

Henkilöstökoulutuksen tulevaisuus

**Valtion henkilöstökoulutustoimikunnan
muistio**

Tekijät (toimielimessä: toimielimen nimi, puheenjohtaja): Valtion henkilöstökoulutustoimikunta		Julkaisun laji: Työryhmämuistio	
Neuvotteleva virkamies Sinikka Wuolijoki pj.		Toimeksiantaja: Valtiovarainministeriö	
		Toimielimen asettamispäivä: 2.11.2000	
Julkaisun nimi (myös ruotsinkielinen): Henkilöstökoulutuksen tulevaisuus Valtion henkilöstökoulutustoimikunnan muistio			
Julkaisun osat: Muistio Liite 1 Valtion virastojen henkilöstökoulutus, Raportti virastojen henkilöstökoulutuksen rakenteesta ja järjestämistavoista Liite 2 Ministeriöiden ja virastojen järjestämä tutkintotavoitteinen tai pätevöittävä erikoistumiskoulutus Liite 3 Valtion ja julkisen sektorin täydennyskoulutus, Raportti yliopistojen täydennyskoulutuskeskusten täydennyskoulutustarjonnasta vuonna 2000			
Tiivistelmä: Tavoitteena oli kartoittaa valtion virastojen oppilaitosmuotoinen ja muu henkilöstökoulutus sekä tehdä ehdotuksia toiminnan kehittämiseksi ja yhteensovittamiseksi. Henkilöstön kehittämisen haasteena on turvata korkea osaamistaso valtion tehtäviin huolimatta siitä, että palveluksessa olevasta henkilöstöstä poistuu lähes puolet seuraavan kymmenen vuoden aikana ja kilpailu työvoimasta jatkuvasti lisääntyy. Kaikki valtion toimintayksiköt järjestävät itse tai hankkivat ostopalveluina henkilöstönsä koulutusta. Itse järjestetyn ja ostetun koulutuksen rajat eivät ole selkeitä, vaan koulutus on usein eriasteinen sekoitus omin resurssein toteutettua ja ulkopuolelta ostettua. Osaamistarpeita ja osaamista arvioidaan vuosittain runsaassa puolessa virastoista, esimerkiksi tulos- ja kehityskeskustelujen yhteydessä. Virastot arvioivat henkilöstökoulutuksen sisältöalojen suhteellisen painoarvon pysyvän nykyisellään seuraavan viiden vuoden ajan. Ainoastaan johtamiskoulutuksen ja hallinnon kehittämisen koulutustarpeen arvioitiin kasvavan. Henkilöstökoulutuksen kriittisinä tekijöinä pidetään riittävän rahoituksen varmistamista ja kytkemistä organisaation strategiaan. Myös koulutukseen käytettävän ajan varmistaminen on tulevaisuudessa entistä tärkeämpää. Valtion työvoimakustannustutkimusten mukaan henkilöstökoulutukseen käytetty työaika ja määrärahat ovat laskeneet. Vuonna 2000 koulutukseen käytettiin 370 000 työpäivää eli 3 päivää henkilötyövuotta kohti. Vuonna 1996 käytettiin 3,9 työpäivää henkilötyövuotta kohti. Koulutusajan palkat ovat olleet 1,9 % tehdyn työajan palkoista vuosien 1980-1996 välisenä aikana, mutta vuonna 2000 vain 1,3 % tehdyn työajan palkoista. Toimikunta esittää, että osaamistarvetta kartoitetaan systemaattisesti, riittävästä resurssista tarpeelliseen koulutukseen huolehditaan toimintayksiköissä ja tulosoajauksessa sekä kehitetään mittaamismenetelmiä koulutuspanosten tuoton ja vaikuttavuuden seuraamiseksi. Toimikunta ei näe tarpeelliseksi uusien oppilaitosten perustamista. Rääätälöityjä koulutusohjelmia tarvittaessa on syytä hakeutua yhteistyöhön nykyisten oppilaitosten kanssa. Yleisten koulutusjärjestelmien rakenteella ja kehittämisellä on huomattava vaikutus valtion tarvitseman työvoiman tarjontaan, siksi niiden kehittämisen on oltava valtion työnantajan erityisessä intressissä. Toimikunta esittää, että - perustetaan valtionhallinnon koulutuspoliittinen toimielin viestimään valtion eri toimialojen koulutukseen ja tutkintoihin liittyviä tarpeita - lisätään osaamistarpeiden ennakkointia - lisätään ammatillisen peruskoulutuksen alakohtaista yhteistyötä yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen kanssa			
Avainsanat: henkilöstökoulutus, koulutuspalvelut, osaaminen, , täydennyskoulutus, verkko-oppiminen			
Muut tiedot:			
Sarjan nimi ja numero: Valtiovarainministeriön työryhmämuistioita 6/2002		ISSN: 1455-7584	ISBN: 951-804-294-2
Kokonaissivumäärä: 73	Kieli: Suomi	Hinta: 10 € + alv	Luottamuksellisuus:
Jakaja: Valtiovarainministeriö, henkilöstöosasto		Kustantaja: Valtiovarainministeriö	

Valtiovarainministeriölle

Valtiovarainministeriö asetti 2.11.2000 toimikunnan kartoittamaan valtion virastojen ja laitosten oppilaitosmuotoinen ja muu henkilöstökoulutus sekä tekemään ehdotuksia toiminnan kehittämiseksi ja yhteensovittamiseksi.

Tavoitteiksi asettamis päätöksessä asetettiin virastojen toimesta järjestettävän ammatillisen perus-, täydennys- ja lisäkoulutuksen tehostaminen, toiminnan aukkokohtien ja päällekkäisyyksien poistaminen, tilaaja-tuottaja -mallin ja muiden vaihtoehtoisten toimintajärjestelmien käyttöönoton lisääminen sekä koulutusjärjestelmässä tapahtuneiden muutosten ottaminen huomioon valtion virastojen järjestämässä koulutuksessa.

Alunperin työhön nimettiin kolme sihteerä, mutta erillisselvityksiä lukuun ottamatta toimikunnalla ei ole ollut käytettävissä riittävästi valmisteluresursseja. Osin tästä syystä, mutta myös koska toimikunnan työ osoittautui odotettua laajemmaksi, toimikunnalle alunperin asetettua toimikautta 1.11.2000-31.12.2001 jatkettiin kahdella kuukaudella 28.2.2002 asti.

Toimikunnan jäseniksi määrättiin neuvotteleva virkamies Asko Lindqvist ja neuvotteleva virkamies Sinikka Wuolijoki valtiovarainministeriön henkilöstöosastolta, joista Lindqvist määrättiin puheenjohtajaksi 31.11.2000 asti ja Wuolijoki 1.12.2000 alkaen, budjettineuvos Paavo Kytömäen budjettiosastolta ja hallitusneuvos Miliza Vasiljeffin hallinnon kehittämisosastolta ja kutsui jäseniksi kehittämisspällikkö Kirsti Kylä-Tuomolan ja hallitusneuvos Matti Rajakylän opetusministeriöstä, ylitarkastaja Antero Torkon työministeriöstä ja johtaja Anja Mikkolan Poliisikoulusta. Sihteeriksi määrättiin finanssisihteerä Oivi Heinonen ja ylitarkastaja, sittemmin hallitussihteerä Kari Eskola valtiovarainministeriön henkilöstöosastolta sekä kutsuttiin opetusministeriön myöhemmin nimeämä henkilö. Heinonen siirtyi pois valtiovarainministeriöstä ennen kuin toimikunnan työ alkoi eikä hänen tilalleen nimetty toista henkilöä.

Opetusministeriö nimesi toimikunnan sihteeriksi kasvatustieteiden ylioppilaan Marita Häkkinen, joka on vastannut toimikunnan muistion liitteenä 3 olevan yliopistojen täydennyskoulutuskeskusten valtion virastoille suuntaamaa täydennyskoulutusta koskevan selvityksen tekemisestä ja osallistunut muutenkin toimikunnan työhön. Korkeakouluharjoittelija, valtiotieteen ylioppilas Maarit Vainio osallistui valtion henkilöstökoulutusta koskevan kyselyn (liite 1) suunnitteluun ja valtion virastojen oppilaitosmuotoisen koulutuksen selvittämiseen (liite 2) ajalla 1.4.-30.6.2001. Ylitarkastaja Marika Tammeaid henkilöstöosastolta jatkoi oppilaitosmuotoisen koulutuksen selvittämistä ja osallistui toimikunnan työhön sihteerinä 1.11.2001 lähtien. Virastojen henkilöstökoulutusta vuonna 2000 koskevan kyselyn tietoteknisestä käsitte-lystä on vastannut tutkimussihteerä Anne Valtonen henkilöstöosastolla.

Toimikunta on pitänyt 17 kokousta ja tutustunut Poliisikoulun oppilasvalintaan ja koulutuksen toteutukseen Tampereella. Toimikunta on kuullut asiantuntijoina johtaja Pirkko Rajalaa Hallinnon kehittämiskeskuksesta ja koulutussihteeri Kristiina Jussilaa oikeusministeriön oikeushallinnon koulutusyksiköstä. Ministeriöiden koulutuspäälliköille toimikunta järjesti tiedotus- ja keskustelutilaisuuden virastojen henkilöstökoulutusta koskevan kyselyn alustavien tulosten valmistuttua keväällä 2001.

Saatuaan työnsä päätökseen toimikunta jättää muistionsa valtiovarainministeriölle.

Helsingissä helmikuun 28 päivänä 2002

Sinikka Wuolijoki

Asko Lindqvist

Paavo Kytömäki

Miliza Vasiljeff

Kirsti Kylä-Tuomola

Matti Rajakylä

Antero Torkko

Anja Mikkola

Kari Eskola

Marita Häkkinen

Marika Tammeaid

SISÄLTÖ

1	TOIMIKUNNAN TEHTÄVÄSTÄ	6
2	TULEVAISUUDEN HAASTEET VALTION HENKILÖSTÖN KEHITTÄMISELLE	7
2.1	OSAAVAA HENKILÖSTÖÄ TARVITAAN NYT JA TULEVAISUUDESSA	7
2.2	TULEVAISUUDEN KEHITTÄMISTARPEIDEN ENNAKOINTI	7
3	VALTION AMMATTEIHIN VALMENTAVA KOULUTUS.....	8
3.1	YLEISEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄN ROOLI VALTION AMMATTIPÄTEVYYDEN TUOTTAMISESSA	8
3.2	VALTION PALVELUKSEEN JOHTAVAT TUTKINNOT JA KOULUTUSOHJELMAT	9
4	VALTION HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN ARVIOINTIA JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ.....	10
4.1	HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN MÄÄRÄ JA KUSTANNUKSET	10
4.2	HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN TOTEUTUSTAVAT	12
4.3	HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN YHTEISTYÖTAHOT JA JÄRJESTÄJÄT	13
4.3.1	<i>Yliopistojen täydennyskoulutuskeskukset.....</i>	<i>13</i>
4.3.2	<i>Ammattikorkeakoulut ja ammatilliset oppilaitokset</i>	<i>14</i>
4.3.3	<i>HAUS henkilöstökoulutuksen järjestäjänä</i>	<i>14</i>
4.3.4	<i>Muut hallinnonalojen oppilaitokset.....</i>	<i>15</i>
4.4	VALTIONHALLINNON KESKITETYSTI OHJATUT KOULUTUSHANKKEET.....	15
4.5	AIKAISEMPIA ARVIOITA VALTION HENKILÖSTÖKOULUTUKSESTA	16
5	VERKKO-OPPIMINEN HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN VÄLINEENÄ.....	17
6	KOULUTUSPALVELUJEN MARKKINAT	18
7	YHTEENVETO JOHTOPÄÄTÖKSISTÄ JA EHDOTUKSISTA.....	19

LIITTEET

Liiteraportti 1	Valtion virastojen henkilöstökoulutus Raportti virastojen henkilöstökoulutuksen rakenteesta ja järjestämistavoista vuonna 2000
Liiteraportti 2	Ministeriöiden ja virastojen järjestämä tutkintotavoitteinen tai pätevoittävä erikoistumis- koulutus
Liiteraportti 3	Valtion ja julkisen sektorin täydennyskoulutus Raportti yliopistojen täydennyskoulutuskeskusten täydennyskoulutustarjonnasta vuonna 2000

Muita julkaisuja

1 TOIMIKUNNAN TEHTÄVÄSTÄ

Valtiovarainministeriön asettamiskirjeessä 2.11.2000 toimikunnalle annettiin tehtäväksi:

1. Kartoittaa valtion virastojen ja laitosten oppilaitosmuotoinen sekä niiden järjestämä muu henkilöstökoulutus, sen organisointi, rakenne, toimintaperiaatteet, laajuus, rahoitus koulutuksen tuottamis- ja hinnoitteluperusteet sekä kehittämis- ja koulutustarpeet.
2. Tehdä ehdotuksia valtion virastojen toimesta järjestettävän ammatillisen perus-, täydennys- ja lisäkoulutuksen tehostamiseksi sekä aukkokohtien ja päällekkäisyyksien poistamiseksi.

Valtiolle rekrytoitava uusi henkilöstö on suorittanut ammatillisen tai yliopistotutkinnon. Palveluksessa olevan henkilöstön ytimenä on ikärakennetta ja virkaurien kestoa tarkastellen varsin kokenut henkilöstö, jonka ammattitaitotasoa voidaan pitää varsin hyvänä. Aikaisemmin pitkän työuran aikana ammatillisen osaamisen perusta on muodostunut työssä oppimisena, jota on tuettu tai täydennetty pääosin lyhytkestoisen henkilöstökoulutuksen keinoin.

Henkilöstön koulusrakenne sukupuolen mukaan 31.12.2000

Koulutusaste	Lukumäärä			% -jakauma koulutusasteen mukaan			Sukupuolen %-jakautuma koulutusasteittain		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Perusaste	6562	7274	13836	9,9	12,7	11,2	47,4	52,6	100
Keskiaste	20288	14902	35190	30,6	26,0	28,4	57,7	42,3	100
Alin korkea-aste	13892	16148	30040	20,9	28,1	24,3	46,2	53,8	100
Alempi korkeakouluaste	4122	3827	7949	6,2	6,7	6,4	51,9	48,1	100
Ylempi korkeakouluaste	14986	12309	27295	22,6	21,5	22,1	54,9	45,1	100
Tutkijakoulutusaste	6488	2923	9411	9,8	5,1	7,6	68,9	31,1	100
Tutkinnon suorittaneet	59776	50109	109885	90,1	87,3	88,8	54,4	45,6	100
Yhteensä	66338	57383	123721	100,0	100,0	100,0	53,6	46,4	100
Koulutustasoindeksi	5,0	4,8	4,9						

Henkilöstön kehittämisen haasteiksi 2000 -luvulla toimikunta näkee toisaalta onnistua rekrytoimaan palveluksesta poistuvan henkilöstön tilalle korkean tason osaajia ja toisaalta huolehtia pitkään palveluksessa olleen henkilöstön osaamisen kehittämisestä. Palveluksessa olevan henkilöstön kehittämisen merkittävimpana keinona on edelleen systemaattisesti suunniteltu koulutus. Erityisenä haasteena on löytää lyhytkestoisen, työtehtäviin liittyvän koulutuksen ohella myös laajempia ammatillisia perusvalmiuksia kehittäviä ratkaisuja. Samaan aikaan on tarpeen kehittää ja käyttää laaja-alaisesti hyväksi aikuiskoulutuksen kaikkia opetusmuotoja.

Organisaatioiden kehittämisessä painotetaan innovatiivisuutta ja reagointikykyä uusissa ja ennakoimattomissa tilanteissa. Näiden ominaisuuksien kehittymisen edellytyksenä on koko organisaation oppiminen. Oppivalle organisaatiolle on ominaista osaamisen ja ammatillisen kehittymisen kytkeminen toimintaan. Jatkuva oppiminen ei tapahdu erillisenä ilmiönä, vaan se liittyy johtamiseen, työn organisointiin, työyhteisöjen kehittämiseen sekä asiakkaiden ja yhteistyötahojen kanssa työskentelyyn. Kehittäminen voidaan oppimistarpeen mukaan toteuttaa monimuotoisesti, sekä työyhteisöjen ja yksilöiden työn ja työprosessien kehittämisenä, että perinteisemmin koulutuksen keinoin. Jatkuvan oppimisen edellytyksenä on oppimiseen kannustava ympäristö, jossa johto ja henkilöstö yhdessä osallistuvat kehittämistyöhön. Onnistumista tukee kannustinjärjestelmä, joka on sidottu osaamiseen, tuloksellisuuteen ja laatuun.

Toimikunta on tehtävässään keskittynyt erityisesti tarkastelemaan valtion henkilöstökoulutuksen toteutusta ja rekrytointinäkökulmasta tutkintotavoitteista koulutusta.

Toimikunta on selvittänyt virastojen henkilöstökoulutuksen kustannuksia, mutta palvelujen tuottajien hinnoitteluperusteiden kartoituksen toimikunta rajasi työsuunnitelmansa ulkopuolelle.

2 TULEVAISUUDEN HAASTEET VALTION HENKILÖSTÖN KEHITTÄMISELLE

2.1 Osaavaa henkilöstöä tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa

Hallitusohjelman yhtenä tavoitteena on Suomen kehittyminen tietoyhteiskunnaksi. Uusi teknologia ja työprosessien kehittyminen vaikuttavat suoraan henkilöstöjohtamiseen, työvälineisiin, työn organisointiin ja toimenkuvien muotoutumiseen. Erityisesti tietotekniikan kehitys ja käyttöön otto koko hallinnossa edellyttää henkilöstöltä valmiuksia hyödyntää kehittyvää teknologiaa. Samoin valtioneuvoston 30.8.2001 tekemä periaatepäätös valtion henkilöstöpolitiikan linjasta sisältää vaatimuksen, että valtiotyönantajan tulee näyttää esimerkkiä tietoyhteiskuntakehityksen kärjessä. Tätä edellytetään myös 2.3.2000 annetussa valtion tietohallinnon kehittämistä koskevassa valtioneuvoston periaatepäätöksessä. Tietohallinnon kehittäminen ja teknisten valmiuksien saavuttaminen edellyttävät myös tehtävälueeseen liittyvän uuden tietoaineksen, substanssin hallintaa. Henkilöstökoulutuksen edellytetäänkin kohdistuvan henkilöstön sekä tiedolliseen että taidolliseen osaamiseen.

Valtion henkilöstöpolitiikan linjaa koskevan valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaan valtion organisaatioiden toimintaperiaatteet ja johtamiskäytännöt tulee nykyistä selvemmin kehittää tietointensiivisten organisaatioiden tarpeista lähtien. Käytännön haasteita ovat muun muassa edellytysten luominen oppimiselle ja innovaatioille, tiimityöskentely, joustavien työtapojen ja verkostojen hyödyntäminen. Periaatepäätös lupaa, että valtio työnantajana edistää henkilöstön urasuunnittelua, liikkuvuutta sekä monipuolisen kokemuksen hankkimista. Investoinnin organisaatioiden tietoon, tietämykseen ja osaamiseen sekä niiden johtamiseen uskotaan vaikuttavan myönteisesti valtion työnantajakuvaan ja kilpailukykyyn, erityisesti kilpailtaessa korkeasti koulutetusta työvoimasta.

Suunnitelmallisella ja oikein kohdennetulla henkilöstökoulutuksella on vaikutuksia myös organisaation sisällä. Osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö on motivoitunutta, mikä lisää työtyytyvyyttä ja auttaa työssä jaksamisessa. Tällä on heijastusvaikutuksia sairauspoissaoloihin ja myös ennenaikaisen eläköitymiseen.

2.2 Tulevaisuuden kehittämistarpeiden ennakointi

Nykyisestä henkilöstöstä arvioidaan poistuvan vajaat 60 000 henkilöä eli lähes 50 % vuosina 2001-2011. Eläkkeelle siirtyvien osaamista on pystyttävä siirtämään organisaatiossa nuoremmille, jotta organisaation toiminnan laatuun ja palveluihin ei tule häiriöitä. Tämä edellyttää paljon erityisesti henkilöstöjohtamiselta. Uusien työskentely- ja oppimistapoja on otettava käyttöön. Näitä ovat mm. erilaiset parityöskentely- ja mentoriohjelmat. Henkilöstön keski-ikä nousee useissa organisaatioissa seuraavan kymmenen vuoden aikana ajoittain jopa 50 vuoteen ja ylikin. Tämä tilanne edellyttää valmiutta koulutuksen ja kehittämisen tapojen kriittistä tarkastelua ja henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien laadintaa, jotta osaamisen taso ja motivaatio säilytetään koko työuran ajan.

Ikärakenteen muutoksen ja kansainvälistymisen vaikutus henkilöstökoulutukseen lisääntyy edelleen virastojen henkilöstökoulutuksesta vastaavien näkemyksen mukaan. Myös työn sisällön muutokset, tietotekniikan kehitys ja erityisesti verkko-oppimisen mahdollisuudet tulevat vaikuttamaan enenevästi henkilöstökoulutuksen kehitykseen. Virastojen on varauduttava myös henkilöstön suuren poistuman johdosta lisääntyvien uusrekrytointien johdosta uuden henkilökunnan kasvavaan perehdytystarpeeseen.

Useimmat virastot arvioivat henkilöstökoulutuksen sisältöalojen suhteellisen painoarvon pysyvän nykyisellään seuraavan viiden vuoden aikana. Ainoastaan johtamiskoulutuksen ja hallinnon kehittämisen koulutus-tarpeen arvioitiin kasvavan. Yli puolet virastoista katsoi, että yksilökoulutuksen asema pysyy ennallaan, kun taas viidesosa arvioi sen merkityksen kasvavan suhteessa ryhmien tilauskoulutukseen.

Osaamistarpeita ja osaamista arvioidaan vuosittain runsaassa puolessa virastoista osana tulosjohtamista, esimerkiksi tulos- ja kehittämiskeskustelujen yhteydessä. Kolmannes virastoista ei ole systemaattisesti arvioinut viraston osaamistarpeita tai henkilöstön osaamista. Viidennes virastoista on ennakoinut myös tulevaisuuden osaamistarpeita vertaamalla nykyisiä osaamisalueita ja niiden tasoa tulevaisuuden vaatimuksiin.

Henkilöstökoulutuksen kannalta kriittisinä tekijöinä pidetään riittävän rahoituksen varmistamista ja henkilöstökoulutuksen kytkemistä organisaation strategiaan, joiden merkityksen virastot arvioivat huomattavasti kasvavan. Myös koulutukseen käytettävän ajan varmistaminen katsotaan tulevaisuudessa merkitykseltään kasvavan.

Osaamisen johtamisen kehittymistä voidaan pitää kriittisenä menestystekijänä valtiotyönantajan kilpailukyvyille ja koko hallinnon toiminta- ja palvelukyvyille. Osaamisella tarkoitetaan työn vaatimien tietojen ja taitojen hallintaa ja niiden soveltamista käytännön työtehtäviin. Osaamisen johtaminen pitää sisällään sekä organisaation että henkilöstön systemaattisen arvioinnin ja pitkän aikavälin kehittämisen toiminnan tavoitteista lähtien. Viidennes virastoista oli vuonna 2000 laatinut henkilöstön kehittämis- ja osaamisstrategian ja noin kolmannes virastoista ilmoitti sen olevan valmistella.

On nähtävissä, että tulevaisuudessa valtionhallinnon tehtävien vaativuus entisestään lisääntyy, mikä osaltaan korostaa sekä tarvetta saada koulutettuja virkamiehiä hallintoon että henkilöstön jatkuvan kehittämisen merkitystä.

Toimikunta pitää tärkeänä, että valtion organisaatiot arvioivat strategisen toiminnan suunnittelun pohjalta systemaattisesti osaamistarpeittensa kehittymistä. Osaamistarpeiden tulee vaikuttaa henkilöstösuunnitteluun ja henkilöstön kehittämistoimien suuntaamiseen.

3 VALTION AMMATTEIHIN VALMENTAVA KOULUTUS

3.1 Yleisen koulutusjärjestelmän rooli valtion ammattipätevyiden tuottamisessa

Yleisen koulutusjärjestelmän tehtävänä on tuottaa ammattialakohtaisen osaamisen lisäksi myös elämänhallinnan valmiuksia, yleissivistystä ja kommunikointi- ja kielitaitoja sekä perustiedot tietojenkäsittelystä. Ammattialasta, organisaatiosta ja tehtävistä riippuu, miten hyvin yleinen koulutusjärjestelmä pystyy ammattialakohtaista osaamista tuottamaan. Ammattiin liittyvien erityistaitojen samoin kuin yleisten työelämätaitojen hankkiminen jäävät yleensä organisaatiokohtaisen henkilöstökoulutuksen tai henkilön omalle vastuulle. Työnantajan tehtävänä onkin varmistaa kussakin työtehtävässä tarvittava erityisosaaminen perehdyttämisen, työnohjauksen ja henkilöstökoulutuksen keinoin. Tällä yleisen koulutusjärjestelmän ja työnantajan välisellä työnjaolla voidaan välttää koulutuksellisten umpiperien luominen, jotka haittaavat tai estävät henkilöstön liikkuvuutta ja osaamisen ja kokemuksen laajentamista.

Suuri osa valtion tehtävistä edellyttää henkilöstöltä korkeaa koulutustasoa. Valtion henkilöstä 89 prosentilla olikin ammatillinen tutkinto vuonna 2000, kun muun työllisen työvoiman piirissä ammatillinen tutkinto oli vain 75 prosentilla. Ylempi korkeakoulututkinto oli 30 prosentilla valtionhallinnon henkilöstöstä, kun muun työllisen työvoiman piirissä se oli 7 prosentilla. Osaamistarpeiden edelleen kasvaessa on valtiotyönantajan kannalta tärkeää, että vuosittain yliopistoista valmistuvien määrä pysyy ainakin nykyisellä tasolla.

Ammattikorkeakoulututkintojen merkityksestä valtionhallinnon tehtäviin pätevöittävä koulutuksena ei ole vielä kattavasti kokemukseen perustuvaa tietoa. Useilla hallinnonaloilla ammattikorkeakoulututkinto muodostaa kuitenkin hyvän vaihtoehdon yliopistotutkinnolle varsinkin vaativissa valmistelutehtävissä.

Valtion työvoimatarpeen määrän ja rakenteen muutoksia on pyrittävä nykyistä systemaattisemmin ennakoimaan ja viestimään opetushallintoon. Opetusministeriön yhteydessä toimii 31 koulutustoimikuntaa, joiden tehtävänä on koulutusaloittain arvioida ja ennakoida ammatillisesti suuntautuneen koulutuksen tarvetta ja työelämässä tarvittavan osaamisen kehitystä sekä tehdä ehdotuksia oman alansa koulutuksen kehittämiseksi. Valtiotyönantajan tarpeet eivät kuitenkaan pääse esille koulutustoimikuntien kautta.

Valtio tarvitsee työvoimaa jossain määrin kaikilta koulutusaloilta, mutta koulutuksen sisällölliset painotukset ja valtionhallinnon osaamistarpeet eroavat teollisuuden ja palvelualojen vastaavista. Tarvitaan kiinteämpää yhteistyötä opetusviranomaisten ja valtiotyönantajan kesken ja valtiotyönantajan aktiivisuutta tulevien osaamistarpeiden esille tuonnissa. Lisäksi tarvitaan konkreettista yhteistoimintaa oppilaitosten, kuten esimerkiksi ammattikorkeakoulujen, ja valtion toimintayksiköiden välillä. Valtion toimintayksiköiden on tiedostettava, että tulevaisuuden osaavan työvoiman saanti voidaan turvata vain vaikuttamalla jo nyt koulutuksen sisältöön sekä tarjoamalla harjoittelupaikkoja ja lopputyön aiheita opiskelijoille.

Yleisten koulutusjärjestelmien rakenteella ja kehittämisellä on huomattava vaikutus valtion ja yleisemminkin julkisen sektorin tarvitseman työvoiman tarjontaan. Siksi niiden kehittämisen on oltava valtiotyönantajan erityisessä intressissä.

Toimikunta pitää tärkeänä, että myös koulutuspoliittisilla linjauksilla turvataan ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneen työvoiman saatavuus valtionhallinnon yhä vaativammiksi kehittyviin tehtäviin.

Valtionhallinnon osaamistarpeiden ennakointia on kehitettävä osana valtion tehtävälueen ja työmarkkinakehityksen ennakointia. Toimikunta esittää, että perustetaan valtion koulutuspoliittinen toimielin, jonka tehtävänä on koota ja arvioida valtion eri toimialojen koulutukseen ja tutkintoihin liittyvät tarpeet ja viestiä niistä opetushallinnolle ja oppilaitoksille, hoitaa muuta valtiotyönantajan ja opetushallinnon koulutusyhteistyötä sekä arvioida valtion henkilöstökoulutusta ja sen kehittämistarpeita.

Valtion virastojen tulisi arvioida asiantuntijatehtäviään ja niiden kelpoisuusvaatimuksia siltä kannalta, voisiko yliopistotutkinnon ohella myös ammattikorkeakoulututkinto tuottaa tehtävään tarvittavan pätevyyden.

3.2 Valtion palvelukseen johtavat tutkinnot ja koulutusohjelmat

Valtiolla on monopoli eräissä yhteiskunnallisissa tehtävissä, jotka vaativat sellaista erityisosaamista, jota yleinen koulutusjärjestelmä hyvällä henkilöstökoulutuksella täydennettynäkään ei voi tuottaa. Sotilaskoulutus sekä poliisikoulutus ovat tällaisia aloja (lähemmin liitteessä 2). Näilläkin aloilla on tarpeen soveltuvin osin käyttää hyväksi yleisen koulutusjärjestelmän malleja ja elementtejä, kuten sekä sotilas- että poliisikoulutuksen uudistustyössä on tehtykin. Koulutusta edelleen kehitettäessä on tarpeen jatkuvasti arvioida, voitaisiinko yhteistyötä edelleen lisätä. Samoin pelastuskoulutukseen ja viimeksi vankeinhoidon koulutukseen on kehitetty ratkaisut hallinnonalan oppilaitoksen ja ammattikorkeakoulun yhteistyönä. Näin on voitu muuttaa liian organisaatiosidonnaista koulutusjärjestelmää laajempia valmiuksia ja pätevyyskäsiä tuottavaksi.

Lähtökohtana on pidettävä, ettei valtionhallinto lähde itse järjestämään sellaista koulutusta, jota yleisen koulutusjärjestelmän puitteissa toteutetaan. Pienet koulutuslaitokset ja verrattain suppeat koulutusohjelmat eivät pysty kilpailemaan koulutuksen laadulla ja tehokkuudella. Myös suoritettujen tutkintojen rinnastettavuus on usein epäselvää. Uusien, erityisesti valtion tehtäviin tutkintokoulutusta antavien oppilaitosten tai erillisten koulutusohjelmien perustamiseen toimikunta ei näe tarvetta.

Esiin on noussut huoli siitä, saadaanko tulevaisuudessa erityisosaamista vaativiin valmistelutehtäviin, esimerkiksi oikeushallinnon kansliatehtäviin, riittävästi pätevää työvoimaa. Tarkoituksenmukaisinta tällaisessa tilanteessa olisi etsiä ammattikorkeakoulujen joukosta sopiva ja yhteistyöhaluinen kumppani. Täydentämällä olemassa olevia koulutusohjelmia vastaamaan paremmin myös valtionhallinnon tarpeita, voidaan suhteellisen pienin panostuksin saada täsmäkoulutettua väkeä.

Koulutusohjelmien kehittämiseen, markkinointiin ja harjoittelijapaikkojen tarjontaan olisi myös potentiaalisien työnantajavirastojen syytä osallistua. Tällaisesta yhteistyöstä on esimerkkinä eräissä toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa käynnistetty merkonomikoulutus erityisesti vähittäiskaupan tarpeita silmällä pitäen. Myös toimiminen oppilaitosten kanssa yhteistyössä opetusohjelmien kehittämisessä voi olla merkityksellistä omaa toimialaa koskevan koulutusohjelman menestyksen kannalta.

Kun yleisellä koulutusjärjestelmällä on entistä suurempi rooli valtion tarvitseman osaamisen tuottamisessa, on sitäkin tärkeämpää, että koulutusjärjestelmiä kehitettäessä valtionhallinnon tarpeet otetaan riittävästi huomioon. Kilpailu opiskelijoista tulee lisääntymään. Tästä syystä on erityisen tärkeää huolehtia valtion ammatteihin valmentavien koulutusväylien houkuttelevuudesta muiden alojen tutkintojen kanssa erityisesti koulutusaikojen, tutkintojen tason ja nimikkeiden sekä jatkomahdollisuuksien suhteen.

Yhtenä mallina erityisestä koulutusjärjestelmästä voidaan mainita vuonna 2000 valmistunut ehdotus tuomarikoulutusohjelmaksi. Se on tarkoitettu yliopistotutkinnon jälkeen tapahtuvaan päteväytymiseen. Ohjelma perustuu suunnitelmallisiin ja ohjattuihin työssä oppimisjaksoihin sisältäen myös joitakin koulutusosioita. Mallin ansiona voidaan pitää sitä, että perusteellisen toimikuntatyön tuloksena syntynyt oikeuslaitoksen päteväytymisjärjestelmä antaa selkeän käsityksen optimaalisesta päteväytymisestä ja kuvauksen urapolusta.

Valtion tehtäviin valmistavan koulutuksen tai tutkintojen kehittämisessä on syytä ensisijaisesti tukeutua yleisen koulutusjärjestelmän oppilaitoksiin ja tutkintoihin tai soveltaa niissä noudatettavia periaatteita. Tarvittaessa räätälöityjä koulutusohjelmia kannattaa hakeutua yhteistyöhön ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen kanssa.

Toimikunta ei ole nähnyt tarpeelliseksi uusien oppilaitosten perustamista.

4 VALTION HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN ARVIOINTIA JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

4.1 Henkilöstökoulutuksen määrä ja kustannukset

Valtion työmarkkinalaitos on selvittänyt valtion budjettitalouden työvoimakustannuksia vuodesta 1968 lähtien noin viiden vuoden välein. Viimeisin työvoimakustannustutkimus tehtiin vuodelta 2000. Sen mukaan henkilöstökoulutukseen osallistui vuonna 2000 noin 40 prosenttia henkilöstöstä. Koulutukseen käytettyjä työpäiviä vuonna 2000 ilmoitettiin yhteensä 370 000 eli 7,4 päivää osanottajaa kohti ja 3 päivää henkilötyövuotta kohti. Vuonna 2000 koulutuksen kokonaiskustannukset, jotka sisältävät koulutusajan palkat, palkallisen opintovapaan palkat sekä koulutuksen muut kustannukset (kurssimaksut, luennoitsijoiden palkkiot, koulutusmatkojen majoitus- ja matkakustannukset, oppimateriaali jne.), olivat yhteensä 410,1 milj. markkaa, mikä on 1,6 prosenttia työvoimakustannuksista. Ilman koulutusajan palkkoja koulutuksen kustannukset olivat keskimäärin 3 900 markkaa koulutettavaa kohti ja 527 markkaa koulutuspäivää kohti.

Henkilöstökoulutuksen osuus nuorten työntekijöiden työajasta on suurempi kuin kuin vanhempien. Alle 25-vuotiailla koulutuksen osuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 1,5 prosenttia ja 25-35 -vuotiailla 1 prosentin, kun se yli 55-vuotiailla tai vanhemmilla oli vain 0,3 prosenttia.

Naiset osallistuvat miehiä useammin henkilöstökoulutukseen. Koulutusajan palkkojen osuus tehdyn työajan palkoista oli vuonna 2000 naisilla 0,9 prosenttia ja miehillä 0,5 prosenttia.

Virastojen koulutustietojen keruussa on edelleen ongelmia ja siitä johtuen tiedot ovat todennäköisesti alipeittoisia. Koulutustarve on luonnollisesti suurempi tietointensiivisessä asiantuntijaorganisaatiossa. Myös henkilöstön ikärakenne ja vaihtuvuus vaikuttavat tarvittavan koulutuksen määrään.

