä on ollut käytössään oma laatu- tai toimintajärjestelmä. Kajaanin nuorisoasteella järjestelmä on auditoitu ja sertifioitu useaan otteeseen. Järjestelmä saikin ammatillisen koulutuksen valtakunnallisen laatupalkinnon vuonna 2003, mitä voidaan pitää merkittävänä tunnustuksena oppilaitoksessa tehdyille laatuhyönteille. EDUKAI:n omaa, aikuiskoulutukseen suunnattu laatuajärjestelmää kehitettiin vuosina 1999 – 2002, mutta siitä on luovuttu, ja se on nivottu osaksi olemassa olevaa nuorisoasteen järjestelmää, kuitenkin aikuiskoulutuksen erityispiirteet huomioon ottaen.

Haastatteluissa asiaa sivuttiin eri yksiköissä tehdyillä jonkinasteisella pohjatyöllä, mutta käytössä olevaa toiminta- tai laatuajärjestelmää ei haastateltavien yksiköissä ollut kuin yhdellä. Odotusarvo oli se, että Kajaanissa käytössä olevaa voidaan soveltaa myös muille paikkakunnille, muutoin toimintajärjestelmän ydin oli mielestäni haastateltaville yhtä lukuun ottamatta vieras. Sen sijaan kommentoitiin jonkin verran esimerkiksi työn ja organisaatioon opastuksen ja toimintatapojen tuntemattomuutta, juuri tähänhän toimiva toimintajärjestelmä on oikea vastaus.

Laatu- tai toimintajärjestelmän perimmäinen tarkoitus jää ikävä kyllä useimmiten suurelle osalle organisaatiota vieraaksi. Siitä tulisi tehdä sellainen, joka koetaan todelliseksi apuvälineeksi jokapäiväisissä rutiineissa. Esimerkiksi julkisen sektorin paljon käytetyt erilaiset lomakkeet ja niiden ohjeistus ovat todennäköisesti eniten käytetty osa myös KAO:n nykyistä toimintajärjestelmää.

Toimintajärjestelmästä ei saa tehdä liian vaikeaselkoista kaikkine yksityiskohtineen, vaan sen tulisi itse asiassa olla sellainen apuväline, joka annetaan uutena organisaatioon tulevan ihmisen läpikäytäväksi. Hänen tulisi sen avulla pystyä näkemään organisaation yleisimmät toiminnot, niihin liittyvät menetelmät ja osata toimia niiden mukaisesti, mikä vähentäisi ohjaukseen nykyisellään tarvittavaa resurssointia.

Siitä tulee löytyä kuvaus arkipäivän toiminnasta ja henkilöryhmistä sekä heidän tehtävistään organisaatiossa. Pikkutarkat toimintaprosessien kuvaukset jää

useimmiten lukematta, sen sijaan lukija pyrkii etsimään häntä itseään koskevat linjaukset ja menettelyohjeet. Sen pitäisikin pystyä avaamaan organisaation ja sen toiminnan ydinmenetelmät lukijalleen. Koulutuksen moninaisuuden vuoksi aikuiskoulutukseen on edelleen kehitettävä selkeä informatiivista tietoa tuottava laatujärjestelmä minkä tulosten kautta toimintaa voidaan edelleen kehittää ja mahdollisiin ongelmiin pystytään tarvittaessa nopeasti reagoimaan.

Toimintajärjestelmää täytyy muokata sellaiseksi, että se koskee koko henkilöstöä ja siinä on käytössä yhteiset formaatit kaikilla mahdollisilla prosesseilla esimerkiksi lomakkeiden ja menettelyohjeiden muodossa. Olemmehan kaikki saman, ammatillisen koulutuksen tehtävissä ja ydintarkoituksemme on valmistaa ja tuottaa ammatti-ihmisiä työelämän tarpeisiin.

Käytössä oleva Balanced Scorecard pitäisi avata uudelle työntekijälle toimintajärjestelmässä, nyt se jää useimmiten johdon käsittelyn tasolle ja muiden lomakkeiden joukkoon. Toimivan BSC – järjestelmän tulee olla koko henkilöstön aktiivisessa tarkastelussa ja kehityksen kohteena ja siihen on saatava vaikuttaa.

Oulun seudulla panostettiin liikaa samanlaatuiseen koulutustarjontaan yksiköstä riippumatta painottaen koulutuksen prosesseja. Unohdetaan ehkä se, että mikäli organisaatio toimii BSC tavoitteiden tai vision mukaan, se johtaa automaattisesti laadukkaaseen toimintaan. Laadukas koulutustuote ei synny laatujärjestelmiä lukemalla, vaan kouluttajan korvien välissä yhdistettynä oikealla tavalla käytössä oleviin resursseihin. Oppilaat eivät ole kiinnostuneet laatujärjestelmästämmme, vaan he arvioivat jokaista koulutuspäiväänsä osana omaa kehittymistään vastaamaan työelämän tarpeita. Mikäli toimiva järjestelmä edesauttaa oppijoita suunnitellulla tavalla, se vastaa tarkoitustaan.

8 AMMATILLISEN KOULUTUKSEN KEHITYSTYÖ JA TULEVAISUUS HALLINTOKOKEILUN AIKANA

Ammatillinen koulutus toimii Kainuun maakunta – kuntayhtymässä omistajan tahdon mukaisesti liikelaitosmuodossa. Se rahoittaa toimintansa nykyisen rahoitusjärjestelmän ollessa voimassa maakuntavaltuuston sille osoittamalla rahoituslain mukaisilla yksikköhintatuloilla ja maksullisen palvelutoiminnan tuotoilla.

8.1 Ammatillinen koulutus Kainuun maakunta - kuntayhtymässä

Lähtökohtana ammatillisen koulutuksen järjestämiselle ja toimintojen kehittämiseksi ovat seuraavat linjaukset ja tavoitteet (Tuominen, 2004):

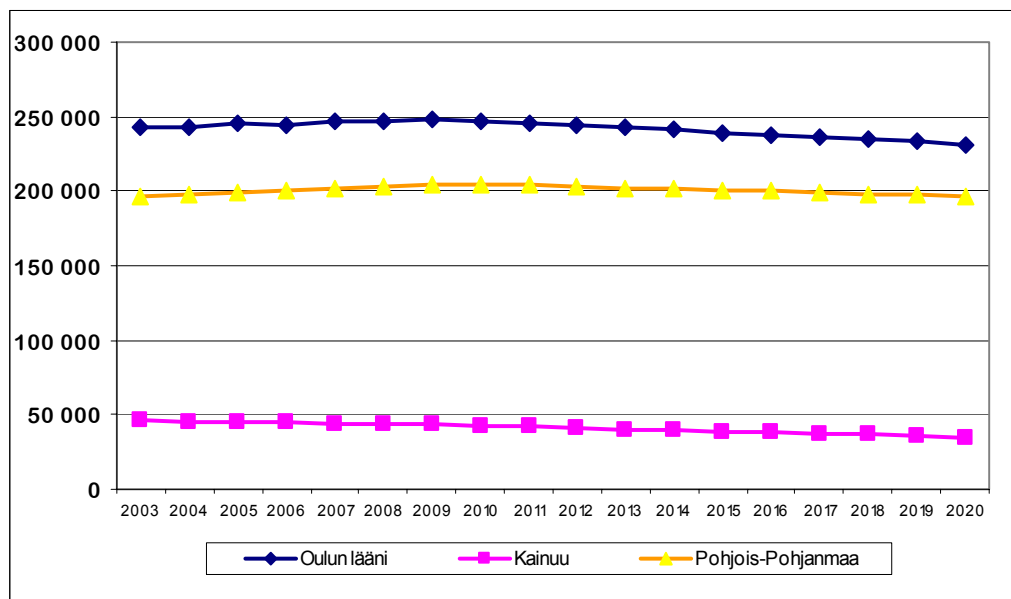
- maakunnan ammatillisen koulutuksen yhtenäisellä ylläpitotarkistuksella muodostetaan yksi, liikelaitosmuodossa toimiva ammatillinen oppilaitos
- parannetaan koulutuksen tuloksellisuutta
- toteutetaan opetusministeriön linjauksia ammatillisen koulutuksen organisoinnista ja varmistetaan koulutuksen kehittyminen myös tulevaisuudessa
- laadunvarmistuksen ja yhteisen toimintajärjestelmän avulla luodaan maakunnan eri toimipisteisiin yhteiset toimintamenettelyt suhteessa asiakkaisiin, työelämään ja ympäröivään yhteiskuntaan
- tuloksekkaasti toimiva ammatillinen koulutus muodostaa keskeisen maakunnallisen menestystekijän
- koulutus- ja kehittämispalveluja tuotetaan elinkeino- ja muun työelämän tarpeisiin, jolloin otetaan huomioon elinikäisen oppimisen vaatimukset sekä

ammattillisen koulutuksen yhteiskunnalliset tehtävät ja koulutuksen saavutettavuus

- hallintokokeilun koulutustoimialalla on asiantuntijavastuu maakunnan ammatillisen koulutuksen koulutustarpeiden ennakointitehtävissä
- ammatillinen koulutus tukee osaltaan kuntien elinvoimaa koulutus- ja kehittämistoiminnallaan
- lukiot ja ammatillinen koulutus muodostavat toisen asteen koulutuksen toimivan kokonaisuuden opetustarjonnassa ja yhteistyössä
- Kajaanin ammattikorkeakoulu ja muu maakunnassa toteutettava ammatillinen koulutus toimivat tiiviissä yhteistyössä Kainuun ammattiopiston kanssa
- ammatillisen koulutuksen investoinnit suunnitellaan tasapuolisesti tarvetta ja resursseja vastaavasti.

