



SELVITYS TOPPIS-KOULUTUSMALLISTA

Elina Patana

Ammatillisen opettajankoulutuksen
kehittämishanke
Huhtikuu 2015
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Tampereen ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Patana, Elina
Selvitys Toppis-koulutusmallista

Opettajankoulutuksen kehittämishanke 23 sivua
Huhtikuu 2015

Tämän kehittämistehtävän tavoitteena oli tehdä selvitys työvoimakoulutusta ja palkkatuettua työssäoppimista yhdistävän Toppis-mallin järjestämis- ja kehittämiskokemuksista. Kehittämistehtävä syntyi yhtäältä tarpeesta koota kokemuksia ja tuloksia tämän tyyppisestä koulutuksesta ja toisaalta tarpeesta tuottaa näyttöaineistoa Toppis-koulutusten jatkamisen tarpeellisuudesta. Malleja kehitettiin ESR-projekteissa mutta Toppikset tulisi saada TE-hallinnon pysyviksi käytännöiksi, osaksi kansallisesti rahoitettua ammatillista työvoimakoulutusta.

Tällaisen koulutusmallin käyttö vaatii kouluttajilta ja työnantajilta hyvää ohjausosaamista, mikä tulee huomioida opetuksen suunnittelussa. Koulutukset kohdennettiin pitkään työttömänä olleille henkilöille, jolloin tuli varautua lisäohjauksen tarpeeseen sekä lähi- että työssäoppimispäivien aikana.

Kehittämishankkeen perustui neljän ESR-rahoitteen, TE-hallinnossa toteutetun välityömarkkinoita kehittävän projektin tuottamiin raportteihin järjestetyistä Toppis-koulutuksista. Koulutukset järjestettiin eri alueilla, usealla eri alalla ja pääsääntöisesti ryhmämuotoisina. Koulutuksista raportoitiin sekä onnistumisia, että kehittämiskohteita. Toppikset eivät useinkaan johtaneet suoraan työllistymiseen avoimille työmarkkinoille mutta sitäkin useammin ne toimivat motivaattoreina koulutuksen jatkamiseen tai muuhun koulutukseen hakeutumiseen. Työllistymisiäkin kyllä raportoitiin erityisesti kolme kuukautta koulutuksen päättymisen jälkeen.

Tärkeimpinä edellytyksinä koulutusten onnistumiseen nähtiin opiskelijoiden rekrytoinnin onnistumisen lisäksi runsas yhteistyö TE-toimiston, työnantajien ja kouluttajien välillä aivan koko koulutusprosessin ajan, suunnittelusta koulutuksen päättymisen jälkeisiin siirtymiin.

Tämän selvityksen perusteella voidaan suositella Toppis-koulutusten siirtämistä kehittämishankkeista TE-toimistojen perustoimintaan. Malli on tuloksellinen tapa edistää pitkään työttömänä olleiden työllistymisedellytyksiä.

Asiasanat: aktiivinen työvoimapolitiikka, työvoimakoulutus, työssäoppimispaikkojen koulutus

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	4
2	VÄLKKY-PROJEKTI VÄLITYÖMARKKINOIDEN KEHITTÄJÄNÄ.....	6
3	KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TOTEUTTAMINEN	7
4	TOPPIS-KOULUTUS TYÖVOIMAPALVELUNA.....	8
	4.1 Ammatillinen työvoimakoulutus.....	8
	4.2 Palkkatuki.....	9
	4.3 Työssäoppiminen.....	9
	4.4 Toppis-koulutusmalli	10
5	TOPPIS-MALLIN MUKAISESTI TOTEUTETTUJA KOULUTUKSIA.....	12
	5.1 Toppis-koulutus Välke-projektissa Tampereella.....	12
	5.2 Toppis-koulutus Fyyra-projektissa Turussa.....	14
	5.3 Toppis-koulutus Suunto-projektissa Rovaniemellä ja Meri-Lapin alueella.....	15
	5.4 Toppis-koulutus Välkky-projektissa Satakunnassa.....	17
6	YHTEENVETO	19
	LÄHTEET.....	22

1 JOHDANTO

Kehittämistehtäväni aiheena on aktiivisen työvoimapolitiikan keinoihin luettava työvoimakoulutuksen ja palkkatuella työssäoppimisen yhdistävä koulutus eli Toppis. Kehittämistehtävässäni teen koosteen työssäoppimispainotteisista Toppis-koulutuksista, kuvaan koulutusten rakennetta ja arvioin niiden toteutusta ja tuloksia käytettävissäni olevan raportointiaineiston pohjalta. Aineistoa olen saanut käyttööni Turun, Tampereen, Rovaniemen ja Meri-Lapin sekä Satakunnan alueella toteutetuista koulutuksista. Koulutukset on toteutettu alueiden välityömarkkinoita kehittävässä ESR-projekteissa.

Valitsin tämän aiheen kahdesta syystä. Ensinnäkin työskentelen tällä hetkellä vastuukoordinaattorina Satakunnan alueen välityömarkkinoita kehittävässä Välkky-projektissa. Toppis-koulutusmallin kokeilu Satakunnassa on yksi projektin toimenpide. Olen kiinnostunut mallista ja halusin koota yhteen niitä kokemuksia, joita koulutuksia kokeilleilla ja kehittäneillä projekteilla on mallin toimivuudesta. Tässä selvityksessä ovat mukana ainoastaan ryhmämuotoiset Toppis-koulutukset.

Nykyisessä työssäni liittymäkohta työvoimakoulutukseen on toimia koulutuksen hankkijana, laatia tarjouspyyntöjä, arvioida tarjouksia ja tehdä hankintapäätöksiä. Mielestäni opettajan työssä on eduksi tuntee myös koulutusten hankintaan liittyviä lainalaisuuksia.

