

Työssäoppimis- ja oppisopimusuudistuksen toimenpideohjelma

Tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden
arvioinnin loppuraportin tiivistelmä

SISÄLLYS

1. JOHDANTO

Dia 3

Johdannossa kuvataan arvioinnin kohde, tavoitteet ja raportin eteneminen.



2. AINEISTO JA MENETELMÄT

Diat 4-5

Luvussa kuvataan arvioinnissa käytetyt aineistot ja menetelmät, joihin tulokset perustuvat.



3. TOIMINTA JA TULOKSET

Diat 6-32

Luvussa tuodaan esiin keskeiset tulokset hankeryhmittäin koulutuksen järjestäjän, työnantajien ja opiskelijoiden näkökulmista.



4. YHTEENVETO TULOXSISTA

Diat 33-38

Yhteenvetoluvussa käsitellään hankekokonaisuuksien tuloksia tiivistetysti.



5. JOHTOPÄÄTÖKSET

Diat 39-43

Lopuksi kootaan arvioinnin johtopäätelmät arviointiteemoittain.



6. SUOSITUKSET

Dia 44

Suosituksia tiivistetysti



1. Johdanto

Selvitystyön kohteena on osana nuorisotakuun toimia käynnistetyn nuorten työssäoppimis- ja oppisopimusuudistuksen toimenpideohjelman ja sen toimeenpanemiseksi myönnettyjen valtionavustusten tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden seuranta ja arviointi.

Kohteena ovat nuorten työssäoppimis- ja oppisopimusuudistuksen seuraavat hankekokonaisuudet: oppisopimuskoulutuksen ennakkojakso, työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistäminen sekä työn ja koulutuksen joustava yhdistämien sekä työpaikkaohjaaja- ja -kouluttajakoulutus, jotka päättyvät vuoden 2015 lopussa. Lisäksi arvioinnin kohteena ovat korotetun koulutuskorvauksen rahoitus sekä vuoden 2014 käynnissä olleet tuetun oppisopimuskoulutuksen kehittämishankkeet.

Arvioinnin tarkoituksena on selvittää, miten vuosina 2014 ja 2015 kehittämishankkeissa tehdyt toimenpiteet ovat edistäneet nuorten työssäoppimisen ja oppisopimuskoulutuksen laajentamista ja laadun parantamista. Toimeksiannossa arvioidaan toimenpiteiden tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta koulutuksen järjestäjän, opiskelijan, työpaikkojen ja yhteiskunnan näkökulmista.

Selvitystyö käynnistyi opetus- ja kulttuuriministeriön toimeksiannosta lokakuussa 2014. Arvioinnin toteuttaja on Owal Group Oy yhteistyössä Kuntoutussäätiön kanssa.

Käsillä oleva raportti on lyhennetty versio loppuraportista. Laajempi raportti löytyy opetus- ja kulttuuriministeriön verkkosivuilta.

Tämä raportti etenee siten, että ensin luvussa 2 kuvataan arvioinnissa käytetty aineistot ja menetelmät, minkä jälkeen käsitellään (luvussa 3) hankekokonaisuuksien tuloksia koulutuksen järjestäjän, opiskelijoiden ja työnantajien näkökulmista. Luvussa 4 tulokset tuodaan esiin tiivistetysti. Luvussa 5. luvussa esitetään johtopäätökset ja luvussa 6 suositukset.

Kiitos kaikille monipuoliseen tiedonkeruuseen osallistuneille hanketoimijoille!

2. Aineistot ja menetelmät

Aineisto koostuu hankedokumentaatiosta ja vuoden 2015 aikana tuotetusta tiedonkeruusta, joka perustuu hankehaastatteluihin sekä opiskelijoille ja työnantajille suunnattuihin kyselyihin. Lisäksi on toteutettu

koulutuksen järjestäjille suunnatut kyselyt, joilla on koottu itsearviointiin perustuvaa tietoa hankkeiden etenemisestä ja määrällisiä tuloksia. Taulukkoon 1 on tiivistetty selvityksessä käytetty aineisto.

Hankekokonaisuus	Hankkeita käynnistyneitä/haastateltu	Kysely koul.järj.*	Kyselyt OKM	Työnantajakyselyn vastaajat	Opiskelijakyselyn vastaajat	
1. Oppisopimuskoulutuksen ennakkojako	2014: 16/16 2015: 3/3	Kevät 2015: 24 Syksy 2015: 21	2 kpl /2014 2 kpl /2015	77	91	
2. Työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien koulutus	2014: 21/19 2014: 4/4	Kevät 2015: 45 Syksy 2015: 27	2 kpl /2014 2 kpl /2015	135	--	
3. Korotettu koulutuskorvaus	Myönnetty vuosina 2013-2015 yht. 47 koul. järj. Haastateltu 8 + yhdistettynä.	Kevät 2015: 26 Syksy 2015 s-postitiedonkeruu: 6	2 kpl /2014 2 kpl /2015	67	Työssäoppijat: 501 Oppisopimusopiskelijat: 69 Yhdistelmät (esim. x+y): 25	
4. Tuetun oppisopimuskoulutuksen kehittäminen	Vuonna 2014: 6. Yhdistettynä muihin.	Kevät 2015: 7	2 kpl /2014	25		
5. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen sekä työn ja koulutuksen joustava yhdistäminen	Vuonna 2014: 29/29 Vuonna 2015: 19/17	Kevät 2015: 63 Syksy 2015: 53	2 kpl /2014 2 kpl /2015	171		
Yhteensä	98 + yhdistettyjä			393		637

Taulukko 1. Käytetty aineisto

* Kyselyssä myös päätoteuttajien yhteistyökumppanit ovat voineet vastata osaltansa.

Kevään ja syksyn 2015 aikana haastateltiin noin 100 hanketta. Korotetun koulutuskorvausrahoituksen ja tuetun oppisopimuskoulutuksen hankkeiden osalta haastatteluja on toteutettu lähinnä yhdistettynä muuhun kehittämistoimintaan. Haastattelut on toteutettu pääosin henkilökohtaisesti ja noin 50 %:n osalta on hanketoimijoiden haastattelujen lisäksi osallistuttu ohjausryhmän kokouksiin.

Opiskelijakyselyyn saatiin yhteensä 637 vastausta. Uudeltamaalta (29 %), Varsinais-Suomesta (13 %), Satakunnasta (14 %), Kanta-Hämeestä (7 %) sekä Kymenlaaksosta, Kainuusta ja Pohjois-Savosta (kaikista 5 %). Vastaajista 4,5 prosenttia oli muun kuin suomen- tai ruotsinkielisiä. Vastaajista 58 prosenttia oli yli 18-vuotiaita, ja 90 prosentilla viimeisin suoritettu koulutus oli peruskoulu. Oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksolle osallistuneita vastaajia oli yhteensä 91 ja työssäoppimiseen tai työvaltaiseen koulutukseen hankkeen puitteissa 501 nuorta. Oppisopimusopiskelijoita on aineistossa 69, minkä lisäksi 25 on siirtynyt oppilaitosmuotoisesta oppisopimuskoulutukseen (2+1- tai x+y-mallit).

Työnantajille suunnattuun kyselyyn saatiin yhteensä 393 vastausta. Hankekohtaiset vastaajamäärät näkyvät taulukosta 1. Kyselyyn vastanneista työnantajista noin kaksi kolmasosaa on yksityiseltä sektorilta, noin neljäsosa julkiselta sektorilta (kunnista tai valtiolta) ja reilu kymmenesosa kolmannelta sektorilta.

Työnantajat edustavat toimialaltaan yleisimmin terveys- ja sosiaalipalveluita (noin 30 %) ja muuta palvelutoimintaa (noin 15 %), teollisuutta, majoitus- ja ravitsemistoimintaa ja tukku- ja vähittäiskauppaa (noin 10 %). Työpaikoista noin 70 prosenttia on alle 50 henkilön mikro- tai pienyrityksiä. Kyselyyn saatiin vastauksia eniten Uudeltamaalta ja Varsinais-Suomesta (noin 20 %/alue) sekä Kanta-Hämeestä, Pohjois-Pohjanmaalta ja Satakunnasta (noin 10 %/alue). Työnantajat olivat tehneet yhteistyötä yhteensä noin seitsemänkymmenen hankkeeseen osallistuneen oppilaitoksen kanssa. Noin 85 %:lla kyselyyn vastanneista oli ollut nuoria työssäoppimassa tai oppisopimuskoulutuksessa ennen vuotta 2014.

Koulutuksen järjestäjien laadulliseen kyselyyn saatiin keväällä 2015 164 ja syksyllä 2015 107 vastausta. Hankkeiden moninaisuuden takia niin hankkeen koordinaattorit kuin jokainen rahoitusta saanut yhteistyökumppani on voinut arvioida toimintaansa omista lähtökohdistaan. Suurimmalla osalla vastaukset oli koottu siten, että keskusteluun oli osallistunut johdon ja hankevastaajien lisäksi opettajia tai muita hankkeen toiminnan juurtumisen näkökulmasta olennaisia tahoja.

Opetus- ja kulttuuriministeriön kaksi kertaa vuodessa toteuttamia seurantakyselyitä on hyödynnetty sekä hankkeiden taustatietojen muodostamisen vaiheessa hankkeen käynnistyessä että määrällisten tietojen koonnissa arvioinnin väliraportointi- ja loppuraportointivaiheessa.

3. Toiminta ja tulokset

Luvun sisältökuvaus: Luvussa on kuvattu viiden opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittaman ja vuosina 2014 ja 2015 käynnistyneiden hankekokonaisuuksien toimintaa ja tuloksia. Tarkoituksena on antaa tiivis kuvaus laajasta toiminnasta, jota hankerahoituksella on toteutettu.

Hankkeiden toimintaa ja tuloksia kuvataan aina ensin koulutuksen järjestäjän näkökulmasta. Oppisopimuskoulutuksen ennakkajakson osalta myös opiskelijoiden vastaukset on kuvattu ko. luvussa. Muiden opiskelijoiden näkemykset on kuvattu Nuorten työpaikalla tapahtuvan oppimisen sekä työn ja koulutuksen joustava yhdistäminen -luvussa, sillä opiskelijoiden kyselyä ei suunnattu hankekohtaisesti.

Työnantajien näkemyksiä on tuotu esiin osin hankekohtaisissa osuuksissa, mutta ne esitellään vielä kootusti luvun lopussa.

Luvun sisältö hankekokonaisuuksittain:

- Oppisopimuskoulutuksen ennakkajakso: 7-11
- Työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien koulutus: 12-17
- Korotettu koulutuskorvaus: 18-19
- Tuetun oppisopimuskoulutuksen kehittäminen: 20
- Nuorten työpaikalla tapahtuvan oppimisen sekä työn ja koulutuksen joustava yhdistäminen: 22-28
- Työssäoppimiseen ja oppisopimuskoulutukseen osallistuneet opiskelijat (ml. opiskelijoiden arviot korotetun koulutuskorvauksen ja tuetun oppisopimuskoulutuksen osalta: 26-28
- Työnantajien näkemyksiä kootusti: 29-32

Luvussa 4 (diat 33-38) on tuotu yhteen hankekokonaisuuksien päätulokset.

Oppisopimuskoulutuksen ennakkojakso

Hankkeiden tavoitteena Hankkeiden tavoitteena on ollut kehittää ammatilliseen peruskoulutukseen ohjaavan ja valmistavan koulutuksen toteutustapoja siten, että sitä voidaan käyttää oppisopimuskoulutukseen valmistavana ennakkojaksona. Siten tavoitteena on myös laskea niin työnantajien kuin opiskelijoiden kynnystä solmia oppisopimus.

Ennakkojakso on tarkoitettu alle 25-vuotiaille, vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa oleville nuorille. Syksyllä 2015 ennakkojakso siirtyi osaksi VALMA-koulutusta (Työssäoppimiseen ja oppisopimuskoulutukseen valmentautuminen, 10–20 osp).

Vuonna 2014 käynnistyi 16 ja vuonna 2015 kolme ennakkojaksohanketta.

Keväällä 2015 hankkeet ovat arvioineet, että ennakkojaksolle osallistuu hankkeiden aikana noin 800 nuorta. Syyskuussa 2015 aloittaneita oli 779. Heistä yhteensä 136 oli siirtynyt oppisopimuskoulutukseen. Tiedonkeruuhetkellä opiskelijoita jatkoi vielä ennakkojaksolla, joten kattavampia tietoja sijoittumisesta saadaan vasta hankkeiden päätyttyä.

Oppisopimukseen siirtyvien osuus jää tavoitteesta. Määrät oppisopimusten synnyssä vaihtelevat hankekohtaisesti. Esteenä oppisopimuskoulutuksen toteutumiseen nähdään ensisijaisesti hankala työllisyystilanne. Tilannetta vaikeuttaa myös se, ettei palkkatukea työntantajalle ole ollut saatavissa.

Toinen selkeä estävä tekijä on se, että hankkeiden toimenpiteiden kohteena on

ollut nuoria, joiden työelämävalmiudet ja arjenhallinta, terveys, työkyky tai ihan vain kypsymättömyys ovat esteenä sille, ettei oppisopimus ole ollut realistinen vaihtoehto. Käytännön ohjaustyötä on tehty toteutumatietoja enemmän, mutta tehty työ ei näy seurantatiedoissa.

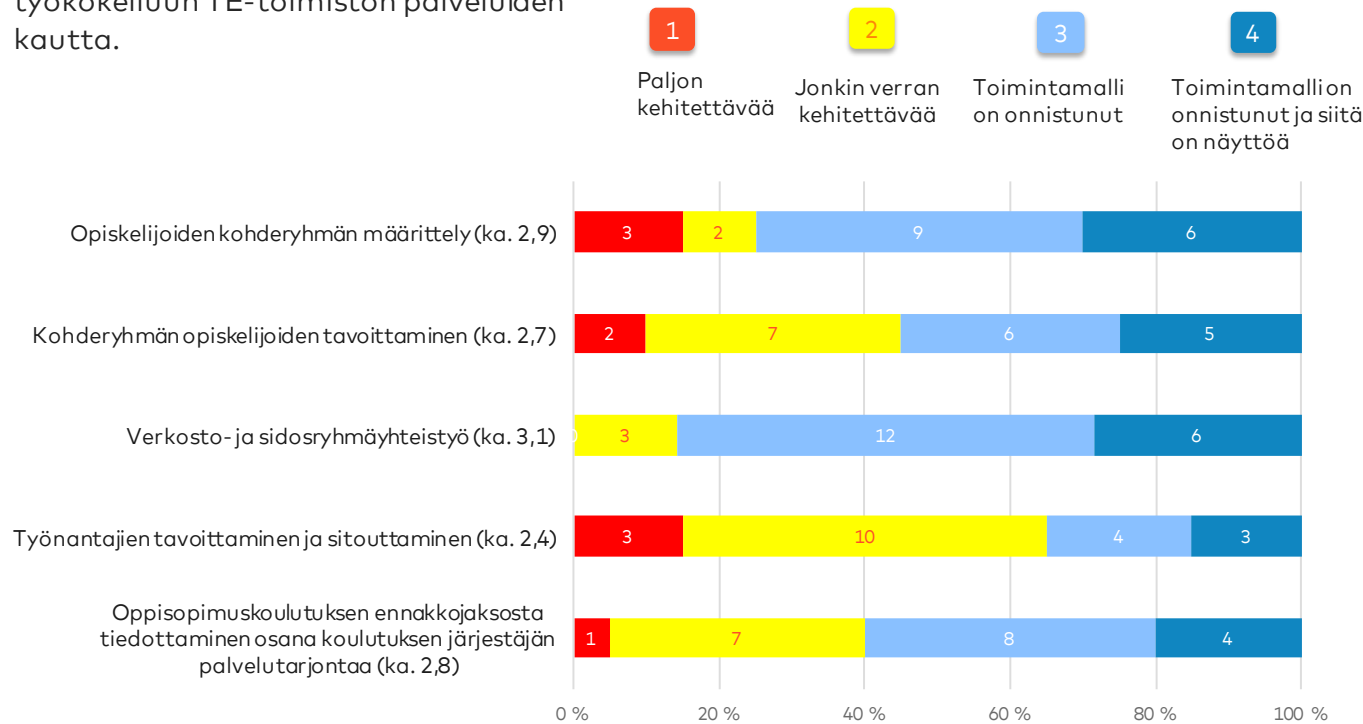
Seuraavalla sivulla kuviossa 1 on koulutuksen järjestäjien itsearvioon perustuvia näkemyksiä eri teemojen ja tavoitteiden toteutumisesta ja kehittämisen tarpeesta.

Vaikka oikea kohderyhmä on pääosin tiedossa, kohderyhmän tavoittamisessa on vielä kehitettävää. Ennakkojakso on usein toiminut joko ammatinvalinnan tukena tai työelämä- ja opiskeluvaihtoehtojen kohentajana kohti muita vaihtoehtoja.

Usein tuotiin myös esiin se, ettei toimialojen työvoimatarve välttämättä kohtaa nuoria. Nuoret eivät aina ole kiinnostuneita tietyistä työllistävistä aloista. Oikean kohderyhmän tavoittamista on voinut estää myös se, etteivät opintososiaaliset edut näyttäyty houkuttelevana vaihtoehtona työttömyyskorvaukselle. Tällöin nuori on saattanut valita työttömyyden tai edennynt työkokeiluun TE-toimiston palveluiden kautta.

Työnantajien tavoittamista ei enää nähdä niinkään suurena ongelmana kuin arvioinnin väliraportointivaiheessa. Sen sijaan haastavassa taloudellisessa tilanteessa ongelmana nähdään työnantajien sitouttaminen aina oppisopimuskoulutukseen saakka.

Hanketoimijat kokevat onnistuneensa erityisesti ennakkokajon sisällöllisessä kehittämisessä sekä nuorten poluttamisessa ja verkostoyhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Yhteistyötä tehdään nuorisotakuutyöryhmien, etsivän nuorisotyön ja Ohjaamatoiminnan kanssa, mitä pidetään toteutusta edistävänä tekijänä. TE-toimistojen kanssa tehdystä yhteistyöstä nousi hyviä esimerkkejä, mutta se on paikoin nähty myös haasteellisenä.



Yhteistyö koulutuksen järjestäjän sisällä toimii pääasiassa hyvin, mutta eroja oli nähtävissä siinä, kuinka koulutuksen järjestäjät nivovat ennakkokajon laajempaan työelämäyhteistyöhön sekä siinä, kuinka laajasti koulutuksen järjestäjän asiantuntijuutta hyödynnetään niin alakohtaisessa ohjauksessa kuin myös tutkinnon osien suorittamismahdollisuuksien laajentamisessa.