8.2 Tarvitaan oikeaa ennakointia

Kainuun väestössä tapahtuvat rakenteelliset muutokset on tunnistettava ja niiden mukanaan tuomiin muutoksiin on varauduttava realistisesti ja tosiasiat tunnustaen. Ammatillisen koulutusjärjestelmän on huomioitava vähenevä väestö ja työvoimaan kohdistuvat muutokset. Kainuussa työmarkkinoille tuleva ikäluokka on jo nyt pienempi kuin eläkkeelle siirtyvä ikäluokka, miksi siis suuri työttömien määrä (noin 7000) ei riitä vastaamaan yritysten ja yhteisöjen tarpeita?



Kuva 8. 24 - 64-vuotiaiden väestöennuste Oulun läänissä, Tilastokeskus

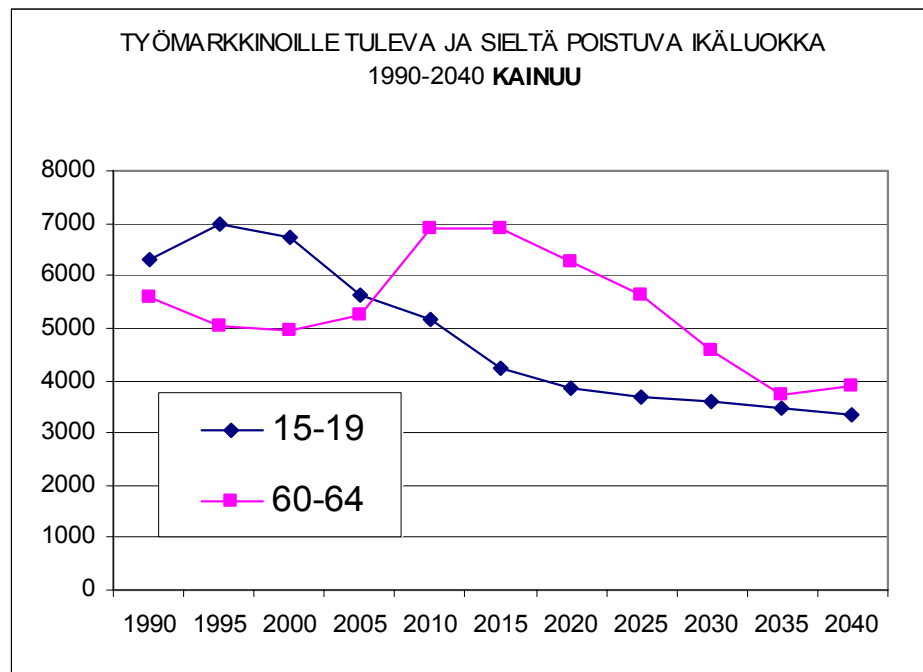
Kuten kuvasta 8 voidaan todeta, vähenee aikuisväestön määrä ennusteen mukaan maakunnassamme tasaisesti vuosi vuodelta. Tämä johtaa suoraan siihen yhtälöön, että tarjolla olevista työpaikoista tullaan käymään kilpailua, jossa ei etsitä enää parasta, vaan monipuolisinta osaajaa. Yritykset kiinnittävät huomiota entistä enemmän hakemansa henkilön monipuoliseen osaamiseen ja sosiaalisen kanssakäymisen taitoihin, etsitään ja palkataan ”hyvä tyyppiä”.

Työttömyys Oulun läänissä on laskenut viime vuosina, mutta on edelleen koko maata korkeampi, erityisesti Kainuussa. Oulun läänissä myös nuorten osuus työttömistä on keskimääräistä suurempi.

Aikuisväestöstä (25 - 64-vuotiaat) perusasteen jälkeistä tutkintoa vailla olevia on Kainuussa 28 % ikäluokasta, joka on huomattavasti muuta maata heikompi. Puhutaan siis useasta tuhannesta työssä olevasta ihmisestä joiden työn muutokset ja ylipäänsä työpaikkojen säilyminen tulevaisuudessa edellyttävät alueemme ammatilliselta aikuiskoulutukselta jatkuvaa kehitystä ja osaamisen kehittämisen substanssia ja sen siirtoa työelämän käyttöön. On kehitettävä menetelmät, joilla tunnistetaan osaamisen tyhjiöt ja pyrittävä ennakoimaan yhdessä työelämän kanssa tulevat tarpeet. Hitaasti toimien jäämme auttamatta junasta, on oltava aktiivinen ja toimittava avoimesti yhteisillä foorumeilla työelämän kanssa.

Kainuun alueen suurin poikkeavuus muuhun Suomeen nähden on harva-asutus ja alkutuotantoon painottunut elinkeinorakenne. Eniten työllistäviä toimialoja Kainuussa ovat tätä kirjoitettaessa yhteiskunnalliset palvelut, teollisuus sekä kauppa, majoitus- ja ravintolatoiminta.

Ovatko nämä selkeästi uusia mahdollisuuksia antavia aloja? Eivät, sillä itse itsemme palvelen emme kuitenkaan voi tulevaisuutta rakentaa, vaan alueelle on saatava syntymään uuden osaamisen tuottamaa yritystoimintaa ja työpaikkoja. On aivan selvää, että väestön ikääntyminen lisää käytännössä veroeurojen kohdistamista tulevaisuudessa palveluihin, jos työntekijöiden määrä jatkaa vähenemistään, kuka rahoittaa lopulta tarvittavat palvelut esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla.



Kuva 9. Työmarkkinoiden ikäennakointi, Oulun lääninhallitus.

Oulun läänissä väestörakenne muuttuu siten, että nuorten ikäluokat vähenevät ja vanhuusväestön osuus kasvaa. Ikääntymisen seurauksena Kainuun työllisistä poistuu vuosien 2001 - 2015 aikana 44 % (n. 13 000). Samaan aikaan myös uusien työpaikkojen määrän odotetaan kasvavan. Kainuussa tavoitellaan 1 500 uuden työpaikan syntymistä vuoteen 2015 mennessä. Pohjois-Pohjanmaalla ja Kainuussa työpaikkojen määrän odotetaan lisääntyvän sosiaali- ja terveystyössä, tekniikan suunnittelu-, johto- ja tutkimustyössä sekä tekniikan asiantuntija- ja työnjohtotyössä. Myös myynti- ja opetustyöhön avautuu uusia työpaikkoja. Kainuussa lisääntyy edellisten lisäksi myös liikennetyö (Oulun lääninhallitus, 2005).

Alueellisen ennakkoinnin tavoitteena tulee olla tarjota lähtökohtia alueiden ja kuntien strategiselle ja kokonaisvaltaiselle toimenpidesuunnittelulle ja näin tehostaa suunnittelua. Tulevaisuutta muokkaavia kehityskulkuja koskeva tieto on hajautunut yhteiskunnassa niin laajalle, ettei yksittäinen organisaatio voi sitä kaikkea hankkia. Siksi alueellisessa ennakkoinnissa korostuvat tulevaisuudessa yhä enemmän verkostoituminen tiedon saatavuudessa. Tämä edellyttää oppilaitoksilta tiiviimpää yhteistyötä tulevaisuudessa kaikki alueemme toimijat mukaan lukien.