Kehittämistehtävässäni näkökulmana on koulutusmallin kuvaaminen ja työssäoppimispainotteisen koulutuksen tarpeellisuuden arviointi. Arviointitulokset toimivat perusteluna kokeillun mallin juurruttamiseksi kansallisten työvoimakoulutusten yhteyteen ja pysyväksi toimintamalliksi vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymisen edellytysten parantamiseksi. Opettajan pedagogisten opintojen opetussuunnitelmaa tarkasteltaessa kehittämistyöni linkittyy lähinnä näkökulma 3:een ”Opettaja kalastajana”-kokonaisuuteen, opettajan yhteiskunnallisen ja yhteisöllisen osallistumisen sekä vastuun toteuttamiseen.

Opinnäytetyöni tavoitteena on lisätä tuntemusta työssäoppimispainotteisesta Toppis-koulutusmallista ja antaa eväitä mallin edelleen kehittämiseen. Työni on kuvaileva selvitys Toppis-koulutusmallin toteuttamisesta ja koulutuksissa saavutetuista tuloksista.

Opinnäytetyössäni kirjoitan toisessa luvussa lyhyesti Satakunnan alueen väli-työmarkkinoita kehittävästä Välkky-projektista. Kolmannessa luvussa kerron opinnäytetyöni toteuttamisesta. Neljännessä luvussa avaan joitain käyttämiäni käsitteitä ja kerron Toppis-koulutusmallista yleisesti. Viidennessä luvussa esittelen eri ESR-hankkeissa kokeiltuja Toppis-koulutuksia ja kokemuksia koulutusten toteutuksesta, onnistumisista ja kehittämiskohteista. Kuudennessa luvussa vedän yhteen tärkeimpiä esiin nousseita seikkoja edellä esittämiäni Toppis-koulutuskokeilujen kokemuksista. Pohdin myös lyhyesti, mitä osallistuminen Toppis-koulutusten suunnitteluun ja toteuttamiseen merkitsee opettajan ammatillisille osaamistarpeille.

2 VÄLKKY-PROJEKTI VÄLITYÖMARKKINOIDEN KEHITTÄJÄNÄ

Välkky on Satakunnan ELY-keskuksen hallinnoima, ESR-osarahoitteinen projekti, jonka tehtävänä on kehittää Satakunnan alueen välityömarkkinoita ja edistää pitkään työttömänä olleiden työllistymistä. Välkyn toteutusaika on 4.8.2008–31.12.2014. Projektin kohderyhmänä ovat välityömarkkinoiden palveluntuottajat, kunnat sekä työnantajat ja yritykset, joilla on rekrytointitarvetta. Välityömarkkinoilla tarkoitetaan yhdistyksiä, säätiöitä, työpajoja, oppilaitoksia, kuntia ja yrityksiä, jotka tarjoavat työttömyyden ja työllistymisen välissä tapahtuvaa työntekoon voimaantumista tai kuntoutumista, opiskelua sekä palkkatuetta työntekoa. (Välkky-projektin [www-sivut](#).)

Kehittyneen yhteistyön ja uusien toimintamallien käyttöönotto tuovat työlle teki-
jöitä ja tehostavat välityömarkkinoiden toimintaa. Projektissa kehitetään uusia toimintatapoja työllistymisen tukemiseksi, vahvistetaan eri toimijoiden rooleja käytännössä sekä kohdennetaan työvoimapalvelujen määrärahoja ja resursseja. Projektin toimenpiteitä ovat esimerkiksi toimijakartoitukset, koulutus- ja verkostoitumistilaisuudet, teema- ja kehittämisfoorumit sekä yritys yhteistyö. Pyrkimyksenä on luoda myös erilaisia palveluketjuja esimerkiksi palveluntuottajille ja työnhakija-asiakkaille sekä tarjota oikea-aikaisia työvoimapalveluja. (Välkky-projektin [www-sivut](#).)

Projektissa haluttiin kokeilla Toppis-mallia ja tehdä vertailua muualla maassa kokeiltuihin Toppis-koulutuksiin, mikä on tämän opinnäytetyön taustalla.

3 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TOTEUTTAMINEN

Työssäoppimispainotteinen opiskelumalli ei sinänsä ole uusi tapa toteuttaa koulutusta. Tässä selvityksessä ovat mukana ESR-rahoitteisissa välityömarkkina-projekteissa pääpiirteissään yhtäläisesti toteutetut Toppis-mallit, joissa on yhdistetty koulutustuella tapahtuva työvoimakoulutus ja työssäoppiminen palkkatuella.

Eri projekteissa toteutettuja Toppis-koulutuksia oli jo dokumentoitu välityömarkkinoita kehittämissä projekteissa, joten päätin käyttää näitä valmiita tekstiaineistoja tähän selvitykseeni. Pyysin aineistoa Satakunnasta, Tampereelta, Turusta ja Rovaniemeltä.

Sain pyytämäni aineistoa kaikilta alueilta. Aineisto oli heterogeenista mutta teen näihin aineistoihin kokonaiskatsauksen ja esittelen tärkeimmät esiin nousevat asiat. Kehittämistyöni on lähinnä kuvaileva.

Työtäni voisi sanoa myös Toppis-mallin arvioinniksi mutta näkökulmani on tähän liian suppea. Lähestyn Toppis-koulutusmallia lähinnä koulutuksen hankkijan näkökulmasta. Ymmärrän näkökulman kapeuden tulosten esittämisen suhteen ja olisin mielelläni ottanut mukaan opiskelijoiden ja opettajien haastatteluja mutta se ei ollut tässä työekonomisesti tarkoituksenmukaista.

4 TOPPIS-KOULUTUS TYÖVOIMAPALVELUNA

Aktiivisella työvoimapolitiikalla tarkoitetaan työnhakijoille tarjottavia erilaisia työvoimapalveluja, kuten esimerkiksi palkkatukityöllistäminen. Aktiivisen työvoimapolitiikan tarkoituksena on velvoittaa työttömiä osallistumaan TE-toimiston palveluihin. Vastuullinen ja aktiivinen kansalaisuus on myös sosiaalipolitiikan tavoite. (Heinonen ym., 2004, 51-55.)

