



Rovaniemen koulutuskuntayhtymä

TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN KEHITTÄMISOHJELMA 2021-2023

Työelämäyhteistyön kehittämisohjelma 2021-2023

Sisällysluettelo

Saatteeksi	3
1 Työelämäyhteistyön kehittämisen lähtökohtia.....	3
2 Työelämäyhteistyön kehittämisen tavoitteet 2021–2023	5
3 Kumppanuudet ja palvelut työelämälle	6
4 Työelämäyhteistyön toimijat ja toimintamalli	8
5 Työelämäyhteistyön tulevaisuuden haasteet ja kehittäminen	9
6 Työryhmän perustaminen	10
7 Toiminnan juurruttaminen osaksi arjen työtä.....	10
LÄHTEET.....	11

Päivitys- ja hyväksymismerkinnät

Versio	Päivämäärä	Hyväksytty
1.0	17.5.2021	Johtoryhmä
1.0	26.5.2021	Yhtymähallitus

Saatteeksi

Työelämäkumppanuuksien ja -yhteyksien kehittäminen ja työelämäpalvelujen selkeyttäminen on REDUn Talousarvion 2021 ja taloussuunnitelman 2022–2023 mukaan valittu yhdeksi REDUn strategiseksi kehittämisen painopistealueeksi. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi ollaan REDUssa muodostamassa kehittäjäryhmää, joka vastaa valitun painopistealueen kehitystyöstä 2021–2023. Kehittäjäryhmän työn perustaksi on muodostettu pieni työryhmä suunnittelemaan ja määrittelemään kehitystyön lähtökohtia, tavoitteita ja luomaan viitekehystä tulevalle työlle.

Työryhmä sai toimeksiannon suunnitelman laatimiseksi 22.2.2021 johtaja Saija Niemelä-Pentiltä. Työryhmässä on olleet mukana rehtori Taisto Arkko, rehtori Tomi Meriläinen, pedagoginen päällikkö Riitta Karusaari, toimitusjohtaja Kari Rekilä ja työelämäpalvelukoordinaattori Katja Martinmäki. Ryhmää on vetänyt toimialapäällikkö Maarit Vilppunen.

Työelämäyhteistyön toimijat Rovaniemen koulutuskuntayhtymässä ovat organisaatiomallin mukaisesti:

- Lapin koulutuskeskus REDU
- Santasport Lapin Urheiluopisto
- REDU Edu Oy
- Santasport Finland Oy
- Lapin kesäyliopisto

Lapin koulutuskeskus REDU ja Santasport Lapin Urheiluopisto toteuttavat tutkinto- tai osatutkintotavoitteista koulutusta. Lapin kesäyliopiston rooli on tuottaa lähinnä lisä- ja täydennyskoulutusta. Näiden toiminta rahoitetaan julkisin varoin. REDU Edu Oy ja Santasport Finland Oy tuottavat maksullisia koulutuksia ja palveluita lähinnä yrityksille ja yksittäisille henkilöille. Lisäksi kaikki tekevät työelämän kanssa hankeyhteistyötä.

1 Työelämäyhteistyön kehittämisen lähtökohtia

Ammatillisen koulutuksen reformin yksi keskeisistä tavoitteista oli lisätä työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja vahvistaa koulutuksenjärjestäjien työelämäyhteistyötä. Tavoite vahvasti työelämälähtöisestä koulutuksesta kirjattiin lakiin ammatillisesta koulutuksesta (2017/531). Lain 4§ määrittelee, että tutkinnoissa, koulutuksessa ja niiden järjestämisessä tulee ottaa huomioon työ- ja elinkeinoelämän tarpeet. Tutkintoja ja koulutusta suunniteltaessa, järjestettäessä, arvioitaessa ja kehitettäessä sekä osaamistarpeita ennakoitaessa tulee tehdä yhteistyötä työ- ja elinkeinoelämän kanssa.

Opetus- ja kulttuuriministeriö tuki reformin toimeenpanoa varsin laajalla tukipaketilla. Tukiohjelmaa toteutettiin strategiarahoituksella ja laajalla eri koulutuksenjärjestäjien yhteisellä Parasta -hankekokonaisuudella, jonka yhtenä tavoitteena oli koulutuksenjärjestäjien työelämäyhteistyön kehittäminen ja vahvistaminen. REDU on osallistunut kehitystyöhön osana valtakunnallista verkostoa ja työn tuloksia on hyödynnetty ja hyödynnetään edelleen kehittämistyössä.

