

16.12.2020

Oppisopimuskoulutuksen kehittämistyöryhmän toimenpide-ehdotukset

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ

Sisältö

1 Oppisopimuskoulutus.....	3
2 Oppisopimuskoulutuksen keskeiset muutokset 1.1.2018 voimaan tulleen lainsäädännön myötä	3
2.1 Toimintalainsäädännön muutokset.....	3
2.2 Rahoituksen perusteiden muutokset	4
2.3 Ohjaus- ja säätelyjärjestelmän muutokset	4
3 Työryhmän ehdotusten taustaa	5
4 Työryhmän toimenpide-ehdotukset.....	5
4.1 Lisätään oppisopimuskoulutuksen viestintä- ja tiedotustoimia	5
4.2 Varmistetaan tuki ja ohjaus työpaikalle	7
4.3 Edistetään siirtymiä koulutussopimuksesta oppisopimukseen.....	8
5 Työryhmän toimenpide-ehdotusten seuranta	9
6 Muuta	9
7 Kehittämistyö ja pilotit	9
Liite 1: Olemassa olevat toimet, materiaalit ja välineet työpaikalla järjestettävän koulutuksen tukeen ja ohjaukseen	10
Liite 2: Tilastotietoa oppisopimuskoulutuksen nykytilasta	11
Liite 3: Oppisopimuskoulutuksen kehittämistä koskevan työryhmän tehtävä ja kokoonpano	19
Liite 4: Täydentävät lausumat	21

Oppisopimuskoulutuksen kehittämistyöryhmän toimenpide-ehdotukset

1 Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutuksessa pääosa osaamisesta hankitaan työpaikalla käytännön työtehtäviä tehden. Osaamista täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä. Oppisopimus voidaan tehdä koko tutkinnon ajaksi, tutkinnon osaan tai sitä pienempään osaan. Lähtökohtana on opiskelijan osaamistarve ja työpaikan mahdollisuudet. Oppisopimuksen kesto vaihtelee joustavasti.

Oppisopimuskoulutus perustuu määräaikaiseen työsopimukseen tai virkasuhteeseen ja työnantajan ja koulutuksen järjestäjän sopimukseen. Oppisopimuskoulutuksessa opiskelija on päätoiminen työllinen ja saa palkkaa. Oppisopimuskoulutuksessa opiskelijan viikoittaisen työajan tulee olla keskimäärin vähintään 25 tuntia. Oppisopimuskoulutuksessa työnantajalle maksetaan koulutuskorvausta, jos koulutuksesta aiheutuu työnantajalle kustannuksia ja koulutuksen järjestäjä ja työnantaja sopivat korvauksen maksamisesta. Yrittäjälle voidaan järjestää oppisopimuskoulutusta omissa yrityksissään.

Koulutuksen järjestäjä vastaa tavoitteellisesta ja ohjatusta koulutuksesta. Opiskelijalle nimetään työpaikalta vastuullinen työpaikkaohjaaja, joka ohjaa opiskelijaa työpaikalla. Työpaikkaohjaajan tehtäviin kuuluu myös työtehtävien suunnittelu sekä opiskelijan edistymisen arviointi. Oppilaitoksen tulee perehdyttää työpaikkaohjaaja tehtäviinsä. Koulutuksen järjestäjä tukee oppisopimustyöpaikkaa oppisopimuskoulutuksen toteuttamisessa. Oppisopimuskoulutus suunnitellaan aina yhdessä työpaikan edustajan, opiskelijan ja koulutuksen järjestäjän kanssa osana opiskelijan henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa (HOKS), joka liitetään osaksi oppisopimusta.

Oppisopimuksen tekemisen edellytykset:

- Työpaikan työtehtävien tulee olla sellaisia, että niitä tekemällä on mahdollista saavuttaa tutkinnon perusteiden mukaiset, opiskelijan henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa asetetut osaamistavoitteet.
- Työpaikalla on tarpeelliset työvälineet.
- Työpaikalla on ammatitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilöstö, josta voidaan nimetä vastuullinen työpaikkaohjaaja.

2 Oppisopimuskoulutuksen keskeiset muutokset 1.1.2018 voimaan tulleen lainsäädännön myötä

2.1 Toimintalainsäädännön muutokset

Oppisopimuskoulutus on yksi tapa hankkia ammatillista osaamista. Jokaiselle ammatillisen koulutuksen opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS), jossa

suunnitellaan, mitä osaamista ja millä tavoin opiskelija hankkii. Jokaisen opiskelijan HOKSia suunniteltaessa ja päivitettäessä oppisopimuskoulutus on yksi tasavertainen tapa hankkia osaamista. Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija ei ole työsuhteessa, eikä hänelle makseta palkkaa eikä muuta vastiketta. Koulutussopimus tehdään kirjallisesti jokaiselle opiskelijalle yksilöllisesti tutkinnon osa tai sitä pienempi kokonaisuus kerrallaan. Siirtymät osaamisen hankkimistavoista toiseen ovat joustavia, jolloin esimerkiksi oppilaitoksen oppimisympäristöstä tai koulutussopimuksesta voi siirtyä oppisopimuskoulutukseen joustavasti.

Muutos ohjaa koulutuksen järjestäjää toteuttamaan oppisopimuskoulutusta silloin, kun se on opiskelijan kannalta tarkoituksenmukaista ja työpaikalle mahdollista.

2.2 Rahoituksen perusteiden muutokset

Koulutuksen järjestäjän rahoituksen kannalta ei osaamisen hankkimistavalla ole merkitystä, koska oppisopimuskoulutuksesta saatava valtionosuusrahoitus on samanlainen kuin kaikessa ammatillisessa koulutuksessa. Oppisopimuskoulutuksen kestolla ei ole vaikutusta koulutuksen järjestäjän saamaan rahoitukseen, mikä kannustaa lyhyemmänkin osaamisen hankkimiseen oppisopimuskoulutuksella. Aiemmin oppisopimuskoulutus huomioitiin rahoituksen perusteena ainoastaan, jos sen kesto oli vähintään neljä kuukautta. Tutkinnon osan ja osien tai sitä pienempien osaamiskokonaisuuksien toteutus oppisopimuskoulutuksena on koulutuksen järjestäjän rahoituksen kannalta samanlainen, mikä mahdollistaa aiempaa paremmin koulutuksen järjestämisen ainakin osin oppisopimuskoulutuksena.

Koulutuksen järjestäjä päättää ammatillisen koulutuksen kokonaisresurssin käytöstä toiminta-alueellaan eli järjestäjä päättää siitä, kuinka paljon saamastaan kokonaisresurssista se järjestää oppisopimuskoulutusta. Oppisopimuskoulutuksen toteuttamiseen vaikuttaa myös yleinen talous- ja työllisyystilanne alueellisine suhdannevaihteluineen. Koulutuksen järjestäjä vastaa toiminta-alueensa opiskelijoiden ja työelämän osaamistarpeisiin kulloinkin soveltuvimmilla keinoilla. Aiemmin oppisopimuskoulutuksena järjestettävä ammatillinen lisäkoulutus oli kiintiöity.

Koulutuksen järjestäjän rahoitus perustuu osin opiskelijan työllistymiseen. Koska oppisopimuskoulutuksesta työllistyminen on yleensä korkeaa, kannustaa rahoitusjärjestelmä koulutuksen järjestäjää oppisopimuskoulutuksen käyttöön aina silloin kun se on tarkoituksenmukaista.

2.3 Ohjaus- ja säätelyjärjestelmän muutokset

Oppisopimuskoulutusta voivat järjestää kaikki opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämän ammatillisten tutkintojen ja koulutuksen järjestämisluvan omaavat koulutuksen järjestäjät niissä tutkinnoissa, jotka on määrätty järjestämisluvassa.

Lisäksi 40 koulutuksen järjestäjällä on ns. laajennetun oppisopimuskoulutuksen järjestämistehtävä, jolloin niillä on oikeus järjestää koulutuksen hankinnan kautta oppisopimuskoulutuksena kaikkia tutkintorakenteeseen kuuluvia tutkintoja eli myös muita kuin järjestämisluvassa määrättyjä tutkintoja. Tällä koulutuksen järjestäjät voivat vastata muuttuviin työelämän tarpeisiin nopeasti ja joustavasti.

3 Työryhmän ehdotusten taustaa

Oppisopimuskoulutuksen kehittämistä koskeva työryhmä kokoontui toimikautensa aikana yhteensä 12 kertaa. Työryhmässä käsiteltiin oppisopimuskoulutuksen nykytilaa, uudistetun lainsäädännön mahdollisuuksia oppisopimuskoulutuksen kannalta, oppisopimuskoulutuksen toteumatietoja ja työryhmän jäsenten kehittämissuhteita. Lisäksi työryhmä käsittelee seuraavia teemoja: opintotuki ja oppisopimuskoulutus, palkkatuki oppisopimuskoulutuksessa, osatyökykyiset ja oppisopimuskoulutus, työllisyyden kuntakokeilun kokemukset osaamisen kehittämiseen ohjaamisesta, jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmä, digitaalisten palvelujen uudistaminen, nuorten työllisyyttä tukevat toimenpiteet (Kohti oppisopimusta-malli), oppisopimuskoulutuksen koulutuskorvaus ja työelämän tukeminen oppisopimuskoulutuksessa.

Työryhmän jäsenten näkemykset ja ehdotukset edustivat laajasti erilaisia näkökulmia. Yksimielisyys työryhmän esittämistä toimenpide-ehdotuksista löytyi seuraavista teemoista: oppisopimuskoulutuksen viestintä- ja tiedotus, tuki ja ohjaus työpaikalle ja siirtymät koulutussopimuksesta oppisopimuskoulutukseen.