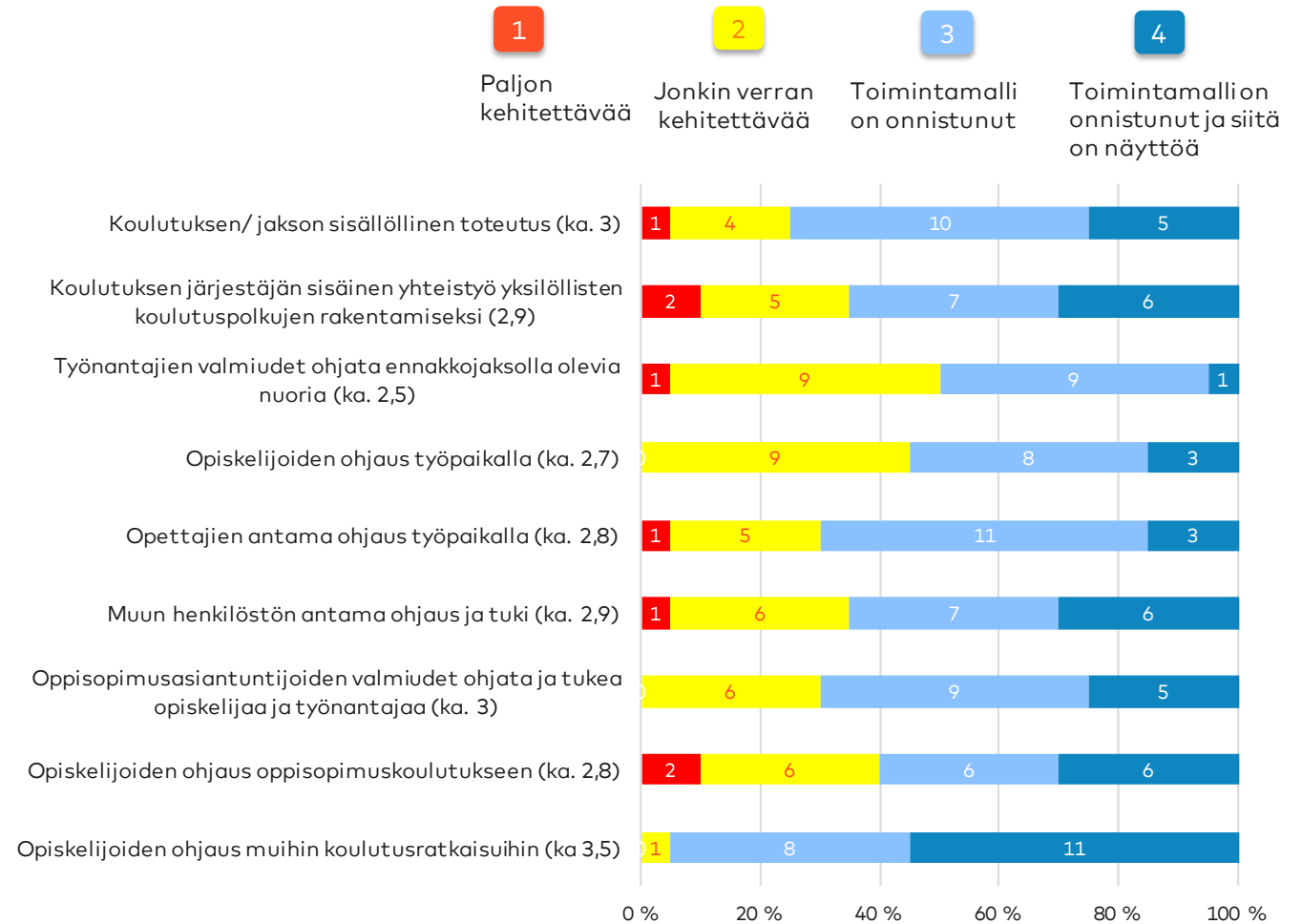
Kuva 1. Arviot oppisopimuskoulutuksen ennakkokajon toteutuksesta 1/2

Työnantajien valmiudet ohjata nuoria näyttäytyvät vielä paikoin haasteellisina. Oppisopimuspaikan löytäminen ja keinot tukea nuoria mahdollisen oppisopimuspaikan etsimisessä ja löytämisessä on kehittämisen kohde jatkossakin.

Hankkeet ovat luoneet joustavia ja yksilöä tukevia malleja. Riskinä juurruttamisessa on niukkenevat ohjausresurssit hankerahoituksen päättyttyä.

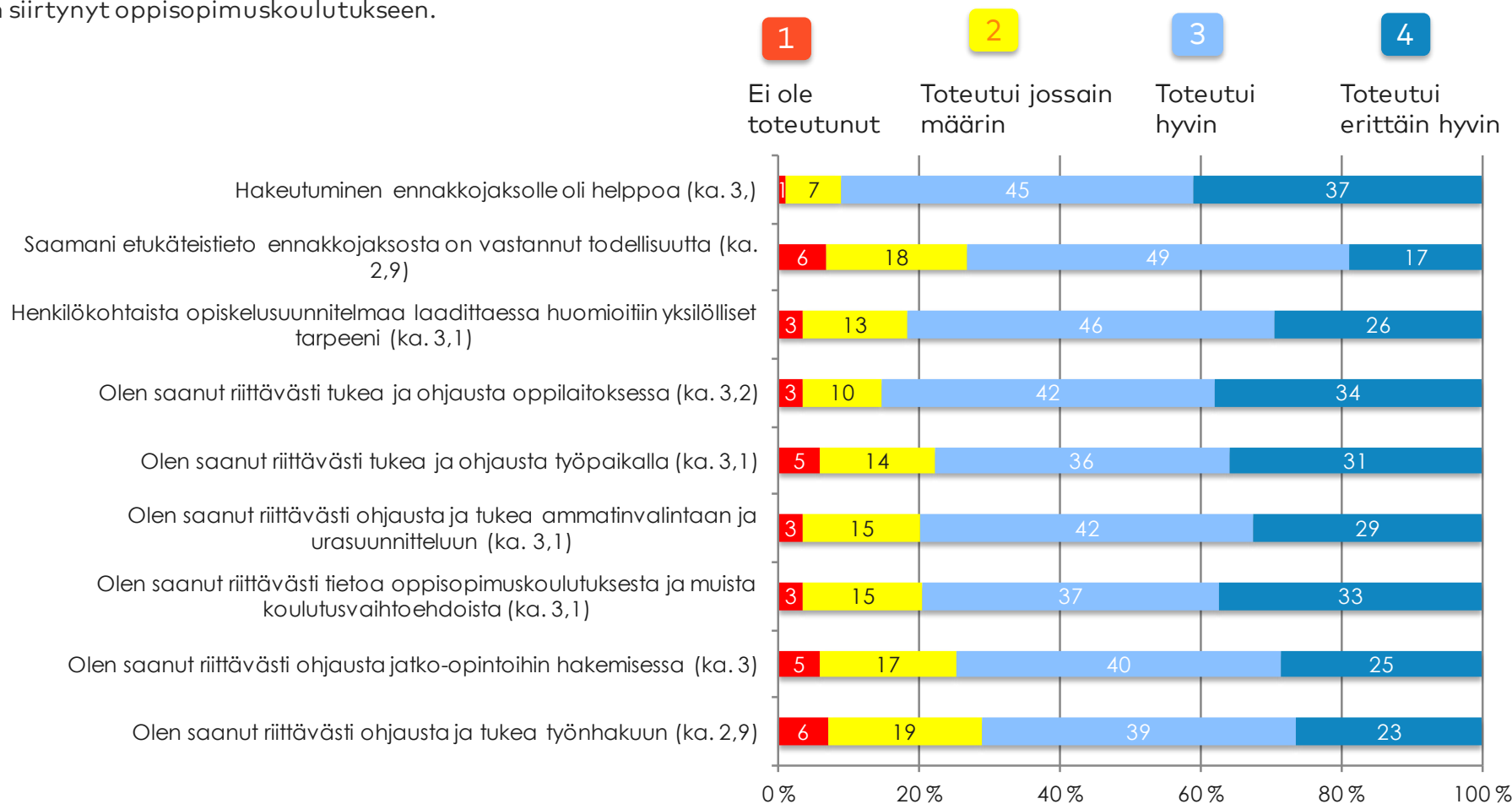
Tarve lisätä tietotusta koulutuksen järjestäjän sisällä sekä eri toimijoille – nuorille, työnantajille ja verkostoille – on vielä ilmeinen.

Kuva 2. Arviot oppisopimuskoulutuksen ennakkojakson toteutuksesta 2/2



Opiskelijoiden näkemyksiä toteutuksesta

Kyselyyn vastanneista opiskelijoista noin 50 % oli alle 18-vuotiaita. Yli puolet opiskelijoista on saanut tiedon ennakkojaksosta ammatillisesta oppilaitoksesta. Kyselyhetkellä suuri osa jatkaa vielä ennakkojaksolla tai on muussa valmistavassa koulutuksessa. 17 % on siirtynyt oppisopimuskoulutukseen.

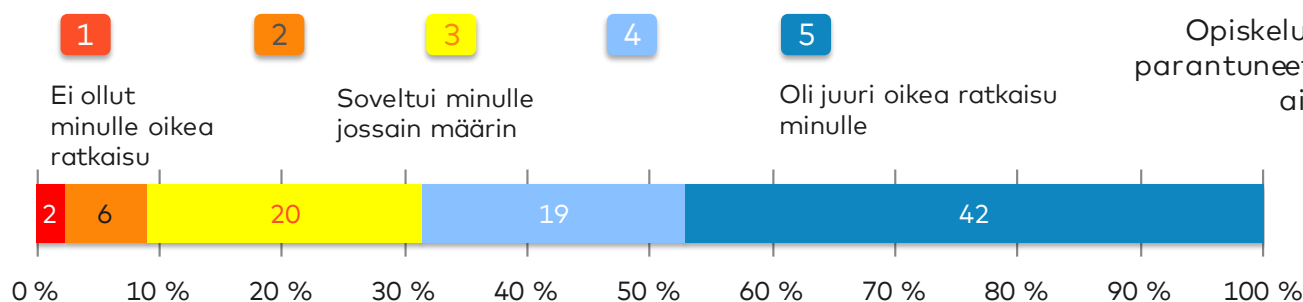


Kuva 3. Opiskelijoiden arviot oppisopimuskoulutuksen ennakkojakson toteutuksesta

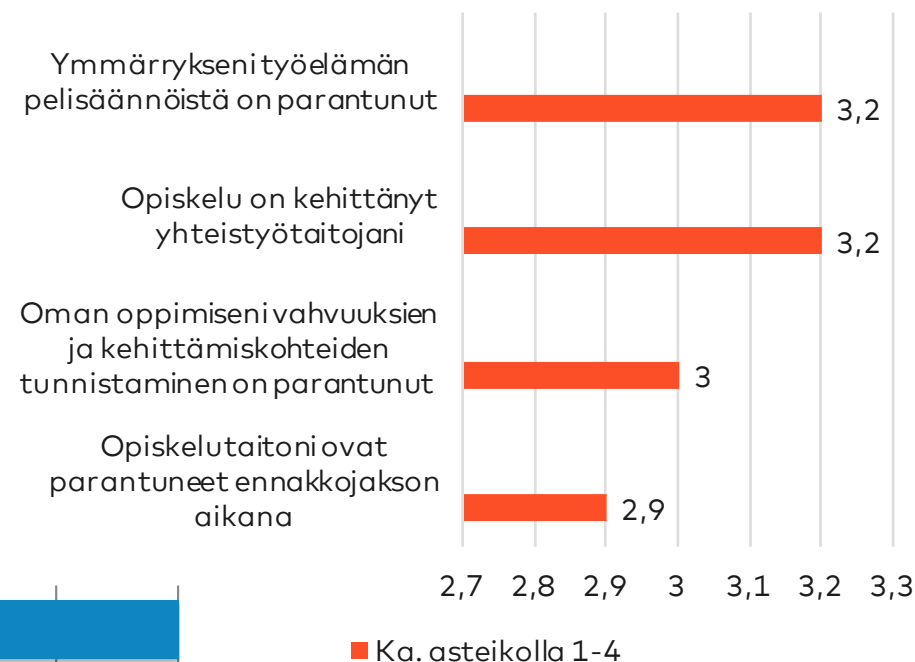
Edellisellä sivulla kuvassa 3 on esitetty nuorten näkemyksiä ennakkojakson toteutuksesta. Nuorten mukaan ennakkojaksolle on ollut helppo hakeutua. Koulutuksesta saadun ennakkotiedon paikkansapitävyys arvioitiin hieman heikommaksi. Lisäksi osa nuorista on kaivannut lisää tukea työnhakuun.

Suurin osa nuorista koki, että opiskelu on kehittänyt yhteistyötaitoja. Myös ymmärrys työelämän pelisäännöistä on kasvanut yli 80 %:lla vastaajista (ka. 3,2/4, ks. kuva 5).

Vastaajista 70 % piti ennakkojaksoa oikeana vaihtoehtona itselleen (ks. kuva 4 alla). Vain kaksi vastaajaa oli sitä mieltä, ettei ennakkojakso ollut lainkaan oikea vaihtoehto. Arvioissa tulee ottaa huomioon, ettei mukana ole ennakkojakson keskeyttäneitä nuoria. Silti arvioita voi pitää osoituksena ennakkojakson onnistumisesta. Nuorten antamista perusteluista (N 52) 87 % oli myönteisiä. Suurin osa liittyi siihen, että nuori koki saaneensa apua ja tukea ammatinvalinnan kysymyksiin. Kriittisemmissä vastauksissa (N 8) korostui, ettei työpaikkaa ole löytynyt tai nuori on tiedostanut, ettei oppisopimuskoulutus ole oikea ratkaisu.



Kuva 4. Nuorten näkemys oppisopimuskoulutuksen ennakkojakson sopivuudesta itselle



Kuva 5. Nuorten kokema hyötyennakkojaksosta

Työpaikkaohjaajien ja kouluttajien koulutus

Vuonna 2014 ja 2015 käynnistyneissä työpaikkaohjaaja ja -kouluttajakoulutusten kehittämishankkeissa on koulutettu syksyyn 2015 mennessä 3 335 työpaikkaohjaajaa tai -kouluttajaa. Koulutuksiin osallistuneista 2 783 oli työnantajien edustajia 1 580 työnantajalta ja 538 oman organisaation edustajia. Koulutuksiin osallistunut keskimäärin kaksi henkilöä työpaikkaa kohden. Hankkeiden järjestämistä koulutuksista on toteutunut noin 74 prosenttia koulutuksen järjestäjien asettamasta tavoitteesta ja eteneminen vaihtelee jonkin verran hankkeittain.

Kolme neljäsosaa hankkeista on järjestänyt koulutusta sosiaali- ja terveysalan työpaikoilla. Sosiaali- ja terveysalan edustajat ovat yhä yliedustettuina koulutuksissa, kun määriä suhteutetaan opiskelijoiden määriin toimenpideohjelman puitteissa

Hankkeiden seurantatietojen työnantajien osallistujista 58 prosenttia tuli yksityisistä yrityksistä ja 32 prosenttia kunnista. Yksityisten työnantajien osuus on kasvanut kahdeksan prosenttiyksikköä kevään 2015 kyselyyn verrattuna.

Vajaa kolmannes osallistujista on alle 10 henkilön työpaikoista. 44 % osallistujista on suurista tai keskisuurista työpaikoista. Alle 10 henkilön työpaikkojen osuus on kasvanut hieman kevään 2015 seurantatietoihin verrattuna ja suurten työpaikkojen osuus vastaavasti vähentynyt.

Suuri osa toimenpideohjelman muista hankekokonaisuuksista on kohdistunut pieniin yksityisiin yrityksiin. Toisaalta toimenpideohjelman muissakin hankkeissa on toteutettu työpaikkaohjaajien koulutusta ja

perehdyttämistä, joten työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien hankekokonaisuus ei yksin vastaa tähän tarpeeseen.

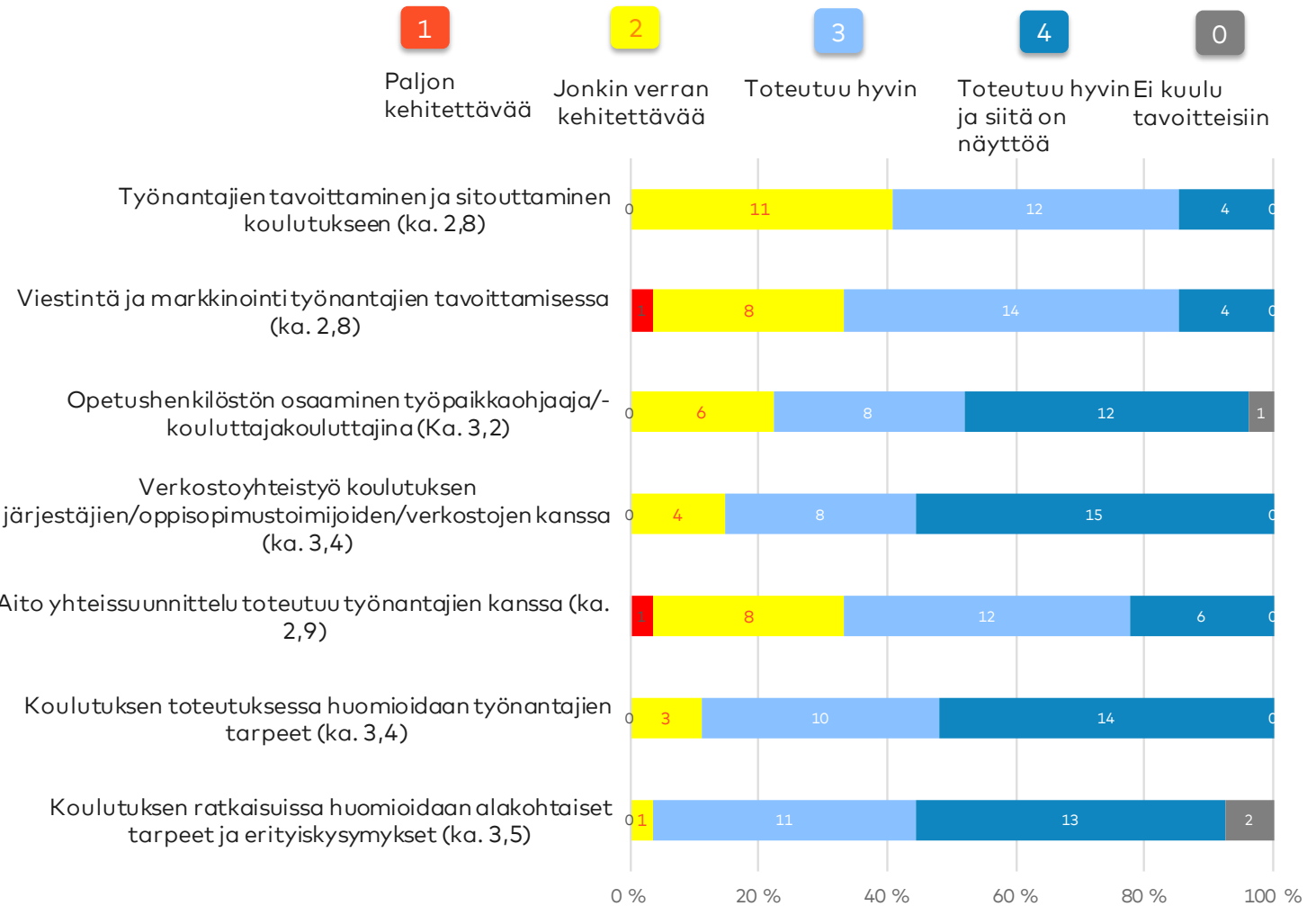
Kuvissa 6 ja 7 on esitetty koulutuksen järjestäjien näkemyksiä eri osa-alueiden toteutuksesta ja etenemisestä.

Työnantajien ja työpaikkojen alakohtaisten tarpeiden huomioinnin sekä verkostoyhteistyön on arvioitu toteutuvan parhaiten.

Eniten kehittämisen tarvetta on työnantajien tavoittamisessa ja sitouttamisessa koulutukseen selviestinnässä ja markkinoinnissa työnantajien tavoittamiseksi. Työnantajien tavoittaminen ja saaminen koulutukseen on haaste erityisesti pienillä työpaikoilla ja tekniikan aloilla.

Vaikka työnantajien tarpeiden huomiointi on arvioitu hyväksi, aido yhteissuunnittelun on arvioitu toteutuvan heikkommin.

Koulutuksen järjestäjät ovat arvioineet oman henkilöstön kouluttajakoulutusosaamisen varsin hyväksi, ja työnantajien vastaukset tukevat näkemystä.