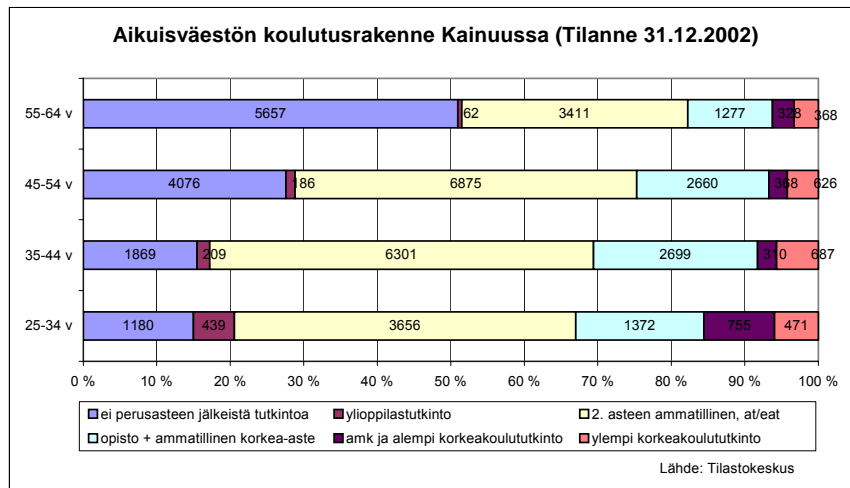
8.3 Innovatiivisuuden lisääminen aluekehityksen kärjessä

Ammatillisen koulutuksen uusien tuotteiden kehitykseen tulee panostaa huomioiden erityisesti maakunnassamme eläkkeelle jäävien jättämä osaamistyhjiö. Hoiva- ja rakennusala ovat esimerkkejä palvelualoista, joihin tulevaisuudessa on tulossa työllistävyttä rakennemuutoksista johtuen. Käsillä tekemisen osaamista ei voida siirtää halvan tuotannon maihin. Tämä on syytä huomioida myös ammatillisen koulutuksen perustuotantjärjestelmässä, ja kehitettävä ennakoitavissa olevia osaamisen tarvepisteiden mukanaan tuomaa koulutustarjontaa ja luotava puitteet koulutuksen jatkumolle.

Oulun läänissä toisen asteen ammatillisen perustutkinnon suorittaneita on suhteellisesti enemmän kuin maassa keskimäärin. Alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita on puolestaan vähemmän, varsinkin Kainuussa.

KESU:n mukaan koulutusjärjestelmän keskeinen kehittämiskohde on aikuisväestön koulutusmahdollisuuksien parantaminen ja tätä kautta osaava ja korkean sivistystason omaava väestö tuo mukanaan tuoma alueellisen hyvinvoinnin perustan. Hallintokokeilun ammatillisen koulutuksen järjestelyissä on syytä perehtyä erityisesti siihen, kuinka saadaan luotua pysyvä, alueellinen järjestelmä aikuisten joustavalla, koko työelämän jatkuvalle kehittymiselle.

Sen tulee sisältää mahdollisuuden oppijan niin halutessa suorittaa myös ylempiä tutkintoja, nuorison varaan ja määrään ei voida tutkintoasteen kehittymistä pelkästään jättää, vaan suurin tyhjiö on selkeästi aikuisten puolella. Korkeakoulutus tuo mukanaan yritystoimintaa ja myös niitä tarvittavia tuotannollisia työpaikkoja.



Kuva 10. Kainuun aikuisväestön koulutus rakenne, Tilastokeskus.

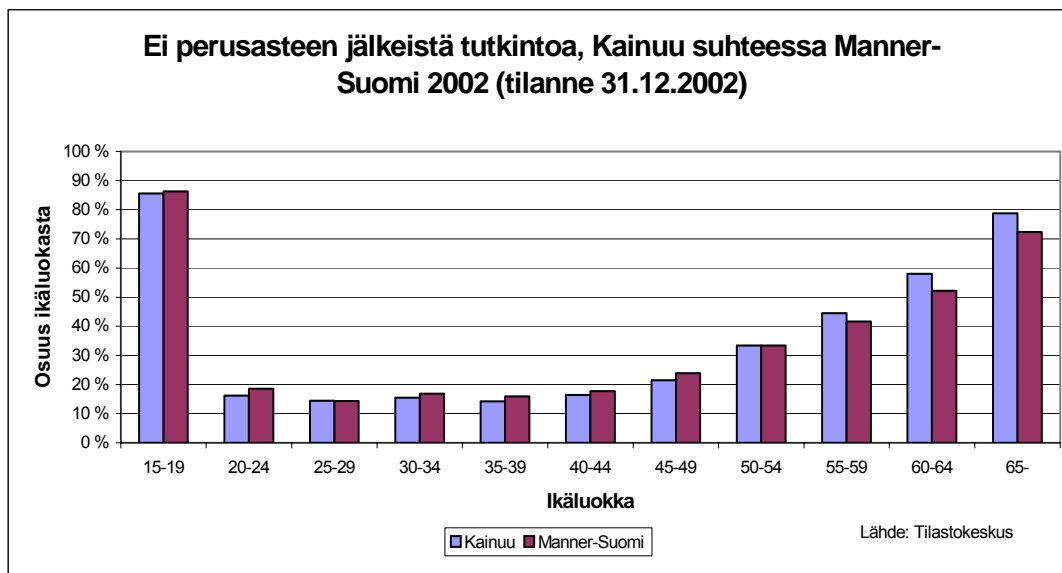
Alueellinen innovaatioympäristö on äärimmäisen tärkeä tukijalka yritysten uudistumisen ja globaalissa ympäristössä toimimisen instrumenttina. Kuten kuvasta 10 voidaan todeta, on korkeakoulututkinnon suorittaneiden määrä Kainuussa muuta maata vähäisempi, ja alueen innovaatioympäristön muotoutumisella on lyhyt historia, jonka takia se on selkeästi vielä jäsentymätön.

Näkykö tämä siinä normaalissa ajattelutavassa, jossa alueellinen innovaatiojärjestelmä mielletään korkeakoulujen tiede- ja teknologiakehittäjien ”pumpuksi”, joka pumpkaa tietoa ja osaamista toimintaympäristönsä tarpeisiin? Mielletäänkö Kainuu ei - innovatiiviseksi alueeksi, koska täällä on vähemmän korkeakoulutaustalle perustuvaa osaamista? Tästä syystä on ammatillisen koulutuksen ja nimenomaan aikuiskoulutuksen profiloiduttava selkeämmin osaamistarpeiden täyttäjäksi myös koulutuksen järjestämisen osajana, jolla on rahoitus, infrastruktuuri ja muut tarvittavat instrumentit olemassa, ne on vain saatava oikeaan käyttöön.

Ammatillisen koulutuksen tuleekin ottaa tukevampi ote aluekehitykseen maakunnassamme, mutta yhteistyössä muiden toimijoiden, ensimmäiseksi ammattikorkeakoulun kanssa. Alueemme innovaatioympäristö muodostuu konvergenssista, jossa ovat osapuolina koulutus, tutkimus, yritykset, rahoittajat ja elinkeinoelämän tukitoimet. Alueelta puuttuu yhteinen tavoitetila ja toimijat keskittyvät liikaa oman ”tonttinsa” vartiointiin.

Olisiko ammatillinen koulutus ja osaamisen kulminoiminen ammatillisiin tavoitteisiin esimerkiksi uuden, maakunnallisen koulutusputken muodossa mahdollinen yhdentävä tekijä? Kainuun oppilasmäärät vähenevät vääjäämättä seuraavan 10 vuoden aikana vähintään 25 %, meille kaikille koulutuksenjärjestäjille tämän tulee olla tekijä, joka huomioidaan ja tarjotaan sellaisia mahdollisuuksia toisen asteen koulutuksesta aina tiedekorkeakoulutukseen saakka, joka ei jätä yhtään ikäluokkaan kuuluvaa ulkopuolelle, meillä ei ole siihen varaa.

Ammatillisen koulutuksen on oltava tukemassa alueen yritysten kehityksen mukaista osaamistarvetta, ja sen on tuotettava riittävästi osaamispääomaa oppijalleen myös korkeamman asteen opintojen suoritusta varten. Työelämästä saadut kokemukset vaikkapa sähköalan perusopinnot suorittaneesta oppijasta, joka on jatkanut muutaman työelämävuoden jälkeen ammattikorkeakoulututkinto tasolle, ovat rohkaisevia.



Kuva 11. Perusasteen tutkinnon suorittaneet Kainuussa ikäluokittain, Tilastokeskus.

Ammatillisen osaamisen tuntevia ja sitä arvostavia johto- ja suunnittelutason tehtäviä tullaan tarjoamaan myös tulevaisuudessa esimerkiksi julkisella sektorilla maakunnassamme. Tästä syystä on tärkeää tarjota väestölle mahdollisuuksia nousta matalan tuottavuuden aloilta ylemmille tutkintotasoille, kuvasta 11 ilmenee, että työtä Kainuussa riittää. On myös syytä miettiä yhdessä työelämän kanssa keskitason työnjohdon vaatimuksia ja sitä, voisiko erikoisammattitutkinto vastata entistä opistotason osaamista, ja näin saada mahdollisesti vastaus viime vuosina ilmenneeseen keskijohdon työvoimatarpeeseen.

