

Jari Myllykoski vas

Kirjallinen kysymys ammatillisen koulutuksen uudistuksen seurannasta ja valvonnasta

Eduskunnan puhemiehelle

Ammatillisen koulutuksen reformi astui voimaan 1.1.2018. Jo sitä ennen monet oppilaitokset olivat alkaneet valmistautua entistä selkeämmin opiskelijalähtöiseen ja laajemmin työpaikalla tapahtuvaan koulutukseen. Uudistus toi mukanaan toivottua joustoa niin opiskelijoille kuin yrityksillekin. Tällä hetkellä näyttää yleisesti ottaen siltä, että oppilaitokset ja työpaikat ovat löytämässä toisensa uudenlaisen yhteistyön merkeissä.

Yksi lain keskeisistä tavoitteista on siirtää opiskelu lähemmäs aitoa työelämää. Eniten keskustelua ja negatiivistakin palautetta ovat aiheuttaneet työssäoppimisjaksojen todelliset sisällöt ja käytännön toteuttamisen valvonta. Viestiä työpaikoilta ja opiskelijoilta sekä heidän vanhemmiltaan on tullut siitä, että paperilla asiat näyttävät hyviltä, mutta käytäntö ei vastaa henkilökohtaisia osaamisen kehittämissuunnitelmia (HOKS). Uudistuksen kanssa samoihin aikoihin toteutuneet ammatillisen koulutuksen leikkaukset ovat vahvistaneet tätä kehitystä, joka on johtanut lähiopetuksen vähentymiseen. Vaikka laki korostaa työelämässä oppimista, ei nykytilanne ole kaikilta osin edes tyydyttävä. Nykyhallituksen koulutukseen osoittamien lisäresurssien täytyykin ohjautua myös oppisopimustoiminnan lähiopetuksen kehittämiseen.

Työterveyslaitos toteutti syksyllä 2018 osana Ammattitaitoa yhdessä -hanketta työpaikoille kyselyn, joka kartoitti opiskelijoiden ohjauksen tilaa työpaikoilla sekä työpaikkojen ja oppilaitosten välisen yhteistyön kehittämiskohteita ja -tarpeita ammatillisen koulutuksen uudistuessa. Yli 55 % vastaajista oli sitä mieltä, että oma tiedot uudistuksesta eivät ole riittävät. Reilut 40 % vastaajista puolestaan koki, että omalla työpaikalla työpaikkaohjaajia ei ole riittävästi perehdytetty työpaikalla tapahtuvaa oppimista koskeviin säädöksiin ja käytäntöihin. OAJ kysyi samaa keväällä 2019 ammatillisilta opettajilta, ja OAJ:n kyselyyn vastanneista opettajista yli 40 % oli sitä mieltä, että työpaikkaohjaajien perehdytys on näiltä osin puutteellista.

Jokaiselle opiskelijalle laadittavan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tulisi säädellä opintojen etenemistä alusta loppuun asti. HOKS:ia tulisi myös päivittää opiskelijan tarpeiden muuttuessa. Ideaalitapauksessa juuri HOKS:ia laadittaessa opettaja ja opiskelija suunnittelevat yhdessä sen, mitkä osat opinnoista on tarkoituksenmukaista suorittaa oppilaitoksessa ja mitkä sen sijaan työpaikalla. Työelämässä oppiminen lähtee siis opiskelijan tunnistetusta tarpeesta, ja sen on oltava suunnitelmallista. Kyse on ennen kaikkea puuttuvan osaamisen tunnistamisesta.

Kirjallinen kysymys KK 174/2020 vp

Käytännön elämässä tilanteet vaihtelevat. Isommat ja vakiintuneet yritykset osaavat ja haluavat toimia säädösten ja ohjeiden mukaisesti. Usein näillä yrityksillä on myös suora intressi kouluttaa henkilöitä omiin tarpeisiinsa. Ongelmia sen sijaan saattaa esiintyä esimerkiksi pienemmissä alihankintayrityksissä, joiden työkuorma vaihtelee. Erityinen haaste on vuokratyöyrityksillä, joissa vajaatyöllisyystilanteet ovat johtaneet siihen, että HOKS:ia ei ole pystytty toteuttamaan tai vastaavasti tilaajayrityksen kovan työkuorman tuoma kiire estää sovitun opetussuunnitelman toteutuksen.

Haasteellinen on myös tilanne, jossa vuokratyönantaja siirtää opiskelijan oppisopimuksen tai koulutusopimuksen turvin tilaajayrityksen palvelukseen. Onko tilaajayritys aina tietoinen, että heidän työpaikkansa on HOKS:in mukainen oppimispaikka, ja mitä laki velvoittaa tässä suhteessa? Kysymys kuuluu, riittävätkö koulutuksen järjestäjän resurssit valvoa sopimuksia, joissa kolmas osapuoli toteuttaa toisen osapuolen sopimaa opetussuunnitelmaa? Mahdollistaako nykyinen toimintamalli järjestelmän väärinkäytökset esimerkiksi niin, että työnantajalle saatetaan maksaa sekä koulutuskorvausta että työhallinnon palkkatukea työttömien oppisopimuskoulutuksesta? Vuokrafirmat työllistävät työttömiä ja kuittaavat tuet sekä tietysti ottavat osansa työllistävältä yritykseltä, joka ei edes tiedä palkanneensa oppisopimusoppilaan.

Vuokratyöyritysten soveltuvuutta organisoida työpaikkaohjausta ja toimia työssäoppimisen toteuttajana voi myös perustellusti kyseenalaistaa. Opetus- ja kulttuuriministeriön tulisikin laatia suositus siitä, että oppilaitokset joko pidättäytyisivät tai ainakin perusteellisesti harkitsisivat/selvittäisivät vuokratyöyritysten kykyjä ja mahdollisuuksia toimia työssäoppimispaikkoina tai työpaikkaohjaajina. Oppilaitosten asema järjestelmässä on keskeinen samoin kuin se, millä edellytyksillä oppilaitokset työssäoppimispaikkoja voivat seuloa. Yhtenäisellä ohjeistuksella käytännöt olisivat koko maassa samat. Myös työelämätoimikuntien heikot valvontamahdollisuudet vaikuttavat valvonnan tasoon, sillä niillä ei ole oikeutta suorittaa valvontaa.

Edellä olevan perusteella ja eduskunnan työjärjestyksen 27 §:ään viitaten esitän asianomaisen ministerin vastattavaksi seuraavan kysymyksen:

Mikä on ministerin arvio ammatillisen koulutuksen nykytilasta liittyen erityisesti henkilökohtaisten opintosuunnitelmien toteutumiseen käytännössä lain ja asetusten tarkoittamalla tavalla,

miten henkilökohtaisten osaamisen kehittämissuunnitelmien valvontaa voidaan lisätä muuten kuin mahdollisesti jälkikäteen puuttumalla ja

miten toiminnassa on otettu huomioon niin kutsuttujen vuokratyöyritysten liiketoiminnan luonne erityisesti vajaatyöllisyystilanteissa?

Helsingissä 19.3.2020

Jari Myllykoski vas