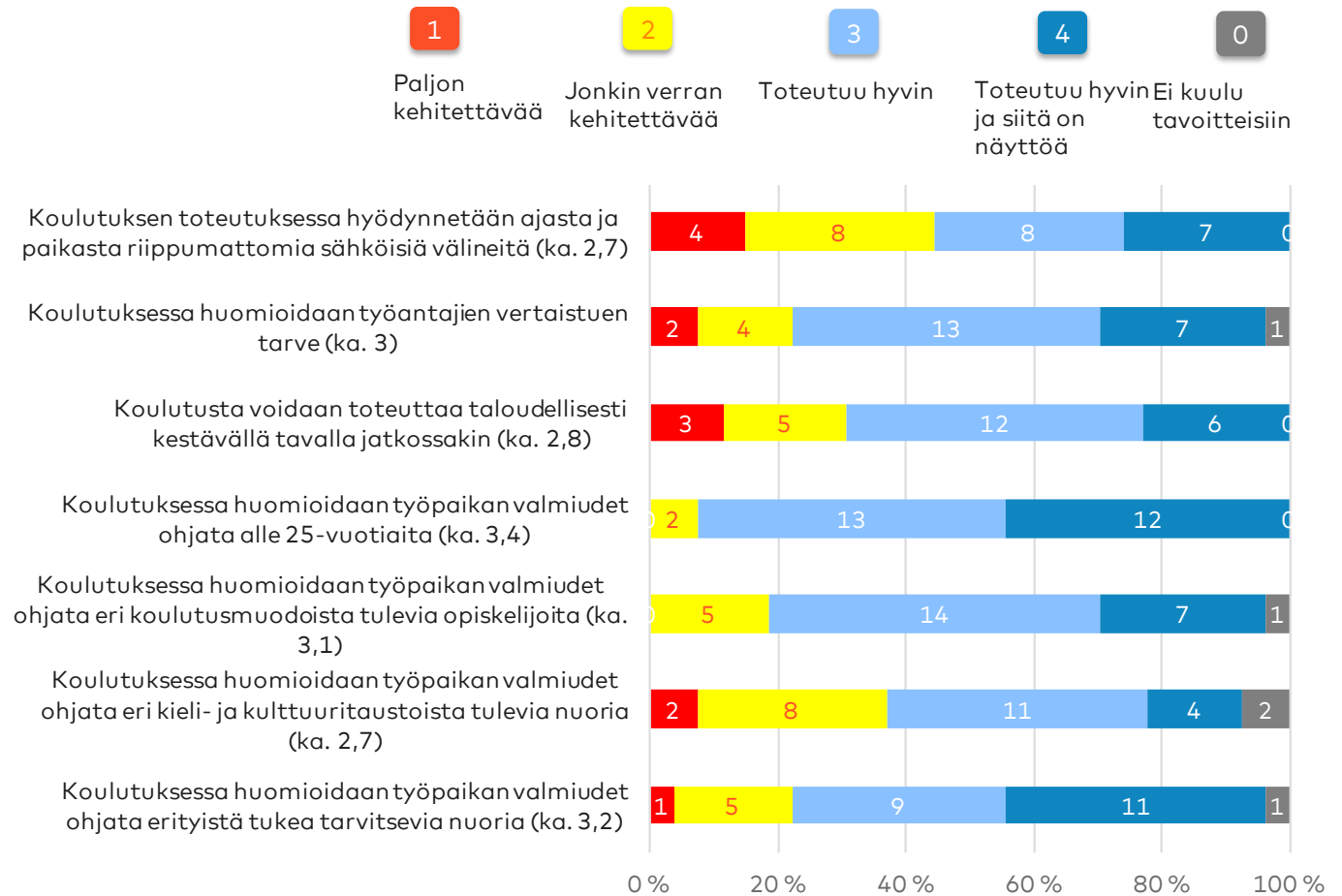


Kuva 6. Koulutuksen järjestäjien arvio eri osa-alueiden toteuttamisesta 1/2

Tieto- ja viestintätekniiikan hyödyntäminen on tavalla tai toisella ollut teemana kaikilla kyselyyn vastanneilla, mutta on vielä selkeä kehittämisen kohde. Hankkeet ovat toimenpideohjelman tavoitteiden mukaisesti kehittäneet koulutuksia ja malleja, joissa huomioidaan nuorten ja oppisopimuskoulutuksen piirteet. Siten työnantajien valmiudet ohjata alle 25-vuotiaita ja huomioida eri koulutusmuodoista tulevia nuoria on myös arvioitu suurimmalla osalla onnistuneiksi.

Vajaa kolmannes vastaajista pitää kehitettyjen koulutusten toteuttamista taloudellisella tavalla jatkossakin vielä epävarmana.

Keväällä toteutetussa laadullisessa kyselyssä heikoimpia olivat arviot erityistä tukea tarvitsevien sekä eri kieli- ja kulttuuritaustoista tulevien ohjausvalmiuksien huomioimiseksi. Tällä itsearviointikieroksella osuus erityistä tukea tarvitsevien huomioimisesta on hieman parantunut, kun taas eri kieli- ja kulttuuritaustoista tulevien osalta ei ole muutosta kevään 2015 tuloksiin nähden. Toisaalta useat hankkeet ovat jo kertoneet, että teemoihin on panostettu ja että tarjolla on tarpeen mukaan syventäviä osioita.



Kuva 7. Koulutuksen järjestäjien arvio eri osa-alueiden toteuttamisesta 2/2

Hankkeissa kehitettävissä malleissa yhteinen nimittäjä eri koulutusratkaisuille on yleensä joustavuus. Toteutettujen koulutusten laajuus vaihtelee perehdytyksestä aina kolmen opintoviikon paketteihin ja sen päälle tulevaan täydennyskoulutukseen.

Tyypillisimmin hankkeissa on lähdetty kehittämään "**monimuotokoulutuksia**", joita voidaan suunnata työnantajien tarpeen mukaisesti.

Jalkautuva malli työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien kouluttamisessa mahdollistaa mahdollisimman monen osallistumisen koulutukseen. Jalkautuvalla mallilla mahdollistuu aito yhteissuunnittelu työnantajien kanssa esimerkiksi opiskelijan työssäoppimisjakson yhteydessä tai yhdistettynä myös opettajien työelämäjaksoihin.

Verkkototeutuksia tai tieto- ja viestintätekniikan hyödyntämistä koulutuksissa kehitetään hieman eri intensiteetillä kaikissa hankkeissa. Verkkototeutuksia voidaan yhdistää muuhun toteutukseen, tarjota vaihtoehtoiseksi malliksi ja täydentää palettia tai niiden avulla voidaan esimerkiksi korvata poissaoloja.

Ryhmäkoulutuksia toteutetaan usein siten, että koulutukset kiinnitetään koulutuksen järjestäjän koulutuskalenteriin ja ajankohdista tiedotetaan erikseen eri kanavia hyödyntäen. Malli voi pitää sisällään moduuleja, jolloin valittavissa on eri teemoja työnantajille parhaiten sopivina ajankohtina. Ryhmäkoulutukset

ja jalkautuvat mallit voivat sisältää myös verkkotyöskentelyä tai verkkototeutukset "vierihoitoa".

Esimerkiksi haja-asutusalueelle on koettu toimivaksi kolmikantainen malli, joka perustuu kasvokkain jalkautuvaan perehdyttämiseen ja tietotekniseen opastamiseen, eri oppimistyyliä (videot, ääni, tekstit) huomioivaan verkko-opetukseen sekä vertaistuen mahdollistavaan ja keskeisten osa-alueiden oppimista korostavaan lähiopetukseen.

Työnantajien tavoittamisen on arvioitu toteutuvan parhaiten jalkautuvalla mallilla toteutetuissa koulutuksissa. Hyviä kokemuksia pienten yritysten mukaan saamisesta on tullut myös vaihtoehtoisilla malleilla, joissa pidetään ensin lähipäivä ja sen jälkeen sisältö räätälöidään työnantajakohtaisesti.

Työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien **koulutuksen organisoiminen** vaihtelee koulutuksen järjestäjittäin. Pääsääntöisesti pyritään siihen, että tieto kulkeutuisi myös henkilöstön kautta, jolloin jokainen opettaja tai kouluttaja on "käyntikortti työelämään". Parhaimmillaan kaikilla opettajilla tai kouluttajilla kerrotaan olevan koulutusaloittain valmiuksia työpaikkaohjaajien/-kouluttajien kouluttamiseen. Osalla koulutuksen järjestäjistä on jo olemassa toimintajärjestelmään kytkettyjä käytänteitä osaamisen varmistamiseksi. Suppeimmillaan onnistuneen koulutusmallin riskinä on se, että kouluttajia on koko organisaatiossa vain kaksi. Toiminta voi silloin olla riskialtista ja kasautua tietyille ihmisille.

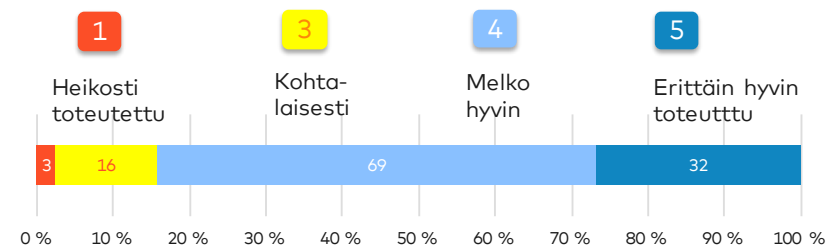
Hankkeissa on tehty **verkostoyhteistyötä** niin osaamisen jakamisessa kuin alueellisen työnjaon näkökulmasta, jolloin pyritään kustannustehokkuuteen ja laadun parantamiseen. Koulutuksia on toteutettu esimerkiksi opettajaparityöskentelyllä, jolloin opettajia on mukana kaikista yhteistyöoppilaitoksista. Koulutus- ja materiaalisuunnittelussa on käytetty hyväksi eri oppilaitostenvahvuuksia (esim. aikuiskoulutus, erityistä tukea tarvitsevat). Riskinä on tällöin syvällisen osaamisen varmistaminen jalkautuvissa malleissa, mihin tulisi vastata riittävällä osaamisen kehittämällä paikallisesti.

Hyvänä mallina on pidetty myös osassa hankkeita toteutettua kiinteää yhteistyötä ja yhteissuunnittelua yrittäjähdistysten kanssa. Työnantajien tavoittamisessa on hyödynnetty myös alueellisia verkostoja ja yhteistoimintaa muiden koulutuksen järjestäjien kanssa, minkä on nähty edistävän toimintaa. Hyväksi toimintatavaksi on tunnistettu myös hankkeissa toteutetut asiakaskuulemiset.

Hankkeissa on kehitetty erilaisia työkaluja **osaamisen kartoittamiseen**. Yleisesti pohjana on käytetty "Hätösen mallia", josta ollaan tekemässä myös sähköisiä versioita. Osa toimijoista käy arviointikeskustelut henkilökohtaisesti, osa luottaa työnantajien ja tulevien työpaikkaohjaajien itsearviointiin. Osaamisen kartoittaminen ja suuntaaminen on voitu kytkeä myös yrityshaastatteluihin perustuvaan laadullisen ennakkoinnin prosessiin.

Työnantajien näkemyksiä työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien hankeyhteistyöstä ja toteutuksesta

Työnantajien yleisarvio koulutuksista on varsin hyvä. Työnantajista noin 85 % arvioi hankkeissa toteutetun työpaikkaohjaaja-/kouluttajakoulutuksen erittäin tai melko hyvin toteutetuksi (ks. kuva 8).



Kuva 8. Työnantajien antama yleisarvio toteutuksesta (ka. 4,1)

Työnantajien arvioissa työpaikkaohjaaja-/kouluttajakoulutuksen toteutusta (ks. kuva 9) parhaimmaksi arvioitiin kouluttajien ammattitaito ja viestinnässä käytettävän kielen työelämävastaavuus. Vaikkei työpaikkaohjaajakoulutuksia ole räätylöity erityisesti työpaikkojen tarpeisiin, ne on koettu usein hyvin tarpeisiin sopiviksi. Vastaajat kokivat saaneensa työkaluja valmiuksia ohjata alle 25-vuotiaita nuoria. Koulutuksia pidettiin myös pääosin kustannustehokkaina.

Hankkeiden toteuttamisessa työpaikkaohjaaja- /kouluttajakoulutuksissa on puolestaan toteutunut heikoimmin niiden tarjoamat valmiudet ohjata eri kulttuuritasoista tulevia ja erityistä tukea tarvitsevia nuoria.

Myös koulutukseen osallistuvien työpaikkaohjaajien- ja kouluttajien aiemman työ- ja koulutuskokemuksen huomioimisessa on edelleen kehittämistä. Tieto- ja viestintätekniikan hyödyntäminen ei näyttäydä vielä kovin yleisenä työnantajien vastausten perusteella ja on selkeä kehittämisen kohde. TVT:n hyödyntämistä koskevassa kohdassa noin puolet työnantajien vastaajista oli vastannut "ei kokemusta".

Hyviksi koettuja koulutuksia on toteutettu muun muassa siten, että osa koulutuksesta on järjestetty työpaikalla ja osa oppilaitoksessa. Kestonsa puolesta päivän koulutuksia kritisoitiin, toisin kuin 2–3 päivän koulutuksia keston puolesta. Toisaalta pidemmät koulutukset on koettu hyödyttömiksi, jos niiden sisältö ei ole vastannut työpaikan tarpeita. Koulutuksissa pidetään tärkeänä tietopuolisen opetuksen ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen näkökulmien selkeää esille tuomista. Toiminnalliset ja vertaistukea tarjoavat työpaikkaohjaaja- /kouluttajakoulutukset nostettiin erikseen esiin hyvinä malleina. Hyviksi koettuja koulutuksia on järjestetty myös esim. siten, että opettaja on käynyt työssäoppimassa olleen opiskelijan luona.



Kuva 9. Työnantajien arvio eri osa-alueiden toteuttamisesta (N 120, asteikko 1-3: 1 = Ei ole huomioitu riittävästi ja 3 = Huomioitiin erittäin hyvin. Ka. ilman "ei kokemusta")

Korotettu koulutuskorvaus

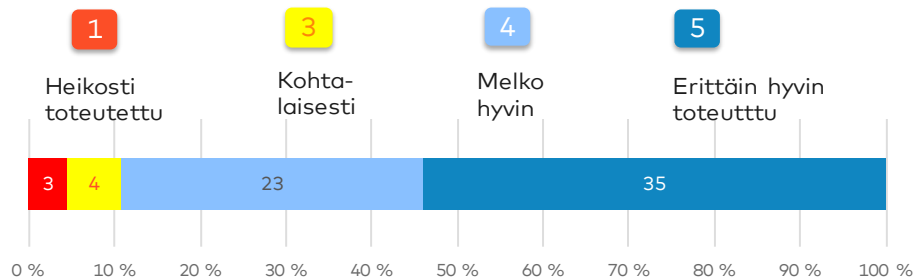
Korotettuun koulutuskorvaukseen ei ole liittynyt erillistä kehittämisresurssia, joten tehty työ on kytketty osaksi perustoimintaa ja muuta kehittämistoimintaa; erityisesti nuorten työssäoppimis- ja oppisopimusuudistuksen kehittämishankkeita ja nuorten aikuisten osaamisohjelman kehittämisyhteistyötä. Rahoituksen avulla on edesautettu suoraan peruskoulusta ja lisäopetuksesta siirtyneiden nuorten oppisopimuksia vuodesta 2013 alkaen. Vuodesta 2013 rahoituksella oli aikaansaatua noin 530 suoraan peruskoulusta tai lisäopetuksesta siirtyvän nuoren oppisopimusta noin 416 työpaikkaan.

Toteutuma on huomattavasti koulutuksen järjestäjien arviota pienempi ja pelkästään vuonna 2014 noin 60 % myönnetystä rahoituksesta on jouduttu palauttamaan opetus- ja kulttuuriministeriölle.

Oppisopimukset ovat syntyneet pääosin alle 10 henkilön yrityksiin. Toimialoittain tarkasteltuna oppisopimuksia on syntynyt eniten rakennuslalle, tukku- ja vähittäiskaupan alalle (ml. moottoriajoneuvojen korjaus) sekä maa- ja metsätaloudsalalle. Neljänneksi eniten oppisopimuksia on syntynyt majoitus- ja ravitsemistoimintaan.

Työnantajat kokevat rahoituksen erittäin tärkeäksi ja ovat

tyytyväisiä yhteistyöhön koulutuksen järjestäjien kanssa. Työnantajista 90 % pitää nuoren oppisopimusopiskelijan ottamisen korotetulla koulutuskorvauksella työpaikalle melko tai erittäin hyvin toteutettuna – yli puolet arvioi sen erittäin hyväksi (ks. kuva 10). Myös muut arviot ovat erittäin positiivisia. Kehitettävänä seikkana on nostettu erityisesti henkilöstön jalkautuminen työpaikan tueksi.



Kuva 10. Työnantajien antama yleisarvio toteutuksesta (ka. 4,4)

Korotetun koulutuskorvauksen osalta arvioiden voidaan nähdä heijastavan ylimääräisen rahoituksen lisäksi sitä, että koulutuksen järjestäjien toimintatavat ja edellytykset nuorten oppisopimusten solmimisessa ovat jo varsin toimivia. Koulutuksen järjestäjistä suuri osa kertoi hyödyntävänsä tuetun oppisopimuskoulutuksen käytäntöjä ja malleja. Työnantajat ovat kuitenkin hieman tyytymättömämpiä opettajien ja muun henkilöstön jalkautumiseen työpaikalle opiskelijan ja työpaikan tueksi.

Korotettu koulutuskorvaus on työnantajille suunnatun kyselyn mukaan madaltanut työpaikkojen kynnystä ottaa nuoria oppisopimukseen. Suuressa osassa oppisopimusten taustalla on "tuttuustekijä", jolloin osapuolet ovat tunteneet toisensa etukäteen. Aineistossa on myös oppisopimustoimijoita, jotka ovat systemaattisella toiminnalla mahdollistaneet nuorten oppisopimuksia myös laajemmin.

Niin koulutuksen järjestäjän kuin työnantajien näkemysten mukaan työnantajille suunnattua viestintää ja markkinointia nuorten oppisopimuksen mahdollisuuksista tulee kehittää. Tiedotukseen tulisi vielä panostaa ja tehdä oppisopimuksen imagon muutostyötä.

Koulutuksen järjestäjien mukaan kehittämisen kohteita löytyy paikoin muun muassa työpaikkakouluttajien kouluttamiseen ja oppilaitosyhteistyön prosesseihin, tietopuolisen koulutuksen laatuun ja seurantaan liittyen.

Koulutuksen järjestäjät ovat kuvauksissaan omista vahvuuksistaan tuoneet esiin ohjauspalveluitaan ja kuvanneet prosessejaan, joissa on huomioitu esimerkiksi seurannan ja yhteydenpidon käytännöt ja huoltajat. Toimintaa on edistänyt myös se, että yhteyshenkilöt ja työnjako on määritelty selkeästi oppisopimusyksikössä. Muita koulutuksen järjestäjien kuvaamia vahvuuksia ovat mm. nopea reagointikyky työelämän suuntaan. Hyvänä käytäntönä on tuotu esiin myös oppisopimuskeskuksen erityisopetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma, jossa keskeiset erityisopetuksen periaatteet on määritelty.

Korotetun koulutuskorvauksen rahoituksen osalta eniten paineita on kohdistettu kohderyhmään, jota tulisi laajentaa. Lisäksi vuoden kerrallaan haettavat korvaukset ja pelko niiden palautuksista korkojen kera on nähty koulutuksen järjestäjän kannalta haastavana. Prosessin ylläpitoa hankaloittavana tekijänä on nähty myös se, että konkreettiset toimenpiteet ovat kerääntyneet hankerahoitteisena vuoden loppuun.

