

## **Nuorten työssäoppimis- ja oppisopimusuudistus**

- toimenpideohjelman tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden seurannan ja arvioinnin loppuraportti

# Sisällys

|                                                                                                                    |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>1. Johdanto .....</b>                                                                                           | <b>2</b>   |
| <b>2. Tulokset hankekokonaisuuksittain .....</b>                                                                   | <b>4</b>   |
| 2.1 Oppisopimuskoulutuksen ennakkojakso.....                                                                       | 4          |
| 2.1.1 Tavoite ja määrällinen toteutuma .....                                                                       | 4          |
| 2.1.2 Oppisopimuskoulutuksen ennakkojakson toteutus .....                                                          | 6          |
| 2.1.3 Nuorten näkemyksiä toteutuksesta.....                                                                        | 13         |
| 2.1.4 Oppisopimuskoulutuksen ennakkojakson toteutus työnantajien näkemänä.....                                     | 18         |
| 2.2 Työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien koulutushankkeet.....                                                      | 21         |
| 2.2.1 Tavoitteet ja määrällinen toteutuma .....                                                                    | 21         |
| 2.2.2 Työpaikkaohjaaja- ja -kouluttajahankkeiden toteutus.....                                                     | 23         |
| 2.2.3 Työpaikkaohjaaja- ja -kouluttajakoulutusten toteutus työnantajien näkemänä.....                              | 32         |
| 2.3 Korotettu koulutuskorvaus työnantajille .....                                                                  | 38         |
| 2.3.1 Tavoite ja määrällinen toteutuma .....                                                                       | 38         |
| 2.3.2 Oppisopimuskoulutus korotetulla koulutuskorvauksella koulutuksen järjestäjän arvioimana .....                | 40         |
| 2.3.3 Työnantajien näkemyksiä yhteistyöstä .....                                                                   | 45         |
| 2.4 Tuetun oppisopimuskoulutuksen kehittäminen ja hyvien käytäntöjen koonti.....                                   | 50         |
| 2.4.1 Tavoite ja toteutus.....                                                                                     | 50         |
| 2.4.2 Työnantajien näkemyksiä yhteistyöstä .....                                                                   | 52         |
| 2.5 Nuorten työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistäminen sekä työn ja koulutuksen joustava yhdistäminen.....       | 54         |
| 2.5.1 Tavoite ja määrällinen toteutuma .....                                                                       | 54         |
| 2.5.2 Nuorten työpaikalla tapahtuva oppiminen sekä työn ja koulun joustava yhdistäminen -hankkeiden toteutus ..... | 57         |
| 2.5.3 Nuorten näkemyksiä työssäoppimisen ja oppisopimuskoulutuksen toteutuksesta .....                             | 71         |
| 2.5.4 Työnantajien näkemyksiä kehittämistyöstä .....                                                               | 82         |
| 2.6 Työnantajien näkemyksiä siitä, miten oppisopimusta ja työssäoppimista voitaisiin lisätä .....                  | 86         |
| <b>3. Tulosten yhteenveto.....</b>                                                                                 | <b>89</b>  |
| 3.1 Tulokset toimenpideohjelman hankekokonaisuuksittain.....                                                       | 90         |
| 3.1.1 Oppisopimuskoulutuksen ennakkojakso .....                                                                    | 90         |
| 3.1.2 Työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien koulutushankkeet.....                                                    | 91         |
| 3.1.3 Korotettu koulutuskorvaus työnantajille .....                                                                | 93         |
| 3.1.4 Tuetun oppisopimuskoulutuksen kehittäminen ja hyvien käytäntöjen koonti.....                                 | 94         |
| 3.1.5 Nuorten työpaikalla tapahtuva oppiminen ja työn ja koulutuksen joustava yhdistäminen .....                   | 95         |
| 3.2 Johtopäätökset .....                                                                                           | 99         |
| 3.3 Kehittämiskohteet ja suositukset.....                                                                          | 105        |
| <b>Lähteet .....</b>                                                                                               | <b>109</b> |
| <b>Liite 1. Menetelmät ja aineistot.....</b>                                                                       | <b>110</b> |

# 1. Johdanto

*Loppuraportti koskee selvitystyötä, jonka kohteena on osana nuorisotakuun toimia käynnistetyn nuorten työssäoppimis- ja oppisopimusuudistuksen toimenpideohjelman ja sen toimeenpanemiseksi myönnettyjen valtionavustusten tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden seuranta ja arviointi. Tarkoituksena on selvittää ja arvioida, miten vuosina 2014 ja 2015 kehittämishankkeissa tehty toimenpiteet ovat edistäneet nuorten työssäoppimisen ja oppisopimuskoulutuksen laajentamista ja laadun parantamista. Toimeksiannossa arvioidaan toimenpiteiden tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta koulutuksen järjestäjän, opiskelijan, työpaikkojen ja yhteiskunnan näkökulmista.*

Nuorten työssäoppimis- ja oppisopimusuudistus liittyy pidempikestoiseen tavoitteeseen kehittää työelämän tarpeisiin vastaavaa ammatillista koulutusta sekä joustavia ja yksilöllisiä opintopolkuja. Viimeisessä Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa vuosille 2011–2016 (KESU 2011–2016) tavoitteeksi asetettiin vahvistaa mm. perustutkintojen osaamisperusteisuutta ja monipuolistaa koulutuksen järjestämismuotoja niin, että opiskelija voi suorittaa perustutkintonsa joustavasti oppilaitoksessa, oppisopimuksella, näyttötutkintona tai näitä yhdistellen.

Lokakuussa 2012 työmarkkinajärjestöt tekivät esityksen koulutuksen ja työelämän yhteistyön kehittämiseksi osana maaliskuussa 2012 solmittua työurasopimusta. Esitys piti sisällään ehdotuksia keinoiksi nuorten työelämään pääsyn helpottamiseksi (ks. työmarkkinajärjestöjen esitys 18.10.2012). Opetusministeri Gustafsson asetti "pikatyöryhmän" selvittämään nuorten oppisopimuskoulutusta ja työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Nuorten oppisopimuskoulutuksen ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen vahvistamiseksi työryhmä esitti seuraavia toimia: Edistetään ammatillisen perustutkinnon tutkinnon osan suorittamista oppisopimuskoulutuksessa (tutkinnon osan suorittaminen toteutetaan tutkintotavoitteisen oppisopimuskoulutuksen yksikkö hinnalla). Edistetään nuorten työpaikalla tapahtuvaa oppimista kokonaisuutena sekä työn ja koulutuksen joustavaa yhdistämistä (ei-työsopimussuhteinen). Yhdistetään oppisopimuskoulutusta ja oppilaitosmuotoista koulutusta<sup>1</sup>. Syksyllä 2013 käynnistettiin opetus- ja kulttuuriministeriössä ensimmäinen haku nuorten työssäoppimis- ja oppisopimusuudistuksen toimenpideohjelmaan, ja toimenpideohjelman hankkeet käynnistyivät vuonna 2014 osana nuorisotakuun toimia. Hankkeilla pyritään edistämään nuorten työllisyyttä ja ammattitaitoa. Toimenpiteet päätettiin kohdentaa alle 25-vuotiaille, vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa oleville nuorille.

Toimenpideohjelman kehittämisteemat ovat myös yhteneväiset pääministeri Sipilän hallitusohjelman tavoitteiden kanssa, jonka mukaan ammatillista koulutusta uudistetaan osaamisperustaiseksi ja asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi. Ohjelman tavoitteiden mukaan lisätään ja monipuolistetaan

<sup>1</sup> Ks. lisäksi Nuorten työssäoppimis- ja oppisopimusuudistustyöryhmän esitys 15.3.2013.

työpaikalla tapahtuvaa opiskelua ja erityisesti nuorten oppisopimuskoulutusta sekä kehitetään toimintaprosessit osaamisperusteisiksi ja asiakaslähtöisiksi.

Selvitystyö käynnistyi lokakuussa 2014. Arvioinnin 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 työnantajille, jolla edesautetaan peruskoulusta samana vuonna siirtyvien nuorten oppisopimusten syntymistä, sekä vuoden 2014 käynnissä olleet tuetun oppisopimuskoulutuksen kehittämishankkeet. Toimenpideohjelma jatkuu vuoden 2017 loppuun. Arvioinnin ulkopuolelle jäävät toimenpideohjelmassa jo vuonna 2015 käynnistyneet hankekokonaisuudet uusien oppisopimupaikkojen hankkiminen ja nuorten oppisopimuskoulutuksen edistäminen sekä vuonna 2016 käynnistyvät hankkeet koskien työpaikalla tapahtuvan oppimisen tukemista digitaalisilla ratkaisuilla. Oppisopimuskoulutuksen edistämishankkeissa kehitetään muun muassa usean työnantajan kanssa järjestettävän oppisopimuskoulutuksen kehittämistä sekä koulutuksen keskeyttäneiden nuorten ja ylioppilaiden oppisopimuskoulutuksen edistämistä.

Loppuraportissa luodaan kokonaiskuva siitä, miten nuorisotakuun osana toimeenpantu nuorten työssäoppimis- ja oppisopimusuudistuksen toimenpideohjelma ja edellä mainituille kehittämishankkeille myönnetty valtionavustukset ovat edistäneet asetettuja tavoitteita. Tällöin tarkastellaan erityisesti sitä, kuinka hankkeissa toteutetut toimenpiteet ovat edistäneet oppisopimuskoulutuksen ja työssäoppimisen laajentamista ja laadun parantamista, edistäneet ja levittäneet oppilaitosmuotoisen ja oppisopimusmuotoisen koulutuksen yhdistäviä koulutusmalleja (esim. 2 + 1 -mallia) ja miten tehdyt toimenpiteet ovat edistäneet muita nuorille suunnattua koulutusta ja työtä yhdistäviä malleja. Lisäksi tarkastellaan sitä, kuinka toimenpiteet ovat vaikuttaneet nuorten työllistymiseen ja opiskelijoiden ja työnantajien käsitykseen ammatillisen osaamisen kehittymisestä ja miten tehdyt toimenpiteet ovat edistäneet työelämäyhteistyön ja uusien alakohtaisten opiskelumallien syntymistä. Raporttiin on tuotettu määrällistä tietoa hankkeiden kohderyhmänä olleista opiskelijoista, työpaikkaohjaaja- ja kouluttajakoulutukseen osallistujista, toimenpiteiden kohteena olleista opetus- ja ohjaushenkilöstöstä ja toimialoista. Hankkeet eivät ole vielä päättyneet arvioinnin loppuraportointivaiheessa, eikä kaikkia kehittämistyön tuloksia ei ole siten vielä dokumentoitu ja hyödynnettävissä.

Aineisto koostuu hankedokumentaatiosta ja kevään 2015 aikana tuotetusta tiedonkeruusta, joka perustuu hankehaastatteluihin (96), opiskelijoille suunnattuun kyselyyn (N=637) ja työnantajille (N=393) suunnattuun kyselyyn. Lisäksi toteutettiin kaksi koulutuksen järjestäjille suunnattua laadullista kyselyä, joissa on koottu itsearviointiin perustuvaa tietoa hankkeiden etenemisestä. Kyselyyn vastaamiseen osallistui suurimmalla osalla hankevastaavan ja johdon lisäksi käytännön työssä olevia opetus- tai ohjaushenkilöstöön kuuluvia henkilöitä, jotka ovat loppujen lopuksi mukana hankkeiden juurruttamisvaiheessa. Määrällisiä tietoja on koottu pääosin opetus- ja kulttuuriministeriön kaksi kertaa vuodessa toteuttamien määrällisten kyselyiden avulla. Menetelmiä ja aineistoa on kuvattu tarkemmin liitteessä 1.

Loppuraportti etenee siten, että luvussa 2 kuvataan hanketeemoittain eteneminen koulutuksen järjestäjän, työnantajien ja opiskelijoiden näkökulmista. Nuorten näkemykset on koottu erikseen oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksoa koskevaan lukuun, mutta työssäoppimiseen ja oppisopimuskoulutukseen osallistuneiden nuorten vastaukset tuodaan kootusti esiin luvussa 2.5. "nuorten työpaikalla tapahtuva oppimisen edistäminen ja työn ja koulutuksen joustava yhdistäminen" -hankekokonaisuuden yhteydessä. Raportissa on kuvattu esimerkkejä erilaisista työssäoppimisen sekä oppisopimuskoulutuksen ja oppilaitosmuotoisen koulutuksen joustavaan yhdistämiseen tähtäävistä toimintamalleista sekä kehittämistyötä, jolla on edistetty työpaikalla tapahtuvaa oppimista tukevia uusia oppimisratkaisuja ja -ympäristöjä. Lukuun 2.6. on vielä koottu työnantajien

näkemyksiä siitä, miten nuorten työssäoppimista ja oppisopimusta voitaisiin lisätä. Kolmannessa luvussa käsitellään päätulokset, johtopäätökset ja kehittämiskohteet.

Arviointi tehtiin opetus- ja kulttuuriministeriön toimeksiannosta. Arvioinnin päätoteuttajana toimi Owal Group Oy (Laura Jauhola ja Olli Oosi) ja alihankkijana Kuntoutussäätiö (Sari Pitkänen ja Matti Tuusa). Toimeksiantoa tehtiin tiiviissä yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa. Selvitystyön seurantaryhmään kuuluivat projektisuunnittelija Sanna Laiho ja opetusneuvokset Jukka Lehtinen ja Mari Pastila-Eklund.

## 2. Tulokset hankekokonaisuuksittain

*Luvussa käsitellään erikseen 1) oppisopimuskoulutuksen ennakkojakson, 2) työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien koulutuksen, 3) korotetun koulutuskorvauksen rahoituksen, 4) tuetun oppisopimuksen hankkeiden ja 5) nuorten työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistämisen ja työn ja koulutuksen joustavan yhdistämisen hankkeiden tuloksia koulutuksen järjestäjän, työnantajien ja opiskelijoiden näkökulmista. Luvut rakentuvat siten, että ensin esitetään tavoitteet ja määrällinen toteutuma ja sen jälkeen avataan itse toteutusta havaintoaineiston avulla. Luvussa 2.6 esitetään vielä työnantajien näkemyksiä siitä, miten nuorten työssäoppimista ja oppisopimuksia voitaisiin lisätä.*

### 2.1 Oppisopimuskoulutuksen ennakkojakso

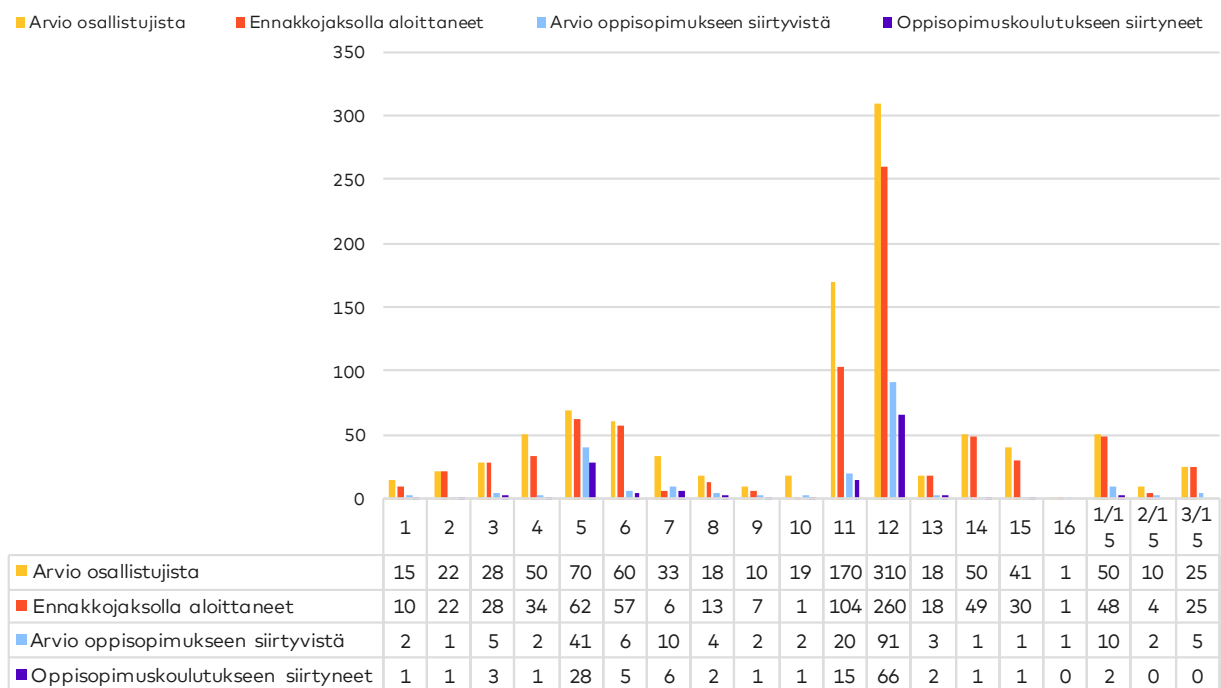
#### 2.1.1 Tavoite ja määrällinen toteutuma

Oppisopimuskoulutuksen ennakkojakso -hankkeiden tavoitteena on kehittää ammatilliseen peruskoulutukseen ohjaavan ja valmistavan koulutuksen toteutustapoja siten, että sitä voidaan käyttää oppisopimuskoulutukseen valmistavana ennakkojaksona. Lisäksi tavoitteena on laajentaa alueen muiden koulutuksen järjestäjien mahdollisuutta käyttää oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksoa luomalla yhteistyöverkostoja toiminnan toteuttamiseen. Ennakkojakso toteutetaan ei-työsopimussuhteisena, ja sen tavoitteena on alentaa niin työnantajan kuin opiskelijan kynnystä tehdä oppisopimus ja näin lisätä oppisopimuskoulutukseen osallistuvien nuorten ja nuorten aikuisien määrää. Oppisopimuskoulutuksen ennakkojakson hankkeiden kohderyhmäksi oli vuonna 2014 käynnistyneissä hankkeissa asetettu alle 25-vuotiaat nuoret, jotka olivat vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa. Ennakkojaksoa voidaan käyttää yhtä lailla koko perustutkintoon kuin tutkinnon osaan johtavaan oppisopimuskoulutukseen tähdittäessä. Ennakkojakson pituus voi vaihdella yksilöllisten tarpeiden mukaan. Syksyllä 2015 ennakkojakso siirtyi osaksi VALMA-koulutusta (Työssäoppimiseen ja oppisopimuskoulutukseen valmentautuminen, 10–20 osp).

Rahoitusta saaneilla 19:llä koulutuksen järjestäjällä on jo aiemmin ollut lupa järjestää kaikkia neljää ammatilliseen peruskoulutukseen valmistavaa koulutusta. Hankkeiden toteuttamistapa vaihtelee

hieman. Joissakin hankkeissa on mukana useita yhteistyökumppaneita, osa koskee yhtä koulutuksen järjestäjää. Kevään 2015 kyselyssä kehittämishankkeita toteuttavat koulutuksen järjestäjät arvioivat, että oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksolle osallistuvia tulee koko hankeajana olemaan 800. Syyskuussa 2015 aloittaneita oli 779. Aloittaneista 77 tuli vuonna 2015 käynnistyneestä kolmesta uudesta hankkeesta. Toteutuma keväällä 2015 oli 570 nuorta, eli syksyyn mennessä kasvua oli ollut jo 37 prosenttia. Käytännön ohjaustyötä opiskelijoiden kanssa on yleensä tehty toteutumatietoja enemmän, mutta tehty työ ei näy seurantatiedoissa. Hankkeiden järjestämiin opetus- henkilöstön koulutuksiin on lisäksi osallistunut n. 1 070 henkilöä.

Kuviossa 1 esitetään ennakkojaksolla aloittaneet nuoret ja hankkeiden esittämä arvio aloittavista nuorista, oppisopimuksessa jo aloittaneet ja arvio oppisopimuskoulutukseen siirtävistä nuorista. Hankkeissa opiskelijamäärät vaihtelevat paljon kuten myös hankerahoitus ja hankekohtaisten yhteistyökumppaneiden määrät.

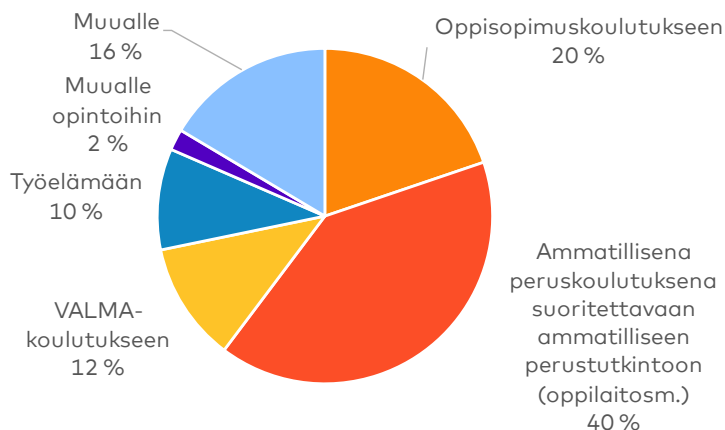


**Kuvio 1.** Arvio ennakkojaksolla aloittavista ja ennakkojaksolla aloittaneet, arvio oppisopimuskoulutukseen siirtävistä nuorista ja oppisopimuksessa aloittaneet syksyllä 2015 (vuonna 2014 käynnistyneistä 16/16 hanketta, vuonna 2015 käynnistyneistä 3/3 hanketta).

Kaikista oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksolla aloittaneista yhteensä 136 oli siirtynyt oppisopimuskoulutukseen lokakuuhun 2015 mennessä. Maaliskuun 2015 tiedonkeruun aikaan oppisopimukseen siirtyneitä nuoria oli 105, joten varsin lyhyessä ajassa kasvua oli noin 30 prosenttia. Toteutuma tulee jäämään alkuperäisestä tavoitteesta<sup>2</sup>, vaikka joitain oppisopimuksia on vielä syntymässä hankkeiden toiminta-aikana. Arvioinnin puitteissa ei voida selvittää, kuinka moni nuori tulee myöhemmin elämänsä aikana päätyään oppisopimuskoulutuksen pariin. Jo valmistuneista ennakkojaksolaisista kuitenkin melkein viidennes on siirtynyt oppisopimuskoulutukseen, 40 prosenttia ammatillisena peruskoulutuksena suoritettavaan oppilaitosmuotoiseen ammatilliseen perustutkin-

<sup>2</sup> Hankkeet arvioivat vielä syksyllä 2014 tehdyssä opetus- ja kulttuuriministeriön kyselyssä, että oppisopimuskoulutukseen siirtyviä olisi 319, mutta kevään 2015 kyselyssä tavoitetta oli jo laskettu huomattavasti alaspäin (195). Syksyllä 2015 arvio oli 209 (joista vuonna 2015 käynnistyneiden hankkeiden osalta arvio 17 opiskelijaa).

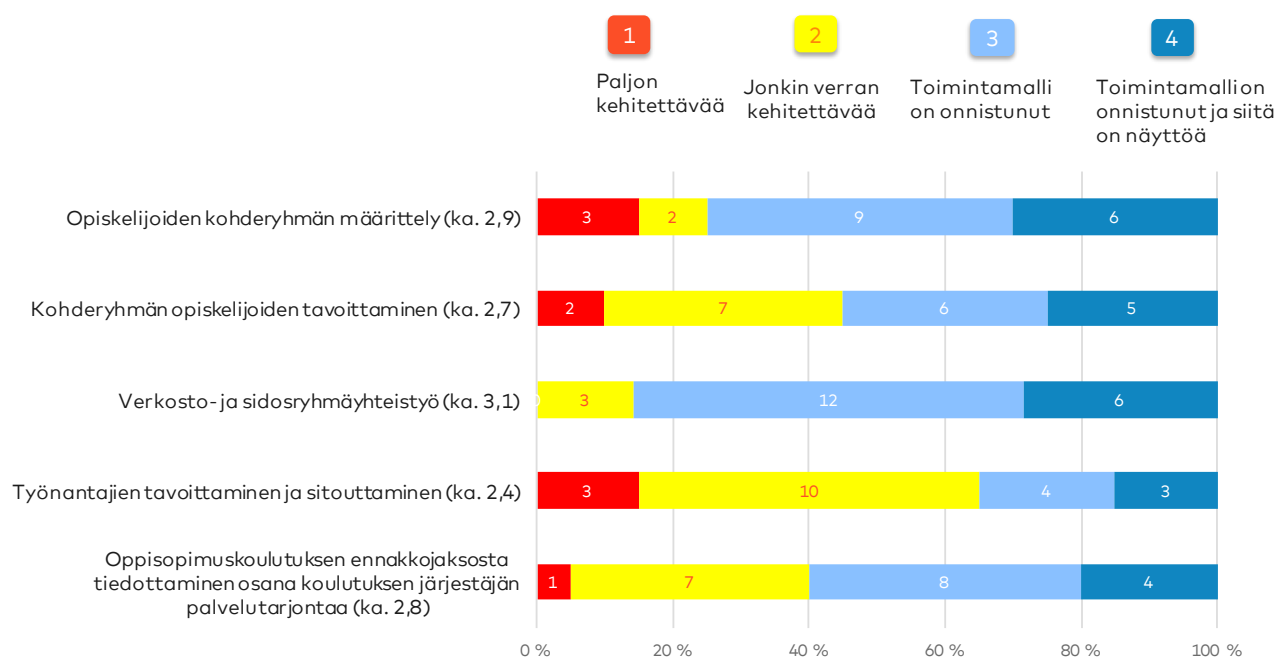
toon, 11 prosenttia VALMAan ja 10 prosenttia työelämään. Noin viidennes aloittaneista on pääty-  
nyt muualle. Osa näistä nuorista on siirtynyt lukioon tai suorittaa ammatillisen lisäkoulutuksen tut-  
kintoa (esim. NAO). Muualle minne -vastaukset olivat puutteelliset, joten analyysiä ei voi tehdä  
aukottomasti. Muut nuoret ovat TE-toimiston asiakkaina tai etsivän nuorisotyön palveluissa. Li-  
säksi on mainittu työpajat tai starttipaja, kuntouttava työtoiminta, eläke, hoitoon ohjaus ja äitiys-  
loma. Osalla vastaajista on mukana "kadonneita".