Globaalissa yhteiskunnassa osaamisen tarpeiden painopisteet saattavat muuttua hyvinkin nopeasti, vaikkapa ICT -alaa esimerkkinä pitäen. Tämä asettaa tämän vuosituhannen ammatilliselle koulutukselle aivan uusia haasteita. Se ei saa betonoitua tiettyihin ennakoasetelmiin ja valmiiksi luotuihin, vuosikymmeniksi arvioituihin opetuksen painopisteisiin, vaan tarvitaan joustavuutta, kehityshakuisuutta ja ennen kaikkea ajanmukaista osaamista ja sen tiedostamista. Alueellisen vaikuttavuuden parantaminen ja resurssien käytön tehostaminen korostuvat edelleen.

KESU:n mukaan globaali työnjako ja nopea teknologinen kehitys luo yhteisvaikutuksena tilanteen, jossa ammatteja ja työpaikkoja häviää ja syntyy yhä kiihtyvämässä tahdissa. Tämä on huomioitava trendi, ja edellyttää oppimisen muuntautumiskykyä, joustavuutta ja nopealiikkeisyyttä koko alueen koulutusjärjestelmältä. Alueen ammatillinen osaaminen on osa sen menestymisen edellytyksiä, ja tästä syystä ammatillisen opetuksen kehittäjät ja eteenpäin viejät voivat olla ylpeitä itsestään, olemme tärkeä osa maakuntamme hyvinvointia ja sen tulevaisuutta.

8.4 Työelämä- ja yrityslähtöisyys ammatillisessa koulutuksessa

Asiantuntijat ovat ennustaneet, että työelämä muuttuu seuraavan kymmenen vuoden kuluessa enemmän kuin viimeksi kuluneen viidenkymmenen vuoden aikana yhteensä. Koulutuksessakin on varauduttava siihen, että ns. ammattilaisella on vasta perusvalmiudet tehdä monia eri työtehtäviä.

Kukaan meistä ei osaa sanoa, mitä työelämä 20 - 30 vuoden kuluttua tarjoaa, on lähdeittävä siitä, että koulutuksessa annetaan riittävät ammatilliset valmiudet ja sosiaalisen kanssakäymisen taidot toimia työmarkkinoilla. Lopullisen ammattitaidon hiominen jää työelämäkokemuksen ja mahdollisesti tulevaisuudessa hyödynnettävän aikuiskoulutuksen varaan.

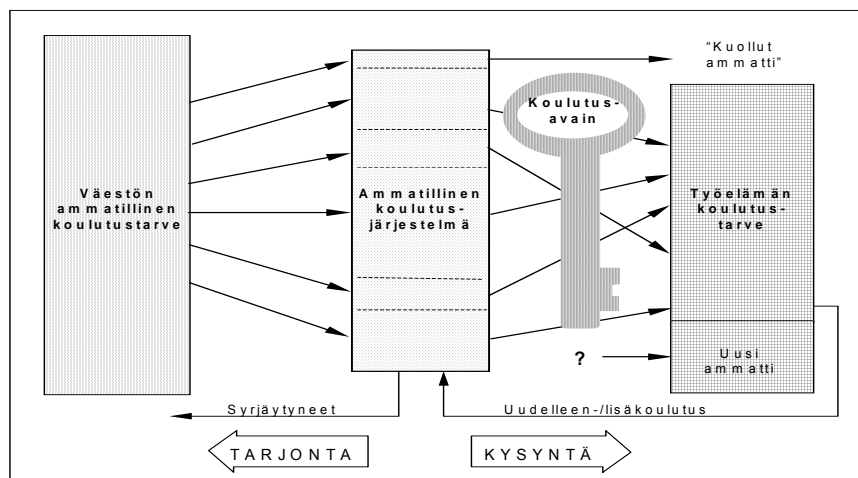
Oman koulutusalanensa erityistaitojen lisäksi opiskelijat pitää saada oppimaan oppimisen taitoja sekä kaikkiin ammatteihin kuuluvia yleisiä valmiuksia. Tämän päivän työtehtävissä vaaditaan tietotekniikan vahvaa perusosaamista, monipuolisia kommunikaatiotaitoja ja ryhmätyöskentelyn vaatimia sosiaalisia taitoja sekä valmiuksia yrittäjyyteen.

Tarjolla olevat kehitysmahdollisuudet muodostavat merkittävän tekijän alueen ihmisten yleisen hyvinvoinnin lisääntymisessä millä on positiivisia heijastusvaikutuksia yksilötasolla sekä aikuisiin että myös lapsiin ja nuoriin. Asetettu tavoite on vaativa, koska elinkeinoelämän kilpailun kiristyessä sekä kansallisella että globaalilla tasolla myös koulutuksen painotuksia valittaessa on oltava hyvä business-vainu lupaavista tuotealueista, ihmisten tulevaisuuden tarpeista sekä niiden asettamista vaatimuksista koulutukselle (Oulun läänihallitus, 2005).

Aikuiskoulutuksen vaikuttavuus ainakin lyhyellä aikavälillä on huomattavasti tehokkaampaa kuin mitä nuorisoasteen koulutuksen. Työelämä kehittää jatkuvasti osaamistaan pysyäkseen kilpailukyvyyn säilyttävässä muutoksessa mukana. Tämä kehitys vaatii aikuiskoulutuksen menetelmien kehittämistä erityisesti sähköisillä opetustuotteilla ja niiden hallinnalla. Erityisosaaminen voi olla jonkin koulutustuotteen käytön hallintaa, ei itse substanssia, oppimisen sisäistäminen jää oppijalle, kouluttaja toimii oppimisen työkalujen koordinoijana, menetelmien edistäjänä ja oppimistuotteiden markkinoijana.

Valtakunnallisten sekä alueellisten ennakointijärjestelmien kautta pyritään saamaan arvioita sekä ennusteita työvoimatarpeesta. Näiden ennusteiden pohjalta alle viiden vuoden tarkasteluvälillä päästään kohtuullisen tarkkaan arvioon osaamistarpeista. Pitempää aikaväliä tarkasteltaessa ennakoitien tarkkuus heikkenee jo pelkästään tilastollisista syistä. Lisäksi erilaisten sykäyksittäin tapahtuvien rakennemuutosten ja

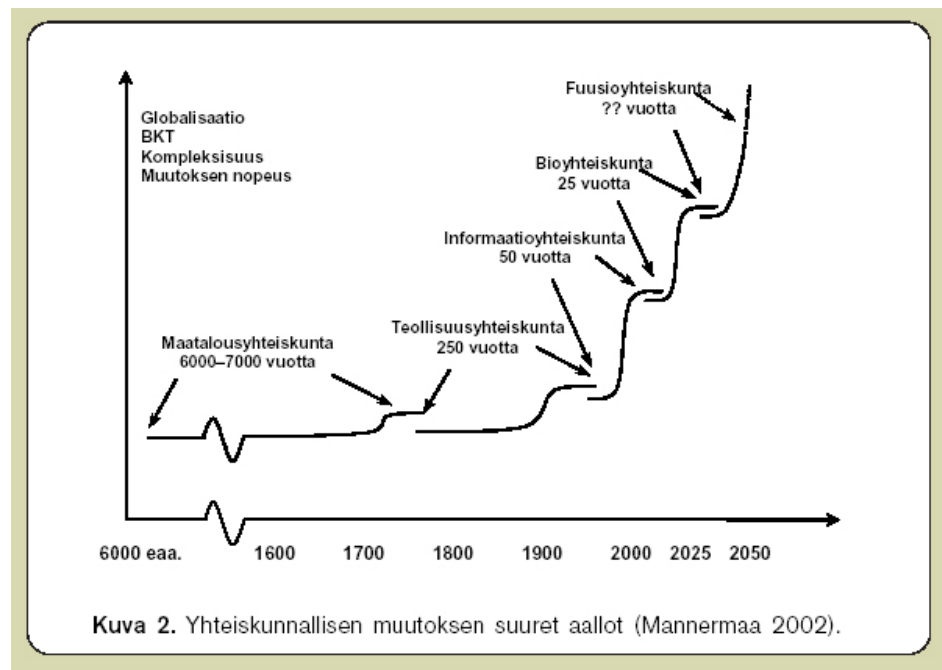
uusien ammattien syntyminen myötä osa ammateista on sellaisia, joita ei nykyisten lähtöarvojen kautta voi edes ennakoida.