Hallinnonaloittain koulutuksen määrässä ja kustannustasossa on huomattavia eroja. Tämä osoittaa, että koulutukseen panostetaan eri tavoin. Jotta voitaisiin sanoa, mikä on oikea taso koulutusinvestoinnille, pitäisi sen tuottoa ja vaikuttavuutta pystyä mittaamaan. Näin ei vielä käytännössä ole asianlaita, vaan tuottovaikutuksia voidaan vain karkeasti arvioida. Tulos on pitkälti riippuvainen organisaation henkilöstön osaamisesta, työmotivaatiosta ja -tyytyväisyydestä sekä työkunnosta. Näiden tekijöiden ohella merkittävä vaikutus on johtamisella, organisoinnilla ja työilmapiirillä.

Tietoja henkilöstökoulutuksesta hallinnonaloittain v. 2000

	koulutus- kustannukset palkkausmenoista %	mk/ htv	koulutukseen osallistuneiden osuus henkilöstöstä	pv/ osallistuja	pv/ htv
Tasavallan Presidentin kanslia	1,9	3 170	66	3,0	2,0
Oikeuskanslerinvirasto, valtioneuvoston kanslia	4,3	8 404	70	9,5	6,6
Ulkoasiainministeriö (UM)	2,9	5 189	43	5,4	2,3
Oikeusministeriö (OM)	2,5	4 166	68	5,0	3,5
Sisäasiainministeriö (SM)	2,4	3 967	28	15,5	4,3
Puolustusministeriö (PLM)	1,3	2 024	20	3,7	0,8
Valtiovarainministeriö (VM)	5,4	8 281	87	12,3	10,7
Opetusministeriö (OPM)	0,7	1 124	24	3,2	0,7
Maa- ja metsätalousministeriö (MMM)	2,1	3 123	50	5,4	2,7
Liikenne- ja viestintäministeriö (LVM)	2,3	3 907	61	5,1	3,1
Kauppa- ja teollisuusministeriö (KTM)	2,4	4 499	81	5,9	4,8
Sosiaali- ja terveysministeriö (STM)	2,4	4 131	56	5,8	3,2
Työministeriö (TM)	3,8	6 615	71	9,3	6,6
Ympäristöministeriö (YM)	3,2	4 647	68	6,6	4,5
Yhteensä/keskimäärin	2,0	3 321	40	7,4	3,0

Lähde: Työvoimakustannus selvitys v. 2000

Valtion työmarkkinalaitos analysoi vuoden 2000 työvoimakustannustiedustelun tuloksia yhdessä virastojen henkilöstön rakenteita kuvaavien aineistojen kanssa. Menetelmänä käytettiin askeltavaa regressioanalyysia. Siinä havaittiin muun muassa, että henkilötövuotta kohti laskettujen koulutuskustannusten korkeudella on suoraviivainen yhteys siihen, miten tyytyväistä henkilöstö oli viraston johtamiseen. Myös palkkatason ja koulutuskustannusten välillä on havaittavissa suoraviivainen yhteys.

Valtion henkilöstökoulutuksen määrän kehittyminen 1980- 2000

Vuosi	Osallistujien %-osuus henkilöstöstä	Koulutuspv/ osallistuja	Koulutuspv/ henkilö	Koulutuspv/ henkilötövuosi
2000	40	7,4	2,9	3,0
1996	51	7,3	3,7	3,9
1990	57	6,7	3,8	
1985	59	6,8	4,0	
1980	58	8,3	4,8	

Valtion henkilöstökoulutuksen kustannusten kehittyminen 1980 –2000

Vuosi	Koulutusajan palkat/tehdyn työajan palkoista %	Koulutuskustannukset vuoden 2000 hinnoin mk/htv
2000	1,3	3321
1996	1,9	3610
1990	2,1	
1985	1,9	
1980	1,9	

Työvoimakustannustutkimusten yhteydessä on todettu, että virastojen sisäinen laskenta ei vielä nykyisin pysty raportoimaan henkilöstön kehittämiskustannuksia riittävällä tasolla. Toisinaan on myös vaikea erottaa koulutusta varsinaisista työtehtävistä. Henkilöstöä kehitetään usein muulla tavalla kuin varsinaisella henkilöstökoulutuksella. Saattaa myös olla, että luvuissa näkyy virastojen työmäärän lisääntyminen suhteessa henkilöstöresursseihin. Koulutukseen käytettävän ajan varmistamista pitää moni virasto henkilöstökoulutuksen kriittisenä menestystekijänä.

Työvoimakustannuselvitysten mukaan henkilöstökoulutuksen suhteellinen volyyymi ja käytetyt varat ovat pienentyneet valtionhallinnossa 1990-luvun loppupuolella. Vertailujen tekeminen muiden työmarkkinasektorien välillä on epävarmaa, koska tilastopohja ja -määritelmät poikkeavat toisistaan, samoin kuin toiminnan luonne. Kuitenkin Teollisuuden ja Työnantajain keskusliiton (TT) eri aikoina 1990-luvulla tekemien selvitysten mukaan henkilöstön koulutukseen teollisuudessa käytettyjen varojen osuus palkkasummasta on jatkuvasti kasvanut. Vuonna 1993 osuus oli 2,3 prosenttia, mutta vuonna 2002 osuuden arvioidaan nousevan jo yli 5 prosenttiin. Vuonna 1998 koulutuskustannukset olivat teollisuudessa keskimäärin 4,6 prosenttia ja yksityisten palvelualojen yrityksissä 2,8 prosenttia palkkasummasta.

Kuntasektorilla vuonna 1996 tehdyn työvoimakustannuselvityksen mukaan koulutusajan palkat olivat 0,3 % ja koulutuskustannukset 0,55 % työvoimakustannuksista. Kuukausipalkkaisilla kului koulutukseen keskimäärin 1,3 päivää työajasta ja tuntipalkkaisilla 0,3 päivää. Koulutuspäivien ja koulutusajalta maksettujen palkkojen tilastointi kunnissa on vielä hyvin epävarmalla pohjalla.

Vaikka valtion ja teollisuuden henkilöstökoulutuksen vastakkaista kehitystä voidaan selittää eri tekijöillä, on valtion virastoissa syytä pitää huolta siitä, että henkilöstön osaamiseen panostetaan riittävästi.

Toimikunta pitää huolestuttavana työvoimakustannuselvityksen osoittamaa kehitystä, jonka mukaan panostus koulutukseen sekä rahassa että työajan käytössä on valtiolla laskenut koko 90-luvun ajan ja on yksityistä sektoria selvästi alhaisemmalla tasolla tilastojen mukaan.

Henkilöstön osaaminen on priorisoitava strategisesti tärkeimpien tavoitteiden joukkoon. Tulosohjauksessa ministeriöiden tulee kiinnittää erityistä huomiota osaamis pääoman ylläpitoon ja kehittämiseen.

Henkilöstön kehittämisen raportointia on tarpeen edelleen kehittää, sillä virastojen sisäinen laskenta ei vielä nykyisin pysty raportoimaan henkilöstökoulutukseen käytettyjä kustannuksia ja työaikaa riittävällä tasolla. Toteutetun henkilöstöpolitiikan ja kehittämisohjelmien seurantaan ja arviointiin sekä tulevan toiminnan suunnitteluun tarvitaan systemaattista ja vertailukelpoista tiedonkeruuta jokaisessa virastossa.

Virastojen raportoinnin kehittämisessä on tärkeä rooli yhteisesti määritellyillä tunnushluvilla ja suosituksilla, joita Valtion työmarkkinalaitoksen johdolla on kehitetty ja edelleen kehitetään henkilöstövoimavarojen hallintaa tukemaan.

Tavoitteena tulee olla, että valtion toimintayksiköt pystyvät arvioimaan ja mittaamaan koulutusinvestointiensa tuottoa ja vaikuttavuutta.

4.2 Henkilöstökoulutuksen toteutustavat

Toimikunnan tekemään kyselyyn saadut vastaukset osoittavat, että virastot järjestävät henkilöstönsä koulutusta monella tavalla: itse suunnitellen ja toteuttaen, erilaisilla yhdistelmillä muiden virastojen ja koulutuspalvelujen tuottajien kanssa tai ostaen avoimilta koulutuspalvelumarkkinoilta. Tätä koulutusmarkkinoiden monipuolista käyttöä toimikunta pitää erittäin myönteisenä kehityssuuntana.

Lähes kaikki valtion toimintayksiköt hankkivat tai järjestävät itse henkilöstönsä koulutusta. Itse järjestetyn ja ostetun koulutuksen rajat eivät ole selkeitä. Hyvin usein henkilöstökoulutus on eriasteinen sekoitus viraston omin resurssein toteutettua ja osin ulkopuolisten asiantuntijoiden käyttöä. Näyttää siltä, että valinta itse järjestetyn ja ulkopuolelta ostetun koulutuksen välillä tehdään virastossa tarkoituksenmukaisuusharkinnalla koulutustarjonnan ja viraston omien resurssien suhteessa.

Erityisesti johdon koulutus hankitaan ulkopuolisilta koulutuksen tarjoajilta. Samoin toimisto- ja toimeenpanohenkilöstön koulutus hankitaan pääosin viraston ulkopuolelta. Sen sijaan asiantuntija- ja esittelijätason koulutuksessa ei ilmeisesti useinkaan ole ulkopuolisten kouluttajien taholta sopivaa tarjontaa, vaan virastot järjestävät substanssikoulutusta viraston omin voimin. Atk-koulutusta järjestetään myös melko paljon viraston omana koulutuksena. Viraston tilaamaa ryhmäkoulutusta oli yli puolet ostetuista koulutuspäivistä lähes kolmasosassa virastoista vuonna 2000.

Puolet virastoista käyttää ulkopuolista kouluttajatahoa yli 50 prosentissa kaikesta henkilöstökoulutuksesta. Kolmanneksessa virastoista ostetaan ulkopuolelta kolme neljästä koulutuspäivästä.

Pienillä organisaatioilla ei ole koulutus- eikä kehittämisspääällikköä eikä yleensäkään henkilöstön kehittämis-tehtävissä päätoimisesti olevaa henkilöä. Tästä aiheutuu se, että henkilöstön kehittämisen ja koulutuksen toteutustapoja ei useinkaan ehditä suunnitella. Myös koulutustarpeen arviointi saattaa olla puutteellista. Organisaatiot myös valittavat määrärahojen niukkuuden haittaavan henkilöstökoulutuksen järjestämistä.

Henkilöstöpolitiikan ja siten myös henkilöstön kehittämisen strateginen ohjausvastuu kuuluu hallinnonalan ohjauksesta vastaaville ministeriölle.

Ministeriöiden yhteistyöstä henkilöstökoulutuksen järjestämisessä on viime vuosina saatu hyviä kokemuksia. Toimikunta pitää tärkeänä yhteistyön jatkamista ja laajentamista uusiin kohteisiin ja mahdollisesti myös alaiselle hallinnolle järjestettävään koulutukseen.

Toimikunta kannustaa virastoja käyttämään monipuolisesti eri henkilöstökoulutuksen toteutustapoja ja palveluiden tarjoajia.

Pienten organisaatioiden on välttämätöntä verkostoitua henkilöstökoulutuksen järjestämiseksi esimerkiksi saman hallinnonalan tai saman alueen organisaatioiden kanssa.

4.3 Henkilöstökoulutuksen yhteistyötahot ja järjestäjät

4.3.1 Yliopistojen täydennyskoulutuskeskukset

Toimikunta selvitti laajemmin yliopistojen täydennyskoulutuskeskusten toimintaa valtion henkilöstökoulutuksen palvelutuottajina. Selvitys valtion organisaatioiden käyttämistä yliopistojen täydennyskoulutuskeskusten palveluista vuoden 2000 aikana tehtiin opetusministeriön toimesta (liite 3).

Valtion laitoksille ja henkilöstölle järjestettiin vuonna 2000 yhteensä 149 täydennyskoulutuskurssia. Tämä oli noin 15 % kaikista yliopistojen täydennyskoulutuskeskusten julkiselle sektorille tarjoamista kursseista. Osallistujamääriltään kurssit vaihtelivat kahdesta osallistujasta (ulkomailla järjestetty kielikurssi) 147 osallistujan oikeustieteelliseen kurssiin. Keskimäärin kursseille osallistui 23 henkilöä.

Kursseista 76 % rahoitettiin ensisijaisesti 'aidon' tilaajan toimesta, mikä tarkoittaa, että täydennyskoulutusta tilataan omalle organisaatiolle, henkilöstölle tai sektorille. Yhdeksän kurssia (6 %) rahoitettiin pääasiassa kurssimaksuilla ja kuusi kurssia (4 %) viranomaistilaajan toimesta. Viranomaistilaaja tarkoittaa tahoja, joka rahoittaa muiden kuin oman organisaationsa tai henkilöstönsä koulutusta tietyn määrärahan puitteissa.

Valtion erityispiirteenä täydennyskoulutuksen kohderyhmänä ja asiakkaana yliopistojen täydennyskoulutuskeskukset pitävät valtion yksityistä sektoria pienempiä koulutusmäärärahoja. Valtion virastot tarvitsevat usein räätälöityä pienryhmäkoulutusta, mikä kuvastanee paitsi sitä, että suuria ryhmiä on vaikea saada kerralla koulutukseen myös mahdollisesti sitä, että koulutustarpeet saattavat joskus olla hyvinkin spesifejä esimerkiksi lainsäädäntöä uudistettaessa. Muina esimerkkeinä voisivat olla verotuksen tiettyihin osa-alueisiin ja Euroopan unionin asioihin liittyvä koulutus. Valtion erityispiirteenä mainitaan myös koulutusmotivaation heikkous, mikä kertonee mieluummin aika- ja rahoitusresurssien puutteesta kuin siitä, ettei valtiosektorin henkilöstö olisi halukasta osallistumaan täydennyskoulutukseen.

Valtion täydennyskoulutuskursseja järjestettiin selvästi eniten oikeus- ja opetushallinnon aloilta. Jonkin verran järjestettiin myös talous- ja verohallinnon kursseja. Joukkoon mahtui myös muutamia ympäristöhallinnon, sosiaali- ja terveyshallinnon sekä EU-hallinnon kursseja. Näitä oli kuitenkin melko vähän. Eri hallinnonalojen täydennyskoulutustarpeiden ja –tarjonnan kohtaaminen voisikin olla hyödyllinen jatkopohdinnan ja kehittämisen aihe.

Atk-koulutusta järjestettiin valtiolle suunnilleen saman verran kuin oikeustieteen ja kasvatustieteen täydennyskoulutusta. Kyseistä koulutusta järjestettiin erityisesti ruotsinkielisenä, mikä saattaa kertoa siitä, ettei valtion henkilöstölle ole tarjolla tietotekniikan ruotsinkielistä koulutusta esimerkiksi julkisten organisaatioiden itsensä järjestämänä.

Valtion organisaatioiden yhteistyötä yliopistojen täydennyskoulutusta järjestävien yksikköjen, täydennyskoulutuskeskusten sekä yliopistojen laitosten ja tiedekuntien kanssa tulisi kehittää suunnitelmallisesti koulutusverkostojen ja –kumppanuuksien luomiseksi. Tämä tehostaisi yleisesti koulutusresurssien ja asiantuntemuksen hyödyntämistä sekä vähentäisi päällekkäistä koulutustarjontaa.

4.3.2 Ammattikorkeakoulut ja ammatilliset oppilaitokset

Toimikunnan tekemän tiedustelun mukaan vajaat 10 prosenttia vastanneista virastoista on vuoden 2000 aikana käyttänyt henkilöstökoulutuksen järjestämiseen ammattikorkeakouluja. Koulutuksen sisältö on useimmissa tapauksissa ollut organisaation toimialaa koskeviin kysymyksiin liittyvää. Myös kieli- ja atk-koulutuspalveluja ostettiin ammattikorkeakouluilta.

Ammattikorkeakoulujen kanssa yhteistyössä ollaan kehittämässä hallinnonaloittain räätälöityjä koulutusohjelmia. Merkittävin on tällä hetkellä työministeriön 40 opintoviikon PD-koulutusohjelma, jossa usean ammattikorkeakoulun yhteistyönä toteutetaan työvoimatoimistojen asiakaspalveluhenkilöstön ammatillista täydennyskoulutusta. Ohjelma on alkanut vuonna 2000 ja vuoteen 2006 mennessä siihen tulee osallistumaan 600 asiakaspalvelutehtävissä toimivaa virkailijaa.

Neljännes vastanneista virastoista ilmoitti käyttäneensä henkilöstökoulutukseen ammatillisia oppilaitoksia tai muita vastaavia. Näiltä ostettujen koulutuspalvelujen sisältö liittyi useimmiten toimialan sisältökysymyksiin tai atk-koulutukseen. Myös johtamis-, kieli- ja muuta koulutusta oli ostettu ammatillisilta oppilaitoksilta.

Toimikunta katsoo, että virastojen kannattaa luoda kumppanuussuhteita oman alansa jatko- ja täydennyskoulutuksen toteuttamiseksi.

Ministeriöiden ja virastojen tulisi nykyistä useammin hankkiutua suunnitteluyhteistyöhön ammattikorkeakoulujen kanssa, jotta valtionhallinnon tarpeet tulisivat huomioon otetuiksi oppilaitosten tutkinto-ohjelmien sisällössä.

4.3.3 HAUS henkilöstökoulutuksen järjestäjänä

Valtion liikelaitoksena seitsemän vuotta toimineen Hallinnon kehittämiskeskuksen (HAUS) omistusohjan laajentamisesta tehtiin aiesopimus helmikuussa 2002 valtiovarainministeriön ja Talent Partners Oy:n välillä. HAUS muutetaan osakeyhtiöksi, jonka pääomistajaksi tulee Talent Partners Oy ja valtio jää uuden HAUS-yhtiön omistajaksi noin 40 prosentin osuudella. Tarkoituksena on, että Talent Partnersin julkishallintoon suuntautunut kehitys-, koulutus- ja konsultointitoiminta myös keskittyy HAUS:iin. Osakeyhtiömuotoinen HAUS aloittaa toimintansa syksyllä 2002. Järjestely edellyttää eduskunnan hyväksymisen.

Toimikunnan tekemän tiedustelun mukaan HAUS oli vuonna 2000 selkeästi eniten käytetty kouluttajaorganisaatio johtamiskoulutuksessa, toimialan sisältökoulutuksessa ja muussa koulutuksessa valtionhallinnossa. HAUS on ollut vankka osaamiskeskus valtion tarvitseman henkilöstökoulutuksen tuottajana. Sen asiantuntemus on ollut vahvaa erityisesti valtionhallinnon erilaisten järjestelmien kuten taloushallinnon ja budjetoinnin, henkilöstöhallinnon ja henkilöstön kehittämisen tai johdon ja johtamisen kehittämisen aloilla.

HAUS on myös ollut koko 90-luvun merkittävä yhteistyökumppani valtion toteutettaessa koko valtionhallinnolle suunnattuja strategisia kehittämissuunnitelmia.

Toimikunnan käsityksen mukaan uusi omistajajärjestely ei aiheuta muutoksia tilanteeseen avoimen koulutuksen kohdalla, mutta tilauskurssien ja -kehittämissuunnitelmien kohdalla entistä useammat hankinnat tulevaisuudessa kilpailutetaan. Tämä asettaa vaatimuksia virastojen hankintaosaamiselle.

4.3.4 Muut hallinnonalojen oppilaitokset

Tullilaitos, verohallinto ja työvoimahallinto järjestävät oppilaitosmuotoista henkilöstön lisä- ja täydennyskoulutusta.

Tullilaitos hoitaa ammatillisen peruskoulutuksen ohella tehtäväkohtaista jatko- ja täydennyskoulutusta. Ammatillinen peruskoulutus järjestetään **Tullikoulussa** Helsingissä, mutta jatko- ja täydennyskoulutustilaisuuksia järjestetään myös tullipiireissä.

Tullin erityistehtäviin tulevat ja/tai korkeakoulututkinnon suorittaneet käyvät perehdyttämisjakson jälkeen tullikurssin, joka on tullilaitoksen ammatillisen peruskoulutuksen lähiopetustilaisuus. Kolmiviikkoisen kurssin tavoitteena on antaa yleiskuva Tullilaitoksen tehtävistä, tavoitteista, organisaatiosta ja toiminnan lainsäädäntöperustasta sekä työmenetelmistä ja -välineistä.

Tullikurssilla tutustutaan pääpiirteissään tullilainsäädäntöön, tulliverotukseen, nimikkeistön soveltamiseen, tullausprosessiin, ulkomaankauppatilastojen tuotantoon, liikennevalvontaan, virkamieslainsäädäntöön, tietojärjestelmiin, viranomaisten väliseen yhteistyöhön sekä tullitoiminnan kehittämishankkeisiin. Työntekijöiden ammattitaitoa ylläpidetään syventävällä ammatillisella koulutuksella, johon voi hakeutua peruskoulutuksen jälkeen. Ammatillisia kursseja järjestetään neljästi vuodessa ja kullekin kurssille otetaan enintään 25 osallistujaa.

Verkostona toimiva **Vero-opisto** on osa verohallinnon koulutusjärjestelmää. Vero-opiston tehtävänä on varmistaa ja kehittää verohallinnon työntekijöiden perusammattitaitoa ja asiantuntemusta. Vero-opistossa voi suorittaa verohallinnon eri tehtäviin suuntautuneita koulutusohjelmia, joiden laajuus vaihtelee 10 – 30 opintoviikkoon ja kesto 6 – 18 kuukauteen. Tähän mennessä koulutusohjelmat on suunnattu verotarkastustehtäviin siirtyville, asiakaskohtaisen henkilö- ja yritysverotuksen tehtäviin sekä kansainvälisen henkilö- ja elinkeinoverotuksen ja ulkomaankaupan arvonlisäverotuksen asiantuntijoille. Koulutusohjelmien tarjontaa tarkistetaan vuosittain vastaamaan verovirastojen tarpeita.

Vero-opiston toiminta nojaa verohallinnon oman ammattitaidon ohella useiden yhteistyökumppanien asiantuntemukseen: koulutusohjelmat suunnitellaan verohallinnossa ja niiden toteutukset ostetaan koulutusta tuottavilta organisaatioilta.

Vero-opisto ei ole erillinen oppilaitos, vaan monimuotoisesti toteutetussa opiskelussa on hyödynnetty verohallinnon intranettiä sekä omia ja yhteistyökumppaneiden koulutustiloja sen mukaan mistä opiskelijat ovat.

Työministeriöllä on oma erillislakiin perustuva **Työvoimaopisto**, joka sijaitsee Jyväskylässä. Opiston tiloissa toteutetaan pääosin ministeriön suunnittelemaa valtakunnallista henkilöstökoulutusta (liite 2).

4.4 Valtionhallinnon keskitetysti ohjatut koulutushankkeet

Viime vuosikymmenellä toteutettiin valtiovarainministeriön henkilöstöosaston johdolla useita laajoja henkilöstön kehittämishankkeita ja -ohjelmia, joita pyrittiin ohjaamaan keskitetysti, niihin varattiin huomattavasti määrärahoja ja niiden vaikuttavuutta on eri yhteyksissä myös pyritty arvioimaan. Ohjelmilla ja hankkeilla voi katsoa olleen vahvan yhteiskunnallisen tilauksen, mikä osaltaan mahdollisti niiden resursoinnin. Tällaisia hankkeita olivat esimerkiksi integraatio- ja EU-valmennus, mukaan lukien kielikoulutus sekä johtamiskoulutus ja johdon valmennusohjelmat.

Valtiovarainministeriön henkilöstöosasto vastasi keskitetysti **EU-valmennuksen** strategisesta suunnittelusta ja johtamisesta. Varsinaisesta toimeenpanosta vastasivat sen sijaan pääasiassa ministeriöt, virastot ja laitokset henkilöstöosaston ohjaaman taloudellisen tuen turvin.

Kansallisen strategian kehitysohjelma oli ylimmälle johdolle suunnattu koulutusohjelma, jossa painottui strategisen kokonaisnäkemys rakentaminen ohjelmaan sisältyvän työskentelyprosessin avulla. Ohjelma toteutettiin kahdeksan kertaa vuosina 1991-1998, ja siihen osallistui noin 200 osanottajaa, joista 70% julkiselta sektorilta. Ohjelmasta valmistui vuonna 1998 verraten suppea arviointiraportti. Jälkikäteen voitaneen todeta, että ohjelmalla oli merkitystä erityisesti julkisen ja yksityisen sektorin ylimmän johdon vuorovaikutuksen lisäämisen ja erilaisten näkökulmien paremman ymmärtämisen kannalta. Ohjelman avulla strategista ajattelutapaa voitiin siirtää yksityiseltä julkiselle sektorille ja toisaalta julkisen sektorin ongelmien ymmärtäminen yksityisellä puolella saattoi lisääntyä.

Julkisen johtamisen kehittämisohjelma (JUJOKE) oli seuraavalle johtajatasolle suunnattu koulutusohjelma, jossa niinkään painottui strateginen johtamisote sekä käynnissä olleiden hallinnon uudistuslinjausten kuten tulohajautuksen ja hallinnon hajauttamispyrkimysten tukeminen. Ohjelma järjestettiin vuosina 1992-1999 ja siihen osallistui noin 550 virkamiestä. Ohjelmaa arvioitiin vuonna 2001 (VM 4/2001) osanottajille suunnatun kyselyn perusteella. Ohjelma kokonaisuutena sai keskimäärin hyvän arvosanan ja menestyi hyvin muiden tunnettujen johtamiskoulutusohjelmien rinnalla.

Kansallisen strategian ohjelman kustannukset olivat noin 8,5 milj. mk ja JUJOKE:n noin 7 milj. mk.

Vuonna 2000 käynnistettiin uusi valtionhallinnon virkamiesjohdolle tarkoitettu **Julkisen johtamisen strategiaohjelma JUST**. Ohjelman tilaajana on valtiovarainministeriön henkilöstöosasto ja sen toteutuksesta vastaa Hallinnon kehittämiskeskus. Osanottajat kutsuu valtiovarainministeriö. JUST on suunnattu erityisesti ministeriöiden osasto- ja yksikönpäälliköille sekä vastaavissa johtamistehtävissä muissa virastoissa oleville. Ohjelman kohderyhmää ovat myös muiden julkisia hallinto- ja palvelutehtäviä suorittavien organisaatioiden kuten suurten kaupunkien ja valtion liikelaitosten johtajat. Käytännössä osanottajat ovat toistaiseksi tulleet lähes yksinomaan ministeriöistä. Syksyllä 2001 käynnistynyt kolmas JUST-ohjelma mukaan lukien osanottajia on ollut noin 75. Aikaisempiin ohjelmiin verrattuna JUSTia on kehitetty ottamaan entistä paremmin huomioon yksilölliset tarpeet.

Toimikunnan mielestä koko valtionhallinnon kannalta keskeiset strategiset kehittämishankkeet kuten ylimmän johdon koulutuksen järjestäminen on konserninäkökulman varmistamiseksi syytä hoitaa jatkossakin keskitetysti.

4.5 Aikaisempia arvioita valtion henkilöstökoulutuksesta

Valtion työnantaja- ja henkilöstöpolitiikan toteutumista 1990-luvulla arvioinut arviointiryhmä (Temmes, Kivinen, Lumijärvi, Mertano, Moilanen: **Henkilöstöpolitiikan uusi tuleminen**) totesi raportissaan vuonna 1998, että määrällisesti tarkasteltuna julkisen hallinnon panostus henkilöstökoulutukseen on samaa tasoa kuin yksityisellä sektorilla keskimäärin. Koulutuksessa on valtiolla viime vuosina panostettu kielitaitoon, neuvottelutaitoon ja kansainvälistymiseen sekä tietotekniikkaan. Osaamistason kohottaminen nähdään raportin mukaan tärkeäksi useissa virastoissa. Varsinkin pienet ja keskisuuret virastot ovat paljolti riippuvaisia ulkopuolisesta koulutustarjonnasta. Vaikka tarjonta on monipuolista, on ongelmana ollut paikoin koulutuksen laatu ja sen varmentaminen.

Arviointiryhmä lausui käsityksensä, että henkilöstökoulutukselle asetettavissa vaatimuksissa ja toimintaympäristössä on tapahtunut niin suuria muutoksia, että muuttuneen kokonaistilanteen kartoittaminen ja valtion henkilöstökoulutusstrategian tarkistaminen ja kehittäminen vastaamaan uusia tarpeita olisi ajankohdasta. Arviointiryhmän mielestä tulisi paneutua myös valtion henkilöstökoulutuksen ja siihen liittyvän johtamisen, organisaatioiden ja työyhteisöjen kehittämistoiminnan riittävän saatavuuden ja laadun varmistamiseen erityisesti sellaisten maksullisten palveluiden osalta, jotka hankitaan näihin asiantuntijatehtäviin erikoistuneilta organisaatioilta.

Valtiontalouden tarkastusvirasto suoritti vuonna 1999 henkilöstökoulutusta valtionhallinnossa koskeneen tarkastuksen (tarkastuskertomus nro 538/54/99, 22.9.1999). Se pyrki selvittämään henkilöstökoulutuksen suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta sekä sitä, miten koulutuksen toteutumista ja vaikuttavuutta on seurattu eri organisaatioissa. Lisäksi haluttiin tarkastaa, miten henkilöstön kehittäminen on toteutettu ja onko siinä käytetty hyväksi kehittämistä tukevia toimintoja kuten urasuunnittelua, henkilökiertoa, työhön perehdyttämistä ja omaehtoista opiskelua.

Tarkastusraportissa todetaan, että henkilöstökoulutus on usein ollut irrallaan organisaation tavoitteista ja sen suunnittelu puutteellista. Myös koulutuksen vaikuttavuuden arviointi sekä eri organisaatioissa että eri hallinnonaloilla on jäänyt vähäiseksi eikä vaikuttavuusmittareita ole kehitetty. Tulevaisuuden vaatimuksiin ei myöskään ole kiinnitetty riittävästi huomiota. Koulutuksen toteuttamistapojen osalta erityisesti todettiin, että monimuoto-opetuksen menetelmiä tulisi ottaa käyttöön paljon laajemmin kuin oli tehty.

5 VERKKO-OPPIMINEN HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN VÄLINEENÄ

Valtiovarainministeriön henkilöstöosasto teetti syksyllä 2001 selvityksen verkko-oppimisen käytöstä henkilöstökoulutuksen välineenä valtionhallinnossa. Verkko-oppimisella tarkoitettiin selvityksessä kokonaan tai osittain tietoverkoissa (internet, intranet) toteutettua oppimista, joka on luonteeltaan suunnitelmallista (oppimiselle on määritelty tavoitteet tai oppisisällöt on erikseen suunniteltu) tai ohjauksellista (oppimista seurataan, ohjataan tai arvioidaan). Määritelmä siis sulkee pois itsenäiseen tiedonhakuun tai tietovarastojen selailuun perustuvan oppimisen, jota ei kontrolloida. Selvitys toteutettiin kyselynä, jonka teemat olivat: verkko-oppimisen nykytila, toteutus ja resursointi, koulutusyhteistyö muiden organisaatioiden kanssa, verkko-oppimisen seuranta ja arviointi, kustannukset, organisaation osaaminen ja tuki sekä verkko-oppimisen kehittäminen.

Suurin osa valtionhallinnon organisaatioista on vasta harkitsemassa verkko-oppimisen soveltamista. Kyselyyn vastanneista virastoista 23 prosentilla on kokemuksia verkko-oppimisesta. Useimmiten kysymys on erilaisista kokeiluhankkeista. Sellaisille laajahkoille organisaatioille, joiden henkilöstö on hajasijoitettu tai joiden koulutuksesta hallinnonalalla huolehditaan keskitetysti, verkko-oppiminen näyttäisi tarjoavan runsaasti uusia mahdollisuuksia. Toisaalta on tunnistettavissa joukko pienehköjä organisaatioita, joissa verkko-opiskelumahdollisuus tarjoaa vain harvoin erityistä lisäarvoa. Suurimmassa osassa organisaatioita verkko-oppiminen näyttäisi muodostavan pienehkön osan henkilöstökoulutuksesta. Poikkeuksen tekevät ne organisaatiot, joiden nimenomaisena tehtävänä on henkilöstökoulutuksen toteutus (esimerkiksi Vero-opisto, Maanpuolustuskorkeakoulu).

Tärkeimpiä verkko-oppimiseen kohdistuvia odotuksia on uudenlaisten oppimismuotojen käyttöönotto, erityisesti ajasta ja paikasta vapaan opiskelun mahdollisuudet. Vapaus nähdään sekä opiskelijan mahdollisuutena joustavaan opiskeluun että organisaation etuna, kun opiskelussa voidaan hyödyntää työn suvantovaiheita ja opiskelijan omaa aikaa. Odotuksia kohdistuu myös oppimisen sisällöllisten tavoitteiden parempaan saavuttamiseen, vuorovaikutteisuuden lisääntymiseen ja sähköisen viestinnän kehittämiseen. Kustannuksissa säästäminen ei näyttäisi olevan keskeinen motiivi verkko-oppimisen soveltamiselle.

Verkko-oppimisen kehittämisen ongelmia ovat ennen kaikkea kokemusten vähäisyys ja pelko korkeista alkuperäisinvestointikustannuksista. Toteuttamisen ongelmista nousee esiin ehkä hieman yllättäen ajankäytön ongelmat. Ainakaan toistaiseksi verkko-oppimisenkaan keinoin ei ole voitu helpottaa henkilöstökoulutuksen yleistä ongelmaa, ajanpuutetta. Virastoilla näyttäisi olevan halukkuutta tiiviimpään yhteistyöhön muiden virastojen kanssa verkko-oppimisen kehittämisessä. Erityisesti yhteistyö saman hallinnonalan muiden virastojen sekä keskushallinnossa ministeriöiden kesken nousevat esiin.

Toimikunnan mielestä verkko-oppiminen tarjoaa lupaavia näkymiä valtion henkilöstökoulutuksen kehittämiseksi ja voi tarjota mahdollisuuksia koulutukseen käytettävän ajan niukkuudesta aiheutuvan ongelman helpottamiseen.

Verkko-oppimisen kehittäminen entistä enemmän virastojen yhteistyönä antaa mahdollisuuksia tehokkaampien ja laadullisesti korkeatasoisempien teknisten ratkaisujen hyödyntämiseen esimerkiksi oppimisalustoja valittaessa, säästää kustannuksia ja edistää virastojen keskinäistä verkottumista.

Verkostomaisessa toimintatavassa tulisi nimetä vastuutaho, joka koordinoi toimintaa ja ottaa kantaakseen esimerkiksi käynnistämisen- ja kehittämiskustannuksia.

Valtiovarainministeriön henkilöstöosaston tulisi toimia aktiivisesti ministeriöiden yhteistyön edistämiseksi verkko-oppimisen soveltamisessa ja yhteensopivien ratkaisujen löytämisessä. Vastaavasti ministeriöiden tulisi edistää yhteistyötä omilla hallinnonalallaan.

6 KOULUTUSPALVELUJEN MARKKINAT

Toimivat koulutuspalvelujen markkinat mahdollistavat palvelujen tarjonnan monipuolisuuden ja valintamahdollisuudet sekä hinta- ja laatutason pysymisen oikeina. Läpinäkyvät ja toimivat markkinat tekevät mahdolliseksi arvioida, mitä henkilöstökoulutusta kannattaa itse järjestää ja mitä ostaa.

Valtion opetusviranomaisten lähtökohtana on, ettei yritysten eikä valtion henkilöstön henkilöstökoulutusta tueta valtion talousarvioon otetuilla opetushallinnon määrärahoilla. Poikkeuksena on työllisyysperusteinen koulutus, joka on säännönmukaisesti täysin valtion rahoittamaa. Ammattikoulujen järjestämää aikuisten lisäkoulutusta sekä aikuisten ammatillista peruskoulutusta ja päättötutkintojen järjestämistä tuetaan taloudellisesti. Myös korkeakoulujen ja ammattikorkeakoulujen järjestämää täydennyskoulutusta tuetaan rajoitetusti. Lisäksi eräät sektoriviranomaiset kuten kauppa- ja teollisuusministeriö ja sen toimialan virastot ja laitokset tukevat toimialansa yksityisten koulutusorganisaatioiden järjestämää lisä- ja täydennyskoulutusta, mikä osallistujien näkökulmasta on usein henkilöstökoulutusta.