4 Työryhmän toimenpide-ehdotukset

4.1 Lisätään oppisopimuskoulutuksen viestintä- ja tiedotustoimia

Tavoitetila:

Työnantajat, sidosryhmät ja oppilaitosten henkilöstö tuntevat ja osaavat hyödyntää opiskelijan ja työpaikan tarpeisiin oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksia työllisyyden edistämiseksi. Nykyistä useampi työnantaja tuntee työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävän koulutuksen mahdollisuudet osaavan henkilöstön hankkimiseksi sekä olemassa olevan henkilöstön osaamisen kehittämiseksi. Työnantaja tuntee koulutuksen järjestäjien roolin asiassa ja osaa myös hyödyntää TE-toimiston tai muiden työnvälitystä tarjoavien organisaatioiden palveluja etsiessään työntekijöitä oppisopimuskoulutettavaksi. Tunnistetaan ja jaetaan hyviä käytäntöjä, jotka edistävät usean työnantajan oppisopimuskoulutuksen järjestämistä.

Kehittämissuhteet viestintä- ja tiedotustoiminnan lisäämiseksi:

- neuvonta- ja ohjauspalveluiden tiedotusröolin kasvattaminen (mm. digitaalinen palvelukokonaisuus)
- valtakunnallisten tietolähteiden ja materiaalien kattava hyödyntäminen
- kattavien poikkihallinnollisten tietojärjestelmien kehittäminen
- oppilaitosten henkilöstön oppisopimusosaamisen varmistaminen ja lisääminen
- ammatillisen koulutuksen viestintä- ja vetovoimatyöhön panostaminen
- TE-palveluiden hyödyntäminen ja palvelupolkujen rakentaminen oppisopimuskoulutukseen yhteistyössä koulutuksen järjestäjien, Ohjaamojen, työpajojen sekä muiden mahdollisten sidosryhmien ja TE-hallinnon kesken
- viestintäyhteistyön tehostaminen.

Viestintä- ja tiedotustoimien lisäämiseksi viestintäyhteistyötä eri viranomaistahojen ja sidosryhmien välillä tulee tiivistää ja yhtenäistää. Onnistunut viestintä ja tiedotustoiminta edellyttävät yhteisen päämäärän selkeyttämistä ja eri toimijoista muodostettuja yhteistyöverkostoja koko ammatillisen koulutuksen palvelukokonaisuuteen liittyen. Yhteistyöverkostojen kautta voidaan tiivistää yhteistyötä alueilla työnantajien ja koulutuksen järjestäjien välillä. Tärkeää yhteistyössä on huomioida TE-hallinnon ja muiden työnvälitystä edistävien organisaatioiden sekä yrittäjien keskinäisten verkostojen rooli.

Koulutuksen järjestäjien (myös peruskoulujen ja lukioiden) ja TE-toimistojen (myös kuntakokeilujen) tarjoamien neuvonta- ja ohjauspalvelujen hyödyntäminen nuorten tavoittamiseksi, uramahdollisuuksista tiedottamiseksi, joustavien palvelupolkujen rakentamiseksi ja oppisopimuskoulutukseen motivoimiseksi on keskeisessä asemassa. Hyödynnetään jatkuvan oppimisen uudistusta myös oppisopimuskoulutuksesta viestittäessä ja tiedottaessa. Lisäksi on tärkeää huomioida niin huoltajien kuin nuorten itsensä kohdalla mahdollisten virheellisten mielikuvien korjaaminen tarjoamalla realistista ja kattavaa tietoa oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksista ja edellytyksistä. Neuvonta- ja ohjauspalveluissa lisätään tietoa kansainvälisen liikkuvuuden mahdollisuuksista myös oppisopimuskoulutuksen osalta.

Kehitetään ja edistetään valtakunnallisten tietolähteiden ja materiaalien hyödyntämistä kattavasti. Materiaaleissa huomioidaan myös eri kieliversioiden saatavuus.

Oppisopimuskoulutuksen hyödyntämistä edistetään myös valtakunnallisen poikkihallinnollisen digitaalisten järjestelmien kehittämistyössä. Järjestelmien kehittämistyössä parannetaan tietoisuutta avoimista oppisopimustyöpaikoista sekä toimialakohtaisen ennakoitiedon saatavuutta eri alojen oppisopimus- ja työllistymismahdollisuuksien kartoittamiseksi ja lisäämiseksi.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät varmistavat ja laajentavat henkilöstön oppisopimuskoulutukseen liittyvää osaamista oppisopimuskoulutuksen käytön lisäämiseksi opiskelijan ja työelämän osamistarpeisiin vastaamisessa.

Opetushallinnon myöntämien valtionavustusten kautta tuetaan ammatillisen koulutuksen viestintä- ja vetovoimatoimenpiteitä hyödyntäen myös oppivelvollisuuteen liittyviä viestintätoimenpiteitä oppisopimuskoulutuksen tunnettavuuden lisäämiseksi. Avustuksilla edistetään ammatillisten koulutuksen järjestäjien alueellisissa tai alakohtaisissa verkostoissa tapahtuvaa mielikuva- tai vaikuttajaviestintää sekä ammatillisen koulutuksen valtakunnallista mielikuva- tai vaikuttajaviestintää.

Oppisopimuskoulutuksen käyttöä edistetään TE-hallinnon pilottien avulla, jossa rakennetaan palvelupolkuja kohti varsinaista oppisopimuskoulutusta. Kohti oppisopimusta -pilottien tavoitteena on luoda malli, jossa työelämässä oppimisesta kiinnostuneet nuoret tunnistetaan ja tavoitetaan, heidän elämän hallintaansa ja urasuunnittelutaitojaan kohennetaan ja heitä valmennetaan työelämässä oppimisen ja oppisopimuskoulutuksen vaatimuksiin. Suhteutettuna oppisopimuskoulutukseen, malli sijoittuu nuoren valmistamiseen ja sparraamiseen ennen oppisopimuskoulutusta, tutkinnon osien suorittamista tai kokeilujaksoja. Tavoitteena on varmistaa henkilökohtainen tuki ja paremmat valmiudet opiskelun aloittamiseen. Toimijoina piloteissa ovat mm. Ohjaamot ja työpajat (nuorten tavoittaminen ja valmennus), työnvälitystä harjoittavat yritykset (nuorten sparraus), ammatillisen koulutuksen järjestäjät (kytkeytyminen koulutusjärjestelmään) ja yritykset. Mallia pilotoidaan seuraavilla ELY-keskusalueilla: Etelä-Pohjanmaa, Lappi, Pohjois-Pohjanmaa ja Satakunta.

4.2 Varmistetaan tuki ja ohjaus työpaikalle

Tavoitetila:

Opiskelijan ja työpaikan oikeus saada lainsäädännön määrittelemä tuki ja ohjaus työpaikalla järjestettävän koulutuksen aikana toteutuu. Ammatillisen koulutuksen järjestäjät tarjoavat työpaikkaohjaajalle mahdollisuuden hankkia ja päivittää pedagogista ohjausosaamista tarpeen mukaan. Työpaikat hyödyntävät oppisopimuskoulutuksen toteuttamisessa opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) ajantasaisia tietoja.

Kehittämisehdotukset työpaikan tuen ja ohjauksen varmistamiseksi:

- valtakunnallisten materiaalien, työvälineiden, toimintamallien ja tietolähteiden kattava hyödyntäminen ja käyttöönotto
- eHOKS:n käyttöönotto ja hyödyntäminen työpaikan ohjauksessa ja tuessa
- työpaikalla järjestettävä koulutus kiinteäksi osaksi koulutuksen järjestäjän laadunhallintajärjestelmää
- opiskelija- ja työelämäpalautteen hyödyntäminen oppisopimuskoulutuksen laadun edistämiseksi
- yksilöllisten tarpeiden ja oppisopimusosaamisen huomioiminen
- eri toimijoiden ohjausosaamisen lisääminen ja hyödyntäminen keskinäistä yhteistyötä kehittämällä

Tuen ja ohjauksen varmistamiseksi tulee oppilaitoksen henkilöstön tuntee lainsäädännön vaatimukset ja eri toimijoiden roolit tuessa ja ohjauksessa työpaikalla järjestettävän koulutuksen osalta. Työpaikkaohjaajan tehtävän onnistunut hoitaminen edellyttää, että koulutuksen järjestäjä varmistaa työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen ja tarjoaa tarvittaessa mahdollisuuden tehtävässä tarvittavan osaamisen hankkimiseen tai päivittämiseen.

Hyödyntämällä laajasti olemassa olevaa valtakunnallista materiaalia ja välineitä (liite 1) voidaan varmistaa tuen ja ohjauksen laatua, yhdenmukaisia käytäntöjä työelämälle ja tehostaa ammatillisen koulutuksen resurssien käyttöä. Tukea ja työvälineitä työpaikkaohjaajan osaamisen varmistamiseen ja työpaikkaohjauksen arkeen tarjoaa olemassa oleva Ohjaan.fi –sivusto, josta löytyy esimerkiksi valtakunnallisesti avoin verkkokoulutus ohjaajille sekä välineitä erilaisten oppijoiden ohjaamiseen. Lisäksi työpaikkaohjaajan ohjausosaamista on mahdollista kehittää suorittamalla myös tutkinnon osa: työpaikkaohjaajaksi valmentautuminen/työpaikkaohjaajana toiminen (pt 5 osp, at 30 osp).