Tuoreessa koulutuspoliittisessa selonteossa (VN 2021:24) toisen asteen koulutuksen tavoitteena 2040 on lain hengen mukaisesti työelämän muutoksiin vastaaminen ja vaikuttavuuden ja saavutettavuuden edistäminen. Selonteon mukaan myös työikäisten osaamistasoa nostetaan ja osaamista uudistetaan kansalaisten taloudellisen ja sosiaalisen integraation tukemiseksi ja yritysten ja koko maan kilpailukyvyn ylläpitämiseksi. Hallituksen käynnistämässä ja vuonna 2023 valmistuvassa jatkuvan oppimisen parlamentaarisessa uudistuksessa vastataan erityisesti

edellä kuvattuihin haasteisiin. Näiden tavoitteiden saavuttamisen edellytys on koulutuksenjärjestäjän toimiva yhteistyö työelämän kanssa ja kyky uudistaa koulutuksen käytänteitä.

Myös Lappi-sopimuksessa 2018–2021 ja laajalti myös muissa alueellisissa strategiaohjelmissa painotetaan osaamista keskeisenä alueen kasvun ja hyvinvoinnin kehittämisen työvälineenä. Lappi-sopimuksen visiossa 2040 todetaan, että ”laadukas elinkeinolähtöinen koulutus tukee alueen yritystoimintaa ja osaamisen kehittämistä”. Lappi-sopimuksen toimeenpanosuunnitelmassa painotetaan erityisesti työvoiman kohtaanto-ongelman, rekrytointihaasteiden ja jatkuvan oppimisen haasteiden ratkaisemista toisen asteen koulutuksen ja työelämän yhteistyön kautta.

REDUn strategia tukee monin tavoin työelämälähtöisyyttä toiminnassa. Arvolupauksessa todetaan, että olemme yhdessä tekeviä, vastuullisia ja asiakaslähtöisiä. Visio 2030 avaa koulutuksen tehtävää uudistaa osaamista toteamalla, että olemme askeleen edellä osaamisen kehittämisen ratkaisuisa. Yhdeksi vuosien 2021–2023 strategiseksi kehittämisen painopistealueeksi on määritelty Työelämäkumppanuuksien ja -yhteyksien kehittäminen ja työelämäpalvelujen selkeyttäminen.



Kuvio 1. REDUn arvolupaus, visio 2030 ja strategiset kehittämisen painopistealueet 2021–2023

Viime aikoina on julkaistu kaksi selvitystä reformin toimeenpanon tilasta. Osana niitä arvioitiin ammatillisen koulutuksen työelämäyhteistyötä suhteessa uudistuksessa asetettuihin tavoitteisiin. Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomuksen (2/2021) mukaan ammattiopistoissa on panostettu vahvasti työelämäyhteistyöhön ja aikaansaatu myönteistä kehitystä. Pelkona tässä positiivisessa kehityskulussa nähdään koulutuksen ja työelämän keskinäisestä riippuvuudesta johtuva uhka, että suhdanteet tai alueelliset rakennemuutokset voivat heikentää yritysten edellytyksiä tarjota opiskelijoille oppimapaikkoja. Tarkastusvirasto suosittaakin, että opetus- ja kulttuuriministeriö ja Opetushallitus kartoittavat työnantajien sitoutuneisuutta työpaikoilla tapahtuvaan oppimiseen sekä linjaavat tarvittaessa keinoista ja taloudellisista kannustimista, joilla ammatillisen koulutuksen työelämän oppimapaikat varmistetaan.

Myös opetus- ja kulttuuriministeriön toimeksiannon pohjalta Owal Group Oy:n toteuttamassa selvityksessä (2021) todetaan ammatillisen koulutuksen satsanneen paljon kehittämispanoksia työelämäyhteistyöhön ja kehitys nähdään monilta osin onnistuneeksi. Kriittisenä havaintona todetaan, että työelämässä oppimisen mahdollisuudet eivät ole kaikille yhdenvertaiset. Kerätyn aineiston perusteella epäedullisessa asemassa ovat maahanmuuttajataustaiset, romanit, heikon terveydentilan omaavat ja vammaiset opiskelijat.

2 Työelämäyhteistyön kehittämisen tavoitteet 2021–2023

Työelämäyhteistyön kehittämisen tavoite 2021–2023 määräytyy REDUn Talousarvion 2021 ja taloussuunnitelman 2022–2023 mukaan. Työelämäkumppanuuksien ja -yhteyksien kehittäminen ja työelämäpalvelujen selkeyttäminen on valittu sen mukaan yhdeksi strategiseksi kehittämisen painopistealueeksi.