Työvoimakoulutukseen on pyritty kehittämään uusia malleja. Toppiskoulutuksella tarkoitetaan työvoimakoulutuksen ja palkkatuetun työn yhdistämistä työssäoppimispainotteiseksi koulutusmalliksi. Palkkatukielementin mukanaolo ja työssäoppimispainotteisuus tekevät koulutusmallista erityisesti pitkään työttömänä olleille hyvän vaihtoehdon ammattitaidon hankkimiseen ja työllistymismahdollisuuksien parantamiseen.

Malli on myös melko lähellä perinteistä oppisopimuskoulutusta. Toppiskoulutuksessa tavoitteena on yhden tai useamman osatutkinnon suorittaminen, joka usein täydennetäänkin ammatilliseksi perustutkinnoksi jatkamalla opintoja oppisopimuksella, työvoimakoulutuksella tai omaehtoisessa koulutuksessa.

Toppis-koulutusmalli sopii hyvin opiskelijoille, jotka haluavat oppia tekemällä. Teoreettisen opiskelun ja työssäoppimisen yhdistelmän tarkoituksena on motivoida opiskelija suorittamaan tutkinnon loppuun myöhemmin oppisopimuksella tai hakeutumalla ammatilliseen koulutukseen. Pitkäaikaistyöttömyyden taustalla on usein puutteellinen koulutus, joten ammatillinen tutkinto edistää henkilön työllistymismahdollisuuksia.

4.1 Ammatillinen työvoimakoulutus

Ammatillisella työvoimakoulutuksella tarkoitetaan työttömille ja työttömyysuhan alla oleville henkilöille tarjottavaa koulutusta, jonka suunnittelusta ja kilpailutuksesta vastaa koulutusta hankkiva alueellinen TE-hallinto eli TE-toimisto ja Elin-

keino-, liikenne- ja ympäristökeskus. ELY-keskus määrittelee työvoimakoulutuksen seuraavasti:

”Työvoimakoulutuksen tavoitteena on parantaa osallistujien mahdollisuuksia sijoittua työelämään ja turvata alueen työnantajille osaavan työvoiman saatavuus. Koulutus on tarkoitettu työikäisille ja on pääasiassa ammatillista koulutusta. Koulutukseen voivat osallistua sekä työttömät että ne työssä olevat, joita uhkaa työttömyys.” (www.ely-keskus.fi.)

Työ- ja elinkeinoministeriön (2010) mukaan ammatillinen työvoimakoulutus on pääosin tutkinto- tai osatutkintotavoitteista ja sen tavoitteena on parantaa koulutukseen osallistuvan henkilön työllistymistä. Työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi ammatilliseen työvoimakoulutukseen kuuluu usein työssä oppimista.

4.2 Palkkatuki

Työnantajan on mahdollista saada palkkatukea palkatessaan työttömän työnhakijan, joka on ollut pitkään työttömänä, jolla on puutteellinen ammattitaito tai jokin vamma tai sairaus. Harkinnanvarainen palkkatuki perustuu kuitenkin aina työttömän työnhakijan tarpeisiin. TE-toimiston tehtävän on arvioida, parantaako palkkatuettu työ työntekijän työllistymistä, ammattitaitoa, osaamista ja työmarkkina-asemaa. TE-toimisto myös päättää tuen suuruudesta ja ajanjaksosta tapauskohtaisesti. Palkkatukea voivat saada kunnat ja kuntayhtymät, yritykset ja muut yksityisen sektorin työnantajat, kuten yhdistykset, säätiöt ja kotitaloudet (www.te-palvelut.fi).

4.3 Työssäoppiminen

Työssäoppimisella tarkoitetaan oppimista, joka tapahtuu aidoissa työympäristössä työpaikoilla. Osa ammatillisen perustutkinnon vaatimasta ammattitaidosta opitaan tällä tavalla. Oppilaitos vastaa käytännön järjestelyistä ja tekee työnantajan kanssa kirjallisen sopimuksen työssäoppimisesta. (Opetushallituksen [www-sivut](http://www.sivut.fi).)

Koulutuksen arviointineuvosto on arvioinut työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Arvioinnin tuloksena voitiin todeta työssäoppimisen esimerkiksi muuttaneen opiskelijoiden oppimisympäristöä työelämälähtöiseksi. Opiskelijoiden tietämys työn todellisesta luonteesta, työelämän toimintatavoista ja työmarkkinoista on vahvistunut ja työllistyminen on helpottunut. Projektimme näkökulmasta arviointineuvoston tärkein huomio oli se, että työssäoppimisen on todettu madaltaneen syrjäytymisvaarassa olevien nuorten ja erityisopiskelijoiden kynnystä osallistua opiskeluun ja työllistymiseen. (Räisänen, 2006. 7-8.) Työttömyyden pitkittymisen syynä on usein vähäinen koulutus. Työssäoppimispainotteisilta Toppis-koulutuksilta olemme odottaneet hyviä tuloksia juuri projektimme kohderyhmän työllistymisedellytysten parantumiseksi.

4.4 Toppis-koulutusmalli

Toppis-koulutuksessa yhdistetään palkkatuettu työ ja työvoimakoulutus joko niin, että työvoimakoulutusta seuraa palkkatuettu työssäoppimisjakso tai siten, että tuettuun työjaksoon sisältyy työvoimakoulutusjakso. Koulutukseen osallistuvat ovat työsuhteessa palkkatukityöpaikkaansa ja koulutuksen toteuttaa koulutusorganisaatio. Oppiminen tapahtuu pääasiassa työssäoppimisena, jolloin teoriaa voidaan soveltaa heti käytäntöön. Tuetun työn ja työvoimakoulutuksen yhdistäminen voidaan toteuttaa sekä ryhmille että yksittäisille henkilöille. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus.)