Viranomaisten toimenpitein tuetaan siis jonkin verran henkilöstökoulutusta. Lisäksi julkisen rahoituksen turvin toimivat koulutusorganisaatiot järjestävät vailla suoranaista julkista tukea muuta henkilöstökoulutusta huomattavassa määrin. Viimeksi mainituissa tapauksissa koulutuksen järjestäminen ja varsinkin sen toiminnan kustannukset eivät kuitenkaan ole siinä määrin läpinäkyviä, ettei voida välttää ristiinsubvention mahdollisuudelta.

Edellä esitetyn perusteella voidaan katsoa, että koulutusmarkkinat eivät ole toimivia eivätkä ainakaan läpinäkyviä. Osaltaan tähän vaikuttaa myös se, että koulutuspalveluja hankkivat eivät tunne ostopalvelujen todellisia kustannuksia. Myöskään itse tuotettujen koulutuspalvelujen todellisia kokonaiskustannuksia ei lasketa eikä seurata. Toimivat markkinat turvaavat laadukkaiden palvelujen tehokkaan tuotannon ja kohtuuhintaisen tarjonnan. Laadun korostaminen palveluhankinnoissa johtaa asiakaslähtöiseen tapaan tuottaa palveluja. Tämä koskee myös koulutusmarkkinoita. Taloudellisten ohjausmekanismien syntymiseen koulutuspalvelujen hankkijat voivat omalla toiminnallaan tehokkaasti vaikuttaa sekä samalla tehostaa henkilöstökoulutukseen käytettävien voimavarojen käyttöä.

Virastojen tulisi seurata oman koulutustoimintansa kustannuksia, mikä edellyttää virastojen omaan palvelujen tuotantoon liittyvää kustannuslaskentaa. Se on välttämätöntä vertailutietoa palveluja hankittaessa ja mahdollisesti joidenkin palvelukokonaisuuksien ulkoistamisessa. Sen jälkeen kun tunnetaan omat kustannukset, on edellytykset arvioida muun toiminnan kustannustehokkuutta. Jos ostopalveluina tuotettu koulutus on edullisempaa kuin itse tuotettu, tämä palvelu tulisi ulkoistaa.

Kuten toimikunnan selvityksistä on käynyt ilmi, valtion virastot ja laitokset hankkivat merkittävän osan henkilöstökoulutuksestaan ostopalveluina. Virasto toimii ostajana ja palvelujen tuottajana ulkopuolinen taho. Tilaaja-tuottaja –järjestelmän laaja käyttö toimikunnan näkemyksen mukaan turvaa virastojen ja laitosten toiminnan kehittämisen kannalta monipuolisen henkilöstökoulutuksen. Henkilöstökoulutuksen järjestämisessä tulisikin lisätä palveluhankintojen hankintaosaamista ja hankintayhteistyötä, mutta myös ratkaisujen taustaksi täsmällistä tietoa oman palvelutuotannon sekä ostopalvelujen tuottamisen todellisista kustannuksista.

Kilpailuneutraliteetti edellyttää, ettei julkisyhteisöille luoda verotuksen avulla sellaista erityisasemaa, joka voisi johtaa alemman hinnoittelun kautta kilpailuetuun yksityiseen sektoriin nähden. Koulutus on kuitenkin pääosin julkisin varoin toteutettuna toimintana vapautettu arvonlisäverosta, joka on 22 prosenttia. Verovapaan koulutuksen järjestäjänä voi olla valtion, kunnan tai yksityinen yhteisö, koska verovapaata on koulutus, jota järjestetään yhteiskunnan kulloinkin hyväksymien koulutustavoitteiden toteuttamiseksi. Tämän mukaisesti valtion varoin lain perusteella järjestettävä tai avustettava koulutus on arvonlisäverosta vapaata.

Verotuksen neutraliteetin kannalta on ongelmallista, että esimerkiksi henkilöstökoulutusta myydään verollisena tai verottomana riippuen siitä, kuka koulutuksen tuottaa.

Hankintaneutraliteetti edellyttää, ettei verotus suosi julkisyhteisöjen itse tuottamia hyödykkeitä verrattuna ostettuihin hyödykkeisiin. Neutraliteetti ei toteudu silloin, kun julkisyhteisöjen on edullisempaa tuottaa tarvitsemansa palvelut itse ilman verokustannuksia kuin ostaa ne verovelvollisilta elinkeinonharjoittajilta verolliseen hintaan. Valtiovarainministeriön asettama arvonlisäverotyöryhmä totesi muistiossaan vuonna 2001, että tämä ongelma koskee käytännössä kaikkia sellaisia verollisia palveluita, joita myös julkisyhteisöt voivat teettää omalla henkilökunnallaan.

Arvonlisäverotyöryhmä kuitenkin toteaa, että virastojen koulutuspalveluiden hankintapäätöksiin ei todennäköisesti ole vaikutusta sillä, onko palvelusten tarjoaja arvonlisäverovelvollinen vai ei, koska pääsääntöisesti virastot eivät maksa arvonlisäveroa omista toimintamenoistaan, vaan mm. ostettujen koulutuspalvelujen hinnasta arvonlisäveron osuus voidaan kirjata valtion yhteiseltä pitkältä momentilta.

Koulutuspalvelumarkkinoiden toimivuutta ja läpinäkyvyyttä olisi hyvä parantaa. Tähän suuntaan vaikuttaisivat ainakin arvonlisäverokäytäntöjen yhtenäistäminen ja eri tyyppisten tukiellementtien kuten koulutuspalvelutuotannon tukemisen muun toiminnan tuotoilla tekeminen läpinäkyväksi. Koulutuspalvelumarkkinoiden kokonaisselvityksen tekeminen kuuluu opetus- ja kilpailuviranomaisille.

Toimikunta pitää tärkeänä, että virastot kehittävät sisäistä laskentaansa ja raportointiaan itse järjestämänsä koulutuksen kustannuksista sekä hankintaosaamistaan ostopalvelujen tilaajina.

7 YHTEENVETO JOHTOPÄÄTÖKSISTÄ JA EHDOTUKSISTA

Valtion henkilöstökoulutukseen käyttämät resurssit ovat 90-luvulla kääntyneet laskuun. Toimikunta pitää kehitystä hyvin huolestuttavana. Tärkeää ei tietenkään ole koulutusbudjetin koko, mutta sitäkin tärkeämpää on sen oikea suuntaaminen ja koulutuspanostuksen vaikuttavuus. Osaamispääomasta huolehtimisen ajatus on sisäistettävä ja siitä on huolehdittava niin, että jo ministeriöt kantavat vastuuta alaisensa hallinnonalan osaamispääoman säilymisestä ja kehittämisestä. Toimikunta korostaa toimintayksiköiden sisäisen laskennan ja tilastotuotannon tärkeyttä, jotta koulutus- ja kehittämisinvestointien vaikuttavuutta pystyttäisiin analysoimaan ja seuraamaan.

1. Toimikunta esittää virastojen osaamistason ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi seuraavia toimia ja toimintalinjauksia:

- kartoitetaan osaamistarve systemaattisesti ja säännöllisesti
- huolehditaan riittävästä resursseista sekä koulutusbudjetin että työajan osalta
- otetaan henkilöstön osaaminen tulosoikeuksien sisältöalueeksi
- kehitetään mittaamismenetelmiä koulutuspanosten tuoton ja vaikuttavuuden seuraamiseksi

2. Kompetenssien tuottamisessa on ensisijaisesti pantava painoa yleisen koulutusjärjestelmän tuottamalle pätevyydelle ja sen kehittämiselle niin, että valtion tarpeet tulee otettua huomioon. Valtion tehtäviin valmentavan peruskoulutuksen järjestämiseksi ja henkilöstön lisä-, täydennys- ja jatkokoulutuksesta huolehtimiseksi toimikunta esittää seuraavia toimia ja toimintalinjauksia:

- perustetaan keskustasolle koulutuspoliittinen toimielin
- kehitetään valtion osaamistarpeiden ennakointimenetelmiä
- lisätään ammatillisen peruskoulutuksen alakohtaista yhteistyötä yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen kanssa
- lisätään valtion toimintayksiköiden ja oppilaitosten välistä suunnitteluyhteistyötä
- turvataan valtion palvelukseen johtavien tutkintojen ja koulutusohjelmien jatkuva kehittäminen

3. Oppimisen menetelmien ja oppimisympäristön kehittymiseen on jatkuvasti kiinnitettävä huomiota. Yhteistyötä ja verkostoitumista on syytä kehittää edelleen ministeriöiden ja valtion toimintayksiköiden välillä, mutta myös toimintayksiköiden ja oppilaitosten väliset verkostot ovat tärkeä kehittämisalue. Osamiskartoitusten, henkilöstön kehittämisstrategioiden, henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien sekä hankintojen osaamista on virastoissa syytä kehittää.

Toimikunta esittää, että

- kehitetään edelleen verkostoja ja kumppanuuksia ministeriöiden ja toimintayksiköiden kesken koulutuspalveluiden järjestämisessä
- kehitetään edelleen koulutusverkostoja ja -kumppanuuksia yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen kanssa henkilöstökoulutuksen sisällön kehittämiseksi
- kehitetään verkostomaisen toiminnan koordinaatiota ja kustannustenjakoa toiminnan jatkuvuutta ja tehostumista tukevaksi
- toimitaan aktiivisesti verkko-oppimisen sovellutusten kehittämisessä valtionhallintoon

Muita julkaisuja

Verkko-oppiminen valtionhallinnossa, Valtiovarainministeriö, Tutkimukset ja selvitykset 1/2002

Osaamisen johtaminen, Kehittämishankkeen loppuraportti, valtiovarainministeriön työryhmämuistioita 6/2001

Ministeriöiden uuden henkilöstön perehdyttämisohjelma, valtiovarainministeriön työryhmämuistioita 11/2001

”Lopputulospussin puolella”, Ministeriöiden uuden henkilöstön perehdyttämisohjelman arviointiraportti, Valtion työmarkkinalaitos 2/2001

Valtion työvoimakustannustutkimus 2000, Henkilöstön työajan käyttö ja työvoimakustannukset, Valtion työmarkkinalaitos 7/2001

Tietoja henkilöstövoimavarojen hallinnan ja henkilöstötilinpäätöksen tueksi vuosilta 1996-2000, valtion budjettitalouden henkilöstö, Valtion työmarkkinalaitos 4/2001

Osaamisen johtaminen osana valtion henkilöstötilinpäätöskäytäntöä, Valtion työmarkkinalaitos 8/2000
Virkamies ja vieraat kielet, Virkamiesten kielikoulutuksen arviointihankkeen loppuraportti, Anu Sajavaara, Soveltavan kielentutkimuksen keskus, Jyväskylän yliopisto, 2000

Valmiina EU-puheenjohtajuuteen, Arvioita virkamiesten valmiuksista ja vaikutusmahdollisuuksista, Valtiovarainministeriö, Tutkimukset ja selvitykset 6/99

Henkilöstöpolitiikan uusi tuleminen, Valtion työnantaja- ja henkilöstöpolitiikan arviointihankkeen raportti, Temmes, Kivinen, Lumijärvi, Mertano, Moilanen), valtion työmarkkinalaitoksen julkaisuja 10/98

Henkilöstökoulutus valtionhallinnossa, Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomus 9/99

Valtion virastojen henkilöstökoulutus

Raportti virastojen henkilöstökoulutuksen rakenteesta ja järjestämistavoista vuonna 2000

Toimikunta selvitti virastojen henkilöstökoulutuksen nykytilannetta tekemällä kyselyn virastoille keväällä 2001. Kysymykset koskivat henkilöstökoulutusta vuonna 2000 ja vastaajan näkemyksiä kehityssuunnista tulevaisuudessa. Toimikunta halusi kartoittaa henkilöstökoulutuksen toteutumista virastoissa: koulutus-tarpeen arviointia, koulutuksen tuottamista tai hankkimista, sisältöalueita ja arviointia. Pääosassa kysymyksiä pyydettiin vastaajan arviota asian yleisyydestä tai sen osuudesta henkilöstökoulutuksen kokonaisuudessa. Merkittävässä osassa kysymyksiä haluttiin arviota tulevaisuuden kehityssuunnista.

Kyselylomakkeen ennakkotestauksesta huolimatta vastaajat kokivat kysymyksiin vastaamisen vaikeaksi ja esittivät kritiikkiä kysymysten vaikeaselkoisuudesta ja siitä, etteivät käytetyt luokittelut vastanneet viraston käytäntöä.

Vastauksia saatiin 158 ja ne kattavat koko valtionhallinnon. Jotkut vastaukset oli laadittu ministeriössä koko aluehallinnon osalta, jotkut taas olivat hyvin pienien toimintayksiköiden vastauksia. Vastauksia on myös analysoitu hallinnonaloittain ja virastotyypeittäin.

Koulutuksen tarvearviointi, suunnittelu ja vaikuttavuuden arviointi

Esimies-alaiskeskustelut ovat säännöllisesti pohjana koulutustarpeiden arvioinnille kolmasosassa virastoista ja yli puolet käyttää niitä ainakin toisinaan. Koulutussuunnitelmia tekee säännöllisesti vähemmän kuin puolet virastoista. Runkas puolet vastaajista ilmoitti tekevänsä myös henkilökohtaisia kehittämissuunnitelmia. Osaamisen kehittämistarpeita arvioidaan myös laajempien tuloskeskustelujen tai toiminnan kehittämisen yhteydessä.

Koulutus- ja osaamistarpeiden arviointi- ja koontiperuste

	säännöllisesti	toisinaan	ei koskaan	keskihajonta
Yhteensä	222	311	96	
Yksilölliset ehdotukset	71	80	0	0,50
Koulutussuunnitelmat	70	58	23	0,72
Esimies-alaiskeskustelut	53	88	11	0,59
Henkilökohtaiset kehittämissuunnitelmat	10	75	60	0,61
Muu	18	10	2	0,63

Lähes kolmanneksella kyselyyn vastanneista toimintayksiköistä oli koulutus- tai kehittämisspäällikkö. Näistä noin puolet oli päätoimisesti henkilöstön kehittämistehtävissä. Oman henkilöstön koulutuksen suunnitteluun ja ohjaukseen käytettiin vähintään 1-2 henkilötyövuotta vajaassa puolessa vastanneista toimintayksiköistä.

Noin 15 %:lla virastoista ei ole ollenkaan erityisesti henkilöstökoulutusasioihin nimettyä henkilöä. Nämä ovat joko pieniä virastoja tai oppilaitoksia. Näissä organisaatioissa henkilöstökoulutuksesta päättää johtoryhmä tai johtaja osana päivittäisjohtamista.

Kurssipalaute oli käytössä 85 %:ssa virastoista, vaikkakin vain 40 % ilmoitti käyttävänsä sitä säännöllisesti. Suurin osa virastoista arvioi viraston koulutuksen vaikuttavuutta ainakin toisinaan esimies-alaiskeskustelujen yhteydessä. Säännöllisiä keskusteluja henkilöstön kehittämisestä käytiin vajaassa viidesosassa virastoja.

Osaamiskartoituksia ilmoitti käyttävänsä noin neljännes virastoista. Todennäköisesti osaamiskartoituksella ei kuitenkaan vielä nykyisin ole yhdenmukaista sisältöä hallinnossa.

Henkilöstökoulutus pääasiallinen kehittämiskeino

Koulutus on tyypillisin henkilöstön kehittämisen keino. Lähes kaikki toimintayksiköt järjestävät ainakin jonkin verran myös itse koulutusta. Itse järjestetyn ja ostetun koulutuksen rajat eivät ole selkeitä. Hyvin usein henkilöstökoulutus on eriateinen sekoitus viraston omin resurssein toteutettua ja osin ulkopuolisten asiantuntijoiden käyttöä.

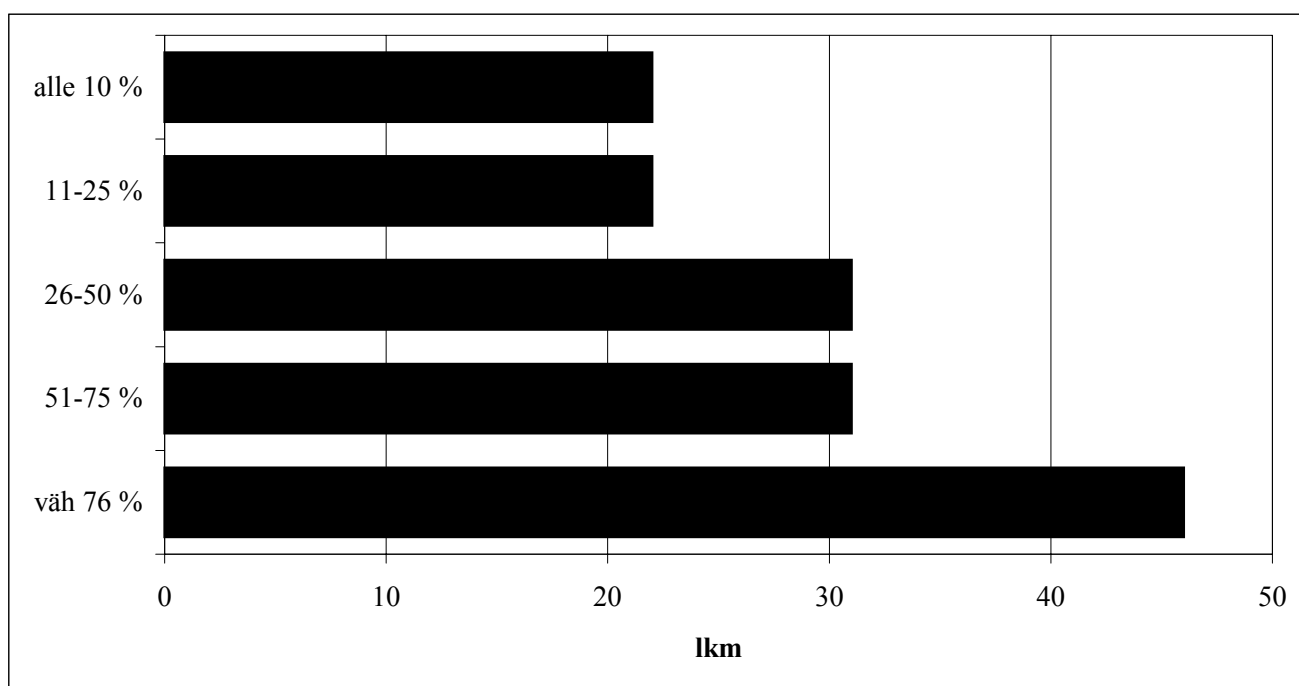
Johtamiskoulutusta virastot järjestävät selvästi vähiten itse sekä absoluuttisesti että suhteellisesti mitaten. Virastot näyttävät hankkivan erityisesti johdon koulutuksen ulkopuolisilta koulutuksen tarjoajilta. Toimisto- ja toimeenpanohenkilöstön koulutus hankitaan myös pääosin viraston ulkopuolelta. Sen sijaan asiantuntija- ja esittelijätason koulutuksessa ilmeisesti halutaan tai voidaan järjestää koulutusta viraston omin voimin suhteellisesti useammin kuin muille henkilöstöryhmille.

Noin kolmasosa virastoista käyttää pääasiassa omia virkamiehinä kouluttajina. Yleensä omaa henkilöstöä käytetään jonkun verran. Ulkopuolisille virkamieskouluttajille maksettiin koulutuspalkkioita kahdessa kolmesta virastosta, mutta vain viidennes virastoista maksoi kouluttajina toimineille omille virkamiehilleen kouluttajapalkkion.

Itse järjestetyn ja ulkoa ostetun koulutuksen suhde

Puolet virastoista ilmoitti ulkopuolisen koulutuksen olevan enemmän kuin 50 prosenttia kaikesta henkilöstökoulutuksesta. Kolmanneksessa virastoista ostetaan ulkopuolelta kolme neljästä koulutuspäivästä. Kaikki henkilöstöryhmät pääsevät osallisiksi ostetuista koulutuspalveluista.

Ulkopuolisen koulutuksen osuus kaikesta koulutuksesta koulutuspäivinä



Virastot hankkivat erityisesti johdon koulutuksen ulkopuolisilta koulutuksen tarjoajilta. Toimisto- ja toimeenpanohenkilöstön koulutus hankitaan myös pääosin viraston ulkopuolelta. Sen sijaan asiantuntija- ja esittelijätasolle tarvittavaa koulutustarjontaa ei edes aina ole, joten koulutusta järjestetään viraston omin voimin suhteellisesti useammin kuin muille henkilöstöryhmille.

Oman toimialan sisältökysymyksiin liittyvä koulutus on tyypillisesti virastojen itse järjestämää. Viidennes vastanneista virastoista ilmoitti, että vähintään puolet itse järjestetystä koulutuksesta oli omaan toimialaan liittyvää. Atk-koulutusta järjestetään myös melko paljon viraston omin voimin. Viidenneksessä virastoista oli

atk-koulutuksen osuus 26-50 % itse järjestetystä koulutuksesta. Kielikoulutusta järjestetään hyvin vähän viraston itsensä toimesta.

Viraston tilaamaa ryhmäkoulutusta oli yli puolet ostetuista koulutuspäivistä 30 prosentissa virastoista.

Itse suunnitellun ja järjestetyn koulutuksen sisältöalueet koulutuspäivien määrällä mitaten

	alle 10 %	11-25 %	26-50 %	51-75 %	väh 76 %	keskihajonta
Yhteensä	288	98	87	56	40	
Johtamiskoulutus	107	17	4	3	0	
Toimialan sisältökysymyksiin liittyvä koulutus	20	17	40	39	30	1,30
Kielikoulutus	97	11	9	5	0	0,79
Atk-koulutus	48	47	27	7	6	1,08
Muu koulutus	16	6	7	2	4	1,39

Ulkoa ostetun johtamiskoulutuksen hintakeskiarvo oli 1 946 mk ja korkein hinta 13 500 mk/päivä/henkilö. Viraston itse järjestämän johdon koulutuksen hintakeskiarvo oli 884 mk/pv/henkilö.

Atk- koulutuksessa ulkopuolelta ostetun koulutuksen hintakeskiarvo oli 1 299 mk ja viraston itse järjestämänä keskimäärin 558 mk/pv/henkilö.

Toimialan sisältökysymyksiin liittyvä koulutus on vaihtelevaa. Keskihinta oli ulkoa ostetussa koulutuksessa 1 258 mk ja itse järjestetyssä 739 mk/pv/henkilö.

Ulkopuolelta ostetun kielikoulutuksen keskihinta oli 732 mk/päivä/henkilö ja korkein mainittu hinta 9 000 mk/päivä/henkilö.

Itse järjestetyn koulutuspäivän kustannukset mk/henkilö

	keskiarvo	minimi	mediaani	maksimi	keskihajonta
Johtamiskoulutus	884	0	500	7500	1221,25
Toimialan sisältökysymyksiin liittyvä koulutus	739	0	250	16380	2114,37
Kielikoulutus	435	0	300	2277	458,07
Atk-koulutus	558	0	300	5900	907,52
Muu koulutus	678	50	450	4500	936,23

Ulkopuoliset kouluttajatahot

Virastoja pyydettiin mainitsemaan, mitä ulkopuolisia kouluttajia ne vuonna 2000 pääasiallisesti olivat käyttäneet. Johtamiskoulutuksessa, toimialan sisältökoulutuksessa ja muussa koulutuksessa HAUS oli selkeästi useimmin mainittu kouluttajaorganisaatio. Mikään muu yksittäinen organisaatio ei näytä olleen yhtä laajasti käytetty valtionhallinnossa.

Johtamiskoulutuksessa HAUS:in mainitsi kolmannes vastanneista virastoista. Jonkun yksityisen kouluttajaorganisaation tai muun yrityksen mainitsi kaikkiaan neljännes virastoista. Yliopistoja, korkeakouluja ja niiden täydennyskoulutuskeskuksia käytettiin myös melko paljon. Johtamiskoulutuksessa on ilmeisesti ollut jonkun verran myös hallinnonalan sisäistä yhteistyötä.

Toimialan sisältökysymyksiin liittyvässä koulutuksessa ulkopuoliset kouluttajat jakautuivat hyvin eri aloille. Yleisimmin oli mainittu jokin yksityinen yritys. Myös ministeriö ja joku valtion virasto oli merkittävä koulutuksen tarjoaja. Myös yliopistoja ja niiden täydennyskoulutuskeskuksia sekä muita oppilaitoksia oli käytetty.

Kielikoulutuksessa ostettiin koulutuspalveluja eniten yksityisiltä kielikouluilta tai muulta yksityiseltä kouluttajaorganisaatiolta. Yliopistoja, korkeakouluja tai niiden täydennyskoulutuskeskuksia ilmoitti käyttäneensä runsas 10 prosenttia virastoista, samoin kuin yksittäistä konsulttia tai opettajaa.

ATK-kouluttajina käytti yksityisiä yrityksiä kaksi kolmesta virastosta. Pääasialliset kouluttajat olivat Tieturi Oy, Tieto-Enator, WM-Data Kasanen Oy, Micro Forum Training ja Hakoniemi Consulting. Valtion virasto, ministeriö tai niiden alainen koulutusyksikkö mainittiin usein, samoin kuin joku ammattioppilaitos. Myös yksittäisiä konsultteja tai opettajia käytettiin.

Pääasialliset ulkopuoliset kouluttajat koulutuslajeittain

	Johtamis- koulutus	Toimialan sisältö- kysy- myksiin liittyvä koulutus	Kieli- koulutus	Atk- koulutus	Muu koulutus	Yhteensä
Yksityinen yritys	41	43	24	103	27	238
HAUS	53	38	5		15	111
Valtion virasto/ministeriö, alainen koulutusyksikkö	19	39	1	18	12	89
Yliopistot, korkeakoulut, kesäyliopistot, täydennyskoulutuskeskukset	21	40	13	4	4	82
Itsenäinen konsultti, opettaja, luennoitsija	8	9	19	13	8	57
Muut järjestöt, seurak. yms.	2	18	11	1	4	36
Ammattioppilaitokset, yleinen koulutusjärjestelmä	3	13	4	12	2	34
Kielikoulut, kulttuurikeskukset			29	1		30
Muu	1	7	1	2	5	16
Ammattikorkeakoulut		6	2	3	2	13
Kansalaisopistot, työväenopistot			8	1		9
Työterveyslaitos aluelaitoksineen	2	3			4	9
AEL		2			1	3
Ammattijärjestöt					1	1
Kuntakoulutus		3				

Yli puolella virastoista ei ollut lainkaan ulkomailla tapahtuvaa koulutusta. Runsas kolmannes virastoista oli järjestänyt toimialan sisältökysymyksissä koulutusta ulkomailla. Johtamiskoulutusta ja kielikoulutusta ulkomailla oli järjestänyt noin viidennes virastoista. Ulkomaisen koulutuksen osuus on keskimäärin alle 10 prosenttia koulutusbudjetista.

Omaehtoinen koulutuksen tuki

Kaksi kolmesta virastosta ilmoitti omaehtoisen koulutuksen osuuden olevan 1-5 % henkilöstökoulutuksesta. Alle 10 prosentissa virastoista omaehtoisen koulutuksen osuus oli yli 15 prosenttia henkilöstökoulutuksesta. Muutama virasto ilmoitti, ettei omaehtoista koulutusta tueta ollenkaan.

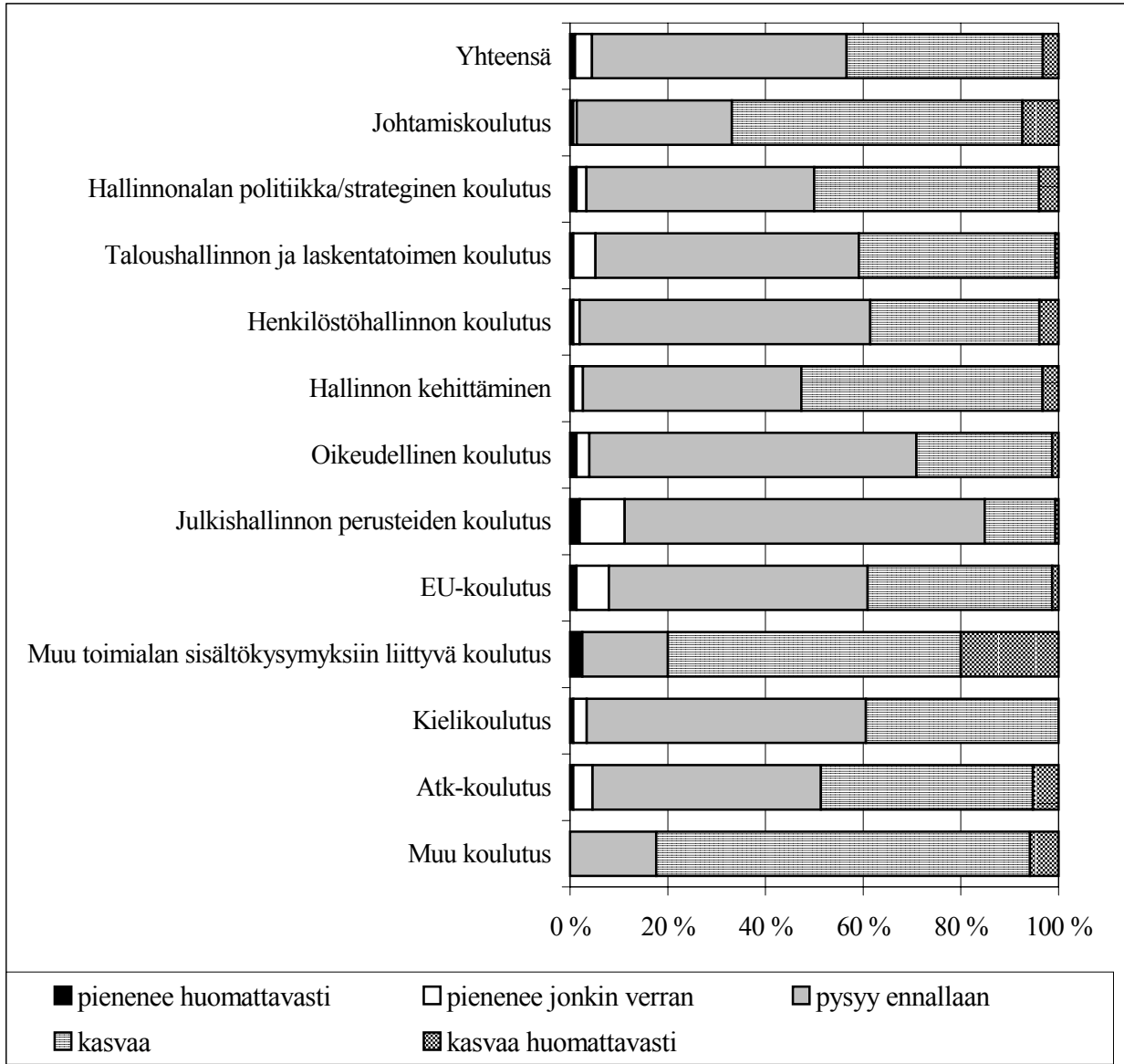
Tukimuodoista yleisin oli opiskelukustannusten tuki. Palkatonta opintovapaata myönnetään melko usein kun taas palkallista opintovapaata oli käytetty harvemmin. Työaikajärjestelyjä tehtiin ainakin toisinaan suurimassa osassa virastoja.

Arviot henkilöstökoulutuksen kehittämistarpeista

Virastoja pyydettiin arvioimaan, miten eri henkilöstöryhmien koulutustarpeet muuttuvat suhteessa viraston koko henkilöstöön seuraavina viitenä vuotena ja miten koulutuksen sisältöalueet muuttuvat suhteessa koulutuksen kokonaisuuteen. Vastaajista kaksi kolmesta katsoi, että asiantuntijoiden koulutustarpeet kasvavat suhteessa muuhun henkilöstöön. Minkään henkilöstöryhmän koulutustarpeen ei arvioitu pienenevän nykyisestä. Toimistohenkilöstön osalta huomattava osa virastoja arvioi koulutustarpeen pysyvän ennallaan.

Koulutussisältöjen osalta suurin osa vastaajista katsoi koulutuksen sisältöjen painoalueiden pysyvän ennallaan suhteessa toisiinsa. Ainoastaan johtamiseen ja hallinnon kehittämiseen liittyvän koulutuksen arvioitiin suhteellisesti lisääntyvän.

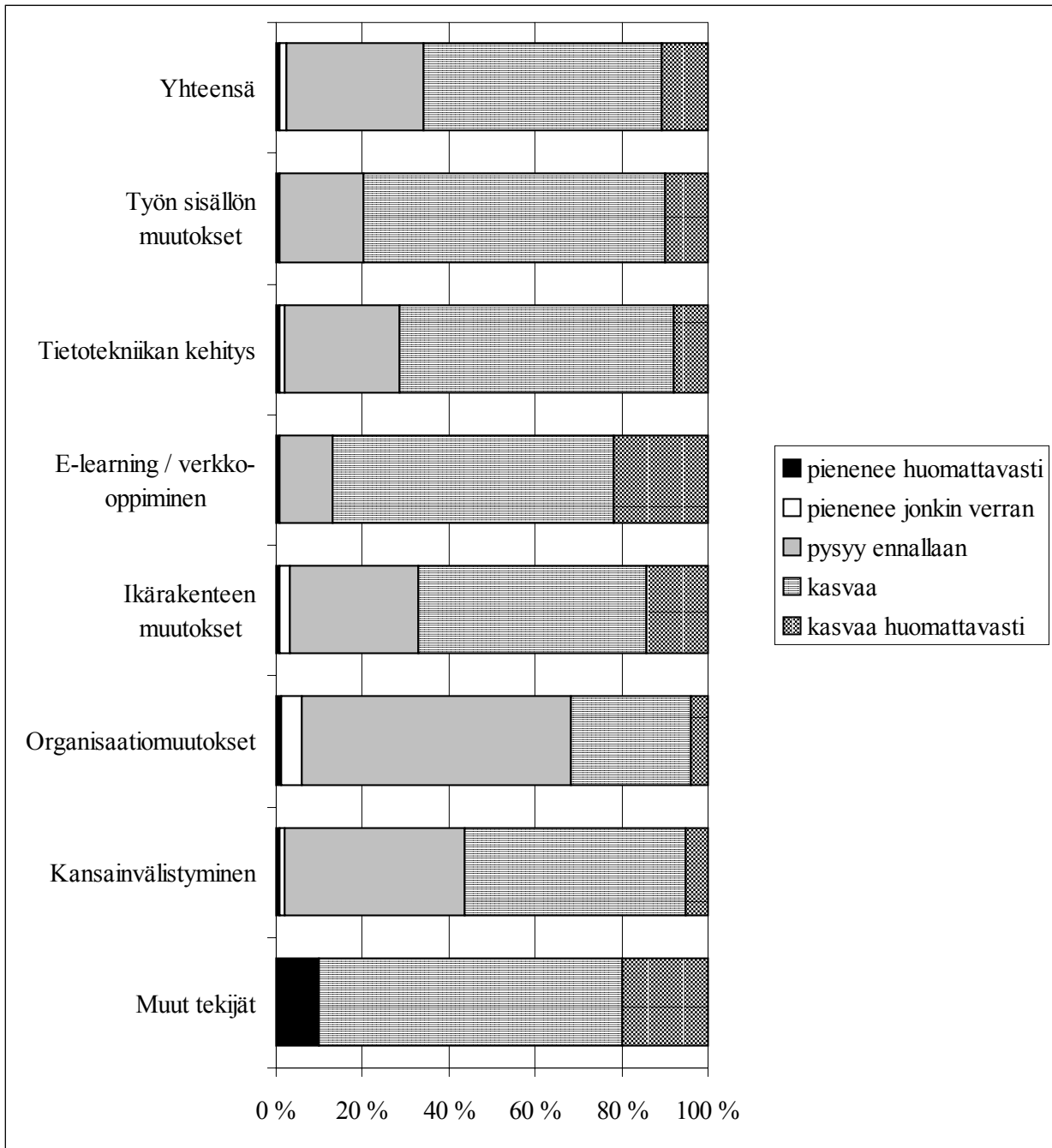
Arviot henkilöstökoulutuksen sisällön painoalueista seuraavan viiden vuoden aikana



Yksilökoulutuksen arvioitiin pysyvän pääasiallisena koulutusmuotona. Ainoastaan pienempi osa virastoja arvioi yksilökoulutuksen aseman pienenevän suhteessa ryhmille järjestettyyn tilauskoulutukseen. Vajaat puolet vastaajista arvioi lyhytkestoisen koulutuksen aseman pysyvän ennallaan. Lähes yhtä moni vastaaja arvioi sen pienenevän, kun taas harvempi vastaaja arvioi yksilökoulutuksen kasvavan jonkun verran.