Tavoitteen pohjalta on määritelty vuoden 2021 sitoviksi tavoitteiksi ja riskeiksi seuraavat asiat:

SITOVA TAVOITE 1:

Selkeytetään työelämäyhteyksien ja palvelujen prosessit ja kuvataan työelämälle tarjottavat palvelut ja toimijat koko konsernissa.

RISKIT:

- Palvelujen prosessit ovat epäselviä niin toimijoille, kuin asiakkaille.
- Kuntayhtymän ja REDU Edu Oy:n työelämäpalveluprosessien yhteensovittaminen ei onnistu.

SITOVA TAVOITE 2:

Kehitetään työelämäyhteistyön asiakashallintaa systemaattisemmaksi kaikilla toimialoilla.

RISKIT:

- Työelämäyhteistyön yhteiset menettelytavat ovat puutteellisia, niihin ei sitouduta tai niitä ei hallita.
- Asiakastietoa ei osata hyödyntää.

SITOVA TAVOITE 3:

Valmistaudutaan ottamaan käyttöön valtakunnallinen työelämäpalautejärjestelmä.

RISKIT:

- Valtakunnallinen työelämäpalautejärjestelmä ei valmistu ajoissa.
- Koulutus- ja oppisopimuksissa työpaikkaohjaajien yhteystiedot ovat virheellisiä tai ne puuttuvat ja niiden siirtyminen valtakunnalliseen järjestelmään ei toimi.
- Työelämäpalautejärjestelmää ja sen merkitystä ei tunneta.

Työelämäyhteistyön kehittäminen koskettaa myös seuraavia strategisia kehittämisaalueita ja niiden joitakin sitovia tavoitteita:

Asiakaslähtöinen toiminta:

- joustavat asiakaslähtöiset koulutuksen, valmennuksen ja palvelujen ratkaisut.

Innovatiivinen toiminta:

- tunnistetaan ja kehitetään aktiivisesti uusia koulutus- ja liiketoimintamahdollisuuksia.
- integroidaan hanketoiminta vahvemmaksi osaksi REDUn perustehtävän kehittämistä.

Tasapainoinen talous:

- vahvistetaan tulorahoituspohjaa.

Osaava- ja sitoutunut henkilöstö.

REDUssa toimii monia eri kehittämisryhmiä, jotka tuottavat lisäarvoa samoille tavoitteille. Työelämäyhteistyön kehittämisen työtä tukevat vahvasti mm. REDUn laatujärjestelmän, ennakoinnin, viestinnän ja henkilöstön osaamisen kehittämisryhmät.

3 Kumppanuudet ja palvelut työelämälle

REDUn kestävä ja aidoon työelämäyhteistyön perustana on toiminta, josta hyötyy sekä kumppaniorganisaatio että REDU. Tavoitteena on rakentaa jokaisesta kumppanuudesta kaksisuuntainen WIN-WIN -tilanne.

Työelämäkumppaneita ovat lähinnä yritykset, julkisen sektorin organisaatiot ja järjestöt sekä muut kolmannen sektorin toimijat. Myös yksittäiset työntekijät ovat kumppaneita etsiessään väyliä uudistaa ja kehittää osaamistaan.

REDUn työelämäkumppanuus perustuu osaamisen jakamiseen, lisäämiseen ja uudistamiseen. Osaaminen on se pääoma, joka rakentaa yhteistyötä. Korkealaatuisella osaamisella on arvoa, joka houkuttaa työelämän organisaatioita yhteistoimintaan.

Alla on kuvattu nelikenttänä tyypillisten yhteistyömuotojen sijoittumista yhteistyön tarkoituksen näkökulmasta. Yhteistyömuodot on sijoitettu osaamisen jakamisen tai uudistumisen akselleille. Sektorilla, jossa osaamisen jakaminen on vahvaa, mutta uudistaminen vähäistä, puhutaan yleisesti koulutusyhteistyöstä. Jos yhteistyölle ominaista on uuden osaamisen kehittäminen, ollaan kehittäjäyhteistyössä. Jos molemmat dimensiot toteutuvat vahvasti, yhteistyötä voidaan kutsua strategiseksi. Molemmissa dimensioissa vähäisenä ilmenevä satunnainen yhteistyö on arvokasta kumppanuuksien kehittämisen kannalta silloin, kun se toimii REDUn osaamisen näyteikkunana ja portinavaajana johtaen aitoon kumppanuuteen tulevaisuudessa.