Resursseja on kaivattu lisää muun muassa nuorten ja työpaikkojen rekrytointiin ja tukemiseen nuorten oppisopimuskoulutuksessa. Isoin kysymys on kuitenkin työnantajien taloudellisen tuen selkiyttäminen kokonaisuutena nuorten kohdalla: liikkuvina tekijöinä ovat oppisopimuksen uudistaminen työehtosopimus pohjalta, korotetun koulutuskorvauksen kohderyhmän laajentaminen, TE-toimiston palkkatuen kohdentaminen nuorille ja oppisopimuksen työsuhteen väljempi tulkinta lomautustapauksissa.

Ks. opiskelijoiden näkemyksiä dioista 26-28.

Tuetun oppisopimuskoulutuksen hankkeet

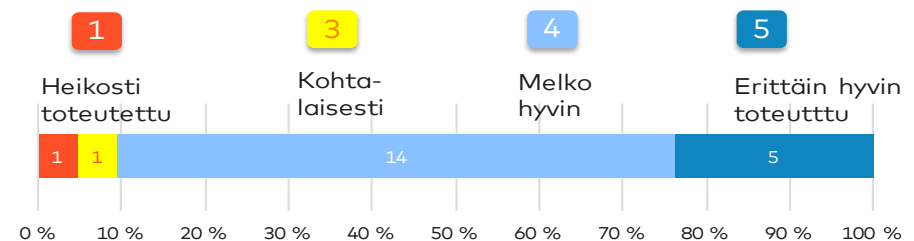
Hankkeiden päätavoitteena on ollut tuottaa hyvien käytäntöjen käsikirja, joka julkaistiin sivulla www.tuettuoppisopimus.fi verkkoversiona ja pdf-muodossa. Käsikirja on saanut hanketoimijoiden keskuudessa hyvän vastaanoton. Osassa hankkeista on testattu ja edelleen kehitetty käytäntöjä hankerahoituksella yhteistyössä työnantajien kanssa: hankkeet ovat raportoineet mukana olleen 128 opiskelijaa yhteensä 47 työpaikassa. Työpaikkaohjaajia tai -kouluttajia on hankkeissa koulutettu 82. Omalle henkilöstölle suunnattuihin koulutuksiin on osallistunut 43 henkilöä. Lisäksi on toteutettu laajoja verkostoitumis- ja kehittämispäiviä niin alueellisesti kuin valtakunnallisen verkoston tueksi.

Koulutuksen järjestäjien mukaan eniten kehitettävää on erityisesti työpaikalla tarjottavassa tuessa ja ohjausosaamisessa. Vaikka oppisopimustoimijoiden osaamisen nähdään kehittyneen hyvin, kehittämisen kohteena on yhä mallien jalkauttaminen niin oman organisaation sisällä kuin valtakunnallisesti.

Opiskelijat ovat yksittäisiä koulutettavia, jolloin osaamista tulee jakaa vastuunopettajille ja työpaikoille. Vaikka prosessit olisi kuvattu tarkkaan tuen tarvetta ei aina tunnisteta jo ihmisten vaihtuvuuden takia. Haasteita nousee erityisesti silloin kun tietopuolista koulutusta ostetaan oman organisaation

ulkopuolelta. Ohjauspalveluiden ja eri toimijoiden resursointi ilman kehittämisrahaa koetaan myös paikoin riskitekijäksi.

Työnantajien kyselyyn tuetun oppisopimuskoulutuksen osalta vastanneista noin 90 % on melko tai erittäin tyytyväisiä tuetun oppisopimuskoulutuksen yhteistyöhön. Myös muut arviot olivat varsin positiivisia. Työnantajat pitävät hyvänä toimintatapana tuetussa oppisopimuksessa muun muassa joustavuutta, avointa keskustelua ja tiivistä yhteistyötä verkostojen kanssa. Myös nuoren käytännön työn ohjaaminen ja räätälöinti nostettiin esiin.



Kuva 11. Työnantajien antama yleisarvio toteutuksesta (ka. 4, N 21)

Tuetun oppisopimuskoulutuksen opiskelijoiden vastauksia ei voida selkeästi erotella opiskelijakyselyn vastaajista, mutta aineiston perusteella myös opiskelijat, jotta ovat kokeneet tarvitsevansa paljon ohjausta ja tukea myös työpaikalla, ovat olleet pääosin olleet tyytyväisiä saamaansa tukeen. (Ks. opiskelijoiden näkemyksiä dioista 26-28.)

Nuorten työpaikalla tapahtuva oppiminen ja työn ja koulutuksen joustava yhdistäminen

Lokakuuhun 2015 mennessä yhteensä 4 884 opiskelijaa oli ollut hankkeiden toimenpiteiden kohteena. Oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta oppisopimukseen oli syksyyn 2015 mennessä siirtynyt 294 opiskelijaa. Hankkeet ovat lisäksi kouluttaneet 1 058 työpaikkaohjaajaa/-kouluttajaa. Noin 3 900 oman organisaation opetus- ja ohjaushenkilöstöön kuuluvaa on osallistunut hankkeissa järjestettäviin koulutuksiin tai valmennuksiin. Lisäksi 180 opettajaa on osallistunut työelämäjaksolle. Sidosryhmille järjestettäviin koulutuksiin on osallistunut noin 2 500 henkilöä. Toteuma laahaa tavoitteesta oppisopimuksen osalta.

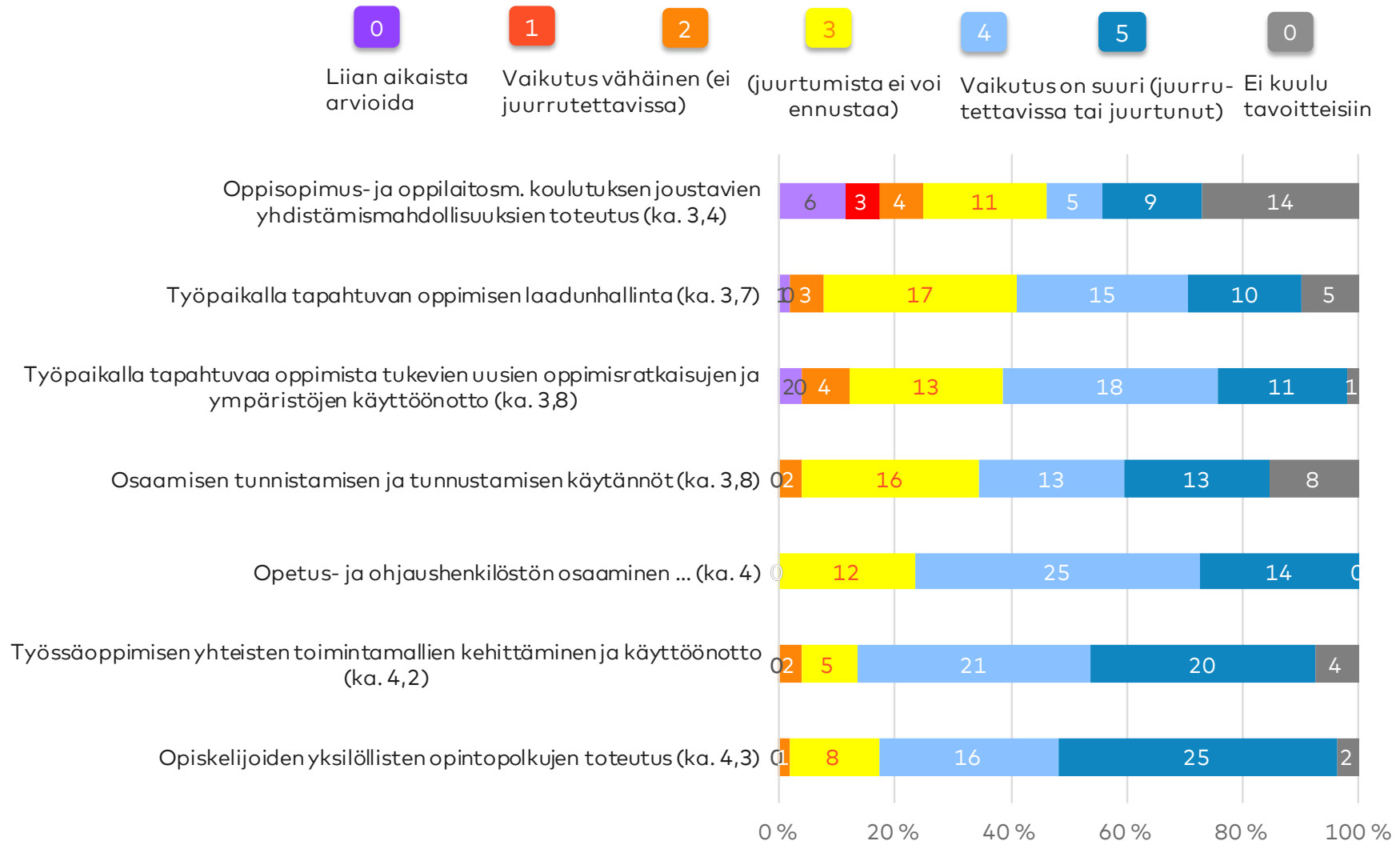
Organisaatiotyypeittäin tarkasteltuna niin työssäoppimis- kuin oppisopimustyöpaikat ovat löytyneet yleisemmin yksityisistä alle 10 henkilön yrityksistä. Työssäoppimispaikoista 34 prosenttia ja oppisopimuspaikoista 37 prosenttia on alle 10 henkilön yrityksiä. Niiden osuus on taas kasvanut ja suurten yritysten osuus laskenut kevään seurantatietoihin verrattuna

Toimintamalleja on kehitetty ja testattu eniten tekniikan ja liikenteen aloilla, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon aloilla, sosiaali- ja terveystieteiden ja matkailu-, ravitsemis- ja talousaloilla. Opiskelijamäärät vaihtelevat paljon hankkeittain.

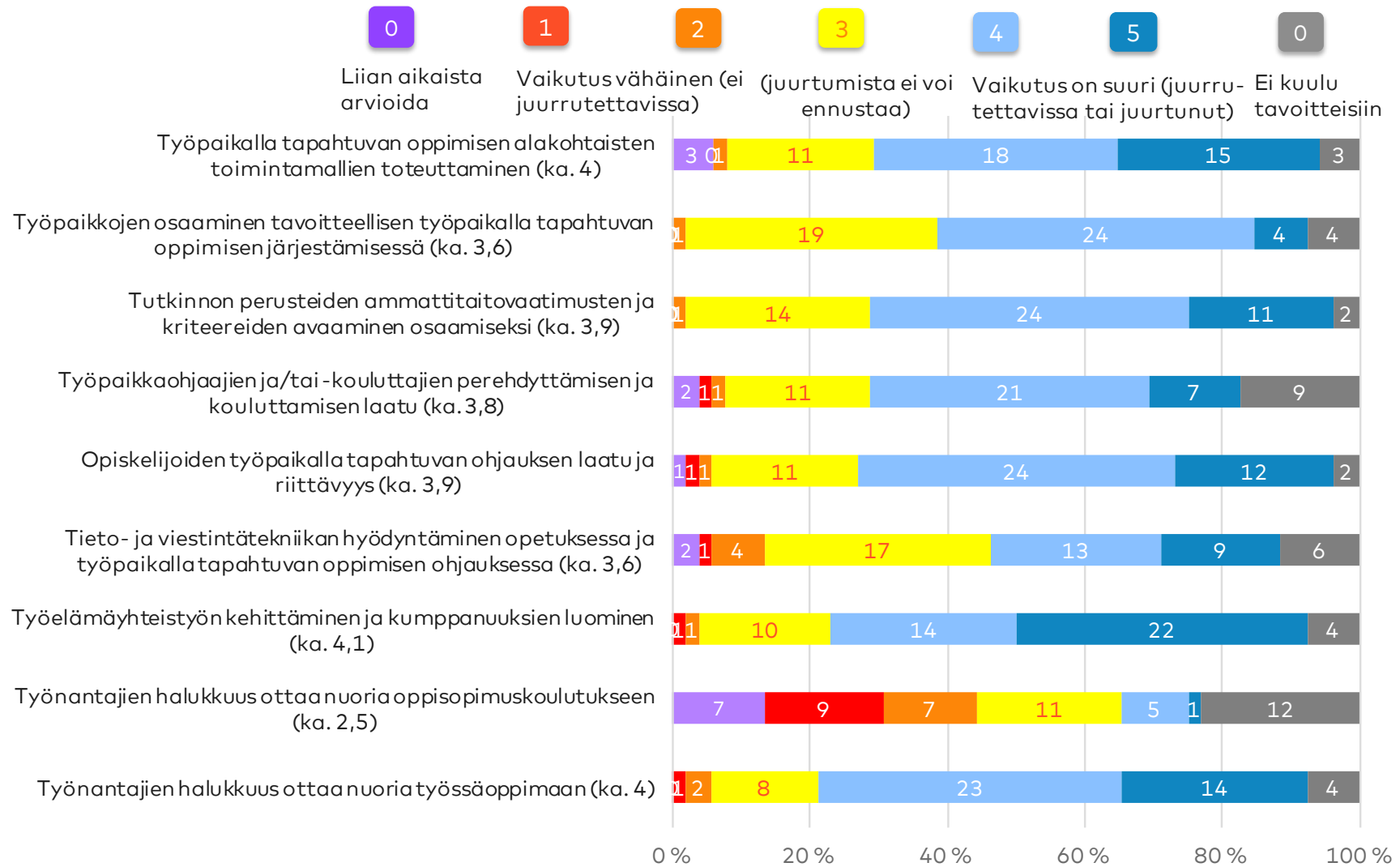
Suurin kasvu on tapahtunut niin oppisopimuksen kuin työssäoppimisen osalta kevääseen 2015 nähden tekniikan ja liikenteen alalla.

Kuvioissa 12 ja 13 esitetään vuonna 2014 käynnistyneiden hankkeiden toimijoiden omia näkemyksiä hankkeen vaikuttavuudesta, eli kuinka todennäköisenä he pitävät toimenpiteiden käyttöönottoa ja juurtumiskelpoisuutta, kun hankkeet ovat olleet aktiivisesti käynnissä lähes kaksi vuotta.

Vuonna 2014 käynnistyneiden hankkeiden tavoitteet olivat laajat. Yksittäisen verkostohankkeen eri toimijoilla saattaa olla hyvin moninaiset tavoitteet, jolloin hanke toimii vertaiskehittämisen ja vuoropuhelun rakenteena ja edistäjänä. Tyypillisesti isoissa verkostohankkeissa kukin hanketoimija on valikoinut kehittämisteemoista itselleen keskeiset teemat, joihin toimijat ovat lähteneet etsimään ratkaisuja paikallisen tarpeen mukaan. Toimenpideohjelman hankkeissa on pureuduttu usein ns. katvealueille, joihin ei vielä vastata muissa hankkeissa. Toiminta on tällöin suunnitelmallista ja koulutuksen järjestäjän strategian mukaista mutta vaikuttavuuden arvioinnin näkökulmasta haastavaa.



Kuva 12. Koulutuksen järjestäjien näkemyksiä toteutuksesta 1/2. Keskiarvoissa ei ole huomioitu "ei kuulu tavoitteisiin, eikä "liian aikaista arvioida" -vastauksia.



Kuva 13. Koulutuksen järjestäjien näkemyksiä toteutuksesta 2/2

Oppisopimuksen ja oppilaitosmuotoisen yhdistäminen ja toimintamallien kehittäminen. Oppisopimuskoulutuksen ja oppilaitosmuotoisen koulutuksen yhdistämisen tavoite oli mukana neljällä viidestä hankkeesta. Niistä noin viidennes näkee, ettei malli ole vielä juurrutettavissa. Lähes 30 prosenttia kokee toiminnalla olleen jonkin verran vaikutusta, vaikka juurtumista ei vielä voi ennustaa. Lähes 40 prosenttia (N 14) vastaajista kokee, että toimintamalli on juurtumassa tai jo juurtunut. Usein kehittämistyö on koskenut vain joitain koulutusaloja koulutuksen järjestäjän sisällä, joten työtä tullaan jatkamaan hankkeen päättymisen jälkeen. Toimintamallien kehittäminen on alkanut suurella osalla aivan alusta. Mukana on myös koulutuksen järjestäjiä, joilla on kokemusta mallien testaamisesta jo pidemmältä aikajänteeltä.

Toiminnan heikommin arvioineiden osalta ko. teema on yleensä ollut vain yksi monista tai linkitetty mukaan tavoitteisiin vasta hankkeen käynnistyttyä. Vuonna 2015 alkaneiden hankkeiden osalta hankkeiden fokusoinnin voidaan nähdä onnistuneen, sillä käynnistyneet hankkeet ovat lähteneet voimallisemmin raivaamaan maastoa mallien kehittämiseksi.

Yleisimmin hankkeiden mallit tähtäävät ns. x+y-/o-o-o- eli opiskelija- ja tarvelähtöisiin toteutuksiin. Hankkeiden kehittämistyö yksilöllisten opintopolkujen ja oppisopimusreittien kehittämiseksi sisältää rakenteiden kehittämistä, osaamisen vahvistamista ja asenteisiin vaikuttamista sekä tiedottamista omalle henkilöstölle, nuorille, huoltajille, työnantajille ja sidosryhmille. Pääpaino kehittämisessä on koulutuksen järjestäjän yhteistyökuvioiden rakentamisessa ja toimintamallin mallintamisessa kokemusten myötä case-pohjaisesti. Osa on

lähestynyt kehittämistä systemaattisemmin rakenteellisten ratkaisujen kehittämisen kärki edellä. Siten opiskelijavolyymit eivät vielä ole kovin suuria.

Prosesseja on työstetty tiiviissä yhteistyössä oppisopimus- ja oppilaitosten toimijoiden kanssa, mikä on jo edesauttanut yhteistyön tiivistymistä ja vaikutukset ovat nähtävissä pidemmällä aikajänteellä. Edellytyksenä etenemiselle on ollut riittävän tiedon tarjoaminen opettajille ja johdolle oppisopimuksesta, prosessin kulusta ja myötämielisyyks.

Työn ja koulun yhdistäviä malleja on esimerkiksi 1) työvaltainen 2+1 -sovellus, jossa kolmannen vuoden opiskelu tapahtuu pääosin työelämässä, 2) työvaltaiset mallit, joissa työssäoppimista tapahtuu esim. kolme päivää viikossa töissä ja kaksi päivää oppilaitoksessa sekä 3) ns. rotaatiomalli, jossa opiskelijan työssäoppiminen toteutetaan yhteistyössä eri pilottiyriyten kanssa. Usein malleissa pyritään myös kehittämään kesätyön hyödyntämistä työssäoppimisen osana. Tällöin kuvataan vastuut sekä osaamisen seurannan ja arvioinnin toteutustapoja.

Työssäoppimisen ohjausta, resursoinnin kohdentamista ja laatua kehittävässä malleissa työssäoppimisen ohjauksen työnjakoa kehitetään niin koulutuksen järjestäjän kuin työnantajan näkökulmasta resurssien tehostamiseksi. Tällaisia on esimerkiksi työelämäyhteyksien ja niitä hoitavien henkilöiden (esim. top-valmentaja, työvalmentajan tai työelämäkoordinaattorin) työnkuvien kehittäminen, jotta mm. estetään työpaikkojen

kuormittuminen päällekkäisistä yhteydenotoista. Lisäksi tehdään esimerkiksi kehittämistyötä, jossa opettajan resurssi jaetaan työpaikkojen, ei ryhmien mukaan.