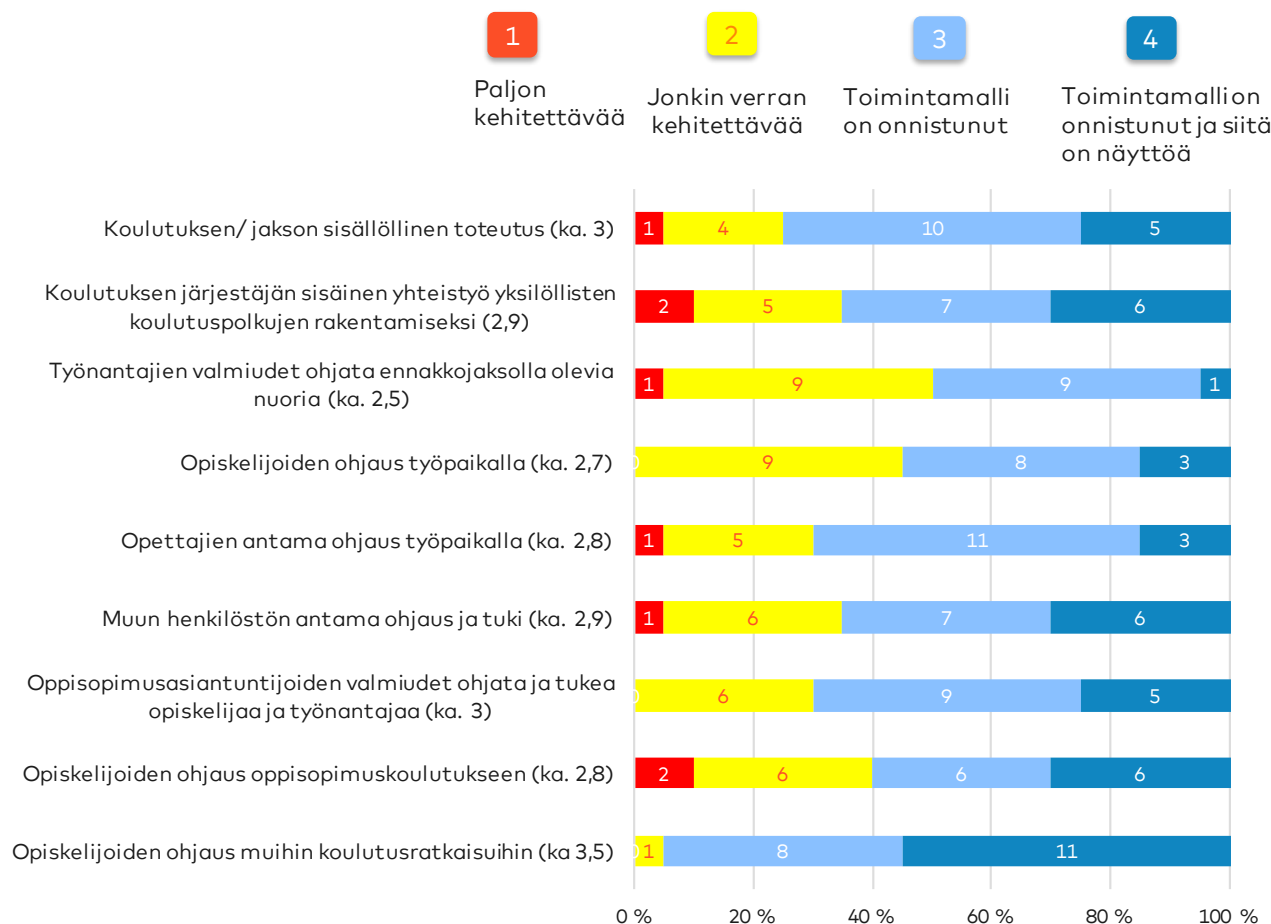
**Kuvio 2.** Oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksolta jo sijoittuneiden sijoittuminen ("muualle" ja "muualle opintoihin" -luokittelu on suuntaa antava puutteellisten tietojen takia)

### 2.1.2 Oppisopimuskoulutuksen ennakkojakson toteutus

Kuvioissa 3 ja 4 on esitetty koulutuksen järjestäjien itsearviointiin perustuvia tietoja ennakkojakson toteutuksesta. Arvioissa on nähtävissä pientä parannusta eri osa-alueiden kohdalla arvioinnin väli-  
raportointihetkeen verrattuna, lukuun ottamatta työnantajien tavoittamisen ja sitouttamisen ta-  
voitetta, jonka osalta tilanne on pysynyt samana (ka. 2,4/4). Erityisinä onnistumisina nousevat  
esiin ennakkojakson puitteissa tehtävä verkostotyö, niin koulutuksen sisältöjen kuin koulutuksen  
järjestäjän sisäisen yhteistyön kehittäminen ja ohjaus jatkopolkuihin muualle kuin oppisopimuskou-  
lutukseen.



Kuvio 3. Arviot oppisopimuskoulutuksen ennakkojakson toteutuksesta 1/2 (ka. asteikolla 1–4)



Kuvio 4. Arviot oppisopimuskoulutuksen ennakkojakson toteutuksesta 2/2 (ka. asteikolla 1–4)



Seuraavaksi avataan kyselyn ja hankehaastatteluiden perusteella keskeisiä teemoja. Kuten edellä todettiin, oppisopimuskoulutusten määrällinen toteutuma tulee jäämään alkuperäisestä tavoitteesta reilusti. Haasteena oppisopimusten solmimisessa nähdään ensisijaisesti hankala työllisyystilanne. Epävarmassa taloudellisessa tilanteessa oppisopimusopiskelijan rekrytoinnille työsuhteeseen on korkea kynnyks. Tilannetta vaikeuttaa se, ettei palkkatukea työntantajalle ole ollut saatavissa. Toinen selkeä estävä tekijä on, että hankkeiden toimenpiteiden kohteena on ollut nuoria, joiden työelämävalmiudet ja arjenhallinta, terveys, työkyky tai vain nuori ikä ja kypsymättömyys ovat merkinneet, ettei oppisopimus ole ollut realistinen vaihtoehto.

Toimijat tunnistavat oppisopimuskoulutuksen ennakkojakson "oikean" kohderyhmän mutta nostavat esiin, että arviota VALMAN osana olevan Työssäoppimiseen ja oppisopimuskoulutukseen valmentautuminen -kohderyhmän tavoittamisesta tulee peilata tavoitteisiin: onko ensisijaisena tavoitteena poluttaa nuoret oppisopimuskoulutukseen vai auttaa nuoria löytämään itselleen sopiva koulutuspolku ja tarjota työelämävalmiuksia ja elämänhallintataitoja? Mikäli tavoitteena on jälkimmäinen, arvio onnistumisesta nousee. Osan mielestä tutkintoon johtavan oppilaitosmuotoisen koulutuksen ensisijaisuus aiheuttaa sen, ettei "vapaita sopivia" nuoria hakeudu VALMA-koulutukseen. Siten opiskelijoiden ensisijaisiksi tavoitteiksi nousevat elämänhallinnan ja kuntoisuuden parantaminen. Työnantajapalautteessa nousi niin ikään usein esiin, ettei nuori ole ollut "opiskelu- tai työkuntoinen". Tällöin ennakkojakso on toiminut joko ammatinvalinnan tukena tai työelämä- ja opiskeluvälineiden kohentajana kohti muita vaihtoehtoja. Myös ns. tuloloukku-ongelma nousee toisinaan esteeksi työttömänä olevien nuorten tavoittamisessa (ks. sivu 10). Kohderyhmän opiskelijoiden tavoittaminen on kuitenkin arvioitu hieman paremmaksi verrattuna kevään 2015 väliraportointihetkeen (ka. 2,7 vrt. 2,4). Siihen liittyvät myös onnistumiset sidosryhmäyhteistyön ja viestinnän kehittämisessä. Ennakkojaksomahdollisuutta hyödynnetään myös polutettaessa opiskelijoita tutkintotavoitteisesta koulutuksesta. Joissain hankkeissa on noussut esiin, ettei tätä mahdollisuutta haluta aina käyttää kaikilla koulutusaloilla. Myös työpajayhteistyötä hyödynnetään. Kainuun ammattiopistossa kerrotaan hyvänä käytäntönä yhteistyö Starttipajan kanssa. Tällöin nuori, joka ei pysty tai kykene lähtemään vielä eri kaupunkiin opiskelemaan, voi kuitenkin saada opiskelupolunsa onnistuneesti alkuun myös omalta paikkakunnalta VALMAN ja ennakkojakson avulla.

Uhkana opiskelijoiden tavoittamisessa on nähty myös valmentavien koulutusten imagokysymykset, jotka ovat realisoituneet yksittäistapauksissa: oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksolle ei välttämättä hakeudu kohderyhmään sopivia nuoria, sillä tutkintotavoitteinen koulutus on yhteishaunkin näkökulmasta ensisijainen vaihtoehto. Toisaalta oppisopimuksen ennakkojaksoa on myös voitu markkinoida uutuusarvo edellä, ja "ammattistarttitauasta" on häivytetty prosessista niin pitkälle kuin mahdollista.

## **Onko oppisopimus oikea vaihtoehto? Oppisopimuksen soveltuvuuden arviointiin on kehitetty myös työkaluja:**

Kainuun ammattiopiston OppiToppi-hankkeessa on kehitetty kysely opiskelijoille ja työnantajille: <http://oppitoppi.focusflow.net>

Oppisopimuskoulutuskyselyissä nuori voi arvioida väittämiä vasten, onko oppisopimus hänelle oikea vaihtoehto. Työnantaja voi arvioida, olisiko oppisopimus oikea tapa rekrytoida työntekijä. Tarkoituksena on herättää suuremman yleisön kiinnostus oppisopimukseen ja helpottaa yhteyden ottamista oppisopimustoimistoon/VALMAN ennakkojaksolle. Kysely on hyödynnettävissä laajasti eri foorumeilla (Facebook, Twitter, Instagram, sähköposti, kampanjat, bannerit).

Yhtenä esteenä nähdään myös se, ettei toimialojen työvoimatarve välttämättä kohtaa nuoria. Nuoret eivät usein ole kiinnostuneita tietyistä työllistävistä aloista, ja epärealistinen kuva toimialoista luo vääriä odotuksia alan töistä. Tämä on vielä oppilaan- ja opinto-ohjauksen kysymys ja

laajempi haaste, johon tulisi tarttua työvoimatarpeeseen vastaamiseksi. Esimerkkinä ei-vetovoimaisesta alasta nousee erityisesti esiin puhdistuspalveluala.

Kun tarkastellaan oppisopimusten syntyä, koulutuksen järjestäjäkohtaiset erot ovat varsin suuria. Karkeasti jaotellen voidaan arvioida, että oppisopimuksia on syntynyt paremmin, kun oppisopimustoimisto on ollut päävastuullisena tai erityisen kiinteästi yhteistoteuttajana. Toisaalta asiaan osallta vaikuttavat myös alueellinen työllisyystilanne ja opiskelupaikkojen määrä. Oppisopimustoimijoiden näkökulma opiskelijoiden suhteen on myös usein "valikoivampi", ja toteutuksessa korostuvat työelämäyhteistyön rooli ja työnantajien tavoittaminen. Poikkeuskin löytyy, sillä mukana on myös hanketoimija, jonka ennakkojakson koordinaatiovastuu on ollut oppisopimustoimiston puolella, mutta ennakkojaksolla on ollut vain yksi nuori. Hankkeen haasteina ovat olleet muun muassa ne seikat, ettei ammattiopiston puolella käynnistynyt ammattistarttia vuoden 2014 aikana eikä opiskelijoiden rekrytointi alueella ole onnistunut muuta kautta.

Osa hankkeista lähti työnantajayhteistyössä varovaisesti liikkeelle: työnantajille on kerrottu koulutuksen tavoitteista oppisopimuskoulutuksen ennakkojakson yhteydessä, mutta itse oppisopimusta ei ole markkinoitu aktiivisesti – työnantaja ei ole haluttu pelotella. Joissakin hankkeissa taas oppisopimusmahdollisuus on tuotu esiin alusta alkaen ja mallinnettu prosessia työnantajille siltä varalta, että jakso etenee oppisopimukseen. Nuoria ohjataan ja autetaan työnantajien kontaktoinnissa, osassa hankkeissa opiskelijoita ja työnantajia soviteta yhteentavoitteellisesti. Työnantajien vastauksissa ilmeni vahvasti, etteivät työnantajat ole aina saaneet riittävästi tietoa oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksosta ja ylipäänsä oppisopimuksesta. Suuri osa hankkeista on tehnyt korjausliikkeitä tavoittaakseen työnantajia paremmin ja tehostaakseen heille suunnattua tiedottamista. Resursoinnin uudelleen suuntaamisesta ovat esimerkkeinä Seurakuntaopiston (Kirkkopalvelut ry) palkkaama työvalmentaja ja Luksian (Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymän) nimeämä työpaikkakoordinaattori. Koulutuskeskus Sedussa päätoiminen yksilöohjaaja taas on vastannut hankkeen aikana työelämäjaksoista. Toimintamalli otettiin käyttöön VALMA-koulutuksessa, ja nyt yksilöohjaaja tekee yhteistyötä sekä työnantajien että opiskelijoiden kanssa.

### **Hankkeissa on hyödynnetty myös työanalyysiä tehtävien kartoittamisessa:**

Oulun seudun koulutuskuntayhtymän koordinoimassa hankkeessa on hyödynnetty ja jatkokehitetty työanalyysityökalua. Työanalyysiin kirjataan työpaikan tehtävät ja työpaikkakohtaisesti soveltavat ja huomioitavat asiat, esimerkiksi tauot ja puhelimen käyttö työn aikana. Analyysiin kirjataan kuvaus työympäristöstä, työtehtävät ja työtehtävästä suoriutumisen edellytyksiä (esim. fyysinen kunto, asiakaspalvelutaidot, sosiaaliset ja atk-aidot). Lisäksi työanalyysi sisältää esimerkiksi tarvittavat kortit, käytettävät laitteet ja välineet, työasun ja tiedon mm. ruokailumahdollisuudesta ja sosiaali-tiloista. Opiskelija kirjaa muihin myös omat tavoitteensa ja arvioi niiden saavuttamisesta.

Työnantajien tavoittamista ei enää nähdä niinkään suurena ongelmana kuin arvioinnin väliraportointivaiheessa. Sen sijaan haastavassa taloudellisessa tilanteessa ongelmana nähdään sitouttaminen aina oppisopimuskoulutukseen saakka. Koulutuksen järjestäjien itsearvioinnissa 60 prosenttia vastaajista (ka. 2,8) arvioi oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksosta tiedottamisen osana koulutuksen järjestäjän palvelutarjontaa toteutuvan vähintään hyvin. Silti vastauksissa ja haastatteluissa on nostettu vielä esiin tarve lisätä tiedotusta eri toimijoille – nuorille, työnantajille ja verkostoille.

Useissa hankkeissa tiedotus- ja markkinointitoiminta on liitetty osaksi laajempaa toimintaa, myös työnantajien tavoittamisen helpottamiseksi. Hankkeissa on luotu esitteitä ja toteutettu sisäistä tiedotusta, joilla mahdollistetaan se, että ennakkojakso on yksi työelämälle tarjottava vaihtoehto; osa palettia, jota voidaan ja osataan markkinoida asiakkaan tarpeen mukaisesti. Varsin moni toimija on arvioinut tietoisuuden koulutuksen järjestäjän sisällä kasvaneen hankkeen myötä. Kohde-ryhmän nähdään kuitenkin olevan varsin marginaalinen. Siten osalla toimijoista haasteena näyt-

täytyy yhä se, kuinka koulutuksen järjestäjät tulevat nivomaan ennakkojakson laajempaan työelämäyhteistyöhön. Ennakkojakson voidaan nähdä vielä tavallaan kilpailevan ammatillisten opintojen työssäoppimisjaksojen ja TE-hallinnon toimenpiteiden kanssa. Tietoisuutta tulisi vielä lisätä niin koulutuksen järjestäjän sisällä kuin oppisopimustoimijoiden, oppilaitosmuotoisen koulutuksen ja aikuis- ja nuorisopuolen toimijoiden välillä.

Kuviossa 5 havainnollistetaan VALMAN osana olevan oppisopimuskoulutuksen ennakkojakson asemoituminen osaksi Helsingin kaupungin nuorisotakuun palvelutarjontaa.



**Kuvio 5.** Paikallinen mallinnus oppisopimuskoulutuksen kehittämisestä osana nuorisotakuuta. Lähde: Helsingin kaupungin Stadin oppisopimuskeskuksen mallinnus ennakkojakson muodoista ja sijoitumisesta osana palvelutarjontaa.

TE-toimistojen kanssa tehdystä yhteistyöstä nousi esiin hyviä esimerkkejä niin toimintatasolla kuin ohjausryhmätyöskentelyn kautta, mutta yhteistyö opiskelijoiden tavoittamiseksi ja poluttamiseksi nähtiin ainakin hankkeiden alkuvaiheessa paikoin erityisen haasteellisenä. Alkuvaiheessa ongelmia aiheuttivat TE-palveluiden vaihtelevat käytännöt palkkatuen myöntämisessä, ja loppuraportointivaiheessa haasteena korostuu se, ettei palkkatukea saa lainkaan. Palkkatuen vuoden 2015 alusta muuttunut lainsäädäntö on siten tuonut epävarmuutta oppisopimuskoulutuksen markkinointiin ja oppisopimuksen solmimiseen työnantajan kanssa. Hankkeiden loppuraportointivaiheessa on korostunut myös nuorten "tuloloukkuun" liittyvä haaste. Kun kohdejoukko on laajempi kuin perusopetuksesta suoraan siirtyvät, nuorten työllisyyspalveluista ohjautuvien, työttömänä olevien alle 25-vuotiaiden opiskelu työttömyysetuudella ei ole mahdollista (omaehtoisena koulutuksena), eikä opintotuella opiskelu ole houkutteleva tai aina edes taloudellisesti mahdollinen vaihtoehto. Ohjauspalveluiden kohdentaminen ja kouluttautumiseen liittyvien rahoitusratkaisujen kehittämistarpeet ovatkin laajempia teemoja koulutuksen järjestäjien ja sidosryhmien yhteistyössä myös opetus- ja työ- ja elinkeinohallinnon näkökulmasta.

Oppisopimuskoulutuksen ennakkojakson sisällöllisen toteutuksen on arvioitu kehittyneen hieman väliraportointivaiheeseen verrattuna (ka. 3 vrt. 2,7). Arvioiden mukaan koulutuksen järjestäjien sisäinen yhteistyö yksilöllisten opintopolkujen rakentamisessa toteutuu jo varsin hyvin (ka. 3). Koulutuksen järjestäjien sisällä esiin nostetut esteet liittyvät oppilaitosten rakenteellisiin rajoihin (eri esimiehet nuorten koulutuksessa ja aikuiskoulutuksessa) ja toimintatapojen jalkauttamiseen. VALMA-koulutuksen/ammattiopiston ja oppisopimustoimijoiden yhteistyön tiivistämiseen on tarvetta jatkossakin myös ennakkojakson osalta.

Arvio opettajien ja muun henkilöstön antamasta ohjauksesta on niin ikään hieman parantunut, samoin arvio opiskelijoiden saamasta ohjauksesta työpaikalla kevään kyselyhetkeen verrattuna. Hankkeet ovat perehdyttäneet työpaikkaohjaajia ja -kouluttajia, ja osa on linkittänyt koulutuksen myös osaksi toimenpideohjelman työpaikkaohjaaja- ja työpaikkakouluttajakoulutuksia. Työnkuvat ja roolit vaihtelevat jonkin verran, ja joillakin koulutuksen järjestäjillä aktiivisessa roolissa toimii oppisopimusopinto-ohjaaja eli "opso-opo".

Ennakkojaksojen sisällöllisen toteutuksen ratkaisuissa on variaatioita. Jo joustavan haun ja opiskelijavalinnan takia jaksoissa ovat suurelta osin korostuneet "joustavuus, henkilökohtaisuus ja yksilöllisyys". Suuri osa hankkeista on tuonut esiin, että hankkeessa luotu malli on siirtynyt luontevasti osaksi VALMAN opetussuunnitelmaa. Toimijat ovat ehdineet testata ja parantaa malleja, ja osa tuo myös esiin kehitystyön koulutuksen järjestäjän sisällä. Esimerkiksi koulutusalojen kanssa on kehitetty tutkinnon osien toteutusta osana VALMA-koulutusta. Myös johdon tuki on tuotu esiin useassa hankkeessa. Alla on yksi kuvaus onnistuneesta yhteistyöstä:

**”** *"Ammattiopettajat ovat auttaneet ennakkojaksolla olevan nuoren perustutkinnon osan suorittamisen suunnittelussa ja toteutuksessa. Heidän lisäksi opot ja kuraattorit ovat ohjanneet hankkeeseen nuoria, joille ennakkojakso on sopinut. Johtajat ovat antaneet tukensa hankkeen kokeiluille ja antaneet luvan ammattiopettajien käyttöön hankkeessa. Hankkeen toteutuksessa on tullut tilanteita, joissa tietojärjestelmiä (Wilma, Primus, TOP-rekisteri) on tarvinnut kehittää, jolloin asiantuntija-apua on saanut pyydettyä. Oppisopimustoimiston on saanut asiantuntija-avuksi/mukaan nuoren kanssa palaveriin aina kun on tarvinnut."*

Ennakkojakson siirtyminen osaksi VALMAa on toisaalta aiheuttanut myös sen, ettei kiinnostuneita nuoria välttämättä löydy opiskelijavalinnan kautta, jolloin hankkeissa kehitettyjä toimintamalleja on täytynyt kehittää entistä yksilöllisemmiksi. Opiskelijoiden vertaistuki ja -oppiminen on nähty eri toteutusmalleissa tärkeäksi. Jos toteutus on hankkeiden aikana ollut jossain määrin ryhmämuotoista, myös vertaistuen toteutukseen on kehitetty uusia ratkaisuja, kuten alla olevassa esimerkissä kuvataan:

**”** *"Nyt kun ennakkojakso on osa Valmaa, meillä ei ole niin suuria määriä opiskelijoita, jotka ovat oppisopimuksesta kiinnostuneita. 20 hengen Valma-ryhmästä noin 2–6 opiskelijaa on ollut oppisopimuspolulle suuntautuneita. Heidän kohdallaan on tehty niin, että he ovat saaneet heti opintojen alusta saakka ohjausta työelämä- ja työnhakutaitoihin ja lähtevät sitä mukaa työharjoitteluun, kun saavat paikan. Vertaisoppimista tapahtuu ryhmissä säännöllisesti (n.1–2 krt/kk), mutta kerran viikkoon tapaamisista olemme joutuneet luopumaan ainakin näin Valman alkuvaiheissa lukujärjestysteknisistä syistä. Projektin aikana, ennen Valmaa, koko Ennakkojakso-ryhmä oli suuntautumassa oppisopimukseen ja työelämään, joten tällaisen ryhmän kanssa oli kätevää järjestää kerran viikossa vertaisoppimistapaamiset. Totesimme kuitenkin, että kerran viikossa tapaamisia ei välttämättä tarvitse, vaan esim. kahden viikon välein toteutettavat tapaamiset toimivat paremmin. Tällöin työharjoittelussa on ehditty tekemään enemmän ja kehitystä on tapahtunut eri tavalla verrattuna neljän työharjoittelupäivän jälkeisiin tapaamisiin."*

Alla on kuvaus toteutuksesta, jossa on hyödynnetty monipuolisesti eri oppimisympäristöjä ja menetelmiä:

”

*”Valman aikana harjoitellaan työelämä-, työnhaku- ja vuorovaikutustaitoja, tutustutaan erilaisiin yrityksiin, kuullaan erilaisten ihmisten uratarinoita, tehdään ammatinvalintaan liittyviä harjoituksia ja haetaan tuetusti työharjoittelupaikkaa itseä kiinnostavalta alalta. Työelämätaitojen valmennus on erittäin tärkeää. Myös ryhmäytyminen on erittäin isossa roolissa. Tarvittaessa suoritetaan työelämäkortteja, joista voi olla apua työnhaussa. Kun soveltuva työssäoppimispaikka löytyy, nuori aloittaa tuetusti työssäoppimisjakson. Opettaja on tiiviissä yhteistyössä työpaikkaan ja nuoreen ja varmistaa, että työt lähtevät hyvin käyntiin. Työnantajien sitouttamisen kannalta olemme todenneet hyväksi keinoksi sen, että työpaikalla käydään riittävän usein (joka viikko tai joka toinen viikko). Harjoittelun edetessä työnantajan kanssa keskustellaan oppisopimusmahdollisuudesta, ja työnantajan näyttäessä vihreää valoa oppisopimuskoulutuksen koulutustarkastaja aloittaa neuvottelut oppisopimuksesta työnantajan kassa. Nuori on tehnyt opettajan kanssa myös ”varasuunnitelman”, mikäli oppisopimuspaikka ei aukea. Valman opetussuunnitelma antaa mahdollisuudet joustaviin ratkaisuihin ja esimerkiksi tutkinnon osien suorittamiseen toiselta opintoalalta. Näiden ratkaisuiden kautta opiskelija pystyy suorittamaan Valma-vuoden aikana sellaisia opintoja, joista hänelle on tulevaisuuden opinnoissa hyötyä.*

*Oppisopimuskoulutuksen ennakkojakso -hankkeen aikana toteutimme pienimuotoisia projekteja, joissa opiskelijat tuottivat esimerkiksi vanhusten virkistysiltojen ja alakoululaisten päiväleirien. Todelliset työtehtävät ovat opettaneet nuorille erilaisia työelämätaitoja ja vastuunottoa, ja he ovat ymmärtäneet, miten yhden henkilön toiminta vaikuttaa kokonaisuuteen. Näitä keinoja on tarkoitus käyttää myös Valma-koulutuksessa. Olemme käyttäneet opetuksessa ja ohjauksessa paljon toiminnallisia menetelmiä, mikä on vaikuttanut positiivisesti opiskelijoiden motivaatioon ja tulevaisuuden suunnan löytymiseen. Henkilökohtainen ohjaus on myös tuottanut onnistumisia, ja opiskelijat ovat löytäneet vahvuksiinsa tulevaisuutta varten. Lisäksi verkostoyhteistyö nuoren perheen, hoitotahojen, sosiaaliviranomaisen, asumisyksiköiden ja etsivien nuorisotyöntekijöiden kanssa on ollut olennaisen tärkeää, jotta kaikki ovat perillä nuoren tilanteesta ja tulevaisuuden suunnittelusta.”*

Yksilöllisyys näkyy myös työelämäjaksojen kestossa, joka vaihtelee paljon opiskelijoiden tarpeiden ja tilanteen mukaan. Työelämäjaksojen pituudet vaihtelevat opiskelijoilla esimerkiksi kolmesta viikosta viiteen kuukauteen. Niiden lisäksi ennakkojaksot ovat usein sisältäneet lyhyitä tutustumisia tai koulutuskokeiluja. Kun opiskelijat eivät opiskele samaan aikaan aloittaneena ryhmänä vaan aloittavat jatkuvan sisäänoton periaatteella, opiskelijoilla on hyvin yksilöllisiä polkuja. Jakso on voitu aloittaa esimerkiksi kolmen tai neljän viikon pituisena, minkä jälkeen sitä on voitu jatkaa, jos molemmat osapuolet ovat sitä halunneet. Alla on esimerkkejä toteutustavoista:

”

*”Työelämäjaksot aloitetaan lyhyillä kokeiluilla, joiden kesto on 1–3 viikkoa. Nuorella on mahdollisuus tutustua työelämään sekä eri ammatteihin. Jaksojen tarkoituksena on saada nuori löytämään itseä kiinnostava ammattiala ja kehittää työelämätaitoja. Pitempiä jaksoja järjestetään silloin, kun nuori on saanut varmuuden omasta alastaan ja löytänyt mielekkään työpaikan. Pitemmät jaksot ovat keskimäärin 1 kk. Tällä hetkellä pisin jakso on 4,5 kk.”*

*”Suurimmalla osalla opiskelijoita työelämäjakso on toteutunut ja toteutuu seuraavan mallin mukaan: 3–4 kk, jossa opiskelijalla on töitä 4 pvä / vko ja vertaisoppimista oppilaitoksessa 1 pvä / vko. Muutamien opiskelijoiden kohdalla työharjoittelu on ollut kokopäiväistä ilman lähiopetuspäiviä. Ohjaaja on tässä tapauksessa kontaktoinut opiskelijaa ja työpaikkaohjaajaa viikoittain ja käynyt työpaikalla ohjaamassa sovitusti ja säännöllisesti.”*

*”Nuoria on henkilökohtaisen ohjauksen myötä ollut hyvin erilaisilla työelämän jaksoilla. On nuoria, jotka ovat olleet lyhyitä jaksoja eri työnantajilla, ja sitten on nuoria, jotka ovat olleet 5 kk harjoittelussa samalla työnantajalla. Työnantajan ja nuoren resurssit huomioon ottaen työelämän jaksojen päivien pituudet ovat olleet 25–40 / tuntia / viikko.”*

Yksilölliset ratkaisut edellyttävät laadukasta henkilökohtaista ohjausta niin nuorten kuin työnantajien suuntaan. Tätä on korostettu kulmakivenä onnistuneissa toteutuksissa.

Turun ammatti-instituutissa oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksot hankkeessa kehitettiin kaksi eri toimintatapaa. Toinen malli on ammatti-instituutista käsin VALMAN osana toteutettava ennakko-

jaksomalli, ja toinen on oppisopimustoimiston koordinoima malli. Oppisopimustoimiston koordinoimassa mallissa opiskelijat valitsevat yhteishaun jälkeen oppisopimuspolun. Tällöin oppisopimustoimisto on monityönantajamallin mukaisesti kartoittanut etukäteen työpaikkoja, joissa opiskelijat voivat suorittaa opintoja tutkinnon osa kerrallaan. Turun kaupungin monityönantajamallia on toteutettu vuodesta 2013 alkaen, mutta sitä on jatkokehitetty ennakkojaksohankeen osana sekä lähihoitaja- että hotelli-, ravintola- ja catering-alalla<sup>3</sup>.