Kuvio 2. REDUn tyypillisiä yhteistyömuotoja yhteistyön tarkoituksen mukaan

REDUn Kasvuyritys yhteistyön toimintakäsikirjassa (2018) on yritysasiakkaat jaettu neljään kumppanuustasoon seuraavasti:

- kumppanuustaso D – asiakassuhde on olemassa.
- kumppanuustaso C – kehitä ja kasvata asiakkaat.
- kumppanuustaso B – kanta-asiakkaat.
- kumppanuustaso A – kumppaniasiakkaat.

REDUn Kasvuyritys yhteistyön toimintakäsikirjassa (2018) on avattu myös REDUn palvelut yrityksille.

Toimintakäsikirjan mukaan palveluja ovat:

- henkilöstökoulutukset,
- täydennyskoulutukset,
- rekry-, täsmä- ja muuntokoulutukset,
- oppisopimuskoulutukset,
- lupa- ja korttikoulutukset,
- kehittämishankkeet,
- muut räätälöidyt koulutukset,
- osaamis- ja kehittämistarvekartoitukset,
- osaamisen kehittämissuunnitelmat,
- verkostoyhteistyön kehittäminen,
- kehittämiskumppanuudet yritysten ja julkisyhteisöjen kanssa.

Kasvuyritys yhteistyön toimintakäsikirjan näkökulmana 2018 on ollut vahvasti REDUn tarjoama tuki yritysten kasvulle ja kehittymiselle. Viime vuosien aikana ammatillisen koulutuksen reformi on edennyt ja kouluttamisen työelämäpainotus on vahvistunut. Tämä tuottaa paineita entistä vahvemmin rakentaa työelämäyhteistyötä koulutusprosessin pohjalle, jossa työelämä on vahvasti mukana opiskelijan osaamisen kehittämisessä ja osaamisen arvioinnissa. Toimintakäsikirjan palveluvalikoimaa tulee laajentaa tähän suuntaan ja lisätä sinne muun muassa

koulutus sopimukset ja työpaikkaohjaajakoulutukset. Myös syksyllä 2021 lanseerattava työelämäpalauttejärjestelmä täydentää kokonaisuutta. Vuoden 2019 aikana REDUssa toteutettiin myös organisaatiomuutos, joka muutti prosesseja ja roolituksia myös työelämän kanssa tehtävässä yhteistyössä. Sekä palveluja, että kumppanuuksia tulee tarkastella uudelleen tapahtuneiden muutosten näkökulmat huomioiden.

4 Työelämäyhteistyön toimijat ja toimintamalli

REDUn työelämäyhteistyön toimintamalli rakentuu nykyisen organisaatiomallin ja toimintasäännön sekä konserniohjeen pohjalle. Toimintasäännön määrittelemää ratkaisovaltaa on voitu siirtää myös delegointipäätöksillä eri toimijoille. Työelämäyhteistyö on koko työyhteisön vastuulla ja kuuluu jokaisen työ- ja virkasuhteessa olevan tehtäviin joko suoraan tai välillisesti.

REDUn Kasvuyritysyhteistyön toimintakäsikirjassa (2018) on kuvattu REDUn yritys yhteistyössä olevat henkilöstöryhmät ja heidän vastuunsa. Sen mukaan yritys yhteistyöhenkilöjä olivat opettaja, CQ asiantuntija, asiakkuusvastaava ja asiantuntija. Lisäksi oli mainittu rehtori, koulutus päällikkö, tiimiesimies ja pedagoginen suunnittelija.

Eryteisesti syksyn 2019 organisaatiouudistus on luonut tarvetta uudistaa nämä kuvaukset. Tehtävänkuvien ja roolien selkeyttämiseksi ja yhteisen vastuun kuvaamiseksi on tarkoituksenmukaista laajentaa kuvattavien tehtävien ja toimijoiden joukkoa. Myös opiskelijan rooli tulee määritellä.

Työelämän palveluprosessit määräytyvät tarjolla olevien palvelujen mukaan. Palveluprosessien hoitaminen edellyttää palvelutapahtuman organisointia, toimijoiden työnjakoa ja tarvittavien työvälineiden ja palvelukanavien luomista. Palveluprosessin määrittelyssä merkittävää on saatavuus, palveluosaaminen ja palvelu tasalaatuisuus. Avainasemassa on viestintä ja sen onnistuminen.