Kytkemällä valtakunnalliset tietolähteet (esim. eHOKS, opiskelija- ja työelämäpalautte) osaksi työpaikalla järjestettävän koulutuksen systemaattista seurantaa voidaan toimintaa kehittää toteuma- ja palautetietoon perustuen. eHOKS:n käyttöönottamisella varmistetaan, että kaikilla oppisopimuskoulutuksen sopijaosapuolilla (opiskelija, työnantaja, koulutuksen järjestäjä) on käytössään ajantasainen, sähköinen opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, josta käy ilmi muun muassa osaamisen hankkimisen tavoitteet, sisällöt ja ajoittuminen tavoitteellisen ja ohjatun oppisopimuskoulutuksen toteuttamiseksi.

Tärkeää on varmistaa koulutuksen järjestäjien laadunhallintajärjestelmien kokonaisvaltaisuus, jotta niissä huomioidaan myös työpaikalla järjestettävä koulutus. Laadunhallintajärjestelmien kehittämisessä on huomioitava myös henkilökohtaistaminen opiskelijan yksilöllisten tarpeiden ja työpaikan mahdollisuuksien nivomisessa yhteen, koska tarvittaessa toteutusten ja ratkaisujen tulisi olla yksilöllisiä. Oppisopimuskoulutuksen työsuhteperusteisuus ja sitä kautta työllisyyden edistämisen näkökulma tuo osaamisvaatimuksia oppilaitoksen palvelutehtävään (mm. työlainsäädäntöön liittyvä osaaminen ja yhteistyöverkostoissa toimiminen).

Ohjauksen ja tuen laadun varmistamisessa voidaan hyödyntää eri tahojen osaamista ja resursseja lisäämällä toimialan yhteistyötahojen (uravalmentajat, TE-asiantuntijat, Ohjaamot, työnantajat, oppilaitosten henkilöstö) keskinäistä yhteistyötä.

4.3 Edistetään siirtymiä koulutussopimuksesta oppisopimukseen

Tavoitetila:

Siirtymiä koulutussopimukseen perustuvasta koulutuksesta oppisopimuskoulutukseen käytetään joustavasti, opiskelija- ja työelämälähtöisesti ja etenkin opintojen loppuvaiheessa suositaan oppisopimuskoulutukseen siirtymistä. Edistetään erilaisten palvelupolkujen rakentamista kokonaisuutena kohti oppisopimuskoulutusta eri toimijoiden ja sidosryhmien yhteistyönä.

Kehittämisehdotukset siirtymien koulutussopimuksesta oppisopimuskoulutukseen edistämiseksi:

- Oppilaitoksissa ja työelämässä tunnetaan ja otetaan käyttöön joustavan siirtymisen (koulutussopimuksesta oppisopimuskoulutukseen) mahdollisuudet.
- Koulutuksen järjestäjän varmistaa, että oppisopimuskoulutus suunnitellaan laadukkaasti ennen siihen siirtymistä vahvassa yhteistyössä opiskelijan, työpaikan ja tarvittaessa muiden yhteistyötahojen kanssa.
- Koulutuksen järjestäjä huolehtii tarvittavasta tuesta ja ohjauksesta sekä opiskelijalle että työpaikalle oppisopimuskoulutuksen aikana.
- Siirtymistä oppisopimuskoulutukseen opintojen aikana hyödynnetään rekrytoinnissa aloilla, joissa on osaajapulaa.

Ammatillisessa koulutuksessa olevan opiskelijan on nykyisin mahdollista hankkia osaamista työpaikalla joko koulutussopimukseen perustuvana koulutuksena tai oppisopimuskoulutuksena. Koulutussopimus voidaan tehdä kerralla korkeintaan tutkinnon osaan. Koulutussopimus on työsuhteeton ja palkaton. Koulutussopimus tarjoaa sekä työnantajalle että opiskelijalle mahdollisuuden kokeilla, miten työpaikalla järjestettävä koulutus soveltuu molempien osapuolten tarpeisiin. Koulutussopimuksesta voi siirtyä joustavasti hankkimaan osaamista oppisopimuskoulutuksena missä vaiheessa opintoja tahansa (ns. 2+1 tai x+y –malli). Oppisopimuskoulutus perustuu määräaikaiseen työsopimukseen ja työsuhteessa maksetaan palkkaa. Oppisopimus voidaan tehdä tutkinnon osaan tai sitä pienempään kokonaisuuteen tai koko tutkintoon kerralla.

Työpaikalla järjestettävän koulutuksen mahdollisuuksien hyödyntäminen osana opiskelijan opintopolkua, ja joustavat siirtymät esimerkiksi koulutus- ja oppisopimuksen välillä, on tärkeää saada osaksi käytännön toteutusta. Tämä edellyttää, että opiskelijat, oppilaitosten henkilöstö ja työelämä tuntevat mahdollisuudet ja osaavat soveltaa niitä yksilöllisesti. Oppisopimus voidaan tehdä esim. siinä vaiheessa opintoja, kun opiskelijan valmiudet ja osaaminen mahdollistavat pääosin työpaikalla hankittavan osaamisen toteuttamisen eli viimeistään opintojen loppuvaiheessa. Tällöin opiskelijalla on jo oppilaitoksessa tai koulutussopimuksella hankittua osaamista ja valmiuksia ennen oppisopimuskoulutukseen siirtymistä, jolloin opiskelijan tuen ja ohjauksen tarve työpaikallakin todennäköisesti on vähäisempi.

5 Työryhmän toimenpide-ehdotusten seuranta

Työryhmän toimenpide-ehdotusten seuranta tehdään olemassa olevan tiedonkeruun kautta (esim. Koski, eHOKS, opiskelija- ja työelämäpalaute).

6 Muuta

Työryhmän toimikauden aikana hallitus linjasi oppisopimuskoulutuksen koulutuskorvauksen uudistamisesta. Hallituksen budjettiriihikirjaus 16.9.2020: ”Hallituksen tavoitteena on, että oppisopimuskoulutus vastaa paremmin nuorten, erilaisten opiskelijoiden ja työelämän tarpeisiin. Hallitus uudistaa oppisopimuskoulutuksen koulutuskorvauksen määräytymisen perusteita siten, että työnantajalle maksettavan koulutuskorvauksen määrään vaikuttaa oppivelvollisuuden piiriin kuuluminen, tai jos opiskelija on alle 30-vuotias ja vailla ammatillista tutkintoa. Hallitus tekee jatkolinjauksia ja päätöksiä mahdollisista kokeiluista oppisopimuskoulutuksen kehittämistä pohtivan työryhmän saatua työnsä valmiiksi.”

Työryhmässä käsiteltiin hallituksen budjettiriihikirjausta oppisopimuskoulutuksen koulutuskorvauksesta. Työryhmän huomioita ja näkökulmia pyritään ottamaan huomioon asian jatkokehittämisessä.

7 Kehittämistyö ja pilotit

Oppisopimuskoulutuksen käytön laajentamiseksi voidaan kehittämistyössä käyttää pilotteja esimerkiksi erilaisten kohderyhmien kohdalla.

Liite 1: Olemassa olevat toimet, materiaalit ja välineet työpaikalla järjestettävän koulutuksen tukeen ja ohjaukseen

Olemassa olevat toimet

- Koulutuksen järjestäjille kohdennetaan 2,5 milj./vuosi työpaikkaohjaajien koulutukseen. Rahoitus on myönnetty ensimmäisen kerran v.2020.
- Koulutuksen järjestäjille kohdennetaan rahoitusta opetus- ja ohjausresurssien lisäämiseen yhteensä 100 milj. euroa vuosina 2019-2020 Opettajien ja ohjaajien palkkaamiseen kohdennetaan vielä yhteensä 150 milj. euroa vuoteen 2022 mennessä. Lisärahoituksen tavoitteena on turvata jokaiselle opiskelijalle hänen tarvitsemansa opetus, ohjaus ja tuki.
- Ammatillisen koulutuksen laadun ja tasa-arvon kehittämisohjelman, Oikeus Osata-ohjelman, yhtenä tavoitteena henkilökohtaistamisen ja työpaikalla järjestettävän koulutuksen laadun varmistaminen. Yhdessä Parasta-verkostossa toimii 76 koulutuksen järjestäjää kuudessa alueverkostossa. Tavoitteena varmistaa ammatillisen koulutuksen laatua:
 - henkilökohtaistamisen kehittäminen vastavuoroiseksi yhteistyöksi toimintatapoja kehittämällä
 - työelämässä oppimisen (koulutus- ja oppisopimus) tasalaatuiset toimintatavat
 - hyödynnetään aiemmissa Parasta-kehittämisohjelmissa syntyneitä tuloksia, materiaaleja ja toimintamalleja