### **Välkky-verkoston hankkeessa tehty mallinnus ja materiaalia on koottu verkkoon:**

Neljän Välkky-oppilaitosverkoston oppilaitoksen (Hyria koulutus, Ammattiopisto Tavastia, Forssan ammatti-instituutti ja Kiipulan ammattiopisto) yhteistyönä on mallinnettu Työssäoppimiseen ja oppisopimuskoulutukseen valmentautumisen polku ja koottu tukimateriaalia:

<https://opsoennakkojakso.wikispaces.com/Etusivu>

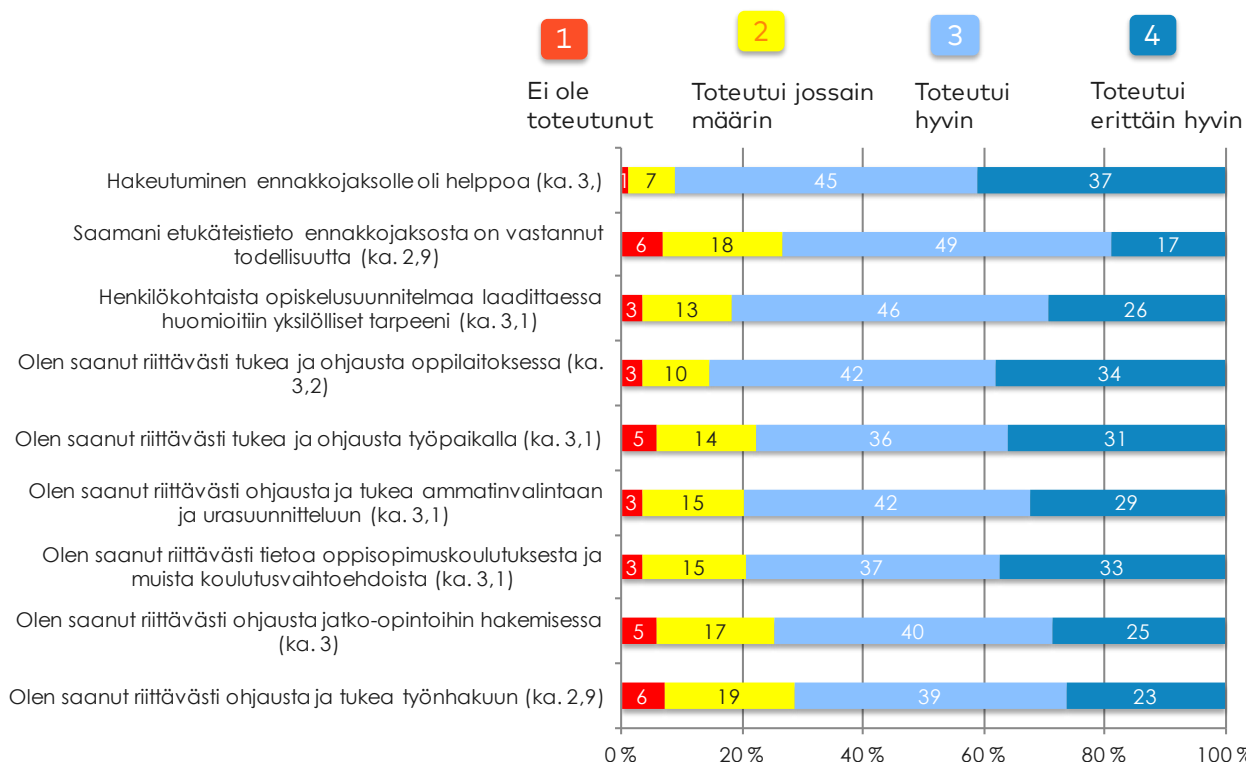
#### **2.1.3 Nuorten näkemyksiä toteutuksesta**

Oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksolle osallistuneiden opiskelijoiden vastauksia on yhteensä 91. Yli puolet opiskelijoista on saanut tiedon ennakkojaksosta ammatillisesta oppilaitoksesta. Vastaajista 64 prosenttia oli vastaushetkellä vielä joko ennakkojaksolla tai muualla valmistavassa koulutuksessa. Vastaajista reilu viisi prosenttia oli opiskelemassa ammatillista perustutkintoa oppilaitosmuotoisesti ja 17 prosenttia oli siirtynyt oppisopimuskoulutukseen. "Muualla" olevat (13 %) olivat työttömänä, työssä tai esimerkiksi odottamassa jatko-opiskelupaikkaa.

Kuviossa 6 on esitetty nuorten näkemyksiä ennakkojaksoson toteutuksesta. Itse hakeutumista ennakkojaksolle pidettiin helppona. Heikoiten arvioitiin toteutuneen ennakkojaksosta saatu etukäteistieto, joka ei aina ole täysin vastannut todellisuutta. Lisäksi osa opiskelijoista on kaivannut lisää ohjausta ja tukea työnhakuun. Kokonaisarviota voidaan silti pitää hyvänä.

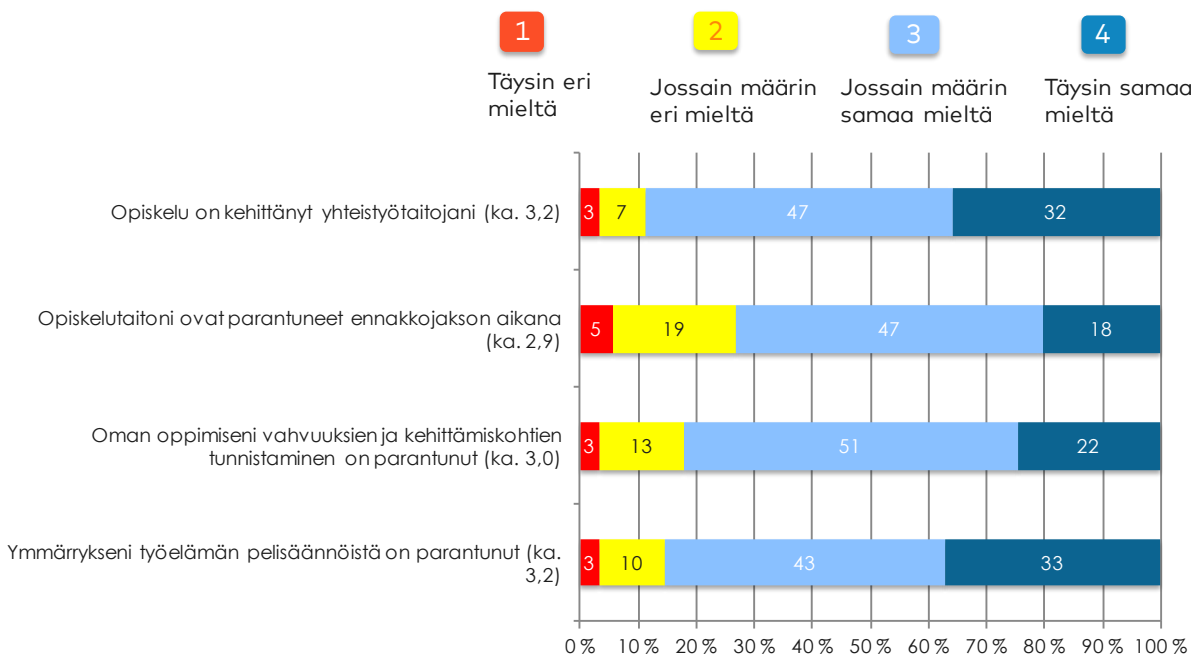
---

<sup>3</sup> [www.koulutustakuu.fi/opsostartin\\_esittely/](http://www.koulutustakuu.fi/opsostartin_esittely/) Monityönantajamalli Hankkeessa tullaan laatimaan monityönantajamallia käsittelevä julkaisu, joka ilmestyy vuoden 2016 puolella.



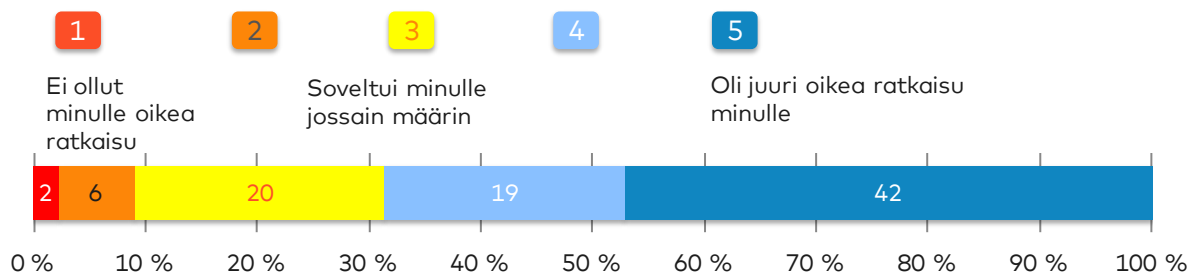
**Kuvio 6.** Nuorten kokemukset oppisopimuskoulutuksen ennakkojakson toteutuksesta (palkeissa vastaajien määrät, ka. asteikolla 1–4).

Suurin osa nuorista koki, että opiskelu on kehittänyt yhteistyötaitoja. Myös ymmärrys työelämän pelisäännöistä on kasvanut noin 85 prosentilla vastaajista.



**Kuvio 7.** Nuorten kokema hyöty oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksosta (palkeissa vastaajien määrät, ka. asteikolla 1–4).

Vastaajista noin 70 prosenttia piti oppisopimuskoulutuksen ennakkopaksoa oikeana vaihtoehtona itselleen. Vain kaksi vastaaja oli sitä mieltä, ettei ennakkopakso ollut lainkaan oikea vaihtoehto. Arvioissa tulee ottaa huomioon, ettei mukana ole ennakkopakson keskeyttäneitä nuoria. Vertailupohjaa voidaan hakea Ammattistartin seurantakyselyistä. Lukuvuoden 2011–2012 opiskelijakyselyssä 37 prosenttia Ammattistartin päättäneistä antoi erittäin hyväksi tulkittavan arvosanan (9 tai 10 asteikolla 4–10) (Vehviläinen 2013).



**Kuvio 8.** Nuorten näkemys oppisopimuskoulutuksen ennakkopakson sopivuudesta itselleen (palkeissa vastaajien määrät)

Nuoret saivat kuvata vapaasti, miksi oppisopimuksen ennakkopakso oli tai ei ollut oikea ratkaisu. Yhteensä 60 avovastauksesta 52 eli 87 prosenttia oli myönteisiä. Taulukossa 2 on luokiteltu vastaukset, joissa oli kerrottu jokin erityinen syy. Suurin osa liittyi siihen, että nuori koki saaneensa apua ja tukea ammatinvalinnan kysymyksiin. Näistä vastauksista ovat esimerkkeinä seuraavat:



*Pääsin hyppäämään ennakkopaksolta suoraan työelämään ja samalla opiskelemaan ihanneammattiini.*

*Jakson aikana pääsin seuraamaan ja työskentelemään ammatissa ja näkemään millaista arki työpäivällä on. Olisin tosin halunnut aloittaa oppisopimuksen heti.*

*Oppisopimuksen ennakkopakso oli minulle hyvin tärkeä, koska silloin näki millaista työ on, ja oli aikaa päättää, että onko se minulle oikea ratkaisu työelämään.*

*Ei ole tarvinnut käydä opiskelemassa eri aloja, kun on voinut käydä kokeilemassa ennakkopaksoilla.*

*Huomasin, etten pystyisi työskentelemään päivittäin lasten kanssa.*

*Sain todella tärkeää tietoa työasioista, ja opiskeluun liittyvissä asioissa osattiin auttaa juuri oikein.*

*Sain kokeilla alan monia puolia; enemmän työharjoittelua ja siellä oppimista kuin koulunkäyntiä on hyvä minulle.*

Seuraavaksi eniten nuoret korostivat sitä, että ennakkopakso oli oikea ratkaisu, sillä nuori kokee oppivansa tekemällä tai kouluoppiminen ei sovi hänelle. Mukana oli myös vastaajia, jotka kokivat, ettei heille ollut tarjolla muita vaihtoehtoja, kun "piti tehdä jotain", mutta jo se, että oli tekemistä ja "pääsi pois kotoa makaamasta", nähtiin positiivisena.



**Taulukko 1.** Ennakkojaksoa oikeana ratkaisuna pitäneiden vastaajien perusteluja

| Ennakkojakso oli oikea ratkaisu, sillä                                  | N  |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| auttoi tai vahvisti ammatti-/alanvalinnassa                             | 19 |
| tekemällä oppiminen                                                     | 9  |
| työkokemus / työllistyminen                                             | 5  |
| ei ollut muita vaihtoehtoja (esim. lukion keskeyttänyt) / sai tekemistä | 5  |
| lisäpisteitä yhteishakuun                                               | 4  |
| uuden oppimista, esim. "sai enemmän tietoa kaikesta"                    | 4  |
| yhteisten aineiden opintoja, opintoviikkoja                             | 3  |
| sai motivaation takaisin koulunkäyntiin                                 | 1  |

Vastaajat, joille ennakkojakso ei ollut oikea vaihtoehto (8), perustelivat sitä erityisesti sillä, ettei työpaikkaa ole löytynyt tai nuori on tiedostanut, ettei halua oppisopimukseen.

” Järjetön määrä päämäärätöntä jauhamista, ja loppujen lopuksi vielä sanottiin, ettei oppisopimuspaikkaa ole kovin helppoa / mahdollista saada nykyisen taloustilanteen takia.

Ei vienyt asioitani eteenpäin, ei löytynyt työpaikkaa ainakaan toistaiseksi.

En halua oppisopimusta, tahdon oppia koulussa.

Tiedän jo entuudestaan, etten aio hakea oppisopimuskoulutukseen.

Koulutus ei ole sitä mitä odotin. Luulin, että koulu olisi ollut paremmin valmistautunut uusien opiskelijoiden varalle sekä mahdollistanut paremmin oppisopimuspaikan saannin.

Nuoret saivat vielä erikseen perustella, mikä ennakkojaksossa oli erityisen hyödyllistä ja mitä ennakkojaksossa tulisi vielä kehittää. Hyötyjä kuvattiin 56 vastauksessa ja kehittämisen kohteita 28:ssa, joista 17 oli "en osaa sanoa" tai "ei mitään, sillä kaikki meni hyvin" -variaatioita. Siten kehittämisen kohteita yksilöitiin vain 12 vastauksessa (13 % kaikista osallistuneista). Kuvatut hyödyt vastasivat edellä esitettyjä perusteluita siitä, miksi ennakkojakso oli oikea ratkaisu. Neljännos kertoi, että jakso oli auttanut "oman jutun löytämisessä" eli selkiyttänyt ammatinvalintaan tai uravaihtoehtoihin liittyviä valintoja ja pohdintoja. Vajaa viidennes nosti esiin, että hyödyllisintä oli työkokemuksen saaminen, ylipäänsä mahdollisuus tehdä töitä tai työllistyminen. Lisäksi tuotiin esiin mahdollisuus suorittaa opintoja ja erityisesti yhteisiä aineita ja esimerkiksi uusien vahvuuksien oppiminen itsestä. Alla ovat vielä taulukkomuodossa eri teemat, jotka olivat yksilöitävissä vastauksista.

**Taulukko 2.** Ennakkojaksosta koetut hyödyt

| Mikä ennakkojaksossa oli erityisen hyödyllistä kannaltasi?                                                     | N  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Auttanut "oman jutun löytämisessä" eli selkiyttänyt ammatinvalintaan tai uravaihtoehtoihin liittyviä valintoja | 11 |
| Työkokemus ja ylipäänsä mahdollisuus tehdä töitä                                                               | 7  |
| Työelämän pelisääntöjen oppiminen tai työelämä tietojen laajentuminen                                          | 6  |
| Opintojen suorittaminen, yhteiset aineet                                                                       | 4  |
| Uusien asioiden ja vahvuuksien oppiminen itsestä, esim. "sain tietää, että pidän työstä"                       | 4  |
| Lisäsi mahdollisuuksia saada oppisopimuspaikka / "sain myytyä itseni yritykseen"                               | 4  |
| "Uuden oppiminen"                                                                                              | 3  |
| Sosiaalisten taitojen kehittyminen, mm. uusien ihmisten ja asiakkaiden kohtaamisen taidot                      | 3  |
| Osaaminen työhakemusten tekemisessä                                                                            | 2  |
| Yhteishakuun pisteet                                                                                           | 2  |
| Tieto siitä, kuinka vaikeaa oppisopimuspaikan löytäminen voi olla                                              | 1  |
| Vaihtoehto kotona olemiselle                                                                                   | 1  |
| Peruskoulun arvosanojen korottaminen                                                                           | 1  |

Mitä oppisopimuskoulutuksen ennakkojakson toteutuksessa voitaisiin vielä kehittää -kohtaan saatiin 14 vastausta. Niistä puolet liittyi siihen, että työpaikan tai oppisopimuspaikan etsintään olisi kaivattu lisää apua, samoin tietoa oppisopimuksesta ja ennakkojaksosta työnantajille, esimerkiksi "selkeät esitteet ja rahamäärät työnantajille" ja "että kerrottaisiin työnantajille oppisopimuksen hyödyistä". Lisää tietoa mahdollisuudesta kaivattiin eri tahoille: "Mikään taho ei tiedä asiasta tarpeeksi". Muutama yksittäinen vastaaja toi esiin kehittämisen kohteena, että jakso on sisältänyt liikaa koulussa istumista. Alla on esimerkkejä kehittämiskohteita esittäneiden vastauksista:



*Voisi olla tiedossa enemmän mahdollisia paikkoja, jotka ottavat oppisopimuksella nuoria...*

*Enemmän kertomista tulevista tehtävistä ja tarkempaa informaatiota mahdollisesta työnkuvasta, jos kaikkea ei ole heti mainittuna.*

*TUNTEJA!! Jos kouluun tulee opiskelijoita, olisi loistavaa, jos heille olisi tarjota heidän haluamiaan tunteja koulutuksen aikana! Kuten lähihoitajan lähiopintoja.*

*Tässä jaksossa ei ole mitään järkeä, sillä vaikka idea on hyvä, oppisopimuspaikkoja ei ole tarjolla. Meidän ryhmästämme kukaan ei saanut paikkaa, vaikka olimme kaikki päteviä ja työnantajat olisivat halunneet ottaa meidät – kaupungilla vain ei ole varaa palkata. Käskekää siellä hallituksessa antamaan lisää varoja oppisopimusopiskelijoiden palkkaamiseen ja rohkaiskaa yrittäjiä ottamaan opiskelijoita ja promotkaa tätä jaksoa yrittäjille niin, että edes osa siitä turhanjauhannasta, millä tätä jaksoa mainostettiin, toteutuisi.*

*Voisi vinkata joitain paikkoja, joissa on mahdollisuus oppisopimukseen, koska monissa paikoissa tyrmätyään ajatus heti, joten nuori ei osaa hakeutua paikkaan, jossa oppisopimus olisi edes mahdollista.*

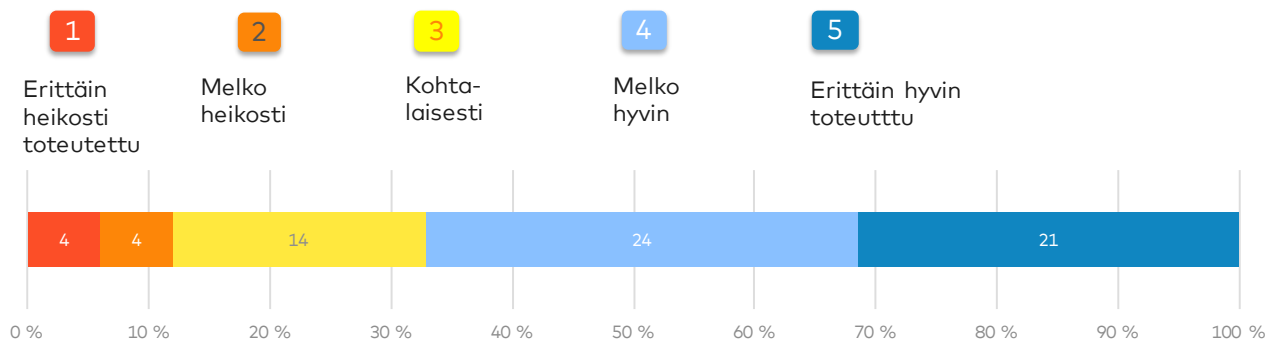
*Nuoria voisi kannustaa ennakkojaksolle (työkokeiluun) tekemällä siitä edukkaampaa kuin kotona istumisen.*

## Opiskelijahaastattelu: Oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksolle osallistuneen opiskelijan polku

**”** Nyt 20-vuotias nuori mies oli saanut TE-toimistosta tiedon oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksosta. Hänellä oli peruskoulu suoritettuna, mutta hän oli ollut sen jälkeen työttömänä. Alkuvaihetta ja toteutusta hän kuvasi sujuvaksi. Niukkasanainen haastateltava oli tyytyväinen toteutukseen, josta sai *”kaikki tarvittavat perustiedot mitä elämään kuuluu ja perustietoa työelämään liittyen”*. Erityisen hyvänä hän piti hyvää oppimisen ilmapiiriä. Ennakkojakso nosti motivaatiota opiskeluun ja yleisesti elämään. *”Panostettiin perusasioihin, ja että pitää jaksaa yrittää. Muutenkin sai tietoja, joita ei ehkä itse olisi älynnyt. Työsopimuksista ja ehdoista ja työajoista. – Kerran viikossa oli ryhmäytymistunti. Pari tuntia päivässä, että tutustuttiin ryhmänä ja yritettiin luovasti työskennellä ja se oli mielenkiintoista.”* Ainoana kehittämisen tarpeena hän toi esiin *”lisää näkyvyyttä toiminnalle”*. Nuori ehti käydä yhdellä työelämäjaksolla työpaikassa, josta sai määräaikaisen osa-aikaisen työsopimuksen. Haastattelun hetkellä hän oli jo vakituksena työntekijänä. Työnantajan kanssa oli harkittu oppisopimusta, mutta päätyivät yhdessä siihen, että käynnistävät opinnot muutaman vuoden kuluttua tavalla tai toisella.

### 2.1.4 Oppisopimuskoulutuksen ennakkojakson toteutus työnantajien näkemänä

Työnantajat arvioivat oppisopimuksen ennakkojakson toteutuksen hieman heikommaksi kuin muiden hankekokonaisuuksien toteutuksen. Arvioihin vaikuttanee oppisopimuksen ennakkojakson toteuttaminen täysin uutena yhteistyömuotona, jolloin siinä on enemmän ns. lastentauteja kuin muissa koulutus- ja yhteistyömuodoissa. Arviointihetkellä ennakkojakso on ollut kehitteillä oleva uusi koulutusmuoto, jossa tiedon välittymiseen ja tuen tarjoamiseen liittyvät ulottuvuudet ovat vasta rakentumassa oppilaitosten ja työnantajien välille. Kuitenkin enemmistö, noin kaksi kolmasosaa kyselyyn vastanneista työnantajista, pitää ennakkojaksoa hyvin tai erittäin hyvin toteutettuna.



**Kuvio 9.** Yleisarvio ennakkojakson toteutuksesta työnantajien näkemänä (palkeissa vastaajien määrät)

Työnantajien arvioiden mukaan työpaikat eivät ole aina saaneet riittävästi tietoa oppisopimuskoulutuksen toteutustavoista ja taloudellisesta tuesta. Myös opettajien ja muun henkilöstön jalkautumisessa työpaikoille on nähty jonkin verran puutteita.

Työnantajia pyydettiin kertomaan tarkemmin ennakkojakson käytännön toteuttamisesta työpaikalla (44 vastausta). Avovastauksissa kerrottiin konkreettisista tavoista, joilla nuori on osallistunut työn tekemiseen työpaikalla. Nuoret ovat olleet ennakkojaksolla kahdesta viikosta kahteen kuukauteen ko. työnantajilla. Ennakkojaksolla nuoret ovat kokeilleet työntekeä henkilökohtaisen suunnitelman puitteissa työpaikkojen eri toiminnoissa. Nuoret ovat olleet mm. yhtenä jäsenenä tiimissä

ammattihenkilön ohjauksessa. Nuoret ovat tutustuneet ja osallistuneet avustaviin tehtäviin työskentelemällä muun muassa lastenohjaajan työparina tai parturi-kampaajan avustajana. Nuorilla on ollut ennakkojaksolla myös useita tehtäviä, kuten työskentelemistä myymälän ja varaston työntekijänä ja samanaikaisesti kokoonpanolinjalle valmistelevia töitä tekevänä henkilönä. Nuoret ovat toimineet myös vastuullisissa tehtävissä työntekijöiden opastamana ja osana työpaikkojen tiimien toimintaa. Alla on poimintoja työnantajien kuvauksista:

**”** *Tuleva oppisopimusopiskelija osallistui työhön kuten oppisopimusjaksolla.*

*Oppilas osallistui täysipainoisesti yrityksen toimintaan. Hänet perehdytettiin tehtäviin työpaikalla, ja hän sai itsenäisesti valvonnan alla suorittaa annettuja tehtäviä.*

*Nuoret ovat käyneet töissä sovitusti yrityksen normaalin päivärytmin mukaan ja hoitaneet heille annettuja tehtäviä opastetusti/itsenäisesti tilanteen mukaan.*

*Nuori työskenteli yksikössämme kahdeksan viikon ajan. Tuona aikana hän ehti tutustua kaikkiin yksikömmme ryhmiin ja työhön niissä. Ohjaaja keskusteli hänen kanssaan jo tuolloin paljon.*

*Ennakkojakso on toteutettu oppimispäiväkirjoin, suunnitelluin työtehtävin talossa ja ohjatuin yksilökeskusteluin tarvittaessa.*

*Työtehtäviä on tehty nuoren kykyjen mukaan. Nuori on otettu työyhteisön jäseneksi, ja häntä on kannustettu ryhmän toimintaan sekä ohjattu työelämän velvollisuuksiin ja lainalaisuuksiin.*

*Ennakkojakso on ollut myös nuoreen tutustumista siten, että hänen soveltuvuuttaan yrityskulttuuriin ja yhteistyön tekemiseen on tarkasteltu jakson aikana. Nuoria on koulutettu ja perehdytetty työssäoppimisen aikana.*

*Aluksi nuoret olivat koulussa alkuperehdytyksessä, jonka jälkeen oli kahden viikon työharjoittelujakso. Tämän aikana oli vielä molemmin puolin mahdollista ”ottaa pakkia”, mutta meillä siihen ei ollut minäkäänlaista tarvetta.*

*Aina ennen oppisopimuksen aloittamista opiskelijaksi hakeutuja on meillä vähintään kuukauden harjoittelujaksolla, jonka aikana hänen on ansaittava oppisopimuksensa eli osoitettava sitoutumisensa työpaikkaa kohti. Sinä aikana ei saa myöhästyä töistä ja on tehtävä sovitut työt ajallaan – tietysti osaamisensa puitteissa. Mikäli tämä ei toimi, ei oppisopimusta aloiteta.*

*Tutustuttamalla nuori kaikkiin eri töihin, joita meillä tehdään. Koulutimme häntä sekä liikkeessä että maahantuojoilla.*

*Pidimme muutaman pojan kanssa testijakson ja kokeilun ja näin saimme tietää, onko nuoresta oppisopimukseen organisaatiossamme ja onko oppisopimukseen edes halukkuutta.*

Kyselyyn vastanneista työpaikoista (N 66) 41 prosentissa (N 27) nuori oli jatkanut varsinaisessa oppisopimuksessa ennakkojakson jälkeen. Tapauksissa, joissa oppisopimusta ei syntynyt, syyt liittyivät usein työpaikkaan. Perusteluna oppisopimuksen solmimattomuudelle on tavallisimmin se, ettei työpaikalla ole ollut mahdollisuutta työllistää nuorta olemassa olevan työvoiman riittävyyden tai resurssien kuten ajan tai määrärahojen puuttumisen vuoksi. Nuorille ei ole ollut tarjolla riittävästi oppisopimukseen sopivia työtehtäviä. Etenkin pienyrityksen näkökulmana esiin nousi, ettei nuorta ole mahdollista työllistää ohjauksen viemän ajan ja kouluttamisen edellyttämän ohjausresurssien puuttumisen vuoksi. Oppisopimusta ei voi myöskään suorittaa kaikilla aloilla (esim. kynsitekniikka). Myös se, että organisaatiossa on ollut jo ennestään oppisopimusopiskelija, on estänyt toisen oppisopimuksen suorittamisen. Noin puolessa vastauksista kerrottiin ennakkojaksolta oppisopimukseen siirtymättömyyden syyksi nuoreen liittyviä perusteluja. Näitä olivat tavallisimmin se, ettei nuori ole halunnut jäädä työpaikkaan vaan kokeilla muita työpaikkoja tai hakea koulutukseen. Nuoret eivät ole kokeneet alaa tai työpaikkaa omakseen, joten he ovat jättäneet työpaikan ennak-

kojakson jälkeen. Nuoren elämäntilanne ja työkyvyn puute ovat vaikuttaneet siihen, ettei nuori ole ohjautunut oppisopimukseen ennakkojakson jälkeen.