Yli puolet vastaajista arvioi, että henkilöstökoulutukseen tulee enenevässä määrin vaikuttamaan työn sisällön muutokset, tietotekniikka, verkko-oppiminen, organisaatiomuutokset, ikärakenne ja kansainvälistyminen. Kolmasosa vastaajista arvioi näiden tekijöiden vaikutuksen pysyvän ennallaan. Keskeisimpinä vaikuttavina tekijöinä pidettiin verkko-oppimista ja työn sisällön muutoksia.

Arviot henkilöstökoulutukseen vaikuttavista tekijöistä seuraavien viiden vuoden aikana



Henkilöstökoulutuksen kriittisenä menestystekijänä näki lähes kaksi kolmesta virastosta riittävän rahoituksen turvaamisen. Yhtä moni virasto piti henkilöstökoulutuksen kytkemistä organisaation strategiaan ensiarvoisen tärkeänä. Vain 15 prosenttia katsoi tämän tekijän pysyvän ennallaan tulevaisuudessa. Organisaation valmiuden koulutuspanostukseen katsottiin merkitykseltään yleensä useimmiten pysyvän ennallaan, mutta henkilöstön valmius kouluttautumiseen tulee kasvamaan merkitykseltään. Koulutukseen käytettävän ajan varmistaminen kasvaa kriittisenä tekijänä.

Huomattavaa on, että virastot eivät arvioineet minkään yksittäisen kriittisen tekijän merkityksen pienenevän seuraavan viiden vuoden aikana. Sen sijaan yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että niiden merkitys kasvaa. Selvimmin korostui kasvavana tekijänä henkilöstökoulutuksen kytkeminen organisaation tavoitteisiin ja strategiaan.

Pienten organisaatioiden ongelmat

Pienten organisaatioiden mahdollisuudet henkilöstön kehittämiseen ja kouluttamiseen todettiin rajallisemmiksi kuin suurten erityisesti siitä syystä, että niillä ei ole omasta takaa henkilöstökoulutuksen ammattihenkilöstöä.

Myös taloudelliset resurssit ovat niukat henkilöstökoulutuksen toteutukseen. Koulutusta tarvittaisiin kipeästi, mutta viraston budjetti on jo kokonaisuudessaan niin pieni, ettei koulutukseen tunnu löytyvän rahaa. Pienten virastojen taloudelliset mahdollisuudet osallistua muille kuin oman hallinnonalan ja ministeriön järjestämille koulutus- ja neuvottelupäiville ovat vähäiset. Usein hallinnonalan oma koulutus onkin tärkein tapa pitää yllä ammattitaitoa.

Vastaajien muita huomioita henkilöstökoulutuksesta

Lukuisat vastaajat kiinnittivät huomiota ikärakenteen muutoksen henkilöstökoulutukselle asettamiin haasteisiin: ikääntyvä henkilöstö, työvoimarakenteen suuri muutos ja osaamisen siirto asettavat uusia kehittämistarpeita. Yhteistyön merkityksen nähtiin korostuvan päällekkäisen työn välttämiseksi ja keskinäisen oppimisen vahvistamiseksi. Vastaajat toivoivat sekä organisaation sisäisen että organisaatioiden välisen yhteistyön tehostamista ja koulutusverkostojen luomista, esimerkiksi yhteistyötä korkeakoululaitoksen kanssa sekä valti-onhallinnon henkilöstön kehittäjien verkostoja.

KYSELY MINISTERIÖILLE, VIRASTOILLE JA LAITOKSILLE VALTION HENKILÖSTÖ- KOULUTUKSEN JÄRJESTÄMISESTÄ VUONNA 2000

Henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan henkilöstölle joko organisaation toimesta tai ulkopuolisina ostopalveluina palkallisena työaikana järjestettyä koulutusta. Henkilöstökoulutukseksi luetaan

- a) ammatitaidon ylläpitoon, kehittämiseen ja parantamiseen liittyvä koulutus,
- b) ammatillisen pätevyyden hankintaan liittyvä koulutus,
- c) työsuojelu- ja yhteistoimintaan liittyvä koulutus sekä
- d) em. koulutukseen/koulutusohjelmiin kiinteästi liittyvät tutustumismatkat joko kotimaassa tai ulkomailla.

Henkilöstökoulutusta ovat organisaation järjestämät tai ulkopuolisina palveluina ostetut varsinaiset koulutustilaisuudet ml. kielikoulutus. Myös lyhyet koulutustapahtumat (esim. 1-2 tunnin kielikoulutukset) luetaan koulutuksen mukaan.

Henkilöstökoulutukseksi ei lueta esimerkiksi

- työaika, jolloin henkilö perehtyy työtehtäviinsä,
- työhön kiinteästi liittyviä kokous-, informaatio- tai tiedotustilaisuuksia
- työhön kiinteästi liittyviä konferensseja.

Täyttöohjeet loppuviiteinä

Organisaatitiedot

1. Viraston tai laitoksen nimi _____
2. Henkilöstökoulutuskyselyyn vastannut henkilö virastossa (nimi, asema, puhelinnumero, sähköposti)

3. Viraston palveluksessa olleen henkilöstön lukumäärä henkilötyövuosina vuonna 2000 _____
4. Miten paljon virasto käytti varoja henkilöstökoulutukseen vuonna 2000¹? _____

Henkilöstökoulutuksen järjestäminen

5. Miten koulutus- ja osaamistarpeet arvioitiin ja koottiin virastossanne vuonna 2000?

Arviointiasteikko: 1 ei koskaan
2 toisinaan
3 säännöllisesti

Valitse jokaisesta kohdasta (a-e) ympäröimällä vain yksi, sopivin vaihtoehto

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| a) yksilöllisten ehdotusten perusteella | 1 2 3 |
| b) koulutussuunnitelmien perusteella | 1 2 3 |
| c) esimies-alais –keskusteluiden perusteella | 1 2 3 |
| d) henkilökohtaisten kehittämissuunnitelmien perusteella (esim. potentiaali- tai urasuunnitelmat) | 1 2 3 |
| e) muuten, miten _____ | 1 2 3 |

6. Arvioikaa henkilötyövuosina paljonko virastonne käytti oman henkilöstönsä koulutuksen suunnittelu- ja ohjaustehtäviin vuonna 2000?

Arviointiasteikko:	1	0 htv
	2	0,5 htv
	3	1 htv
	4	1,5 htv
	5	2 ≤ htv

Valitse jokaisesta kohdasta (a-d) ympyröimällä vain yksi, sopivin vaihtoehto

- | | |
|-------------------------------------------------------|-----------|
| a) koulutuspäällikkö/kehittämispäällikkö tai vastaava | 1 2 3 4 5 |
| b) koulutussuunnittelija tai vastaava | 1 2 3 4 5 |
| c) koulutussihteeri tai vastaava | 1 2 3 4 5 |
| d) muu, kuka _____ | 1 2 3 4 5 |

7. Miten virastonne seurasi koulutuksen vaikuttavuutta vuonna 2000?

Arviointiasteikko:	1	ei koskaan
	2	toisinaan
	3	säännöllisesti

Valitse jokaisesta kohdasta (a-d) ympyröimällä vain yksi, sopivin vaihtoehto

- | | |
|--------------------------------|-------|
| a) kurssipalautteella | 1 2 3 |
| b) esimies-alaiskeskusteluilla | 1 2 3 |
| c) osaamiskartoituksilla | 1 2 3 |
| d) muuten, miten _____ | 1 2 3 |

Paljonko ja millaista koulutusta virasto itse suunnitteli ja järjesti henkilöstölleen²

8. Arvioikaa koulutuspäivien³ lukumäärällä mitaten kaikesta itse suunnittelemastanne ja järjestämästänne koulutuksesta, mikä osuus siitä kohdistui seuraaviin henkilöryhmiin vuonna 2000:

Arviointiasteikko:	1	≤10%
	2	11-25%
	3	26-50%
	4	51-75%
	5	76% ≤

Valitse jokaisesta kohdasta (a-d) ympyröimällä vain yksi, sopivin vaihtoehto

- | | |
|--------------------------------------|-----------|
| a) johto | 1 2 3 4 5 |
| b) asiantuntija / esittelijä | 1 2 3 4 5 |
| c) toimisto- / toimeenpanohenkilöstö | 1 2 3 4 5 |
| d) muut, mitkä _____ | 1 2 3 4 5 |

9. Arvioikaa koulutuspäivien lukumäärällä mitaten kaikesta itse suunnittelemastanne ja järjestämästänne koulutuksesta vuonna 2000, miten suuri osa siitä oli

Arviointiasteikko:	1	≤10%
	2	11-25%
	3	26-50%
	4	51-75%
	5	76%≤

Valitse jokaisesta kohdasta (a-e) ympäröimällä vain yksi, sopivin vaihtoehto

- | | |
|---------------------------------------------------|-----------|
| a) johtamiskoulutusta | 1 2 3 4 5 |
| b) toimialan sisältökysymyksiin liittyvä koulutus | 1 2 3 4 5 |
| c) kielikoulutusta | 1 2 3 4 5 |
| d) atk-koulutusta | 1 2 3 4 5 |
| e) muuta koulutusta, mitä _____ | 1 2 3 4 5 |

10. Arvioikaa itse järjestetyn koulutuspäivän markkamääräistä hintaa keskimäärin henkilöä kohden vuonna 2000⁴:

- a) johtamiskoulutus _____
- b) toimialan sisältökysymyksiin liittyvä koulutus _____
- c) kielikoulutus _____
- d) atk-koulutus _____
- e) muu koulutus, mitä _____

11. Miten virastonne maksoi virkamieskouluttajille kouluttajapalkkioita vuonna 2000?

- a) oman viraston/hallinnonalan virkamieskouluttajat
- | | |
|---|------------------------------------------|
| 1 | virasto maksoi kouluttajapalkkioita |
| 2 | virasto ei maksanut kouluttajapalkkioita |
- b) viraston/hallinnonalan ulkopuoliset virkamieskouluttajat
- | | |
|---|------------------------------------------|
| 1 | virasto maksoi kouluttajapalkkioita |
| 2 | virasto ei maksanut kouluttajapalkkioita |

12. Kuinka suuri osuus itse järjestetyssä koulutuksessa käytetyistä kouluttajista oli oman viraston/hallinnonalan virkamieskouluttajia vuonna 2000?

1	≤10%
2	11-25%
3	26-50%
4	51-75%
5	76%≤

Paljonko ja millaista ulkopuolista⁵ koulutusta virasto hankki henkilöstölleen?

13. Arvioikaa, miten suuri osuus kaikesta koulutuksestanne vuonna 2000 oli ulkopuolista koulutuspäivien lukumäärällä mitattuna

1	≤10%
2	11-25%
3	26-50%
4	51-75%
5	76%≤

14. Mille henkilöryhmille hankitte ulkopuolista koulutusta vuonna 2000?

Arviointiasteikko:	1	ei koskaan
	2	toisinaan
	3	säännöllisesti

Valitse jokaisesta kohdasta (a-d) ympyröimällä vain yksi, sopivin vaihtoehto

- | | |
|--------------------------------------|-------|
| a) johdolle | 1 2 3 |
| b) asiantuntijoille / esittelijöille | 1 2 3 |
| c) toimisto- / tukihenkilöstölle | 1 2 3 |
| d) muille, kenelle _____ | 1 2 3 |

15. Arvioikaa koulutuspäivien lukumäärällä mitaten kaikesta viraston ulkopuolelta hankitusta koulutuksesta vuonna 2000, miten suuri osa siitä oli

Arviointiasteikko:	1	≤10%
	2	11-25%
	3	26-50%
	4	51-75%
	5	76%≤

Valitse jokaisesta kohdasta (a-e) ympyröimällä vain yksi, sopivin vaihtoehto

- | | |
|------------------------------------------------------|-----------|
| a) johtamiskoulutusta | 1 2 3 4 5 |
| b) toimialan sisältökysymyksiin liittyvää koulutusta | 1 2 3 4 5 |
| c) kielikoulutusta | 1 2 3 4 5 |
| d) atk-koulutusta | 1 2 3 4 5 |
| e) muuta koulutusta, mitä _____ | 1 2 3 4 5 |

16. Arvioikaa ulkopuolelta hankitun koulutuspäivän markkamääräinen hinta keskimäärin henkilöä kohden vuonna 2000⁶:

- a) johtamiskoulutus _____
- b) toimialan sisältökysymyksiin liittyvä koulutus _____
- c) kielikoulutus _____
- d) atk-koulutus _____
- e) muu koulutus, mitä _____

17. Arvioikaa mikä osuus ulkopuolelta hankitusta koulutuksesta oli viraston omille ryhmille järjestettävää tilauskoulutusta vuonna 2000? ⁷

1	≤10%
2	11-25%
3	26-50%
4	51-75%
5	76%≤

18. Arvioikaa koulutukseen käytettyjen varojen perusteella, miltä ulkopuolisilta kouluttajilta hankitte eniten koulutusta vuonna 2000? ⁸

a) johtamiskoulutusta

b) toimialan sisältökysymyksiin liittyvää koulutusta

c) kielikoulutusta

d) atk-koulutusta

e) muuta koulutusta, mitä

Ulkomailla tapahtuva koulutus

19. Arvioikaa jokaisen koulutustyyppin sisällä, miten suuri osa ulkoa hankitusta koulutuksesta vuonna 2000 järjestettiin koulutuspäivien mukaan laskettuna ulkomailla?

Arviointiasteikko:	1	0%
	2	1-5%
	3	6-10%
	4	11-14%
	5	15%≤

<p>Valitse jokaisesta kohdasta (a-d) ympyröimällä vain yksi, sopivin vaihtoehto</p>

a) johtamiskoulutuksesta 1 2 3 4 5

b) toimialan sisältökysymyksiin liittyvästä koulutuksesta 1 2 3 4 5 →

- c) kielikoulutuksesta 1 2 3 4 5
- d) muusta koulutuksesta, mitä _____ 1 2 3 4 5
-

20. Arvioikaa miten suuri markkamääräinen osuus koko koulutusbudjetistanne käytettiin ulkomailla järjestettyyn koulutukseen vuonna 2000?

- 1 0%
- 2 1-5%
- 3 6-10%
- 4 11-14%
- 5 15%≤

Omaehtoinen koulutus

21. Arvioikaa suhteessa viraston varsinaiseen henkilöstökoulutukseen, miten merkittävänä pidätte markkamääräisesti sellaista omaehtoista koulutusta, jota virastonne tuki vuonna 2000?

- 1 0%
- 2 1-5%
- 3 6-10%
- 4 11-14%
- 5 15%≤

22. Miten virastonne tuki omaehtoista kouluttautumista ⁹ vuonna 2000?

- Arviointiasteikko: 1 ei koskaan
- 2 toisinaan
- 3 säännöllisesti

Valitse jokaisesta kohdasta (a-e) ympäröimällä vain yksi, sopivin vaihtoehto

- a) hyvittämällä kokonaan tai osittain opiskelukustannuksia 1 2 3
- b) hyvittämällä kokonaan tai osittain työaikaa 1 2 3
- c) tarjoamalla työtilat ja -välineet 1 2 3
- d) myöntämällä opintovapaalain mukaista opintovapaata¹⁰
- d1) palkallisena 1 2 3
- d2) palkattomana 1 2 3
- e) muuten, miten _____ 1 2 3
-

Miten arvioitte henkilöstökoulutuksen kehittämistarpeita seuraavina 5 vuotena

23. Arvioikaa miten eri henkilöstöryhmien koulutustarpeet muuttuvat suhteessa viraston koko henkilöstöön seuraavina viitenä vuotena:

Arviointiasteikko:	1	pienenee huomattavasti	Valitse jokaisesta kohdasta (a-d) ympyröimällä vain yksi, sopivin vaihtoehto
	2	pienenee jonkin verran	
	3	pysyy ennallaan	
	4	kasvaa	
	5	kasvaa huomattavasti	
	a) johto		1 2 3 4 5
	b) asiantuntija / esittelijä		1 2 3 4 5
	c) toimisto- / tukihenkilöstö		1 2 3 4 5
	d) muut, ketkä _____		1 2 3 4 5

24. Miten arvioitte seuraavien koulutuksen sisältöön liittyvien painopistealueiden muuttuvan suhteessa koulutuksen kokonaisuuteen seuraavina viitenä vuotena?

Arviointiasteikko:	1	pienenee huomattavasti	Valitse jokaisesta kohdasta (a-e) ympyröimällä vain yksi, sopivin vaihtoehto
	2	pienenee jonkin verran	
	3	pysyy ennallaan	
	4	kasvaa	
	5	kasvaa huomattavasti	
	a) johtamiskoulutus		1 2 3 4 5
	b) toimialan sisältökysymyksiin liittyvä koulutus:		
	b1) hallinnonalan politiikka/strateginen koulutus		1 2 3 4 5
	b2) taloushallinnon ja laskentatoimen koulutus		1 2 3 4 5
	b3) henkilöstöhallinnon koulutus		1 2 3 4 5
	b4) hallinnon kehittäminen		1 2 3 4 5
	b5) oikeudellinen koulutus		1 2 3 4 5
	b6) julkishallinnon perusteiden koulutus		1 2 3 4 5
	b7) EU-koulutus		1 2 3 4 5
	b8) muu toimialan sisältökysymyksiin liittyvä koulutus, mikä _____		1 2 3 4 5

	c) kielikoulutus		1 2 3 4 5
	d) atk-koulutus		1 2 3 4 5
	e) muu koulutus, mikä _____		1 2 3 4 5

25. Arvioikaa, miten yksilökoulutuksen / yksittäin ostettujen kurssipaikkojen osuus tulee muuttumaan suhteessa ryhmille järjestettävään tilauskoulutukseen seuraavina viitenä vuotena.

- | | |
|---|------------------------|
| 1 | pienenee huomattavasti |
| 2 | pienenee jonkin verran |
| 3 | pysyy ennallaan |
| 4 | kasvaa |
| 5 | kasvaa huomattavasti |

26. Arvioikaa miten lyhytkestoisen koulutuksen merkitys tulee muuttumaan suhteessa pitempiin opinto-ohjelmiin seuraavina viitenä vuotena?

- | | |
|---|------------------------|
| 1 | pienenee huomattavasti |
| 2 | pienenee jonkin verran |
| 3 | pysyy ennallaan |
| 4 | kasvaa |
| 5 | kasvaa huomattavasti |

27. Arvioikaa mikä merkitys seuraavilla tekijöillä tulee olemaan henkilöstökoulutuksen kannalta seuraavina viitenä vuotena?

- | | | |
|--------------------|---|------------------------|
| Arviointiasteikko: | 1 | pienenee huomattavasti |
| | 2 | pienenee jonkin verran |
| | 3 | pysyy ennallaan |
| | 4 | kasvaa |
| | 5 | kasvaa huomattavasti |

Valitse jokaisesta kohdasta (a-g) ympyröimällä vain yksi, sopivin vaihtoehto

- | | |
|----------------------------------|-----------|
| a) työn sisällön muutokset | 1 2 3 4 5 |
| b) tietotekniikan kehitys | 1 2 3 4 5 |
| c) e-learning / verkko-oppiminen | 1 2 3 4 5 |
| d) ikärakenteen muutokset | 1 2 3 4 5 |
| e) organisaatiomuutokset | 1 2 3 4 5 |
| f) kansainvälistyminen | 1 2 3 4 5 |
| g) muut tekijät, mitkä _____ | 1 2 3 4 5 |

28. Arvioikaa seuraavien henkilöstökoulutuksen kannalta kriittisten tekijöiden merkitystä seuraavan viiden vuoden aikana

- | | | |
|--------------------|---|------------------------|
| Arviointiasteikko: | 1 | pienenee huomattavasti |
| | 2 | pienenee jonkin verran |
| | 3 | pysyy ennallaan |
| | 4 | kasvaa |
| | 5 | kasvaa huomattavasti |

Valitse jokaisesta kohdasta (a-g) ympyröimällä vain yksi, sopivin vaihtoehto

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| a) riittävän rahoituksen varmistaminen | 1 2 3 4 5 |
| b) henkilöstökoulutuksen kytkeminen organisaation tavoitteisiin ja strategiaan | 1 2 3 4 5 → |

c) soveltuvan koulutustarjonnan löytäminen	1 2 3 4 5
d) organisaation valmius panostaa koulutukseen	1 2 3 4 5
e) henkilöstön valmius kouluttautua	1 2 3 4 5
f) koulutukseen käytettävän ajan varmistaminen	1 2 3 4 5
g) muita henkilöstökoulutuksen kannalta kriittisiä tekijöitä, mitä	1 2 3 4 5

29. Mitä valtion henkilöstökoulutuksen kehittämisessä tulisi ottaa huomioon erityisesti tämän lomakkeen hyödyntämisen ja tulevaisuuden osaamisen kannalta?

Lomake pyydetään palauttamaan kirjeitse 30.4.2001 mennessä osoitteeseen:

Valtiovarainministeriön henkilöstöosasto
Valtion henkilöstökoulutuskysely / Kari Eskola
PL 28
00023 VALTIONEUVOSTO

¹ Luku ilmoitetaan ilman työmatka- ja työaikakustannuksia sekä ilman koulutushenkilöstön palkoista aiheutuvia kustannuksia. Koulutusohjelmiin kiinteästi liittyvät tutustumismatkat ovat kuitenkin osa henkilöstökoulutusta.

² Viraston itse suunnittelemana ja järjestämällä koulutuksella tarkoitetaan sitä koulutusta, jonka valmistelusta, toteutuksesta ja opetuksesta virasto huolehtii pääosin omaa tai oman hallinnonalansa henkilöstöä käyttäen. Itse järjestetyllä koulutuksella tarkoitetaan myös virastojen keskenään järjestämää yhteistä koulutusta.

³ Koulutuspäivällä tarkoitetaan koulutettavien henkilöstökoulutukseen käyttämää noin 7 tunnin 15 minuutin aikaa, johon koulutettavat ovat osallistuneet työaikanaan. Esimerkiksi kaksi puolen päivän koulutusjaksoa muodostaa yhden koulutuspäivän.

⁴ Hintaa lasketaan ilman työmatka- ja työaikakustannuksia. Virastojen järjestämä yhteinen koulutus lasketaan mukaan itse järjestettyyn koulutukseen, mutta kustannuksina arvioidaan vain koulutuksen järjestäjälle aiheutuneet lopulliset kustannukset.

⁵ Ulkopuolisen koulutuksen sisällöstä ja toteuttamisesta on viraston toimeksiannosta pääosin vastannut ulkopuolinen koulutuksen toimittaja. Tällaista koulutusta on esim. viraston ulkopuoliselta taholta tilaama sen omiin tarpeisiin räätälöity koulutus. Virastojen **keskenään** järjestämä yhteinen koulutus ei ole ulkopuolelta hankittua koulutusta.

⁶ Hintaa lasketaan ilman työmatka- ja työaikakustannuksia.

⁷ Kohdassa ei arvioida ns. yksilökoulutusta/yksittäin ostettuja kurssipaikkoja.

⁸ Mainitkaa jokaisessa kohdassa enintään kolme kouluttajaa/koulutusorganisaatiota.

⁹ Omaehtoisella koulutuksella tarkoitetaan sellaista koulutusta, johon henkilö hakeutuu pääasiassa oman mielenkiintonsa perusteella, pääasiassa omalla ajallaan ja omalla kustannuksellaan.

¹⁰ Opintovapaalain (9.3.1979/273) mukaisella opintovapaalla tarkoitetaan aikaa, joksi työnantaja on vapauttanut työntekijän palvelussuhteeseensa kuuluvien tehtävien suorittamisesta koulutusta tai opiskelua varten. Työntekijällä on oikeus saada palkatonta virkavapaata opintojaan varten laissa ja asetuksessa säädettyä menettelyä käyttäen. Työnantaja voi myös myöntää virkavapaata palkallisena.

Ministeriöiden ja virastojen järjestämä tutkintotavoitteinen tai pätevöittävä erikoistumiskoulutus

Yleiskuva

Valtion oppilaitosmuotoinen tai muu pitkäkestoinen henkilöstökoulutus joko pätevöittää valtion tehtäviin tai sitä toteutetaan jo työssä olevien erikoistumisen tai pätevöitymisen tavoittein. Oppilaitosmuotoisen koulutuksen kenttä on moninainen ja kirjava kattaen niin verkostona toimivan vero-opiston kuin upseerien akateemisen koulutusjärjestelmänkin.

Tavallisimmin vastuu oppilaitosmuotoisen ja pätevöittävän koulutuksen ohjauksesta ja kehittämisestä on samalla hallinnonalalla, jolla toimintaa muutenkin ohjataan. Vahvaa yhteyttä kenttään pidetään hedelmällisenä. Myös opetusministeriön alaisessa yleisessä koulutusjärjestelmässä järjestetään jonkin verran nimenomaan valtion tehtäviin liittyvää koulutusta, kuten verovirkamiestutkinto, joka on mahdollista suorittaa Tampereen yliopistossa.

Useilla hallinnonaloilla on ryhdytty viime vuosina lisäämään yhteistyömuotoja julkisen koulutusjärjestelmän kanssa sekä valtion palveluksessa jo olevan henkilöstön erikoistumiskoulutuksen osalta että jatkotutkintojen suorittamisen kautta. Tutkintoon tähtäävän koulutuksen ohella on ryhdytty toteuttamaan myös laajempia ammatillisesti syventäviä ohjelmia, joissa sovelletaan tutkintokoulutuksen sisältöjä ja joiden suorittaminen voidaan laskea hyväksi tutkintoja suoritettaessa.

Selkeästi omaksi ryhmäkseen erottuu puolustusvoimat, jossa perustutkinto on upseerin ylempi korkeakoulututkinto. Vankeinhoiton, poliisitoimen ja palo- ja pelastustoimen alalla perustutkinto on suppeampi, mutta tutkinnon suorittamisen jälkeen on mahdollisuus edetä ammattikorkeakoulutasoihin jatko-opintoihin ja rajavartiolaitoksen upseerit koulutetaan puolustusvoimien päällystön koulutusjärjestelmässä. Koulutuksen rakennuspäli-koiksi kaikilla aloilla kuuluu sekä teoreettisia että käytännön elementtejä. Teorian ja käytännön vaihtelua pidetään oppimisen kannalta hyödyllisenä.

Valtion oppilaitosmuotoista koulutusta yhdistävänä piirteenä nousee esiin oppilasvalinnan olennainen tärkeys. Tullilaitoksessa ja rajavartiolaitoksessa palvelussuhteen solmiminen edeltää ammatillista koulutusta. Vankeinhoitolaitoksen, poliisialan, palo- ja pelastusalan sekä puolustusvoimain ammatilliseen koulutukseen samoin kuin ulkoasiainministeriön virkamieskursseille on avoin haku, mutta koulutuksella on tiukka yhteys virkauraan: oppilaita valitaan suhteessa koulutustarpeeseen ja virkojen saaminen edellyttää niihin pätevöittävää koulutusta. Oppilasvalintaa voisikin verrata työhönottohaastatteluun, jossa työntekijöitä valitaan pitkiin virkauriin. Oppilasmääriltään suurimmat yksiköt ovat Poliisikoulu ja Maanpuolustuskorkeakoulu. Myös pelastajan tutkinnon, ammatillisen tullikurssin sekä työvoimahallinnon koulutusten osallistujamäärät yltyvät vuositasolla noin sataan koulutettavaan.

Valtionhallinnon tulevan vuosikymmenen suuri muutos, henkilöstön laajamittainen poistuma, koskettelee osaltaan myös jokaista oppilaitosta asettaen haasteita rekrytoinnille ja alan kilpailukyvyn säilyttämiselle. Koulutuksen monipuolistaminen ja jatkotutkinnot ovat eräs tapa vastata haasteeseen. Vankeinhoiton alalle ollaan rakentamassa ammattikorkeakoulutasoista jatkotutkintoa, poliisitoimen alalla ammattikorkeakouluopinnoista vastaa oma oppilaitos, Poliisiammattikorkeakoulu ja strategisena tavoitteena on esitetty myös Poliisikoulun muuttamista ammattikorkeakouluksi, jolloin nykyinen poliisiammattikorkeakoulu voisi toimia ammattikorkeakoulun jatkotutkinnosta vastaavana oppilaitoksena. Palo- ja pelastustoimen alalla ammattikorkeakoulutasoiset jatkoopinnot on järjestetty yhteistyössä Pohjois-Savon ammattikorkeakoulun kanssa. Rajavartiolaitoksen upseerit koulutetaan puolustusvoimien päällystön koulutusjärjestelmässä Maanpuolustuskorkeakoulussa.

Jatkotutkintojen järjestäminen heijastaa osaltaan eri hallinnonalojen ja oppilaitosten välistä yhteistyötä. Toteutuneiden yhteistyökuvioiden ohella tunnusteluja on ollut myös muihin suuntiin. Sisäasiainministeriön alainen TURKO-työryhmä tarkasteli sisäasiainministeriön alaisten turvallisuusalan oppilaitosten erilaisia mahdollisuuksia ammattikorkeakoulutasoisen koulutuksen järjestämiseen, jolloin yhtenä vaihtoehtona nousi esiin turvallisuusalan yhteisen ammattikorkeakoulun perustaminen. Työryhmä esitti yhteistä jatkokehittelyä.

Täydennyskoulutukseen ja syventävään ammatilliseen koulutukseen on oppilaitoksissa kiinnitetty huomiota, mikä nostaa esiin elinikäisen oppimisen ajatuksen.

OIKEUSMINISTERIÖN HALLINNONALA

VANKEINHOITOLAITOS

Vankeinhoidon koulutuskeskus on oikeusministeriön alainen ammatillinen oppilaitos, joka vastaa rikosseuraamusalan tutkinto- ja täydennyskoulutuksen toteuttamisesta. Koulutuskeskus palvelee myös alansa tietokeskuksena

Tutkintoon johtava koulutus ja opiskelijavalinta

Vankeinhoidon tutkintojärjestelmä koostuu vankeinhoidon perustutkinnosta, vankeinhoitotutkinnosta sekä pätevyitysmiskoulutuksesta. Aiemmin vankeinhoidon koulutusjärjestelmään kuulunutta johtajan kelpoisuuden tuottanutta jatkotutkintoa ei vuoden 1996 jälkeen ole enää voinut suorittaa. Vankilanjohtajan kelpoisuusvaatimuksena on ylempi korkeakoulututkinto.

Vankeinhoidon perustutkinto

Vankeinhoidon perustutkinto pätevoittää vankiloiden valvonta- ja ohjaustehtäviin. Sen tavoitteena on monipuolinen ja vuorovaikutteinen vartijan ammattitaito.

Pääsyvaatimukset määrittävät Vankeinhoidon koulutuskeskuksesta annetun asetuksen (18 §/18.12.1998) perusteella. Vankeinhoidon perustutkintoa suorittamaan voidaan ottaa henkilö, joka on hakuajan loppuun mennessä täyttänyt 19 vuotta ja suorittanut vähintään toisen asteen ammatillisen tutkinnon tai lukion oppimäärän. Lisäksi hakijan on suoritettava valintakoe hyväksytysti ja oltava terveydentilaltaan, fyysisiltä ominaisuuksiltaan ja muilta ominaisuuksiltaan vankeinhoitolaitoksen palvelukseen sopiva.

Vankeinhoidon perustutkintoon kuuluu opintoja Vankeinhoidon koulutuskeskuksessa sekä käytännön opintoja ja työharjoittelua vankiloissa. Tutkinto on 53 opintoviikon laajuinen ja se suoritetaan vuodessa. Tutkintoon sisältyy 13 opintoviikon laajuinen *työharjoittelu*.

Vankeinhoitotutkinto

Vankeinhoitotutkinnon suorittaminen antaa ammatillisen pätevyyden vankeinhoidon esimiestehtäviin, kuten ylivartijaksi. Tutkinto on 36 opintoviikon laajuinen, ja sitä suorittamaan voi hakeutua työskenneltyään laitoksen palveluksessa vähintään vuoden vankeinhoidon perustutkinnon suorittamisen jälkeen.

Pätevyitysmiskoulutus

Pätevyitysmiskoulutus antaa pätevyyden vartijan ja työsiirtolan apulaispäällikön tehtäviin sekä tuottaa jatkokoulutuskelpoisuuden. Koulutus on suunnattu muualta valtionhallinnosta vankeinhoitolaitoksen palvelukseen siirtyneelle henkilöstölle. Pätevyitysmiskoulutukseen ei enää oteta uusia opiskelijoita.

Volyymi ja kustannukset

Vankeinhoidon perustutkinnon suorittaa 60 henkilöä vuodessa. Vankeinhoitotutkinnon on suorittanut keskimäärin 18 henkilöä vuodessa. Pätevyitysmiskoulutuksessa on ollut vuodesta 1993 lähtien 6-9 henkilöä vuodessa.

Perustutkintoa suorittamaan otetaan koulutustarpeen mukainen määrä opiskelijoita. Käytännöllisesti katsoen kaikki valmistuneet ovat sijoittuneet koulutusta vastaavaan työhön vankeinhoitolaitoksen palvelukseen.

Vuonna 2000 perustutkinnon kustannukset olivat koulutettavapäivää kohden 363,22 mk, vankeinhoitotutkinnon 355,34 mk ja pätevyitysmiskoulutuksen 66,90 mk.

Kehittämissuunnitelmat

Oikeusministeriön kriminaalipoliittisella osastolla, rikosseuraamusvirastossa ja Vankeinhoidon koulutuskeskuksessa pidetään välttämättömänä vankeinhoidon perus-, jatko- ja täydennyskoulutuksen kehittämistä ammatillisen koulutuksen yleisten suuntaviivojen mukaisesti, jottei vankeinhoito jää jälkeen muiden alojen ammatillisen koulutuksen kehityksestä. Keskeiseksi nousee vankeinhoidon koulutuksen monipuolistaminen ja avautuminen, jotta vankeinhoito voi varmistaa kilpailukykyä lähivuosina ennakoitavissa olevassa työvoimapulassa. Vankeinhoidon koulutuksen kehittämiseksi onkin tehty useita arviointeja.

Oikeusministeriön opetushallitukselta tilaama selvitys oikeusministeriön hallinnonalan henkilöstökoulutuksen nykytilasta, kehittämisvaihtoehdoista ja kehittämistoimenpide-ehdotuksista valmistui 24.6.1999. Selvitykseen perustuen oikeusministeriö asetti 14.3.2000 työryhmän selvittämään hallinnonalalla tarvittavia ammattikorkeakoulututkintoja ja näyttötutkintoja. Työryhmä esitti, että vankeinhoidolle on pyrittävä pikaisesti luomaan oma ammattikorkeakoulututkintonsa. Vankeinhoidossa ja oikeuslaitoksen hallinnonalalla ammattikorkeakoulutasoisia tutkintoa edellyttävät tehtävät ovat keskenään niin erilaisia, ettei ole syytä pyrkiä yhteen yhteiseen koulutusohjelmaan eikä nykyisessä koulutustarjonnassa ole vankeinhoidon koulutukseen soveltuvaa tutkintoa.