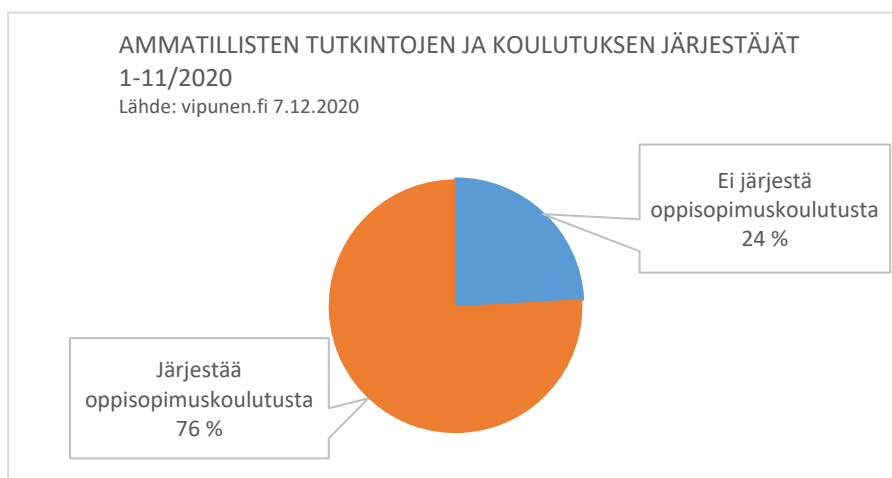
Olemassa olevat materiaali ja välineet

- Ohjaan.fi -sivusto tarjoaa tukea ja työvälineitä työpaikkaohjauksen arkeen:
 - e-ohjaan.fi, valtakunnallisesti avoin verkkokoulutus ohjaajille
 - erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaaminen
 - kieli- ja kulttuuritaustaisten opiskelijoiden ohjaaminen
 - materiaalia nuorten ohjaamiseen tueksi
 - Parasta toimintamallit: muistilistat työpaikkaohjauksen tueksi
 - Työyhteisö ohjaa -materiaalit: työkalupakista löytyy työpaikkaohjaajille arjen tärkeimmät materiaalit ja työkalut helposti käyttöön
 - Koulutus- ja oppisopimus: perustietoa työpaikalla oppimisesta
- Valtakunnallinen materiaali tukeen ja ohjaukseen käytännössä:
 - Tarkistuslista opettajalle työpaikkaohjaajan perehdytykseen <https://ohjaan.fi/ty-opaikkaohjaajan-perehdytyksen-tarkistuslista/>
 - Työelämässä oppimisen ohjaaminen -verkkokoulutus <https://ohjaan.fi/koulutuksen-jarjestajan-opas-verkkokurssin-kayttoon-ottamiseksi/>

Open Day -toimintamalli, jossa opettajat jalkautuvat yhden päivän ajaksi vierailemaan työpaikkoihin ja kertomaan ammatillisen koulutuksen uudistuksista sekä laajentamaan yhteistyön mahdollisuuksia. Open Partner -toimintamalli, jossa työelämän edustaja kutsutaan vierailemaan oppilaitokseen ja tutustumaan oppilaitoksen arkeen sekä siihen, miten omaa alaa nykypäivänä opiskelijoille opetetaan. https://blogit.gradia.fi/parasta_osaamista/toimintamallit-ja-materiaalit/open-day-ja-open-partner/

Liite 2: Tilastotietoa oppisopimuskoulutuksen nykytilasta

AMMATILLISTEN TUTKINTOJEN JA KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄT 1.1.2020 ALKAEN			
Lähde: OKM			
Maakunta	Koulutuksen järjestäjät, lkm yhteensä	Laajennettu oppisopimus-koulutuksen järjestämistehtävä, lkm	Järjestää oppisopimuskoulutusta 1-11/2020, lkm (Lähde: vipunen.fi 7.12.2020)
Uusimaa	45	8	34
Varsinais-Suomi	12	4	8
Pohjois-Pohjanmaa	11	2	10
Pirkanmaa	9	3	7
Pohjois-Savo	8	2	5
Etelä-Pohjanmaa	6	1	6
Kanta-Häme	6	2	6
Etelä-Savo	5	2	4
Keski-Suomi	5	2	5
Kymenlaakso	5	2	3
Lappi	5	2	4
Pohjanmaa	5	2	3
Päijät-Häme	5	1	3
Satakunta	5	2	3
Pohjois-Karjala	4	1	2
Keski-Pohjanmaa	3	1	2
Etelä-Karjala	1	1	1
Kainuu	1	1	1
YHTEENSÄ	141	39	107
%	-	28 %	76%



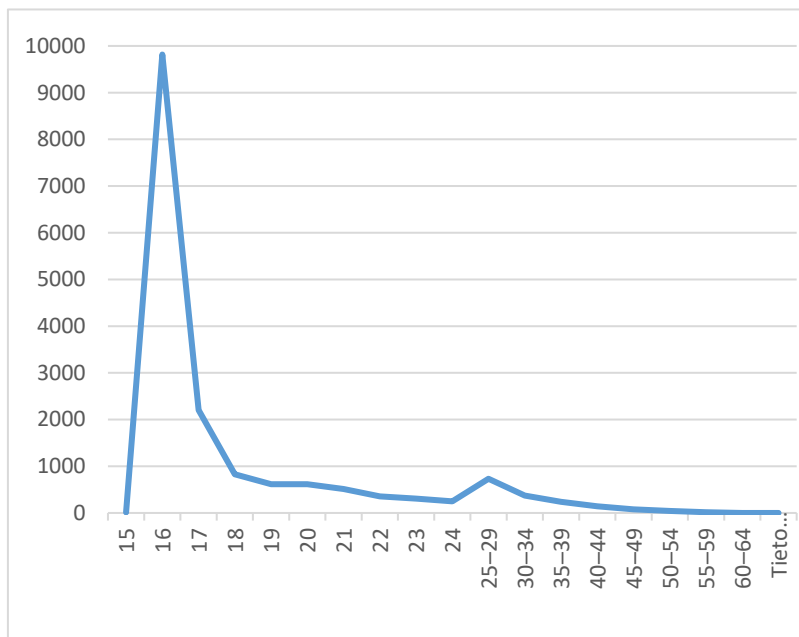
**YHTEISHAUN YHTEYDESSÄ KIINNOSTUKSENSA OPPISOPIMUSKOULUTUKSEEN ILMOITTANEET
Ammatillisen koulutuksen ja lukiokoulutuksen yhteishaku**

Lähde: vipunen.fi 4.12.2020

Vuosi	Kaikki hakijat	Oppisopimus- koulutuksesta kiinnostuneet	% kaikista ha- kijoista	Aloittaneet	Oppisopimus- koulutuksesta kiinnostuneet	% aloitta- neista
2016	80 148	18 054	23	58 662	11 259	19
2017	75 426	16 869	22	55 014	10 632	19
2018	71 883	16 152	23	58 959	11 523	20
2019	72 087	16 782	23	58 638	12 042	21
2020	71 721	17 130	24	58 131	12 639	22

UUDEEN 2020 KEVÄÄN YHTEISHAUSSA KIINNOSTUKSENSA OPPISOPIMUSKOULUTUKSEEN

2020	17 130
15	12
16	9 816
17	2 202
18	828
19	615
20	615
21	513
22	354
23	306
24	249
25–29	732
30–34	372
35–39	237
40–44	141
45–49	78
50–54	42
55–59	15
60–64	<4
Tieto puuttuu	<4



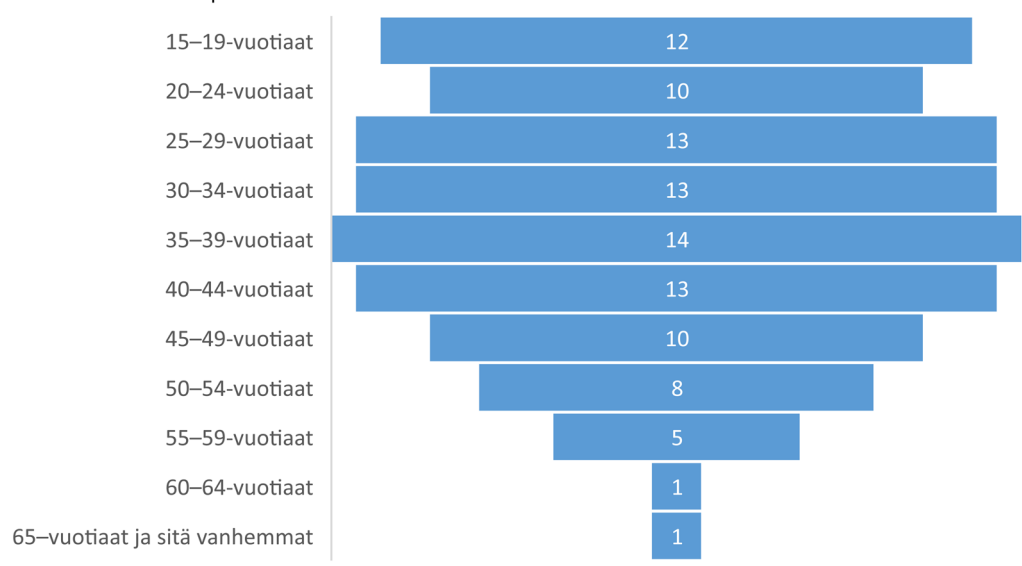
OPPISOPIMUSKOULUTUKSESSA OPINTOJEN AIKANA OLLEET OPISKELIJAT IKÄRYHMITÄIN (%) 1-11/2020

Lähde: vipunen.fi 8.12.2020

Ikäryhmä	% ikäryhmästä
15-19	12
20-24	10
25-29	13
30-34	13
35-39	14
40-44	13
45-49	10
50-54	8
55-59	5
60-64	1
65 ja yli	1

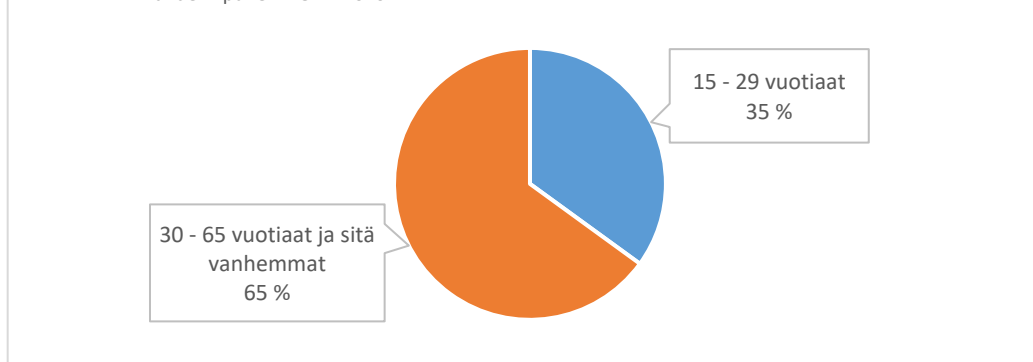
OPPISOPIMUSKOULUTUKSESSA OPINTOJEN AIKANA OLLEET OPISKELIJAT IKÄRYHMITÄIN (%) 1-11/2020