Työnantajia pyydettiin perustelemaan näkemyksiään ennakkojakson toteutusta koskevista arvioista. Työnantajien (19 vastausta) kokemukset jakoutuivat suhteellisen tasaisesti siten, että vajaassa puolessa avovastauksista kerrottiin ennakkojaksoon liittyvistä hyvistä kokemuksista ja reilussa puolessa huonoista. Huonot kokemukset liittyivät etenkin nuoren tilanteeseen, kuten runsaasti poissaoloihin ja elämänhallinnan vaikeuksiin. Ennakkojaksolla olleilla nuorilla on ollut mm. keskeyttämissiin johtaneita terveydellisiä ongelmia tai nuoret eivät ole olleet valmiita työelämätaidoiltaan. Nuoren poissaolojen seuranta ja kontaktit vaativat työnantajalta paljon työtä. Toiseksi oppilaitokselta ei ole aina tullut riittävästi tietoa eikä tukea ennakkojakson aikana. Ennakkojakson toteutusta on vaikeuttanut nuoren saaman tuen liian vähäisen määrän lisäksi korvauksen puuttuminen työnantajalta, sillä paneutuminen nuoren työtehtävien järjestämiseen ja ohjaukseen vaatii aikaa. Ajan löytäminen ennakkojakson järjestämiseen on hankalaa etenkin pienissä työpaikoissa. Lisäksi kestoltaan lyhyitä, esimerkiksi kahden viikon mittaisia ennakkojaksoja pidetään riittämättöminä oppisopimukseen ohjautumista ajatellen. Hyvät kokemukset liittyivät ensinnäkin nuoreen itseensä, kuten nuoren kiinnostukseen ja kehittymiseen ennakkojakson aikana. Ennakkojakson toteutus on ollut hyvää silloin, kun oppilaitoksesta on saatu hyvin tietoa ja nuori on perehdytetty työelämään. Myönteistä ennakkojaksolla on lisäksi ollut se, että nuori on oppinut sen aikana työpaikasta sekä yrittäjyydestä ja työelämästä yleensä.

Työnantajat kokevat ennakkojaksossa parhaiten toteutuneeksi osa-alueeksi koulutusmuodon ja yhteistyön soveltumisen työpaikalle ja työpaikan tarpeisiin vastaamisen sekä työpaikan näkemysten ja käytäntöjen huomioimisen. Työnantajien mukaan eniten kehittämisen tarvetta on opettajien jalkautumisessa työpaikoille opiskelijan ja työpaikan tueksi sekä riittävän tiedon saamisessa työnantajalle tarjottavasta taloudellisesta tuesta.

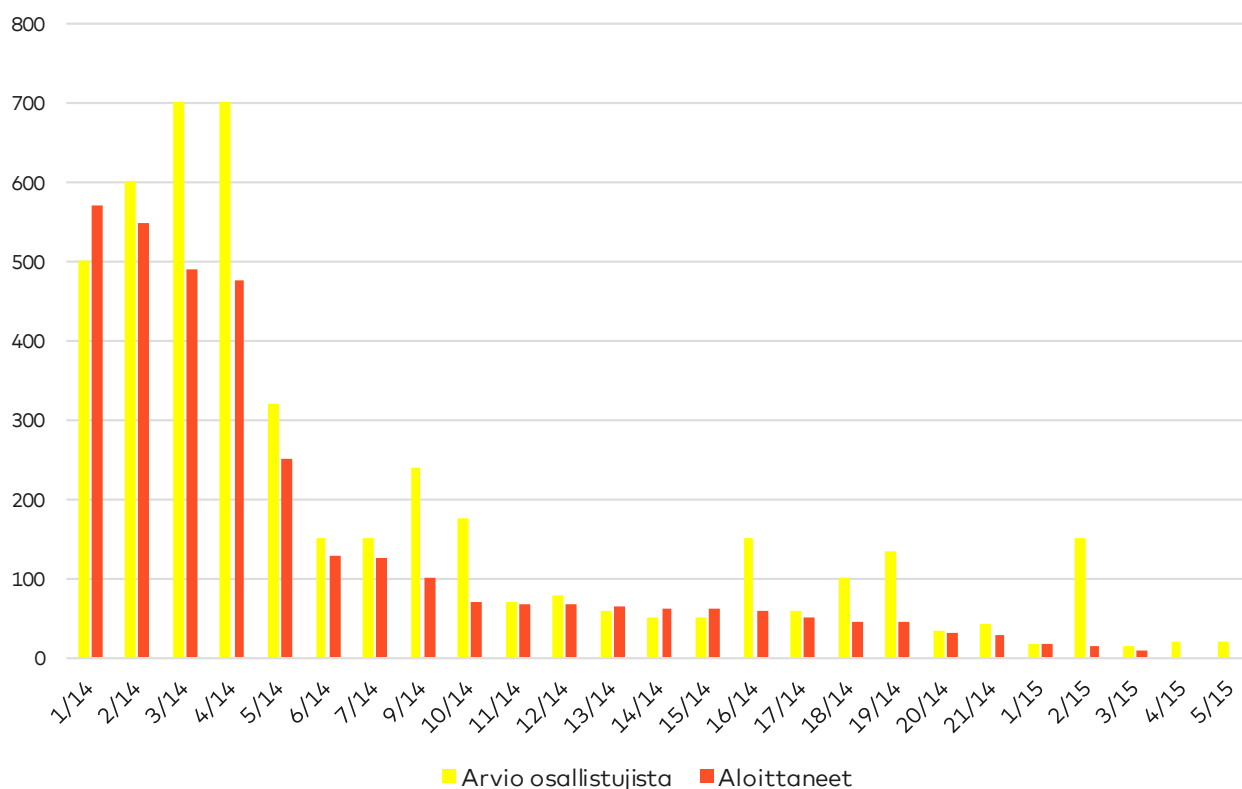
Työnantajat saivat arvioida myös oppisopimuskoulutuksen ennakkojakson aikana tehdyn yhteistyön vaikutusta kumppanuuksiin koulutuksen järjestäjän kanssa ja ammatillisen koulutuksen toimintakentän tuntemukseen. Annettujen vastausten mukaan oppisopimuksen ennakkojaksoa kehittäneet hankkeet ovat osaltaan edesauttaneet ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyyden kehittämistä. Lisäksi ennakkojakson arvioidaan madaltaneen jonkin verran kynnystä ottaa opiskelijoita oppisopimukseen. Ennakkojakson kehittämishankkeet ovat jossain määrin vaikuttaneet työelämässä tapahtuvan oppimisen suunnitelmallisuuden, tavoitteellisuuden ja toimintatapojen selkeyden kehittymiseen. Mikä tärkeintä, ennakkojaksot ovat työnantajien näkemysten mukaan lisänneet jonkin verran työpaikan tietämystä nuoren soveltuvuudesta ammattialalle. Verrattuna muihin toimenpideohjelman hankkeisiin, vaikutus ei ole kuitenkaan suuri. Erityisen heikkona näyttäytyy vielä yhteydenpidon ja viestinnän selkeys koulutuksen järjestäjältä työelämään päin.

## 2.2 Työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien koulutushankkeet

### 2.2.1 Tavoitteet ja määrällinen toteutuma

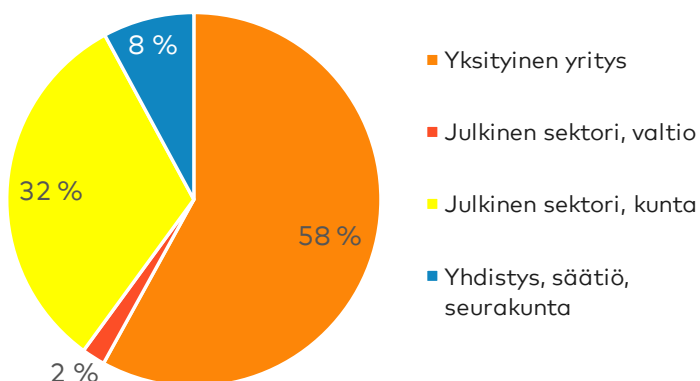
Vuosina 2014 ja 2015 käynnistyneissä työpaikkaohjaaja- ja -kouluttajakoulutusten kehittämishankkeissa on lokakuuhun 2015 mennessä koulutettu 3 335 työpaikkaohjaajaa tai -kouluttajaa. Koulutuksiin osallistuneista 2 783 oli työnantajien edustajia 1 580 työnantajalta ja 538 oman organisaation edustajia. Lisäksi hankkeissa on osallistunut muihin opetushenkilöstön koulutuksiin 1 450 henkilöä. Hankkeiden koulutuksiin on siten osallistunut keskimäärin kaksi henkilöä työpaikkaa kohden. Hankkeiden järjestämistä koulutuksista on toteutunut noin 74 prosenttia koulutuksen järjestäjien asettamasta tavoitteesta. Määrällisen tavoitteen saavuttamisen osalta tilanne vaihtelee jonkin verran hankkeittain (tavoite/toteuma 40–122 %), kun hankkeiden toiminta-aikaa on ollut kyselyn hetkellä jäljellä kolme kuukautta.

Kuviossa 10 on esitetty arvio koulutukseen osallistuvista ja toteutuma syksyllä 2015 hankkeittain.



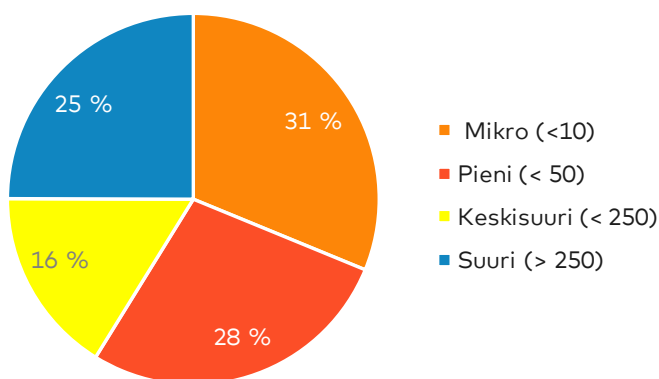
**Kuvio 10.** Arvio koulutukseen osallistuvista ja toteutuma syksyllä 2015 hankkeittain.

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



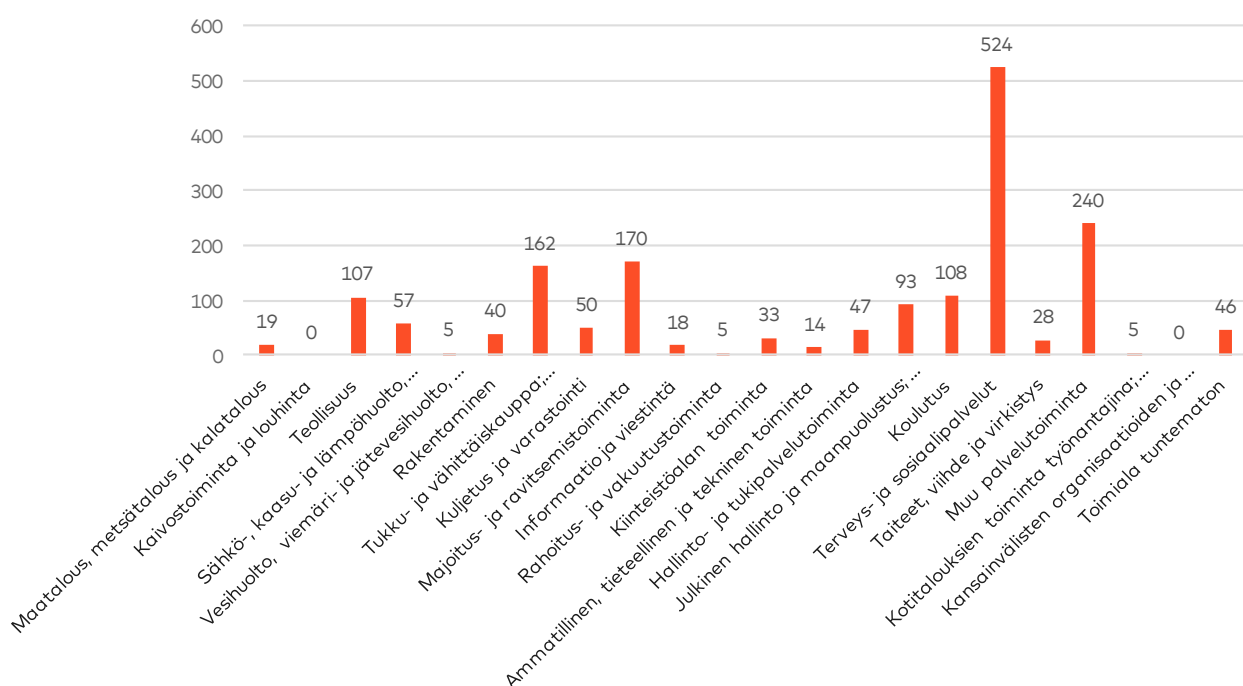
**Kuvio 11.** Koulutuksiin osallistuneiden työnantajien organisaatiotyyppi

Alle 10 henkilön työpaikkojen osuus on kasvanut kahdeksan prosenttiyksikköä kevään 2015 seurantatietoihin verrattuna ja suurten työpaikkojen osuus vastaavasti vähentynyt.



**Kuvio 12.** Koulutuksiin osallistuneiden työnantajien organisaation koko

Kolme neljäsosaa hankkeista on järjestänyt koulutusta sosiaali- ja terveysalan työpaikoilla. Sosiaali- ja terveysalan edustajat ovat yhä ylliedustettuina koulutuksissa, kun määriä suhteutetaan opiskelijoiden määriin toimenpideohjelman puitteissa. Kasvua on nähtävissä muun palvelutoiminnan sekä tukku- ja vähittäiskaupan (ml. moottoriajoneuvojen korjaus) osalta. Kuviossa 14 on esitetty toimialoittain työpaikat, joille on järjestetty työpaikkaohjaajien tai -kouluttajien koulutusta. Luvuista ei näy koulutettujen työpaikkaohjaajien tai -kouluttajien määriä työpaikoittain. Lukuja tulkittaessa tulee huomioida, että osa vastaajista on saattanut ilmaista koulutettujen työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien määrät työpaikoilla. Vaikka lukuihin täytyy suhtautua varauksella, määrät antavat käsityksen aloista, joille koulutusta on suunnattu hankkeittain.

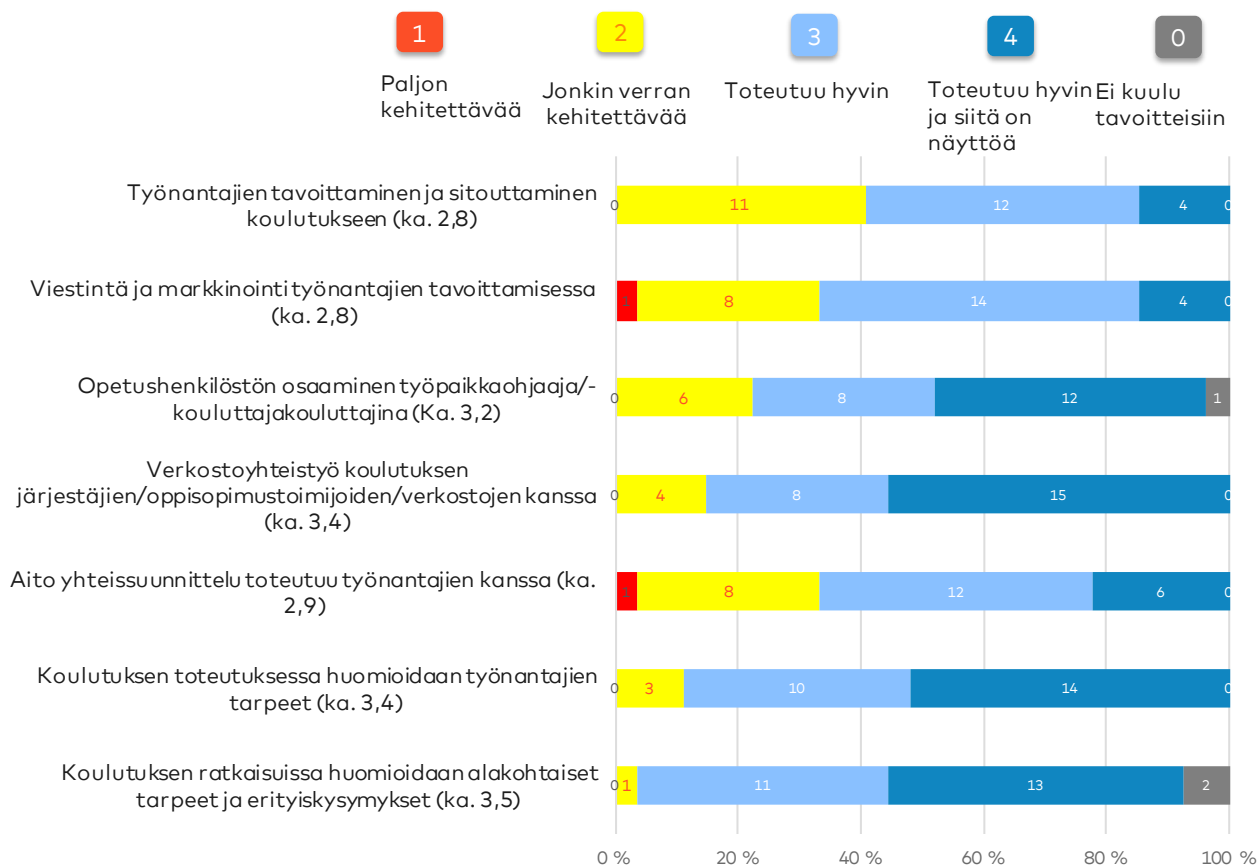


**Kuvio 13.** Työpaikat, joille on toteutettu koulutusta toimialoittain

### 2.2.2 Työpaikkaohjaaja- ja -kouluttajahankkeiden toteutus

Kuvioissa 14 ja 15 on esitetty hankkeiden (pää toteuttajien ja rahoitusta saaneiden yhteistyökumppaneiden) itsearvioon perustuva näkemys eri osa-alueiden toteutuksesta. Keväällä 2015 toteutettuun kyselyyn nähden arviot ovat nousseet hieman lähes kaikilla kyselyn osa-alueilla. Vastaajamäärä tosin jäi hieman alhaisemmaksi. Mukana on 11 vuonna 2014 käynnistyneen hankkeen hallinnoijan ja 16 yhteistyökumppanin vastausta (yhteensä 27 vastausta).

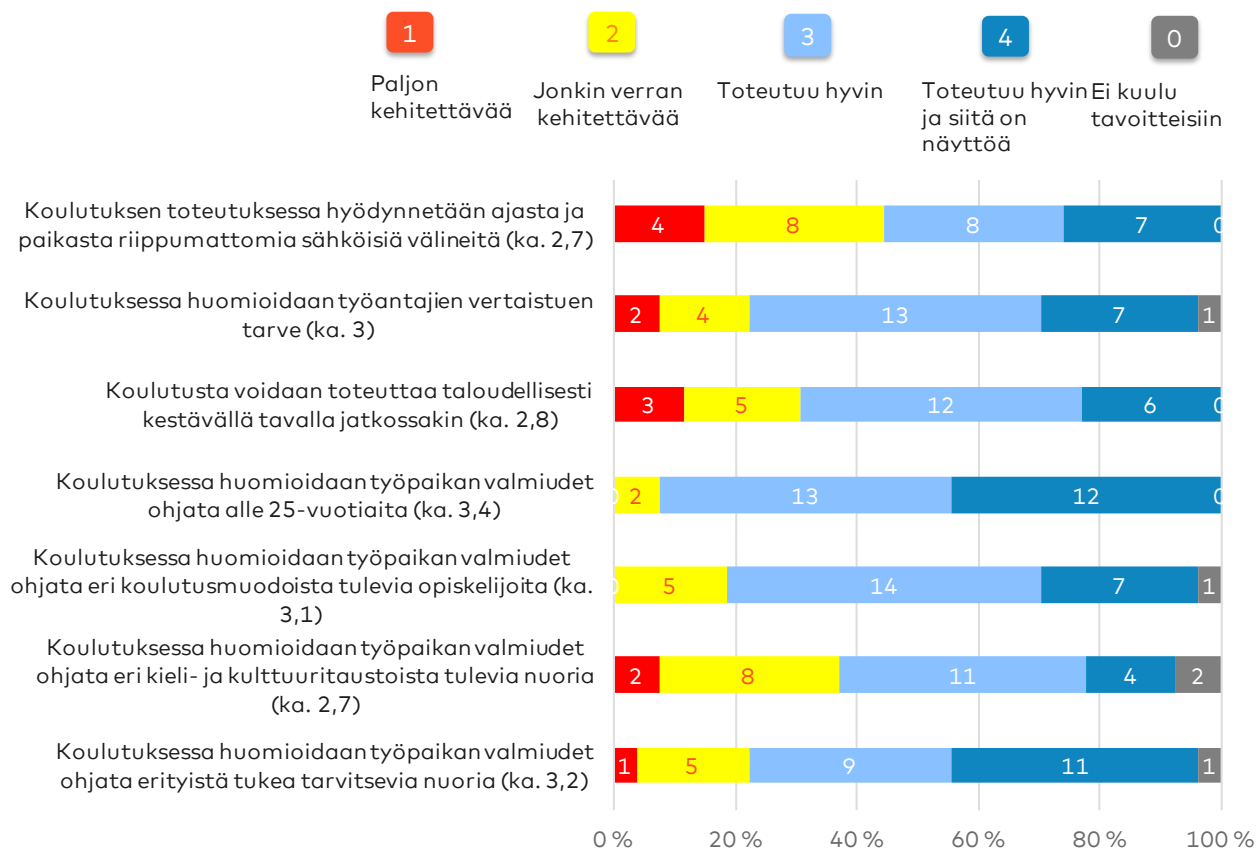




**Kuvio 14.** Koulutuksen järjestäjien arvio työpaikkaohjaaja- ja -kouluttajakoulutusten toteutuksesta 1/2 (ka. asteikolla 1–4, ilman "ei kuulu tavoitteisiin")

Työnantajien ja työpaikkojen alakohtaisten tarpeiden huomioinnin sekä verkostoyhteistyön on arvioitu toteutuvan parhaiten. Eniten kehittämisen tarvetta on työnantajien tavoittamisessa ja sitouttamisessa koulutukseen sekä viestinnässä ja markkinoinnissa työnantajien tavoittamiseksi. Vaikka työnantajien tarpeiden huomiointi on arvioitu hyväksi, aidon yhteissuunnittelun on arvioitu toteutuvan heikomminkin.

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. Tieto- ja viestintätekniikan hyödyntäminen on tavalla tai toisella ollut teemanäkökulana kaikilla kyselyyn vastanneilla, mutta on vielä selkeä kehittämisen kohde. Keväällä toteutetussa laadullisessa kyselyssä heikoimpia olivat arviot erityistä tukea tarvitsevien sekä eri kieli- ja kulttuuritaustoista tulevien ohjausvalmiuksien huomioimisesta. Tällä itsearviointikierröksellä osuus erityistä tukea tarvitsevien huomioimisesta on hieman parantunut, kun taas eri kieli- ja kulttuuritaustoista tulevien osalta ei ole tapahtunut muutosta kevään 2015 tuloksiin nähden. Toisaalta useat hankkeet ovat jo kertoneet, että teemoihin on panostettu ja että tarjolla on tarpeen mukaan syventäviä osioita.



**Kuvio 15.** Koulutuksen järjestäjien arvio työpaikkaohjaaja- ja -kouluttajakoulutusten toteutuksesta 2/2 (asteikolla 1–4, ilman "ei kuulu tavoitteisiin")

Eri teemoja avataan seuraavaksi tarkemmin ensin koulutuksen järjestäjien ja sitten kohderyhmän olleiden työnantajien näkemänä.

## Koulutusmallit

Hankkeissa kehitettävissä malleissa yhteinen nimittäjä eri koulutusratkaisuille on yleensä joustavuus. Toteutettujen koulutusten laajuus vaihtelee perehdytyksestä aina kolmen opintoviikon paketteihin ja sen päälle tulevaan täydennyskoulutukseen. Suuri osa koulutuksen järjestäjistä on lähtenyt vastaamaan tarpeeseen kouluttaa eri koulutusmuodoista tulevia nuoria. Silti osa toteutuksista painottuu vielä työssäoppimisen ja oppilaitosmuotoisen ammatillisen peruskoulutuksen teemoihin. Usein hankkeissa oppisopimuskoulutuksen erityiskysymykset on huomioitu joko erillisenä moduulina tai osuutena, joka voidaan yhdistää koulutuspakettiin tarvittaessa. Vaihtoehtoisesti koulutus sisältää perustiedot eri koulutusmuodoista, joita voidaan syventää tarpeen mukaan. Osassa hankkeita on lähdetty tarkastelemaan päätavoitteena työpaikalla tapahtuvan koulutuksen pedagogista kehittämistä huomioiden nimenomaan nuorten ja oppisopimuskoulutuksen piirteet.

Tyypillisimmin hankkeissa on lähdetty kehittämään "monimuotokoulutuksia", joita voidaan suunnata työnantajien tarpeen mukaisesti. 1) 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. 2) 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. 3) 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, teksti) huomioivaan verkko-opetukseen sekä vertaistuen mahdollistavaan ja keskeisten osa-alueiden oppimista korostavaan lähiopetukseen. Oleellista koulutuksissa on joustavuus. Tarpeellisenä pidetään etenkin arviointiin liittyvän koulutusosion toteuttamista ns. paikan päällä.

Koulutuksen järjestäjien itsearvioinnin mukaan alakohtaisuus on huomioitu toteutuksissa hyvin. Tällöin on usein käytetty soveltuvin osin alan asiantuntijuutta joko ryhmäkoulutuksissa tai jalkautuen toteutetussa koulutuksessa, jolloin opettajat ja kouluttajat ovat luonnollisesti keskeisessä roolissa. Alakohtainen asiantuntija on voinut osallistua myös esimerkiksi ryhmätehtävien purkuun tai ennako- ja välitehtävien kommentointiin.

Ryhmäkoulutusten toteutuksissa lupaavina näyttäytyvät osallistavat toimintamallit, jotka mahdollistavat työnantajien vertaistuen. Koulutuksen järjestäjät ovat arvioineet työnantajien vertaistuen toimivan varsin hyvin (ka. 3/4). Työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien vertaistuki tuotiin myös työnantajien palautteissa esiin hyvänä käytäntönä. Suppeimmillaan vertaistuki mahdollistetaan toisaalta itse koulutusten aikana tai verkkomateriaalin osana, kuten esimerkiksi "Usein kysytyt kysymykset" -osuudella, joka toimii tietojen päivittämisen ja vertaistuen tukisivustona työpaikkaohjaajille ja -kouluttajille. Laajemmissa toteutuksissa tuetaan sitä, että työnantajien koulutettavat tapaavat kasvotusten ja/tai sähköisiä välineitä hyödyntäen koulutusten välillä ja jopa niiden jälkeen. Riskinä mal-leissa on se, kuinka toimintaa saadaan ylläpidettyä hankerahoituksen päätyttyä.