Osassa työssäoppimisen ohjauksen malleista on yhdistetty opettajan työelämäjaksot ja opiskelijoiden ohjaus – kokeiluna myös niin, ettei vakituista henkilökuntaa ole paikalla. Opiskelijoiden vertaistuen ja -ohjauksen malleja on kehitetty alentamaan myös työnantajien kynnystä ottaa opiskelijoita työssäoppimaan. Muutamassa hankkeessa on myös kytketty opiskelijoiden työpaikkaohjaajien koulutusta opintoihin. Lisäksi on pyritty kehittämään työssäoppimisen rytmitystä siten, että edellinen opiskelija opastaa seuraavaa työssäoppijaa.

Kokonaisvaltaisissa ja joustavissa työelämän ja koulutuksen vuorottelun ja yhdistämisen ratkaisuisa huomioidaan työnantajien sesongit työssäoppimisen suunnittelussa. Osuuskuntatoiminnan levittäminen ja kehittäminen näkyy voimallisemmin yhdessä verkostohankkeessa, mutta on osateemana useammassa.

Vahvemmin laatu näkökulma tulee esiin hankkeessa, jossa on lähdetty kehittämään pedagogista johtamismallia ja sen mallintamista toimintakäsikirjojen muotoon ja edistetty toiminnan jalkautumista yhteistyöoppilaitoksissa. Laadunhallinnan näkökulmasta on prosessien kehittämisen lisäksi tuotettu konkreettisia kyselyitä ja esimerkiksi itsearviointityökalu työpaikkaohjaajille- ja kouluttajille.

Hanketoimijat ovat valikoineet kehittämisteemoista itselleen keskeiset teemat, jolloin painopiste hankkeessa voi olla

esimerkiksi työelämäyhteistyön kehittäminen, johon on vastattu perustamalla työelämäyhteistyöryhmiä. Työelämäyhteistyötä ja työnantajien sitouttamista tehdään myös kehittämällä kummiyritystoimintaa tai erilaisia työnantajien palkitsemiskäytänteitä.

Useassa hankkeessa avataan tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksia ja kriteereitä osaamiseksi eri tavoin. Työssä on hyödynnetty opinnollistamista, sähköisiä työkaluja, työanalyysiä tai esimerkiksi "huoneentauluja", joiden avulla voidaan määritellä ja seurata etenemistä. Lisäksi on mm. avattu tavoitteita ja opetussuunnitelmia työelämäkielellä myös "esitteiden" eli tutkintokohtaisten osaamiskuvausten muodossa.

Työpaikalla tapahtuvaa oppimista tukevat uudet

oppimisratkaisut ja -ympäristöt -painopiste kulkee hankkeissa yleensä rinnakkain muiden painopisteiden mukana. Työelämän kanssa yhteistyössä on pohdittu mm. investointeja työelämälähtöisen koulutuksen kehittämiseksi tai työn ja koulutuksen yhdistelmien toteuttamiseksi. Tieto- ja viestintätekniikan hyödyntämistä opetuksessa ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjauksessa on läpileikkaava tavoite lähes kaikissa hankkeissa. Arviointihetkellä noin 60 % hankkeista on arvioinut, että toimintamallit ovat juurrutettavissa tai jo juurtuneet. Hyvin monella teema on kuitenkin vielä kehittämisvaiheessa.

Mukana on myös hankkeita, jotka ovat lähteet kehittämään kokonaisvaltaisia koulutuksen järjestäjän laajuisia ja valtakunnallisesti levitettäviä oppimisratkaisuja.

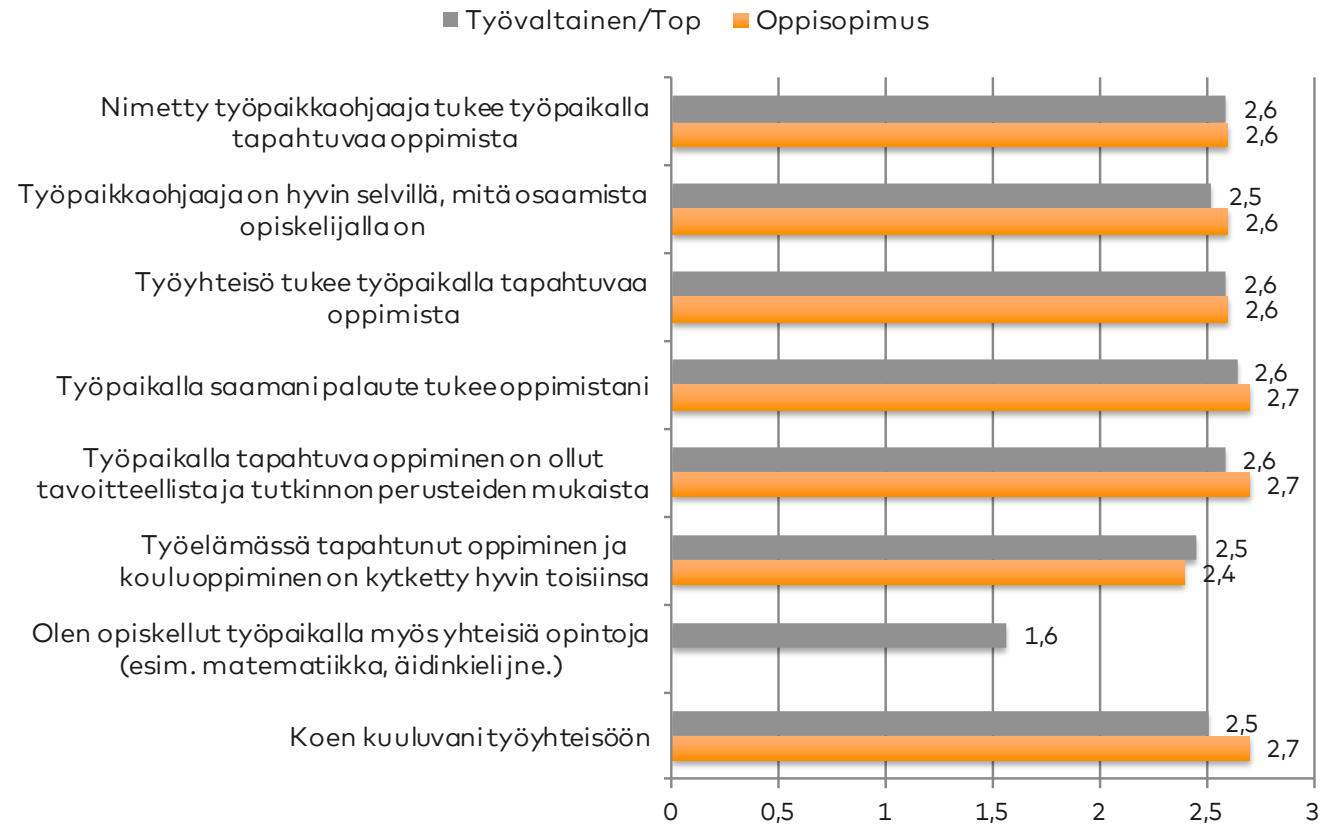
Opiskelijoiden näkemyksiä toteutuksesta: Luvussa käsitellään toimenpideohjelman hankkeiden puitteissa työssäoppimiseen ja oppisopimuskoulutukseen osallistuneiden näkemyksiä. Työssäoppijoita tai työvaltaiseen koulutukseen osallistuneita vastaajia on 501. Kyselyyn vastanneiden oppisopimusopiskelijoiden määrä on 94. Mukana on myös korotetulla koulutuskorvauksella opiskelleet sekä tuetun oppisopimuskoulutuksen opiskelijat. Heistä 25 on osallistunut oppisopimuskoulutukseen oppilaitosmuotoisen ja oppisopimuskoulutuksen yhdistävien mallien toteutukseen.

Suoraan peruskoulusta siirtyneitä oppisopimusopiskelijoita on aineistossa 35.

Kuvissa 14 ja 15 on kuvattu työssäoppimassa olleiden ja oppisopimusopiskelijoiden näkemyksiä työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta.

Oppisopimuskoulutuksessa olevat nuoret ovat antaneet osin hieman parempia arvioita. Lukuja tulkittaessa tulee huomioda, että oppisopimusopiskelijoiden määrä on pienempi.

Yleisesti ottaen nuoret ovat varsin tyytyväisiä työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen ja saamaansa ohjaukseen ja tukeen. Oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa olevien työssäoppijoiden osalta kaikista heikoimpana erottuu atto/ytö-aineiden opiskelu työpaikalla.



Kuva 14. Työssäoppijoiden ja oppisopimusopiskelijoiden näkemyksiä toteutuksesta 1/2
Asteikko 1-3. = liian vähän, 2 = jonkin verran ja 3 = riittävästi. Ka. ilman "en osaa sanoa" ja ei ole ollut tarpeen"

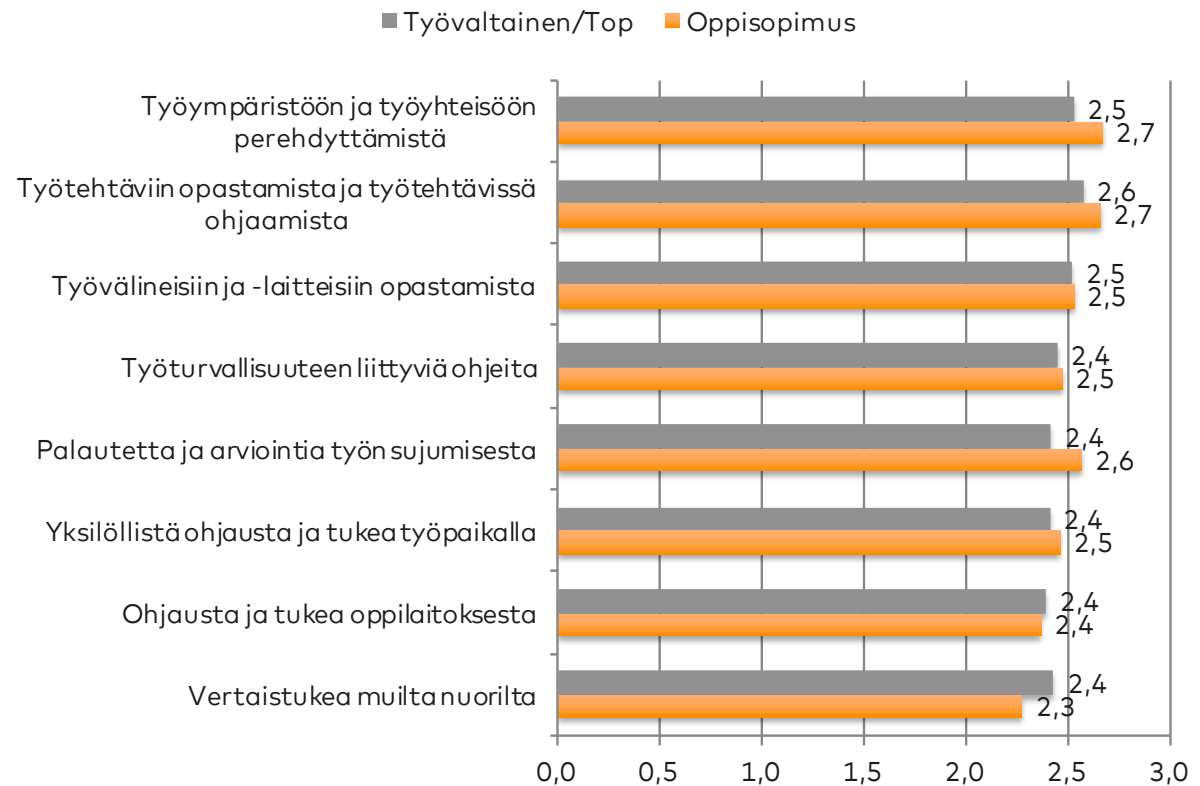
Työssäoppijoiden arvioissa on niin työyhteisöön perehdyttämiseen ja tehtäviin ohjaamisessa kuin palautteeseen liittyviä hieman heikompia arvioita verrattuna oppisopimusopiskelijoihin. Oppisopimusopiskelijat ovat kokeneet saaneensa hieman heikommin tukea oppilaitoksesta/koulutuksen järjestäjältä.

Lisäksi oppisopimusopiskelijoissa on enemmän niitä, jotka olisivat tarvinneet lisää nuorten vertaistukea.

Oppisopimusopiskelijoista kuitenkin neljännes on vastannut, ettei vertaistuki ole ollut tarpeen.

Työssäoppijoista 36 % ja oppisopimusopiskelijoista 30 % olisi kaivannut lisää ohjausta ja tukea työelämässä tapahtuvassa oppimisessa.

Opiskelijat saivat myös perustella erikseen onnistumisia ja kehittämisen kohteita. Kommentteista n. 60 % oli pelkästään positiivisia. Erityisesti nousi esiin työpaikkaohjaajan kannustava palaute. Kehittämiskohteet kohdistuivat tasapuolisesti työpaikkojen ohjaukseen ja oppilaitoksiin ja siellä erityisesti opettajien rooliin ja tiedonkulkuun. Työpaikkaohjaajilta ja -kouluttajilta kaivattiin aikaa, perehdytystä ja ohjausta. Erityisesti oppisopimuskoulutuksen puolella korostui työpaikkojen kiire.



Kuva 15. Työssäoppijoiden ja oppisopimusopiskelijoiden näkemyksiä toteutuksesta 2/2
Asteikko 1-3. = liian vähän, 2 = jonkin verran ja 3 = riittävästi. Ka. ilman "en osaa sanoa" ja ei ole ollut tarpeen"

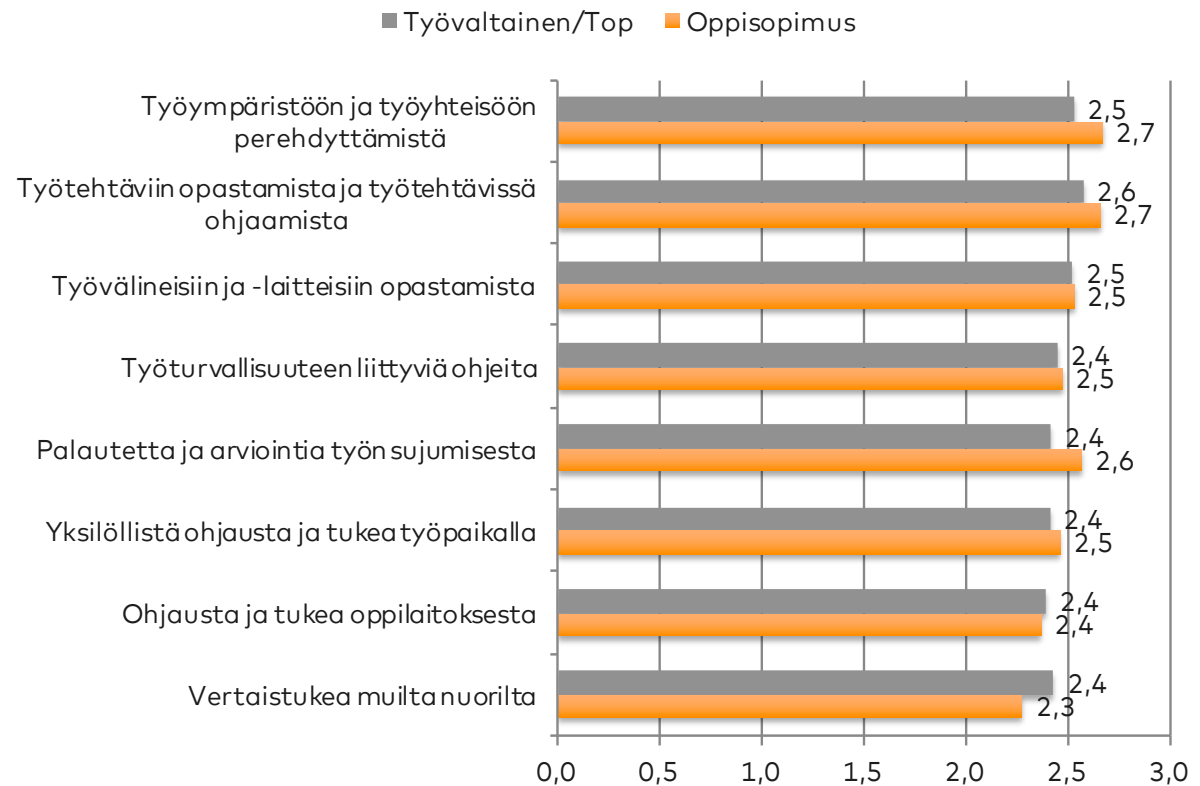
Työssäoppijoiden arvioissa on niin työyhteisöön perehdyttämiseen ja tehtäviin ohjaamisessa kuin palautteeseen liittyviä hieman heikompia arvioita verrattuna oppisopimusopiskelijoihin. Oppisopimusopiskelijat ovat kokeneet saaneensa hieman heikommin tukea oppilaitoksesta/koulutuksen järjestäjältä.

Lisäksi oppisopimusopiskelijoissa on enemmän niitä, jotka olisivat tarvinneet lisää nuorten vertaistukea.

Oppisopimusopiskelijoista kuitenkin neljännes on vastannut, ettei vertaistuki ole ollut tarpeen.

Työssäoppijoista 36 % ja oppisopimusopiskelijoista 30 % olisi kaivannut lisää ohjausta ja tukea työelämässä tapahtuvassa oppimisessa.

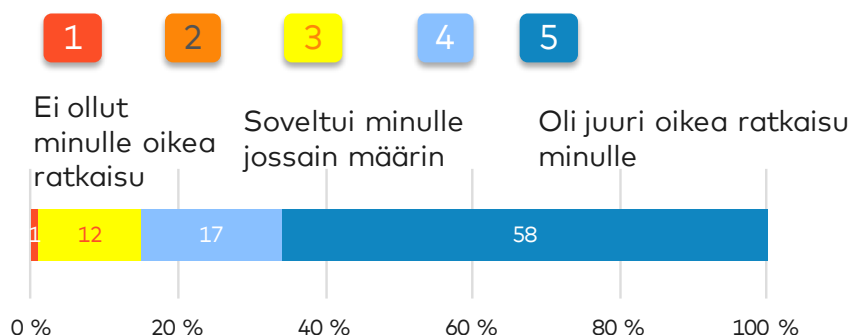
Opiskelijat saivat myös perustella erikseen onnistumisia ja kehittämisen kohteita. Kommenteista n. 60 % oli pelkästään positiivisia. Erityisesti nousi esiin työpaikkaohjaajan kannustava palaute. Kehittämiskohteet kohdistuivat tasapuolisesti työpaikkojen ohjaukseen ja oppilaitoksiin ja siellä erityisesti opettajien rooliin ja tiedonkulkuun. Työpaikkaohjaajilta ja -kouluttajilta kaivattiin aikaa, perehdytystä ja ohjausta. Erityisesti oppisopimuskoulutuksen puolella korostui työpaikkojen kiire.



Kuva 15. Työssäoppijoiden ja oppisopimusopiskelijoiden näkemyksiä toteutuksesta 2/2
Asteikko 1-3. = liian vähän, 2 = jonkin verran ja 3 = riittävästi. Ka. ilman "en osaa sanoa" ja ei ole ollut tarpeen"

Oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa olleet työssäoppijat ovat arvioineet parhaiten toteutuvaksi opintojen loogisen etenemisen, mutta heikoin arvio on annettu vaihtoehtoisten tutkinnon toteuttamistapojen tarjoamisesta. Myös osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytännöt näyttäisivät opiskelijoiden näkökulmasta olevan vielä selkeä kehittämisen kohde yksilöllisten opintopolkujen toteutumiseksi.