Lähde: vipunen.fi 8.12.2020



OPPISOPIMUSKOULUTUKSESSA OPINTOJEN AIKANA OLLEET OPISKELIJAT IKÄRYHMITÄIN (%) 1-11/2020

Lähde: vipunen.fi 8.12.2020



OPISKELIJAVUOSIMÄÄRÄ AMMATILLISESSA KOULUTUKSESSA

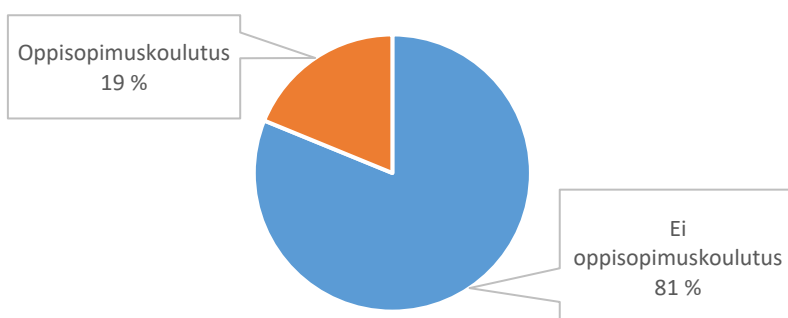
Lähde: vipunen.fi 4.12.2020

Vuosi	Oppisopimuskoulutus	%	Ei oppisopimuskoulutus	%	Yhteensä
2018	29 280	17 %	140 798	83 %	170 078
2019	32 630	19 %	140 647	81 %	173 277
1-11/2020	30 700	19 %	132 477	81 %	163 177

OPISKELIJAVUOSIMÄÄRÄ AMMATILLISESSA KOULUTUKSESSA

1-11/2020

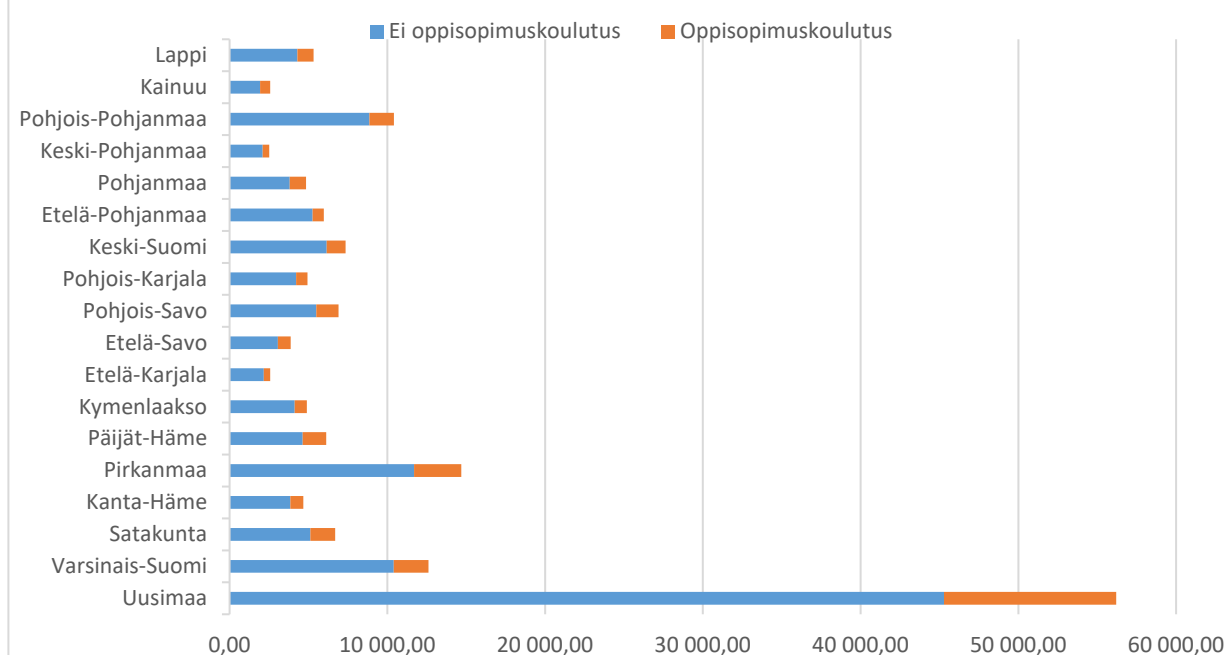
Lähde: vipunen.fi 4.12.2020



OPISKELIJAVUOSIMÄÄRÄ AMMATILLISESSA KOULUTUKSESSA MAAKUNNITTAIN

1-11/2020

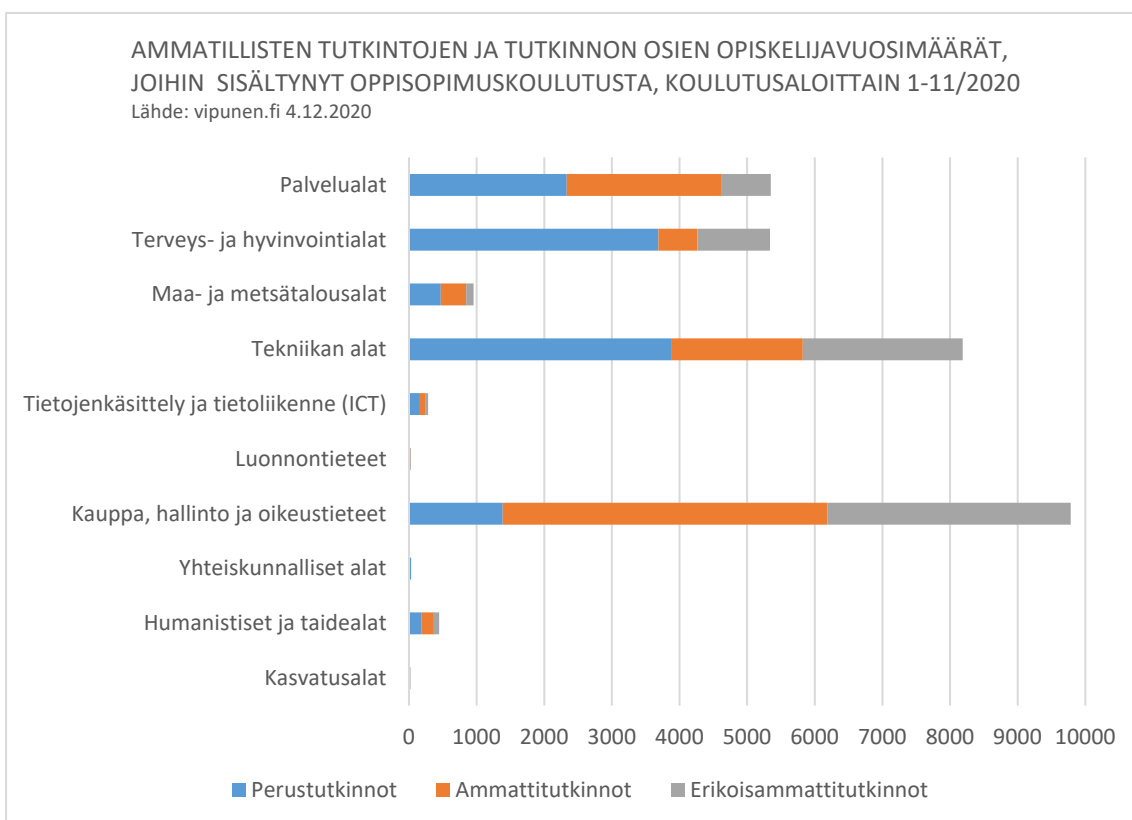
Lähde: Vipunen 4.12.2020



AMMATILLISTEN TUTKINTOJEN JA TUTKINNON OSIEN OPISKELIJAVUOSIMÄÄRÄT, JOIHIN SISÄLTYNYT OPPISOPIMUSKOULUTUSTA, KOULUTUSALOITTAIN 1-11/2020

Lähde: vipunen.fi 4.12.2020

Koulutusala	Perustutkinnot	Ammattitutkinnot	Erikois- ammattitutkinnot
Kasvatusalat	0	0	22
Humanistiset ja taidealat	188	179	78
Yhteiskunnalliset alat	33	0	0
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	1385	4799	3601
Luonnontieteet	23	4	<1
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	148	100	34
Tekniikan alat	3887	1935	2364
Maa- ja metsätalousalat	470	377	107
Terveys- ja hyvinvointialat	3689	577	1072
Palvelualat	2331	2294	724
YHTEENSÄ	12154	10265	8002