Joissakin malleissa on edelleen kehitetty koulutuksia, jotka osallistavat niin ohjattavat kuin työnantajat ja huomioivat myös alakohtaiset tarpeet. Koulutuksia on järjestetty myös siten, että nuoret ja ohjaajat osallistuvat osaan koulutusosuuksista yhdessä tai opettajat/kouluttajat ovat yhdessä koulutuksissa työnantajien edustajien kanssa.

Osa toimijoista on nostanut haasteeksi työpaikkaohjaaja- ja kouluttajakoulutusten heterogeenisyyden. Laadun varmistamiseksi kaivataan myös työpaikkaohjaaja- ja -kouluttajakoulutuksen mallien vertailukehittämistä (benchmarking) ja jopa yhteisiä rakenteita, jotta koulutukset voitaisiin linkittää yhteen paremmin. Alueellista yhteiskehittämistä on tehty jo varsin runsaasti, ja valtakunnallista kehittämisysteistä on viety eteenpäin Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian hallinnoimassa hankkeessa, jossa on hyödynnetty myös tutkimustietoa Tampereen yliopiston NEMO-hankekokonaisuuden kanssa. Hanketoimijat kuvaavat toteutusmallin onnistumisia seuraavasti:

”

*Kehittämistyö on pitänyt sisällään systemaattisia asiakaskuunteluja (12 eri tilaisuutta, yli 100 osallistujaa), joita on hyödynnetty hankeverkostossa. Asiakaskuulemisissa on tarkoitus saada selville aito asiakastarve ja asiakkaan ääni, sitouttaa asiakkaat "matkan varrella", ei vain loppuarvioinnissa. Asiakskuulemisten avulla on saatu tietoa työelämän muutoksista, taloudellisista realiteeteista sekä työpaikan todellisista resursseista ohjaamiseen ja kouluttamiseen.*

*Hankkeen kehittämisessä on tarkasteltu laajempaa viitekehystä ja luotu yhteistä ohjausnäkemystä nuorten työpaikalla tapahtuvaan koulutukseen. Erot nuorten oppisopimuskoulutuksen ja muun oppisopimuskoulutuksen välillä on arvioitu yhdessä hanketoimijoiden kanssa ja luotu "10 hyvää periaatetta". Työpaikkakouluttajan roolista, osaamisesta ja kehittyneisyydestä on luotu asiakasprofiilit ja tar-*

*kasteltu oppisopimuksen aikaista prosessia: työpaikkakouluttajan roolin tunnistaminen ja omaksuminen ja kouluttajan motivoituminen tehtäviin ja rooliin. Aiemman osaamisen tunnistaminen ja jatkokehittämisen mahdollistaminen nähdään tärkeinä oppisopimuskoulutuksen onnistumisen kannalta. Tämä korostaa myös työpaikkakouluttajan merkitystä työpaikalla. Työyhteisön roolia ja ohjauksen tarkastelua on tehty myös laajemmin. Jotta työpaikkakouluttajan tehtävät ja rooli mahdollistuvat työpaikalla, nähdään tärkeänä tarjota työpaikkakouluttajien valmennusta tai muita palveluja työpaikalla tapahtuvan oppimisen vahvistamiseen myös esimiehille ja muille ohjausta tekeville. Tämä edellyttää panostusta koulutuksen järjestäjien asiakastyötä tekevien osaamiseen (asiakaslähtöinen toiminta, palveluiden kehittäminen, dialogiosaaminen jne.).*

**Ohjaan.fi -sivulta löytyy työpaikkaohjaaja/-kouluttajakouluttajille ja koulutuksen järjestäjille materiaalia ja työkaluja.**

Hankkeessa on kehitetty kaikille avoin, ilman tunnuksia toimiva alusta **Ohjaan.fi**, josta löytyvät hankkeen tulokset ohjauksellisinä näkökulmina. Sisällöt konkretisoivat oppisopimuskoulutuksen ohjausnäkemystä. Sivustolla tulee olemaan materiaalipankki, työkaluja, videomateriaalia jne. Sivusto on suunnattu työpaikkakouluttajille, esimiehille, työnantajille ja koulutustarkastajille. Sivusto ohjaa ja opastaa käyttäjää syventämään omaa osaamistaan.

## Työnantajien tavoittaminen, sitouttaminen ja yhteissuunnittelu

Työnantajien tavoittamista ei enää pidetä niin suurena ongelmana kuin edellisen seurantakyselyn aikaan keväällä 2015. Sen sijaan sitouttaminen koulutuksiin nähdään haasteena erityisesti ryhmämuotoisissa koulutuksissa. Työnantajien tavoittaminen ja saaminen koulutuksiin on haaste erityisesti tekniikan aloilla. 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. Toiset lähestyvät systemaattisesti kaikkia työssäoppimis- ja oppisopimustaikoja. Pääsääntöisesti pyritään siihen, että tieto kulkeutuisi myös henkilöstön kautta, jolloin jokainen opettaja tai kouluttaja on "käyntikortti työelämään". Tarpeen palautumisessa koulutuksen järjestäjälle päin ilmenee vaihtelua. Hankkeet ovat voineet osaltaan edistää koulutusten suunnittelua ja uudelleen organisoimista. Yksi koulutuksen järjestäjä on esimerkiksi lähtenyt kehittämään mallia, jossa organisaation koulutusryhmät tuovat tarpeet esiin opintotoimistolle, joka voi hoitaa koulutusten käytännön organisoimisen. Mallin nähdään toimiessaan sitouttavan henkilöstöä ja tuovan osaamista ja osaamistarpeita näkyville entistä laajemmin: "*Suorassa asiakasrajapinnassa olevien henkilöiden tulee keskustella enemmän yritysten edustajien kanssa ja luoda yhdessä ymmärrystä työpaikkakouluttajan merkityksestä ja työpaikkakoulutukseen panostamisesta.*"

Hyvänä mallina on pidetty myös osassa hankkeita toteutettua kiinteää yhteistyötä ja yhteissuunnittelua yrittäjäyhdistysten kanssa. Jos työnantajien tavoittamisessa on hyödynnetty myös alueellisia verkostoja ja yhteistoimintaa muiden koulutuksen järjestäjien kanssa, sen on koettu edistävän toimintaa. Hyväksi toimintatavaksi on tunnistettu myös hankkeissa toteutetut asiakaskuulemiset, joita on sovellettu laajasti erityisesti Omnian koordinoimassa hankkeessa. Lisäksi ala- ja työnantajakohtaisia tarpeita on voitu kartoittaa koulutusten ennakointikyselyillä.

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän hankkeessa on edelleen kehitetty yrityshaastatteluihin perustuvaa laadullisen ennakoinnin järjestelmää, jota hyödynnetään myös koulutusten suuntaamisessa.

”

*Työpaikkahaastatteluja on toteutettu Wilmaan kehitetyn/toteutetun sähköisen työpaikkahaastattelulomakkeen avulla. Lomakkeella on yrityksen perustietojen ja toimintaa kuvaavien tietojen lisäksi työssäoppimista, tulevaisuuden osaamistarpeita ja lisäkoulutustarpeita koskevat kohdat. Työssäoppimisen osalta kartoitetaan mm. seuraavaa: mitä osaamista työssäoppijoilta vaaditaan, kuinka monta työssäoppijaa yritys voi samanaikaisesti ottaa, millaisiin tehtäviin työssäoppijat voivat sijoittua sekä mitä ammattiosaamisen näyttöjä tai näyttötutkintojen tutkintotilaisuuksia kohteessa voidaan tehdä.*

*Tiedot, jotka ilmoitetaan, näkyvät JEDU-raportit-järjestelmässä. Järjestelmä ilmoittaa vas-  
tuuhenkilöille saapuneesta lisäkoulutustarpeesta sähköpostilla. Koulutuspyyntö ohjataan kyseistä kou-  
lutusta hoitavalle opettajalle/kouluttajalle. Kaikki työpaikkaohjaajakoulutuksen saaneet henkilöt kirja-  
taan rekisteriin, josta saadaan ajanmukainen tieto tarpeen mukaan. Rekisteristä löytyy koulutukseen  
liittyen koulutustiedot ja suoritusvuosi (työpaikkaohjaajakoulutus, arvioijakoulutus, näyttötutkintomes-  
tari). Lisäksi kartoitetaan oppisopimuskoulutuksen ja laajennetun työssäoppimisen mahdollisuuksia se-  
kä mm. työpaikkaohjaajien osaamis- ja koulutustarpeita. Hankkeen aikana tehtyjä yrityshaastatteluja  
on 62, ja kyselyjen kautta on saatu mm. kuusi eri työpaikkaohjaajakoulutusryhmää sekä muita yritysten  
lisäkoulutuspyyntöjä.*

*Yrityshaastattelujen tietojen näkyväksi tekeminen opiskelijoille soveltuvien osin on vielä kehittä-  
misvaiheessa. Tavoitteena on, että opiskelija saa yrityksen perustietojen lisäksi yrityksestä sellaista tie-  
toa, joka auttaa opiskelijaa valitsemaan työssäoppimispaikan hänen omien osaamistavoitteidensa mu-  
kaisesti.*

*Järjestelmän kehittämisessä on vielä kesken yrityshaastattelujen vakiinnuttaminen osaksi jo-  
kaisen JEDUn koulutusalan toimintaa sekä ennakointitietojen laajempi hyödyntäminen kuntayhtymän  
toiminnan kehittämisessä. JEDUn johtoryhmän päätöksen mukaan työpaikkahaastattelut toteutetaan  
osana opettajan työssäoppimisen ohjauskäyntiä. JEDUn työelämäpalvelut koordinoivat haastattelujen  
toteutumista ja toteuttavat yritysten lisäkoulutustarpeet eri koulutusaloittain.*

## Työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien osaamisen kartoittaminen

Hankkeissa on kehitetty erilaisia työkaluja osaamisen kartoittamiseen ja työnantajien tarpeiden huomioimiseen. Osaamisen kartoituksessa yleisesti pohjana on käytetty "Hätösen mallia"<sup>4</sup>, josta on tehty myös sähköisiä versioita. Haasteeksi on tunnistettu eri koulutuksen järjestäjien erilliset järjestelmät, jolloin myös ylläpitämiseen ja päivittämiseen hajautuu resursseja.

Eroja on nähtävissä teknisten toteutusten lisäksi siinä, kuinka itse kartoitus toteutetaan. Osa toi-  
mijoista käy arviointikeskustelut henkilökohtaisesti, osa luottaa työnantajien ja tulevien työpaikka-  
ohjaajien itsearviointiin. Työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien osaamisen kertymisen dokumentoinnin  
välineenä jatkokoulutustarpeita silmällä pitäen mainittiin osaamispassi, jolla seurataan osaamisen  
kertymistä (Pirkanmaalla). Seurannassa voidaan hyödyntää myös erilaisia työpaikkaohjaajien re-  
kistereitä, joihin voidaan tallentaa koulutuksen saaneet työpaikkaohjaajat, mutta käytännössä  
rekisterien hyödyntäminen edellyttää vielä henkilöstön kouluttamista ja sitouttamista. Osaamisen  
todentaminen kytkeytyy myös työnantajien osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointiin, jota on  
jatkokehitetty erityisesti Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä (ks. edellä). Mallissa opettajat  
jalkautuessaan työssäoppimispaikoille toteuttavat myös työnantajien haastattelut, jotka on tar-  
koitus tallentaa opiskelijahallintojärjestelmään. Mallin toimiessa tietoja voidaan hyödyntää koulu-  
tusten suunnittelussa ja kohdentamisessa.

<sup>4</sup> [www.oph.fi/download/146332\\_Tyopaikkaohjaajan\\_osaamiskartta.pdf](http://www.oph.fi/download/146332_Tyopaikkaohjaajan_osaamiskartta.pdf)

## Kouluttajina toimivan henkilöstön osaaminen ja koulutusten juurtuminen

Koulutuksen järjestäjät ovat arvioineet oman henkilöstön kouluttajakoulutusosaamisen varsin hyväksi, ja työnantajien vastaukset tukevat näkemystä. Hankkeissa on koulutettu omaa henkilöstöä ja luotu malleja osaamisen kartuttamiseksi. Esimerkiksi Tampereen palvelualojen oppilaitoksen ja Ahlmanin yhteishankkeessa on kehitetty mallia, jossa aloitteleva työpaikkaohjaaja saa työparikseen kokeneen kouluttajan. Haasteena luodun mallin osalta on se, ettei työparityöskentelyä ja reflektointimahdollisuutta ole välttämättä mahdollista ylläpitää osana normaalia rahoitusta vaan kyseessä on kehittämismenetelmä.

Oman henkilöstön osaaminen ja mahdollisuudet koulutusten toteuttamiseen ovat keskeisessä osassa työpaikkaohjaaja- ja -kouluttajien koulutusten toteuttamisessa. Toimintatavat vaihtelevat vielä paljon eri järjestäjien kesken. Eroja tulee esiin myös, kun vertaillaan saman hankkeen yhteistyökumppaneiden arvioita toteutuksesta ja resursseista toteuttaa koulutuksia jatkossa. Jos toteutus arvioidaan riskialttiimmaksi, yhteyksiä on löydettävissä myös koulutusten organisointitavassa ja johtamisessa.

Osa koulutuksen järjestäjistä kokee riskinä, ettei omista opettajista tai kouluttajista löydy tarpeeksi kiinnostuneita työpaikkaohjaajakouluttajia. Toisaalta uudet sisällöt ja painotukset – nuoriso- tai aikuiskoulutuksen toimijoille – voivat nostaa kynnystä, vaikka osaamista olisi; *”pelätään, että jos ei ole sertifioitua pätevyyttä puhua asiasta, niin ei haluta”*. Haasteena on saattanut olla myös opettajien vertaiskoulutus eli kiinnostuneiden löytäminen työpaikkaohjaaja- ja -kouluttajakoulutuksen toteutukseen, sillä kynnys kollegoiden kouluttamiseen voi olla korkea. Tällöin opettajaparitoiminnan on nähty madaltavan kynnystä.

Verkostoyhteistyön on nähty lisänneen henkilöstön osaamista, ja alueellisesti on voitu luoda työpaikkakouluttajakouluttajien verkostoja, joiden osaamisen ylläpitäminen, jatkokoulutus ja laajentaminen ovat hankkeiden jälkeisen ajan haaste. Verkostoyhteistyön ja parityöskentelyn nähdään mahdollistavan osaamisen jakamisen. Myös vertaiskehittäminen ja työskentelyn lisääminen tunnistettiin jatkokehittämisen tarpeiksi.

Parhaimmillaan kaikilla opettajilla tai kouluttajilla kerrotaan olevan koulutusalaakohtaisesti valmiuksia työpaikkaohjaajien/-kouluttajien kouluttamiseen. Osalla tämä on asetettu tulevaisuuden tavoitteeksi. Suppeimmillaan onnistuneen koulutusmallin riskinä on se, että kouluttajia on koko organisaatiossa vain kaksi. Toiminta voi silloin olla riskialtista ja kasautua tietyille ihmisille.

Toisaalta hanketoimijat ovat pitkälti olleet yhtä mieltä siitä, että työpaikalla tapahtuvaa oppimista ohjaavilla opettajilla tulisi olla valmiudet perehdyttää ja kouluttaa työntekijöitä. Osaamista on lisätty myös esimerkiksi sijoittamalla opettajat työelämäjaksolle yrityksiin, jolloin saman koulutuksen käyvät opettaja ja työpaikan edustaja. Alakohtaista osaamista löytyy myös mm. koulutuksen järjestäjien kouluttajapooleista, joista löytyy osaajia vahvuuksien mukaisesti koulutuskokonaisuuden osaan/osiin. Osaamista kasvatetaan myös järjestämällä koulutuksia ja edistämällä tilaisuuksia, joissa opettajat ja työpaikan toimijat ovat yhdessä läsnä.

Hankkeissa luodut materiaalit ja verkkoaineistot tukevat osaltaan oman henkilöstön osaamisen lisäämistä. Vaikka hankkeet ovat edistäneet nuorten ja aikuiskoulutuksen, oppilaitosmuotoisen ja oppisopimukseen perustuvan koulutuksen yhteistyötä, rajaa tulee paikoin vielä kuroa lisää kiinni. Erityisesti jalkautuvilla malleilla toteutetuissa koulutuksissa, joissa päävastuu koulutuksesta on työpaikoilla käyvillä opettajilla, puutteellinen tieto oppisopimuskoulutuksesta – tai aikuiskoulutuksen puolella oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta – on tunnistettu haasteeksi useassa hankkeessa.

Vajaa kolmannes vastaajista pitää koulutusten toteuttamista taloudellisella tavalla jatkossakin vielä epävarmana (kaikkien vastausten ka. 2,8/4). Vaikka lähtökohta on se, että kaikki koulutuksen järjestäjät pyrkivät toteuttamaan tehtävänsä mukaisesti työnantajien kouluttamista ja perehdyttämistä osana normaalitoimintaansa, osa kehitetyistä koulutuksista edellyttää enemmän panostusta kuin mihin normaaliresursseilla pystytään. Juurruttamisen näkökulmasta haasteena voi olla hanketoiminnan "kotiuttamiskierrosten" puuttuminen ja useamman henkilön sitouttaminen kehittämistoimintaan. Etenkin pienten yritysten kouluttaminen vaatii räätälöintiä, mutta kuten edellä on todettu, niihin on löydetty myös ratkaisuja. Myös määräaikaissa työsuhteissa olevien poistuminen hankkeen jälkeen voi osaltaan vaikeuttaa tulosten vakiintumista. Kouluttautumismahdollisuuksiin voi myös vaikuttaa opetusvelvollisuustyoaika.

Osa koulutuksen järjestäjistä on tuotteistanut mallin osaksi laatujärjestelmää ja strategiapäivityksiä. Osalla koulutuksen järjestäjistä on jo olemassa toimintajärjestelmään kytkettyjä käytänteitä osaamisen varmistamiseksi. Oman henkilöstön osaaminen ja koulutusten toteutus on mm. sisällytetty sisäiseen ohjaussuunnitelmaan (talon sisäiset vastuut, velvoitteet, koulutusten rytmittyminen yms.). Esimerkiksi Kiipulan ammattiopistossa tuodaan esiin, että jalkautuvaa mallia edistävät tiimisopimuksiin ja tulokortteihin kirjatut tiimin tavoitteet työpaikkaohjaajiksi koulutettujen määristä lukuvuoden aikana. Lisäksi henkilöstön koulutussuunnitelmaan on kirjattu henkilöstön kouluttaminen työpaikkaohjaajiksi, ja suunnitelman toteutumista seurataan säännöllisesti.

### **Laatua työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen itsearviointitestin avulla:**

Työpaikkaohjaajille ja -kouluttajille, opettajille ja opiskelijoille on kehitetty avoimet itsearviointitestit Turun ammatti-instituutin koordinoimassa Mestari-hankeessa.

Testit löytyvät sivulta <http://blog.edu.turku.fi/mestariohjaaja/>

### **Tieto- ja viestintätekniikan hyödyntäminen koulutuksissa**

Tieto- ja viestintätekniikan hyödyntämistä kehitetään eri intensiteetillä kaikissa hankkeissa. Mahdollisuus perehdytykseen, itseopiskeluun tai etätehtävien lähettämiseen ja toteuttamiseen sähköisessä muodossa toteutuu vielä vaihtelevasti. Vastanneista 44 prosenttia (N 12) arvioi tieto- ja viestintätekniikan hyödyntämisen osalta olevan jonkin verran tai paljon kehitettävää. Sen hyödynnettävyys vaihtelee työpaikoittain ja alueittain, sillä kaikilla työntekijöillä ei ole aktiivista pääsyä internetiin, osaamista tai halukkuutta – toisaalla haasteena voivat olla myös heikot verkkoyhteydet. Verkkototeutusten helpottamiseksi ohjelmia ja verkkosivuja on myös käyty läpi ennen verkkopalveluiden käyttöönottoa, ja mobiililaitteita on myös lainattu työelämän käyttöön. Opiskelijoiden apua perehdyttämiseen on niin ikään hyödynnetty joissain hankkeissa mahdollisuuksien mukaan.

Alle on koottu hanketoimijoiden kuvauksia toteutuksista, joissa on hyödynnetty myös tieto- ja viestintätekniikkaa:



*Koulutus viedään osittain verkkoon, toteutetaan osittain ryhmämuotoisena lähiopetuksena/ vierihoitona työpaikalla. Toteutuksessa huomioidaan myös top-jakson ennakointi, eli työyhteisö tietää, että työpaikkakoulutettava on tulossa mukaan ja hänelle on katsottu asiasta kiinnostunut ja työnantajan nimeämä työpaikkaohjaaja. Tämän mallin etuja ovat sen helppo saavutettavuus ja joustavuus. Lähiopetus, vierihoito ja verkko-opetus tapahtuvat saman materiaalin mukaisesti, jolloin seuraaminen on mahdollisimman helppoa.*

*Pelkkään verkko-opetukseen ei haluta mennä mm. siitä syystä, ettei käytössä toistaiseksi ole osaamisen testausta – myös verkon kautta tapahtuvassa oppimisessa halutaan varmistaa asioiden ymmärtäminen. Hankkeessa on edistytty eniten verkkoalustan tuottamisessa sekä siinä, että ensimmäistä kertaa*

*on lähdetty katsomaan työpaikkaohjaamista kokonaisuutena, jossa ohjaus huomioidaan koulutuksessa kokonaisvaltaisemmin (ei vain työpaikkaohjaajakoulutuksen sisältö vaan vahvemmin ohjauksen korostuminen).*

*Olemme käyttäneet rohkeasti ja onnistuneesti sähköisiä välineitä kuten Lync, Moodle, tabletit ym. Esimerkiksi Moodle-verkkokurssi mahdollistaa sen, että tehtäviä voi suorittaa silloin, kun itselle sopii, eikä se ole siis poissa työstä.*

Verkkoratkaisuissa korostetaan monimuotoisuutta, ja usein pyritään huomioimaan koulutukseen osallistuvien oppimistyyliä, jolloin koulutuksessa hyödynnetään tekstien lisäksi videoita, joissa otetaan esiin todellisia ohjaustilanteita ja esitetään ohjattava-ohjaaja-työparin työskentelyä.

Sähköisissä järjestelmissä salasanat ja yksityisyyden suoja ja järjestelmien keskinäinen kommunikointi hankaloittavat vielä toteutusta. Mallien siirtäminen eri koulutuksen järjestäjien kesken voi tuottaa ongelmia juuri käytössä olevien sähköisten järjestelmien erilaisuuden vuoksi. Teknisiin ongelmiin on törmätty myös yhdessä Nuorten työpaikalla tapahtuva oppiminen ja työn ja koulun joustava yhdistäminen -hankkeessa, jossa lähdettiin rakentamaan kokonaisnäkemyksen huomioivaa ratkaisua sähköistä pilvipalvelua hyödyntäen. Ajatuksena oli, että palvelussa on opiskelijan portfolio, josta voi seurata ohjattavan osaamista ja oppimisen edistymistä ja joka kattaa opiskelijan arvioinnin. Alustaa olisi hyödynnetty myös osana työpaikkaohjaajan koulutusta. Lupaava kehittämissuunnitelma päättyi teknisiin ongelmiin (ks. lisää s. 68). Helsingin kaupungin koordinoimassa hankkeessa kehitettyä portfoliotyypistä sähköistä eTaito-järjestelmää voidaan hyödyntää niin ikään opettajan ja työpaikkakouluttajan/-ohjaajan työkaluna opiskelijan yksilölliseen ohjaukseen, vaikkei se sisällä erillistä työnantajan osuutta (ks. lisää s. 68).

Yleisenä haasteena on myös sisältöjen päivittäminen ja valtakunnallinen epätasalaatuisuus, mikä on nostettu esiin myös joidenkin koulutuksen järjestäjien taholta. Esiin on noussut tarve yhtenäisille avoimille ratkaisuille.

## Verkostoyhteistyö

Useissa hankkeissa korostetaan verkostoyhteistyön merkitystä, ja myös koulutuksen järjestäjien itsearvioinnissa verkostoyhteistyön on arvioitu toimivan varsin hyvin (ka. 3,4/4). Verkostoyhteistyötä on tehty niin osaamisen jakamisessa kuin alueellisessa työnjaossa, jolloin pyritään kustannustehokkuuteen ja laadun parantamiseen. Koulutuksia on toteutettu esimerkiksi opettajaparityöskentelyllä, jolloin opettajia on mukana kaikista yhteistyöoppilaitoksista. Materiaalisuunnittelussa on käytetty hyväksi eri oppilaitosten vahvuuksia (esim. aikuiskoulutus, erityistä tukea tarvitsevat). Riskinä on tällöin syvällisen osaamisen varmistaminen jalkautuvissa malleissa, mihin tulisi vastata riittävällä osaamisen kehittämällä paikallisesti. Verkostoyhteistyö nähdään etuna myös koulutusten markkinoinnissa. Alueelliset koulutusmateriaalit ja konseptit lisäävät laatua ja resurssitehokkuutta. Koulutusten eri osia voidaan toteuttaa myös jaetusti eri koulutuksen järjestäjien tilaisuuksissa. Alla on esimerkki verkostoyhteistyön eduista:



*Työpaikkaohjaajakoulutusten koordinoinnilla on tärkeä rooli kokonaisuuden hallinnassa viiden oppilaitoksen yhteistyössä sekä alueellisen monipuolisen koulutustarjonnan turvaamisessa. Koordinoinnilla voidaan edistää myös kouluttajien välistä verkostoitumista ja yhteistyötä.*

*Koordinoinnilla myös tekemisen resurssi kohdentuu rationaalisesti. Lisäksi se edistää muutakin yhteistyötä opetuksen ja ohjauksen kehittämisessä.*



### 2.2.3 Työpaikkaohjaaja- ja -kouluttajakoulutusten toteutus työnantajien näkemänä

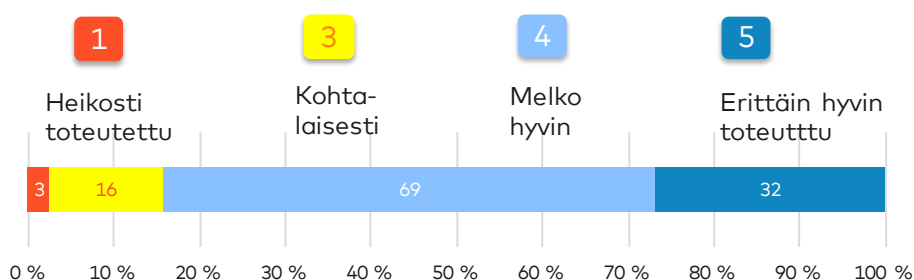
Työnantajille suunnatun kyselyn vastausten (N 135) mukaan työpaikkaohjaajakoulutuksiin on osallistunut keskimäärin neljä henkilöä työpaikalta; määrä on vaihdellut 1–30:n välillä. Työpaikkaohjaajakoulutusten kesto on ollut keskimäärin kolme päivää, vaihteluvälin ollessa 0,5–18 päivää.

Työnantajien vastausten perusteella hankkeiden toteuttamissa työpaikkaohjaaja- ja -kouluttajakoulutuksissa on koulutettu monipuolisesti eri henkilöstöryhmiä. Työpaikkaohjaajakoulutuksissa on yleisimmin valmennettu nimettyjä työpaikkaohjaajia ja -kouluttajia, joita on ollut noin kahdessa kolmasosassa työpaikoista. Noin 40 prosentissa työpaikoista koulutusta ovat saaneet myös muut työntekijät, ja noin vajaan viidesosassa työpaikoista työpaikkaohjaaja ja -kouluttajakoulutusta on annettu koko työyhteisölle. Noin kolmasosassa työpaikoista opiskelijan ohjaamiseen on valmennettu esimiehiä ja viidesosassa työnjohtoa.