Oppisopimusopiskelijoilta kysyttiin erikseen, kokiko opiskelija oppisopimuksen oikeaksi ratkaisuksi. Vain yksi vastaajaa ei ole kokenut oppisopimusta hyvänä ratkaisuna ja n. 65 % piti sitä "juuri oikeana ratkaisuna". Oppisopimusopiskelijat ovat kokeneet oppisopimuskoulutukseen siirtymisen toteutuvan erityisen hyvin. Annetuissa perusteluissa nuori kertoi yleisimmin, että hän oppii ja on motivoitunut oppimaan tekemällä ja valmistuu nopeammin. Myös työn monipuolisuus mainittiin. Rahaa ei ole usein mainittu lainkaan tai sitten yleensä vasta muiden tekijöiden jälkeen.



Kuva 16. Arvio oppisopimusopiskelun sopivuudesta itselle

Työssäoppimisen osuus opinnoista: Työssäoppimiseen ja työvaltaiseen koulutukseen hankkeen puitteissa osallistuneilta nuorilta kysyttiin työssäoppimisen (suunniteltu, arvio) osuutta opinnoista. Keväällä 2015 nuorista 55 prosenttia on kertonut työssäoppimista olevan (arvion/ suunnitelman mukaan) enintään 30 opintoviikkoa. Noin 10 prosentilla työssäoppimista oli yli 50 opintoviikkoa.

Vastaajien osalta työssäoppimisen laajuus oli suppeampi tekniikan ja liikenteen alalla ja laajimmillaan yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon aloilla, sosiaali- ja terveyslaoilla ja matkailu-, ravitsemis- ja talousaloilla. Syksyllä 2015 tiedonkeruussa kysyttiin tietoa opintopisteinä. Osa vastaajista ei osannut kertoa, mutta saadut alakohtaiset tiedot ovat saman suuntaisia kuin keväällä toteutetussa kyselyssä.

Työllistyminen: noin kolmannes niin työssäoppimassa olleista kuin oppisopimusopiskelijoista arvioi työllistyvänsä nykyiseen työssäoppimis- tai oppisopimuspaikkaansa. Oppisopimusopiskelijoista viidennes aikoi hakeutuvansa töihin muualle.

Tieto- ja viestintätekniikan hyödyntäminen: Myös opiskelijakyselyn perusteella tieto- ja viestintätekniikan hyödyntäminen on vasta kehittymässä. Jopa 57 % vastanneista kertoi, ettei työpaikalla tapahtuvassa ohjauksessa ole käytetty etä- tai verkko-opetus- tai ohjausmenetelmiä. Vastaajat saivat arvioida toteutuksen onnistumista (arviointiskaala 1–4), jolloin keskiarvoksi saatiin 2,9.

Työnantajien näkemyksiä toteutuksesta

Luvussa esitetään kootusti työnantajien näkemyksiä hankeyhteistyöstä ja toteutuksista. Työnantajat ovat varsin tyytyväisiä hankkeissa kehitettyihin työssäoppimisen malleihin, oppisopimuksen toteutukseen ja niiden tiimoilta tehtävään yhteistyöhön. 80-90 % työnantajista arvioi työssäoppimisen ja oppisopimuskoulutuksen melko tai erittäin hyvin toteutetuiksi. Oppisopimuskoulutuksen ennakojaksosta annettu arvio on heikoin.

Taulukko. 2 Työnantajien yleisarvio yhteistyöstä.

	Erittäin heikosti toteutettu	Melko heikosti toteutettu	Kohtalaisesti toteutettu	Melko hyvin toteutettu	Erittäin hyvin toteutettu	Keskiarvo (asteikolla 1-5)
Oppisopimuskoulutuksen ennakojakson toteuttaminen (N 67)	6 %	6 %	21 %	36 %	31 %	ka. 3,8
Tuetun oppisopimuskoulutuksen yhteistyö (N 21)	5 %	0 %	5 %	67 %	24 %	ka. 4
Nuoren oppisopimuskoulutuksen toteuttaminen korotetulla koulutuskorvauksella (N 65)	0 %	5 %	6 %	35 %	54 %	ka. 4,4
Työpaikkaohjaaja- ja kouluttajakoulutuksen toteutus (N 120)	1 %	2 %	13 %	58 %	27 %	ka. 4,1
Ammatillisesta peruskoulutuksesta siirtyneen oppisopimusopiskelijan ottaminen: toteutus ja yhteistyömuotojen kehittäminen (N 64)	3 %	2 %	13 %	56 %	27 %	ka. 4
Työssäoppimisen toteutus ja yhteistyömuotojen kehittäminen (N 153)	1 %	1 %	15 %	56 %	27 %	ka. 4,1

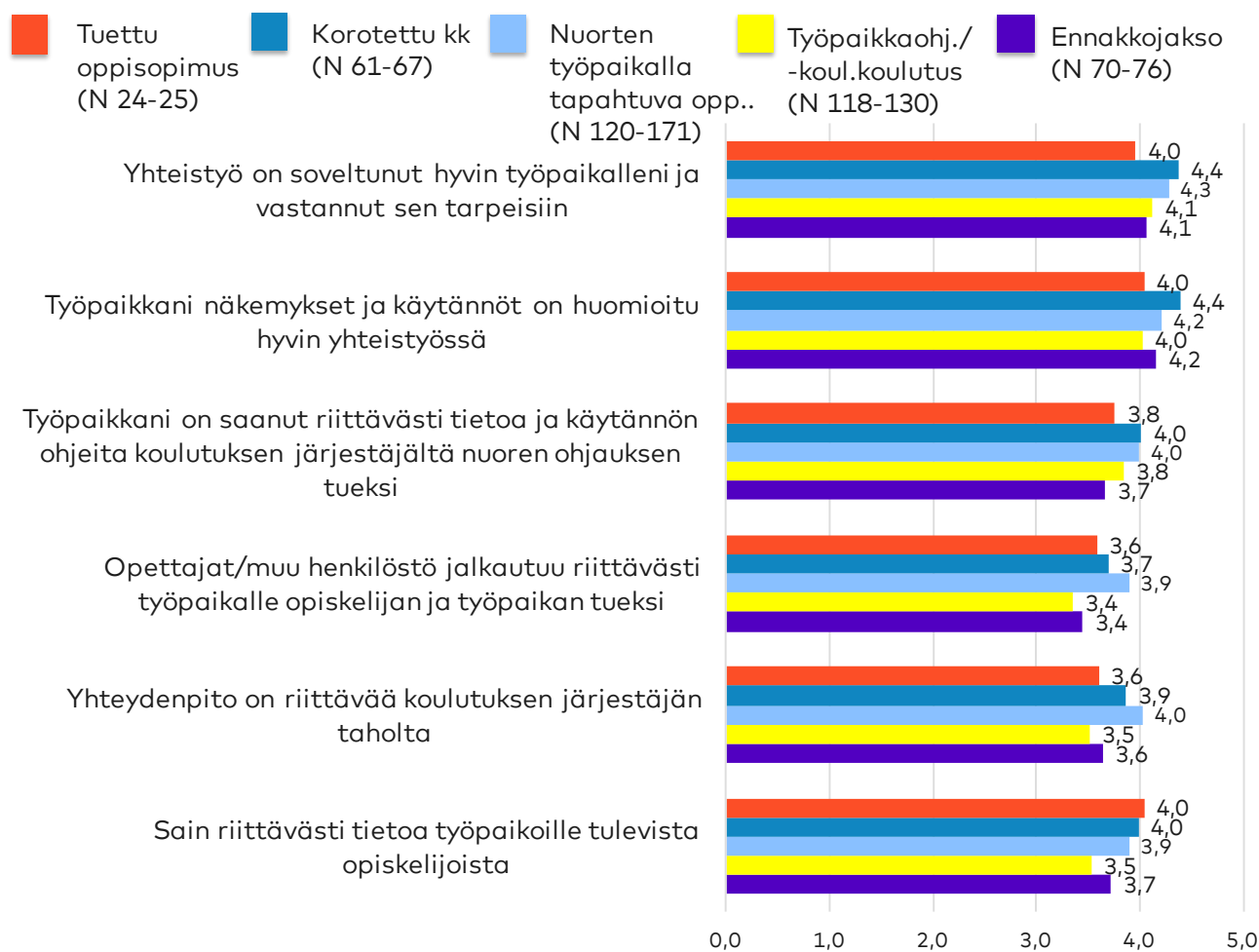
Kuvioissa 17 ja 18 on esitetty arviot tehdystä yhteistyöstä ja eri osa-alueiden toteutumisesta koulutuksen järjestäjän kanssa vuoden 2014 ja/tai 2015 aikana. Yhteistyön on koettu vastanneen hyvin työpaikan tarpeisiin ja työpaikan näkemykset on huomioitu yhteistyössä. Vastauksia tulkittaessa tulee huomioida, että tuetun oppisopimuskoulutuksen hankkeiden pieni

vastaajamäärä. Lisäksi työpaikkaohjaaja- ja -kouluttajahankkeiden toimenpiteet eivät ole usein suoranaisesti kohdistuneet opiskelijoiden työssäoppimisen tai oppisopimuskoulutuksen toteutukseen, vaikkakin vastaajilla on usein ollut myös nuoria työpaikalla.

Korotetun koulutuskorvauksen puitteissa tehtyyn yhteistyöhön ollaan keskimäärin kaikista tyytyväisimpiä. Uusimman yhteistyömuodon, oppisopimuskoulutuksen ennakkajakson osalta tehtyä yhteistyötä on arvioitu kauttaaltaan hieman kriittisemmin.

Tulokset ovat varsin tasaisia. Eniten kehittämisen tarvetta on opettajien tai ohjaushenkilöstön jalkautumisessa työpaikoille opiskelijan ja työpaikan tueksi sekä riittävän yhteydenpidon käytännöissä.

Työn ja koulutuksen joustavan yhdistämisen hankeyhteistyön puitteissa on onnistuttu keskimäärin parhaiten yhteydenpidossa sekä tuen ja ohjauksen tarjoamisessa työpaikalle.



Kuva 17. Työnantajien arvioita yhteistyöstä 1/2

Kyselyhetkellä kokonaisarvioissa riittävän tiedon saaminen oppisopimuskoulutuksen toteutustavoista ja taloudellisesta tuesta näyttyy heikkona erityisesti oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksokohde, mikä on vielä selkeä kehittämisen kohde. Myös muiden kuin korotetun koulutuskorvauksen vastaajissa on paljon epätietoisuutta, sillä osa vastaajista on oppisopimuskoulutusta koskeneisiin kohtiin kirjannut "ei kokemusta".

Suuri osa työnantajista, joilla on kokemusta oppisopimuskoulutuksesta, ei pidä oppisopimuskoulutusta liian vaativana työnantajille.

Hankkeiden vaikuttavuutta koskeneiden arvioiden (ks. kuva 19) mukaan yhteistyö ei ole merkittävästi laskenut kynnystä ottaa nuoria oppisopimuskoulutukseen. Eniten vaikutusta suhteessa lähtöasetelmaan on kuitenkin ollut korotetulla koulutuskorvauksella ja oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksolla.

Kaikkia toimenpideohjelman hankkeita tarkasteltaessa, yhteistyö on lisännyt työpaikan tietämystä nuoren soveltavuudesta ammattialalle.



Kuva 18. Työnantajien näkemyksiä toteutuksesta 2/2

Asteikko 1-5: 1: Täysin eri mieltä – 5: Täysin samaa mieltä. Ka. Ilman "ei kokemusta"

Hankkeiden myötä tietämys koulutusjärjestelmästä, tutkinnon ammattitaitovaatimuksista ja osaamisen arvioinnista on kasvanut työntajien näkemysten mukaan eniten. Myös osaaminen opiskelijan työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja ohjaamisessa ja etenemisen seurannassa on hankeyhteistyön myötä lisääntynyt. Lisäksi ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyyden nähdään parantuneen.

Eniten hajontaa on yhteydenpidon ja viestinnän selkeyttä koskevissa arvioissa: isossa aineistossa teema erottautuu erityisenä kehittämisen kohteena, mutta työnantajat, jotka ovat olleet tyytyväisiä jo aikaisemmin, ovat arvioineet tilanteen myös parantuneen hankkeen myötä.

Yhteydenpidon ja viestinnän selkeys koulutuksen järjestäjältä työelämään päin.

Matalampi kynnyksen ottaa oppisopimusopiskelijoita.

Työelämässä tapahtuvan oppimisen suunnitelmallisuus, tavoitteellisuus ja toimintatapojen selkeys.

On parannettavaa, eikä hanke ole parantanut tilannetta

Työpaikan osaamisen ja tuen tarpeiden tunnistaminen.

Työyhteisön muutostarpeiden tunnistaminen.

Matalampi kynnyksen ottaa opiskelijoita työssäoppimaan.

Työpaikan saama hyöty nuorten kouluttamisesta työssäoppimis- ja/tai oppisopimuskoulutuksella.

Tilanne oli hyvä jo ennen hanketta, eikä hanke ole vaikuttanut siihen

Tietämys ammatillisesta koulutusjärjestelmästä, tutkinnon ammattitaitovaatimuksista ja osaamisen arvioinnista.

Työpaikan tietämys nuoren odotuksista ja edellytyksistä toimia ammatillalla.

Osaaminen opiskelijan työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaamisessa ja etenemisen seurannassa.

Tpo/-kouluttajien/ muun työyhteisön osaaminen opiskelijan työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaamisessa.

Oli parannettavaa ja hanke on vaikuttanut myönteisesti

Työpaikan ja koulutuksen järjestäjän välinen yhteistyö.

Yhteydenpidon ja viestinnän selkeys.

Ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyys (mm. ymmärrys työpaikkojen osaamistarpeista).

Tilanne oli hyvä jo ennen hanketta ja hanke on parantanut sitä entisestään

Matalampi kynnyksen ottaa opiskelijoita työssäoppimaan.

Kuva 19. Yhteenveto työnantajien näkemyksistä hankkeiden vaikuttavuudesta. "Mitä vaikutuksia hankkeen aikana tehdyllä kehittämistyöllä on ollut..." Vaaleansinisellä merkityissä teemoissa oli eniten hajontaa.

4. YHTEENVETO TULOKSISTA

Luvussa tuodaan yhteen toimenpideohjelman ja tulokset. Määrälliset luvut perustuvat syyslokakuussa 2015 toteutettuun tiedonkeruuseen, joten luvut tulevat vielä kasvamaan hankkeiden päätyttyä.

Määrällinen toteutuma

Hankkeiden toimenpiteiden kohteena on ollut yhteensä noin 6 200 nuorta, noin 4400 työpaikkaohjaajaa/-kouluttajaa sekä noin 4 000 opetus- ja ohjaushenkilöstön edustajaa.

- Nuorten työpaikalla tapahtuva oppiminen ja työn ja koulutuksen joustava yhdistäminen -hankkeisiin on vuoden 2014 ja 2015 aikana toimenpiteiden kohteena ollut noin 4900 nuorta, joista noin 330 on siirtynyt oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta oppisopimuskoulutukseen.
- Työpaikkaohjaaja- ja kouluttaja-koulutushankkeiden järjestämiin koulutuksiin on osallistunut noin 3 300 henkilöä.

- Oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksolle on osallistunut noin 780 nuorta, joista 136 on siirtynyt oppisopimukseen.
- Korotetun koulutuskorvauksen rahoituksella on käynnistetty noin 530 nuoren oppisopimus.
- Lisäksi tuetun oppisopimuskoulutukseen toimenpiteisiin on osallistunut noin 130 nuorta.

Määrälliseen toteuma jää erityisesti oppisopimuskoulutuksen osalta tavoitteesta. Hankkeiden vaikuttavuus kasvaa yksilöllisten opintopolkujen toimintamallien laajemman juurtumisen ja käyttöönoton myötä.

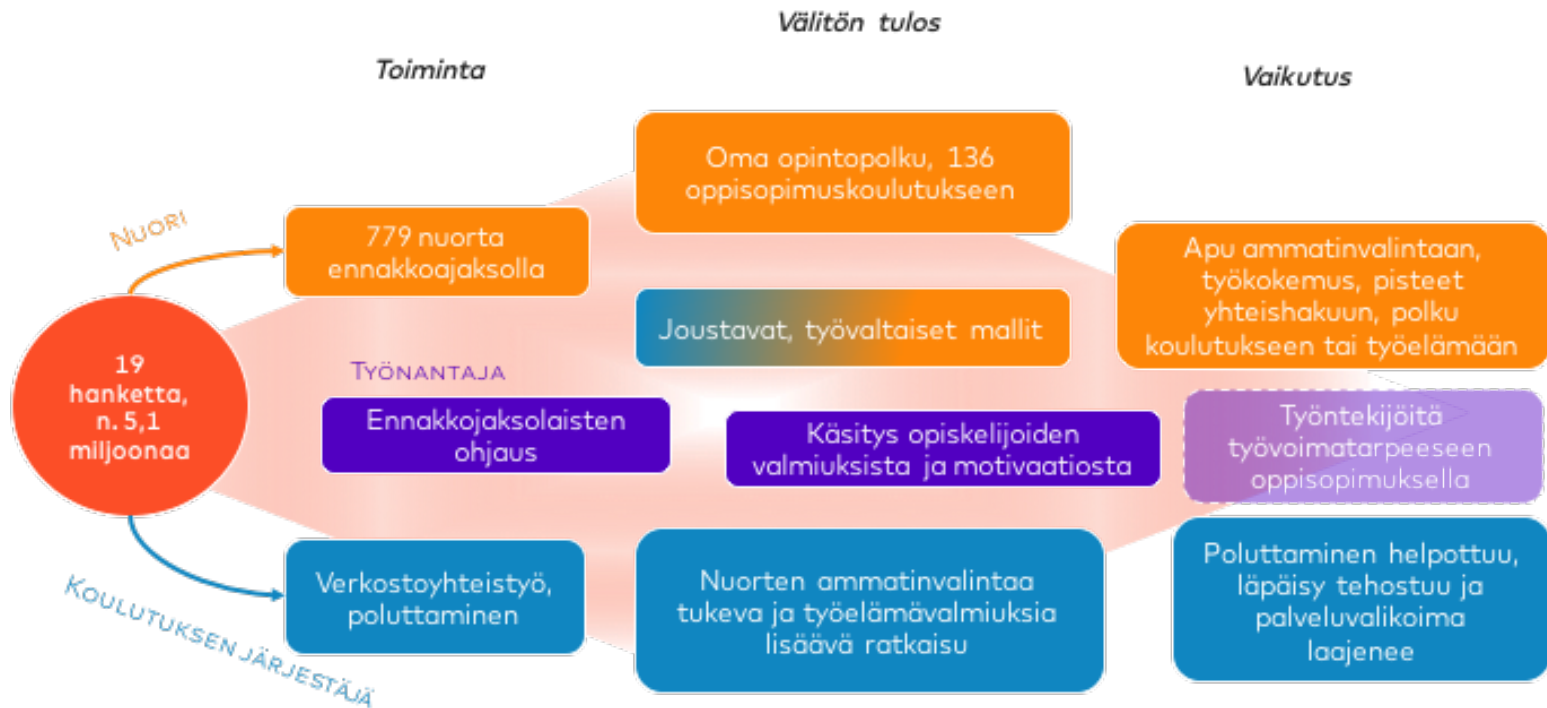
Toimenpideohjelman onnistumiset liittyvät oppilaitosten, oppisopimustoimijoiden, työnantajien sekä hankkeen tavoitteesta riippuen, myös laajempien sidosryhmien kanssa tehtävään yhteistyöhön.

Milloin toimenpideohjelman hankkeita on tarkasteltu kokonaisuutena ja yhteistyössä verkostotoimijoiden kanssa, vaikuttavuus on laajempi.