Koulutuksen suunnittelun ja järjestämisen kustannuksista vastaa TE-hallinto. Työntekijälle maksetaan työssäoppimisosion aikana palkkaa ja työnantaja saa palkkatuen koko sovitulta työssäoppimisajalta. Toppista voivat hyödyntää kaikki työnantajatahot, yritykset, julkishallinto ja kolmas sektori silloin, kun ne täyttävät palkkatukityöpaikan tarjoajan vaatimukset. Toppis-koulukset tulisi aina suunnitella ja toteuttaa TE-toimiston, koulutuksen järjestäjän ja työnantajan yhteistyönä, jotta ne olisivat mahdollisimman hyödyllisiä sekä työnantajalle että työntekijälle. Työnantajan tulee saada neuvoja ja apua koulutuksen suunnitteluun, ja rahallista korvausta palkkatuen muodossa. Osa lähipäivistä pidetään työssäoloaikana, jolloin opiskelupäivistäkin maksetaan normaali palkka. TE-toimisto kar-

toittaa sopivat työntekijät mutta työnantaja tekee päätöksen palkattavista henkilöistä. Työssäoppiminen mahdollistaa työttömän työnhakijan osaamistason päivittämisen työnantajan ja työmarkkinoiden tarpeita vastaavaksi. Toppis-malli mahdollistaa alan opintojen suorittamisen työskentelyn rinnalla, mikä nopeuttaa tehtävien oppimista ja tarjoaa opiskelijalle myös laajempien kokonaisuuksien oppimista. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus.)

Työnantajia voi olla yksi tai useita. Jos työnantajia on vain yksi, Välke-projektin kokemuksen mukaan on helpompi koordinoida kokonaisuutta, sopia toteutuksesta ja aikatauluista. Lisäksi Toppis-prosessiin sitoutuminen on varmempaa. Mikäli työnantajia on useita, on kiinnitettävä erityistä huomiota koordinointiin. Aikataulujen yhteensovittaminen voi olla haasteellista ja työnantajien sitoutuminen prosessiin ja sovittuihin henkilömääriin voi olla vaihtelevaa. (Ohje ryhmämuotoisesta Toppis-koulutuksesta.)

5 TOPPIS-MALLIN MUKAISESTI TOTEUTETTUJA KOULUTUKSIA

Tarve palkkatuetun työn ja koulutuksen yhdistävän koulutusmallin (Toppis) kehittämiseen ELY-keskusten alueilla toimivissa hankkeissa tuotiin esiin Työ- ja elinkeinoministeriön valtakunnallisessa ESR-kehittämishjelmassa (2007-2013).

Toppis-koulutusten tavoitteiksi määriteltiin:

1. Työpaikalla tapahtuman työnantajan tarpeista lähtevän koulutuksen tarjonnan lisääntyminen (työelämälähtöinen koulutus)
2. Palkkatuetun työn vaikuttavuuden parantuminen
3. Työvoimakoulutuksen vaikuttavuuden lisääntyminen, kun se johtaa nykyistä varmemmin rekrytointiin ja mahdollistaa saadun koulutuksen hyödyntämisen myöhemmissä opinnoissa.

Välke-, Fyyra-, Suunto-, ja Välkky-projektit ovat alueidensa (Pirkanmaa, Varsinais-Suomi, Lappi ja Satakunta) TE-hallinnon (ELY-keskus tai TE-toimisto) hallinnoimia ESR-projekteja, joiden tavoitteena on alueiden välityömarkkinoiden kehittäminen. Alueilla on ollut erilaisia kehittämisen painopisteitä mutta näillä kaikilla alueilla Toppis-koulutukset on nähty tärkeänä, kehitettävänä työvoimapaalveluna, jolla pyritään parantamaan erityisesti pitkään työttömänä olleiden työllistymismahdollisuuksia.

5.1 Toppis-koulutus Välke-projektissa Tampereella

Tampereella Toppis-mallia on kokeiltu hankkimalla yksittäisiä koulutuspaikkoja ja toteuttamalla koulutuksia ryhmämuotoisena. Asiakkaan tarpeisiin räätälöityjä yksilöllisiä koulutuspaikkoja on hankittu pääsääntöisesti sellaisilta aloilta, joilla on työvoimapula. Ryhmämuotoiset Toppis-koulutukset on toteutettu viidellä eri alalla. Eniten on koulutettu ns. lähiavustajia eli koulutuksessa on suoritettu osatutkintoja sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnosta. Erityisesti yksittäiset koulutuspaikat ovat lisänneet koulutuksen jälkeisiä siirtymiä avoimille työmarkkinoille. (Toivonen, 2013.)

Kokemukset Toppis-koulutuksista ovat olleet pääosin myönteisiä. Koulutuksiin osallistuneet henkilöt ovat olleet tyytyväisiä työn ja koulutuksen yhdistelmään. Ryhmän tuki on koettu voimavaraksi. Palkkatuetusta työstä saatu taloudellinen turva on ollut tärkeää. Koulutuksen nivoutuminen työelämään on lisännyt kiinnostusta ja osaamista. Lisäksi oppilaitokset ovat suhtautuneet joustavasti erilaisiin koulutusosioihin. Kielteisinä kokemuksina on tuotu esiin koulutusmuodon vaativuus, ryhmien kokoon saamisen vaikeus ja yleisesti käytännön järjestelyjen selkiytymättömyys. (Toivonen, 2013.)