**Taulukko 3.** Koulutuksiin osallistuneet työnantajien vastausten mukaan

| Koulutuksiin osallistuneet          | (N 119) |
|-------------------------------------|---------|
| Nimetty työpaikkaohjaaja/kouluttaja | 65 %    |
| Esimies                             | 33 %    |
| Työnjohto                           | 21 %    |
| Muut työntekijät                    | 37 %    |
| Ylempi/ylemmät toimihenkilö/t       | 3 %     |
| Luottamushenkilö/t                  | 1 %     |
| Koko työyhteisö                     | 18 %    |

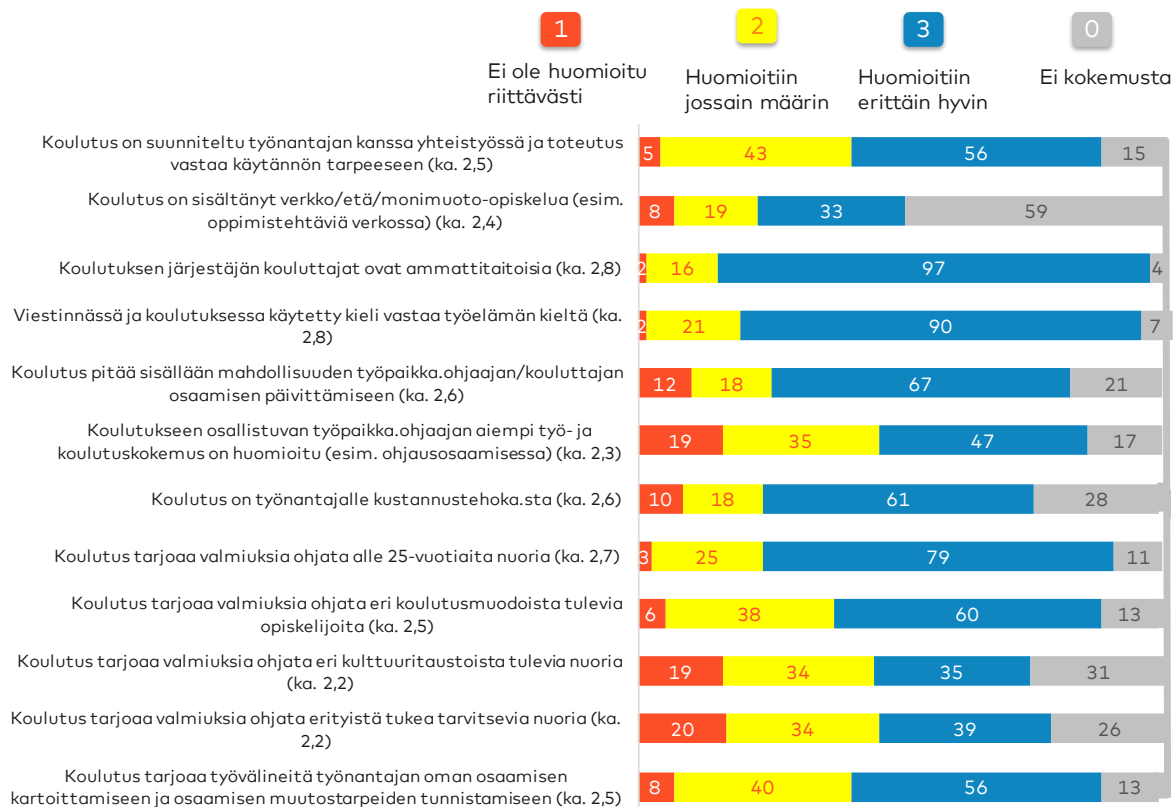
Työnantajien yleisarvio koulutuksista on varsin hyvä. Työnantajista noin 85 prosenttia arvioi hankkeissa toteutetun työpaikkaohjaaja-/kouluttajakoulutuksen erittäin tai melko hyvin toteutetuksi.



**Kuvio 16.** Yleisarvio työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien koulutuksesta (N 121, keskiarvo 4,1 asteikolla 1–5. Palkeissa vastaajien määrät)<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Vertailupintaa työnantajien tyytyväisyyteen voi hakea aikaisemmasta selvityksestä, johon oli koottu tietoa työnantajien palautteista. Euroopan sosiaalirahaston rahoituksella toteutettujen koulutusten osalta työnantajat ovat olleet myös varsin tyytyväisiä. Vuonna 2010 (7 hanketta, joiden kautta koulutuksiin oli osallistunut yhteensä 522 henkilöä) osallistuneiden antaman palautteen perusteella 89 % koulutetuista työpaikkaohjaajista ja opettajista koki koulutuksesta olleen hyötyä omien työtehtäviensä kannalta. Vuonna 2011 (6 hanketta, joiden kautta koulutuksiin oli osallistunut yhteensä 437 henkilöä) annetun palautteen perusteella 88 % koulutetuista työpaikkaohjaajista ja opettajista koki koulutuksesta olleen hyötyä omien työtehtäviensä kannalta. Vuonna 2012–2013 toteutettujen koulutusten osalta (8 hanketta, joiden tuottamiin koulutuksiin oli osallistunut yhteensä 418 opettajaa ja työpaikkaohjaajaa) palautteiden analyysin perusteella noin 85 prosenttia koulutuksiin osallistuneista katsoi koulutuksista olleen hyötyä omien työtehtäviensä kannalta. Lähde: Loppuraportti. Manner-Suomen ESR-ohjelman toimeenpanon arviointi 2009–2013, TEM 2014. s 58.

Työnantajat saivat arvioida työpaikkaohjaaja-/kouluttajakoulutuksen toteutuksen eri osa-alueita. Parhaimmaksi työnantajat arvioivat kouluttajien ammattitaidon ja viestinnässä käytettävän kielen työelämävastaavuuden. Lisäksi vastaajat kokivat saaneensa työkaluja ja valmiuksia ohjata alle 25-vuotiaita nuoria. Koulutuksia pidettiin myös pääosin kustannustehokkaina ja työpaikkaohjaajan/kouluttajan osaamisen päivittämisen mahdollistavina. Hankkeiden toteuttamissa työpaikkaohjaaja-/kouluttajakoulutuksissa on puolestaan toteutunut heikoimmin niiden tarjoamat valmiudet ohjata eri kulttuuritaustoista tulevia ja erityistä tukea tarvitsevia nuoria. Kehittämisen tarvetta on edelleen myös siinä, että koulutukseen osallistuvan työpaikkaohjaajan/kouluttajan aiempi työ- ja koulutuskokemus huomioitaisiin koulutuksessa. Tieto- ja viestintätekniikan hyödyntäminen ei työnantajien vastausten perusteella näyttäydä vielä kovin yleisenä ja on selkeä kehittämisen kohde.



**Kuvio 17.** Työnantajien näkemys työpaikkaohjaaja- ja -kouluttajakoulutusten toteutuksesta (N 118, ka. asteikolla 1-3 ilman "ei kokemusta")

Seuraavaksi käsitellään tarkemmin koulutusten toimintamallien hyviksi koettuja käytäntöjä ja kehittämisen kohteita sekä työpaikkaohjaaja-/kouluttajakoulutusta kehittävien hankkeiden vaikutusta kumppanuuksiin, työpaikan ohjausosaamiseen ja omaan toimintaan.

### Hyvät käytännöt ja kehittämisen kohteet työnantajien näkemänä

Työnantajia pyydettiin kertomaan tarkemmin, millä tavoin työpaikkaohjaaja-/kouluttajakoulutusta on toteutettu ja miten toteutuksessa on huomioitu työpaikan tai toimialan erityispiirteet. Vastausten (N 38) perusteella työnantajat ovat pyrkineet kohdentamaan työpaikkaohjaaja-/kouluttajakoulutuksia työpaikalla yksittäisiä työntekijöitä laajemmin, sillä koulutus on koettu tarpeelliseksi ja hyödylliseksi työyhteisössä. Hyviksi koettuja työpaikkaohjaaja-/kouluttajakoulutuksia

on toteutettu muun muassa siten, että osa koulutuksesta on järjestetty työpaikalla ja osa oppilaitoksessa.

Osa koulutuksista on järjestetty myös kokonaan oppilaitoksissa. Työnantajien vastauksissa kritisoi- tiin päivän kestäneitä koulutuksia toisin kuin 2–3 päivän kestoisia koulutuksia kestdnsa puolesta. Toisaalta pidemmät koulutukset on koettu hyödyttömiksi, jos niiden sisältö ei ole vastannut työpai- kan tarpeita. Koulutuksissa pidetään tärkeänä tietopuolisen opetuksen ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen näkökulmien selkeää esille tuomista. Myös vertaistukea tarjoavia työpaikkaohjaaja-/kouluttajakoulutuksia pidetään hyvinä. Hyviksi koettuja koulutuksia on järjestetty myös siten, että opettaja on käynyt opiskelijan luona, kun tämä on ollut työssäoppimassa.

Alla on sitaatteja, joissa kuvataan erilaisia toteutuksia:

” Koulutettavat kävivät koululla muutamia lähiopetuskertoja. Näistä annettiin myös etätehtäviä, jotka noudettiin valmiina työpaikalta. Kouluttaja tuli lopuksi työpaikalle, jolloin tehtävät käytiin vielä kerran läpi. + valmistuminen.

*Koulutuksessa oli muita saman alan ohjaajia, mikä auttaa vertaistukeen. Koulutus on jatkuvaa verkko- yhteyksien kautta, ns. mentorointia, jossa kokemuksia voi jakaa.*

*Yksi tapaaminen kouluttajien kanssa, kahvitilaisuus, jonka kesto oli 2 tuntia. Työssäoppimisohtaja oli paikalla vähän, koska aika oli erittäin huono (päiväkoti). Asiaa oli paljon, ja mukana oli uutta asiaa, jota piti mietiskellä pitkään.*

*Koulutus toteutettiin suuryhmätilassa. Paikalla olivat eri alojen työpaikkakouluttajat, työnantajien edustajat ja opiskelijat yhdessä. Koulutus oli hyvin suunniteltu ja keskeiset, yleiset työssäoppimiseen kohdistuvat osa-alueet olivat hyvin käsittelyssä. Koulutus oli selkeää, ymmärrettävää ja aineisto oli kou- lutettavien näkökulmat hyvin huomioiva. Vuoropuhelulle ja kuulijoiden kommentteille oli jonkin verran ai- kaa. Koulutus oli yleistä, eikä mielestäni eri oppimisalojen erityispiirteitä huomioitu erikseen. Odotan ai- na mukaan tietopuolisen opetuksen toteuttajaa näihin yhteisiin tilaisuuksiin. Jotenkin on tunne, että tietopuolisen opetuksen ja työssäoppimisen fokus ja sisältö eivät aina kohtaa. Työssäoppija on siinä joukossa hämmentynein ja eniten hukassa.*

Työpaikan ja toimialan erityispiirteet on vastausten perusteella huomioitu työpaikkaohjaaja-/kou- luttajakoulutuksessa varsin hyvin, mutta vaihtelua on. Vaikkei työpaikkaohjaaja-/koulut- tajakoulutuksia ole räätälöity erityisesti työpaikkojen tarpeisiin, ne on koettu usein hyvin tarpeisiin sopiviksi. Työpaikan erityispiirteiden huomioimisessa on käytetty keinoina esimerkiksi kaavakkeita, joihin on koottu työpaikan eri osaamisalueita. Työpaikkalähtöisyyttä on ollut myös kurssin ajankoh- dan sopiminen työpaikalle sopivaksi.

” Koulutuksen käynyt henkilö on jatkanut opiskelijoiden ohjaamista. Koulutuksessa oli käyty läpi eri aloja; päiväkotit (jota edustamme) ym. Tällöin opiskelijat olivat omaa alaansa vastaavissa ryhmissä.

*Eritasoisten oppilaiden huomioiminen. Turvana on hyvä materiaali, jonka olen saanut koulutuksessa. Ar- vioinnin perustat.*

Epätietoisuus työnantajan henkilöstön eri rooleista ja koulutukseen osallistujien valikoitumisesta nousi esiin seuraavassa esimerkissä.

*Sain osallistua ainoastaan työpaikkaohjaajien päivityskoulutukseen yhdeksi päiväksi, mikä ei mielestäni riitä kaiken sen tiedon omaksumiseen, jota minulla pitäisi ohjaajana olla. Epätietoisuutta oli työpaikal- lamme myös siinä, kuka tähän koulutukseen osallistuu – kuka on näytön vastaanottaja ja kuka ohjaaja – ja kenen pitää tehdä mitään. Ja ennen kaikkea, kuka meistä osallistuu koulutukseen. Itse olinkin lopulta näytön vastaanottaja, enkä siis työpaikkaohjaaja ollenkaan. Varsinainen ohjaaja ei saanut koulutusta*

*ollenkaan. Eikä ohjaus toteudu työpaikalla muutenkaan, mutta se ei ole missään vaiheessa kiinnostanut ketään koulutuksen järjestäjän puolelta.*

Työnantajia pyydettiin kertomaan hyvistä ja huonoista työpaikkaohjaaja-/kouluttajakoulutuskokemuksistaan sekä koulutuksen hyvistä käytännöistä (N 52). Noin puolessa vastauksista kerrottiin onnistuneista koulutuksista ja noin puolessa kehittämisen tarpeista. Hyvin toteutetuissa koulutuksissa kouluttajat ovat olleet ammattitaitoisia sekä sisältö toiminnallista ja opastettavien erilaiset ominaisuudet ja vahvuudet huomioivaa. Koulutuksissa on ollut onnistunutta niiden soveltaminen oman työpaikan tarpeisiin ja työpaikan perehdytysprosessin kehittäminen koulutuksen myötä. Seuraavaksi annetaan esimerkkejä onnistuneista toteutuksista.

” *Lisäkoulutus tuo aina uusia näkökulmia ja osaamista toimintaan. Iltapäivän kestävät koulutustuokiot ovat sopivan mittaisia. On hyvä, että saman sisältöinen koulutuspäivä on valittavissa kahtena eri päivänä – joustavuus.*

*Koulutukset ovat vielä meneillään, mutta jo nyt voin sanoa, että niiden aikana on tullut paljon ahaa-elämyksiä siitä, miten asiat tulisi hoitaa, ja olemme voineet soveltaa koulutusta heti käytäntöön. Lisäksi olemme voineet kehittää esimerkiksi perehdytysprosessiamme koulutuksen aikana.*

Seuraavassa esimerkissä työnantaja on ollut tyytyväinen toteutukseen mutta tuo esiin tarpeen kuulla vahvemmin työnantajien ja opiskelijoiden näkökulmia itse kohderyhmiltä:

” *Koulutus onnistui materiaalien ja esittäjien osalta hienosti. Materiaali oli selkeää ja hyvin laadittua. Esittäjät olivat ammattilaisia, jotka hallitsivat hyvin substanssin. Koulutuksessa oli laaja-alaisesti otettu huomioon sekä opiskelijan että työpaikkakouluttajan rooli ja velvoitteet. Mielestäni koulutuksen yhteydessä voisi varata aikaa opiskelijan, työpaikkakouluttajan ja työnantajan edustajien puheenvuoroille. Tämän jälkeen voisi olla yleiskeskustelu, jossa erilaisten työpaikkojen erityispiirteet ja -tarpeet tulisivat esille. Samalla uusille toimijoille voisi vinkata hyviä käytäntöjä, jotka auttavat kaikkia osapuolia onnistumaan nuoren työssäoppimisen läpiviennissä.*

*Näkökulmat voisivat olla:*

- \* työnantajan vinkit työssäoppimisen hyödyistä ja haitoista yritykselle, henkilökunnalle ja työssäoppijalle -> miten konkreettiset asiat vaikuttavat työssäoppimisen onnistumiseen siten, että sessio hyödyttää kaikkia osapuolia.*
- \* opiskelijoiden toiveet, kommentit ja ajatukset siitä, miten he kokevat työssäoppimisen, mikä on heidän näkökulmastaan tärkeää, hyvää tai parannettavaa ja mikä edistää heidän onnistumistaan opintojen suorittamisessa.*
- \* tietopuolisen opiskelun ja käytännön oppimisen yhteensovittaminen niin, että se hyödyntää molempia osapuolia (työnantaja -> uudet teoriatiedot käyttöön ja opiskelija oppii yhdistämään teorian ja käytännön)*
- \* työpaikkakouluttajan haasteet ja helmet: miten tuen parhaiten työssäoppijaa löytämään ammatin 'sydämen'? Miten ohjaan oikein kutakin opiskelijaa parhaalla mahdollisella tavalla?*
- \*Vinkkilistat saadusta materiaalista yleiseen jakoon kaikille osapuolille*

*Näitä tilaisuuksia voisi olla muutama opiskeluvuoden aikana. Oppisopimuksella tapahtuvan opiskelun yhteydessä tietopuolisten opintojen ja työssäoppimisen yhdistämisen kehittäminen ja oikeiden rajapintojen löytäminen on erittäin tärkeää. Tärkeää on myös se, että teoriaopintojen tarjoaja, työssäoppipaikan toiminnot ja työpaikkaohjaajat ovat hyvin alansa tuntevia ja kehityksen aallonharjalla. Työssäoppijan tulee opintojen jälkeen suoriutua työelämässä; siksi teoriaopintojen ja työssäoppimisen kulminen tiiviisti käsi kädessä palvelee parhaiten tulevaa osaajaa.*

Työpaikkaohjaaja-/kouluttajakoulutuksen toteutuksen kehitystarpeet koskevat toteutusten monimuotoisuutta kuten soveltumista erilaisille nuorten ryhmille ja erilaisiin oppimisympäristöihin ja vertaistiedon saantia. Monissa vastauksissa kerrotaan siitä, kuinka koulutusten tavoitteen ja sisällön tulisi olla selkeitä ja jämäköitä. Työpaikkaohjaaja-/kouluttajakoulutuksissa tulisi olla myös tarkempaa perehtymistä osallistujien työpaikkaan ja osaamistasoon, jolloin osallistujia voitaisiin ryhmitellä. Työnantajat toivovat vastauksissaan myös jatko- ja kertauskoulutuksia. Työpaikat ehdot-

tavat koulutuksiin lisättäväksi käytännön harjoituksia, enemmän keskusteluja, ryhmätöitä ja tarkempaa ohjeistusta muun muassa paperien täyttöön ja näyttöjen arviointiin.

”

*Emme ole saaneet riittävästi tietoa koulutuksesta, toteutuksesta ja ajankohdista. Tavoitteet ja tarkoitus eivät ole auenneet.*

*Koulutuksen olisi voinut vetää 1 1/2 päivässä, jos olisi pysytty asiassa. Koulutus kesti 3 päivää. Ei ymmärretä tätä tarkoitusta. Osastomme tuskin osallistuu ko. koulutuksiin enää. Huomautin kouluttajalle asiasta, ei vaikutusta. Aamukahvitaukoon mennessä toisena koulutuspäivänä ei ollut edetty edes ensimmäiselle sivulle. Osalle porukasta se riitti koulutuksen osalta. Ihmisillä on oikeasti töitäkin.*

*Sairaslomien tms. vuoksi kyseisiä tapaamisia on peruttu ja järjestetty esimerkiksi ilman työpaikkaohjaajan läsnäoloa, eikä uusia ole pidetty niin että kaikki olisivat paikalla.*

*Koulutuksen alussa pitäisi ottaa selville, keitä koulutettavat ovat ja minkälainen on heidän työpaikkansa, jossa työssäoppijat tulevat oppimaan.*

*Mielestäni koulutus pitäisi saada käytännönläheisemmäksi, on liian teoreettinen.*

*Koulutuksessa osallistujat voisivat käytännön läheisinä tapauksina harjoitella ohjaustapahtumia (näytelmä).*

*Selkeitä ohjeita siitä, mitä käytännön asioita kuuluu näytön vastaanottajalle, työpaikkaohjaajalle, opiskelijalle.*

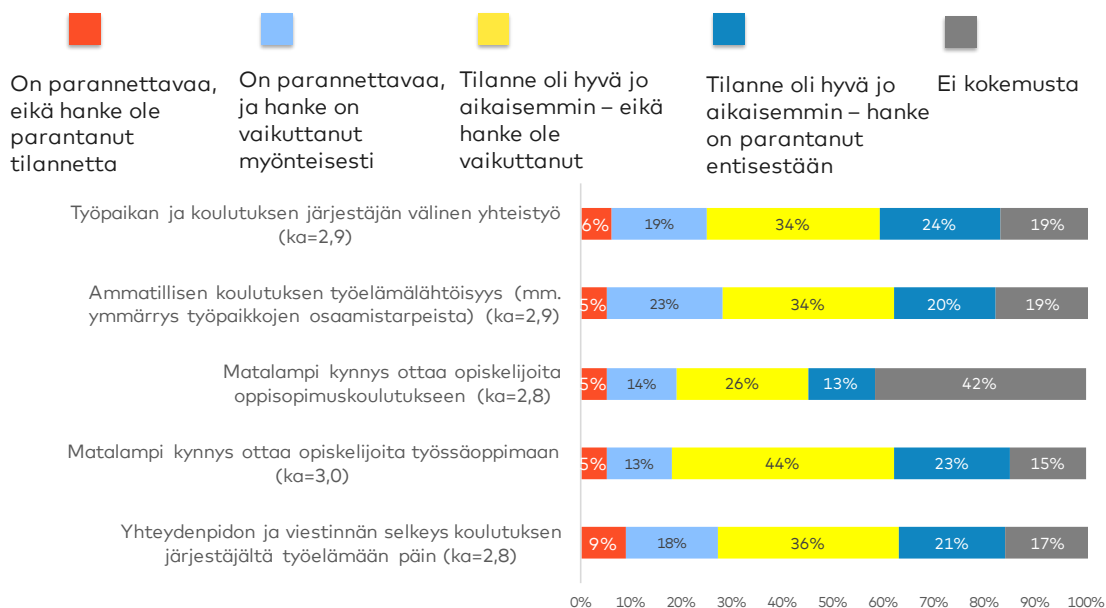
*Työpaikkaohjaajakoulutus antoi vastauksia moniin askarruttaviin kysymyksiin käytännön mahd. tilanteita koskien. Myös pelisäännöt työohjauksessa selkeytyivät. Näitä taitoja tulisi ylläpitää ns. kertauskurssein säännöllisesti. Kannattaisiko ko. koulutukset sijoittaa kevääseen, ennen alkavaa kautta? Asiat olisivat näin tuoreina mielessä kauden alussa.*

*Koulutukseen osallistunut henkilö on jo ohjannut opiskelijoita useamman vuoden ajan. Olisi ollut hyvä jakaa nämä koulutettavat ryhmiin aiemman kokemuksen mukaan. Paljon tuli esiin asioita, jotka jo olivat tuttua. Jäi kaipaamaan lisää/utta. Ryhmätöitä voisi olla enemmän, ja sitä kautta ajatustenvaihto olisi rikkaampaa.*

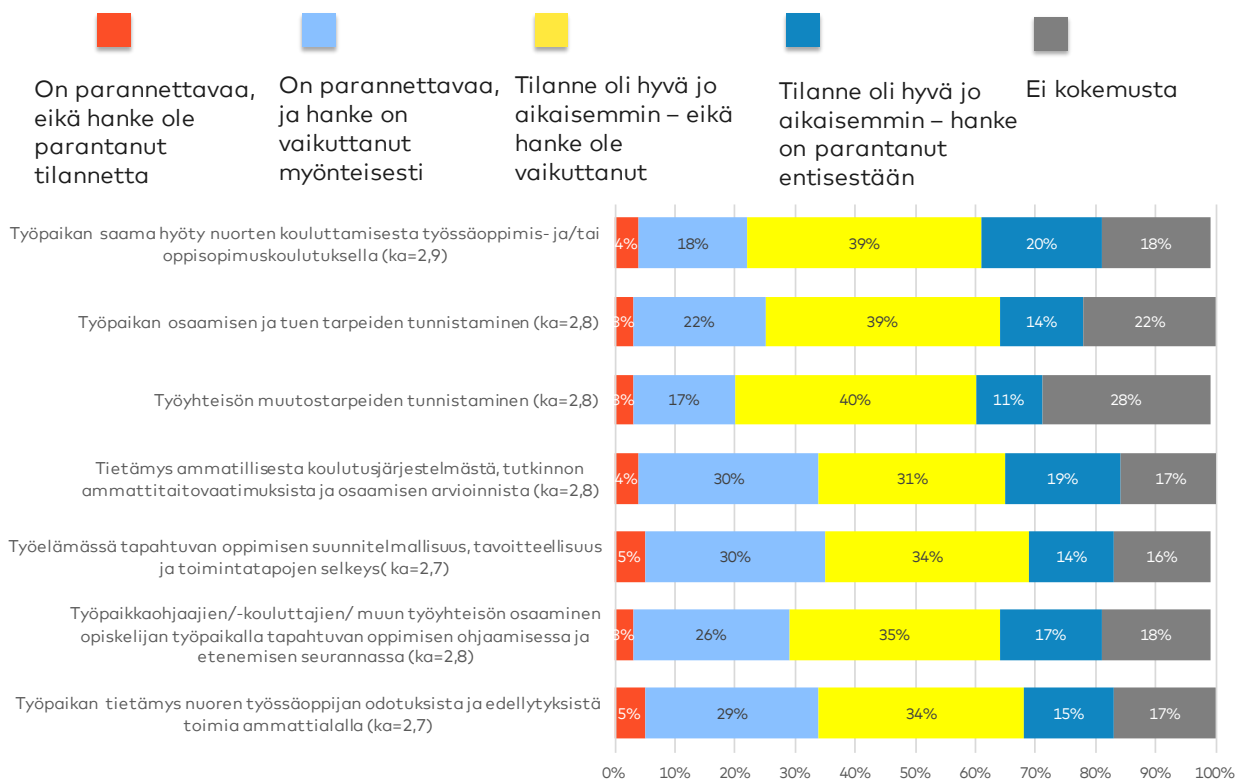
*Nyt nuo koulutukset ovat kaikki samanlaisia. Olisi kehitettävä erilaisia koulutuksia erilaisiin oppimisympäristöihin ja myös erilaisten oppijoiden kanssa työskenteleville, esim. erityistä tukea tarvitsevien kanssa toimiville työpaikkakouluttajille.*

Työnantajat saivat arvioida työpaikkaohjaaja-/kouluttajakoulutusta kehittävien hankkeiden vaikutusta kumppanuuksiin, työpaikan ohjausosaamiseen ja omaan toimintaan. Työpaikkaohjaaja-/kouluttajakoulutukset ovat lisänneet etenkin ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyyttä niillä työpaikoilla, joilla tämä koettiin kehittämiskohteeksi. Työpaikkaohjaaja-/kouluttajakoulutukset ovat lisäksi madaltaneet kynnystä ottaa nuoria opiskelijoita työpaikalle oppimaan myös niillä työpaikoilla, joilla kynnys koettiin jo ennen hanketta matalaksi.

Eniten kehitettävää on yhteydenpidon ja viestinnän selkeydessä koulutuksen järjestäjältä. Koulutukset eivät ole erityisesti madaltaneet työnantajien kynnystä ottaa nuoria oppisopimuskoulutukseen – vaikkakin pienikin vaikutus taloustilanteessa voidaan nähdä positiivisena seikkana. Vastaa- jista jopa puolet ovat vastanneet kohtaan ”ei kokemusta”, mikä tarkoittaa, ettei työnantajilla ole tässä asiassa vertailupintaa.



**Kuvio 18.** Työpaikkaohjaaja ja -kouluttajakoulutus ja kumppanuuksien kehittyminen (N 115-118, palkeissa vastaajaprosentit, ka. ilman "ei kokemusta").



**Kuvio 19.** Työpaikkaohjaaja ja -kouluttajakoulutus ohjausosaamisen kehittyminen (N 115-118, palkeissa vastaajaprosentit, ka. ilman "ei kokemusta").

Työpaikkaohjaaja/-kouluttajakoulutushankkeiden vaikutuksesta työpaikkojen tietämys ammatillisesta koulutusjärjestelmästä, tutkinnon ammattitaitovaatimuksista ja osaamisen arvioinnista on

lisääntynyt. Myös työelämässä tapahtuvan oppimisen suunnitelmallisuus, tavoitteellisuus ja toimintatapojen selkeys sekä työpaikkaohjaajien/-kouluttajien osaaminen nuoren oppimisen ohjaamisessa ja etenemisen seurannassa on lisääntynyt työyhteisöissä, joilla on ollut näissä suhteissa parantamisen varaa. Työpaikkaohjaaja-/kouluttajakoulutukset ovat lisänneet tietämystä ammatillisesta koulutusjärjestelmästä ja osaamisen arvioinnista myös niissä työpaikoissa, joilla tilanne koettiin jo aiemmin hyväksi. Muihin kehittämishankekokonaisuuksiin verrattuna, työpaikkaohjaaja- ja -kouluttajakoulutukset ovat onnistuneet erityisesti työyhteisön muutostarpeiden tunnistamisessa sekä tunnistamaan työpaikan saaman hyödyn nuorten kouluttamisesta työssäoppimis- ja/tai oppisopimuskoulutuksella. Toisaalta kaikki vastaajat eivät ole tunnistaneet teemojen olleen tavoitteenä, ja ovat vastanneet "ei kokemusta".