Kuva 12. Laskennallisen koulutustarpeen perusmalli (Kainuun ammatillisen koulutuksen neuvottelukunta, 2000).

Siinä vaiheessa kun lähdetään arvioimaan koulutusalojen ja ohjelmien muutostarpeita, yksi lähtökohta on uuden koulutuksen vaatimat henkilöstön osaamisinvestoinnit sekä uuden koulutuksen vaatimien koneiden, laitteiden ja tilajärjestelyjen vaatimat infrastruktuuriin sijoitettavat investoinnit. Investointien kannattavuuden ratkaisee uuden koulutuksen "käyttöikä" suhteessa investointien laskennalliseen poistoaikaan. Investointien kannattavuuslaskennassa tulee huomioida etenkin teknisten investointien käyttömahdollisuudet myös muussa koulutuksessa.

Seuraavassa kauppatieteiden tohtori Mika Mannermaan tekemässä ennusteessa kuvataan nykyisen informaatioyhteiskunnan muuttuvan lähivuosina kohti bioyhteiskuntaa. Mitä se muutos tarkoittaa ammattirakenteeseen, on vielä arvoitus.



Kuva 13. Yhteiskunnallisen muutoksen suuret aallot Mika Mannermaan mukaan (OPM, Avainteknologiat ja tulevaisuus, 2003).

8.5 Opetustyö vaatii panostamista aikuispedagogiikkaan tulevaisuudessa

Ammatillinen opetus on muuttunut. Enää ei voida keskittyä pelkästään ammatillisten taitojen opettamiseen, muu kasvatuksellinen ja sosiaalinen ohjaus on enenevässä määrin osa arkipäivän opetustyötä. Opettajan on oltava valmis kohtaamaan erilaisessa elämäntilanteessa olevia opiskelijoita. Huolimatta siitä, että oppilaitokset panostavat erillisiin opiskelijahuoltopalveluihin, opettaja on se ensimmäinen henkilö, joka arkipäivän opetustilanteessa kohtaa opiskelijan. Tämä johtaa siihen, että opettajilta edellytetään yhä monipuolisempia pedagogisia ja didaktisia taitoja.

Aikuiskoulutukseen osallistuvien yksilölliset tarpeet kasvavat jatkuvasti ja menetelmiä monipuoliseen osaamisen tunnistamiseen kehitetään koko ajan, ammattitaito ja osaamisen tunnustaminen erotettuna koulutusprosesseista tarkoittaa, että homogeenisia opetusryhmiä ei enää juurikaan ole. Tämä edellyttää aikuiskoulutuksen järjestelmiltä ja kouluttajilta uudenlaisia valmiuksia, sillä opiskelijoiden erilaisista elämäntilanteista johtuen on pystyttävä tarjoamaan

opiskelijoille joustavia opiskelumuotoja. Perinteisten opetusmenetelmien laajentaminen joustavimmiksi on kohderyhmän moninaisuuden takia välttämätöntä.

Opettajien ammatillisesta osaamisesta on pidettävä huolta. Työyhteisöissä muuttuvat välineet, materiaalit ja toimintatavat jatkuvasti. Työssä oppimisjaksoilla opettajat ohjaavat opiskelijaa aiempaa enemmän yhdessä työelämän edustajien kanssa. Opettajien osaamista uusiin menetelmiin on ylläpidettävä jatkuvalla koulutuksella.

Uusiin opetusteknologioihin perustuvat menetelmät, kuten virtuaaliopetus parantavat opetuksen saavutettavuutta, erityisesti pitkien etäisyyksien maakunnassamme. Opettajien verkko-oppimiseen opettamisen taitoja ja osaamista tulee lisätä selkeästi nykyisestä. Toki on muistettava myös se seikka, että tässäkin aika tekee omaa työtään väijäämättä, eri opettajasukupolvilla on luontaisesti omat menetelmät käytössään, eikä paluuta entiseen ole.

Sähköisen viestinnän mukanaan tuomien etujen tiedostaminen on tärkeää, mutta siihen ei voida ketään pakottaa. Edut tiedostavat opettajien lisäksi myös oppilaat, jotka suorastaan vaativat erilaisten uusien oppimisympäristöjen mukanaan tuomaa joustoa ja paikasta riippumattomuutta osana omaa oppimisprosessiaan.

Aikuinen opiskelija on hyvin laatu tietoinen ja tietää mitä koulutukseltaan haluaa. Hän hakeutuukin koulutukseen sen haluttavuuden ja hyödyn johdosta. Ammatillisen aikuiskoulutuksen odotetaan avaavan uusia mahdollisuuksia työelämässä (uusi ura, palkka, oman työn kehittämien ja mielekkyys). Yksittäisellä opettajalla ja aikuiskoulutustuotteen kehittäjällä on vielä suurempi vastuu ja kehittämismotivaatio kuin nuorten koulutuksessa, mikä on syytä tiedostaa aikuiskoulutuksen opettajien keskuudessa (Oulun läänihallitus, 2005).

Viime vuosina on pystytty projektien kautta tarjoamaan opettajille 2 kuukauden mittaisia työssä oppimisjaksoja, jotka ovat edesauttaneet opettajien ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ajantasaisena. Tätä prosessia on syytä jatkaa tulevaisuudessa.

Tuoreimmat elinkeinoelämän terveiset pääkaupunkiseudun kauppakamarien muodossa suorastaan vaativat opettajille työelämän jaksoja, joita OAJ ei tuoreeltaan tyrmää, niiden mahdollisesta pakollisuudesta keskustellaan vielä kuluvan vuoden aikana. Tämä on mielestäni hyvä suuntaus, on vaikeaa opettaa ammattilaisia yritysten tarpeisiin, ellei tiedä, mitä työelämä todella nykyaikana on, ja kuinka monipuolisia tämän päivän ammattien mukaiset tehtävät ovat. Se antaa toteutuessaan uusia näkökulmia ja uskon että myös oppilaiden mielenkiinnolla odottamaa sisältöä opetukseen.

8.6 Aikuiskoulutuksen aluekehitysvaikutuksen ilmentyminen Kainuussa

Muuttotappioalueilla koulutukseen ja aikuisten tulevaisuuden tekemiseen liittyy myös paljon inhimillisiä, itse koulutuksen osaamisen tuottamisen substanssin ulkopuolella olevia näkökulmia, jotka liittyvät esimerkiksi oppijoiden elämän tilanteeseen ja passiivisuuden torjuntaan. Tulevaisuudenuskon luominen ja osana yhteiskuntaa yleensä oleminen ja siihen opettaminen on koulutuksen keskeinen tehtävä varsinkin muuttotappioalueilla, joissa myös syntyvyys on alhainen. Myös KESU:n mukaan kansalaisten sosiaalisesta yhteenkuuluvuudesta ja tasa-arvosta on huolehdittava ja vahvistettava kansalaisyhteiskunnan toimintaedellytyksiä.

Maakuntien kannalta koulutuksen suhde elinkeinorakenteeseen ja työllistymiseen on ennakoitava alueilla tarkemmin kehittämisalaja tukevaksi. Lähtökohtana on paikallistasolla tehtävä koulutustarpeiden ennakointi erilaisten toimenpidemallien kautta sekä toisaalta valtakunnan ja jopa kansainvälisellä tasolla tehtävä ennakointi, jota mm. eri ministeriöt ja tutkimuslaitokset välittävät alueen ennakointi- ja koulutussuunnittelutyötä tekevien käyttöön. Yhteistyön on oltava koordinoitua sekä elinkeinoelämän kanssa että viranomaisten ja koulutuksen tarjoajien kesken. Aluekehitysvaikutus on nähtävä sekä institutionaalisilla osallistumisilla että omaehtoisella kansalaisten eturyhmien osallistumisella (Oulun lääninhallitus, 2005).

Kainuun hallintokokeilu antaa maakunnan toimialoille nyt ensimmäistä kertaa mahdollisuuden tehdä todellista yhteistyötä työvoima- ja opetushallinnon rahoitusresurssien puitteissa. Maakunnan kehittämISRaha on noin 40 miljoonaa ja

muu elinkeinopoliittinen rahoitus noin 12 miljoonaa euroa, se on yhteensä yli 600 euroa jokaista Kainuulaista kohden vuodessa.

Alueellisten toimijoiden yhteistyötä aikuiskoulutuksessa on välttämätöntä tiivistää taloudellisuuden ja tehokkuuden parantamiseksi. Työvoimahallinnon roolia tulee muuttaa enemmän neuvovaksi, osaamisen ja kehittämisen substanssin asiantuntijaksi kehittämällä aktivoimista ja syrjäytymistä ehkäiseviä menetelmiä.