Välke-projektin palveluiden vaikuttavuus selvityksessä haastatellut Toppis-koulutuksiin osallistuneet kertoivat koulutuksen auttavan opintonsa keskeyttäneitä opiskeijoita, joille perinteinen koulutustapa ja -tahti eivät sovi. Koulutus on toiminut aktivoivana palveluna, jonka opiskelijat ovat kokeneet auttaneen heidät ”pois sängyn pohjalta”. Elämän hallinnan on koettu parantuneen koulutuksen ja työn yhdistämisen seurauksena. He ovat saaneet työkokemusta ja onnistumisen kokemuksia. Kouluttajat ja TE-toimiston viranomaiset toivat haastatteluissa esiin Toppis-koulutusten merkityksen opiskelijoiden työllistymisedellytysten parantumisena opiskelun ja työssäoppimisen seurauksena. Koulutus on heidän mukaansa myös avartanut työnhakijoiden näkemystä itsestään työntekijänä ja opiskelijana. (Pitkänen & Lidman, 2012.)

Toppis-prosessi Välke-projektissa

1. Kontaktoidaan työnantajat
2. Sovitaan työnantajan/työnantajien kanssa koulutuksen toteuttamisesta
3. ELY-keskus kilpailuttaa työvoimakoulutuksen (normaali hankintaprosessi)
4. Henkilöasiakas ja TE-toimiston asiantuntija sopivat Toppiksesta ja kirjaavat työllistymissuunnitelmaan
5. Työvoimakoulutukseen haku ja valinta (normaali prosessi)
6. Koulutus alkaa.
7. TE-toimiston vastuuhenkilö käy pitämässä infon Toppis-koulutuksen alussa
8. Työnantaja toimittaa palkkatukihakemukset tukitiimiin
9. Palkkatukijakso alkaa
10. Työhönvalmennuksesta sopiminen yksilöllisesti

11. Kouluttaja järjestää koulutuksen päätöstilaisuuden
12. Työhönvalmennus yksilöllisesti
13. Palkkatukijakso päättyy, Toppis-koulutus päättyy

5.2 Toppis-koulutus Fyyra-projektissa Turussa

Fyyra-projektin Toppis-koulutuksen kuvailu perustuu Nurmisen (2013) laatimaan muistioon Varsinais-Suomen ELY-keskuksen rahoittamien Hoiva-avustaja Toppis -koulutusten toteutuksesta. Koulutuksen sisältöön otettiin kaksi osiota kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinnosta (ylläpitosiivous sekä asiointipalvelut ja erityisryhmien avustaminen) ja yksi osio sosiaali- ja terveysalan perustutkinnosta (kuntoutuksen tukeminen). Koulutuksen kokonaiskestoksi sovittiin n. 10 kuukautta. Työnantajana tässä toimi kolmannen sektorin toimija, joka lupasi työllistää osan koulutukseen osallistuvista itse ja edelleensijoittaa loput osallistujista. Edelleensijoittamisella tarkoitetaan tilannetta, jossa työnantajan vastuu ja velvollisuudet säilyvät työnantajalla mutta työ tehdään toisessa yrityksessä, säätiössä, yhdistyksessä tai yksityisellä henkilöllä. Koulutukseen tuli valituksi 12 henkilöä, joista 10 suoritti koulutuksen loppuun asti.

Toppis-prosessi Fyyra-projektissa (Hoiva-avustaja I)

1. Koulutuksen suunnittelu (mukana TE-toimiston asiantuntijoita, kouluttajia, työnantaja)
2. Koulutuksen kilpailutus
3. Valintahaastattelu
4. Esivalinta ja palkkatukioikeuden tarkistaminen
5. Koulutus alkaa 2 kk teoriaosuudella
6. Seurantapalaveri
7. Palkkatuettu työ + koulutus 1 pv viikossa alkaa

Toista koulutusta suunniteltaessa päätettiin kehittää rekrytointivaihetta opiskelijavalinnan onnistumisen varmistamiseksi. Prosessin alkuvaiheeseen lisättiin infotilaisuus kaikille koulutukseen hakeutumisesta kiinnostuneille, valintahaastatteluun kutsutuille testaus ja yhteinen infotilaisuus. Koulutukseen valittiin 12 henkilöä. Työnantajina toimi kaksi kolmannen sektorin toimijaa ja kaupunki.

Muistioon kirjattuja huomioitavia seikkoja Toppis-koulutusprosessin suunnittelussa ja toteutuksessa ovat erityisesti

- huolellinen koulutusprosessin suunnittelu
- konsultaatioapu koulutuksen asiantuntijalta
- oikeiden ihmisten (TE-toimiston asiantuntijat, oppilaitosten edustajat) mukanaolo tapaamisissa
- riittävä informaatio Toppis-mallista (ja edelleensijoittamisesta) TE-toimiston asiantuntijoille
- palkkatukioikeuden selvittämisen painottaminen koulutukseen hakeutuville

5.3 Toppis-koulutus Suunto-projektissa Rovaniemellä ja Meri-Lapin alueella

Kuvaus Suunto-projektissa toteutetuista Toppis-koulutuksista perustuu Suunto-projektin (2011) julkaisemaan raporttiin. Toppis-koulutuksia on käytetty yhtenä TE-toimiston asiakasohjauksen prosessin osana. Henkilön polku kohti avoimia työmarkkinoita on voinut alkaa työhönkuntoutuksesta, edetä koulutusvaiheeseen (Toppis) ja sen jälkeen työllistymiseen.

Suunto-projektissa on toteutettu Toppis-koulutuksia kiinteistönhoidon, myynnin, laitoshuoltajan ja hoitoalan työtehtäviin. Koulutusta on hankittu kapasiteetista osatutkinto kerrallaan. Tässä kapasiteetilla tarkoitetaan TE-hallinnon kilpailutamaa ja hankkimaa tavallista ammatillista työvoimakoulutusta. Toppis-koulutusten palkkatukityöpaikat on valittu ensisijaisesti kolmannelta sektorilta tai kunnalta mutta niin, että työtehtävät tukevat avoimille työmarkkinoille siirtymistä eli työtehtävien on vastattava yritysten työtehtäviä. Toppiksissa on ollut mukana koulutusvalmentaja koko koulutusprosessin ajan. Koulutusvalmentaja on toiminut työllistetyn tukena sekä työhön että koulutukseen siirtymissä.