Oikeusministeriön 5.1.2001 asettama perustutkinnon uudistamistyöryhmä linjasi uudistamistyönsä tavoitteeksi vankeinhoidon muutosten vaatiman osaamisen tuottamisen, korkeakoulutien aukaisemisen, opintojen hyväksi lukemisen vaatimusten täyttämisen, alan kilpailukykyyn säilyttämisen sekä opintojen käytäntöpainotteisuudesta huolehtimisen. Nykyinen perustutkinto arvioitiin laadukkaaksi ja valintamenettely onnistuneeksi, ongelmaksi koettiin ainoastaan hakijamäärien aleneva trendi ja kesäharjoittelun suhteellisen vaatimaton koulutuksellinen elementti.

Eduskunnassa hyväksyttiin 7.12.2001 Vankeinhoidon koulutuskeskusta annettuun lakiin muutos, jonka mukaan lakiin lisätään ammattikorkeakoulututkintoa koskevat säännökset. Tutkinto suoritetaan Laurea-ammattikorkeakoulussa, joka huolehtii koulutuksesta yhteistyössä Vankeinhoidon koulutuskeskuksen kanssa. Rikosseuraamusalan asiantuntija- ja esimiestehtäviin johtava koulutus alkaa syksyllä 2002. Se toteutetaan silloin aikuiskoulutuksena, jossa opistoasteen tutkinnon suorittaneet alalla työskentelevät voisivat korottaa tutkintonsa ammattikorkeakoulutasoiseksi. Jatkossa koulutuksen otetaan noin 20 opiskelijaa vuodessa.

TUOMIOISTUIMET

Oikeusministeriössä on valmisteltu uutta tuomarien pätevyitysjärjestelmää, jonka kautta tuomarikoulutus kestäisi 3 vuotta 5 kuukautta. Koulutukseen sisältyisi työskentelyä hovioikeudessa, hallinto-oikeudessa ja käräjäoikeudessa. Syventävien opintojen sisältönä olisivat mm. oikeusfilosofia, tuomion kirjoittaminen, prosessinjohto sekä kielet, ja ne toteutettaisiin yhteistyössä yliopistojen kanssa. Tuomarikoulutusta edeltäisivät oikeustieteen kandidaatin tutkinto sekä yleensä myös tuomioistuinharjoittelu. Tämä tarkoittaisi tuomioistuinharjoittelun suuntaamista niille lakimiehille, jotka aikovat työhön oikeuslaitoksen piiriin.

Tuomarikoulutustoimikunnan ehdotuksen mukaan koulutusohjelmaan valittaisiin vuosittain 40 - 60 lakimestä todistusten, haastattelujen ja soveltuvuustestien perusteella. Uusi koulutusjärjestelmä voisi käynnistyä vuoden 2003 alussa, jolloin ensimmäiset koulutusohjelman suorittaneet lakimiehet valmistuisivat 2006. Täydessä toimivuudessaan koulutusjärjestelmän vuosikustannuksiksi on arvioitu 23 miljoonaa markkaa vuodessa.

Tuomarikoulutuksen uudistamiseen on ryhdytty kasvaneiden ammattitaitovaatimusten ja kansainvälisten esimerkkien pohjalta. Käytäntö, jonka mukaan tuomioistuimessa on työskenneltävä 15 - 20 vuotta ennen mahdollisuuksia tuomarin virkaan, on vähentänyt tuomarinuran houkuttelevuutta ja tehnyt järjestelmästä keskimääräistä suljetun.

SISÄMINISTERIÖN HALLINNONALA

PALO- JA PELASTUSTOIMI

Pelastusopisto on sisäasiainministeriön alainen pelastusalan ammatillinen oppilaitos ja koulutuskeskus, joka suunnittelee ja järjestää palo- ja pelastusalan ammatillista peruskoulutusta, täydennyskoulutusta, poikkeusolojen valmiuskoulutusta sekä muuta pelastusalan koulutusta. Tutkintoon johtava ammatillinen koulutus kattaa miehistötutkinnot, pelastajatutkinnon ja hätäkeskuspäivystäjän tutkinnon, sekä alipäällystötutkinnon.

Pohjois-Savon ammattikorkeakoulu vastaa palo- ja pelastusalan jatkokoulutuksesta: palopäällystön koulutusohjelma kuuluu tekniikan ja liikenteen koulutusalaan. Käytännössä koulutus toteutetaan yhteistyössä Pelastusopiston ja Pohjois-Savon ammattikorkeakoulun kesken siten, että opiskelijat ovat ammattikorkeakoulun opiskelijoita, mutta pääosa koulutuksesta annetaan Pelastusopistossa.

Tutkintoon johtava koulutus ja opiskelijavalinta

Palo- ja pelastustoimen ammatillisen peruskoulutuksen järjestelmä rakentuu kolmelle tasolle. Miehistön koulutus tapahtuu opistotasoisilla pelastaja- ja hätäkeskuspäivystäjäkursseilla, joiden jälkeen voi edetä alipäällystön pätevyyden antavalle opistotasoiselle alipäällystökurssilla ja päällystön pätevyyden antavaan ammattikorkeakoulutasoiseen palopäällystön koulutusohjelmaan.

Pelastajan tutkinto

Pelastustoimen miehistön ammatillinen pätevyys annetaan pelastajakurssilla. Kurssin suorittaminen johtaa pelastajan tutkintoon, joka antaa kelpoisuuden palo- ja pelastustoimen miehistötason, kuten palomiehen, palomies-sairaankuljettajan, pelastusmiehen ja pelastajan virkoihin. Tavoitteena on, että tutkinnon suorittaneet pystyvät toimimaan sairaankuljettajina ja pelastusyksikön jäsenenä tulipalo- ja onnettomuustilanteissa sekä osallistumaan palonehkäisytöiden tehtäviin ja toimimaan asemapalvelutehtävissä.

Pelastajakurssille voivat hakea henkilöt, jotka ovat suorittaneet ylioppilastutkinnon tai keskiasteen ammatillisen, opistoasteen tai korkea-asteen tutkinnon ja ovat terveitä sekä henkiseltä ja fyysiseltä kunnoltaan pelastajan ammattiin sopivia. Lisäksi edellytetään 18 vuoden ikää sekä voimassa olevaa BC-luokan ajokorttia. Hakumenettely sisältää fyysisen toimintakyvyn testauksen sekä hakemukseen perustuvan valintakokeen.

Pelastajatutkinnon suorittaminen kestää kolme lukukautta (57 viikkoa) ja siihen sisältyy sekä teoreettista että käytännön opetusta. Koulutuksen painopistealueita ovat siis sammuttaminen, pelastaminen ja sairaankuljetus.

Hätäkeskuspäivystäjän tutkinto

Hätäkeskusten miehistötason ammatillinen peruskoulutus annetaan hätäkeskuspäivystäjäkursilla. Kurssin suorittaminen johtaa hätäkeskuspäivystäjän tutkintoon, joka antaa kelpoisuuden hätäkeskuspäivystäjän virkoihin. Tavoitteena on, että tutkinnon suorittaneet pystyvät vastaanottamaan hätäilmoituksen sekä hoitamaan hälytystehtävät ja viestintätehtävät.

Hätäkeskuspäivystäjän tutkintoa suorittamaan voivat hakea henkilöt, jotka ovat suorittaneet ylioppilastutkinnon tai keskiasteen ammatillisen, opistoasteen tai korkea-asteen tutkinnon ja ovat terveitä sekä henkiseltä ja fyysiseltä kunnoltaan hälytyspäivystäjän ammattiin sopivia. Lisäksi edellytetään 18 vuoden ikää sekä voimassa olevaa B-luokan ajokorttia. Hakumenettely sisältää soveltuvuustestauksen, johon valinnassa huomioidaan hätäkeskuspäivystäjälle soveltuva koulutus, työkokemus ja harrastukset.

Pelastajatutkinnon tapaan Hätäkeskuspäivystäjän tutkinnon suorittaminen kestää kolme lukukautta (57 viikkoa) ja sisältää sekä teoreettisia että käytännön opintoja. Koulutus on painottunut hätäilmoitusten vastaanottoon ja hälytysten suorittamiseen sekä viestiliikenteeseen.

Alipäälystötutkinto

Pelastustoimen alipäälystön ammatillinen koulutus annetaan alipäälystötutkintoon johtavalla alipäälystökursilla. Tavoitteena on, että tutkinnon suorittaneet pystyvät johtamaan yksikköä sammutus- ja pelastustilanteissa, toimimaan sairaankuljetustoiminnan esimiehenä vastaten sen toimintavalmiudesta sekä suorittamaan palonehkäisytoimeen liittyviä tehtäviä. Lisäksi tutkinnon suorittaneiden tulee osata johtaa työvuoronsa hälytysvalmiuden ylläpitoa ja asemapalvelua sekä suunnitella palokunnan opetustilaisuudet ja hoitaa tiedotustehtäviä.

Alipäälystötutkintoa suorittamaan edetään pääasiassa miehistötutkintojen suorittamisen ja muutaman vuoden työkokemuksen jälkeen. Lisäksi hakijan tulee olla terve ja fyysisiltä ja henkisiltä ominaisuuksiltaan alipäälystötehtäviin sopiva. Pääsyaatimuksena on myös BC-luokan ajokortti. Lopullinen valinta tapahtuu valintakokeen kautta, johon saavat osallistua fyysisen testin läpäisseet, pääsyaatimukset täyttävät hakijat.

Alipäälystötutkinnon suorittaminen kestää lukuvuoden (38 viikkoa) ja se sisältää sekä teoreettisia että käytännön opintoja. Opinnot painottuvat johtamiseen, kouluttamiseen ja palonehkäisyyn.

Insinöörin ammattikorkeakoulututkinto pelastusalalla

Insinöörin ammattikorkeakoulututkinto on pelastusalan ylin ammattitutkinto, joka antaa pätevyyden kaikkiin alipäälystö- ja päälystövirkoihin, pelastustoimen erilaisiin johto-, kehittämis-, suunnittelu-, koulutus- ja erityistehtäviin. Tutkinnon voi suorittaa palopäälystön koulutusohjelmassa

Pelastustoimen korkea-asteen koulutus pyrkii toimimaan joustavana ammatillisena koulutusväylänä pelastustoimen johto- ja asiantuntijatehtäviin. Tavoitteena on antaa opiskelijoille pelastustoimen kehittämisessä tarvittavia teoreettisia ja ammatillisia valmiuksia, kehittää opiskelijoiden ongelmanratkaisukykyä, esiintymis- ja ilmaisutaitoa sekä kokonaiskäsitystä pelastustoimeen vaikuttavista kansallisista ja kansainvälisistä kysymyksistä.

Hakukelpoisia palopäälystön koulutusohjelmaan ovat henkilöt, jotka ovat suorittaneet pelastustoimen miehistötutkinnon tai paloiesimiestutkinnon ja joille on karttunut tutkinnon jälkeistä alan työkokemusta vähintään vuoden verran. Hakijan on lisäksi oltava terve ja fyysisiltä ja henkisiltä ominaisuuksiltaan päälystötehtäviin sopiva. Pääsyaatimukseen kuuluu myös voimassa oleva BC-luokan ajokortti. Lopullinen valinta tapahtuu valintakokeen kautta, joka sisältää kirjallisen kokeen ohella myös soveltuvuustestauksen.

Palopäälystön koulutusohjelman laajuus on 160 opintoviikkoa, ja se on suoritettavissa 3,5 vuodessa. Pelastusopistossa suoritettu miehistötutkinto vähentää vaadittavaa opintoviikkomäärää 20 opintoviikolla. Opintoihin sisältyy 20 opintoviikon laajuinen työharjoittelu sekä 10 opintoviikon laajuinen opinnäytetyö.

Volyymi ja kustannukset

Pelastajakurssille valitaan vuosittain 120 opiskelijaa, hätäkeskuspäivystajakurssille 24 opiskelijaa ja alipäälystökurssille 15 opiskelijaa. Palopäälystön nuorisasteen koulutukseen on vuosittain 30 aloituspaikkaa.

Pelastajatutkinnon keskimääräinen hinta on 35 824€ (213 000 mk) ja koulutuspäivän keskimääräinen hinta noin 131€ (780 mk). Opiston kokonaismenot vuonna 2000 olivat 55,1 mmk, josta valtaosa tulee valtion budjetista.

Kehittämissuunnitelmat

Tulevaisuuden kehittämishankkeina pohditaan pelastajatutkinnon uudistamista, palopäälystökoulutuksen vaikiinnuttamista sekä alipäälystökoulutuksen tarpeellisuuden selvittämistä.

POLIISITOIMI

Poliisin virkatutkintokoulutusta antavat sisäasiainministeriön alaiset Poliisikoulu Tampereella ja Poliisiammattikorkeakoulu Espoossa. Oppilaitosten toteuttaman koulutuksen lisäksi alueellisesta koulutuksesta vastaavat

poliisiin lääninjohdot ja työpaikkakoulutuksesta kihlakuntien poliisilaitokset. Poliisin valtakunnalliset yksiköt, Keskusrikospoliisi (KRP), Suojelupoliisi (SUPO) ja Liikkuva poliisi (LP), vastaavat oman erikoissektorinsa valtakunnallisesta koulutuksesta.

Tutkintoon johtava koulutus ja opiskelijavalinta

Poliisikoulu vastaa alalle rekrytoinnista, perustutkinto- ja alipäällystökoulutuksen valinnoista, antaa poliisin perustutkinto- ja alipäällystökoulutuksen sekä antaa toimialaansa liittyvää ammatillista erikoistumiskoulutusta. Poliisiammattikorkeakoulun tehtävänä on ammattikorkeakouluopintojen ja ammatillisten erikoistumisopintojen järjestäminen poliisialalla. Se vastaa poliisin päällystötutkinnon opiskelijavalinnoista ja päällystötutkintoon johtavasta koulutuksesta sekä johtamiskoulutuksesta, antaa toimialaansa liittyvää ammatillista erikoistumiskoulutusta ja suorittaa tutkimustoimintaa. Molemmat oppilaitokset vastaavat myös ruotsinkielisestä koulutuksesta.

Poliisin perustutkinto

Poliisikoulutus ei kuulu yhteisvalinnan piiriin, vaan Poliisikoulu rekrytoi ja suorittaa valinnat poliisin perustutkintokoulutukseen. Poliisikoulu noudattaa ns. jatkuvan haun ja valinnan järjestelmää, jossa vuosi jaetaan neljään hakujaksoon. Hakujaksoilta valitaan poliisikokelaat seitsemän kertaa vuodessa eli kuuden viikon välein alkaen poliisin perustutkintokoulutukseen.

Hakukelpoisuus poliisin perustutkintokoulutukseen määrittyy poliisikoulutuksesta annetun asetuksen (1272/1997) 15§:ssä. Poliisin perustutkintoa voivat hakea henkilöt, jotka ovat suorittaneet ammatillisen perustutkinnon, lukion oppimäärän tai ylioppilastutkinnon sekä suorittaneet asevelvollisuuslaissa (452/1950) tarkoitetun vakinaisen palveluksen ja saaneet reservin upseeri- tai aliupseerikoulutuksen tai suorittaneet vähintään 270 päivää kestäneen palveluksen sekä ovat terveydeltään ja muilta ominaisuuksiltaan poliisin virkaan sopivia. Lisäksi edellytetään 19 vuoden ikää sekä voimassa olevaa B-luokan ajokorttia ja vähintään vuoden työkokemusta. Hakukelpoisuusehdot vastaavat ammattikorkeakoulujen pääsyaatimuksia.

Poliisin perustutkintokoulutuksen tavoitteena on, että opiskelija ymmärtää valtio- ja yhteiskuntajärjestyksen, yleisen järjestyksen ja turvallisuuden, rikostorjunnan, ennalta estävän toiminnan ja liikenneturvallisuuden sekä muiden poliisille kuuluvien tehtävien kokonaisuuden siten, että hän tiedostaa asemansa poliisiorganisaation jäsenenä sekä ymmärtää poliisitoiminnan yhteiskunnallisen merkityksen. Perusopinnot suorittaneella on sellaiset ammatilliset valmiudet, että hän ohjatun työharjoittelun aikana suoriutuu tavanomaisista poliisitehtävistä vanhemman poliisimiehen ohjauksessa sekä syventävien ammattiopintojen jälkeen osaa toimia itsenäisesti poliisin eri tehtäväalueilla.

Poliisin perustutkinnon laajuus on 108 opintoviikkoa, ja tutkinnon suorittaminen kestää noin 2½ vuotta. Tutkintoon sisältyy 7-8 kuukauden ohjattu työharjoittelu sekä noin 6-7 kuukauden kenttätyöjakso, jonka aikana poliisiopiskelijat syventävät ammatillista osaamistaan poliisityön ohessa suorittamalla etäopintotehtäviä, joiden ohjausvastuu on Poliisikoululla. Koulutus koostuu kuuden viikon mittaisista jaksoista, joilla käsitellään poliisityön eri osa-alueita, kuten valvontaa ja ennaltaehkäisevää toimintaa, esitutkintaa, rikostutkintaa, kenttä- ja hälytystoimintaa sekä palvelua ja päivystystä. Tutkintoon sisältyviä poliisin ammattiaineita ovat: kenttätoiminnan opetusalueella yleinen poliisioppi, voimankäyttö, itsepuolustus ja liikunta sekä ensiapu, liikenteen opetusalueella liikenne ja ajoneuvokoulutus, rikostorjunnan opetusalueella kriminaalitaktiikka, kriminaalitekniikka ja tietojärjestelmät. Poliisin ammattiaineiden lisäksi oppiaineita ovat oikeustieteiden opetusalueella poliisihallinto, rikosoikeus, rikosprosessioikeus ja siviilioikeus, käyttäytymistieteiden ja viestinnän opetusalueella äidinkieli, ruotsin kieli, englannin kieli, tietotekniikka sekä psykologia ja etiikka.

Perustutkintoon sisältyy 5 ov:n laajuinen päättötyö.

Poliisin perustutkinnon suorittaneella on ammatilliset valmiudet itsenäiseen työskentelyyn asetettujen tulostavoitteiden mukaisesti sekä valmiudet jatkokoulutukseen ja ammattinsa kehittämiseen. Poliisin perustutkintokoulutus tuottaa pätevyyden vanhemman konstaapelin virkaan.

Poliisialipäällystön tutkinto

Poliisialipäällystön tutkinto on uudistettu vuosina 1993, 1999 ja 2001. Nykyinen tutkinto on laajuudeltaan 25 ov ja se on luonteeltaan työnjohdollinen tutkinto. Ennen alipäällystön tutkintoon hakeutumista edellytetään 2 vuoden työkokemusta poliisin perustutkinnon suorittamisen jälkeen. Opiskelijat hyväksytään valintamenettelyssä, johon kuuluu myös soveltavuuden arviointi. Tutkintoon sisältyy 14 ov pakollisia opintoja, 6 ov valinnaisia opintoja sekä 5 ov:n laajuinen tutkielma. Pakollisiin opintoihin kuuluvat johtamistaidon opinnot suunnillaan ja toteutetaan yhteistyössä Poliisiammattikorkeakoulun kanssa. Tutkinto suoritetaan 2-3 vuoden kuluessa opintojen aloittamisesta.

Vuonna 1993 uudistettuun koulutukseen sisältyvät kurssit oli tarkoitettu toimimaan sekä ammattitaitoa lisäävänä koulutuksena että koulutuksena esimiestehtäviin. Uudistetun tutkinnon tavoitteena oli siis myös koulutustason nostaminen. Ylikonstaapelin virkanimityksen jälkeen tuli lisäksi suorittaa 8 ov:n laajuinen johtamistaidon koulutus, mikäli toimi esimiehenä. Koulutukseen hakeuduttiin esimiehen kanssa käytyjen tulos- ja kehittämiskeskustelujen pohjalta. Soveltavuuden arviointia tai valintakoetta alipäällystökoulutukseen ei ollut. Tutkintoon sisältyvät osiot oli mahdollista valita noin 140:stä eri kurssista.

Poliisipäällystön tutkinto

Poliisipäällystön tutkinto on ammattikorkeakoulututkinto, jonka tavoitteista on soveltuvin osin voimassa, mitä ammattikorkeakoulututkinnon tavoitteista säädetään ammattikorkeakouluopinnoista annetun asetuksen (256/1995) 2 luvussa. Poliisipäällystön tutkinto antaa pätevyuden poliisin päällystötehtävien hoitamiseen mm. komisarion ja ylikomisarion tehtäviin.

Tutkinnon suorittamisen jälkeen poliisimiehellä on valmiudet johtaa yksikkönsä toimintaa valittujen strategioiden ja tulostavoitteiden mukaisesti. Lisäksi tutkinto antaa valmiudet hallintotieteen syventävien opintojen suorittamiseen.

Poliisipäällystön tutkintoa suorittamaan voidaan hyväksyä poliisimies, joka on toiminut poliisimiehenä poliisin perustutkinnon tai alipäällystötutkinnon suorittamisen jälkeen vähintään kolme vuotta. Valinnat tapahtuvat kirjallisen valintakokeen, mahdollisten lisäpisteiden, haastattelun, soveltavuuden arvioinnin ja työyhteisön lausunnon perusteella.

Poliisipäällystön tutkinnon kokonaislaajuus on vähintään 120 opintoviikkoa ja kesto kolme vuotta. Tutkinto koostuu kenttäjohtamiseen, tutkinnonjohtamiseen ja henkilöstöjohtamiseen liittyvistä opintokokonaisuuksista sekä tutkielmatyöskentelystä ja työssäoppimisesta.

Päällystönvirkatutkinnon suoritti 14 opiskelijaa vuonna 2000, 29 opiskelijaa vuonna 2001 ja 22 opiskelijaa vuonna 2002. Vuodesta 2003 lähtien valmistuu vuosittain n. 35 poliisipäällystön tutkinnon suorittanutta henkilöä. Käytännössä tämä merkitsee eräillä alueilla päällystöpulaa. Nykyisellä sisäänotolla tilanne saadaan mahdollisesti korjattua vasta noin vuonna 2010. Tämän tavoitteen saavuttamiseen vaikuttaa olennaisella tavalla hallinnon ulkopuolelle siirtyvien määrän kehitys.

Poliisipäällikön erikoistumisopinnot

Koulutusohjelma on tarkoitettu lähinnä OTK- tutkinnon suorittaneille jo poliisin palveluksessa oleville henkilöille. Koulutus antaa valmiudet poliisin päällystö- ja päällikkötehtävien hoitamiseen. Jokaiselle opiskelijaksi hyväksytylle laaditaan henkilökohtainen opintosuunnitelma. Opintojen laajuus on 40 opintoviikkoa.

Poliisihallintoon liittyvät maisterinopinnot

Sisäasiainministeriö on solminut vuonna 1996 yhteistyösopimukset Tampereen ja Turun yliopistojen kanssa. Sopimusten mukaan poliisipäällystön tutkinnon suorittaneet voivat jatkaa opintojaan sopimusiopistoissa suorittaakseen Tampereella hallintotieteiden – ja Turussa valtiotieteen maisterin tutkinnon. Pääaineena Tampereen yliopistossa on hallintotieteet ja Turun yliopistossa kriminologia ja oikeussosiologia.

Volyyymi ja kustannukset

Valtioneuvoston esittämän tavoitteen mukaisesti poliisimiehistön määrää lisätä. Tavoitteen saavuttaminen ja kasvavan poistuman huomioon ottaminen asettavat paineita perustutkintokoulutuksen sisäänoton lisäämiselle. Aloituspaiikkoja oli 432 vuonna 2000 ja 360 vuosina 2001 ja 2002.

Alipäällystön tutkintoja on suoritettu enemmän kuin vakansseja vapautuu. Vuoden 1993 jälkeen on suoritettu yli 200 tutkintoa vuodessa poistuman ollessa 100. Tutkinnon suorittajia oli määrällisesti paljon, koska tutkinto oli tarkoitettu sekä ammattitaitoja kehittäväksi että alipäällystötutkinnoksi. Vuoden 2001 uusimuotoinen koulutus aloitettiin pienellä 24 opiskelijan ryhmällä, jotta voidaan turvata keskeneräisten tutkintojen suorittaminen vuoden 2003 loppuun mennessä. Poliisikoulu selvittää kentälle suunnatun kyselyn avulla, missä vaiheessa uusien koulutettavien määrä tulee nostaa poistuman edellyttämälle tasolle.

Poliisipäällystökoulutuksen osalta vallitsee koulutusvaje, jonka perustana pidetään koulutusajan pidentymistä opistotutkinnon muuttuessa ammattikorkeakoulututkinnoksi. Vuodesta 2003 alkaen valmistuu vuosittain noin 35 päällystötutkinnon suorittanutta henkilöä. Nykyisillä sisäänottomäärillä koulutusvajeen on arvioitu poistuvan vasta vuonna 2010.

Hallintotieteiden maisterin suorittaneita opiskelijoita on vuoden 2000 loppuun mennessä valmistunut yhteensä 25, joista 20 turvallisuushallinnon ja 5 kriminologian linjalta. Määrä on huomattavasti suurempi kuin sopimusjärjestelmiä laadittaessa arvioitiin.

Poliisin perustutkintokoulutuksen kustannuksista Poliisikoulun osuus vuonna 2000 oli noin 175 000 markkaa / tutkinto. Poliisialialipäällystön tutkinnon kustannuksista Poliisikoulun osuus vuonna 2000 oli noin 80 000 markkaa / tutkinto. Poliisipäällystön tutkinnon kustannukset vuonna 2000 olivat 470 000 mk / tutkinto.

Koulutuksen kustannukset katetaan poliisin toimintamenoista. Vuoden 2000 kustannukset olivat Poliisikoulussa 70,5 miljoonaa markkaa ja Poliisiammattikorkeakoulussa 23,3 miljoonaa markkaa. Koulutuksen määrän lisääminen vaikuttaa olennaisesti kustannuksiin lähivuosina.

Kehittämissuunnitelmat

Sisäasiainministeriö asettaman poliisikoulutuksen nykytilaa ja tulevaisuuden kehittämisstrategioita pohtineen työryhmän mietintö julkaistiin 3.4.2001. Selvityksessään työryhmä päätyi toteamaan, että poliisin nykyistä koulutusjärjestelmää voidaan kokonaisuudessaan pitää varsin toimivana, eikä suuria sisällöllisiä tai rakenteellisia muutoksia tarvita. Eri rakenneosien välistä yhteistyötä ja rajapintoja tulee kuitenkin kehittää. Työryhmä totesi, että poliisin koulutusjärjestelmään 1990-luvulla mittavien muutosten takia järjestelmän toimivuudesta on tärkeää saada palautetta ennen uusia rakenteellisia muutoksia.

Vaikka nykytilan arvioinnin perusteella työryhmä ei nähnyt tutkintojärjestelmässä suuria ongelmia, yksittäisten tutkintojen ja järjestelmän toimintatapojen osalta havaittiin kehittämistarpeita. Koulutusjärjestelmän osalta pidettiin tärkeänä alueellisen ja paikallisen koulutuksen vahvistamista ja tutkintotavoitteisen koulutuksen osalta alipäällystötutkinnon muovaamista ohjatummaksi ja kurssimuotoisemmaksi. Poliisikoulu oli tämän ottanut huomioon alipäällystötutkinnon valmistelussa ja sisäasiainministeriö vahvistikin uuden tutkintorakenteen 5.2.2001. Lisäksi työryhmä päätyi esittämään tutkintojärjestelmän kehittämisen tavoitteeksi poliisin perustutkintokoulutuksen ja erikoistumiskoulutuksen muuttamista ammattikorkeakoulututkinnoiksi, mikä merkitsisi poliisikoulun muuttumista ammattikorkeakouluksi. Päällystökoulutuksen sen sijaan tulisi työryhmän näkemyksen mukaan johtaa tulevaisuudessa ammattikorkeakoulun jatkotutkintoon, josta voidaan edetä yliopisto-opintoihin.

Poliisin ylijohto on em. työryhmän mietinnön pohjalta päättänyt 5.12.2001 henkilöstökoulutuksen keskeisistä toimintalinjoista vuoteen 2010. Sen mukaan koulutus säilyy sisäasiainministeriön ohjauksessa. Poliisin tutkintojärjestelmän perustana ovat poliisin perustutkinto, alipäällystötutkinto ja päällystötutkinto (esimieslinja). Kaikilla tasoilla arvioidaan koulutustarve, suoritetaan soveltuvuuden arviointi ja järjestetään pääsykoe.

Poliisin perustutkinnon laajuus on 110 ov, kahden vuoden työkokemuksen jälkeen on mahdollista hakea alipäällystökoulutukseen tai suoraan päällystökoulutukseen (kokeilu vuoteen 2002 asti). Alipäällystötutkinnon laajuus on 30 ov. Tutkinto on suoritettavassa kolmessa vuodessa, tutkintoon sisältyviä opintoja luetaan osin hyväksi päällystökoulutuksen orientoivassa jaksossa. Sisäasiainministeriön linjauksen mukaan poliisin perustutkinto ja alipäällystötutkinto muodostavat yhdessä ammattikorkeakoulututkinnon. Päällystökoulutus on laajuudeltaan 120 ov ja se jaetaan niin, että 50 ov riittää komisarioksi, 90 ov vanhemmaksi komisarioksi ja 120 ov ylikomisarion ja apulaispäällikön virkoihin. Aikaisempien opintojen hyväksi luettavuutta ja etäopiskelua lisätään koulutuksen laadusta tinkimättä.

Päällystökoulutuksen jälkeen voi päästä sopimusyliopistoon suorittamaan (40 ov) HTM/VTM -tutkintoa (päällikkökelpoisuus). Päällikkökelpoiseksi voi edelleen tulla myös oikeustieteellisen tiedekunnan kautta täydentämällä tutkintoa poliisipäällikkö-opinnoilla (40 ov).

Sisäasiainministeriön linjauksen mukaan vuoteen 2010 mennessä Poliisikoulussa annettava opetus on ammattikorkeakoulutasoista. Ammattitaitoa ylläpitävän ja ammattitaitoa lisäävän koulutuksen painopistettä siirretään enemmän alue- ja paikallistasolle.

Poliisioppilaitosten sijoitus ja mahdollinen yhdistäminen ratkaistaan koulutusuudistuksen toteuttamisen jälkeen.

RAJAVARTIOLAITOS

Rajavartiolaitoksessa ammatillinen peruskoulutus toteutetaan siten, että raja- ja merivartijan peruskoulutus annetaan raja- ja merivartijakoulussa, mutta rajavartiolaitoksen upseerit koulutetaan puolustusvoimien päällystön koulutusjärjestelmässä Maanpuolustuskorkeakoulussa.

Tutkintoon johtava koulutus ja oppilasvalinta

Raja- ja merivartiokoulussa suoritettava peruskurssi antaa pätevyuden rajavartijan, merivartijan ja ylimerivartijan virkoihin sekä jatkokurssi ylijajavartijan virkaan. Raja- ja merivartiokoulussa on mahdollista suorittaa opistoupseerin tutkinto, mutta tutkintoon johtavaa opetusta voidaan antaa myös muualla kuin raja- ja merivartiokoulussa. Upseerin ja yleisesikuntaupseerin tutkinnot sen sijaan suoritetaan puolustusvoimissa, mutta tutkintoihin johtavaa opetusta voidaan antaa myös raja- ja merivartiokoulussa.

Palvelussuhteen solmiminen edeltää ammatillista peruskoulutusta. Raja- ja merivartijoiksi pyrkivät otetaan palvelukseen aluksi määräaikaisina, mutta peruskurssin suorittamisen jälkeen nimitetään vakinaiseen virkaan. Oppilaaksi rajavartijan peruskurssille voidaan hyväksyä henkilö, joka on suorittanut ylioppilastutkinnon tai vähintään kouluasteen ammatillisen tutkinnon ja saanut vähintään reservin aliupseerin koulutuksen. Lisäksi edellytetään B-luokan ajokorttia sekä rajavartiolaitoksen palvelukseen sopivaa terveydentilaa, ruumiillista kuntoa sekä elämäntapoja. Varsinainen valinta tapahtuu valintakokeen kautta. Peruskurssin suorittamisen jälkeen voi virkauralla edetä suorittamaan raja- ja merivartijan jatkokurssia, opistoupseerin tutkintoa ja jatkotutkintoa. Upseerin ja esikuntaupseerin tutkintoa suorittamaan hakeudutaan Maanpuolustuskorkeakoulun hakumenettelyn kautta, jolloin ensisijaiseksi hakuvaihtoehdoksi merkitään jokin rajavartiolaitoksen linjoista. Pääsyyvaatimuksena on reservinupseerikurssin suorittaminen ja yleinen korkeakoulukelpoisuus. Meri- ja ilmasotalinjoille on lisäksi linjakohtaisia vaatimuksia terveydentilasta.

Rajavartiolaitoksesta annetun asetuksen mukaan (269/2000) raja- ja merivartijakoulussa annettuun koulutukseen tulee aina kuulua oppiaineina ainakin hallinto, rajavalvonta, rajatarkastus, tullivalvonta, pelastus- ja avustustoiminta, maanpuolustus, poliisitoiminnan perusteet sekä liikuntakasvatus. Opistoupseerin tutkintoon kuuluu edellisten ohella johtamisen, taktiikan, kasvatus- ja opetustaidon sekä sotatekniikan opintoja. Merivartiiossa palvelevan oppilaan tulee lisäksi suorittaa opintoja merenkulussa ja merimiestäidossa ja vartiolentolaivueessa palvelevan tulee lisäksi saavuttaa taito ilmaillaissa (281/1995) tarkoitettuun lupakirjaan. Raja- ja merivartijan peruskoulutus kestää noin 10 kuukautta, josta puolet on ohjattua työharjoittelua.

Volyymi ja kustannukset

Raja- ja merivartijakoulussa annettiin rajavartiolaitoksen henkilökunnan koulutuksena vuonna 2000 yli 27600 koulutusvuorokautta, joista raja- ja merivartijoiden koulutuksen osuus koulutusvuorokausina oli 18100, opistoupseerikoulutuksen osuus 6600 ja upseerikoulutuksen osuus 2500. Yhden koulutusvuorokauden hinnaksi tuli 879 mk.

Raja- ja merivartijakoulun käytössä oli 47,7 henkilötyövuotta vuonna 2000. Toimintamenot olivat 24,3 mmk.

PUOLUSTUSMINISTERIÖN HALLINNONALA

PUOLUSTUSVOIMAT

Puolustusvoimien koulutusjärjestelmässä upseerit koulutetaan vuodesta 2001 alkaen yhtenäisessä upseerin koulutusohjelmassa. Opinnot järjestetään Maanpuolustuskorkeakoulussa sekä sen ohjaamana puolustushaara-, ase-laji- ja toimialakouluissa. Maanpuolustuskorkeakoulu on puolustusvoimien pääesikunnan alainen organisaatio, joka antaa ylintä sotilaallista ja yleistä maanpuolustusopetusta sekä suorittaa sotatieteellistä tutkimusta. Maanpuolustuskorkeakoulusta annetun asetuksen (668/1992) mukaan Maanpuolustuskorkeakoulu suunnittelee ja järjestää upseerin virkoihin vaadittaviin tutkintoihin johtavan opetuksen.

Tutkintoon johtava koulutus ja oppilasvalinta

Maanpuolustuskorkeakoulun perustutkinto-osaston kadettikursseilla suoritetaan sotatieteiden maisterin tutkinto tai sotatieteiden kandidaatin tutkinto. Ennen vuotta 2001 aloittaneet kadettikurssit suorittavat upseerin tutkinnon, joka on ylempi korkeakoulututkinto. Jatkotutkinto-osasto vastaa upseerien toisesta jatkotutkinnosta, yleisesikuntaupseerin tutkinnosta. Maanpuolustuskorkeakoulussa suoritetaan myös sotatieteiden tohtorin tutkinto, jonka opinnot järjestetään korkeakoulun tieteellisessä jatkokoulutusohjelmassa. Täydennyskoulutusosasto huolehtii henkilöstön ammatillisen osaamisen vahvistamisesta. Aikaisemmin opistoupseerin tutkintoon johtavasta koulutuksesta vastanneen Maanpuolustusopiston tilalle perustettu Maasotakoulu vastaa maavoimien upseerin yhteisten opintojen sekä jalkaväkijoukkojen upseerin perusopintojen, sotatieteiden kandidaatin tutkintojakson ja sotatieteiden maisterin tutkintojaksojen eriytyvien opintojen sekä opistoupseereiden jatkokoulutuksen toteuttamisesta.