Massakouluttamisen sijaan on panostettava opiskelun ohjaukseen, henkilökohtaistamiseen ja ammatillisen tutkinnon suorittamiseen, koska tutkinnon suorittaneet voivat dokumentoidusti osoittaa tietyn osaamistason työmarkkinoilla ja heillä on myös mahdollisuus hakea töitä laajemmilta alueilta. Työttömien tietotaidon ja osaamisen ylläpidon tulee perustua työmarkkinoilla ennakoituihin muutoksiin ja koko koulutustarjonnan tulee olla avoin myös heille (Oulun lääninhallitus, 2005).

Maakunnan koulutuksen suunnittelussa on otettava huomioon entistä enemmän alueellisiin eroihin pohjautuvat osaamiskeskittymiin liittyvät painotukset, joita mm. alueiden työllisyysstrategioissa tuodaan esille. Koulutuksen on tuettava alueellista erikoistumista. Ovatko Kainuun maakuntaohjelman osaamisen kehityskärjet loppuun saakka mietittyjä? Ovatko Wood, Measure, Snow- ja Seniorpolikset vain muualta matkittuja esimerkkejä ilman todellista alueellista tahtotilaa. Pitäisikö vihdoinkin kehittää jotain ihan Kainuulaista, nyt meillä on siihen mahdollisuus.

Resursseja tulee kehittää alueella vallitsevan todellisen kysynnän mukaisesti kasvattamaan osaamispääomaa uuden tiedon avulla. Elinkeinoelämän keskusliiton arvion mukaan koko maassa tarvitaan 10 – 15 seuraavan vuoden aikana 150 000 uutta henkilöä teollisuuteen ja 100 000 rakentamiseen, palvelusektori on kuitenkin kaikkein nopeimmin kasvava alue, joka tarvitsee jopa 700 000 uutta työntekijää. Palvelujen saatavuutta ei voida varmistaa ilman seudullista yhteistyötä, joka vaatii aluestrategian jäntevöittämistä nyt niin sirpaleisella kentällä (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2004).

Maakuntamme kehityksen kääntäminen ei todellisuudessa ole rahasta kiinni, sitä on tulossa riittävästi, tahto ja uskallus tehdä muutoksia, valita ja priorisoida asioita

puuttuu. Kainuu on esimerkiksi kuulunut EU:n 1-ohjelma rahoituksen piiriin vuosina 2000 – 2004, rahaa on tullut vuosittain noin 22 miljoonaa euroa, mitä niillä on saatu aikaan?

Rahojen käyttöön tulee kiinnittää tulevaisuudessa entistä enemmän huomiota ja arvioitava toiminnan tuloksellisuutta, myös ulkopuolisten toimijain taholta. Hallintokokeiluun tulee luoda ilmapiiri joka tähtää siihen, että aluekehityksen mukanaan tuoman hyvinvoinnin perusteella tulemme toimeen ilman ulkopuolista kehitysaluetukea.

Tavallisesti yhteiskunnassa vallitseviin lakeihin kuuluu, että markkinatalouteen liittyy normaali kilpailu, joka sisältää myös epäonnistumisen ja toisaalta huikaisevien menestystarinoiden synnyn mahdollisuuden. Kainuussa on esimerkkejä molemmista, kehityksen suunnan voi muuttaa vain maakunta itse, työtä on siis vielä tehtävänä kaikilla toimialoilla.

Aluekehityksen haasteena koulutusorganisaatioille on tarjota kansainvälisesti kilpailukykyistä koulutusta erikoistumisaloilla eri koulutusasteilla. Aikuiskoulutuksella on tässä vahva rooli ja mahdollisuus toimia alueiden työvoiman osaamista ja saatavuutta vahvistavana tekijänä. Osaamisen kehittäminen ei aina ole koulutusta, vaan se on nähtävä paljon laajempina työn ja toiminnan kautta oppimisena.

Järjestelmät eivät tällä hetkellä tue erilaisten oppimisen kehittämismuotojen käyttöä, eivät myöskään rahoitusjärjestelmät. Ammattikorkeakoulujen tarjoamia mahdollisuuksia ei tunneta vielä riittävästi elinkeinoelämässä eikä koulutuksenkaan piirissä. Yliopistojen kolmannen perustehtävän selkeyttäminen on tarpeen sekä korkeakoululaitoksen sisällä että yliopistojen ja ministeriöiden välillä (Oulun lääninhallitus, 2005).

Aluepolitiikka on vaikuttanut osaamiskeskusten määrään maassamme, joka on suuri. Tulevaisuuden menestys piilee erikoistumisessa, Kainuunkaan ei kannata pyrkiä tarjoamaan ”vähän kaikkea kaikille” vaan valittava selkeät johdonmukaiset linjat, joihin pyritään yhdessä ja yhdentyvässä Euroopassa, jossa KESU:n mukaan aikuiskoulutus on Unionin koulutuspolitiikan painopiste.

9 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN KESKEISET TULOKSET

Haastattelututkimus ja benchmarking työ ovat antaneet monipuolista sisältöä kehittämistehtävälleni. Olen niiden avulla saanut hyvän näkökulman siihen tietämykseen ja olemassa oleviin aikuiskoulutuksen järjestelmiin, joita maakunnassa on käytössä. Vastaavanlaisen organisaation kipupisteet ja esimerkkinä olevat organisaatiotason kuvaukset olen saanut Oulun seudun ammatillisen koulutuskuntayhtymän vertailun kautta.

Keskeiseksi yhteenvedoksi tämän työni pohjalta muodostan seuraavat ydinkohdat:

- aikuiskoulutus tulee keskittymään hallintokokeilun kestäessä Kajaanin seudulle
- koko ammatillisen koulutuksen voimavarat on integroitava yhteiseen käyttöön, niiden järkevä resursointi edellyttää tietojärjestelmien kehittämistä
- maakuntaan on saatava syntymään uuden osaamisen tuottamaa yritystoimintaa, joka tuo mukanaan työpaikkoja
- suurten koulutusvolyymien sijaan on panostettava opiskelun ohjaukseen, osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen ja tutkintojen suorittamiseen
- sähköisten opetusvälineiden käyttöä on tehostettava ja se on integroitava osaksi koko koulutustoimialaa
- uudet organisaatiomallit on otettava käyttöön ja mietittävä osaamiseen pohjautuvaa alojen omistajuutta ja vastuuta.

Olen katsonut Kainuun ammatillisen koulutuksen kehitystä erittäin hyvältä näköalapaikalta, ensin opettajan, sitten koulutusjohtajan tehtävistä nyt jo kymmenen vuoden ajan. Tulin yksityiseltä sektorilta nykyisen työnantajani palveluksen syksyllä 1995. Päälimmäisenä on näin jälkeinpäin katsottuna mieleen jäänyt jatkuva muutos, sen vaatimat ja asettamat prosessit työyhteisölle ja sen henkilöstölle.

Ennen niin vakaa aikuiskoulutusjärjestelmä on muuttunut kilpailuksi toimialaksi, jossa vaaditaan nopeaa reagointia, jatkuvaa muuttuviin tarpeisiin vastaamista ja osaamisen etsimistä laskusuunnassa olevien resurssien aikana. Pätkätyöt, epävarmat työsuhteet ja ennen kaikkea niiden jatkuvuus ovat tulleet osaksi aikuiskoulutuksenkin arkea. Itsensä kehittämisen oravanpyörä, elinikäinen oppiminen ja työmarkkinoilla pysyminen, joita olen mm. tässä työssäni käsitellyt, koskevat myös omaa organisaatiotani. Juhlapuheissa ja erilaisissa strategioissa korostetaan koulutuksen merkitystä yksilön tulevaisuuden tekijänä, mutta useimmiten ne koskettavat oppijoita, jotka ovat vasta valitsemassa suuntaviivojaan elämälleen.

Aikuiskoulutuksen merkitystä ei kiistä kukaan, mutta se on jäänyt selkeästi taka-alalle nuorille suunnattuja voimavaroja kehitettäessä, niin julkisen sektorin kuin työelämänkin parissa. Nuoriin suunnatut tulevaisuuden odotukset ovat oikeitettuja ja järkeenkäyviä, mutta myös aikuisten varaan täytyy laskea uusia menestymisen mahdollisuuksia Kainuussa.

Onko niin, että vaikkapa jonkin pienen lukion puolesta ollaan valmiita taistelemaan kynsin hampain, vaikka edessä nähdään vain upottava suo? Samaan aikaan yritystoiminta näivettyy eikä menestyviin tai mahdollisuuksia antaviin elinkeinoihin tehdä todellisia resursointeja, jäädään vain ruikuttamaan karua todellisuutta ja odotetaan valtiota pelastajaksi.