Tässä projektissa ryhmäkoulutuksia toteutettiin kolmella eri mallilla. Ensimmäisessä mallissa Toppis alkoi koulutusjaksolla, jonka jälkeen siirryttiin palkkatukityöjaksolle, johon kuului kaksi päivää lähiopetusta viikossa. Palkkatukijakson jälkeen tutkinnonosa tehtiin loppuun koulutusjaksolla. Toisessa mallissa Toppis alkoi noin viikon orientoivilla opinnoilla. Tämän jälkeen alkoi palkkatukityöjakso, johon liitettiin ammatillista koulutusta kaksi päivää kuukaudessa. Palkkatukityö-

jakson jälkeen opiskelijat siirtyivät kokonaan ammattiopintoihin työvoimakoulutukseen. Kolmannessa mallissa koulutus toteutettiin palkkatukityöjakson aikana niin, että viikossa oli yksi lähipäivä ja kaksi työssäoppimispäivää palkkatukityössä.

Toppis-koulutuksissa opiskeli yhteensä 50 henkilöä. Näistä henkilöistä 30 % jatkoi ammatillista koulutusta työvoimakoulutuksena, 16 % jatkoi opiskelua omaehtoisessa koulutuksessa, 16 % palasi työttömäksi työnhakijaksi ja 6 % sai koulutusta vastaavaa työtä avoimilta työmarkkinoilta. Paras vaikuttavuus oli sosiaali- ja terveysalan Toppis-ryhmässä, josta myöhemmän selvityksen mukaan yli puolet oli työllistynyt alalle

Toppis-prosessi Suunto-projektissa

1. Palkkatukityöpaikkojen kartoittaminen
2. Asiakasohjaus ja osatutkinnon valinta
3. Koulutuksen käynnistyminen (aloituspalaveri, henkilökohtaistaminen, hakeutumis- ja orientoitumisjakso)
4. Työssäoppiminen palkkatukityöjaksolla
5. Tutkintotilaisuus
6. Siirtymä ammatilliseen koulutukseen tai työhön

Suunto-projektin kokeilemissa Toppis-koulutuksissa nähtiin onnistumisina:

- suurella osalla opiskelijoista oli hyvä motivaatio, eli ohjautuvuus oli oikea-aikaista
- Toppis motivoi jatkamaan koulutusta
- noin kolme neljästä opiskelijasta suoritti osa-ammattitutkinnon tai ammattitutkinnon
- palkkatukityön vaikuttavuus parani - siirtymät oman alan töihin avoimille työmarkkinoille

Kehittämiskohteina nähtiin:

- työttömyysturvan mahdolliset katkokset
- palkkatukityönantajien riittävä sitouttaminen ja tiedottaminen
- koulutusvalmentajan rooli
- ammattiopinnoissa on otettava riittävästi huomioon palkkatukityötehtävät

- siirtymiin on kiinnitettävä huomiota (sekä koulutukseen että työhön)

5.4 Toppis-koulutus Väkky-projektissa Satakunnassa

Väkky-projektin Toppis-koulutusten kuvaus perustuu Heinilän (2013) raporttiin ja omiin kokemuksiini koulutusten suunnittelusta. Toppis-koulutusta on Satakunnassa kehitetty Väkky-projektissa yhdessä TE-toimiston ja Kuntakokeilu-hankkeen kanssa. Lisäksi yhteistyötä on tehty järjestävien oppilaitosten, kuntien ja työvoiman palvelukeskusten kanssa. Toppis-koulutuksissa oli käynnistysongelmia, jotka johtuivat koulutustarjousten puutteesta, alan opiskelusta kiinnostuneiden opiskelijoiden vähäisyydestä ja aikatauluongelmista. Alkuvaikeuksien jälkeen koulutukset pääsivät vauhtiin. Tähän mennessä toteutettuja koulutuksia ovat olleet:

- Kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinto / ylläpitosiivous Porissa
- Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto / kasvun tukeminen ja ohjaus sekä kuntoutuksen tukeminen (lähiavustaja) Raumalla ja Ulvilassa
- Kiinteistöpalvelujen perustutkinnon osia (kiinteistöhoitaja) Porissa

Palkkatukityöpaikkoja etsittiin yrityksistä, kolmannelta sektorilta ja kunnista. Toteutuneissa Toppis-koulutuksissa palkkatukipaikat ovat olleet pääasiassa kunnissa. Satakunnassa kaikissa koulutuksissa on käytetty samaa mallia: koulutus on alkanut työvoimakoulutusjaksolla (10 pv - 40 pv), jonka jälkeen on alkanut työssäoppiminen palkkatukityössä. Palkkatukityöjakson aikana on järjestetty lähiopetusta yksi päivä viikossa. Kouluttaja on käynyt ohjauskäynneillä työpaikoilla.