Opetus ja tutkimus Maanpuolustuskorkeakoulussa tapahtuu koulutustaidon, sotahistorian, johtamisen, strategian, tekniikan ja taktiikan ainelaitoksissa. Korkeakoulusta valmistuvat upseerit sijoitetaan puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen erilaisiin sodan ja rauhan ajan tehtäviin. Puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen välinen yhteistoimintasopimus määrittelee laitosten välisen koulutusyhteistyön. Maanpuolustuskorkeakoulun sopiman JOO-sopimuksen perusteella on muiden sopimuksen piiriin kuuluvien yliopistojen ja korkeakoulujen opiskelijoilla mahdollisuus hakea opinto-oikeutta upseerin tutkintoon kuuluvissa oppiaineissa.

Sotatieteiden kandidaatin ja sotatieteiden maisterin tutkinnot

Upseerin koulutusohjelma on kokonaisuus, joka muodostuu upseerin perusopinnoista, sotatieteiden kandidaatin tutkintojakson opinnoista ja sotatieteiden maisterin tutkintojakson opinnoista. Upseerin koulutusohjelmassa suoritetaan sotatieteiden maisterin tutkinto (laajuus vähintään 160 opintoviikkoa, kesto noin neljä vuotta) tai sotatieteiden kandidaatin tutkinto (laajuus vähintään 120 opintoviikkoa, kesto noin kolme vuotta). Opinnot voi päättää ja siirtyä työelämään jo sotatieteiden kandidaatin opintoihin kuuluvien upseerin perusopintojen (laajuus 60 opintoviikkoa, kesto noin yksi vuosi) jälkeen. Vuonna 2001 alkavalla kurssilla opiskelijat suorittavat joko sotatieteiden kandidaatin tai maisterin tutkinnon. Vuodesta 2002 alkaen koulutusohjelma on tarkoitettu toteuttamaan kolmiportaisena siten, että perusopintojen jälkeen osa siirtyy työelämään tai reserviin. Koulutusohjelmaan sisältyy johtamisopin, operaatiotaidon ja taktiikan, sotilaspedagogiikan, tekniikan, strategian ja turvallisuuspolitiikan, sotahistorian sekä kielten opintoja sekä tutkimuskoulutusta. Sotatieteiden kandidaatin tutkintoon liittyen laaditaan tutkielma ja maisterin tutkintoon liittyen pro gradu -tutkielma. Tutkintojen tavoitteena on antaa perusteet rauhan ja sodan ajan perusyksikköpäällystön tehtäviin ja edellytykset jatko-opinnoille.

Opiskelijat upseerin koulutusohjelmaan valitaan valintatilaisuuden perusteella. Hakukelpoisia ovat henkilöt, jotka ovat suorittaneet hyväksytysti ylioppilastutkinnon tai omaavat muutoin yliopistoasetuksen (115/1998) mukaisen korkeakoulukelpoisuuden sekä reservinupseerin tai reservialiuupseerin koulutuksen. Varusmiespalvelus tai naisten vapaaehtoinen asepalvelus on myös oltava kokonaan suoritettu ennen opintojen alkua. Lisäksi hakijoilta vaaditaan enintään 26 vuoden ikää (ilmavoimien ohjaajalinjalla enintään 23 vuotta), upseerin ammattiin sopivaa henkistä ja fyysistä kuntoa, terveitä elintapoja sekä valintatilaisuuden testien ja kokeiden hyväksytyä suorittamista. Yleisten pääsyvaatimusten ohella maa-, meri- ja ilmavoimissa on omat linjakohtaiset erityisvaatimuksensa. Osalle opiskelijoista annetaan opiskelijaksi hyväksymisen yhteydessä suoraan opinto-oikeus tutkintoon johtaviin opintoihin. Osa hyväksytään upseerin koulutusohjelmaan ja opinto-oikeus tutkintoihin johdetaan koulutukseen myönnetään opintojen aikana. Koulutusohjelma mahdollistaa myös opintojen jatkamisen henkilön oltua välillä työelämässä.

Yleisesikuntaupseerin ja sotatieteiden tohtorin tutkinnot

Maanpuolustuskorkeakoulun jatkotutkinto-osastolla suoritetaan yleisesikuntaupseerin tutkinto, joka koostuu 38 opintoviikon laajuudesta esiuupseerikursista ja 54 opintoviikon laajuudesta yleisesikuntaupseerikursista. Esiupseerikursilla annetaan majurin ja everstilutnantin virkoihin vaadittava koulutus. Kurssin jälkeen parhaat voivat jatkaa yleisesikuntaupseerikursille, joka pätevöittää ylimpiin virkoihin.

Yleisesikuntaupseerin tutkinnon suorittanut henkilö voidaan puolestaan hyväksyä suorittamaan sotatieteiden tohtorin tutkintoa. Erityisestä syystä myös muussa korkeakoulussa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittanut henkilö voidaan hyväksyä sotatieteiden tohtorin tutkintoa suorittamaan. Tutkinnon suorittamiseksi opiskelijan on suoritettava tieteellisen jatkokoulutuksen opinnot ja väiteltävä. Opinnot voi suorittaa viranhoidon ohella, virkavapaana tai erityistehtävään tutkijaupseeriksi tai -esiuupseeriksi määrättyinä.

Täydennysopinnot

Puolustusvoimien henkilöstön osaamista vahvistetaan täydennyskoulutusosaston kursseilla, joissa koulutusta annetaan suppeissa 1-5 opintoviikon laajuisissa koulutusohjelmissä sekä laajemmissa ammatillisesti pätevöittävässä 20-40 opintoviikon laajuisissa PD (professional development)-ohjelmissä. Ennen vuotta 1995 valmistunut upseeri voi myös täydentää tutkintonsa ylemmäksi korkeakoulututkinnoksi. Täydennyskoulutusosasto järjestää myös opinnot opistoupseerin tutkinnon täydentämiseksi upseerin tutkinnoksi.

Volyymi ja kustannukset

Maanpuolustuskorkeakoulussa koulutetaan eri kursseilla vuosittain yli 500 kadettia, joista noin 100 valmistuu vuosittain upseerin tehtäviin. Jatkotutkinto-osastolla opiskelee vuosittain 90-100 upseeria. Maanpuolustuskorkeakoulu täydennyskouluttaa puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen kaikkien henkilöstöryhmien edustajia vuosittain noin 300. Lisäksi valtakunnallisilla maanpuolustuskursseilla koulutetaan vuosittain yli 500 yhteiskunnan eri alojen vaikuttajaa. Tulevina vuosina Maanpuolustuskorkeakoulun koulutusvolyyymi kasvaa edelleen.

Maanpuolustuskorkeakoulussa työskentelee noin 260 henkilöä. Korkeakoulun toiminnan kokonaiskustannukset ovat vuosittain noin 18,5 miljoonaa euroa (110 mmk). Rahoituksesta yli puolet kohdentuu koulutukseen.

Kehittämissuunnitelmat

Upseerikoulutus on kaikilla tasoilla kokonaisvaltaisen uudistuksen kohteena, jossa mm otetaan huomioon korkeakoulujen arviointineuvoston suositukset sekä lisääntyvä kansainvälistyminen. Koulutusuudistuksen myötä opiskelijamäärät lähes kaksinkertaistuvat. Vuoden 2002 aikana tarkistetaan korkeakoulun kehittämissuunnitelma ja laaditaan kehittämissuunnitelma vuosille 2003-2012.

Jatkossakin Maanpuolustuskorkeakoulun arvoissa korostuvat isänmaallisuus, luotettavuus ja asiantuntemus erityisesti osaamisen ydinalueella - sotatieteissä. Yhteenkuuluvuus ja yhteistyöhakuisuus muiden yliopistojen ja korkeakoulujen kanssa tulee jatkossakin saaman erityishuomion. Maanpuolustuskorkeakoulu on mm. mukana virtuaaliyliopistohankkeessa.

LIIKENNE- JA VIESTINTÄMINISTERIÖN HALLINNONALA

ILMAILULAITOS

Ilmailualan ammatillisena oppilaitoksena toimii vuonna 2001 perustettu Avia College, joka on Ilmailulaitoksen tuloyksikkö. Avia Collegessa annetaan perus-, kertaus-, jatko- ja täydennyskoulutusta eri ilmailuammatteihin ja ilmailulaitoksen tarpeisiin sekä tarjotaan alan koulutus-, tutkimus- ja kehittämisspalveluita. Oppilaitoksen toimintaa johtaa ja valvoo johtokunta. Avia Collegen organisaatio muodostuu lennonvarmistusalan ja kenttätöimialan koulutusyksiköistä, lisäkoulutuksen, tutkimuksen ja kehittämisen yksiköstä sekä tukipalveluiden yksiköstä. Lennonvarmistusteknikoiden koulutuksesta vastaa poikkeuksellisesti Ilmailulaitoksen lennonvarmistuksen järjestelmät -yksikkö.

Tutkintoon johtava koulutus ja oppilasvalinta

Lennonvarmistustoimialan koulutus

Lennonjohdon peruskoulutus

Lennonjohdon perustutkinto on 120:n opintoviikon (ov) laajuinen toisen asteen ammatillinen perustutkinto. Opetusministeriön asetuksen 216/2001 mukaan tutkinto sisältää yhden koulutusohjelman: lennonjohdon koulutusohjelma. Tutkintonimikkeenä on lennonjohtaja. Opinnot muodostuvat kolmesta osasta: yhteiset opinnot, ammatilliset opinnot ja vapaasti valittavat opinnot. Yhteisiin ja vapaasti valittaviin opintoihin hyväksiluetaan ylioppilastutkinto tai aikaisemmat opinnot toisessa ammatillisessa oppilaitoksessa. Opintoihin sisältyy 2 ov:n opinnäytetyö.

Ammatillisiin opintoihin kuuluu varsinaisten ilmaliikennepalveluun liittyvien oppiaineiden lisäksi mm. lento-toiminnan teoriaa, sääoppia, viestiliikenneoppia, ilmatiedotuspalvelua, lentosuunnistusta, ilmailun lainsäädäntöä ja hallintoa, ATK:ta, lentopelastuspalvelua sekä englannin ja ruotsin kieltä. Opinnot muodostuvat teoria-, simulaattori- ja työssäoppimisjaksoista. Koulutukseen sisältyy lisäksi lentokoulutusjakso, johon liittyvien lentotuntien kustannukset (noin 1 700 €) peritään oppilaalta.

Tutkinnon yleistavoitteena on alansa työtehtävät hallitseva ammattilainen, jolle on tärkeää turvallisuus, vastuullisuus, palvelualltius ja kustannustietoisuus. Perustutkinnon ja siihen sisältyvän käytännön harjoittelun hyväksytysti suorittanut voi hakea lennonjohtajan lupakirjaa. Tutkinto antaa tiedolliset ja taidolliset valmiudet toimia lähi- ja lähestymislennonjohtajana sekä jatkokoulutus-valmiudet alan muihin tehtäviin. Tutkinnon suorittaneella on perusvalmiudet myös kansainvälisiin lennon-johdon tehtäviin. Perustutkinnon ammatilliset opinnot perustuvat ICAOn (International Civil Aviation Organization) ja Eurocontrolin koulutusta koskeviin suosituksiin.

Koulutuksen pääsyvaatimuksina on vähintään 20 vuoden ikä, ylioppilastutkinto tai lukion oppimäärä tai ammatillinen toisen asteen tutkinto, hyvä englannin kielen taito sekä kotimaisten kielten säädetty taito, lennonjohtajan lupakirjan vaatimustason mukainen hyvä terveydentila, joka on määritelty Lentoturvallisuushallinnon ilmailumääräyskokoelmassa (ilmailumääräys PEL M4-1) ja yhteiseurooppalaisissa ilmailuvaatimuksissa [(JAR-FCL 3, ohjaamomiehistön lupakirjat, lääketieteelliset kelpoisuusvaatimukset). Hakijoilla, joita pakollinen varusmiespalvelus koskee, täytyy ko. palvelus olla suoritettuna ennen koulutuksen alkua.

Lennonjohtajakoulutus aloitetaan yleensä kerran vuodessa. Hakuprosessi kestää 5-8 kuukautta. Avia College ei kuulu yhteishaun piiriin.

Lennontiedottajan koulutus

Lennontiedottajien koulutus kestää noin yhdeksän kuukautta. Koulutus alkaa teoriaopiskelulla, joka perusjakson osalta on yhteinen lennonjohtajakurssin kanssa. Tämän jälkeen opiskelijoilla alkaa viiden viikon erikoistumisjakso, joka sisältää AFIS-teoriaa, lentoetsinnän ja pelastuspalvelun teoriaa sekä simulaattori- ja karttajarjoituksia. Lopuksi oppilaat siirtyvät vähintään kuukauden kestävään kouluttajan valvonnassa tapahtuvaan käytännön harjoitteluun AFIS-kentälle.

Lennontiedottajakoulutuksen pääsyvaatimukset ja hakumenettely ovat samat kuin lennonjohtajakoulutuksessa. Koulutusta järjestetään tarpeen mukaan.

Lennonvarmistusteknikon koulutus

Lennonvarmistusteknikot ylläpitävät, huoltavat ja asentavat lennonvarmistuksen teknisiä järjestelmiä Ilmailulaitoksen tulosityksiköissä. Järjestelmät koostuvat tutka-, puheyhteys-, navigaatio- ja säälaitteista. Lennonvarmistusteknikot ovat työssään usein tekemisissä lentoturvallisuuden kanssa, mikä edellyttää erilaisten turvallisuuteen vaikuttavien tekijöiden tuntemista ja huomioon ottamista.

Lennonvarmistustekniikan (ANS-tekniikka) koulutusjärjestelmä antaa sen erityisosaamisen, jota tarvitaan ilmailun lennonvarmistuslaitteiden asennus- ja ylläpitotehtävissä. Koulutusjärjestelmä muodostuu peruskurssista, laitekurssista, järjestelmäkurssista ja kertauskurssista.

Lennonvarmistusteknikon tehtävään johtava koulutus on erikoistumiskoulutusta. Edellytyksenä on riittävä teletekninen perusosaaminen. Pääsyvaatimuksena on tietoliikennealan teknikon tai insinöörin tutkinto. Ilmailulaitoksen yksiköt rekrytoivat tehtäviin sopivat henkilöt, jonka jälkeen koulutusta järjestetään tarvittaessa.

Ilmailutiedottajan koulutus

Ilmailutiedottajat työskentelevät Ilmailulaitoksen Ilmailutiedotusyksikköön kuuluvassa Kansainvälisessä NOTAM-toimistossa (International NOTAM Office) tai joissain tapauksissa muissa Ilmailutiedotusyksikön erityistehtävissä.

Kansainvälinen NOTAM-toimisto vastaa Suomen lentotiedotusalueita koskevien NOTAM-tiedotusten laadinnasta ja julkaisemisesta. Lisäksi se hankkii ulkomaisia ilmailutietoja Suomen alueelta lähtevää lentoliikennettä varten sekä julkaisee lennonneuvontapalvelussa käytettäviä reittitiedotteita. Ilmailutiedottajien koulutus kestää vuoden. Se toteutetaan oppisopimuskoulutuksena. Opiskelu jakaantuu teoria- ja harjoittelujaksoihin.

Teoriaosuus on pääpiirteissään sama kuin lennonjohtajien ja lennontiedottajien teoriakoulutus. Teoriakoulutukseen kuuluu lisäksi ilmailutiedotuspalvelun menetelmäkoulutusta. Harjoittelu tapahtuu toimintayksikössä. Teoriaosuuden ja harjoittelun jälkeen koulutettaville järjestetään näyttökoe. Koulutusta järjestetään ilmailutiedotusyksikön henkilöstötarpeiden mukaisesti.

Hakijalta edellytetään soveltuvan pohjakoulutuksen lisäksi hyvää englannin kielen suullista ja kirjallista taitoa sekä soveltuvuutta tehtävään. ATK-tuntemus ja kokemus lentotoiminnasta tai lennonvarmistuspalvelusta katsotaan eduksi.

Lennonvarmistusvirkailijan koulutus

Lennonvarmistusvirkailijoiden toimenkuvat vaihtelevat eri toimipisteissä ja lentoasemilla. Tehtäviin kuuluu muun muassa lennonjohtoapulaisen tehtävät, säähavaintojen tekemistä sekä turvatarkastusta. Helsinki-Vantaan lentoasemalla työskentelevien lennonvarmistusvirkailijoiden koulutus toteutetaan tällä hetkellä sekä työpaikkakoulutuksena että oppisopimuskoulutuksena. Työpaikkakoulutus tapahtuu työpaikkakouluttajien ohjaamana. Koulutusta täydennetään lentoaseman ja/tai Ilmailulaitoksen järjestämällä teoriakoulutuksella. Oppisopimuskoulutus kestää noin vuoden. Koulutus jakaantuu teoria- ja harjoittelujaksoihin. Koulutuksen teoriaosuus on pääpiirteissään sama kuin lennonjohtajien ja lennontiedottajien teoriakoulutus. Teoria-koulutukseen kuuluu lisäksi ilmailutiedotuspalvelun menetelmäkoulutusta ja oman toimintayksikön tehtäviin liittyvää täydentävää koulutusta. Harjoittelu tapahtuu toimintayksikössä.

Työntekijän taidot testataan säännöllisin väliajoin työpisteissä järjestämällä näyttötoita ja kirjallisia kokeita. Koulutusta järjestetään lennonneuvontakeskuksen henkilöstötarpeiden mukaisesti.

Hakijalta edellytetään soveltuvan pohjakoulutuksen lisäksi hyvää englannin kielen suullista ja kirjallista taitoa sekä soveltuvuutta tehtävään. ATK-tuntemus ja kokemus lentotoiminnasta tai lennonvarmistuspalvelusta katsotaan eduksi.

Kenttötoimialan koulutus

Kenttötoimialan koulutus perustuu ilmailumääräyksiin sekä sisäasiainministeriön ohjeisiin pelastushenkilöstön koulutuksen osalta. Lentoasemilla on työssäoppimisen koulutusjärjestelmä, jonka tavoitteena on varmistaa, että henkilöstö tuntee, ymmärtää ja osaa suorittaa työtehtävänsä lento- ja työturvallisuuden edellyttämällä tavalla. Lentoasemalla tapahtuvan perehdyttämisen ja työnopastuksen jälkeen uudet työntekijät osallistuvat Avia College'n järjestämille peruskursseille, joilla annetaan ammatillinen peruskoulutus pelastustoimen ja kunnossapidon tehtäviin.

Pelastushenkilöstölle Avia College antaa myös ammatillista jatkokoulusta. Pelastusjohtajakurssi ja pelastusjohtajan jatkokurssi on tarkoitettu lentoasemien palopäälliköille, palomiehille ja paloesimiehille. Pelastusjohtajakurssilla pääpaino on perustietojen hankkimisessa pelastustoimen johtamisesta. Jatkokurssilla harjoitellaan johtamistaitojen lisäksi esiintymistä ja tiedottamista sekä pelastustoimen suunnittelua.

Volyymi ja kustannukset

Koska Avia College on toiminut vasta vuoden verran koulutusten volyyymista ja kustannuksista ei ole vielä systemaattista tietoa. Lennohjon perustutkinnon osalta koulutuskustannukset ovat noin 50 500€ opiskelijaa kohti vuodessa. Kustannuksista Ilmailulaitos kattaa puolet ja opetusministeriö puolet.

Kehittämissuunnitelmat

Opetushallitus hyväksyi 18.12.2001 lennohjon perustutkinnon opetussuunnitelman perusteet, jonka pohjalta Avia College on käynnistänyt koulukohtaisen opetussuunnitelmatyön. Koulutuksen suunnittelu- ja hallintajärjestelmän hankintaprojekti on käynnissä ja tavoitteena on ottaa se käyttöön syksyllä 2002. Samoin kehitetään koulutuksen laatuja järjestelmää, johtamiskoulutusmallia sekä työpaikkakouluttajien koulutusta.

VALTIOVARAINMINISTERIÖN HALLINNONALA

TULLILAITOS

Tullikoulutus jakautuu ammatilliseen peruskoulutukseen sekä tehtäväkohtaiseen jatko- ja täydennyskoulutukseen. Ammatillista peruskoulutusta annetaan tullikoulussa Helsingissä. Jatkokoulutustilaisuuksia järjestetään myös aluehallinnossa, tullipiireissä.

Tutkintoon johtava koulutus ja oppilasvalinta

Tullialan ammatillista koulutusta edeltää palvelussuhteen solmiminen: tullikouluun hakeudutaan vasta rekrytoinnin jälkeen. Ammatillinen peruskoulutus on tarkoitettu kaikille tullin uusille työntekijöille, mutta sitä edeltää perehdyttämisjakso, joka alkaa perehdytysuunnitelman laatimisella. Perehdyttäminen on yksilöllistä työhönopastusta, työkiertoa ja työharjoittelua, joka tapahtuu ohjaajan opastuksella. Uusi työntekijä harjoittelee tullityötä eri toimipisteissä ja tehtävissä tutustuen samalla tullikäytäntöihin.

Perehdyttämisjaksoa seuraa ammatillinen peruskoulutus, jonka sisältö ja kesto vaihtelee kuitenkin tulijan taustakoulutuksen ja työtehtävän mukaan. Tullin perustehtäviin rekrytoidut suorittavat pääsääntöisesti kuuden kuukauden pituisen ammatillisen kurssin. Kolmen viikon tullikurssi on suunnattu erityistehtäviin rekrytoituille tai korkeakoulututkinnon suorittaneille.

Ammatillinen kurssi

Tulliin perustehtävien, tullauksen, verotuksen, valvonnan ja hallinnon, parissa työskentelemään tuleville suunnattu ammatillinen kurssi pyrkii antamaan valmiudet kansallisen ja kansainvälisen lainsäädännön, tavarantuntemuksen, tullimenettelyjen ja valvontatehtävien hallintaan käytännön tasolla.

Ammatillinen kurssi kestää kuusi kuukautta ja siihen sisältyy tulliammatillisen opintojen lisäksi englannin opetusta sekä tullipiireissä toteutettava työssäoppimisen jakso. Pätevöityminen Tullin perustehtäviin edellyttää hyväksytysti suoritettua ammatillisen kurssin lisäksi vielä kolmen kuukauden syventävää ohjausperiodia, joka toteutetaan omalla työpaikalla.

Tullikurssi

Tullin erityistehtäviin tulevat ja/tai korkeakoulututkinnon suorittaneet käyvät perehdyttämisjakson jälkeen tullikurssin, joka on tullilaitoksen ammatillisen peruskoulutuksen lähiopetustilaisuus. Kolmiviikkoisen kurssin tavoitteena on antaa yleiskuva Tullilaitoksen tehtävistä, tavoitteista, organisaatiosta ja toiminnan lainsäädäntöperustasta sekä työmenetelmistä ja -välineistä.

Tullikurssilla tutustutaan pääpiirteissään tullilainsäädäntöön, tulliverotukseen, nimikkeistön soveltamiseen, tullausprosessiin, ulkomaankauppatilastojen tuotantoon, liikennevalvontaan, virkamieslainsäädäntöön, tietojärjestelmiin, viranomaisten väliseen yhteistyöhön sekä tullitoiminnan kehittämishankkeisiin. Työntekijöiden ammatitaitoa ylläpidetään syventävällä ammatillisella koulutuksella, johon voi hakeutua peruskoulutuksen jälkeen.

Volyymi ja kustannukset

Ammatillinen peruskoulutus kattaa vuosittain 15000 koulutuspäivää tullikoulussa vuosittain annetusta 23000 koulutuspäivästä. Ammatillisia kursseja järjestetään neljästi vuodessa ja kullekin kurssille otetaan enintään 25 osallistujaa.

Koulutus rahoitetaan tullin toimintamenoista. Koko budjetin suuruus on noin 2,86 M€ (17 mmk).

Kehittämissuunnitelmat

Tullilaitoksen antaman ammatillisen peruskoulutuksen kehittäminen tiivistyy opetussuunnitelmien jatkuvaan arviointiin ja kehittämiseen eikä laajoja rakenteellisia muutoksia ole suunnitteilla. Yhteistyö vero-opiston kanssa nähdään pitkän tähtäimen kehittämismahdollisuutena.

VEROHALLINTO

Verkostona toimiva Vero-opisto on osa verohallinnon koulutusjärjestelmää. Vero-opiston tehtävänä on varmistaa ja kehittää verohallinnon työntekijöiden perusammattitaitoa ja asiantuntemusta.

Vuonna 1999 perustetussa Vero-opistossa voi suorittaa verohallinnon eri tehtäviin suuntautuneita koulutusohjelmia, joiden laajuus vaihtelee 10 – 30 opintoviikkoon ja kesto 6 – 18 kuukauteen.

Tähän mennessä koulutusohjelmat on suunnattu verotarkastustehtäviin siirtyville, asiakaskohtaisen henkilö- ja yritysverotuksen tehtäviin sekä kansainvälisen henkilö- ja elinkeinoverotuksen ja ulkomaankaupan arvonnalisäverotuksen asiantuntijoille. Koulutusohjelmien tarjontaa tarkistetaan vuosittain vastaamaan verovirastojen tarpeita.

Vero-opiston toiminta nojaa verohallinnon oman ammattitaidon ohella useiden yhteistyökumppanien asiantuntemukseen: koulutusohjelmat suunnitellaan verohallinnossa ja niiden toteutukset ostetaan koulutusta tuottavilta organisaatioilta. Kouluttajat tulevat verohallinnosta, Tampereen ja Joensuun yliopistojen täydennyskoulutuskeskuksista, Jyväskylän ja Kemi-Tornion ammattikorkeakouluista sekä yritysmaailmasta.

Vero-opisto ei ole erillinen oppilaitos, vaan monimuotoisesti toteutetussa opiskelussa on hyödynnetty verohallinnon intranetiä sekä omia ja yhteistyökumppaneiden koulutustiloja sen mukaan mistä opiskelijat ovat.

Volyymi ja kustannukset

Vero-opiston toimintaa ohjaa ja koordinoi Verohallituksessa toimiva 5 henkilön vero-opistotiimi. Sen tehtävänä on valmistella lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteita, arvioida Vero-opiston toimintaa ja toimia virastoissa vero-opistoasiantuntijana. Opo-tutoreita toimii verovirastoissa opiskelijoiden oppimisen ohjaajina ja tukijoina.

Vero-opistoon ostettiin koulutuspalveluita v. 2001 n. 1,8 miljoonalla markalla. Yhden monimuoto-oppilaspäivän hinta oli n. 167 mk. Tavoitteena on, että noin 120 opiskelijaa aloittaa opinnot vuosittain ja n. 45 valmistuu. Näihin tavoitteisiin on päästy heti käynnistämivuoden jälkeen.

Oppimisympäristöön liittyen investoinnit ovat kohdistuneet pääosin ihmisiin: verohallinnon kouluttajien, tutoreiden ja sisällöntuottajien valmennukseen. Kalliilta laite- ja ohjelmistoinvestoinneilta on välttytty, kun WOPPI-kampus -oppimisympäristöä käytetään asp-palveluna. Oppimisympäristöön liittyvissä ratkaisuissa on käytetty tukena ja ulkopuolisena arvioijana Jyväskylän yliopiston tietotekniikan tutkimusinstituuttia (TITU). Vuonna 2001 oppimisympäristöön liittyviä koulutus-, käyttö ja systeemyöpalveluita ostettiin n. 400 000 markalla.

Kehittämissuunnitelmat

Vero-opiston oppimisympäristö on nyt vaihtumassa intranetistä HCI-Productions Oy:n WOPPI-kampukseksi. Oppimisympäristön odotetaan mahdollistavan tavoitteellisen oppimisen ryhmässä tai itsekseen, tuen ja ohjauksen saannin (tekninen ja sisällöllinen) sekä opiskelun etenemisen seurannan. Oppimisympäristöä käytetään myös oppimateriaalin tuottamiseen, säilyttämiseen, jakeluun ja käyttöön koko verohallinnossa. Tavoitteena on toteuttaa jatkossa 10-20 % koulutusohjelmista verkossa opiskeltavina moduleina. Uusi oppimisympäristö mahdollistaa joustavan, suunnitelmallisen yksilötason kehittämisen henkilökohtaisten kehittämissuunnitelmien ja opiskelusuunnitelmien pohjalta. Verkko-ympäristön käyttöä laajennetaan vaiheittain Vero-opiston koulutusohjelmissa ja sen käytön laajentumista tuetaan verovirastojen sisäisessä ja Verohallituksen muussa keskistetyssä koulutuksessa. Verkko-opiskelun toimintamallia vakiinnutetaan vähitellen osaksi verohallinnon koulutustoimintaa.

ULKOASIAINMINISTERIÖN HALLINNONALA

ULKOASIANHALLINNON PEREHDYTTÄMISKOULUTUS

Ulkoasianministeriö kouluttaa pääsääntöisesti kaikki uudet palvelukseen tulevat virkamiehet ennen varsinaiseen palvelukseen astumista.

KAVAKU

Kansainvälisten asiain valmennuskurssi (KAVAKU) toimii ulkoasianministeriön uusien avustajien perehdyttämiskoulutuksena. Kurssin järjestämisestä vastaa ulkoasianministeriön hallinnollisen osaston henkilöstölinjan koulutusyksikkö. Vastuuhenkilönä on diplomaattikarriäärissä oleva virkamies. Koulutusohjelman laatimisessa ja toteuttamisessa on mukana laajapohjainen suunnittelutyöryhmä, jonka puheenjohtajana toimii ministeriön henkilöstöjohtaja. Työryhmässä ovat edustettuina ministeriön kaikki osastot ja aluelinjat.

Ulkoasiainhallinnon viroista ja niiden kelpoisuusehdoista säädetään ulkoasiainhallintolaissa (204/2000) sekä sen nojalla annetussa valtioneuvoston asetuksessa ulkoasiainhallinnosta. Ulkoasiainhallintoasetuksen 9 § mukaan ministeriön yhteydessä toimiva valinta ja koulutuslautakunta toteaa määräaikaiseen avustajan virkasuhteeseen nimitetyn virkamiehen päteväksi 5 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuihin virkoihin hänen suorittuaan hyväksyttävästi ulkoasianministeriön järjestämän peruskoulutuksen ja sen jälkeisen harjoittelun ministeriössä ja ulko-

maanedustuksessa. Päteväksi toteaminen edellyttää lisäksi asianomaisissa viroissa vaadittujen kielitaitoa koskevien kelpoisuusvaatimusten täyttämistä. Peruskoulutuksen jälkeisen harjoittelun pituus on vähintään puolitoista vuotta. Näin ollen hyväksyttävä Kavaku-kurssin suorittaminen on yksi ehto vakinaistamiselle. Kurssilaiset ovat nimitettyinä määräaikaiseen avustajan virkasuhteeseen kurssin ja siihen liittyvän osastoharjoittelun aikana.

Lisäksi kelpoisuusvaatimuksena ulkoasiainhallinnon virkoihin on valtion virkamieslaissa säädetyn Suomen kansalaisuuden ja kielitaidosta ulkoasiainhallintoasetuksen 6 §:ssä säädetyn lisäksi avustajalla ylempi korkeakoulututkinto **tai** valinta- ja koulutuslautakunnan asettamien vaatimusten mukainen kokemus ulkoasiainhallinnon yleisvirassa. Avustajalta vaaditaan suomen kielen täydellinen taito sekä ruotsin kielen tyydyttävä suullinen ja kirjallinen taito. Vieraiden kielten taitona vaaditaan hyvä taito suullisesti ja kirjallisesti käyttää englannin, espanjan, ranskan, saksan tai venäjän kieltä sekä lisäksi tyydyttävä taito käyttää yhtä muuta mainituista kielistä. Hakijat saavat lisäpisteitä muun muassa monipuolisemmasta ja/tai paremmasta kielitaidosta sekä soveltuvasta työkokemuksesta. Menestyksekkäiden hakijoiden on selviydyttävä myös soveltuvuusarvioinnista sekä valinta- ja koulutuslautakunnan haastattelusta.

Kurssin sisältö

Kurssin tavoite on perehdyttää avustajat yleisesti ulkoasiainhallintoon, sen organisaatioon, toimintaympäristöön sekä ulkoasiainhallinnon tehtäviin.

Perinteinen malli on ollut kolme kuukautta kestävä yhtäjaksoinen, varsin koulumuotoinen perehdyttämisohjelma. Koulutus on tarkoittanut käytännössä lähinnä luentoja ulkoasiainhallinnon eri toimintaloikoilta, muutamaa tutustumisvierailua sidosryhmiin sekä yhtä virkamatkaa tutustumaan johonkin maantieteellisesti lähellä sijaitsevaan ulkomaanedustustoomme ja asemamaan ulkoministeriöön. Tenttejä on ollut kahdesta neljään. Nyt on käytössä jo toista kertaa peräkkäin kokeiltavana malli, jossa kurssi on jaettu kahteen osaan. Koulutusjaksojen välissä avustajat ovat runsaat puoli vuotta osastoharjoittelussa.

Kavaku-kurssilla käsitellään diplomatiaa, ulkopoliittikan hoitoa Suomessa, ulkoasiainhallinnon organisaatiota ja tehtäviä, Suomen ulko- ja turvallisuuspolitiikkaa, globaaleja kysymyksiä ja järjestöjä ml. YK, kehityskysymyksiä, maailmantaloutta ja kauppapolitiikan linjoja, EU:ta, Suomi-tietoutta, oikeudellisia asioita, lehdistö- ja kulttuuriasioita, protokolla-asioita, talous-, henkilöstö- ja tietohallintoa, esiintymis- ja neuvottelutaitoa sekä kielikoulutusta. Ensimmäisellä koulutusjaksolla aihepiirejä tarkastellaan lähinnä ulkoasiainministeriössä toimivan virkamiehen näkökulmasta.

Jälkimmäisellä koulutusjaksolla painopiste on erityisesti toimimisella ulkomaanedustuksessa. Tällöin jatketaan muun muassa diplomatian keinojen ja välineiden käsittelyä ja opiskellaan muun muassa projektihallintoa, asiakaspalvelua sekä konsuli- ja maahantuloasioita. Osaamista syvennetään muun muassa turvallisuus- ja puolustuspolitiikassa, vienninedistämässä, ihmisoikeuksissa, kestävässä kehityksessä sekä kulttuurikysymyksissä. Työyhteisö- ja johtamistaitoja harjoitellaan kaksipäiväisessä seminaarissa, samoin parannetaan toisen kotimaisen kielen taitoa. Yhteensä a ja b –osat kestävät edelleen noin kolme kuukautta. Kummankin jakson lopussa on osaamista mittaava tentti, jonka tuloksella on myös vaikutusta kurssilaisten keskinäisen virkaiän määrittämiseen.

Menetelminä ovat perinteisten luentojen lisäksi enenevässä määrin erilaiset simulaatiot, paneelikeskustelut, vierailut ja ryhmätyöt. Opetuskielenä on käytetty suomen lisäksi jonkin verran myös englantia ulkomaisten kouluttajien käytön vuoksi.

Kustannukset

Vuoden 1999-2000 Kavaku-kurssin (Kavaku 26) kustannukset olivat opiskelijaa kohti 33 068,73 mk. Kustannuksiin on sisällytetty vastuuvirkamiehen puolen vuoden palkkauskulut työnantajakuluineen, mutta ei ulkoministeriön sisäisten kouluttajien koulutukseen antamaa panosta.

Kehittämissuunnitelmat

Uusimman kurssin a-jaksolla oli mukana eräissä moduleissa myös muiden ministeriöiden virkamiehiä, mikä osoittautui hyväksi kokemukseksi sekä oppimisen että verkottumisen kannalta. Tarkoituksena on kutsua osanottajia muista ministeriöistä myös seuraavan Kavaku-kurssin koulutusohjelman a-osalle.