Tätä ihmettä ei tule enää tapahtumaan, se on syytä tajuta jo nyt täällä yhdellä Suomen ”toivottomimmista” alueistakin, ja ruveta vähitellen luomaan järjestelmää, jossa osaaminen, yritystoiminta, tuotekehitys ja elinkeinopoliittinen

resursointijärjestelmä saadaan toimimaan osana alueellista järkevästi toteutettua koulutusjärjestelmää, jossa ovat mukana alueemme kaikki ammatillisen koulutuksen toimijat.

Kainuu tarvitsee elinkeinoelämän työpaikkoja ja julkisen sektorin toiminnan järkevöittämistä sille tasolle, mikä alueemme asukasmäärälle kuuluukin, maakunnan koulutuspoliittiset linjaukset ovat osa tätä strategista työtä. Työssäkäyvät yhteiskunnan jäsenet ovat elinvoiman ehto alueen menestymiselle, he perustavat perheitä, asettuvat aloilleen ja tekevät myös alueiden peruspalveluista tarvittavia.

Maakunta tarvitsee sellaista aikuiskoulutusta, joka tukee oppijoitaan kehittymään olemassa olevassa työssään globaalin kilpailun vallitessa ja joka pystyy luomaan uutta, innovatiivista yritystoimintaa, myös matalan tuottavuuden aloille. Korkean teknologian hype oli ja meni, siihen junaan ei Kainuussa oikein keritty mukaankaan, mikä näin jälkeinpäin katsottuna ei suuri vahinko ollut.

Vastaavia esimerkkejä tulee tulevaisuudessakin olemaan, ne vain tulevat ja menevät nopeammin, niistä voidaan kuitenkin saada jotain hyötyä, täytyy vain olla ajan tasalla ja osata hypätä oikeaan vaunuun, ja jäädä jossain vaiheessa pois odottamaan seuraavaa juna. Mikäli laaja-alainen alueellinen osaaminen on olemassa pohjana, ohimenevät ilmiöt vain vahvistavat ja monipuolistavat elinkeinoelämää, ellei, ne saattavat olla sille lopullinen isku.

Aikuiskoulutuksella riittää siis tekemistä myös tulevaisuudessa.

LÄHTEET

Aaltola Juhani, Osaaminen, oppiminen ja koulutuksen haasteet, <http://www.chydenius.fi>, 2002

Benchmarkkauksen kansainväliset sivut, <http://www.benchnet.com>

Castells Manuel, The information age, Economy, Society and Culture, 1996

Elinkeinoelämän keskusliitto, ammattitarpeiden tilastoja, 2004

Engel Christian, Regionen der EG, 1993

Eskola & Suoranta, Johdatus laadulliseen tutkimukseen, 1998

Eurooppa tiedotus, alueiden komitea, alueellinen ja paikallinen toimivalta Euroopassa, 2002

EY, perustamissopimus, uusi perussopimus Euroopan unionille, 2000

Harmaakorpi Vesa, Lahden malli, oppivan alueen innovaatiojärjestelmä, Päijät-Hämeen osaamiskeskuksen julkaisusarja, 2003

Harrington James, High performance benchmarking, 1995

Janhonen & Nikkonen, Laadulliset tutkimusmenetelmät, 2001

Joensuun yliopiston tiedotuslehti, 1/2003

Kainuun ammatillisen koulutuksen neuvottelukunta, Kainuun ammatillisen koulutuksen muutos- ja kehittämisohjelma 2000 – 2005, 2000

Kainuun Liitto, Kainuun kehittämisohjelma 2000, 2000

Kainuun Liitto, Kainuun maakuntasuunnitelma 2020, 2003

Kuntien liitto, Kuntalaki, 2004

Laki ammatillisesta koulutuksesta, 630/1998

Lehtisalo & Raivola, Koulutus ja koulutuspolitiikka 2000-luvulle, 1999

Lukiolaki, 629/1998

Luostarinen Matti, MTT, Innovaatiostrategia ja -kapasiteetti, 2003

Metsä-Tokila, Tulkki & Tuominen, Ammattitaito, koulutus ja työ, 1999

Morgan Kevin, The learning region, 1997

Opetushallitus, Opepro-hanke, 2000

Opetusministeriön julkaisuja, Avainteknologiat ja tulevaisuus, yhteiskunnallisia tarkasteluja nousevien teknologioiden ja kvalifikaatioiden yhteyksistä, 2003

Opetusministeriön julkaisuja, Koulutus- ja tiedepolitiikan aluestrategia vuoteen 2013, 2003

Opetusministeriön julkaisuja, Koulutuksen tutkimus- ja kehittämissuunnitelma vuosille 2003 – 2008, 2004

Oulun läänihallitus, Oulun läänin aikuiskoulutuksen alueellinen toimenpideohjelma, 2005

Qualitas Fennica, <http://www.qualitas-fennica.fi>

Sallinen Aino, Teknologiayhteistyöllä vaikuttavuutta aluekehitykseen, seminaarijulkaisu, Jyväskylän yliopisto, 2002

Stenwall & Tolonen, Ennakoinnin hyöty ammatillisessa koulutuksessa, 1999

Suikkanen & Linnakangas, Koulutuksen valtakunta, 2000

Suomen valtio, Alueiden kehittämislaki, 2002

Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari, Laadullisen tutkimuksen työtapoja, 1996

Tuominen Anssi, johtamisen erikoisammattitutkinto, päättötyö, 2004

Virkkala Seija, "Oppiva alue" käsitteen tausta ja sovelluksia alue- ja maaseudun kehittämisessä, <http://www.chydenius.fi>, 2003

Tilastokeskus, Vuoden 2003 väestötilastot

Työministeriön julkaisuja, 2003

LIITE 1

Aikuiskoulutustarjonnasta vastaavien teemahaastattelun kysymykset

1. Koulutusten tarjousten laadinta haastateltavan edustamilla koulutusaloilla
2. Käytössä oleva infrastruktuuri, tilat, laitteet ja sovellukset
3. Valmiudet eri koulutuksiin ja tutkintovaihtoehdot
4. Henkilöstön osaaminen ja tuotekehitys
5. Tulevaisuuden odotusarvot ja yhteistyö yritysten kanssa
6. Muut esille tulevat asiat tilanteen mukaan

LIITE 2

Aikuiskoulutustarjonnasta vastaavien ennen haastattelua täytettävä kyselylomakkeisto

Tuntemus

Miten tietämys vaikuttaa mielestäsi organisaationne kilpailukykyyn?

Missä arvioisit tietämyksen huipun olevan organisaatiossanne ja kuinka kaukana siitä mahdollisesti olette?

Etsintä

Mitkä tekijät vaikuttavat siihen, saatteko koulutuksillenne oppijoita?

Mitkä ovat tarjouskilpailun voittamiseen / koulutuksen käynnistymiseen tarvittavat avaintekijät organisaatiossanne?

Kuinka nämä vaihtelevat eri tuotteidenne ja koulutusalojen kesken?

Kuinka hyvin tiedätte, mitä koulutusaloillanne on tapahtumassa tietämyksen kehityksessä?

Ydinkompetenssin rakentaminen

Onko teidän organisaatiollanne / koulutusaloillanne jokin erityinen ja selvästi erottuva kilpailutekijä tilanne?

Mitä teette ylläpitääksenne ja suojellaksenne etuanne?

Mitä teette luodaksenne tulevia kilpailuetuja?

Miten päätätte, mitä tietämyksen alueita tulisi kehittää ja mistä ehkä luopua tulevaisuudessa?

Tietämysstrategia

Mitkä ovat avainstrategiakohteet koulutustuotteidenne markkinoinnissa?

Mitä on ydinkompetenssialueenne ja kuinka käytätte niitä luodaksenne strategiaetuja?

Kuinka käytätte organisaationne strategiaa ja visiota tarjotaksenne toimintakehykset tuotemuutoksille ja tavoillenne tehdä niitä?

Mitä strategisia tietämysvisioita organisaatiollanne on?

Arviointi ja tietämysvalinta

Kuinka arvioitte tietämystä organisaationne sisällä?

Kuinka teette valintoja eri tietämyksen vaihtoehtojen kesken organisaationne sisällä?

Mistä tiedätte valinneenne parhaat tietämyslähteet?

Tietämyksen hankkiminen

Kuinka hallitsette tietämushankintaprosessin ulkopuolisista lähteistä?

Mitä käytäntöjä teillä on tuodessanne ulkopuolista tietämystä organisaationne käyttöön?