Toppis-prosessi Väkky-projektissa

1. Koulutusalan/osatutkinnon ja työtehtävän valinta
2. Palkkatukityöpaikkojen kartoittaminen ja sijoitusmahdollisuudet
3. Asiantuntijainfo TE-toimistossa
4. Asiakasohjaus - työnhakijaehdokkaat
5. Infokutsut sopiville työnhakijoille
6. Infotilaisuus kutsutuille työnhakijaehdokkailla
7. Hakijahaastattelut, suunnitelma ja osoitukset

8. Työnantaja haastattelee hakijat, tekee valinnan sekä palkkatukihakemuksen
9. Työnantajan valitsemat hakevat työvoimakoulutukseen
10. Valintatiedot hakijoille
11. Työvoimakoulutusjakso
12. Palkkatukijakso + lähiopetusta 1pv/vko
13. Oppisopimus, työ tai ammatillinen tutkintokoulutus

Välkky-projektissa todettuja onnistumisia Toppis-koulutusten järjestämisessä:

- opiskelun aloittaneilla on ollut hyvä motivaatio opiskeluun ja työhön
- tähän mennessä lähes kaikki koulutukseen osallistuneet ovat jatkaneet koko tutkinnon suorittamista loppuun oppisopimuksella
- TE-toimistossa nimetty vastuuhenkilö sopivien palkkatukikelpoisten työnhakijoiden rekrytoimiseksi

Välkky-projektissa todettuja kehittämistarpeita Toppis-koulutusten järjestämisessä:

- myös työssäoppimisjaksolla palkkatuetussa työssä oleva henkilö voi tarvita paljon tukea. Työhönvalmentajapalvelujen hankkiminen nähtiin tärkeäksi mutta se ei ollut mahdollista ESR-rahoituksella eikä sitä voitu hankkia kansallisella rahoituksella rahojen niukkuuden vuoksi
- järjestettävä riittävästi yhteistyöpalavereja TE-toimiston, kouluttajien ja palkkatukityöpaikkojen esimiesten kanssa
- ryhmämuotoiseen koulutukseen voi olla vaikea löytää riittävä määrä sopivia ehdokkaita

Välkyn hankkiman Toppis-koulutuksen on suorittanut 32 opiskelijaa. Tällä hetkellä Toppis-koulutuksissa opiskelee 14 henkilöä ja Toppiksen on aloittamassa 15 opiskelijaa. Keskeytyksiä on ollut vain muutamia ja lähes kaikki koulutuksen päättäneet ovat jatkaneet opiskelua oppisopimuksella.

6 YHTEENVETO

Toppis-koulutuksen toteuttamisprosessi on ollut perusrungoltaan sama kaikissa kokeiluissa mutta joitain eroja prosesseissa on. Eroja on ollut ohjauksen määrässä ja tavassa, työnantajayhteistyössä ja jatkopolkujen suunnittelussa.

Eri puolilla Suomea toteutetut Toppis-kokeilut ovat näyttäneet olevan pitkään työttömänä olleille henkilöille tuloksellinen tapa jatkopolkujen löytymiseksi. Koulutusten toteutuminen hyvin vaatii TE-toimiston, kouluttajan ja palkkatukityöpaikkojen henkilöstön, erityisesti esimiesten tiivistä keskinäistä yhteistyötä. Koulutukset on suunniteltava huolella. Toppis-koulutuksiin ohjautuvat työllistymisen näkökulmasta kaikkein vaikeimmin työllistyvät henkilöt, joten tuloksia on maltettava odottaa hitaammin. Toisaalta myös opiskelijoiden valintaan on kiinnitettävä huomiota, jotta koulutukseen ohjautuvat ne henkilöt, joilla on motivaatiota opiskella ja työllistyä.

Kohderyhmä huomioiden opintojen eteneminen saattaa vaatia paljonkin erilaisien oppimisvaikeuksien huomioimista ja laajempaa ohjausta työtehtävissä. Työhönvalmentajan, koulutusvalmentajan, erityisopettajan tai muun ”rinnallakulkijan” käyttämisen oppimisen sujumisen varmistamiseksi tulisi olla näissä koulutuksissa aina mahdollista. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla osatutkintojen suorittaminen on todettu melko vaativaksi Toppis-koulutuksen lyhyen ajanjakson määrittämässä rajoissa.

Toppis-koulutuksia on useimmin järjestetty ryhmämuotoisena, mikä on erityisesti pienemmillä paikkakunnilla haasteellista. On harvinaista, että työssäoppimispaikat ja jatkopolut löytyisivät saman alan työnantajilta pienemmällä maantieteellisellä alueella. Usein työpaikat ovat löytyneet laajalta kuntasektorilta. Tulosten kannalta yksittäisten Toppis-paikkojen käyttö saattaisi olla tuloksellisempaa.

Toppis-koulutusten järjestämisen edellytyksenä tulisi olla työnantajien rekrytointitarve. Työvoimakoulutuksia ja muita aktiivisen työvoimapolitiikan keinoja on usein arvosteltu siitä, että ne eivät riittävän usein johda työllistymiseen avoimille työmarkkinoille. (Kts. Kotiranta, 2008.) Myös Huhtalan (2013) opinnäytetyö kertoo, ettei työssä kuvattu yksi Toppis-koulutus johtanut toivottuihin lopputuloksiin.

Esitellyissä kehittämishankkeissa kokeillut Toppis-koulutukset eivät välttämättä johtaneet suoraan työhön mutta ne aktivoivat koulutukseen osallistuneita henkilöitä ja motivoivat opiskelemaan lisää. Moni jatkoi saman alan koulutuksissa tai sai kipinän kouluttautua jollekin muulle alalle. Esimerkiksi Satakunnassa lähes kaikki Toppiksen suorittaneet jatkoivat opintoja oppisopimuksella. Satakunnassa kokeillaan mallia, jossa Toppis-koulutukseen liitetään oppisopimuskoulutus jo koulutuskokonaisuuden suunnitteluvaiheessa. Tuloksia vielä odotellaan mutta tällä tavalla voidaan estää ainakin opiskelijan/työnhakijan putoaminen polun ulkopuolelle siirtymävaiheessa palkkatukityöstä eteenpäin, sillä oppisopimuskoulutus alkaa välittömästi palkkatuetun työssäoppimisosion jälkeen.