## 2.3 Korotettu koulutuskorvaus työnantajille

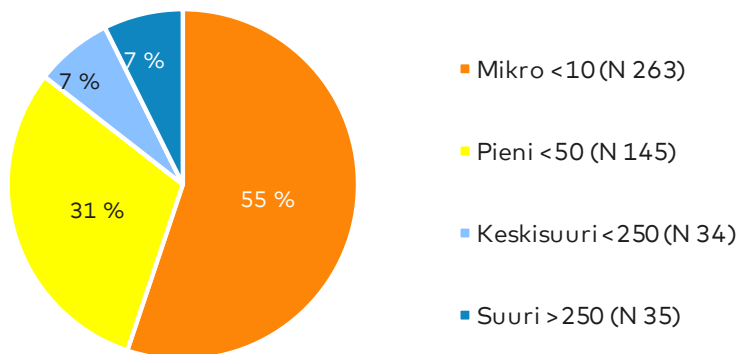
### 2.3.1 Tavoite ja määrällinen toteutuma

Korotettua koulutuskorvausta voidaan maksaa työnantajille samana vuonna perusopetuksen tai perusopetuksen lisäopetuksen päättäneiden opiskelijoiden oppisopimuksena toteutettavaan ammatilliseen perus- ja lisäkoulutukseen. Korvaus on tarkoitettu työnantajille nuoren oppisopimusopiskelijan tarpeet huomioivaan ohjaukseen ja tukeen. Korvaus on ensimmäisenä oppisopimusvuonna 800 euroa/kk, toisena vuonna 500 euroa/kk ja kolmantena vuonna 300 euroa/kk. Rahoituksen tavoitteena on madaltaa työnantajien kynnystä ottaa nuoria oppisopimusopiskelijoita.



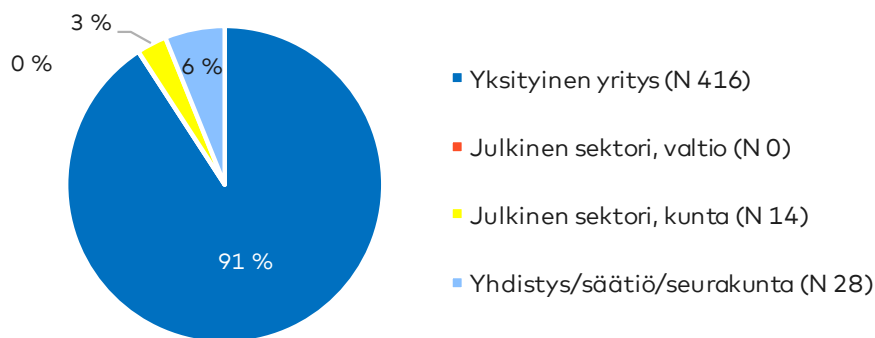
**Kuvio 20.** Yhteenvedo vuosina 2013–2015 aloittaneista ja jatkavista opiskelijoista

Rahoituksella oli aikaansaatu noin 530 suoraan peruskoulusta tai lisäopetuksesta siirtyvän nuoren oppisopimusta noin 416 työpaikkaan. Luvut eivät ole vedenpitäviä, sillä joidenkin hankkeiden tiedot ovat puutteellisia. Määrälliset toteutumaluvut jäivät kauas koulutuksen järjestäjien itse arvioimistaan tavoitteista: vuoden 2014 rahoituksesta koulutuksen järjestäjät joutuivat palauttamaan noin 60 prosenttia.



**Kuvio 21.** Korotettua koulutuskorvausta saaneiden organisaatioiden koko

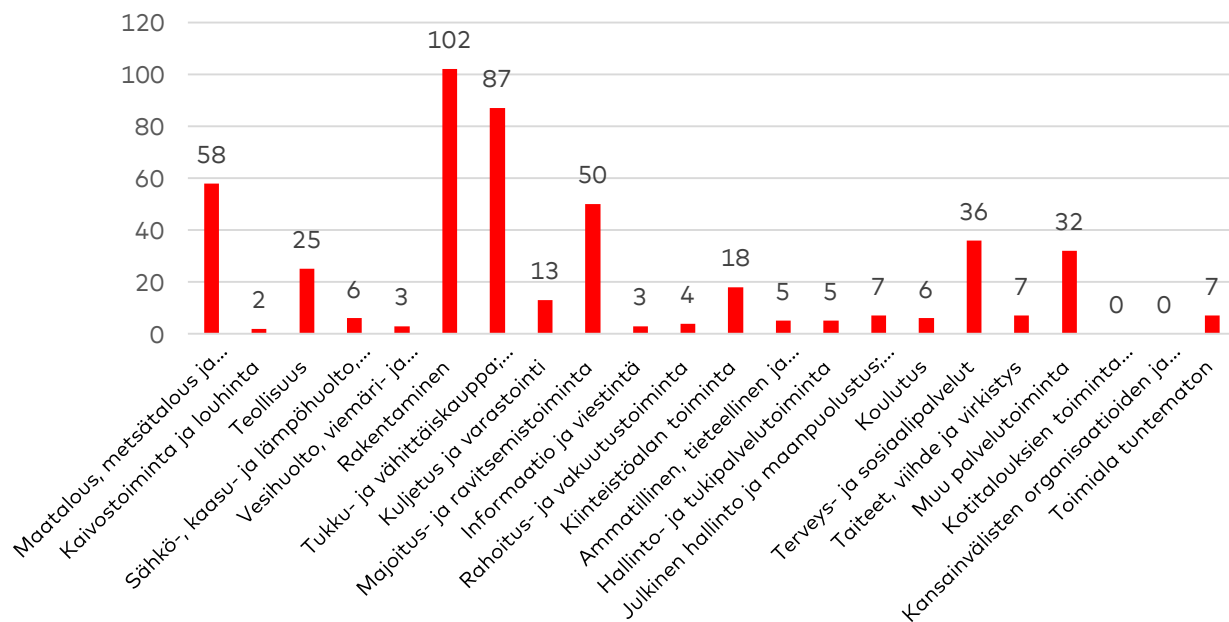
Oppisopimukset ovat syntyneet pääosin alle 10 henkilön yrityksiin. Vain seitsemän prosenttia (N 35) oppisopimuksista on syntynyt suuriin, yli 250 henkilön työpaikkoihin. Edelliseen tiedonkeruuseen nähden mikroyritysten suhteellinen osuus on hieman vähentynyt.



**Kuvio 22.** Korotettua koulutuskorvausta saaneiden organisaatioiden tyyppi

Toimialoittain tarkasteltuna oppisopimuksia on syntynyt eniten rakennusosalalle, tukku- ja vähittäiskaupan alalle (ml. moottoriajoneuvojen korjaus) sekä maa- ja metsätalouseläälle. Neljänneksi eniten oppisopimuksia on syntynyt majoitus- ja ravitsemistoimintaan. Edellisessä tiedonkeruussa keuhkolla 2015 neljäntenä toimialana oli terveys- ja sosiaalipalvelut, joka on nyt viidentenä. Lukuja tulkittaessa tulee huomioida, ettei organisaatioiden toimialasta voi suoraan päätellä opiskelijoiden koulutusala.



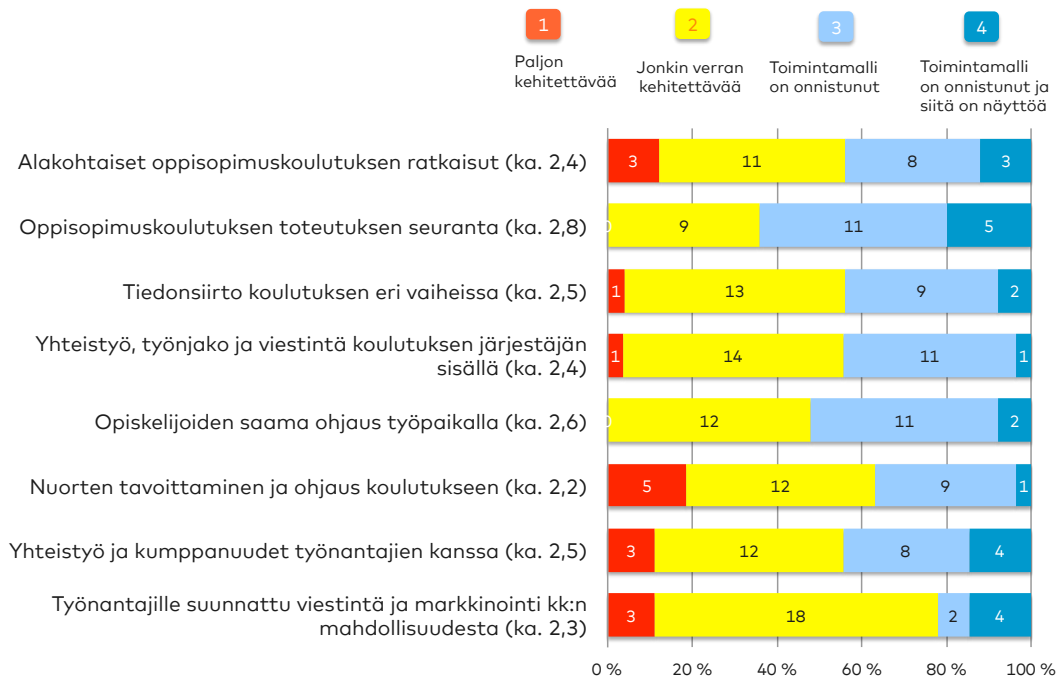


Kuvio 23. Korotettua koulutuskorvausta saaneiden organisaatioiden toimiala

### 2.3.2 Oppisopimuskoulutus korotetulla koulutuskorvauksella koulutuksen järjestäjän arvioimana

Korotettuun koulutuskorvaukseen ei ole liittynyt erillistä kehittämisresurssia, tehty työ on nivelletty osaksi perustoimintaa ja muuta kehittämistoimintaa. Rahoitus on kulkenut kiinteästi mukana työssäoppimis- ja oppisopimusuudistuksen kokonaisuudessa niin tilaisuuksien, tiedotuksen, ohjausryhmän kuin muun toiminnan osalta.

Koulutuksen järjestäjiä pyydettiin keväällä 2015 arvioimaan omia käytäntöjä, jotka tukevat onnistuneen oppisopimuskoulutuksen toteutusta. Kuviossa 24 on esitetty itsearviointin tulokset. Heikommaksi arvioitiin nuorten tavoittaminen ja ohjaus koulutukseen sekä työnantajille suunnattu viestintä ja markkinointi korotetun koulutuskorvauksen mahdollisuuksista.



**Kuvio 24.** Koulutuksen järjestäjien näkemykset oppisopimuskoulutuksen käytännöistä (ka. asteikolla 1-4, palkeissa vastaajien määrät)

Koulutuksen järjestäjät ovat toteuttaneet varsin suuriakin ponnistuksia tietoisuuden lisäämiseksi. Tiedotusta on suunnattu peruskoulun yläkoulun oppilaille ja oppilaanohjaajille. Koulutuksen järjestäjät ovat voineet nivoutua erilaisiin jälkiohjauksen yhteistyöryhmiin ja tilaisuuksiin. Tiedotusta on tehty yhteistyössä oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksohankkeiden ja nuorten aikuisten osamishojelman ja muiden teemaan liittyvien hankkeiden kanssa. Hyvänä käytäntönä mahdollisuudesta on tiedotettu osana laajempaa koulutuksen järjestäjän palvelupalettia tai esim. osana Nuorisotakuu-toimintaa. Eri kohderyhmille, työnantajille, sidosryhmille ja potentiaalisille opiskelijoille on laadittu yhteisiä esitteitä. Yhteistyötä on tehty myös peruskoulun ja toisen asteen ammatillisen koulun rehtoreiden ja opinto-ohjaajien kanssa. Opiskelijoille ja huoltajille suunnattua viestintää on toteutettu mm. koulutusmessuilla. Peruskoulun oppilaanohjaajille on myös järjestetty erityisiä tilaisuuksia, kuten esimerkiksi "Opso-brunssi", jossa asiasta on kerrottu ja jaettu esitteet oppilaille eteenpäin vietäviksi. Lisäksi on vierailtu kouluissa ja pidetty tilauksen mukaisia erillisiä tilaisuuksia oppilaitosyhteistyönä. Yhteistyössä on toisinaan tuotu esiin JOPO-luokan opiskelijat ja erityisryhminä mainittu maahanmuuttajat ja esimerkiksi romanit. Tiedossa ei ole, että rahoitusta olisi kuitenkaan hyödynnetty tai markkinoitu laajemmin aikuisten perusopetuksen oppimäärän suorittaneille.

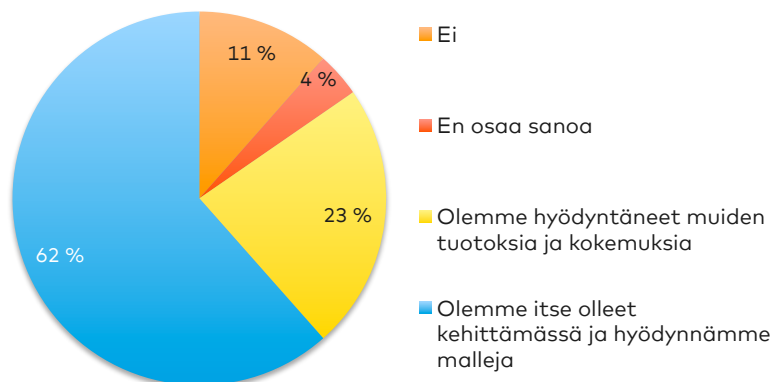
Työnantajille suunnattu tiedotus on koettu onnistuneeksi silloin, kun se on luonteva osa muuta työnantajien kanssa käytävää keskustelua. Työnantajille suunnatussa tiedotuksessa on hyödynnetty seudullisia yrittäjähdistyksiä esimerkiksi yrittäjähdistysten jäsenyryyksille jäsenkirjeen muodossa. Lisäksi on tehty yrityskäyntejä, joissa on tiedotettu mahdollisuudesta. Asiasta on tiedotettu myös paikallislehtien välityksellä yhdessä yritysten tai yrittäjähdistysten kanssa. Yhtenä keskeisenä yhteistyötahona ovat TE-toimistot.

Toimenpiteet ovat lisänneet nuorten oppisopimuskoulutuksen laajempaa tuntemusta, minkä vaikutusta voidaan arvioida vasta viiveellä. Opiskelijoiden tavoittaminen on ollut haaste, jota ovat lisänneet myös muutokset yhteishaun käytännöissä. Peruskoulun päättävillä nuorilla, jotka ovat solmineet oppisopimuksen, on yleisesti ollut työpaikkaan entuudestaan jokin yhteys, kuten sukulaisuussuhde. Poikkeuksiakin löytyy. Mukana on myös toimijoita, jotka ovat saattaneet nuoria oppisopi-

mukseen ilman "tuttuustekijää". Paikoin nuoria on ohjattu yhteishaun kautta oppisopimukseen. Esimerkiksi Seurakuntaopistossa tehdään opiskelijoiden ja työnantajien yhteensovittamista, ja siellä onnistuneen oppisopimuksen edellytyksenä nähdään opettaja-tuutor-ohjausmalli, jolloin yhteys työpaikalle säilyy kiinteänä ja toimintamalli perustuu ennakoivaan ohjaukseen ja yhteistoiminnalliseen prosessiin.

” 1) Tutorointimalli eli nuorten opiskelijoiden ohjaus työpaikalla ja tietopuolisissa opinnoissa. Ohjausresursseja on lisätty nuorten opiskelijoiden kohdalla, työpaikkakäynnit ovat tiheämpiä ja ohjaus on rinnalla kulkevaa ja konkreettista. 2) Yhteishaussa rekrytoidaan nuoria koulutukseen yli kiintiöiden – tarjotaan mahdollisuus siirtyä oppisopimuskoulutukseen.

Ammatillisen koulutuksen ja oppisopimustoiminnan kokonaisvaltaisen kehittämisen hyviä ratkaisuja tuotiin esiin enemmänkin. Rahoitusta saaneet toimijat ovat neljää vastaajaa lukuun ottamatta olleet itse kehittämässä ja hyödyntämässä tuetun oppisopimuskoulutuksen toimintamalleja tai hyödyntäneet muiden kehittämistyön tuloksia.



**Kuvio 25.** Oletteko hyödyntäneet tai olleet itse kehittämässä tuetun oppisopimuksen toimintamalleja?

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. Esimerkkinä muista koulutuksen järjestäjien kuvaamista vahvuuksista on nopea reagointikyky työelämän suuntaan. Hyvänä käytäntönä on tuotu esiin myös oppisopimuskeskuksen erityisopetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma, jossa erityisopetuksen keskeiset periaatteet (esim. vastuut) on määritelty.

Oppisopimustoimistot ovat toteuttaneet myös lyhyempiä omia "ennakkojaksoja". Yksi toimija kuvaa onnistumisia siten, että nuoret ovat tällöin ohjautuneet oppisopimuskoulutukseen yhteistyöverkoston tukemina.

” Suunnitteluvaihe on ollut verrattain pitkä. Neuvotteluissa ovat olleet työnantajan ja opiskelijan lisäksi mukana myös oppilaitoksen kouluttaja/koulutuspäällikkö, verkostokumppani(t) sekä nuoren huoltaja(t). Nivelvaiheen tietoa on kerätty ja huomioitu oppisopimuksen suunnittelussa. Verkostokumppani on ollut esim. kunnan etsivän nuorisotyön työntekijä, ammattistartin opinto-ohjaaja tai hanketyöntekijä. Seuranta ja verkostoyhteistyö ovat jatkuneet koko oppisopimuskoulutuksen ajan, esim. tapaamisia on järjestetty puolivuositain samalla kokoonpanolla. Mikäli verkostokumppania ei ole mukana tai tuki tässä muodossa ei ole ollut riittävää, olemme sitouttaneet prosessiin mukaan oppilaitoksen erityisopettajan/opinto-ohjaajan alakohtaisen kouluttajan työpariksi. Nuoren elämäntilanteen muutoksiin ja mahdollisiin ongelmiin on näin pystytty reagoimaan nopeasti ja tehokkaasti.

*KK-laisille järjestetty viikon valmennusjakso helpotti ja madalsi kynnystä osallistua teoriaopetukseen. Oppisopimuskeskuksessa on pystytty tunnistamaan riittävän ajoissa nuoren opiskelijan tuen ja erityistuen tarpeet, joiden perusteella on järjestetty tarvittavat tukitoimenpiteet (erilaiset alkuvaiheen testaukset, opso-opon haastattelut ja keskustelut ennen opiskelun alkua, HOJKS). Oppisopimuskeskuksessa yksi koulutustarkastajista on erityisopettaja, jolloin sisäinen konsultaatio ja yhteistyö pystytään varmistamaan.*

*Opiskelun alussa oppimispäivä, jossa käsitellään oppimiseen liittyviä teemoja sekä työelämän pelisäännöt -valmennuksia.*

*Opiskelijalle on annettu ns. lisäohjausta normaaliin ohjausresurssiin nähden. Opiskelija on saanut käydä tp-kouluttajansa kanssa benchmarkkaamassa vastaavia tehtäviä toisessa yrityksessä. Oppisopimuskoulutuksen ennakkojakso näyttäisi toimivan.*

*'Saattaen vaihto jopo-luokalta oppisopimukseen' toimi hyvin – tehtiin oppisopimus, jossa tukea antoi tietopuolisen koulutuksen järjestäjän opinto-ohjaajan lisäksi meidän opinto-ohjaajamme, ja järjestettiin tehostettuja tukitoimia tarvittaessa.*

*Opiskelijoiden työpaikkakouluttajille on tarjottu työpaikkakouluttajakoulutusta sekä henkilökohtaisia ohjaustunteja. Lisäksi työpaikkakouluttajien ja opiskelijoiden välistä vuorovaikutusta on tuettu antamalla ohjauksen välineeksi tabletteja. Tabletin avulla tehtävässä ohjauksessa on ollut tavoitteena kuvata yhdessä sovittua tutkinnon osaa, jonka kriteereiden mukaisia työtehtäviä opiskelija parhaillaan työpaikalla tekee. Työnimeltään tablettiohjaus on ollut some-kurssi. Some-kurssin kautta niin opiskelijat kuin työpaikkakouluttajat ovat sisäistäneet paremmin tutkinnon kriteerit ja ammattitaitovaatimukset. Kuvien ottaminen ja videopätkien suunnittelu ovat lisänneet työpaikkakouluttajan ja opiskelijan vuorovaikutusta sekä aitoa oikeaa keskustelua työtehtävistä ja niihin liittyvistä haasteista. Sovitun ajan sisällä opiskelija on toimittanut kuvat ja videot koululle vastuupettajille. Myös opettaja ja opiskelija ovat käyneet materiaalin läpi, ja ajatus on, että materiaalia voidaan käyttää mahdollisuuksien mukaan hyödyksi myös tutkintotilaisuuksissa. Materiaalin kautta opettajat ovat saaneet paremman käsityksen työssä oppimisesta sekä työpaikkakouluttajan ohjauksesta.*

*Hyvät työelämäyhteydet työnantajiin 20 vuoden ajalta. Hyvä ja tiivis yhteistyö paikallisen TE-toimiston kanssa. Yhteistyö peruskoulujen opojen kanssa. Tuettua oppisopimusta järjestetty jo usean vuoden ajan mm. työpajatoiminnan puolella, mistä hyviä kokemuksia.*

Nuorten tavoittaminen vaihtelee jonkin verran alueittain. Joillakin alueilla halukkaita nuoria on enemmän kuin työnantajia, mutta on myös päinvastoin. Tällöin usein on kyse aloista, joita nuoret eivät pidä niin vetovoimaisina. Oppisopimuskoulutuksen ennakkojakso nähdään nuorten ja työnantajien yhteen saattamisessa hyvänä keinona.

**”** *Kyseisen kohderyhmän potentiaalisten nuorten tavoittamisesta huolimatta halukkuutta oppisopimus-koulutukseen ei ole ollut. Peruskoulun päättävän nuoren, jolla on erityisen tuen tarve, on erittäin haastavaa aloittaa tutkintotavoitteinen oppisopimuskoulutus (lisätuesta ja ohjauksesta huolimatta). Valmentavan koulutuksen kautta tämän kohderyhmän nuorella voisi olla paremmat valmiudet ja rohkeutta oppisopimuskoulutukseen (mm. työelämän pelisäännöt). Työnantajilla voisi olla myös tätä kautta paremmat valmiudet ja halukkuus lähteä mukaan kouluttamaan nuorta.*

Toimijoiden mukaan oppisopimuskoulutuksen edistämiseksi tietoa tulee lisätä erityisesti peruskoulun opinto-ohjaajille. Lisäksi tulisi tiedottaa työnantajille, jotka usein ovat pk- ja mikroyrityksiä. Yrityksiä on paljon, ja ne tarvitsevat yritys kohtaista tiedottamista. Työnantajapuolelle tulisi suunnata valtakunnallista markkinointia.

**”** *Työnantajien kanssa tehtävää yhteistyötä tulisi vahvistaa, jotta nuoret saisivat paremmin oppisopimuspaikkoja. Jos työnantajia pystyttäisiin tukemaan niin hakeutumisvaiheessa kuin myös toteutusvaiheessa enemmän, näin pystyttäisiin edistämään oppisopimuksien syntymistä.*

*Oppisopimuskoulutuksen ydinviestin kirkastaminen työnantajille. Hyötyjen konkretisoiminen. Viestintästrategian uudistamistarve. Somen hyödyntäminen tiedottamisessa.*

Kehittämisen kohteita löytyy paikoin muun muassa työpaikkakouluttajien kouluttamisesta ja oppilaitosyhteistyön prosesseista, tietopuolisen koulutuksen laadusta ja seurannasta:

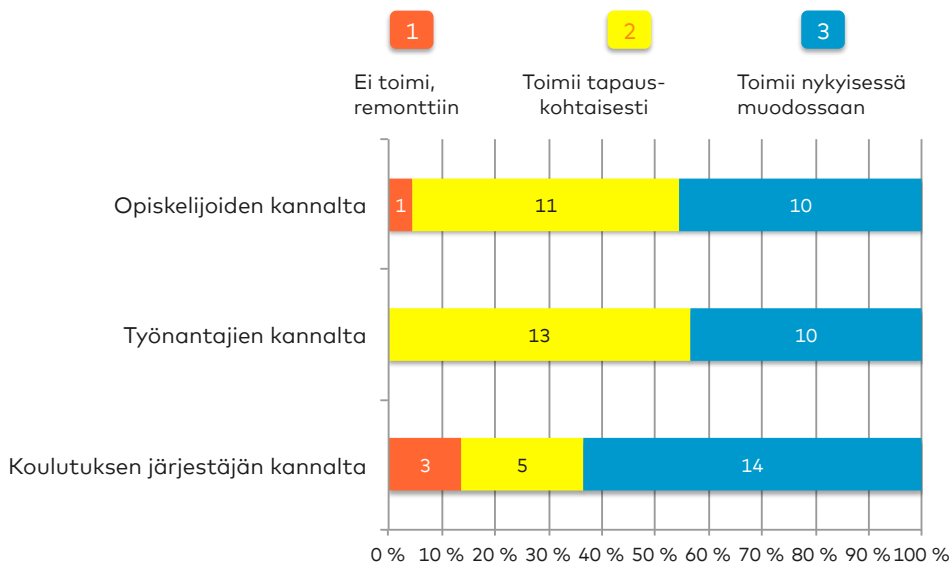


*Nuorten työpaikkaohjaajien osaamisen tasoa tulee kehittää nuorten kohtaamisessa ja ohjaamisessa (nuori ei ole pieni aikuinen), oppilaitosyhteistyötä on kehitettävä (mm. tiedot opiskelijoiden poissaoloista eivät tule riittävän ajoissa oppisopimuskeskukseen eivätkä opiskelijat ja työnantajat saa riittävän ajoissa tietoa lähiopetuspäivistä, vaikka asiasta on sovittu etukäteen).*

*Haasteita tuottaa oppilaitosten heterogeeninen valmius ottaa vastaan nuoria opiskelijoita. Lisäksi vaikuttavat yksittäisen kouluttajan pedagogiset taidot, asenne ja halu vastata nuoren tarpeisiin. Tukipalvelujen tuottaminen näyttötutkintomuotoisessa aikuiskoulutuksessa on vielä verrattain uusi asia. Oppisopimuskoulutuksena toteutettava opetussuunnitelmaperusteinen koulutus ei ole alueellamme vielä suuressa määrin mahdollista. Koulutuksen kokonaisuutta täytyy "valvoa", toteutusta "sparrata" ja joustavasti muuttaa sekä opiskelijaa ja työpaikkakouluttajaa tukea kokemustemme mukaan koko oppisopimuksen ajan. Opiskelijan oma tuntemus ja käsitys siitä, miten oppisopimuskoulutus sujuu, jää edelleen hieman varjoon. Olemme toteuttaneet tänä keväänä nuorille (alle 30-v.) oppisopimusopiskelijoillemme haastattelukyselyn, jolla haasteisiin haetaan ratkaisuja.*

### Korotetun koulutuskorvausrahoituksen toimivuus

Koulutuksen järjestäjiltä kysyttiin näkemyksiä korotetun koulutuskorvauksen toimivuudesta nykyisessä muodossaan koulutuksen järjestäjän, opiskelijoiden ja työnantajien näkökulmista. Kaikki vastaajat eivät ottaneet kantaa, mutta kantaa ottaneet arvioivat numeerisella asteikolla nykymuodon varsin toimivaksi (ks. kuvio 26).