Kuinka voitte olla varmoja, että saatte otettua tietämystä/ hyötyä organisaatiollenne ulkoisesti hankitusta tietämyksestä?

Kuinka suuri osa tietämyksestänne hankitaan organisaatioonne ulkoisista lähteistä vuositasolla?

Tietämyksen sulauttaminen ja implementointi

Kuinka olette onnistuneet hoitamaan tietämyspohjaisten projektien sulauttamisen organisaatioonne sen toimintaa hyödyttävästi?

Kuinka hoidatte projektien riskienhallinnan?

Kuinka varmistatte yhteistyön ja kommunikaation toimivuuden yhtiönne eri osastojen kesken?

Oppiminen

Kuinka tiedätte organisaationne sijoittumisen alan kenttään ja kilpailijoihin nähden toimintaympäristössänne?

Miten arvioisitte omaa osaamistanne kilpailijoihin nähden?

Kuinka varmistatte oppimisenne projekteista ja tuotekehitystyöstä?

Ulkoisten linkkien hyödyntäminen ja kannustaminen

Mistä ulkoisen asiantuntemuksen lähteistä olette tietoinen?

Mitä lähteitä olette käyttäneet?

Mitkä ovat suurimmat esteet em. asiantuntijoiden sekä myös muiden vastaavien toimijoiden käytölle organisaatiossanne?

Teknologian hyödyntäminen

Minkälaiset tekniset ja välineelliset edellytykset teillä mielestänne on organisaatiossanne alan koulutuksenne toimintaan ja kehittämiseen?

Mitä hankintoja / investointeja olette kahden viime vuoden aikana tehneet?

Minkälaisiin teknologioihin tulisi organisaationne mielestänne tulevaisuudessa investoida?

Maakunnallinen yhteistyö

Minkälaiset vaikuttamismahdollisuudet arvioitte organisaatiollanne olevan alan koulutuksen kehitystyössä hallintokokeilun aikana?

Millaiseksi koette omasta näkökulmastanne 1.1.2005 syntyvän uuden Kainuun ammattiopiston?

Mitä hyötyä tai haittaa arvelette uuden organisaation tuovan tullessaan teidän jokapäiväiseen toimintaanne?

LIITE 3

OSAKK benchmarkkaus kysymykset Pekka Keräselle ja tapaamispäivän ohjelma Oulussa

Pääkysymykset:

- Organisaation tilanne juuri nyt ja minkälaisia muutoksia on tulossa?
- Organisaation yrityskulttuuri?
- Organisaation voimavarat?
- Organisaation markkinointistrategia?
- Organisaation laatujohto?
- Organisaatiokaavio?

Alakohtaiset kysymykset:

- Kuinka ICT-alan aikuiskoulutus on järjestetty eri koulutusaloilla?
- Ketkä tekevät tarjoukset?
- Minkälaista yhteistyötä OSAKK eri oppilaitokset tekevät ICT alan tarjous ja varsinaisessa koulutuksessa ja sen toteutuksessa?
- Tekevätkö AMKO ja OAMK millaista yhteistyötä (Kajaanin AMK:han ei tule kuntayhtymään)?
- Millaista kokemusta siitä mahdollisesti on?
- Miten OSAKK:n laajuus eri paikkakunnat huomioiden käytännössä toimii ICT-alan aikuiskoulutuksessa?
- Aikuiskoulutuksen tuloksellisuus, laatu, taloudellisuus ja vaikuttavuus (työllistyminen)?
- Aikuiskoulutuksen organisaatiokaavio?

LIITE 4

Jari Kähkönen
EDUKAI-Kajaani

BENCHMARKING-VIERAILU OULUSSA

Maanantaina 11.10 klo 10.00 – 15.30

- perinnehuone

Päivän ohjelma:

Tapaaminen klo 10.00 (tulo aulaassa)

Oulun seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä (OSAKK)/

Työpaikkakoulutuspalvelut/Pekka Keränen p- 0500-580 980

Uusikatu 1 OULU /tuloaula

- autolla Heikinkadun puolelta piha-alueelle

klo 10.00 Tulokahvit Henkassa

klo 10.15 Organisaation tilanne ja muutokset Pekka Keränen
- yrityskulttuuri ja voimavarat ja organisaatio

klo 11.00 markkinointistrategia Marja-Liisa Säkkinen, tiedottaja

klo 11.30 Lounas Opetusravintolassa Jari Kähkönen, Pekka Keränen ja M-L Säkkinen

klo 12.15 Laatujohtaminen Sauli Alaruikka, laatukoordinaattori

klo 12.45 ICT-alan koulutus ja yhteistyö, Esa Kiuttu /koulutuspäällikkö
- tuloksellisuus, taloudellisuus ja vaikuttavuus

- klo 13.15 Alueellinen ICT- alan koulutus Pekka Keränen
- klo 14.00 Kahvit Henkassa
- klo 14.15 Sisäinen yhteistyö Pekka Keränen
- klo 15.00 AMKO/OAMK yhteistyö Kari Nelo, projektipäällikkö SIM-hanke

Pekka Keränen
projektipäällikkö

Työpaikkakoulutuspalvelut /OSAKK
Uusikatu 2, (PL 134)
90100 OULU
tel. 08-312 6186
gsm. 0500-580 980
fax. 08-312 8118
e-mail:pekka.keranen@osakk.fi

LIITE 5

MISSIO

Kainuun ammattiopisto vastaa Kainuussa toisen asteen ammatillisesta koulutuksesta sekä tarjoaa opiskelijoille elämän eväät, ammattitaidon ja jatko-opintokelpoisuuden

VISIO 2010

Kainuun ammattiopisto on valtakunnallisesti kilpailukykyinen

STRATEGISET PÄÄMÄÄRÄT

ASIAKAS JA VAIKUTTAVUUS	HENKILÖSTÖ	PROSESSIT JA SISÄINEN TEHOKKUUS	TALOUS
Koulutusrakenne vastaa kysyntää Koulutustuotteet ovat kilpailukykyisiä Opiskelijoiden oikeat opiskeluvalinnat, iloiset opiskelukokemukset ja hyvä mielikuva	Henkilöstön kokonaisuosaaminen on kysynnän mukaista Turvallinen työympäristö Työkykyinen henkilöstö	Hakijoita on riittävästi, valitut valmistuvat ja valmistuneet sijoittuvat työelämään tai jatko-opintoihin Keskitytään omaan ydintoimintaan Palvelutuotannon edellyttämä infrastruktuuri Sisäiset prosessit ovat sujuvia	Terve talous Tulos mahdollistaa toiminnan kehittämisen

MENESTYSTEKIJÄT

Asiakaslähtöinen koulutussuunnittelu ja ennakointi	Henkilöstön kyvykkyys ja osaamisen tunnistaminen	Luotettava johtamisjärjestelmä	Kyky investoida tuloksellisesti
Oikea hinta-laatusuhde	Henkilöstön strateginen tietoisuus	Muutoshallinta	Kannattava toiminta
Opiskelijoille ammattitaito, jolla on kysyntää	Liiketoimintalähtöinen tapa toimia	Prosesseja kehitetään palautteiden, kokemusten ja hiljaisen tiedon pohjalta	Toiminta sovitetaan taloudellisiin mahdollisuuksiin
Toimiva työelämäyhteistyö	Sitoutunut henkilöstö	Systemaattinen ja uudistuva toimintajärjestelmä	
Vaikuttava markkinointi		Toimiva opiskelijan ohjaus- ja tukijärjestelmä	
Verkostoyhteistyö		Yhteisöllinen toimintakulttuuri	
<i>Yksilöllisten työpainotteisten oppimispolkujen luominen</i>			

SITOVAT TAVOITTEET JA MITTARIT

Hakijoita enemmän kuin aloituspaikkoja, kerroin > 1,05 (nuorisoaste)	Henkilöstön kehittämiseen käytetään 1% liikevaihdosta	Kehitetään tiimiorganisaatio käyttöön tukipalveluissa	Kansainväliseen toimintaan käytetään 0,5% liikevaihdosta
Opiskelijapalaute $\chi_{2005} > \chi_{2004}$	Henkilöstöpalaute $\chi_{2005} > \chi_{2003/2004}$	Negatiivisten keskeyttämisten osuus on <4,8% (nuorisoaste)	Kehittämiseen käytetään yhteensä 2,8% liikevaihdosta
Työllistyminen ja sijoittuminen jatko-opintoihin >35% (nuorisoaste)		Täyttöaste on > 94% (nuorisoaste)	Liiketoiminnan tulos on johtokunnan asettaman tavoitteen mukainen
		Uusi tulosityksikköjako on käytössä	