Toppikset ovat vain yksi tapa toteuttaa työssäoppimispainotteista koulutusta. Tästä mahdollisuudesta ja kokeilujen tuloksista tulisi kuitenkin informoida kattavasti TE-hallintoa ja erityisesti oppilaitoksia. Toppiksia toteutetaan tavallisissa ammatillisissa oppilaitoksissa eikä siellä aina ole mahdollista huomioida riittävästi opiskelijoiden vaatimaa ohjausta. Koulutuksissa tulisi olla mahdollisuus aina käyttää työhönvalmentajaa, koulutuskoordinaattoria tms. Kaikissa oppilaitoksissa ei ole mahdollista järjestää erityisopetusta aikuisille tarkoitettujen koulutusten yhteydessä. Tämä asettaakin paineita kouluttajalle, kun hän saa opettavakseen hyvin heterogeenisen opiskelijaryhmän, jossa henkilökohtaista ohjausta tarvitaan paljon. Riittääkö opettajan aika ja osaaminen tähän? Opettajan pedagogisissa opinnoissa käsitellään erilaisia oppijoita ja oppimistyyliä sekä esimerkiksi maahanmuuttajien ja muiden mahdollisesti enemmän tukeaa vaativien opiskelijoiden huomioon ottamista ohjauksessa. Tulisiko tähän kuitenkin kiinnittää vielä enemmän huomioita?

Työvoimakoulutusta ja palkkatuella työssäoppimista yhdistävää mallia ei juuri ole tutkittu. Tuon tässä esiin joitain raporttien tuloksia mutta tästä puuttuvat TE-toimiston asiantuntijoiden, opettajien ja osittain opiskelijoiden kokemukset tämän tyyppisestä koulutuksesta. Kokonaisvaltaiselle tutkimukselle olisi tarvetta, jotta mallia voitaisiin kehittää vielä paremmaksi. Toppiksista voitaisiin tehdä esimerkiksi monitahoarviointi, jossa haastateltaisiin kaikkia prosessiin osallistuvia osapuolia: koulutuksen hankkijoita, TE-toimiston asiantuntijoita, kouluttajia, työnantajia ja opiskelijoita.

Joka tapauksessa Toppis-malli voidaan jo nyt todeta tulokselliseksi ja tämä koulutusvaihtoehto tulisi ottaa luontevaksi osaksi ammatillista työvoimakoulutusta ja kohdentaa nimenomaan pitkään työttömänä olleille ja osatyökykyisille henkilöille. Myös ilman ammatillista koulutusta olevat nuoret ja maahanmuuttajat todennäköisesti hyötyisivät työssäoppimispainotteisesta koulutuksesta.

Taloudellisuusvaatimuksien johdosta Toppiksia voidaan pitää liian kalliina toteuttaa. On nähtävä kuitenkin yhteiskunnallinen kokonaissäästö, mikäli koulutus johtaa pitkään työttömänä olleen henkilön opiskelumotivaation ja työllistymismahdollisuuksien kasvamiseen ja myöhemmin työllistymiseen pitkäaikaistyöttömyyden ja syrjäytymisvaaran jatkumisen sijaan.

LÄHTEET

Collin Kaija (2007) Työssä oppiminen prosesseina ja ohjauksen haasteena. Teoksessa Eteläpelto Anneli, Collin Kaija ja Saarinen Jaana (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Tuetun työn, oppisopimuskoulutuksen ja työvoimakoulutuksen yhdistäminen. Julkaisematon lähde.

Grönfors Terttu (2010) Työssä oppiminen – avain tuottavuuteen. Helsingin seudun kauppakamari. Helsinki.

Heinilä, Keijo (2013) Kokemuksia ja arviointia Toppis-mallin toteutuksesta. Julkaisematon raportti.

Heinonen, E., Hämäläinen, K., Räisänen H., Sihto M. ja Tuomala J. (2004) Mitä on työvoimapolitiikka? VATT:n julkaisuja 38. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus

Huhtala, Johanna (2013) Koulutuksen merkitys pitkään työttömän olleen työllistymisessä. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampere.

Hulkari Kirsti (2006) Työssäoppimisen laadun käsite, itsearviointi ja kehittäminen sosiaali- ja terveysalan ammatillisessa peruskoulutuksessa. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. Tampereen Yliopistopaino Oy. Tampere.

Kotiranta Tuija (2008) Aktivoinnin paradoksit. Väitöskirja. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 335. University of Jyväskylä.

Nurminen, Kirsi (2013) Muistio Varsinais-Suomen ELY-keskuksen rahoittamien Hoiva-avustaja Toppis-koulutusten toteutuksesta. Julkaisematon lähde.

Ohje ryhmämuotoisesta Toppis-koulutuksesta. Välke-projekti.

Opetushallituksen www-sivut. Työssäoppiminen. Viitattu 8.2.2014. Saatavilla url:www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset_perustutkinnot/tyossaoppiminen

Pitkänen, Sari ja Lidman, Jukka (2012) Välittämistä ja vaikutuksia Välke-projektista. Selvitys Välke-projektin palveluiden vaikuttavuudesta.

Räisänen, Anu (toim.)(2006) Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Tiivistelmä. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 21. Jyväskylä.

Suunto-projekti (2011) Toppis-koulutusprosessi. Raportti 3/2011. Suunto-projekti.

Toivonen, Mari (2013) Välittämistä ja vaikutuksia Välke-projektista Tampereelta. Esitys seminaarissa 26.9.2013. Julkaisematon lähde.

Toppis-koulutusprosessi. 2001. Suunto-projekti. Viitattu 7.8.2013. Saatavilla url: <http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/114809/Toppis-koulutukset/ed6c18e0-c771-4903-8c0f-611784b8d503>

Välkky-projektin www-sivut. www.valkky.fi.

www.ely-keskus.fi. Työvoimakoulutus. Viitattu 10.1.2014. Saatavilla url: <http://ely-keskus.fi/web/ely/tyovoimakoulutus#.UtLbzMsaySM>

www.te-palvelut.fi. Palkkatuki. Viitattu 10.2.2014. Saatavilla url: www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki.index.html