Parasta Palvelua kehittämishankkeessa on tunnistettu palveluprosessin tekijät kuvion 3 mukaisesti (kuvio 3).



Kuvio 3. Palveluprosessin tekijät Parasta Palvelua kehittämishankkeessa

Osa työelämäyhteistyön toimintaprosesseista on REDUssa hyvin mallinnettu ja ohjeistettu. Opettajien avuksi on yhteisöllisen kehittämisen kautta luotu tsekkilistat oppisopimus- ja koulutus sopimus prosesseille sekä näyttöjen ja arvioinnin suorittamiseen. Myös työelämän

kumppaneiden käyttöön julkaistaan pian opas: Työelämässä oppimisen ABC. Työpaikkaohjaajille tullaan julkaisemaan oma digitaalinen alusta, jonne on koottu tukimateriaalia ohjausprosessia varten. Osa prosesseista kuitenkin kaippaa yhä työstämistä laadukkaana palvelun aikaansaamiseksi.

5 Työelämäyhteistyön tulevaisuuden haasteet ja kehittäminen

REDUn työelämäyhteistyön nykytilaa arvioitiin juuri toteutetussa REDUn Ammatillisen koulutuksen laadunhallintajärjestelmän itsearvioinnissa (2021). Tehdyn itsearvioinnin mukaan REDUn työelämäyhteistyö vaatii vielä paljon kehittämistä. Tehdyn itsearvioinnin mukaan työelämäyhteistyön keskeisiä kehittämiskohteita olivat:

- Työpaikalla järjestettävän koulutuksen kriittiset kohdat on tunnistettu työelämän näkökulmasta ja REDU on varautunut niihin.
- Työpaikalla järjestettävää koulutusta johdetaan ja toteutetaan REDUssa prosessina, jossa kumppanit ja verkostot ovat mukana.
- Työpaikat ja työpaikkaohjaajat saavat tarvitsemaansa perehdytystä ja tukea työpaikalla järjestettävän koulutuksen toteuttamiseen ja arviointiin REDUsta.
- REDU varmistaa, että työpaikkaohjaajilla on tarvittava ja ajantasainen ohjaus- ja arviointiosaaminen.

Arvioinnin tulokset on esitetty laajemmin arviointiraportissa. Tulokset ohjaavat vuoden 2021 kehittämistyötä ja antavat samalla viitteitä ensi vuoden sitovien tavoitteiden määrittämiseen.

Parasta Palvelua kehittämisohjelmassa 2017–19 on luotu malli, jossa kuvataan työelämäyhteistyön kriittiset pisteet työelämän näkökulmasta. Tämän mallin pohjalta työstettiin REDUlle oma malli, johon pyrittiin kirkastamaan työelämäyhteistyön kehittämiskohteet omina kriittisinä pisteinä. Malli on kuvattu alla kuviossa 4 (kuvio 4).



Kuvio 4. Työelämäyhteistyön kriittiset pisteet REDUssa

Vuodelle 2021 määritellyt sitovat tavoitteet ohjaavat kehittämistoimintaa ensimmäisen vuoden aikana (REDUn Talousarvion 2021 ja taloussuunnitelma 2022–2023). Asetetut tavoitteet

liittyvät määriteltyihin työelämäyhteistyön kriittisiin pisteisiin 1. Tavoitettavuus ja näkyvyys, 3. Asiakassuhteen luonti ja ylläpito sekä 5. Kehittävä palaute.

Vuosille 2022 ja 2023 luodaan sitovat tavoitteet talousarvioprosessin yhteydessä syksyn 2021 ja 2022 aikana. Näiden vuosien aikana kehittämistyötä tulisi kohdentaa ainakin kriittisiin pisteisiin 2. Työelämäosaaminen ja yhteistyö sekä 4. Koulutus- ja palveluinnovaatioiden luominen.

Tulevaa kehittämistyötä ohjaavat sisäisten tekijöiden lisäksi myös ulkoiset tekijät. Vuoden 2021 aikana toteutettava KARVIN arviointi Työelämälaheisyys ja työelämäyhteistyö ammatillisessa koulutuksessa antaa suuntaa kehittämistyölle. Myös VTV:n (2/2021) tarkastuskertomuksen suosittama kartoitus työnantajien sitoutuneisuudesta työpaikoilla tapahtuvaan oppimiseen linjaisi kehittämistyötä omalta osin. Vuonna 2023 päättyvä OKM Parlamentaarinen jatkuvan oppimisen uudistamisen hanke tulee uudelleen linjaamaan koulutuksenjärjestäjän työelämäyhteistyötä työelämässä toimivien osaamisen kehittämisen osalta.