Kurssin jakaminen kahteen osaan on vielä kokeilua, jota kuitenkin on määrä jatkaa myös ainakin vuosien 2002-2003 Kavaku-kurssilla (Kavaku 28).

Osasto- ja linjajaon ylittäviä yhteishankkeita lisätään tuleville kursseille. Opetusmenetelmien kehittämistä jatketaan.

TOIVI

TOIVI-kurssi järjestetään tarpeen mukaan, tavallisesti kerran vuodessa, uusille ministeriön yleisuran toimistosihtereille. Koulutuksesta vastaa ministeriön oma koulutusyksikkö.

Toimistosihteerirekrytoinnin ja samalla kurssilaisten perusvaatimuksena on HSO-sihteerin, tradenomin tai merkonomin tutkinto. Lisäksi edellytetään ATK-valmiuksia ja kielitaitoa. Valintavaiheessa saa lisäpisteitä ranskan ja venäjän kielen taidosta. Kurssilaiset ovat nimitettyinä määräaikaiseen sihteerin virkasuhteeseen kurssin ja siihen liittyvän osastoharjoittelun aikana.

Kurssin sisältö

Kurssi kestää kaksi viikkoa ja sen tavoitteena on pätevytyminen yleisuran toimistosihteerin tehtäviin. Koulutuksen sisällöstä on 80% teoriaa ja 20% käytännön harjoituksia. Kurssilaiset tutustuvat käytännössä yhden edustuston toimintaan.

Kurssin jälkeen opiskelijat jakautuvat eri osastoille ja yksiköihin, joissa varsinainen työhön perehdyttäminen tapahtuu. Kullekin henkilölle määrätään perehdyttäjävastaava. Tästä perehdytysjaksosta ei toistaiseksi ole laadittu perehdytysmuistiota tai asioiden omaksumisesta ei ole tenttiä.

Kustannukset

TOIVI-kurssin koulutuskustannukset ovat 1 252€ (7 441 mk) osallistujaa kohti. Summa sisältää myös ministeriön sisäisten kouluttajien käytöstä aiheutuneet laskennalliset kustannukset.

Kehittämissuunnitelmat

Koulutuksen sisältöä kehitetään jatkuvasti ajan vaatimuksia seuraten. Perustietojen ja -valmiuksien antaminen on kuitenkin kurssin päätavoite.

TYÖMINISTERIÖN HALLINNONALA**TYÖHALLINNON PITKÄKESTOINEN KOULUTUS**

Työhallinnon henkilöstökoulutuksen erityispiirteenä on se, että koulujärjestelmässä ei ole hallinnon asiakaspalvelutehtäviin soveltuva eriytynyttä ammatillista koulutusta. Rekrytointipohjana on ollut pääasiassa opistotasoisesta koulutuksesta suorittaminen ja se on muodostanut sinänsä hyvän yleisperustan hallinnon tehtäviin. Vaativiin asiakaspalvelutehtäviin on työhallinnon ollut tarpeen kehittää poikkeuksellisen laajat tehtäviin valittujen asiakaspalveluvirkailijoiden peruskoulutusohjelmat. Edelleen työhallinto on ajankohtaisiin tarpeisiin liittyvän ”normaalin” lyhytkestoisesta henkilöstökoulutuksesta lisäksi toteuttanut ja toteuttamassa laajoja osin tutkintotavoitteisia koulutusohjelmia yhteistyössä yliopistojen täydennyskoulutuskeskusten ja ammattikorkeakoulujen kanssa.

Kun henkilöstökoulutus on työhallinnossa ollut erityisenä strategisena painoalueena ja myös koulutuksen vo-lyymi on ollut erittäin korkea, on työhallintoon jo vuonna 1973 henkilöstökoulutuksen järjestämistä varten pe-rustettu erillinen ”kurssikeskus” Työvoimaopisto. Työvoimaopisto toimii ministeriön suunnitteleman ja organi-soiman henkilöstökoulutuksen toteuttamispaikkana. Tämä oma koulutuskeskus on useiden selvitysten perusteel-la osoittautunut varsin edulliseksi koulutuksen toteuttamistavaksi verrattuna yksityisten koulutuksen järjestä-mispaikkojen tila- ja majoituskustannuksiin.

Laajemmat pätevyitys- ja erikoistumiskoulutusohjelmat

Asiakaspalveluvirkailijoiden peruskoulutusohjelma (peruskurssi)

Työhallinnon palveluksessa työvoimatoimistoissa on lähes 2500 vakituista asiakaspalvelutehtävissä toimivaa virkailijaa. Kaikki vakituisiin työvoimaneuvojan ja myös ammatinvalintapsykologin tehtäviin tulevat suorittavat pakollisena noin 30 koulutuspäivän mittaisen ”peruskurssin”. Ohjelma toteutetaan 5-6 lähiovetusjaksona ja sii-hen sisältyy myös työelämään tutustumisjakso julkisessa tai yksityisessä organisaatiossa. Ohjelman sisältöaluei-na työpolitiikka, työvoimapalveluja ja työllisyyden hoitoa koskevan lainsäädännön soveltaminen sekä erityises-ti asiakaspalvelutyön menetelmät. Ohjelmaa on toteutettu vuodesta 1970 alkaen ja sen sisältöä on arvioitu ja uudistettu säännöllisesti. Ohjelmaan osallistuu runsaat 100 henkilöä vuodessa.

KELPO - kelpoisuuskoulutus

Työvoimatoimistojen johtajavirkkojen pätevyysvaatimuksena on korkeakoulututkinto. Pätevyysvaatimusten muutokseen liittyen käynnistettiin vuonna 1986 Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen toteuttama-na KELPO –kelpoisuuskoulutusohjelma. Tämän 85 opintoviikon ohjelman runkona on sosiaalipolitiikan tai kasvatustieteen cum laude opintojen suorittaminen ja työhallinnon tehtäviin liittyvän tutkielman tekeminen. Ensimmäisen KELPO- ohjelman kaikki osallistujat olivat työvoimatoimiston hoitajia, jotka KELPO –suorituksen jälkeen saivat pätevyuden toimistonjohtajan virkaan. KELPO –ohjelman suorittaminen hyväksytään edelleen pätevyytensä työvoimatoimiston johtajan virkaan. Ensimmäisen pätevyystävän kurssin jälkeen koulutuk-sen tavoite on muuttunut sekä ammatillisen pätevyuden edistämisen suuntaan että väyläksi ylemmän korkeakou-lutututkinnon suorittamiseen. KELPO –koulutusta on toteutettu kaikkiaan kuutena erikseen haettavana olevana ohjelmana, joista tämän hetken suunnitelmien mukaan viimeinen KELPO VI on vielä meneillään. Ohjelmasta on vuosina 1986-2001 valmistunut kaikkiaan 182 työhallinnon virkailijaa. KELPO –ohjelman suorittamisesta saa yhden palkkaluokan lisän.

Koulutuksen rahoituksen lisäksi ohjelmaa on tuettu siten, että ministeriö maksaa koulutukseen osallistuvien matka- ja majoituskustannukset, lähiovetusjaksoille osallistuminen on virkatyötä ja ohjelmaan kuuluvaa tut-kielmaa ja tentteihin lukemista varten myönnetään palkallista virkavapaa enintään 30 vuorokautta kalenterivuot-ta kohden.

Psykologien lisensiaattikoulutus

KELPO –ohjelman rinnalla käynnistettiin samaan aikaan vastaavalla tukirakenteella Joensuun yliopiston Psyko-logian laitoksen kanssa yhteistyössä ammatinvalintapsykologien lisensiaatti/tohtoritutkintoon johtava koulutus. Ohjelmaan on osallistunut noin 20 ammatinvalintapsykologia ja ohjelmasta on valmistunut lisensiaatteja ja myös kolme tohtoria.

Psykologien erikoistumiskoulutusta tuetaan nykyisellään siten, että yliopistojen Työ- ja organisaatiopsykologian erikoistumiskoulutukseen osallistuvien virkailijoiden mahdolliset matka ja majoituskulut korvataan ja opiskelua varten saa palkallista virkavapaa.

PD -ohjelmat

Ammatillisen osaamisen syventämistä varten on meneillään kolme 40 opintoviikon PD –koulutusohjelmaa, joille yhteistä on se, että ministeriö on suunnitellut ohjelmakokonaisuudet yhteistyössä oppilaitosten kanssa ja ministeriö maksaa koulutuksen kustannukset. Opiskelijat osallistuvat ohjelmien lähiovetusjaksoihin virkatyönä ja saavat ohjelmien edellyttämiin tutkielmien valmistamiseen ja välitehtäviin palkallista virkavapaa.

1. Asiakaspalveluvirkailijoiden PD –ohjelma

Vuonna 2000 aloitettiin ensin pilottina työvoimaneuvojien 40 opintoviikon PD –ohjelma, jossa toteuttajana on ammattikorkeakoulu. Ohjelmasta saatujen hyvien kokemusten perusteella käynnistettiin vuonna 2002 ohjelma-kokonaisuus, jossa vuonna 2002 aloittaneita on 100 ja vuoteen 2007 mennessä on tarkoitus, että ohjelman on suorittanut kaikkiaan 625 asiakaspalveluvirkailijaa. Ohjelma toteutuksesta vastaa Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu ja alueittain tapahtuvassa totutuksessa on mukana kaksi muuta ammattikorkeakoulua. Koulutuksen tavoitteena on asiakaspalvelutyössä ja vaativissa työvoimatoimiston asiantuntijatehtävissä toimivien opistotason koulutuksen suorittaneiden ja pidempään hallinnossa olleiden ammattitaitotason kohottaminen. Koulutus sisältää mm. työpolitiikkaa, yhteiskuntapolitiikkaa, tiedon analysoinnin ja tietolähteiden käytön oppimista ja kehittämishankkeen toteuttamista.

2. Työpolitiikan asiantuntijoiden PD -ohjelma

Vuonna 2001 on aloitettu 25 opiskelijan ryhmän työpolitiikan asiantuntijoiden 40 –opintoviikon ohjelma, jossa ministeriön on hankkinut toteutuksen Helsingin yliopiston täydennyskoulutuskeskus Palmenialta. Ohjelmaan on valittu opiskelijoiksi ministeriön ja aluehallinnon asiantuntija ja johtotehtävissä toimivia korkeakoulututkinnon suorittaneita virkailijoita. Ohjelma sisältää mm. työpolitiikkaa ja antaa lisävalmiuksia asiantuntijatyöhön Ohjelma suoritetaan 3 vuodessa. Vuonna 2003 on tarkoitus aloittaa seuraava ryhmä.

3. Toimistohenkilöstön PD ohjelma

Vuonna 2001 on aloitettu myös 25 opiskelijaryhmän toimistohenkilöstön 40 –opintoviikon ohjelma, jossa toteuttajan on Laurea -ammattikorkeakoulu. Ohjelmaan on valittu opiskelijoiksi pääosin ministeriön valmistelutehtävissä toimivia virkailijoita, mutta mukana on myös joitain aluehallinnon virkailijoita. Ohjelman tavoitteena on ammattitaidon syventäminen ja valmiuksien antaminen vaativiin valmistelutehtäviin. Ohjelman sisältöinä on mm. työpolitiikkaa, tietotekniikkaa, ja oman työn kehittämistä. Vuonna 2003 alkaa seuraava ryhmä.

KAUPPA- JA TEOLLISUUSMINISTERIÖN HALLINNONALA

PATENTTI- JA REKISTERIHALLITUKSEN PÄTEVÖITYMISKOULUTUS

Patentti- ja rekisterihallitus on jo yli 10 vuotta järjestänyt omalle henkilöstölleen pätevyitysmiskoulutusta yhteistyössä Teknillisen korkeakoulun koulutuskeskus Dipolin kanssa.

Patentit - teollisuus - tekniikka -kurssi

10 ov:n kurssilla annetaan perusteelliset tiedot teollisuusosoikeuksista ja sen tavoitteena on pätevyys patenttiasioiden hoitoon. Kurssi sisältää ulkomaanjakson Münchenissä. Kurseille osallistuu oman henkilökunnan lisäksi myös patenttiasiamiestoimistojen ja yritysten edustajia. Kurssin hinta (ilman ulkomaanjaksoa) on 5000 euroa/opiskelija.

Patenttiassistenttikurssi

10 päivän kurssilla annetaan perustiedot teollisuusosoikeuksista käytännön asioiden hoitoa varten ja tavoitteena on pätevyys patenttiassistentin tehtävien hoitoon. Kurssi sisältää ulkomaanjakson Haagissa. Kurssin hinta (ilman ulkomaanjaksoa) on 3300 euroa/opiskelija. Kurssilaisista suurin osa on yritysten ja asiamiestoimistojen palveluksessa.

Muut kurssit

Teknillisen korkeakoulun kanssa Patentti- ja rekisterihallitus tekee yhteistyötä perusopetuksessa TKK: opiskelijoille suunnatun Patentit-kurssin muodossa. Kurssi on opiskelijoille valinnainen ja laajuudeltaan 2 ov.

Kehittämissuunnitelmat

Patentti- ja rekisterihallituksen yritys- ja yhteisölinjalla on ideoitu kaupparekisteritutkintoa, mutta se ei ole vielä edennyt suunnitteluvaiheeseen.

Asiantuntemustaan selvityksen käyttöön ovat antaneet koulutussuunnittelija Sini Ahmavaara Vankeinhoidon koulutuskeskuksesta, rehtori Lauri Pajulahti ja kurssisihteeri Pirjo Paldanius Pelastusopistosta, Kristiina Tengvall Maanpuolustuskorkeakoulusta, Marita Olin verohallinnosta, rehtori Ritva Rieckmann tullikoulusta, lähetystöneuvos Leena Liukkonen ulkoasianministeriöstä, ylitarkastaja Antero Torkko työministeriöstä, koulutussuunnittelija Päivi Karvanen Avia Collgesta, henkilöstöpäällikkö Esko Inkinen patentti- ja rekisterihallituksesta, apulaisjohtaja Heikki Hyyryläinen raja- ja merivartiokoulusta sekä Poliisikoulun ja Poliisiammattikorkeakoulun suunnittelijat ja opettajat johtaja Anja Mikkolan johdolla.

**MINISTERIÖIDEN JA VIRASTOJEN JÄRJESTÄMÄ TUTKINTOTAVOITTEINEN TAI PÄTEVÖITTÄVÄ ERIKOISTUMISKOULUTUS
YHTEENVETOTAULUKKO**

OPPILAITOS	KOULUTUS- OHJELMA	YLLÄPITÄJÄ	YHTEISTYÖ JULKISEN KOULUTUS- JÄRJESTEL- MÄN KANS- SA	KESKIM. OPPILAS- MÄÄRÄ/ VUOSI	KOULUTUK- SEN LAA- JUUS / KESTO	KUSTANNUKSET	JATKO- KOULU- TUSKEL- POISUUS	PALVELUS- SUHDE KOULU- TUKSESSA / EDELLY- TYKSENÄ	MUUTA HUOMIOI- TAVAA
VANKEINHOIDON KOULUTUSKESKUS		Oikeusministeriö	Laurea-amk				kehitteillä		
	<i>Vankeinhoidon perustutkinto</i>			60 hlö	53 ov	363,22 mk / hlö / p.		ei	
	<i>Vankeinhoitotutkinto</i>			18 hlö	36 ov	355,34 mk / hlö / p.		on	
	<i>Pätevöitymiskoulutus</i>			6 - 9 hlö		66, 90 mk / hlö / p.	on	on	Päättymässä
TUOMARIKOULUTUS		Oikeusministeriö	yliopistot	40 - 60 hlö	3 v. 5 kk	arv. 23 mmk / v.	on	ei	Kehitteillä oleva ohjelma
PELASTUSOPISTO		Sisäasiainministeriö							
	<i>Pelastajan tutkinto</i>			120 hlö	3 lukukautta	213 000 mk (780 mk / koulutuspäivä)	on	ei	
	<i>Hätäkeskuspäivystäjän tutkinto</i>			24 hlö	3 lukukautta			ei	
	<i>Alipäällystötutkinto</i>			15 hlö	1 lukuvuosi		on	on	Palopäällystön nuorisosaasteen koulutus, 30 hlö / v.
	<i>Pelastusalan insinööri</i>		Pohjois-Savon ammattikorkeakoulu		160 ov			on	
POLIISIKOULU JA POLIISIAMMATTI- KORKEAKOULU		Sisäasiainministeriö	osittain osa julkis- ta koulu- tusrjestelmää						Koulutusta kehi- tään parhaillaan
	<i>Poliisin perustutkinto (Poliisikoulu)</i>			882 hlö	108 ov / 2,5 v.	175 000 mk / tutkinto	on	ei	
	<i>Poliisialipäällystön tutkinto (Poliisikoulu)</i>			839 hlö	25 ov / 2 - 3 v.	80 000 mk / tutkinto	on	on	
	<i>Poliisipäällystön tutkinto (Poliisiamk)</i>			100 hlö	120 ov / 3 v.	470 000 mk / tutkinto	on	on	
	<i>Poliisipäällikön erikois- tumisopinnot (P-amk)</i>			20 hlö	40 ov	100 000 mk / tutkinto		on	OTK-tutkinnon suorittaneille
	<i>Poliisihallinnon maiste- riopinnot</i>		Tampereen ja Turun yliopistot	30 hlö	40 ov	60 000 mk / tutkinto	on	on	

RAJA- JA MERIVAR- TIJAKOULU		Sisäasiainministeriö		18 100 koulutusvrk.		879 mk / koulutusvuorokausi			
	<i>Peruskurssi</i>				10 kk			on	
	<i>Jatkokurssi</i>						on	on	
	<i>Opistoupseeri</i>							on	
	<i>Upseeri ja yleisesikun- taupseeri</i>		Maanpuolustus- korkeakoulu				on	on	
MAASOTAKOULU JA MAANPUOLUSTUS- KORKEAKOULU		Puolustusministeriö							
	<i>Opistoupseereiden jatkokoulutus sekä maa- voimien upseerikoulutus- ta</i>							on/ei	
	<i>Sotatieteen kandidaatti ja sotatieteen maisteri</i>		osa julkista koulu- tusrjestelmää	500 hlö	120 ov 160 ov	Maanpuolustuskor- keakoulun kokonais-	on	ei	
	<i>Yleisesikuntaupseeri ja sotatieteen tohtori</i>		osa julkista koulu- tusrjestelmää	100 hlö	92 ov	kustannukset 110 mmk / v.		on	
	<i>Täydennysopinnot</i>				20 - 40 ov			on	Ennen vuotta 1995 valmistuneet upseerit
AVIA COLLEGE JA ILMAILULAITOS		Liikenne- ja viestintäministeriö	osittain osa julkis- ta koulutusjärjes- telmää				ei		
	<i>Lennonjohdon peruskou- lutus</i>			20 - 30 hlö	120 ov	300 000 mk / opiskelija/ v.		ei	
	<i>Lennotiedottajan koulu- tus</i>			tarpeen mukaan	9 kk			ei	
	<i>Lennonvarmistusteknikon koulutus</i>			tarpeen mukaan				on	
	<i>Ilmailutiedottajan koulutus</i>			tarpeen mukaan	1 vuosi			ei	Erikoistumiskoulutus tekniikoille ja insi- nööreille / oppisopi- mus
	<i>Lennonvarmistusvir kai- lijän koulutus</i>			tarpeen mukaan	n. 1 vuosi			on/ei	Myös oppisopimus- koulutuksena
	<i>Kenttätoimialan koulutus</i>		Rovaniemen amma- tillinen aikuiskoulu- tuskeskus					on/ei	
TULLIKOULU		Valtiovarain- ministeriö				Vuosibudjetti 17 mmk	ei		
	<i>Ammatillinen kurssi</i>			100 hlö	6kk			on	
	<i>Tullikurssi</i>				3 viikkoa			on	

VERO-OPISTO		Valtiovarainministeriö	yliopistot ja ammattikorkeakoulut	45 hlö	10 - 30 ov / 6 - 18 kk	167 mk / oppilaspäivä	ei	on	Monimuoto-opetusta mm. verkossa
ULKOASIAIN-HALLINNON PEREHDYTTÄMISKOULUTUS		Ulkoasiainministeriö					ei		
	<i>Kansainvälisten asiain valmennuskurssi</i>			tarpeen mukaan	3 kk + harjoittelu	33 068,73 mk / opiskelija		on	
	<i>Toimistosihteerikurssi</i>			tarpeen mukaan	2 viikkoa	7 441 mk / opiskelija		on	
TYÖVOIMAOPISTO JA TYÖHALLINNON ALAN KOULUTUS		Työministeriö							
	<i>Asiakaspalveluvirkailijoiden erikoistumiskoulutus</i>			100 hlö	7 viikkoa		ei	on	
	<i>Kelpoisuuskoulutus</i>		Tampereen yliopiston täydennyskoulutus-keskus	25 - 30 hlö	80 ov		on	on	
	<i>Työvoimaneuvojien PD-ohjelma</i>		Ammattikorkeakoulut	100 hlö	40 ov		ei	on	
	<i>Työpolitiikan asiantuntijoiden PD-ohjelma</i>		Helsingin yliopisto /Palmenia Laurea-amk	50 hlö	40 ov / 3 vuotta		ei	on	
PATENTTIASIOIDEN PÄTEVÖITYMISKOULUTUS		Kauppa- ja teollisuusministeriö					ei		
	<i>Patentti-teollisuustekniikka -kurssi</i>				10 ov	5 000 € / opiskelija		on	
	<i>Patenttiassistenttikurssi</i>				10 päivää	3 300 € / opiskelija		on	

VALTION JA JULKISEN SEKTORIN TÄYDENNYSKOULUTUS

Raportti yliopistojen täydennyskoulutuskeskusten täydennyskoulutustarjonnasta vuonna 2000

1 Johdanto

Raportin tarkoitus on tuoda esiin erityisesti valtiolle tarjotun yliopistollisen täydennyskoulutuksen keskeisiä piirteitä. Raportti perustuu selvitykseen, joka kuului vuodeksi 2001 asetetun Valtion henkilöstökoulutustoimikunnan tehtävään. Selvitys toteutettiin opetusministeriössä. Aineisto kerättiin opetusministeriön kolmevuotisen (2001-2003) TÄTI-(täydennyskoulutustieto)hankkeen osaprojektina tehdyllä kyselyllä, joka koski yliopistojen täydennyskoulutuskeskusten julkiselle sektorille tarjoamaa täydennyskoulutusta vuonna 2000. Kysely suunniteltiin ja toteutettiin yhdessä Steerco Oy:n kanssa. Raportissa esitetään tiivistetysti selvitystyön keskeiset tulokset. Osa kysymyksistä koski erityisesti valtiota täydennyskoulutuksen kohdealueena ja asiakkaana. Kurssikohtaisissa kysymyksissä pyydettiin lisäksi ilmoittamaan, mikäli kurssi suunnattiin pääasiassa valtion laitoksille tai henkilöstölle. Tämän tiedon perusteella raportissa kerrotaan tarkemmin siitä, millaisia kursseja valtiolle tarjottiin.

Paperissa kuvataan aluksi kyselyn tavoitteita ja toteutusta. Luvussa kolme on tiivistetty kyselyn tuottamat julkisen sektorin ja valtion täydennyskoulutustarjontaa koskevat määrälliset tiedot sekä eritelty täydennyskoulutusta yliopistoittain. Alaluvussa 3.4 on käsitelty valtion erityispiirteitä täydennyskoulutuksen asiakkaana ja kohdealueena. Luku neljä sisältää yhteenvedon selvityksen tuottamista tuloksista.

2 Kyselyn tavoite ja toteutus

Kyselyn tavoitteena oli kartoittaa, millaista täydennyskoulutustoimintaa ja millaisia kursseja yliopistojen täydennyskoulutuskeskuksilla oli vuonna 2000 tarjolla julkiselle sektorille. Kyselyllä kerättiin aineistoa selvitystä varten, jonka tarkoituksena on tuottaa perustietoa yliopistojen täydennyskoulutustoiminnan järjestäjistä, asiakkaista, tarjonnasta ja rahoitusratkaisusta. Kysely on osa opetusministeriön kolmivuotista (2001 – 2003) TÄTI-hanketta.

Yliopistojen täydennyskoulutuskeskuksille suunnattu kysely toteutettiin web-pohjaisena elo-marraskuun 2001 aikana. Kysely suunniteltiin ja toteutettiin yhdessä Steerco Oy:n kanssa. Steerco Oy vastasi kyselyn teknisestä suunnittelusta, toteutuksesta ja vastausten keräämisestä (tiedot kerättiin Steerco Oy:n palvelimelle). Kaikki kyselyn kohderyhmänä olleet yliopistojen täydennyskoulutuskeskukset vastasivat kyselyyn. Yliopistokohtaiset kyselyn käyttäjätunnukset lähetettiin yliopistojen etukäteen ilmoittamille yhteyshenkilöille, joiden tehtävänä oli organisoida tiedonkeruu ja sen käsittely omassa yliopistossaan sekä varmistaa tietojen tallentamisen sujuvuus. Yliopistot ja niiden yhteyshenkilöt saivat syyskuussa tutustuttavaksi kyselyyn liittyvää etukäteisinformaatiota ja kysymykset. Varsinainen kyselyn vastausaika oli 8.10. – 2.11.2001. Kaikki yliopistot eivät ehtineet koota tietojaan siinä ajassa, joten vastausaikaa pidennettiin viikolla ja se päättyi 9.11.2001. Kyselyn vastaukset kerättiin jokaisessa yliopistossa kokonaisuudeksi, jossa oli esitetty kaikki yliopistossa toimivien täydennyskoulutuskeskusten julkiselle sektorille vuonna 2000 tarjoama koulutus.

Kyselyssä julkiselle sektorille tarjotuilla kursseilla tarkoitettiin täydennyskoulutusta, joka suunniteltiin julkiselle sektorille yleensä tai valtion tai kunnan laitoksille tai niiden henkilöstölle. Lisäksi huomioitiin kurssit, joiden osallistujista pääosa oli valtion tai kunnan henkilöstöä, vaikkei kursseja varsinaisesti suunniteltukaan heille. Kysely koski vuonna 2000 alkaneita julkisen sektorin täydennyskoulutuskursseja sekä kursseja, jotka vuonna 2000 etenivät markkinointivaiheeseen asti mutta peruuntuivat.

Tarkastelun kohteena oli kurssin alku (paljonko osallistujia oli kurssin alkaessa, mitkä olivat kurssin kokonaiskustannukset kurssibudjetissa jne.). Osa kysymyksistä oli valmiiksi strukturoituja ja osa avokysymyksiä. Kyselyssä oli kaksi erillistä osaa:

- 1) Yliopistokohtainen osuus, jossa kysyttiin yleisiä tietoja ja taustatietoja täydennyskoulutustoiminnasta yleensä sekä erityisesti julkisen sektorin koulutuksesta
- 2) Kurssikohtainen osuus, jossa kysyttiin kurssikohtaisia tietoja. Tiedot täytettiin kaikesta yliopistojen täydennyskoulutuskeskusten vuonna 2000 julkiselle sektorille tarjoamasta koulutuksesta.

3 Julkisen sektorin ja valtion täydennyskoulutustarjonta

3.1 Lukumäärätietoja julkisen sektorin täydennyskoulutuksesta

Vastauksissa arvioitiin julkiselle sektorille suunnattujen kurssien osuuden olevan alle puolet koko täydennyskoulutustarjonnasta. Osuus vaihteli yliopistoittain. Yhteensä tietoja annettiin 1035 julkiselle sektorille suunnatusta täydennyskoulutuskurssista, joista vuoden 2000 aikana toteutui 921 kurssia. Enemmistö täydennyskoulutuskurseista (666 kurssia) sijoittui johonkin yliopiston koulutusalaan. Vajaa viidennes (180) kurseista oli monitieteellisiä. Loput 188 kurssia ei sijoittunut mihinkään koulutusalaan.

Tarkastelun kohteena olivat myös täydennyskoulutuskurssien ensisijaiset rahoituslähteet. Näillä tarkoitetaan tahoja, jonka toimesta rahoitettiin suurin osa kurssin kokonaiskustannuksista. Julkisen sektorin kurssien ensisijaisina rahoituslähteinä käytettiin kurssimaksuja (36 %), 'aitoja' tilaajia (29 %) ja 'viranomais'rahoitusta (28 %). Täydennyskoulutuksen tukirahaa käytettiin 56 kurssissa ja tukirahalla järjestettiin 17 kurssia, mikä oli alle 2 % kaikista toteutuneista kurseista. Lisäksi muulla rahoituksella järjestettiin 60 kurssia (6 %). Itse kurssimaksunsa maksaneiden osuus vaihteli yliopistoittain. Itse maksavien osuuksia ei oltu tarkoin eritelty eikä niitä juurikaan seurattu.

3.2 Lukumäärätietoja valtion täydennyskoulutuksesta

Valtion laitoksille ja henkilöstölle järjestettiin vuonna 2000 yhteensä 149 täydennyskoulutuskurssia. Tämä oli noin 15 % kaikista yliopistojen täydennyskoulutuskeskusten julkiselle sektorille tarjoamista kurseista. Kurssit on listattu liitteessä 1. Eniten kurseja järjestettiin Åbo Akademiassa (49 kurssia). Myös Helsingin yliopistossa järjestettiin paljon valtiolle suunnattuja kurseja (33 kurssia). Vähiten valtion täydennyskoulutuskurseja järjestettiin Kuopion, Lapin ja Vaasan yliopistoissa sekä Taideteollisessa korkeakoulussa ja Turun kauppakorkeakoulussa (jokaisessa yksi kurssi).

Valtion kurseista vajaa 70 % sijoittui täydennyskoulutuskeskuksen emoyliopiston koulutusaloihin. Emoyliopistolla tarkoitetaan yliopistoa, jossa täydennyskoulutuskeskus toimii. Lähes kaikissa kurseissa perusteltiin yliopiston koulutusalaan sijoittamista kurssin yhteydellä yliopiston tiedealaan. Muita perustelun vaihtoehtoja olivat yhteys perusopetukseen tai relevantti kohderyhmä, joita käytettiin muutamien kurssien kohdalla. Kurseista noin 10 % oli monitieteellisiä ja 20 % ei sijoittunut mihinkään yliopiston koulutusaloista. Kurseista 110 (noin 70 %) mainittiin kuuluvan johonkin täydennyskoulutustyyppiin, jotka ovat täydennyskoulutuksen markkinoinnissa yleisiä koulutuksen luokittelutapoja (esim. opettajankoulutus, sosiaali- ja terveysalan täydennyskoulutus). Valtion täydennyskoulutuksesta verkkokurseiksi ilmoitettiin kuusi kurssia. Noin kolmasosa kaikista valtiolle tarjotuista kurseista oli sellaisia, joissa kaikki kurssin opettajat tulivat yliopiston tiedeyhteisöstä. Vajaa kolmannes oli puolestaan sellaisia, joissa ei ollut yhtään opettajaa yliopiston tiedeyhteisöstä. Loppu kolmannes oli kurseja, joissa opettajat tulivat vaihtelevasti sekä tiedeyhteisöstä että sen ulkopuolelta. Kurssien edustamia aloja ja tyyppisiä on käsitelty tarkemmin alaluvussa 3.4 (s. 9).

Valtion täydennyskoulutuskurssien kokonaiskustannusten keskiarvo oli noin 280 000 mk. Alhaisimmillaan kokonaiskustannukset olivat 1 000 mk ja korkeimmillaan 1 580 000 mk. Näihin summiin on laskettu kaikki 149 kurssia, koska lukuun ottamatta yhtä erikoistumisopintojen kurssia kaikki kurssit olivat kestoltaan lyhyt-

kursseja tai muita kursseja. Tarkentaen lyhytkursseja oli 120 (noin 80 %), muita kursseja 28 (noin 20 %) ja erikoistumisopintoja yksi kurssi. Osallistujamääriltään kurssit vaihtelivat kahdesta osallistujasta (ulkomailla järjestetty kielikurssi) 147 osallistujan oikeustieteelliseen kurssiin. Keskimäärin kursseille osallistui 23 henkilöä.

Kursseista 113 (76 %) rahoitettiin ensisijaisesti 'aidon' tilaajan toimesta. Aito tilaaja tarkoittaa tahoa, joka tilaa täydennyskoulutusta omalle organisaatiolleen, henkilöstölleen tai sektorilleen. Yhdeksän kurssia (6 %) rahoitettiin pääasiassa kurssimaksuilla ja kuusi kurssia (4 %) 'viranomais'tilaajan toimesta. Viranomaistilaa- ja tarkoittaa tahoa, joka rahoittaa muiden kuin oman organisaationsa tai henkilöstönsä koulutusta tietyn määrärahan puitteissa. Kahta kurssia (1 %) rahoitettiin ensisijaisesti täydennyskoulutuksen tukirahalla. Kursseista toinen oli didaktisen matematiikan symposiumi ja toinen työyhteisön kehittämisen lyhytkurssi. Loput 19 kurssia rahoitettiin muilla kuin edellä mainituilla tavoilla.

Kyselyssä selvitettiin myös valtion erityispiirteitä täydennyskoulutuksen kohderyhmänä ja asiakkaana. Yleisimpänä erityispiirteenä mainittiin valtion yksityistä sektoria pienemmät koulutusmäärärahat. Erityispiirteistä on kerrottu tarkemmin seuraavissa luvuissa.

3.3 Täydennyskoulutustarjonta yliopistoittain

Seuraavassa on raportoitu yliopistojen antamia yleistietoja julkisen sektorin ja valtion täydennyskoulutuksesta. Yliopistoittain on kerrottu julkisen sektorin täydennyskoulutustarjonnan osuus, valtion erityispiirteet täydennyskoulutuksen kohdealueena ja asiakkaana, julkisen sektorin tärkeimmät asiakkaat sekä itse kurssimaksunsa maksavien osuus ja seuranta. Tarkastelusta puuttuvat Oulun yliopisto ja Sibelius-Akatemia.

Helsingin kauppakorkeakoulu

Arviolta noin 10 % koko täydennyskoulutustarjonnasta järjestettiin julkiselle sektorille. Valtiolla täydennyskoulutuksen kohdealueena tai asiakkaana oli erityispiirteinä se, että liiketoimintanäkökulma ei korostunut samalla tavoin kuin yksityisen sektorin koulutuksessa.

Julkiselle sektorille suunnatun täydennyskoulutuksen tärkeimmiksi asiakkaiksi mainittiin julkiset liikelaitokset, kunnat ja terveyssektori. Valtiosektorin tärkeimmäksi asiakkaiksi mainittiin valtion liikelaitokset, opetussektori ja yliopistot.

Itse kurssimaksunsa maksavien osuus julkisen sektorin kursseilla arvioitiin olevan noin 30 % ja paljon itse kurssimaksunsa maksavia oli EU-projektikoulutuksessa. Itse maksaneiden osuutta ei seurattu tarkemmin.

Helsingin yliopisto

Julkiselle sektorille järjestettyjen kurssien osuuden koko Helsingin yliopiston täydennyskoulutustarjonnasta arvioitiin olevan noin 40 %. Valtiolla ei ollut erityispiirteitä julkiselle sektorille suunnatun täydennyskoulutuksen kohdealueena tai asiakkaana.

Täydennyskoulutuksen tärkeimmät asiakkaat julkisella sektorilla olivat opetus-, sosiaali- ja terveystoimi sekä kuntien muu henkilöstö. Valtiosektorilla tärkeimmät asiakkaat olivat oikeusministeriö, opetushallitus, TE-keskukset ja lääninhallitukset.

Kursseja, joissa oli paljon itse kurssimaksunsa maksaneita, ei oltu eritelty eikä itse kurssimaksunsa maksaneiden osuutta seurattu.

Joensuun yliopisto

Julkiselle sektorille järjestettyjen kurssien osuuden arvioitiin olevan noin 30 % koko täydennyskoulutustarjonnasta. Valtion erityispiirteeksi täydennyskoulutuksen kohdealueena tai asiakkaana mainittiin maksukyvyyn rajallisuus.