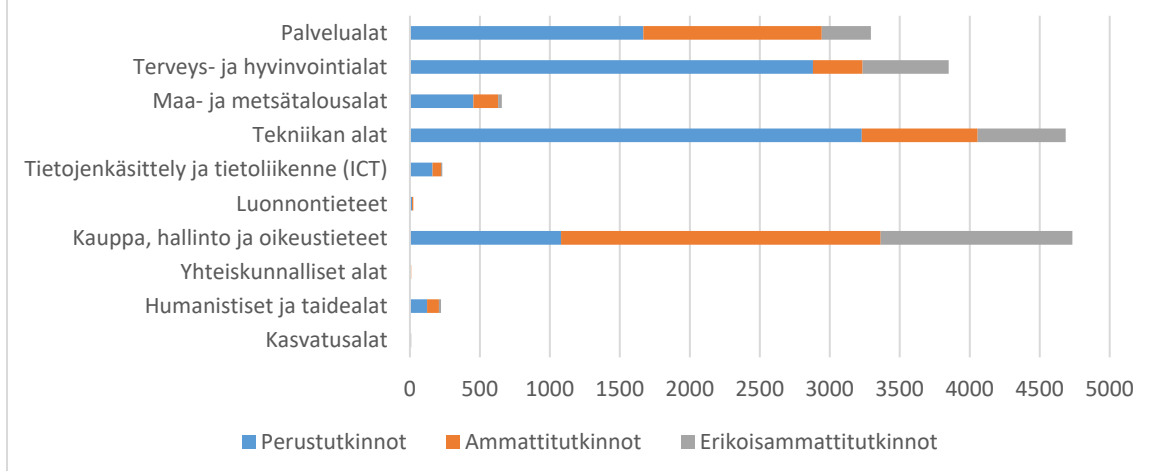
AMMATILLISTEN TUTKINTOJEN JA TUTKINNON OSIEN SUORITUSMÄÄRÄT (KPL), JOIHIN SISÄLTYNYT OPPISOPIMUSKOULUTUSTA 1-11/2020

Lähde: vipunen.fi 10.12.2020

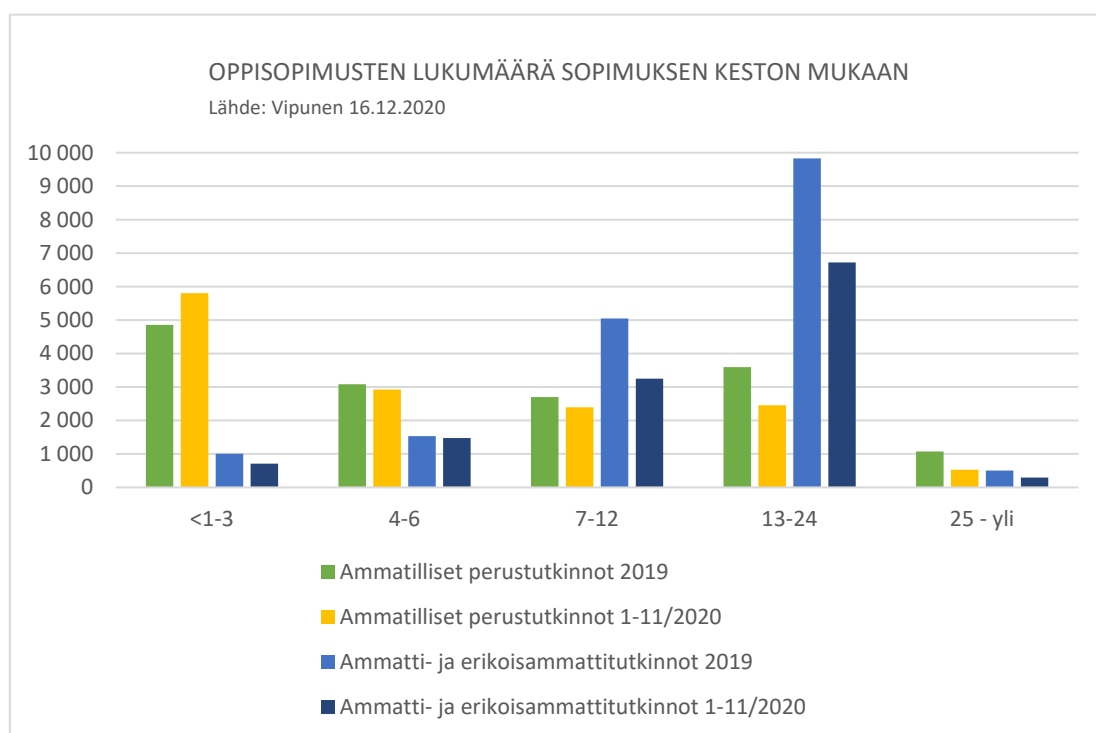
Koulutusala	Perustutkinnot	Ammattitutkinnot	Erikoisammattitutkinnot
Kasvatusalat	0	0	9
Humanistiset ja taidealat	123	84	15
Yhteiskunnalliset alat	0	9	0
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	1 080	2 283	1 371
Luonnontieteet	15	9	0
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	162	60	9
Tekniikan alat	3 228	828	630
Maa- ja metsätalousalat	453	177	27
Terveys- ja hyvinvointialat	2 880	354	615
Palvelualat	1 668	1 275	351
YHTEENSÄ	9609	5079	3027

AMMATILLISTEN TUTKINTOJEN JA TUTKINNON OSIEN SUORITUSMÄÄRÄT KOULUTUSALOITTAIN (KPL), JOIHIN SISÄLTYNYT OPPISOPIMUSKOULUTUSTA 1-11/2020

Lähde: vipunen.fi 10.12.2020



OPPISOPIMUSTEN LUKUMÄÄRÄ SOPIMUKSEN KESTON MUKAAN					
Lähde: vipunen.fi 16.12.2020					
	Sopimuksen kesto, kk				
2019	<1-3	4-6	7-12	13-24	25 - yli
Ammatilliset perustutkinnot	4 854	3 081	2 700	3 594	1 071
Ammatti- ja erikoisammatti- tutkinnot	1 005	1 530	5 046	9 831	504
1-11/2020					
Ammatilliset perustutkinnot	5 805	2 925	2 391	2 454	528
Ammatti- ja erikoisammatti- tutkinnot	711	1 473	3 249	6 720	294



OPISKELIJAPALAUTTEEN TULOKSIA VALTAKUNNALLISESTA PÄÄTTÖKYSELYSTÄ AJALLA 1.7.2019 -30.6.2020
Lähde: Vipunen 4.12.2020

Päättökyselyyn vastanneiden ammatillisen koulutuksen kaikkien opiskelijoiden valtakunnallinen vastausprosentin keskiarvo oli koko tutkinnon suorittajilla 65 % ja tutkinnon osan tai osien suorittajilla 51 %.

OTOS VÄITTÄMISTÄ	OPPISOPIMUS-KOULUTUS	EI OPPISOPIMUS-KOULUTUS
	Arvosana asteikolla 5 – 1 (5=täysin samaa mieltä, 1 = täysin erimielttä)	
Opetustilat, välineet, työpaikat, digitaaliset ja muut oppimisympäristöni edistivät oppimistani.	4,2	4,1
Minua ohjanneilla työpaikkaohjaajilla on hyvät ohjaustaidot ja he ovat ammattitaitoisia.	4,4	4,2
Opettajat, työpaikkaohjaajat ja muu ohjaushenkilöstö tekivät hyvää yhteistyötä opintojeni järjestämisessä.	4,3	4,1
Opintoihini sisältyi minulle sopiva määrä itsenäistä opiskelua.	4,3	4,1
Sain riittävästi opetusta ja ohjausta, jotta opintoni etenivät suunnitellusti.	4,2	4,1
Opintojeni aikana varmistettiin, että sain tukea opintojen etenemiseen, jos sitä tarvitsin.	4,2	4,1
Saamani opetus ja ohjaus oli laadukasta.	4,3	4,1
Sain riittävästi tietoa mahdollisuuksista opiskella tai työskennellä ulkomailla opintojeni aikana.	3,3	3,4
Työtehtävät, joissa suoritin näyttöni, vastasivat todellisia työelämän tehtäviä.	4,6	4,4
Arvioijani olivat ammattitaitoisia ja asiantuntevia.	4,6	4,5
Koulutus paransi valmiuksiani työelämään siirtymiseen, siellä toimimiseen tai jatko-opintoihin.	4,3	4,3
Koulutus antoi valmiuksia yrittäjyyteen.	3,5	3,5
Olen tyytyväinen saamaani koulutukseen.	4,4	4,3

Liite 3: Oppisopimuskoulutuksen kehittämistä koskevan työryhmän tehtävä ja kokoonpano

Tehtävä

Opetus- ja kulttuuriministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö ovat asettaneet yhteisen työryhmän, jonka tehtävänä on laatia kehittämissuositukset, joilla oppisopimuskoulutus vastaa paremmin erilaisten opiskelijoiden ja työelämän tarpeisiin ja jotka lisäävät oppisopimuskoulutuksen käyttöä ja työllisyyttä. Kehittämissuosituksissa tulee huomioida myös oppisopimuskoulutuksen mahdollisuudet oppivelvollisuuden laajentamisessa.

Työryhmän tehtävänä on selvittää, miten oppisopimuskoulutuksesta tulisi nykyistä paremmin nuorten, osatyökykyisten, maahanmuuttajien ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien koulutautumisen ja työllistymisen väylä. Työryhmän tulee selvittää ja tehdä ehdotuksia siitä, miten oppisopimuskoulutus vastaisi nykyistä paremmin yritysten ja muiden työnantajien tarpeisiin sekä miten koulutuksen aikaista tukea työnantajille ja työpaikoille tulisi kehittää. Lisäksi tehtävänä on arvioida oppisopimuskoulutuksen aikainen korvausjärjestelmä ja tehdä tarvittavia uudistamista koskevia kehittämissuosituksia, sekä tehdä ehdotuksia, joilla edistetään oppilaitoksen oppimisympäristöstä tai koulutussopimukseen perustuvasta osaamisen hankkimisesta siirtymistä oppisopimuskoulutukseen. Työryhmä voi myös tehdä ehdotuksia, joilla voidaan tarkoituksenmukaisella tavalla vahvistaa oppisopimuskoulutusta myös korkeakoulutukseen siirtymisen väylänä.