Tehtävää kehittämistyötä ohjaamaan määritellään työelämäyhteistyön tavoite 2023. Tavoitetilassa kuvataan yksityiskohtaisesti ja kattavasti koko yhteistyöhön liittyvä toimintakokonaisuus.

6 Työryhmän perustaminen

Kehittämistyötä toteuttamaan REDUssa on päätetty perustaa työryhmä, jonka laajuudeksi esitetään kahdeksaa henkilöä seuraavasti: toimialapäällikkö (2 kpl), REDU Edu Oy:n toimitusjohtaja, Santasportin edustaja, työelämäpalvelukoordinaattori, asiakkuusvastaava ja opettaja (2 kpl).

Työryhmän tulee huomioida kehittämistyössään opiskelijanäkökulma hyödyntämällä opiskelijaraateja sekä asiakkuusvastaavien kautta saatavia oppisopimusopiskelijoiden näkemyksiä. Myös työelämäedustajien näkökulmaa tulee huomioida työelämäpalautteen kautta saatavan palautteen ja mahdollisten yhteisten kohtaamisten kautta. Työryhmä voi hyödyntää myös tarvittaessa erilaisten asiantuntijoiden osaamista kutsumalla heidät kuultavaksi työryhmään.

Työryhmä koostetaan kevään 2021 aikana ja sen toimintakausi jatkuu vuoden 2023 loppuun saakka. Kehittämistyöstä tehdään vuosittain toimintasuunnitelma ja itsearviointi.

7 Toiminnan juurruttaminen osaksi arjen työtä

Työelämäyhteistyön kehittämisen tavoitteeksi asetettu työelämäkumppanuuksien ja -yhteyksien kehittäminen ja työelämäpalvelujen selkeyttäminen vaatii asioiden systematisointia, kuvaamista ja määrittelyä. Tämä työ luo hyvän perustan parantaa työelämän yhteistyötä, mutta varsinaista vaikuttavuutta syntyy vasta kun suunnitelmat ja kuvaukset muuttuvat käytännön toiminnaksi. Jotta jokaisesta kumppanuudesta voidaan rakentaa kaksisuuntainen WIN-WIN -tilanne ja työelämäyhteistyöstä tulee aidosti osa jokaisen työ- ja virkasuhteessa olevan työtä, tulee henkilöstölle luoda mahdollisuuksia osallistua kehittämistyöhön ja sen kautta vaikuttaa sen tuloksiin. Tällöin talousarvion 2021 ja taloussuunnitelman 2022–2023 mukainen strateginen kehittämisen painopistealue Osaava- ja sitoutunut henkilöstö nousee varsinaisen työelämäyhteistyön kehittämistyön keskeiseksi tekijäksi.

LÄHTEET

Ammatillisen koulutuksen laadunhallintajärjestelmän itsearviointi (2021). Lapin koulutuskeskus REDU, Santasport Lapin Urheiluopisto ja REDU Sisäiset palvelut.

Kasvuyritysyhteistyön toimintakäsikirja (2018). Yhteistyöllä kasvua Lapin yrityksiin -hankeen julkaisu.

Laki ammatillisesta koulutuksesta (2017/531).
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>

Lappi-sopimus. Lapin maakuntaohjelma 2018–2021.
<https://www.lapinliitto.fi/wp-content/uploads/2020/08/Lappi-Sopimus2018-2021.pdf>

Owal Group (2021). Selvitys ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanosta.
https://owalgroup.com/wp-content/uploads/2021/03/Reformin-toimeenpanon-tilanne_1603.pdf

Parasta Palvelua kehittämisohjelman tulokset 2017–19.
<https://mailchi.mp/30775c887068/parasta-palvelua-teemasivut>

Talousarvio 2021 ja taloussuunnitelma 2022–2023
<https://www.redu.fi/loader.aspx?id=112cc022-cff8-4e4c-bb97-1b36e48c7f83>

Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko (VN 2021:24). https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162995/VN_2021_24.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomus (2/2021). Ammatillisen koulutuksen reformi. <https://www.vtv.fi/app/uploads/2021/03/VTV-Tarkastus-2-2021-Ammatillisen-koulutuksen-reformi.pdf>