Seuraavaksi esitellään kunkin arvioinnin kohteena olevan toimenpideohjelman hankekokonaisuuden tulokset tiivistettynä.

Oppisopimuskoulutuksen ennakkopaketti -hankkeissa on kehitetty joustavia ja työvaltaisia malleja osaksi VALMA-koulutusta. Oppisopimuskoulutuksen ennakkopaketti on koettu tärkeäksi avaukseksi niin koulutuksen järjestäjien, työnantajien kuin opiskelijoiden näkökulmasta. Opiskelijoiden näkökulmasta ennakkopaketti on hankeajana toiminut erittäin hyvin oman opintopolun löytämiseksi ja työelämätaitojen lisäämiseksi. Oppisopimukseen johtavana polkuna se on toiminut odotettua pienemmälle ryhmälle. Taustalla olevat syyt ovat moninaiset. Koulutuksen järjestäjät ovat kehittäneet verkostoyhteistyötä ja tiivistäneet yhteistyötä oppisopimustoimijoiden kanssa. Työnantajien näkökulmasta tiedon saanti oppisopimuksesta ja sen mahdollisuuksista näyttää vielä

heikompana. Työnantajat ovat kuitenkin kokeneet, että toimintatapoja on kehitetty työnantaja kuullen. Silti yhteydenpitoa ja viestintää tulee vielä kehittää. Tietoisuutta ennakkopaketista tulee vielä lisätä eri toimijoille. Juurtumisen näkökulmasta koulutuksen järjestäjien tulee varmistaa riittävä ohjausresurssi yksilöllisten polkujen toteutukseen osana VALMA-koulutusta.

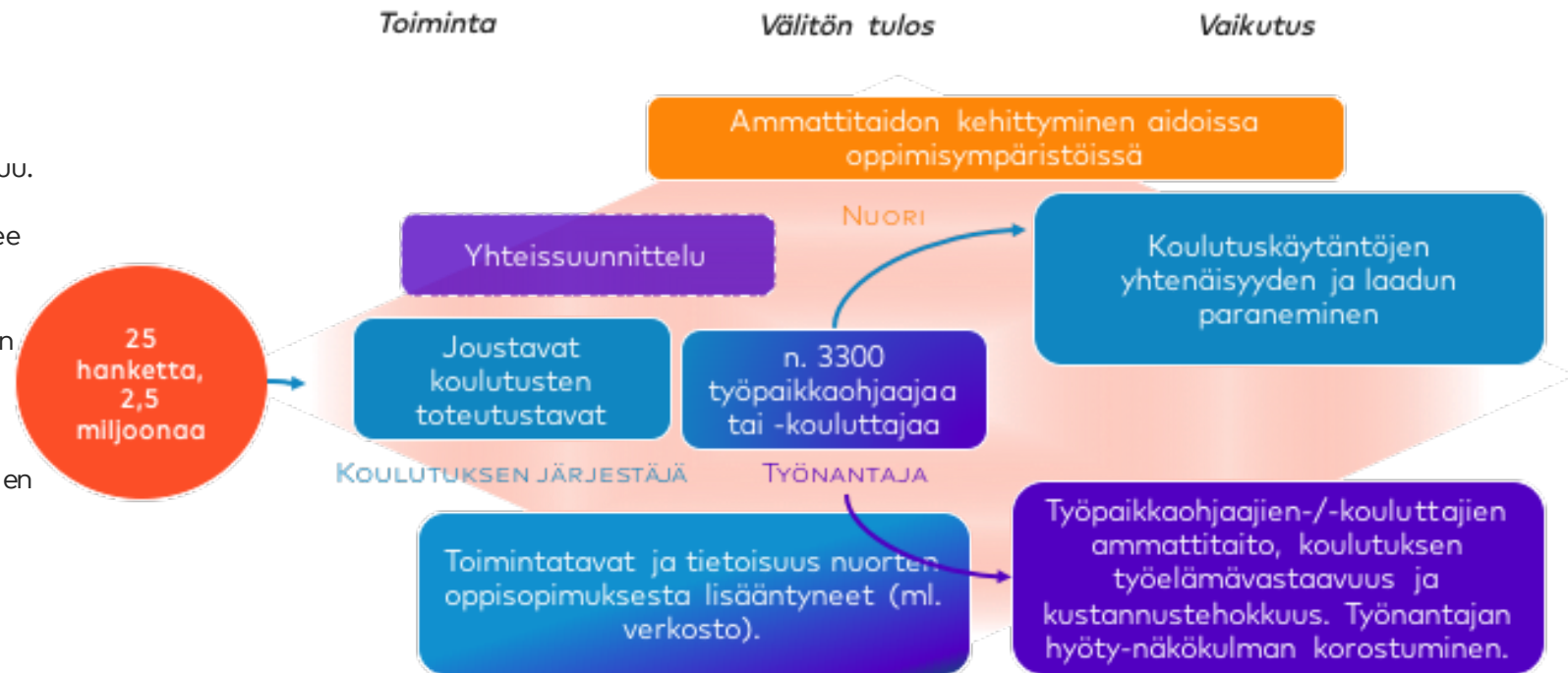


Kuva 20. Yhteenveto oppisopimuskoulutuksen ennakkopaketin vaikutavuudesta

Työpaikkaohjaaja- ja -kouluttajahankkeissa on lähdetty liikkeelle asiakaslähtöisesti, ja toteutusmallit ovat pääosin joustavia, työelämän tarpeen mukaan räätälöitäviä. Pohjana on hyödynnetty aikaisempaa kehittämistyötä, ja verkostoituminen ja yhteiskehittäminen muiden koulutuksen järjestäjien kanssa näyttäytyy tuloksellisuutta ja laatua edistävänä tekijänä. Oppilaitosten ja oppisopimustoimijoiden yhteistyö on hankkeiden myötä syventynyt. Koulutuksissa huomioidaan entistä paremmin alle 25-vuotiaat ja eri koulutusmuodoista tulevat opiskelijat. Erityisryhmien ohjausosaamiseen tulisi vielä panostaa.

Työnantajat ovat pääosin tyytyväisiä toteutukseen ja mm. kouluttajien ammattitaitoon. Työpaikkojen ohjausosaaminen on kasvanut ja työpaikan hyötynäkökulma korostuu. Silti yhteydenpitoa ja viestinnän selkeyttä tulee vielä kehittää.

Koulutusten juurtumisen näkökulmasta haastavana näyttäytyy paikoin riittävän osaamisen varmistaminen koulutuksen järjestäjän puolella ja koulutusten resurssit, joihin verkostoyhteistyön jatkuminen näyttäytyy yhtenä helpottavana tekijänä.

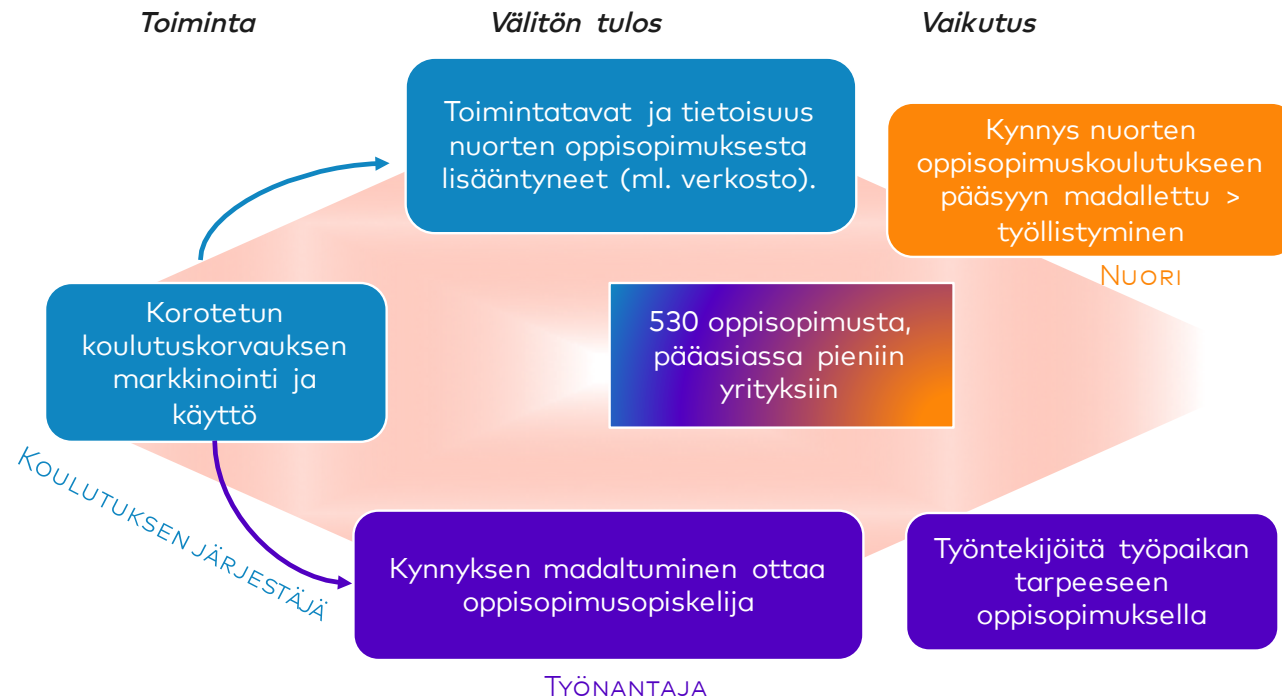


Kuva 21. Yhteenveto työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien koulutushankkeiden vaikuttavuudesta

Korotetun koulutuskorvauksen rahoituksella on mahdollistettu samana vuonna peruskoulusta siirtyvien nuorten pääsy oppisopimuskoulutukseen. Rahoitus on kohdistettu suoraan työnantajille, joten koulutuksen järjestäjillä ei ole ollut erillistä kehittämisresurssia. Toimenpiteitä onkin kytketty usein muiden kehittämissankkeiden tavoitteiden sisään, mikä on edistänyt toimintaa ja nuorten oppisopimuskoulutuksen kehittämistä kokonaisuutena. Koulutuksen järjestäjät ovat panostaneet tiedotukseen ja verkostoitumiseen eri tahojen kanssa. Oppisopimuksia on syntynyt huomattavasti koulutuksen järjestäjien asettamia tavoitteita vähemmän. Toteuma vaihtelee paljon toimijoittain. Suurimpana haasteena nähdään hankala taloudellinen tilanne, tietoisuus ja mm. uuden kohderyhmän suurempi ohjaustarve.

Työnantajat ovat erittäin tyytyväisiä yhteistyöhön ja toteutukseen. Kehittämisen kohteena nähdään vielä osin tuen ja ohjauksen varmistaminen koulutuksen järjestäjän puolelta.

Nuorten oppisopimuskoulutuksen juurtumiseksi tarvitaan vielä pysyvämpi valtakunnallinen rahoitusratkaisu.



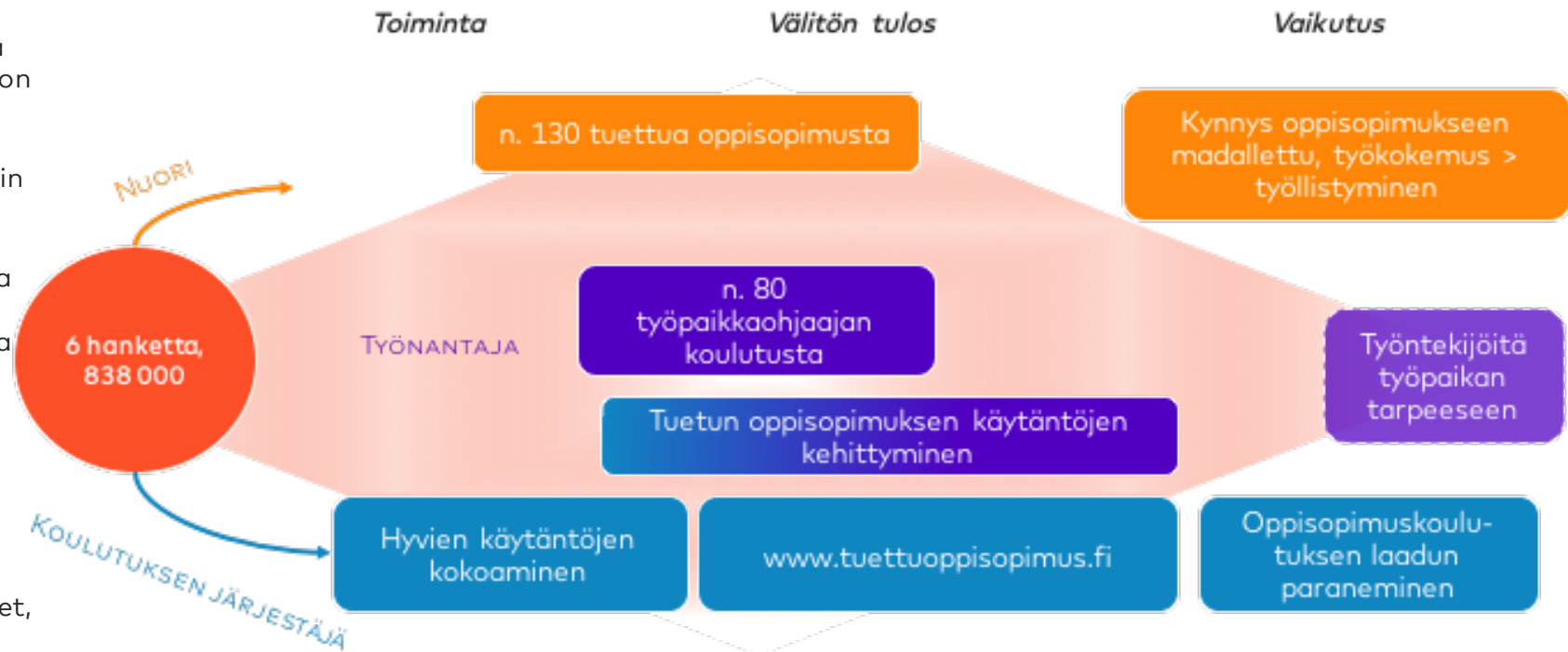
Kuva 22. Yhteenveto korotetun koulutuskorvauksen rahoituksen vaikuttavuudesta

Tuetun oppisopimuskoulutuksen kehittäminen ja hyvien käytäntöjen koonti -hankkeet olivat toiminnassa vuoden 2014. Hankkeiden päätavoitteena on ollut tuottaa hyvien käytäntöjen käsikirja, joka julkaistiin sivulla www.tuettuoppisopimus.fi pdf-muodossa ja verkkoversiona. Lisäksi hankkeet ovat testanneet toimintamalleja työelämäyhteistyössä ja kehittäneet edelleen toimintatapoja paikallisesti ja verkostoyhteistyönä.

Hanketoimijat näkevät tuetun oppisopimuskoulutuksen pohjatyön olevan kunnossa, mutta kehittämisen kohteena on yhä mallien jalkauttaminen niin oman organisaation sisällä kuin valtakunnallisesti.

Työnantajien vastauksia on aineistossa vähän, mutta niiden perusteella yhteistyöhön ollaan erittäin tyytyväisiä.

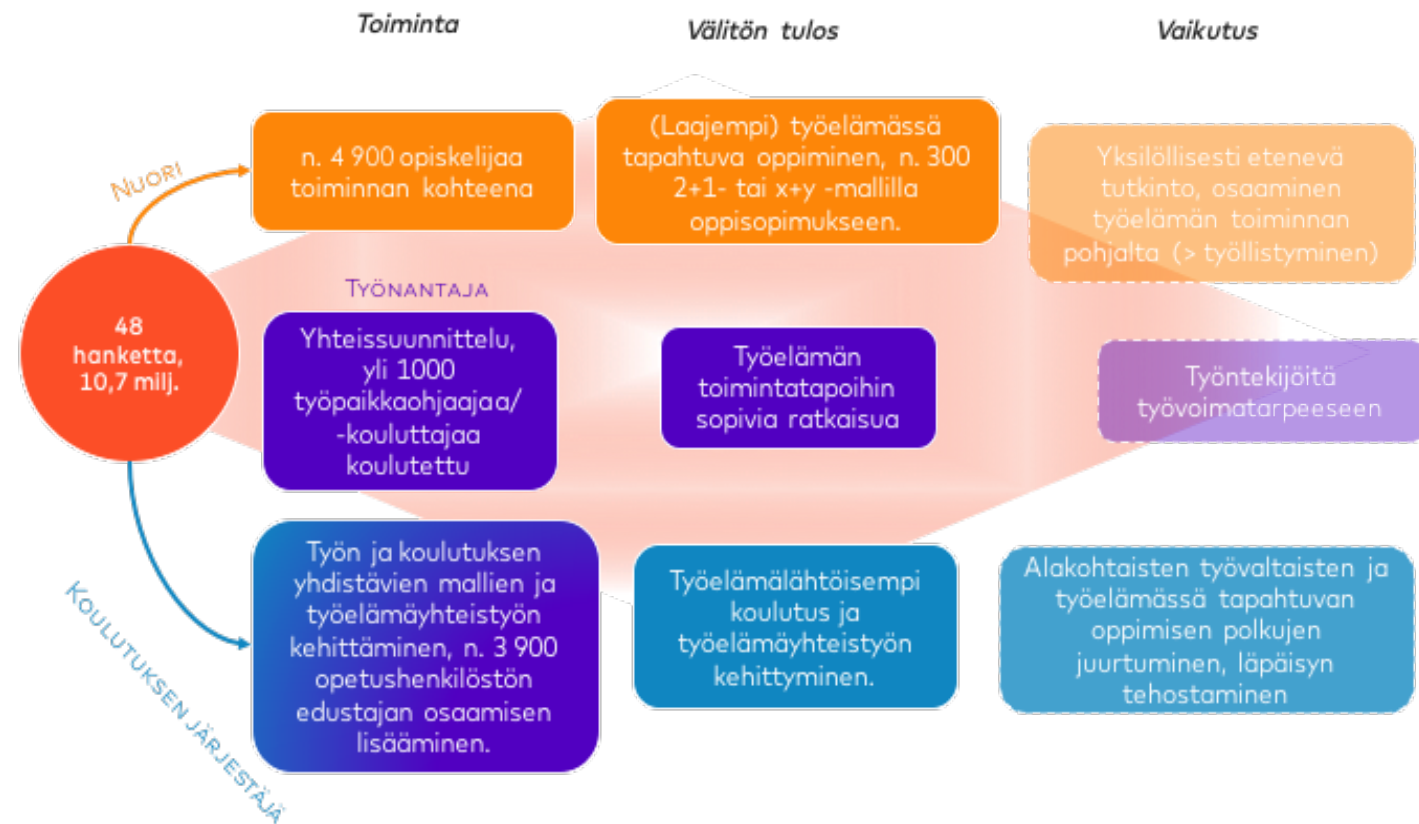
Opiskelijavastauksia ei voida eritellä kyselystä, mutta aineiston perusteella voidaan todeta, että myös nuoret, jotka ovat kertoneet tarvitsevänsä paljon ohjausta ja tukea, ovat pääsääntöisesti saaneet sitä riittävästi.