Valmistelussa on tarkasteltava ammatillisen koulutuksen työpaikalla järjestettävän koulutuksen kokonaisuutta, huomioiden sekä koulutussopimukseen perustuva osaamisen hankkiminen että oppisopimuskoulutus ja näiden vaikutukset työllisyyteen. Lisäksi on huomioitava oppisopimuskoulutuksen sekä henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman suunnittelu- ja toteutusprosessin vaatima osaaminen, laatu ja sidosryhmäyhteistyö, jotta opiskelijan yksilölliset tarpeet esimerkiksi osaamisen hankkimisen sisällön ja osaamisen hankkimisen aikaisen tuen ja ohjauksen osalta toteutuvat.

Kehittämissuosituksilla edistetään myös osaamisen hankkimista ja uusien työntekijöiden rekrytoimista oppisopimuskoulutusta hyödyntäen.

Työryhmän työ perustuu nykytilan kuvaukseen ja tietoperustaan. Lisäksi valmistelutyössä on huomioitava jo aiemmin tehdyistä kehittämistoimenpiteistä saadut kokemukset ja vaikutukset työllisyyteen. Työryhmä valmistelee tarvittaessa esityksiä hallituksen kevään 2020 kehysriihen. Työryhmä kuulee asiantuntijoita, työpaikkojen ja oppisopimusoiskelijoiden edustajia.

Toimikausi

Työryhmän toimikausi on 1.1. – 31.12.2020.

Kokoonpano

Työryhmän kokoonpano on seuraava:

- Valtiosihteeri Minna Kelhä, opetus- ja kulttuuriministeriö, puheenjohtaja
- Neuvotteleva virkamies Outi Viljamaa, työ- ja elinkeinoministeriö, varapuheenjohtaja
- Ylijohtaja Mika Tammilehto, opetus- ja kulttuuriministeriö
- Neuvotteleva virkamies Markku Virtanen, työ- ja elinkeinoministeriö
- Palvelujohtaja Virpi Spangar, Suomen oppisopimusosaajat ry
- Erityisasiantuntija Seppo Hänninen, Opetushallitus
- Asiantuntija Saku Lehtinen, Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry
- Kehitysjohtaja Petteri Ora, Ammatillisten erityisoppilaitosten verkosto, AMEO

- Erityisasiantuntija Maarit Kallio-Savela ja 30.1.2020 alkaen puheenjohtaja Anssi Tuominen, Suomen Kuntaliitto ry
- Osaamisen kehittämisen asiantuntija Sanja Mursu, KT Kuntatyönantajat
- Neuvottelupäällikkö Oili Marttila, Kirkon työmarkkinalaitos
- Koulutusasioiden asiantuntija Marja Vartiainen, Suomen Yrittäjät ry
- Johtava asiantuntija Mirja Hannula, Elinkeinoelämän keskusliitto ry
- Elinkeinopoliittinen asiantuntija Jussi-Pekka Rode, Sivistystyönantajat
- Koulutus- ja työvoimapoliittinen asiantuntija Kirsi Rasinaho, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- Erityisasiantuntija Miika Sahamies, Akava ry
- Asiantuntija Riina Nousiainen, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
- Neuvotteleva virkamies Jouko Hämäläinen, Valtion työmarkkinalaitos
- Kehitysjohtaja Markus Lassheikki, Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliitto MTK
- Erityisasiantuntija Lauri Kurvonen, Opetusalan ammattijärjestö OAJ
- Puheenjohtaja Iivari Korkala, Suomen opiskelija-allianssi OSKU ry
- Osaamisasiantuntija Mikko Valtonen, Keskuskauppakamari
- TY-päällikkö Anna Viitanen, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
- Johtaja Sirpa Eklund, työ- ja elinkeinotoimisto
- Ryhmäpäällikkö Taisto Tuominen, KEHA-keskus
- Opetusneuvos Mari Pastila-Eklund, työryhmän sihteeri, opetus- ja kulttuuriministeriö
- Neuvotteleva virkamies Johanna Laukkanen, työryhmän sihteeri, työ- ja elinkeinoministeriö
- Opetusneuvos Riikka Vacker, työryhmän sihteeri, Opetushallitus
- Hallinnollinen avustaja Helvi Oksanen, tekninen sihteeri, opetus- ja kulttuuriministeriö

Liite 4: Täydentävät lausumat

Elinkeinoelämän keskusliitto: Täydentävä lausuma OKM:n oppisopimuskoulutuksen kehittämistyöryhmän ehdotuksiin

Opetus- ja kulttuuriministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön oppisopimuskoulutuksen kehittämissuostyöryhmän tehtävänä oli sen toimeksiannon (19.12.2019) mukaisesti selvittää, *miten oppisopimuskoulutuksesta tulisi nykyistä paremmin nuorten, osatyökykyisten ja muiden heikommassa työmarkkina-asemassa olevien kouluttautumisen ja työllistymisen väylä*. Lisäksi työryhmän tehtävänä oli tehdä ehdotuksia, miten oppisopimuskoulutus vastaisi nykyistä paremmin yritysten ja muiden työnantajien tarpeisiin sekä miten koulutuksen aikaista tukea työnantajille ja työpaikoille tulisi kehittää. Lisäksi tehtävänä oli arvioida oppisopimuskoulutuksen aikainen korvausjärjestelmä ja tehdä sitä koskien tarvittavia kehittämisehdotuksia.

Hallitus päätti budjettiriihessä 16.9.2020 osana työllisyystoimenpiteitä, että 'hallituksen tavoitteena on, että oppisopimuskoulutus vastaa paremmin nuorten, erilaisten opiskelijoiden ja työelämän tarpeisiin. Hallitus uudistaa oppisopimuskoulutuksen koulutuskorvauksen määräytymisen perusteita siten, että työnantajalle maksettavan koulutuskorvauksen määrään vaikuttaa oppivelvollisuuden piiriin kuuluminen, tai jos opiskelija on alle 30-vuotias ja vailla ammatillista tutkintoa. Hallitus tekee jatkolinjauksia ja päätöksiä mahdollisista kokeiluista oppisopimuskoulutuksen kehittämistä pohtivan työryhmän saatua työnsä valmiiksi.'

Koska työryhmä ei saanut tehtyä linjauksia työnantajalle maksettavan koulutuskorvauksen määräytymisperusteista, eikä ehdotuksia, miten oppisopimuskoulutuksesta tulisi paremmin nuorten ja osatyökykyisten kouluttautumisen ja työllistymisen väylä, asia siirtyy hallituksen valmisteluun, kun työllisyystoimista tehdään päätöksiä. Tähän valmisteluun EK:lla on kaksi konkreettista ehdotusta:

1. Työnantajille maksettavat koulutuskorvaukset

Ammatillisen koulutuksen lainsäädännön (73 §) mukaan Jos työnantajalle arvioidaan aiheutuvan kustannuksia oppisopimuskoulutuksesta, koulutuksen järjestäjä maksaa työnantajalle koulutuskorvausta siten kuin siitä koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välisessä oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä koskevassa sopimuksessa sovitaan. Koulutuskorvauksen määräytymisestä voidaan säätää tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

Koulutuskorvauksista ei ole säädetty valtioneuvoston asetuksella, ja tämä on johtanut varsin kirjaviin käytäntöihin koulutuskorvausten maksamisessa.

Käytännössä työnantajalle aiheutuu aina kustannuksia oppisopimuskoulutuksesta, koska lainsäädännön mukaisesti vastuu työturvallisuudesta ja opiskelijan ohjauksesta on työnantajalla. Opiskelijalla tulee olla Mirja Hannula 15.12.2020 2 (2) nimettynä vastuullinen työpaikkaohjaaja, joka antaa hänelle ohjauksen lisäksi myös palautetta oppimisesta. Tämän lisäksi työpaikan edustaja osallistuu myös osaamisen arviointiin, kun opiskelija osoittaa käytännössä osaamisensa näytöllä.

EK ehdottaa ratkaisuksi hallituksen budjettiriihessään osana työllisyystoimia linjaamaa koulutuskorvausta koskevaan kirjausta kaksitasoista koulutuskorvausmallia.

- 1) **Alle 30-vuotiaat vailla peruskoulun jälkeistä tutkintoa olevat**
Työnantajalla maksettavan koulutuskorvauksen suuruus 150-250 euroa/kk. Ehdotus on samaa tasoa, mitä osa koulutuksen järjestäjistä jo nyt maksaa.
- 2) **Alle 18-vuotiaat oppivelvollisuusikäiset**
Työnantajalle maksettavan koulutuskorvauksen suuruus esim. 500 euroa/kk. Alle 18-vuotiaiden osalta työnantajalla on monin tavoin suurempi vastuu mm. työelämän pelisääntöjen opettamisesta, joten myös korvauksen tulee olla tämän kohde-ryhmän osalta suurempi.

2. Oppisopimuskoulutuksen tuntimääräksi keskimäärin 20 tuntia viikossa

Lain ammatillisesta koulutuksesta (70 §) mukaan oppisopimuskoulutuksessa olevan opiskelijan viikoittaisen työajan tulee olla keskimäärin vähintään 25 tuntia. Perusteluna on käytetty aikaisempaa vakiintunutta käytäntöä ja viittausta opintotukilain päätoimisen opiskelun määritelmään.