Julkisen sektorin ja valtiosektorin tärkeimmiksi asiakkaiksi mainittiin esimiehet, eri alojen asiantuntijat (mm. sosiaaliala) ja kehittämistehtävissä toimivat, opettajat (julkisella sektorilla) ja hallinnollisissa tehtävissä toimivat (valtiosektori).

Opetusalan täydennyskoulutuskursseilla oli paljon itse kurssimaksunsa maksavia. Itse kurssimaksunsa maksavien osuutta julkisen sektorin kursseille osallistuneista ei tarkemmin arvioitu eikä niiden osuutta seurattu.

Jyväskylän yliopisto

Jyväskylän yliopistossa julkiselle sektorille järjestetyt täydennyskoulutuskurssit olivat arvion mukaan noin 60% koko täydennyskoulutustarjonnasta. Valtiolla täydennyskoulutuksen kohdealueena tai asiakkaana oli seuraavia erityispiirteitä: pienet koulutusmäärärahat, EU-projektirahoituksen ulkopuolisuus, laajojen ryhmien saanti kerralla koulutuksiin hankalaa työkiireiden vuoksi ja usein halutaan räätälöityjä koulutuksia pienille ryhmille

Julkisella sektorilla Jyväskylän yliopiston tärkeimmät asiakkaat olivat kunnat ja kuntayhtymät, seutukunnat ja aluekeskukset. Valtiosektorilla tärkeimmät asiakkaat olivat TE-keskukset, Lääninhallitus, Opetushallitus (OPH), Työministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriö

Itse kurssimaksunsa maksaneita oli paljon strategia ja johtaminen –alan täydennyskoulutuskursseilla sekä monivuotisissa terapiaohjelmissa. Tarkemmin itse kurssimaksunsa maksavien osuutta julkisen sektorin kursseilla ei oltu eritelty eikä niiden osuutta seurattu.

Kuopion yliopisto

Vuonna 2000 Kuopion yliopiston täydennyskoulutuskursseista arvioitiin järjestetyn julkiselle sektorille noin 31 % kaikista täydennyskoulutuskursseista. Osuus sisältää myös aiempina vuosina aloitetut ja vuonna 2000 jatkuneet täydennyskoulutuskurssit. Valtion erityispiirteinä (kurssien kohderyhmänä tai asiakkaana) arvioitiin olevan vähäinen rahoitus osallistua koulutukseen sekä motivoituneisuus ja koulutushalukkuus.

Täydennyskoulutuksen tärkeimpinä asiakkaina julkisella sektorilla ja valtiolla mainittiin terveydenhuollon henkilöstö, sosiaalitoimen henkilöstö, ympäristösuojelun henkilöstö ja ympäristöterveyden henkilöstö

Itse kurssimaksunsa maksavia oli paljon terapiakoulutuksessa. Itse kurssimaksunsa maksavien osuutta julkisen sektorin kursseilla ei oltu tarkemmin eritelty. Itse kurssimaksunsa maksavien osuutta ei oltu seurattu, se olisi mahdollista liikekirjanpidon tilien kautta.

Lapin yliopisto

Lapin yliopistossa julkiselle sektorille järjestettyjen kurssien osuuden koko täydennyskoulutustarjonnasta arvioitiin olevan noin 50 %. Julkisella sektorilla mainittiin myös olevan omat erityispiirteensä kohderyhmänä tai asiakkaana. Valtiolla erityispiirteenä oli se, että valtio on harvoin Lapissa koulutuksen asiakkaana. Syy lienee koulutuksen kalliina pidetty hinta. Monet piirihallintoviranomaiset kaipaisivat kovasti täydennyskoulutusta ja ammattitaitoa syventävää koulutusta.

Julkisella sektorilla tärkeimmät täydennyskoulutuksen asiakkaat olivat johtavassa asemassa olevat, opettajat, hyvinvointiammatillaiset, kulttuurin ja taiteen ammatillaiset sekä piirihallinnon johto ja ammatillaiset (lääninhallitus ym.)

Itse kurssimaksunsa maksavia oli paljon julkisen sektorin kursseilla. Toisaalta itse kurssimaksun maksava voi olla myös työnantaja. Erityisesti sosiaali- ja terveysalan johdon PD-ohjelman kehittelyyn tarvittiin aiemmin subventiota. Sen tarkemmin itse kurssimaksunsa maksaneiden osuutta julkisen sektorin kursseilla ei oltu eritelty. Itse kurssimaksunsa maksavien osuutta seurattiin kysymällä hakemuksessa, kuka kurssin maksaa. Lisäksi maksuista pidettiin rekisteriä.

Lappeenrannan teknillinen korkeakoulu

Lappeenrannan teknillinen korkeakoulu ei antanut tietoja yhdestäkään täydennyskoulutuskurssista. Julkiselle sektorille suunnattuja kursseja ei järjestetty vuonna 2000. Valtiolla ei ollut erityispiirteitä täydennyskoulutuksen kohdealueena tai asiakkaana. Itse kurssimaksunsa maksavien osuutta ei oltu seurattu.

Svenska handelshögskolan

Vuoden 2000 aikana ei järjestetty erityisesti julkiselle sektorille suunnattua koulutusta. Vuonna 2000 järjestetyille täydennyskoulutuskursseille osallistui kuitenkin myös julkisen sektorin henkilöstöä. Valtiolla kohderyhmänä tai asiakkaana ei ollut erityispiirteitä. Julkisen sektorin tärkeimpiä asiakkaita ei mainittu, sillä vuonna 2000 koulutusta ei suunnattu erityisesti julkiselle sektorille. Itse kurssimaksunsa maksaneiden osuutta ei seurattu.

Taideteollinen korkeakoulu

Julkiselle sektorille järjestettyjen kurssien osuuden koko täydennyskoulutustarjonnasta arvioitiin olevan noin 10 – 20 %. Valtiolla kohderyhmänä tai asiakkaana mainittiin olevan erityispiirteenä maksuhaluttomuus, joka voi olla myös maksukyvyttömyyttä.

Julkisen sektorin tärkeimmiksi asiakkaiksi mainittiin opettajat ja tiedottajat. Valtiolla tärkeimmiksi asiakkaiksi mainittiin opetushallitus (opettajat), Tilastokeskus (julkaisujen suunnittelijat) ja satunnaisesti eri ministeriöt (lähinnä tiedotustehtävissä toimivat).

Itse kurssimaksunsa maksavien osuuden julkisen sektorin kursseilla arvioitiin olevan noin 10 %. Paljon itse kurssimaksun maksavia oli uusmedian ja ATK-avusteisen graafisen suunnittelun kursseilla. Itse maksavien osuutta seurattiin liikekirjanpidon tiliöintien avulla. (Tuotot kotitalouksilta -tiliöinti tarkoittaa lähes jäännösettömästi sitä, että osanottaja maksaa maksun itse.)

Tampereen teknillinen korkeakoulu

Julkiselle sektorille järjestettyjen kurssien osuuden arvioitiin olevan minimaalinen koko täydennyskoulutustarjonnasta. Valtiolla kohteena tai asiakkaana ei ollut erityispiirteitä. Julkisen sektorin asiakkaat olivat Tampereen teknilliselle korkeakoululle satunnaisia. TTKK:n antamissa vastauksissa oli mukana poikkeuksellisesti TTKK:n oman henkilöstön täydennyskoulutus, jota ei ole aiemmin ollut eikä todennäköisesti tule tulevaisuudessaakaan olemaan. Itse kurssimaksaviensa osuutta julkiselle sektorille suunnatuista kursseista ei oltu arvioitu eikä itse maksavien osuutta oltu seurattu.

Tampereen yliopisto

Tampereen yliopiston täydennyskoulutuksesta lukumäärän mukaan noin 50 % kursseista (liikevaihdon mukaan alle 50 %) oli julkiselle sektorille suunnattua koulutusta. Valtiolle suunnatussa täydennyskoulutuksessa ei ollut erityispiirteitä. Tärkeimmät julkisen sektorin ja valtiosektorin asiakkaat olivat oikeusministeriö, verohallitus, työministeriö sekä kunnat ja kuntayhtymät

Sosiaalialalla oli paljon itse kurssimaksunsa maksavia, niiden osuutta täydennyskoulutuskursseista ei oltu tarkemmin eritelty eikä itse maksaneiden osuutta seurattu.

Teatterikorkeakoulu

Julkiselle sektorille järjestettyjen kurssien osuus arvioitiin olevan noin 25 % koko Teatterikorkeakoulun täydennyskoulutustarjonnasta. Valtiolla täydennyskoulutuksen kohteena tai asiakkaana ei ollut erityispiirteitä.

Julkisella sektorilla täydennyskoulutuksen tärkeimpinä asiakkaina mainittiin terveydenhuolto, opettajat, teatteritekniikan henkilöstö ja näyttelijät sekä oppaat.

Itse kurssimaksunsa maksavien osuus julkisen sektorin kursseilla arvioitiin olevan noin 80 %. Erityisesti opettajankoulutuksessa, käsikirjoituksessa ja soveltavan alueen koulutuksessa oli paljon itse kurssimaksunsa maksavia. Itse maksaneiden osuutta ei seurattu.

Teknillinen korkeakoulu

Julkiselle sektorille suunnattujen kurssien osuuden arvioitiin olevan noin 6 % koko Teknillisen korkeakoulun täydennyskoulutustarjonnasta. Valtiolla täydennyskoulutuksen kohteena tai asiakkaana mainittiin olevan erityispiirteenä se, että valtio toimii enemmän rahoituksen myöntäjänä kuin maksavan asiakkaan roolin mukaisesti. Osallistujana tai asiakkaana valtio ei poikkea yksityisen sektorin asiakkaista.

Julkisen sektorin täydennyskoulutuksen tärkeimmiksi asiakkaiksi nimettiin liikevaihdon mukaan määritellyinä kunnat ja kuntayhtymät. Valtiolla tärkeimpiä asiakkaita olivat opetusministeriö, ympäristöministeriö ja korkeakoulut.

Itse kurssimaksunsa maksaneita julkisen sektorin koulutuksissa ei oltu eritelty eikä itse kurssimaksunsa maksaneita seurattu.

Turun kauppa- ja korkeakoulu

Julkiselle sektorille järjestetty kurssien osuus koko täydennyskoulutustarjonnasta vaihteli täydennyskoulutusta järjestävän Turun yliopiston Yritystoiminnan tutkimus- ja koulutuskeskuksen instituuttien välillä 0-20 % välillä.

Valtion täydennyskoulutuksen kohteena tai asiakkaana oli seuraavanlaisia erityispiirteitä, jotka eriteltiin vastauksissa täydennyskoulutuskeskuksen instituuttien mukaan. Mediaryhmän koulutuksen pääpainoalue oli liiketoiminnan johtamisessa. Erityispiirteenä tältä osin ovat julkisen sektorin ja yrityspuolen erilaiset liiketoiminnan näkemykset ja käytännöt. Johtamiskoulutusinstituutin koulutuksissa asiakasorganisaatiot edellyttivät erityisen hyvää julkisen sektorin erityispiirteiden tuntemusta. Pan-Eurooppa Instituutin mukaan julkisella sektorilla tarvittiin erityisesti sisäistä yrittäjyyttä eli yrittäjämäisten toimintatapojen levittämistä organisaatioon. Porin yksikössä erityispiirteinä mainittiin kaikkia edellä mainittuja seikkoja.

Julkisen sektorin tärkeimmiksi asiakkaiksi mainittiin kaupunki, terveysvirasto, sairaanhoitopiiri (kaikissa oli kyse johdon koulutuksesta), ministeriöt, TE-keskukset, kunnat, kuntien projektihenkilöstö, seutukuntien edustajat ja yksittäisiä kurssilaisia eMBA-ohjelman moduulissa. Valtion tärkeimmiksi asiakkaiksi mainittiin ministeriöt, TE-keskukset, lääninhallitus ja Turun korkeakoulut

Julkisen sektorin kursseilla ei arvioitu olevan itse kurssimaksunsa maksaneita. Johtamiskoulutusinstituutissa itse kurssimaksunsa maksaneiden osuutta seurattiin kurssiosallistujien laskutusosoitteiden perusteella. Porin yksikössä ei ollut itse kurssimaksunsa maksavia.

Turun yliopisto

Julkiselle sektorille järjestettyjen kurssien osuuden arvioitiin olevan noin 35 % koko täydennyskoulutustarjonnasta. Valtion erityispiirteenä (täydennyskoulutuksen kohderyhmänä tai asiakkaana) mainittiin maksukyvyyn heikkous. Turun yliopiston täydennyskoulutuksen julkisen sektorin ja valtion tärkeimmät asiakkaat olivat kunnat ja kuntayhtymät, TE-keskus, opetushallitus ja lääninhallitukset

Itse kurssimaksunsa maksaneiden osuutta ei oltu tarkemmin eritelty eikä niiden osuutta seurattu. Kurssimaksun voi maksaa osallistuja, mutta hän saa myöhemmin korvauksen työnantajalta tai maksun maksavat osallistuja ja työnantaja yhdessä.

Vaasan yliopisto

Julkiselle sektorille järjestettyjen kurssien osuus koko Vaasan yliopiston täydennyskoulutustarjonnasta oli arvion mukaan alle 10 %. Oleellisissa asioissa valtiolle (kohderyhmänä tai asiakkaana) järjestetyssä koulutuksessa ei ollut eroja muuhun täydennyskoulutukseen nähden, mutta valtiolle suunnatun koulutuksen yksityiskohdat ja käytännön organisointi olivat tiukempia.

Julkiselle sektorille ja valtiolle suunnatun täydennyskoulutuksen tärkeimmät asiakkaat olivat julkisen sektorin opettajat, kuntahallinnon virka- ja luottamusmiehet, kuntien muu henkilöstö, valtio-omisteisten yritysten johtohenkilöstö ja muu henkilöstö sekä valtionhallinnon virka- ja luottamusmiehet.

Julkisen sektorin täydennyskoulutuskursseilla itse kurssimaksunsa maksavien osuuden arvioitiin yleisesti olevan alle 10 % (erityistä alaa ei ollut). Itse maksaneiden osuutta ei seurattu.

Åbo Akademi

Vuonna 2000 julkiselle sektorille järjestettyjen kurssien osuuden koko Åbo Akademin täydennyskoulutustarjonnasta arvioitiin olevan noin 90 %. Valtiolla kohderyhmänä tai asiakkaana ei ollut erityispiirteitä.

Julkiselle sektorille järjestettävän täydennyskoulutuksen tärkeimmiksi asiakkaiksi mainittiin opettajat (rahoittajana opetushallitus), kunnallisen sektorin johtajat ja ylempi henkilöstö (esim. terveydenhuollon, kulttuurin ja ympäristön alalta). Valtiosektorilla tärkeimmiksi asiakkaiksi mainittiin Åbo Akademin henkilökunta, yliopistojen henkilökunta ja virkamiehet sekä valtion laitosten henkilöstö ja virkamiehet.

Kurssimaksut riippuivat täydennyskoulutuksen tarkoituksesta. Esimerkiksi vapaaehtoisista, lääninhallituksen rahoittamista täydennyskoulutuksista perittiin kurssimaksuja. Henkilöstökoulutus ja UBS-rahoitteinen ammatillinen jatkokoulutus olivat osallistujilleen ilmaisia. Itse kurssinsa maksavien osuutta ei seurattu.

3.4 Valtion täydennyskoulutuksen erityispiirteet, asiakkaat ja tarjonta aloittain

Yliopistokohtaisen tarkastelun perusteella voidaan tiivistää joitakin erityispiirteitä, jotka vastausten mukaan kuvaavat valtiota yliopistollisen täydennyskoulutuksen kohteena ja asiakkaana. Erityispiirteet liittyvät talouteen ja rahoitukseen, koulutustarpeisiin ja –motivaatioon sekä alueellisuuteen. Suluissa on kerrottu yliopistot, joiden täydennyskoulutuskeskusten mukaan kyseisiä erityispiirteitä esiintyy. Huomattava on, että melko usein valtiolla ei nähty olevan erityispiirteitä täydennyskoulutuksen kohteena tai asiakkaana.

Oleellisimpana erityispiirteenä mainittiin valtion pienet koulutusmäärärahat. Tämä vastaus tuli esille muodossa tai toisessa useissa vastauksissa (*Joensuun yliopisto, Jyväskylän yliopisto, Kuopion yliopisto, Lapin yliopisto, Taideteollinen korkeakoulu, Turun yliopisto*). Lisäksi erityisesti kauppakorkeakoulut esittivät, että liiketoimintanäkökulma ei korostu tai on erilainen valtion koulutuksessa verrattuna yksityisen sektorin koulutukseen (*Helsingin kauppakorkeakoulu, Turun kauppakorkeakoulu*). Valtiota pidettiin jossain tapauksessa enemmänkin täydennyskoulutuksen rahoittajana kuin maksavana asiakkaana (*Teknillinen korkeakoulu*). Yhden yliopiston mukaan valtion tarpeissa täydennyskoulutuksen asiakkaana korostuivat vaatimukset räätälöidystä koulutuksesta pienille kohderyhmille (*Jyväskylän yliopisto*). Koulutuksen yksityiskohtia koskevia vaatimuksia ja käytännön organisointia pidettiin jossain tapauksessa tiukempina kuin muiden tahojen täydennyskoulutuksessa (*Vaasan yliopisto*). Erityisesti johtamiskoulutuksessa valtiosektori vaatii julkisen sektorin hyvää tuntemusta kouluttavalta organisaatiolta (*Turun kauppakorkeakoulu*). Koulutustarpeena mainittiin myös yrittäjähenkisiä toimintatapoja koskeva koulutus (*Turun kauppakorkeakoulu*). Valtiolta ei katsottu aina löytyvän riittävästi motivaatiota ja halukkuutta täydennyskoulutukseen (*Kuopion yliopisto*). Alueellisena erityispiirteenä nousi esiin valtion harvinaisuus asiakkaana Lapissa järjestettävässä täydennyskoulutuksessa (*Lapin yliopisto*). Lisäksi useissa vastauksissa ei mainittu lainkaan erityispiirteitä (*Helsingin yliopisto, Lappeenrannan teknillinen korkeakoulu, Tampereen teknillinen korkeakoulu, Tampereen yliopisto, Teatterikorkeakoulu, Åbo Akademi*).

Valtiosektorin asiakkaita eriteltiin lähes kaikissa vastauksissa. Osassa vastauksista yhdistettiin kuvaus julkisen sektorin ja valtion asiakkaista, jolloin oli vaikea päätellä, mitkä ryhmät ovat erityisesti valtion asiakas-kuntaa. Valtion asiakkuutta käsiteltiin vastauksissa sekä organisaatiolähtöisesti että ammattiryhmien kautta. Tärkeimpiä asiakkaita valtion organisaatioista olivat lääninhallitukset, TE-keskukset, ministeriöt (mainittiin oikeus-, työ-, opetus-, ympäristö- ja sosiaali- ja terveysministeriöt), valtion liikelaitokset, opetushallitus (valtion opetussektori yleensä), korkeakoulut, Tilastokeskus ja verohallitus. Ammattiryhmistä mainittiin erityisesti esimiehet ja johtavassa asemassa toimivat, eri alojen asiantuntijat, hallinnollisissa tehtävissä toimivat ja viestintätehtävissä toimivat sekä valtion laitosten henkilöstö ja virkamiehet yleensä.

Valtion henkilöstölle järjestettiin täydennyskoulutusta erityisesti oikeustieteen ja kasvatustieteen aloilta sekä atk-koulutuksena (ks. liite 1). Kasvatustieteen koulutussisällöt olivat lähinnä pedagogiikkaa ja kouluttamista. Valtiosektorille tarjottiin myös joitakin verkkopedagogiikan kursseja. Pääasiassa kasvatustieteelliset sisällöt kuuluivat aikuiskasvatustieteen alaan. Oikeustieteellistä täydennyskoulutusta tarjottiin oikeuden eri aloilta. Aloista nousivat esille erityisesti finanssioikeus ja vero-oikeus. Muutamia kursseja järjestettiin ympäristö- ja biotieteiden aloilta ja kaupalliselta alalta. Lisäksi valtiolle tarjottiin hankkeen organisointiin ja hallintaan, opinnäytetöiden ohjaamiseen ja työyhteisön kehittämiseen liittyvää koulutusta sekä kielikoulutusta ja johtamiskoulutusta.

Kyselyssä valmiiksi nimetyistä täydennyskoulutustyypeistä (täydennyskoulutuksen markkinoinnissa yleisiä koulutus kategorioita) selkeästi yleisin oli opetusalan täydennyskoulutus. Tämän jälkeen tulivat työyhteisön kehittäminen, kielikoulutus ja hieman harvinaisempana johtamiskoulutus. Lisäksi yleiseksi täydennyskoulutustyyppiksi osoittautui vastaajien itsensä nimeämänä ruotsinkielinen informaatio- ja tietotekniikkaan liittyvä henkilöstökoulutus (IT-relaterad personalutbildning).

4 Yhteenveto valtion yliopistollisesta täydennyskoulutuksesta

Selvitys osoitti, että yliopistollista täydennyskoulutusta on täydennyskoulutuskeskuksissa tarjolla melko vähän valtiosektorille (149 kurssia), jos otetaan huomioon koulutettujen suuri osuus valtiolla verrattuna muihin työnantajiin. Toisaalta valtion täydennyskoulutuksena erottuivat kyselyssä vain ne kurssit, joiden kohde-ryhmänä olivat pääasiassa valtion laitokset tai henkilöstö. Valtiosektorin osallistujia on siis todennäköisesti ollut vähemmistönä mukana myös muilla julkisen sektorin kursseilla, jotka eivät näy tässä raportissa. Lisäksi on otettava huomioon, että kysely koski yliopistojen täydennyskoulutuskeskusten järjestämää koulutusta. Selvityksen ulkopuolelle jäi näin ollen tiedekuntien ja laitosten täydennyskoulutus sekä muualla kuin yliopistoissa järjestettävä täydennyskoulutus.

Valtion erityispiirteet täydennyskoulutuksen kohdealueena ja asiakkaana perustuvat täydennyskoulutuskeskusten arvioihin, joita kysyttiin lyhyesti vastattavina avokysymyksinä. Tämän vuoksi vastausten perusteluita ei ole mahdollista analysoida syvällisemmin. Erityispiirteitä koskevat vastaukset kertovat kuitenkin siitä, mitkä seikat korostuvat silloin, kun täydennyskoulutuksen asiakkaina ovat valtion laitokset ja henkilöstö. Maksukyvyyn rajallisuus asiakkaana saattaa kertoa siitä, että valtiosektorilla on yksityistä sektoria tiukemmat raamit sille, millaista koulutusta voidaan ostaa organisaation ulkopuolelta. Valtion henkilöstökoulutusta koskevan selvityksen (Valtion henkilöstökoulutustoimikunta 2001) mukaan valtion virastot järjestävät melko paljon myös itse esimerkiksi oman hallinnonalan sisältökysymyksiin liittyvää koulutusta ja atk-koulutusta. Itse järjestetty koulutus on yleensä myös huomattavasti halvempaa kuin ulkoa ostettu. Liiketoimintanäkökulman korostumattomuudella koulutuksessa on voitu viitata siihen, että valtion täydennyskoulutuksessa koulutussisällöt ovat osittain erilaisia kuin yksityisellä sektorilla. Esimerkiksi kauppakorkeakouluilla ei juurikaan ollut tarjontaa valtiosektorille, ja kaupallisten aineiden sijasta valtion täydennyskoulutuksessa korostuivat juridiikan sekä opetuksen ja kouluttamisen kurssit. Joitakin kursseja järjestettiin kaupalliselta alaltakin. Nämä kurssit koskivat lähinnä taloushallintoa ja verotusta.

Erityispiirteensä mainittu valtion tarve räätälöidylle pienryhmäkoulutukselle kuvastanee paitsi sitä, että suuria ryhmiä on vaikea saada kerralla koulutukseen myös mahdollisesti sitä, että koulutustarpeet saattavat joskus olla hyvinkin spesifejä esimerkiksi lainsäädäntöä uudistettaessa. Muina esimerkkeinä voisivat olla verotuksen tiettyihin osa-alueisiin ja Euroopan unionin asioihin liittyvä koulutus. Lopuksi valtion erityispiirteensä

mainittu koulutusmotivaation heikkous kertonee mieluummin aika- ja rahoitusresurssien puutteesta kuin siitä, ettei valtiosektorin henkilöstö olisi halukasta osallistumaan täydennyskoulutukseen. Ajan ja motivaation puutteen välistä rajanvetoa voi olla hyvin hankala tehdä. Motivaatio osallistua koulutukseen saattaisi usein olla hyvinkin korkea mutta käytännössä osallistumista on vaikea järjestää töiden kasaantumisen tai tärkeiden työtilaisuuksien vuoksi. Erityisesti asiantuntijuutta vaativiin työtehtäviin voi olla mahdoton järjestää sijaista, jos vain tietyillä virkamiehillä on tehtävän suorittamisen kannalta keskeistä tietoa ja käytännön kokemusta.

Valtion täydennyskoulutuskurssien aloja tarkasteltaessa huomattiin, että koulutusta järjestettiin selvästi eniten oikeus- ja opetushallinnon aloilta. Jonkin verran järjestettiin myös talous- ja verohallinnon kursseja. Joukkoon mahtui myös muutamia ympäristöhallinnon, sosiaali- ja terveyshallinnon sekä EU-hallinnon kursseja. Näitä oli kuitenkin melko vähän. Eri hallinnonalojen täydennyskoulutustarpeiden ja –tarjonnan kohtaaminen voisikin olla hyödyllinen jatkopohdinnan ja kehittämisen aihe. Atk-koulutusta järjestettiin valtiolle suunnilleen saman verran kuin oikeustieteen ja kasvatustieteen täydennyskoulutusta. Kyseistä koulutusta järjestettiin erityisesti ruotsinkielisinä, mikä saattaa kertoa siitä, ettei valtion henkilöstölle ole tarjolla tietotekniikan ruotsinkielistä koulutusta esimerkiksi julkisten organisaatioiden itsensä järjestämänä. Koulutussällöltään atk-koulutus voitaneen tulkita eräänlaiseksi työvälineiden koulutukseksi verrattuna varsinaiseen substanssitiedon koulutukseen. Samankaltaista koulutusta olisivat tällöin myös esimerkiksi kielikoulutus ja esiintymis- ja ilmaisutaitojen koulutus, joita molempia tarjottiin myös jonkin verran valtiolle yliopistojen täydennyskoulutuskeskuksissa. Huomioon on toki otettava substanssin käsitteen ongelmallisuus; toisille esimerkiksi tietotekniikka voi olla työn aihepiiri sinänsä ja toisaalta myös substanssitietoa voidaan pitää työnteossa tarvittavana välineenä.

Vaikka valtiosektorille järjestetty yliopistollinen täydennyskoulutus ei volyymiltaan osoittautunutkaan selvityksen mukaan kovin suureksi, voidaan TÄTI-kyselyn vastausten perusteella sanoa, että yliopistot järjestävät melko paljon täydennyskoulutusta julkiselle sektorille yleensä. Tähän koulutukseen osallistuu mitä todennäköisimmin myös valtion henkilöstöä, vaikka koulutusta ei olisikaan vastauksissa luokiteltu valtiolle suunnatuksi täydennyskoulutukseksi. Valtion organisaatioiden ja yliopistojen täydennyskoulutusta järjestävien yksikköjen, sekä täydennyskoulutuskeskusten että laitosten ja tiedekuntien, välisen yhteistyön merkitys tulee jatkossa korostumaan. Valtion henkilöstökoulutusta koskevan selvityksen mukaan valtion virastoissa toivottiin tulevaisuudessa kiinteämpää yhteistyötä korkeakoululaitoksen kanssa koulutusverkostojen luomista varten. Lisäksi asiantuntijoiden koulutustarpeiden arvioitiin tulevaisuudessa kasvavan. Nämä esimerkit antavat suuntaa sille, millaista tulevaisuuden visiointia ja strategisia valintoja toisaalta yliopistollisen täydennyskoulutuksen piirissä voitaisiin tehdä ja toisaalta sille, millaisista tarpeista ja yhteistyömahdollisuuksista valtio voisi viestiä yliopistoihin päin. Lisähaasteena valtiolle voisi olla sen aseman vahvistaminen entisestään yliopistollista täydennyskoulutusta tilaavana asiakkaana ja henkilöstönsä koulutustarpeista laadukkaasti huolehtivana työnantajana.

Valtion henkilöstölle suunnatut kurssit v. 2000

Kursseja yhteensä	149
Helsingin kauppakorkea-koulu	3 Etelä-Savon ympäristökeskus Kehity kouluttajana, Helsinki Yhdessä me menestymme
Helsingin yliopisto	33 Adult learning in the new Millennium Ajankohtaista vero-oikeutta Arviointi ja laatu korkeakouluissa Empiiristen tutkimusmenetelmien kurssi EU-terminologia ja kielenhuolto Hovioikeuksien prosessinjohtoseminaari Ihmisoikeussopimukset ja perusoikeudet lainkäytössä 1/2000 Ihmisoikeussopimukset ja perusoikeudet lainkäytössä 2/2000 Ihmisoikeussopimukset ja perusoikeudet lainkäytössä 3/2000 Kilpailuoikeutta tuomareille Kouluttajakoulutus Legal English 1/2000 Legal English 2/2000 Ohjaus ja oma opettaja -toiminta Oikeushallinnon kansliahenkilökunnan oik.tieteell. koul.ohjelma Oikeuspsykologia 1/2000 Oikeuspsykologia 2/2000 Perhe- ja perintöoikeutta oikeusaputoim. toimistohenkilökunnalle Perhe- ja perintöoikeutta yleisille oikeusavustajille Prosessinjohtoseminaari: riita-asiat Prosessinjohtoseminaari: riita-asiat 2/2000 Sosiaaliasioiden kurssi 1/2000 Sosiaaliasioiden kurssi 2/2000 Speaking English Tehoa ja taitoa kouluttamiseen Ulosottotoimen oikeustieteellinen koulutusohjelma 1/2000 Ulosottotoimen oikeustieteellinen koulutusohjelma 2/2000 Uudistuva rikosoikeus 1/2000 Uudistuva rikosoikeus 2/2000 Uusi maankäyttö- ja rakennuslaki Velallisen rikokset ja kirjanpitorikokset Yleisjuridinen koulutus Yleisjuridinen koulutus, 3 ov
Joensuun yliopisto	3 Didaktisen matematiikan symposiumi Tunteet työyhteisössä - rikkaus vai raskaus/Joy Venäjän kielen intensiivikurssi Pietarissa

Jyväskylän yliopisto	11 Averko-koulutus Kouluttajakoulutus neuvoijille Learning Audit Monimuotopedagogiikan kehittäminen Opetusharjoittelun ohjaaminen Opinnäytetyön ohjaaminen Opinnäytetyön ohjaaminen/HKI Opinnäytetyön ohjaaminen/Mikkeli Taitava kouluttaja-kouluttajakoulutus Taitavaksi kouluttajaksi -kurssi Tekninen tuki 2000-luvulla valmennusohjelma
Kuopion yliopisto	1 Pohjois-Savon ympäristökeskuksen koulutus
Lapin yliopisto	1 Poliisitoimen tuloksellisuus ja organisaation kehittäminen
Oulun yliopisto	5 Arviointi julkishallinnon toimintana Biotekniikan yritystoiminnan koulutusohjelma EU:n rakennerahastoprojektien hallinnointi Ideasta hyväksi hankkeeksi Miten suunnittelen ja toteutan hyvän tutkimushankkeen (2* 1 ov, kevät ja syksy 2000)
Sibelius-Akatemia	6 Korkeakoulupedagogiikka Muusikon kehon ja mielen hallinta. Ergonomisesti oikean soittoasennon ja rentouden merkitys soittaessa Opetustyö ja etiikka: miten vaalia oppilaan identiteetin ja autonomian kehittymistä Sibelius-Akatemian opettajatutor -koulutus Synergialaboratorio Uusia menetelmiä oppimisen edistämiseen ryhmätilanteissa
Taideteollinen korkeakoulu	1 Graafisen suunnittelun jatkokurssi
Tampereen teknillinen korkeakoulu	3 Esimieskoulutus Kouluttajakoulutus Vuorovaikutus- ja tiimityötaidot
Tampereen yliopisto	19 Ammatillinen viestintä- ja ilmaisutaitokoulutus syyttäjille Ammatillinen viestintä- ja ilmaisutaitokoulutus tuomareille Ammatillinen viestintä- ja ilmaisutaitokoulutus yleisille oikeusavustajille Ammatillinen viestintä- ja ilmaisutaitokoulutus syyttäjille Ammatillinen viestintä- ja ilmaisutaitokoulutus yleisille oikeusavustajille Asiakaskohtainen henkilöverotus

	<p>EU-varainkäytön valvonta Kansainvälisen elinkeinoverotuksen asiantuntija Kansainvälisen henkilöverotuksen asiantuntija Kelpo Kiinteistökoulutus Muutoksen hallinta Prosessinjohtoa hallinto-oikeuksien tuomareille Talous- ja henkilöstöhallinnon kurssi Tiedostoformaattit Tiepiirin julkisuusseminaari Tieto- ja viestintätekniikka opettajan työssä Työvoimatoimistojen talouskoulutus Ulkomaankaupan arvonlisäverotuksen asiantuntija</p>
Teatterikorkeakoulu	<p>2 Oppaiden koulutus Ryhmädynamiikka/HY-Keko</p>
Teknillinen korkeakoulu	<p>3 Valtioneuvoston tietoammattilaisten synergiakoulutus Verkko opetus- ja oppimisympäristönä (TieVie II -koulutus) YOOP2000 - Yliopisto-opetuksen opintokokonaisuus 15 ov</p>
Turun kauppakorkeakoulu	<p>1 Yliopistoyrittäjyys</p>
Turun yliopisto	<p>7 KELA - Koulutuksen kehittämishanke Maanpuolustuskorkeakoulu/monimuoto-opetus Ruotsia syyttäjille Tietoverkkopohjaisen oppimisympäristön suunnittelu URAYliopisto Verkkopedagogiikka VTS-operaattorikoulutus</p>
Vaasan yliopisto	<p>1 Johtamiskoulutusohjelma yliopistoasiantuntijoille</p>
Åbo Akademi	<p>49 Arbetsätt på nätet Att starta och avsluta kurser Att söka effektivt på webben Audio och videokonferens i inläring Being practical about thinking virtual Corel Draw Datakörkortet för ÅST-adm.personal Datoranvändning och filhantering 1 för FC-personal Datoranvändning och filhantering 2 för FC-personal Datoranvändning och filhantering 3 för FC-personal Demonstration av internetbaserade kurser på institutionen för informationsförvaltning Digitalisering av bild Examination i e-kurser Excel Excel 1 för FC-personal</p>

Excel 2 för FC-personal
Fra svenska til danska
Front Page Express
Grundkurs i LINUX-användning vid ÅA
Human Dynamics
Högskolepedagogik 6 sv
Introduktion till offentlighetslagen
Introduktion till Windows NT
LearningSpace-demo
LearningSpace-kurs
Läraryorum kring Sustainable Development
Mikä on pro gradu ja miten se tehdään?
NIC-konferens
Nätpedagogik: presentation av blodspårskursen
PC startkurs
Power Point för FC-personal
Presentation Skills in English
Projekt- och seminariearbeten (virtuellt och reellt)
Radions fortsättningskurs i Excel
Research Project Management
Retorik
Samarbetsinläring
Seminarium med temat historiskskrivning
Systematisk informationssökning
Teorier för studier på nätet
Teori-workshop 1 för FC-personal
Teori-workshop 2 för FC-personal
Tutors roll i ÖpU-kurser
Tutors roll i ÖpU-kurser 2
Tutors roll i ÖpU-kurser 3
Uppträda inför publik
Vett och etikett i layout
Videokonferens för undervisning
Workshop kring ÅA:s miljöprofilering