Kuva 23. Yhteenveto tuetun oppisopimuskoulutuksen hankkeiden vaikuttavuudesta

Nuorten työpaikalla tapahtuva oppiminen sekä työn ja koulutuksen joustava yhdistäminen -hankkeissa on kehitetty toimintamalleja ja rakenteita, joissa yhdistyvät työelämälähtöiset koulutuksen läpäisyä ja työelämään pääsyä tehostavat joustavat ratkaisut. Hankkeiden tavoitteet ja toimintatavat ovat olleet hyvin moninaiset. Koulutuksen järjestäjät ovat hakeneet pitkälti omiin strategisiin tavoitteisiin sopivia kehittämisen kohteita, joiden ratkaisemiseksi on hyödynnetty verkostoyhteistyötä. Case-pohjaisen mallintamisen tai rakenteellisista ratkaisuista lähtevän kehittämistyön myötä opiskelijavolyymit eivät erityisesti oppisopimuskoulutukseen johtavilla poluilla vastaa alkuperäiseen tavoitteeseen. Toimintamallien juurtumisen eteen tulee vielä tehdä työtä ja juutuessaan vaikuttavuus kasvaa.

Opiskelijat ovat pääosin tyytyväisiä työvaltaisiin koulutuspolkuihin, työelämässä tapahtuvaan oppimiseen sekä siirtymiseen oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta oppisopimuskoulutukseen. Työnantajien näkökulmasta koulutuksen työelämälähtöisyys on parantunut ja yhteistyö on sopinut hyvin työpaikan tarpeisiin. Tasalaatuisuuden osalta on vielä kehitettävää. Hankkeiden vaikutusta työllistymiseen ei voida vielä arvioida, vaikka työnantajien puolelta mm. laajempi työpaikalla tapahtuva oppiminen nähdään hyväksi ammatillisen osaamisen kehittymisen näkökulmasta.



Kuva 24. Yhteenveto nuorten työpaikalla tapahtuvan oppimisen sekä työn ja koulutuksen joustavan yhdistämisen hankkeiden vaikuttavuudesta

5. Johtopäätökset arviointiteemoittain

Nuorten oppisopimuskoulutuksen laajentaminen sekä oppilaitosmuotoisen ja oppisopimuksen koulutuksen yhdistävien mallien edistäminen ja laadun parantaminen

Johtopäätös: Tehdyt toimenpiteet ovat edistäneet nuorten oppisopimuskoulutuksen laajentamista eri tasoilla. Vaikka määrällinen toteutuma on jäämässä tavoitellusta, tuloksia voidaan pitää hyvinä.

Oppisopimuskoulutusten määrällinen toteutuma tulee jäämään tavoitteesta vuoden 2015 loppuun. Lokakuuhun 2015 mennessä hankkeissa raportoituja alle 25-vuotiaiden oppisopimuksia on toteutunut noin 1 100. Määrä tulee vielä kasvamaan loppujen hankkeiden edetessä vuoden 2016 loppuun. Nuorten oppisopimuskoulutus on perinteisesti vähäistä. Siten nuorten oppisopimusopiskelijoiden valtakunnallisiin tilastoihin suhteutettuna määrällistä toteumaa voidaan pitää kelvollisena hankalassa taloudellisessa tilanteessa.

Toimenpideohjelman yksi kantava teema, oppilaitosmuotoisen ja oppisopimuskoulutuksen yhdistävien mallien kehittäminen lähti hitaasti käyntiin vuonna 2014 käynnistyneissä hankkeissa, mutta toiminta on jo useilla toimijoilla juurtumassa. Vuonna 2015

käynnistyneissä hankkeissa painopiste on huomioitu vielä selkeämmin. Haasteena valtakunnallisen kehittämisen näkökulmasta on yhä, että hanketoiminta koskee vain osaa koulutuksen järjestäjistä. Teema säilyy vielä selkeänä kehittämisen ja levittämisen kohteena.

Oppisopimuskoulutuksen ennakojaksorahoituksen vaikuttavuus näkyy erityisesti siinä, että hankkeiden avulla on voitu mallintaa toimintatapoja 1.8.2015 voimaan tullutta koulutus uudistusta silmällä pitäen.

Tuetun oppisopimuskoulutuksen hankkeiden tekemän hyvien käytäntöjen koontityön voidaan vielä levitessään nähdä edesauttavan laadukkaasti nuorten oppisopimuskoulutuksen toteutusta pitkällä aikajänteellä.

Oppisopimuspolun kehittämisessä keskeistä on oppisopimus- ja oppilaitostoimijoiden yhteistyö, jota on edistetty hankkeiden avulla. Suurimmassa osassa työpaikkaohjaaja- ja -kouluttajakoulutuksen toteutuksia huomioidaan nuoret opiskelijat eri koulutusmuodoista. Tämä niin ikään edesauttaa nuorten oppisopimuskoulutuksen toteutusta pidemmällä aikajänteellä.

Tietoisuutta eri mahdollisuuksista, ja ylipäänsä tietoa oppisopimuskoulutuksesta, tulee yhä lisätä työnantajille. Yksilöllisten opintopolkujen edistäminen edellyttää tiedon lisäämistä ja asenteisiin vaikuttamista paitsi opetusalan henkilöstön parissa myös nuorten ja huoltajien tahoilla.

Haasteena oppisopimusten solmimisessa nähdään ensisijaisesti hankala työllisyystilanne. Yritysten epävarma taloudellinen tilanne, mutta myös kuntien vaihtelevat käytännöt ja talkoohenki nuorisotakuun edistämiseksi on vaikuttanut toimenpideohjelman hanketoimintaan ja oppisopimusten solmimiseen.

Myös oppilaitosmuotoisen koulutuksen priorisoinnin (yhteisvalinnan muutos) nähdään vähentäneen peruskoulusta samana vuonna pääsevien nuorten hakeutumista ja kiinnostusta oppisopimuskoulutukseen (ml. ennakkopakso). Opiskelijavirran väheneminen on johtanut myös koulutuksen järjestäjän tasolla oppilaitosmuotoisen ja oppisopimuskoulutuksen yhdistävien mallien kehittämiseen.

Nuorten ja aikuiskoulutuksen raja-aitojen madaltamiselle ja oppisopimuskoulutusjärjestelmän selkiyttämiseksi on vielä selkeä tarve. Osin myös koulutuksen järjestäjien itse rakentamat raja-aidat ja eri tulosyksiköiden välinen kilpailutilanne hidastavat joustavien ja asiakaslähtöisten ratkaisujen rakentamista ja vaikeuttavat eri koulutus- ja palvelumahdollisuuksien viestintää ja toisilta oppimista.

Joustavien opintopolkujen ja aitojen valinnaisuuksien mahdollistaminen taloudellisesti kestäväällä tavalla edellyttää myös koulutuksen järjestäjiltä rakenteellisia ratkaisuja.

Oppilaitosmuotoisen ja oppisopimuskoulutuksen yhdistävien mallien edistämiseksi rahoitusjärjestelmän uudistaminen tulisi viedä loppuun siten, että se kannustaa koulutuksen järjestäjiä kehittämään ja toteuttamaan eri koulutusmuotoja yhdistäviä koulutuksen järjestämisen malleja.

Korotettu koulutuskorvaus on selkeästi edistänyt nuorten oppisopimusten toteutumista, vaikkakin toteutuma jää tavoitteesta. Kokeilun päätyttyä tulisi löytää pysyvämpiä rahoitusratkaisuja, joita tulisi katsoa kokonaisuutena.

Työssäoppimisen laajentaminen ja koulutuksen ja työelämän yhdistävien mallien edistäminen ja laadun parantaminen

Johtopäätös: Työssäoppimisen laajentaminen on tapahtunut pääosin maltillisesti, ja painopisteenä on ollut toimivien ja työelämälähtöisten ratkaisujen kehittäminen.

Hankkeissa on pilotoitu ja mallinnettu sekä työvaltaisia ratkaisuja että koulutuksen ja työn yhdistäviä malleja työelämälähtöisesti. Hankkeet ovat hyödyntäneet aikaisemman työssäoppimisen kehittämistyön tuloksia ja luoneet joustavia työpaikkaohjaaja- ja -kouluttajakoulutuksen malleja. Koulutuksen järjestäjät näkevät juurtumismahdollisuudet pääosin hyvinä.

Toimenpideohjelman hankkeet koskevat usein alakohtaisia sovellutuksia ja pilotointeja, ja tässä vaiheessa voidaan arvioida, että toimenpiteet ovat oikean suuntaisia ja toimenpideohjelman tavoitteen mukaisia. Työssäoppimisen laatua edistäviä käytäntöjä on kehitetty hankkeiden myötä, mutta paikoittain ne ovat vielä selkeä kehittämisen kohde juurtumisen näkökulmasta.

Työpaikalla tapahtuvaa oppimista tukevat uudet oppimisratkaisut ja -ympäristöt

Johtopäätös: Työpaikalla tapahtuvaa oppimista tukevien, tieto- ja viestintäteknikkaa hyödyntävien oppimisratkaisujen ja -ympäristöjen kehittäminen on usean toimijan kohdalla vielä kokeiluasteella, vaikka poikkeuksia löytyy. Oppimisympäristöjen kehittäminen on edesauttanut osaamisperusteisuuden toimeenpanoa.

Hankkeet ovat saaneet hyviä kokemuksia esimerkiksi blogien hyödyntämisestä ohjauksen välineenä työssäoppimisen aikana sekä oppimisen ja osaamisen seurannasta ja dokumentaatiosta.

Valmiiden sovellusten hyödyntämisen lisäksi yksittäisissä hankkeissa on kehitetty myös kokonaisvaltaisempia sähköisiä oppimisratkaisuja tukemaan yksilöllisten opintopolkujen toteutusta koko koulutuksen järjestäjän tasolla.

Opettajien osaamisen vahvistaminen työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja yksilöllisten opintopolkujen edistämiseksi

Johtopäätös: Kehittämishankkeissa on kehitetty tavoitteellisesti opettajien osaamista, mutta toimenpiteet koskevat yhä vain osaa opettajakunnasta.

Osaamisen vahvistamisen teema on kaikkia muita painopisteitä kannatteleva ja edellytys muiden teemojen onnistumiselle. Hankkeissa on vastattu painopisteeseen moninaisesti. Useat hanketoimijat ovat arvioineet toimenpiteet opettajien ja ohjaushenkilöstön osaamisen vahvistamiseksi varsin positiivisesti ja näkevät ilmapiirimuutosta tapahtuneen. Silti vielä on tehtävä työtä opetuksen ja ohjauksen kulttuurimuutoksen edistämiseksi, asenteisiin vaikuttamiseksi ja tietoisuuden lisäämiseksi yksilöllisten opintopolkujen mahdollisuuksista. Kokonaisuuteen liittyy myös opettajien tieto- ja viestintäteknikan hyödyntämistaitojen vahvistaminen.

Opetushenkilöstön osaamista työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien kouluttajina on vahvistettu, ja se nähdään usean koulutuksen järjestäjän tasolla strategisesti tärkeänä osa-alueena. Henkilöstön vaihtuvuuden ja koulutusten tasalaatuisuuden kannalta tulisi varmistaa, että koulutuksen järjestäjän strategiseen toimintaan kuuluu henkilöstön osaamisen vahvistaminen ja resurssien suuntaaminen työpaikalla toteutuvan oppimisen ohjaamiseen.

Opettajien työaikajärjestelyt nähdään usein esteenä työpaikalla

tapahtuvan oppimisen tukemisessa ja laajemmin työelämäyhteistyön kehittämisessä. Ratkaisuja tulisi etsiä niin opetusalan työmarkkinaosapuolten kesken kuin koulutuksen järjestäjien sisällä.

Vaikutukset nuorten työllistymiseen ja opiskelijoiden ja työnantajien käsitykseen ammatillisen osaamisen kehittymisestä

Johtopäätös: Hankkeet ovat lisänneet jonkin verran sekä työpaikan tietämystä nuoren edellytyksistä toimia ammattialalla että työpaikan osaamista opiskelijan työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaamisessa.

Hankkeet ovat lisänneet työpaikan tietämystä nuoren soveltuvuudesta ammattialalle. Ammatillisen osaamisen kehittymisen näkökulmasta pidempiä jaksoja työelämässä pidetään hyvinä. Työnantajien vastauksissa tuodaan myös esiin, että työpaikat ovat hyötynneet työpaikalla oppimassa olleista nuorista ja työssäoppimisen jälkeen nuoret ovat muun muassa saaneet kesätyöpaikkoja työpaikoilta.

Reilu kolmannes työssäoppimassa olleista opiskelijoista ja oppisopimusopiskeijoista arvioi työllistyvänsä työssäoppimis- tai oppisopimuspaikkaansa. Yksityisissä yrityksissä olleet hieman muita useammin. Viidennes oppisopimusopiskelijoista aikoo hakeutua töihin muualle. Opiskelijat ovat myös pääsääntöisesti kokeneet kuuluvansa osaksi työyhteisöä, oppisopimusopiskelijat hieman työssäoppijoita useammin.

Työelämäyhteistyön kehittyminen ja uusien alakohtaisten opiskelumallien syntyminen

Johtopäätös: Koulutuksen järjestäjien työelämäyhteistyön rakenteet ja toimintatavat ovat kehittyneet ja monipuolistuneet hankekokonaisuuden myötä.

Yhteistyön ja kumppanuuksien kehittymistä, laadun parantamista ja työnantajien kynnyksen madaltumista ottaa työssäoppijoita tai oppisopimusopiskelijoita voidaan arvioida myös työnantajille suunnatun kyselyn perusteella. Osin heikkona näyttäytyi vielä yhteydenpidon ja viestinnän selkeys koulutuksen järjestäjältä työelämään päin – tämä koski kaikkia toimenpideohjelman hankkeita. Mukana on kuitenkin myös koulutuksen järjestäjien työelämäkumppaneita, jotka ovat olleet tyytyväisiä jo aikaisemmin ja ovat arvioineet tilanteen parantuneen hankkeen myötä.

Työnantajien mukaan hankkeet ovat vaikuttaneet positiivisimmin ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyyden kehittämiseen sekä työpaikan ja koulutuksen järjestäjän väliseen yhteistyöhön.

Työnantajien näkökulmasta hankkeet eivät ole erityisesti madaltaneet kynnystä ottaa työssäoppijoita, sillä tilanne on heidän puolesta ollut varsin hyvä jo ennen hankkeita. Kynnys ottaa opiskelijoita oppisopimuskoulutukseen ei ole vielä madaltunut merkittävästi. Eniten suhteellista vaikutusta tässä

on nähtävissä korotetun koulutuskorvauksen rahoituksella ja oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksohankeilla uusina avauksina.

Työnantajien näkemysten mukaan yhteistyö ei ole kuormittanut työnantajia, työnantajat ovat myös halutessaan tavallisimmin saaneet tarvitsemaansa lisätukea nuorten ohjaamiseen ja yhteydenpito oppilaitoksen kanssa on pääosin ollut riittävää. Silti tasalaatuisuuden näkökulmasta on vielä kehitettävää.

Työnantajien vastauksissa korostuu erityisesti opettajan aktiivisuuden merkitys työssäoppimisen onnistumisen kannalta. Useimmat työnantajien esille nostamat kehittämisen kohteet mutta myös hyvät käytännöt liittyvät työnantajan kanssa tehtävään yhteistyöhön, tiedonvaihtoon ja opettajien jalkautumiseen työpaikoille.

Johtopäätös: Alakohtaisten mallien osalta kehittämistoimet ovat kohdistuneet suurimmille koulutusaloille. Tekniikan ja liikenteen alaa on saatu aktivoitua.

Hankkeiden kehittämistyön painopiste on siirtynyt nopeassa ajassa tekniikan ja liikenteen alalle, joka näyttäytyy jo vahvana sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alan ja matkailu-, ravitsemis- ja talousalan rinnalla määrällistä toteutumaa tarkasteltaessa. Myös oppisopimusta paikkoja on syntynyt eniten tekniikan aloille.

Johtopäätös: Erityisen haastavina aloina oppisopimuskoulutuksen näkökulmasta nousivat esiin sosiaali- ja terveysala, logistiikka-ala ja nostoala.

Nuorten työssäoppimiseen ja oppisopimukseen liittyy työturvallisuuteen ja lupakäytäntöihin liittyviä seikkoja, jotka voivat rajoittaa alakohtaisia toteutuksia (esim. teollisuus, sähköala). Palvelualoilla oppisopimuksia rajoittavat osin myös alalle tyypillinen osa-aikaisuus ja vähäiset tuntimäärät.

Sosiaali- ja terveysalan erityispiirteet, työssäoppimisen ohjauspalkkiot ja toisaalta työnantajamitoitukset eivät kannusta työsuhteiseen opiskelumuotoon. Kuljetusalalla ja niillä aloilla, joihin sisältyy kuljettajan tehtäviä, haasteena nousee ammatillisen ajoluvan ikäraja. Toinen haaste liittyy ammattipätevyyskoulutuksen suoritustapaan ja opetustuntien määrään alle 21-vuotiailla. Nostosalalla opiskelijat suorittavat pääosin lainsäädännöllisiä lupia, jotka ovat ammattitutkinnon osia. Taloudelliset mahdollisuudet toteuttaa ammattitutkinnon osia oppisopimuksena nähdään erityisen heikkoina.

Suosituksset

Suosituksset koskevat työmarkkinaosapuolia, oppisopimus-koulutusjärjestelmän sidosryhmiä ja koulutuksen järjestäjiä. Useat kehittämisen kohteista ovat sellaisia, joihin ollaan jo suuntaamassa toimenpiteitä kansallisella tasolla.

Suositus 1: Rahoitusjärjestelmää tulisi uudistaa siten, että se kannustaisi koulutuksen järjestäjiä kehittämään ja toteuttamaan eri koulutusmuotoja yhdistäviä koulutuksen järjestämisen malleja.

Suositus 2: Nuorten oppisopimuskoulutukseen palkkaamisen rahoitusratkaisun kehittämisen vaihtoehtoina tulee tarkastella: a) työehtosopimukseen liittyvien porrastettujen mallien kehittämistä, b) opetushallinnon rahoitusmallien tarkastelemista ja c) työ- ja elinkeinohallinnon mahdollisuutta toimia tietyissä tapauksissa rahoittajana.

Suositus 3a: Opetusalan työmarkkinaosapuolten tulisi etsiä ratkaisuja siihen, miten opettajien työaikajärjestelyt saataisiin paremmin vastaamaan työelämässä tapahtuvan oppimisen ohjaamistarvetta ja laajempaa kehittämissyhteistyötä.

Suositus 3b: Koulutuksen järjestäjien tulee myös itse kehittää ratkaisuja osana työaikasuunnittelua ja johtamista (mm.

tehtäväkuvat, resurssien jako, verkostoyhteistyön edelleen kehittäminen).

Suositus 4a: Sosiaali- ja terveysalalla tulisi tarkastella ohjauspalkkiojärjestelmää ja käytännön ratkaisuja, jotka edesauttavat työelämässä tapahtuvien mallien kehittämistä.

Suositus 4b: Kuljetusalalla ja niillä aloilla, joihin sisältyy kuljettajan tehtäviä, työnantajien ja liikenne- ja viestintäministeriön tulisi arvioida oppisopimuksen hyödyntämisen tahtotila. Mikäli oppisopimuskoulutusta haluttaisiin jatkossa hyödyntää nuorille paremmin, tämä edellyttäisi esimerkiksi ajokortin suorittamisiän ja opetustuntimäärän tarkastelua.

Suositus 5: Opetushallinnon (opetus- ja kulttuuriministeriö/OPH) tulee jatkaa hankekokonaisuuden teemojen mukaista kehittämistyötä nykyistä kokonaisvaltaisemmilla kehittämishankkeilla ja yhteisillä kehittämisen tukitoiminnoilla.

Kehittämisen painopisteinä tulisi olla mallien levittäminen (mm. 2+1, x+y), uusien toimijoiden mukaan ottaminen ja laajempien yhteisten työkalujen (esim. digitaaliset ratkaisut) käyttö. Näihin on vastattu osin jo opetus- ja kulttuuriministeriön toimenpideohjelman painopisteillä, mutta kehittämistyötä on syytä jatkaa.