EK ehdottaa seuraavaa muutosta lakiin ammatillisesta koulutuksesta (70§) 'oppisopimuskoulutuksessa opiskelijan viikoittaisen työajan tulee olla keskimäärin vähintään 20 tuntia viikossa'

Oppisopimus perustuu työsopimussuhteeseen ja oppisopimuksesta maksetaan työehtosopimuksen mukainen oppisopimuspalkka, eivätkä opiskelija näin ollen ole opintotukilain mukaisten etuuksien piirissä. Siksi opintotukilain päätoimiseen opiskeluun rinnastaminen on vain teoreettinen vertaus. Koska oppisopimuskoulutukseen kuuluu oleellisenä osana työpaikalla tapahtuvan koulutuksen lisäksi myös opiskelua muissa ympäristöissä, kuten oppilaitoksessa tai verkossa, tulisi myös muissa opiskeluympäristöissä tapahtuva opiskelu laskea mukaan, kun arvioidaan oppisopimusopiskelijan työmäärää suhteessa opintotukilain mukaisen päätoimisen opiskeluun.

Tällä muutoksella oppisopimuskoulutuksen piiriin saataisiin uusia ryhmiä ja yhä useammalle tulisi mahdollisuus kouluttautua tutkintoon työpaikalla työsuhteessa tai työllistyä oppisopimuskoulutusväylää pitkin. Tämä muutos yhdessä työnantajalle maksettavan koulutuskorvauksen kanssa madaltaisi yritysten kynnystä tarjota oppisopimuspaikkoja.

Mirja Hannula, EK

Keskuskauppakamari ja Suomen Yrittäjät: Täydentävä lausuma oppisopimuskoulutuksen kehittämistyöryhmän toimenpide-ehdotuksiin

Hallitusohjelmaan on kirjattu, että oppisopimusopiskelun käyttöä lisätään ensimmäisen työpaikan saamiseksi sekä uudelleen kouluttautumisen ja aikuiskoulutuksen väylänä. Hallitusohjelmassa on myös asetettu tavoitteeksi uudistaa ja yksinkertaistaa oppisopimuskoulutuksen ajalta maksettavat korvaukset työnantajan hallinnollisen taakan keventämiseksi.

Oppisopimuskoulutuksen kehittämistä koskevan työryhmän tehtävänä oli asettamis päätöksen mukaisesti:

- Laatia kehittämissuhteet, joilla oppisopimuskoulutus vastaa paremmin erilaisten opiskelijoiden ja työelämän tarpeisiin ja jotka lisäävät oppisopimuskoulutuksen käyttöä ja työllisyyttä.
- Selvittää miten oppisopimuskoulutuksesta tulisi nykyistä paremmin nuorten, osatyökykyisten, maahanmuuttajien ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien kouluttautumisen ja työllistymisen väylä.
- Selvittää ja tehdä ehdotuksia siitä, miten oppisopimuskoulutus vastaisi nykyistä paremmin yritysten ja muiden työntekijien tarpeisiin sekä miten koulutuksen aikaista tukea työnantajille ja työpaikoille tulisi kehittää.
- Arvioida oppisopimuskoulutuksen aikainen korvausjärjestelmä ja tehdä tarvittavia uudistamistoimia koskevia kehittämissuhteita, sekä tehdä ehdotuksia, joilla edistetään oppilaitoksen oppimisympäristöstä tai koulutussopimukseen perustuvasta osaamisen hankkimisesta siirtymistä oppisopimuskoulutukseen.

Keskuskauppakamari ja Suomen Yrittäjät yhtyvät työryhmän toimenpide-ehdotuksiin, mutta huomauttavat, että ne eivät täytä työryhmälle alun perin annettua toimeksiantoa. Erityisesti uupumaan jää kehittämissuhteet seuraavien tavoitteiden suhteen:

- Oppisopimuskoulutuksen käytön ja työllisyyden lisääminen.
- Oppisopimuskoulutuksen parempi vastaavuus yritysten ja muiden työntekijien tarpeisiin.
- Oppisopimuskoulutuksen aikaisen korvausjärjestelmän uudistaminen.

Työryhmän työskentelyn aikana käsiteltiin laajasti oppisopimuskoulutuksen nykytilaa ja erilaisia kehittämissuhteita valmistelijoilta sekä työryhmän jäseniltä. Keskuskauppakamarin ja Suomen Yrittäjien keskeisimmät kehittämissuhteet eivät päätyneet työryhmän yksimielisten toimenpide-ehdotusten joukkoon.

Oppisopimuskoulutus on yritysten näkökulmasta parhaiten yritysten omaan tarpeeseen vastaava koulutusmuoto. Opiskelijan näkökulmasta oppisopimuskoulutus tarjoaa mahdollisuuden opiskella oikeassa työympäristössä ja useimmiten oppisopimuskoulutus johtaa työllistymiseen valmistumisen jälkeen. Pääsääntöisesti sekä työnantajat että oppisopimusopiskelijat ovat tyytyväisiä oppisopimuskoulutukseen.

Oppisopimuskoulutuspaikkojen määrä on riippuvainen yritysten osaavan työvoiman tarpeesta. Yrityksen on aina arvioitava kaikkia päätöksiä liiketoiminnan ja taloudellisen kannattavuuden näkökulmasta. Oppisopimuskoulutukseen ottamista on arvioitava siitä näkökulmasta, onko henkilön tuottavuus oikeassa suhteessa kustannusten kanssa. Näin ei valitettavasti ole silloin, kun puhutaan vailla ammattitaitoa ja aiempaa kokemusta olevista henkilöistä, joihin nuoret usein kuuluvat.

Jotta oppisopimuskoulutuspaikkojen määrä saadaan kasvuun, pitää puuttua ongelmien juurisyihin. On tärkeää lisätä yritysten tietoutta oppisopimuskoulutuksen tarjoamista mahdollisuuksista ja tukea työpaikoilla tapahtuvaa oppimista. Vielä tätäkin tärkeämpää on kehittää oppisopimuskoulutusjärjestelmää Keskuskauppakamari ja Suomen Yrittäjät 16.12.2020 siten, että oppisopimusopiskelijan ottamisesta tulee yritysten näkökulmasta houkuttelevampaa ja kannattavampaa. Tavoitteena pitää olla luoda lisää mahdollisuuksia oppisopimusopiskeluun ja sitä kautta auttaa yrityksiä löytämään tarvitsemaansa osaavaa työvoimaa.

Keskuskauppakamari ja Suomen Yrittäjät esittävät, että työryhmälle asetettujen tavoitteiden ja hallitusohjelmaan kirjattujen tavoitteiden saavuttamiseksi oppisopimuskoulutusta tulisi kehittää seuraavilla toimenpiteillä:

1. Koulutuskorvausjärjestelmän uudistaminen

Säädetään koulutuskorvauksen maksaminen velvoittavaksi niissä tilanteissa, joissa oppisopimuskoulutukseen otetaan vailla ammatillista peruskoulutusta oleva alle 30-vuotias henkilö. Minimitaso koulutuskorvaukselle voisi olla esim. 150 €/kk. Säädetään velvoite korkeammasta koulutuskorvauksesta niissä tapauksissa, joissa oppisopimuskoulutettava kuuluu oppivelvollisuuden piiriin. Tällöin koulutuskorvauksen taso voisi olla esim. 500 €/kk.

Lisäksi on syytä laatia koulutuskorvauksen tarkempaa tapauskohtaista määrittelyä varten valtakunnallinen ohjeistus, jotta minimitasosta ei samalla muodostu tosiasiallista maksimitasoa. Koulutuskorvauksen määrittelyssä tulee huomioida ainakin työn ja suoritettavan tutkinnon luonne, opiskelijan aiempi osaaminen, opiskelijan aiempi työkokemus ja mahdollinen erityisen tuen tarve. Toisin sanoen koulutuskorvauksen on oltava suhteessa työntantajalta vaadittaviin resursseihin.

Koulutuskorvausten osalta on syytä muistaa, että Opetushallituksen tilastojen mukaan niiden maksaminen on vähentynyt sekä euromääräisesti että maksettujen tapauksien määrällä mitattuna. Tämä siitäkin huolimatta, että ammatillisen koulutuksen reformin yhteydessä koulutuksenjärjestäjän saama rahoitus oppisopimuskoulutuksena suoritetusta tutkinnosta on kasvanut merkittävästi. Nykyinen tilanne myös johtaa siihen, että yrityksiä kohdellaan eri tavalla eri puolilla Suomea.

2. Uusi oppisopimustuki

Luodaan uusi oppisopimustuki, joka on tarkoitettu yrityksille palkkauskustannusten porrastamiseen eli tasoittamaan oppisopimusopiskelijasta koituvien kustannusten ja saadun tuottavuuden välistä kuilua. Tuki myönnetään automaattisesti työntantajalle, joka ottaa perustutkintoon johtavaan oppisopimuskoulutukseen alle 30-vuotiaan vailla ammatillista peruskoulutusta olevan henkilön. Tuesta tehtäisiin porrastettu, eli se olisi aluksi suurempi ja pienempi opiskelijan osaamisen karttuessa. Oppisopimusopiskelija saisi koko ajan nykyisen käytännön mukaisesti työehtosopimuksen mukaista palkkaa.

Oppisopimustuen kautta tapahtuva palkkauskustannusten porrastus madaltaa yritysten kynnystä ottaa oppisopimusopiskelijoita. Tämä johtaa oppisopimuskoulutuspaikkojen kasvuun. Tuki kohdistuu erityisesti nuoriin ja vailla ammatillista peruskoulutusta oleviin eli sen voidaan olettaa tuovan oppisopimuskoulutuksen piiriin sellaisia ryhmiä, jotka nyt ovat aliedustettuina oppisopimuskoulutuksessa. Oppisopimustuki sopii luontevasti osaksi hallituksen työllisyystoimia ja kohdistuu erityisesti nuorten työllisyyden parantamiseen.

Mikko Valtonen Marja Vartiainen Keskuskauppakamari Suomen Yrittäjät