**Kuvio 26.** Korotetun koulutuskorvauksen toimivuus vastaajien mukaan (palkeissa vastaajien määrät)

Avovastauksissa ja haastatteluiden yhteydessä annettu palaute antaa hieman eri kuvan. Korotetun koulutuskorvauksen osalta eniten paineita on kohdistettu sen kohderyhmään, jota tulisi laajentaa. Lisäksi vuoden kerrallaan haettavat korvaukset ja pelko niiden palautuksista korkojen kera nähtiin koulutuksen järjestäjän kannalta haastavana.

Haasteena prosessin ylläpidossa nähdään myös se, että konkreettiset toimenpiteet kerääntyvät vuoden loppuun. Tällöin jää vähän aikaa saattaa opiskelijat ja työnantajat yhteen. Toimintamalli

vaatii myös paljon aikaa ja resursseja oppisopimuskoulutuksen järjestäjältä: *"valtionosuusrahoitus ei kata kustannuksia, ja muu oppisopimuskoulutuksen kehittämistoiminta kärsii."*

Koulutuksen järjestäjät ovat kaivanneet lisää resursseja muun muassa nuorten ja työpaikkojen rekrytointiin ja tukemiseen, johon liittyen opetus- ja kulttuuriministeriö käynnisti vuonna 2015 hankkeen uusien oppisopimustyöpaikkojen saamiseksi. 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.

Lisäksi koulutuksen järjestäjien näkemyksissä korostuu, että nuorten oppisopimuskoulutuksen edistämiseksi tulisi vielä panostaa tiedotukseen ja tehdä oppisopimuksen imagon muutostyötä. Tiedotusta tulisi lisätä oppilaan- ja opinto-ohjaajille. Myös opinto-ohjaajakoulutukseen toivottiin lisää tietoa oppisopimuskoulutuksesta. Työnantajille suunnatussa tiedotuksessa tulisi lisätä yrittäjien vertaisviestintää ja hyödyntää jatkossakin yrittäjäjärjestöjä, jotka tulisi kytkeä mukaan tiedotuskampanjoihin.

Korotetun koulutuskorvauksen positiiviset vaikutukset korostuivat myös syksyllä 2015 toteutetussa vapaamuotoisessa tiedonkeruussa, johon saatiin kuusi hyvin perusteltua vastausta. Vastauksissa toivottiin pysyvää rahoitusratkaisua. Lisäksi peräänkuulutettiin esimerkiksi kohderyhmän laajentamista.

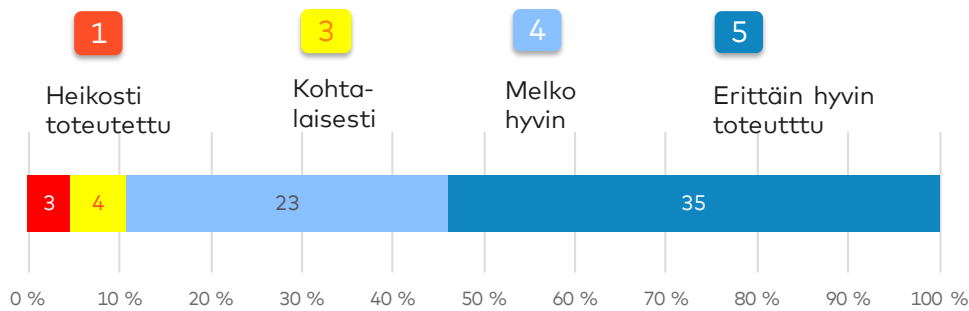


*Korotettu koulutuskorvaus edistää merkittävästi peruskoulun päättävien mahdollisuuksia saada oppisopimuspaikka ja suorittaa tutkinto oppisopimuskoulutuksena. Kerrankin hanke, jolla on todellista merkitystä ja "tilausta" jatkuvaksi käytänteeksi (jo monet peruskoulujen opinto-ohjaajat ovat sitoutuneet ja ottaneet tämän oikeasti kolmanneksi vaihtoehdoksi). Nopeasti (n. 2 vuodessa) jo 10 % meidän kaikista perustutkinnoistamme kohdistuu tälle ryhmälle, ja tämä osuus on edelleen pienessä kasvussa (jos käytänne jatkuu).*

*Viestini päättäjille on seuraava: korotettu koulutuskorvaus on erinomainen asia. Pois peruskoulun päätötodistuskriteeri. Kehittämisehdotus: korotettu koulutuskorvausratkaisu tulisi järjestää kaikille alle 25-vuotiaille, joilla ei ole perusasteen jälkeistä tutkintoa, esim. suoraan peruskoulusta tulevat, koulunkäyntinsä keskeyttäneet, x+y+z-mallit yms. Työnantaja olisi oikeasti kiinnostunut NUORESTA ja tämän oppimisesta ja toivottavasti uudesta tulevasta työntekeijästä.*

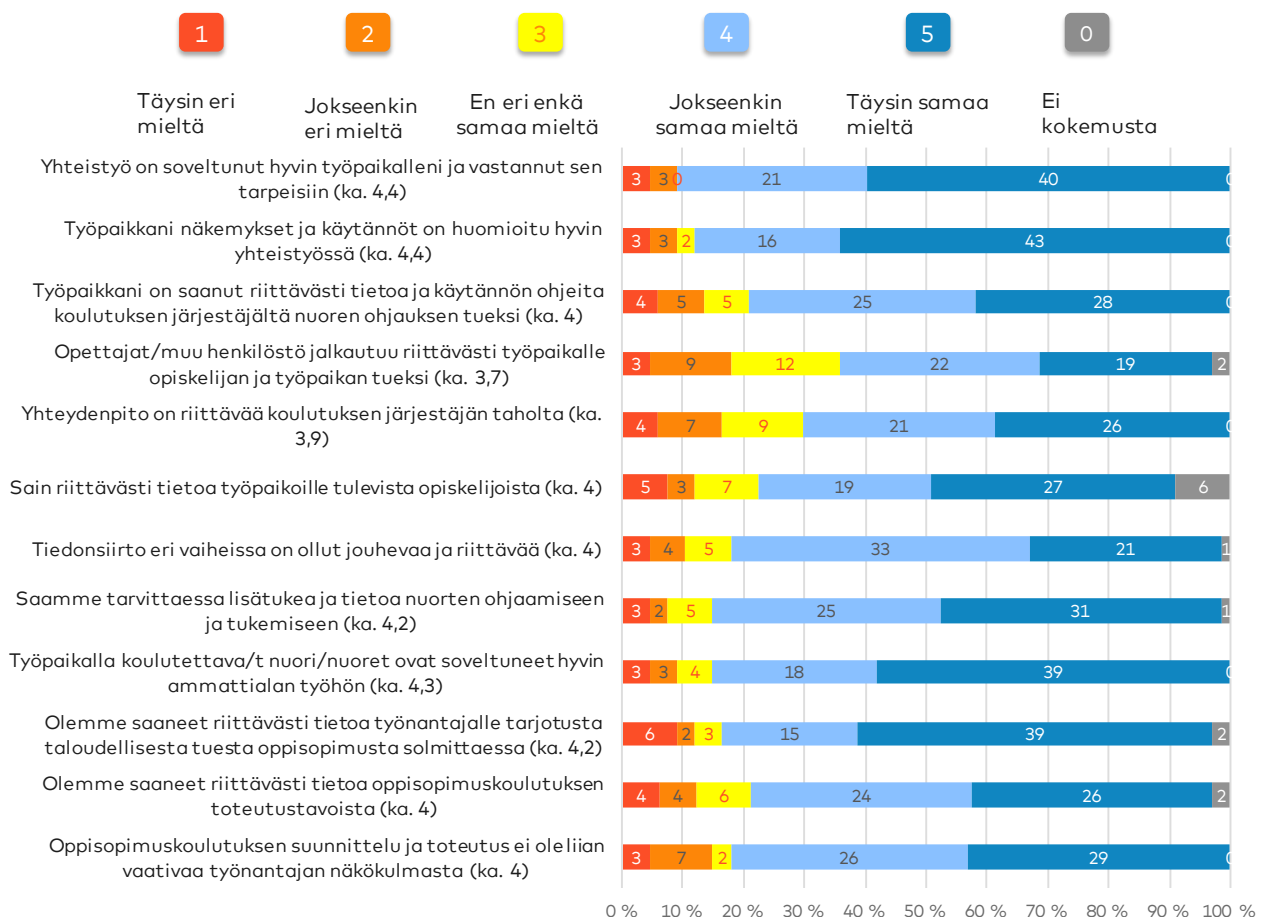
### 2.3.3 Työnantajien näkemyksiä yhteistyöstä

Työnantajat (N 65) ovat erittäin tyytyväisiä korotetun koulutuskorvauksen tiimoilta tehtyyn yhteistyöhön ja rahalliseen tukeen. Kysymykseen siitä, kuinka onnistuneeksi työnantajat kokevat nuoren oppisopimusopiskelijan ottamisen työpaikalleen korotetulla koulutuskorvauksella, noin 90 prosenttia työnantajista vastasi pitävänsä sitä melko tai erittäin hyvin toteutettuna, ja näistä yli puolet arvioi toteutuksen erittäin hyväksi.



**Kuvio 27.** Yleisarvio siitä, kuinka onnistuneeksi työnantajat kokevat nuoren oppisopimusopiskelijan ottamisen työpaikalle korotetulla koulutuskorvauksella (ka. 4,4. Palkeissa vastaajien määrät).

Työnantajien antamissa arvioinneissa yhteistyön eri muotojen onnistumisesta voidaan pitää erittäin hyvänä, alin keskiarvo asteikolla 1–5 on 3,7. Korotettua koulutuskorvausta saaneet työnantajat ovat keskimäärin hieman tyytymättömiä opettajien ja muun henkilöstön jalkautumiseen työpaikalle opiskelijan ja työpaikan tueksi. Muihin hanketeemoihin verrattuna myös korotetussa koulutuskorvauksessa työnantajat ovat tyytyväisimpiä yhteistyön soveltumiseen työpaikalle, työpaikan tarpeisiin vastaamiseen sekä työpaikan näkemysten ja käytäntöjen huomioimiseen yhteistyössä.



**Kuvio 28.** Yhteistyön toteutuminen korotetun koulutuskorvauksen osalta (N 67) (ka. asteikolla 1–5, palkeissa vastaajien määrät).

Kuviossa 28 yllä on esitetty työnantajien näkemyksiä yhteistyön toteutuksesta. Vastaajista yli 80 prosenttia kokee, ettei oppisopimuskoulutuksen suunnittelu ja toteuttaminen ole liian vaativaa työnantajan näkökulmasta.

Työnantajia pyydettiin perustelemaan, mistä syistä peruskoulusta oppisopimukseen siirtyneen nuoren kouluttautuminen on onnistunut hyvin ja mistä syistä se on ollut vähemmän onnistunutta. Kohtaan saatiin 22 vastausta. Enemmistö kertoo korotettuun koulutuskorvaukseen liittyviä positiivisia tekijöitä. Korotetussa koulutuskorvauksessa pidetään erityisen hyvänä sitä, että "syrjäytymisuhan alla olevat", "muusta koulutuksesta kiinnostumattomat" sekä "erityistä ohjausta ja tukea tarvitsevat" nuoret ovat päässeet heti käytännön työn ammattiin. Korotetun koulutuskorvauksen avulla työpaikat ovat saaneet mahdollisuuden työllistää nuoren, sillä ilman korvausta oppisopimusta ei olisi voitu tarjota nuorten edellyttämän ohjaustarpeen vuoksi. Korotetun koulutuskorvauksen avulla työnantajat ovat saaneet erittäin motivoituneita työntekijöitä.

” Meillä oppimassa oleva nuori itse halusi oppisopimuksella töihin mieluummin kuin vaihtoehtoisesti johonkin muuhun toisen asteen koulutukseen. Into on edelleen säilynyt. Ennen kouluun hakemista keskustelimme siitä, mitä merkitsee näin nuorena hakeutua kyseiseen kouluun/työmuotoon, koska joutuu heti aikuisten maailmaan ja toisaalta kovaan työhön hyvin nuorena. Mietittiin yhdessä, onko vielä järkevää/voimaa jaksaa kantaa loppuun vastuu, jonka koulutus/työ tuo mukanaan. Toki työnantajana pyrin etukäteen huomioimaan kohteet sekä vastualueet, joita tämä nuori pystyy hoitamaan, jotta voisi suoriutua koulun loppuun sekä jatkamaan mahdollisessa työssään sen jälkeenkin samalla innolla.

Kehittyminen työssä on ollut nopeaa, ja myös nuori on kokenut tämän opiskelumuodon sopivan itselleen paremmin kuin koulussa istumisen.

Kyseessä oleva nuori on näkövammaisen, ja hänellä on muitakin sairauksia, joten hänen osaltaan se on ollut erityisen tärkeä. Myös meidän työpaikan kannalta asia on ollut erinomainen yhteistyömuoto oppisopimusk. kanssa, ja nuori on erittäin motivoitunut opiskelija.

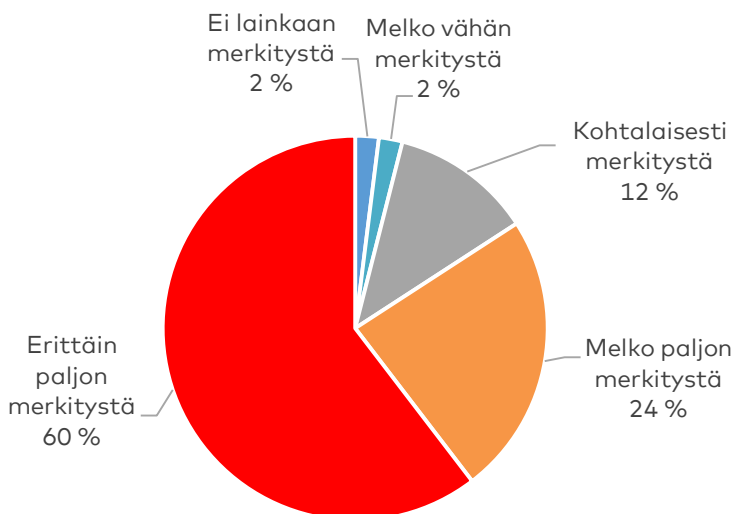
Olemme onnistuneet yhtä lukuun ottamatta hyvin näiden nuorten kanssa. Korotettu tuki on tarpeen, koska nuoret vaativat enemmän ohjausajaa ja siten maksavat työnantajalle enemmän kuin kokeneet työntekijät. Tuki myös kannustaa työnantajaa, koska siten osoitetaan panostetun ohjauksen arvostusta.

Huonot kokemukset korotetulla koulutuskorvauksella mahdollistetusta oppisopimuksesta liittyvät muun muassa siihen, että nuorella on ollut paljon poissaoloja tai jakso on keskeytynyt nuoren perhevapaan tai koulun opetukseen pettymisen vuoksi. Työnantajat toivoivat myös, että nuori olisi saanut "hieman enemmän käytännön opetusta koulussa ennen työpaikalle tulemistä".

” Opetamme itse opiskelijan työtehtäviin, ja koulutusta tapahtuu työpaikalla koko ajan. Olemme olleet koulun opetukseen pettyneitä. Opiskelijan kertoman mukaan opetus siellä poikkeaa jonkin verran meidän opetuksestamme, ja hän on saanut koulussa jopa virheellistä tietoa. Näytöistä pääsee mielestämme liian helposti läpi. Pitäisi vaatia enemmän osaamista, koska on kyse ammattiin valmistavasta koulutuksesta.

Työnantajista yli 80 prosenttia kokee korotetun koulutuskorvauksen merkityksen melko tai erittäin tärkeäksi sen kannalta, että peruskoulun päättänyt nuori on otettu oppisopimukseen työpaikalle.





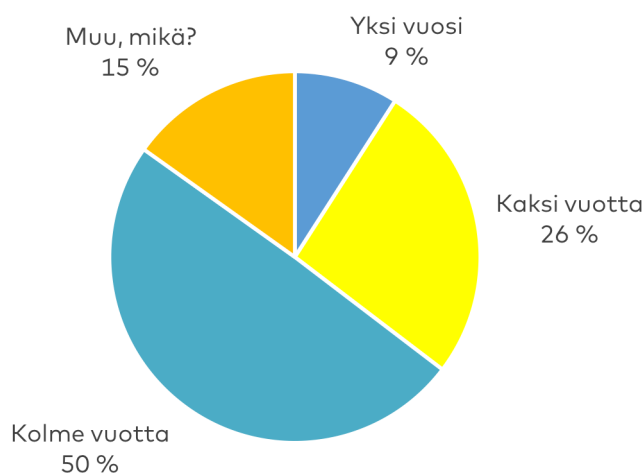
**Kuvio 29.** Korotetun koulutuskorvauksen merkitys työnantajalle oppisopimusta solmittaessa

Työnantajia pyydettiin kertomaan rahoituksen riittävyydestä oppisopimuksessa verrattuna aiemman tilanteeseen. Vastausten perusteella työpaikoilla on aikaisemmin ollut oppisopimusopiskelijoita, muttei peruskoulusta tulleita, vaan jonkin verran työkokemusta entuudestaan omaavia. Korotetun tuen todetaan olevan paikallaan ottaen huomioon nuorten lähtötilanteen, osaamisen ja heidän tarvitsemansa tuen tarpeen.

” Työpaikallani on ollut oppisopimusopiskelijoita pari vuosikymmentä, mutta vasta nyt näitä juuri peruskoulunsa päättäneitä, joten uusi haaste on nimenomaan nuorten mukaantulo. Aikuisen oppisopimukseen verrattuna on nuori paimennettava alusta lähtien työelämän käytäntöihin ammatillisen oppimisen lisäksi. Ihan aina ei rahoitus tietenkään takaa onnistumista, mutta on se kyllä tärkeää työnantajalle, joka on valmis sitoutumaan nuoreen.

Nuoret vaativat melkoisesti ohjausta/opastusta työpaikalla, mikä vie vakituisen henkilöstön resursseja.

Kysyttäessä sopivaa kestoa korotetun koulutuskorvauksen saamiselle puolet työnantajista pitää parhaimpana korotetun koulutuskorvauksen saantiaikana kolmea vuotta, noin neljäsosa riittävänä aikana kahta vuotta ja noin kymmenesosa yhtä vuotta.



**Kuvio 30.** Sopiva kesto korotetun koulutuskorvauksen saamiselle työnantajien mukaan

"Muu"-vaihtoehdon valinneet työnantajat toivovat korotettua koulutuskorvausta tyypillisesti koko opiskeluaajaksi. Muutamassa vastauksessa todetaan yleisemmin sopivaksi tavaksi rahoituksen porrastaminen siten, että osaamisen kasvaessa korvauksen määrä vähenisi. Työnantajien vastauksissa tuodaan esille myös se, että korvausta voitaisiin antaa myös opintojen jälkeen harkinnanvaraisesti muutamia kuukausia, esimerkiksi 3–6 kuukautta, nuoren työllistymisen edistämistä varten.

Korotetun koulutuskorvauksen vaikutus kumppanuuksiin sekä työpaikan ohjausosaamiseen ja omaan toimintaan

Korotetun koulutuskorvauksen hankkeet ovat madaltaneet työpaikkojen kynnystä ottaa nuoria oppisopimukseen etenkin niillä työpaikoilla, joilla tilanteessa on ennen hanketta ollut parantamisen varaa. Lisäksi korotetun koulutuskorvauksen kehittämishankkeet ovat vahvistaneet työpaikan ja koulutuksen järjestäjän välistä yhteistyötä myös niillä työpaikoilla, joilla tilanne oli hyvä jo ennen tätä yhteistyötä.

Korotetun koulutuskorvauksen kehittämishankkeet ovat lisänneet työpaikkojen tietämystä ammatillisesta koulutusjärjestelmästä, tutkinnon ammattitaitovaatimuksista ja osaamisen arvioinnista erityisesti niillä työpaikoilla, joilla näissä tiedoissa oli aiemmin parantamisen varaa. Lisäksi korotetun koulutuskorvauksen yhteistyö on lisännyt entisestään työpaikkojen saamaa hyötyä nuorten kouluttamisesta työssäoppimis- ja/tai oppisopimuskoulutuksella niillä työpaikoilla, joilla tilanne oli entuudestaan hyvä.

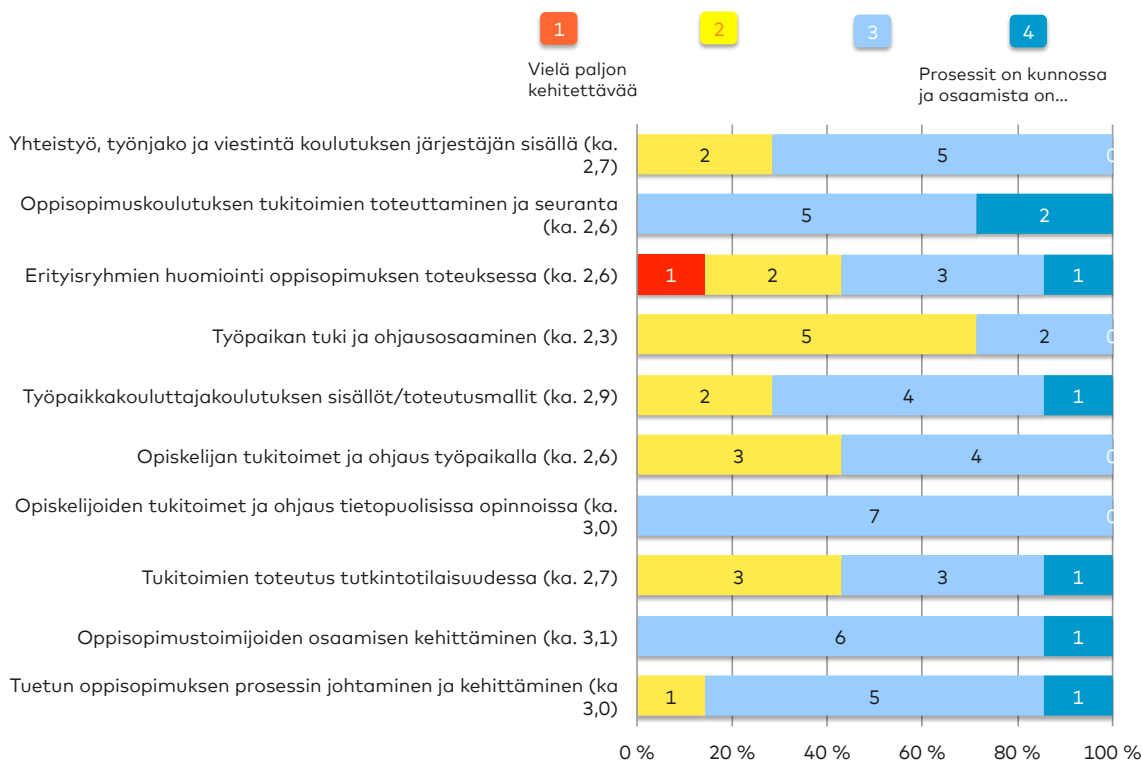
## 2.4 Tuetun oppisopimuskoulutuksen kehittäminen ja hyvien käytäntöjen koonti

### 2.4.1 Tavoite ja toteutus

**Hyvien käytäntöjen käsikirja löytyy osoitteesta [www.tuettuoppisopimus.fi](http://www.tuettuoppisopimus.fi) verkkoversiona ja pdf-muodossa.**

Hankkeiden päätavoitteena on ollut tuottaa hyvien käytäntöjen käsikirja, joka julkaistiin verkkosivulla [www.tuettuoppisopimus.fi](http://www.tuettuoppisopimus.fi). Käsikirja on saanut hanketoimijoiden keskuudessa hyvän vastaanoton. Osassa hankkeista on myös testattu ja edelleen kehitetty käytäntöjä hankerahoituksella yhteistyössä työnantajien kanssa. Hankkeiden aikana on testattu malleja vähintään 128 opiskelijan kanssa yhteensä 47 työpaikassa. Työpaikkaohjaajia tai -kouluttajia on hankkeissa koulutettu 82. Omalle henkilöstölle suunnattuihin koulutuksiin on osallistunut vähintään 43 henkilöä. Lisäksi hankkeet ovat toteuttaneet alueellisia ja eri toimijoita yhteen saattavia hanketreffejä.

Kuviossa 31 on kuvattu hanketoimijoiden keväällä 2015 tekemän itsearvioinnin tulokset oppisopimuskoulutuksen kehittämistarpeista omassa organisaatiossa (arviointiskaala 1–4: 1 = paljon kehitettävää – 4 = prosessit ovat kunnossa ja organisaatiossa on osaamista toimia niiden mukaisesti). Kehittämisen kohteita nähtiin erityisesti työpaikalla tarjottavassa tuessa ja ohjausosaamisessa. Parhaimmaksi arvioitiin oppisopimustoimijoiden osaamisen kehittyminen.



**Kuvio 31.** Arvio tuetun oppisopimuskoulutuksen toteutuksesta (ka. asteikolla 1–4, palkeissa vastaajien määrät).

Hanketoimijat kuvasivat myös tekijöitä, jotka ovat edistäneet käytäntöjen juurruttamista ja levittämistä sekä kehittämisen tarpeita ja taustalla olevia syitä. Edistävänä tekijöinä nostettiin esiin

esimerkiksi oppisopimuskeskuksen oma erityisopetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma, kuvattut prosessit ja vastuutukset sekä esimerkiksi "oppisopimus-apon" toimenkuva. Yksi hanke on nostanut erityiseksi onnistumisekseen työpaikkakouluttajien koulutuksen, joita on myös jatkettu hankkeen jälkeen. Hankkeessa on järjestetty ja testattu esimerkiksi "opiskelun orientaatiopäiviä" sekä "työelämän pelisäännöt -päiviä" opiskelijoille, ja malleja hyödynnetään oppisopimuksen eri vaiheissa. Alla on esimerkkejä vastauksista:

**”** *Yksittäiset opettajat, jotka ovat olleet näissä prosesseissa mukana, osaavat huomioida tuetun oppisopimuksen mahdollisuudet myös uusien opiskelijoiden kohdalla. Tämän hankkeen aikana verkostoyhteistyönä työstetty Tuetun oppisopimuskoulutuksen opas on vahvistanut prosessia ja eri toimijoiden rooleja.*

*Oppisopimuskoulutuksen tukitoimien toteuttaminen ja seuranta. Toimintatavat, prosessit ja dokumentit ovat kunnossa ja kaikkien käytettävissä oppisopimuskoulutuksen järjestäjällä ja tietopuolisen koulutuksen sekä tutkinnon järjestäjällä (sama organisaatio). Toimijoita on paljon, ja sen varmistaminen, että kaikki käyttävät ja hyödyntävät näitä kattavasti, vaatii vielä panostusta. Työpaikan tuki ja ohjausosaaminen. Tässä on valtavia alakohtaisia vaihteluita. Sote toimii varsin hyvin, kun tekniikka ja liikenne ovat kuin eri maailmassa. Työpaikkakouluttajakoulutuksen sisällöt/toteutusmallit. Tarjotaan paljon erinomaista materiaalia ja koulutusta. Kuinka pystyttäisiin varmistamaan edes tärkeimpien oppien sisäistäminen ja vieminen käytäntöön? Vaatii yksilöllistä ja henkilökohtaista kohtaamista ja keskustelua.*

*Pohjatyö on tehty, ja prosesseja kehitetään edelleen. Toimintojen ja vastuiden yhteenhitsautuminen on käynnistynyt, ja niihin osataan kiinnittää huomiota. Kaikille opso-opiskelijoille järjestetään oman aikuis-koulutuksen järjestämisen tietopuolisen koulutuksen yhteydessä oppimistestit ja oppimisvalmennusta. Työpaikkakouluttajille ja opiskelijoille on annettu yksilöllistä ja jatkuvaa tukea ja ohjausta työpaikalla tapahtuvan koulutuksen onnistumiseksi. Käytäntöjen levittämistä jatketaan, ja prosesseja tehdään tunnetuiksi.*

Hanketoimijoista suuri osa näkee tuetun oppisopimuskoulutuksen pohjatyön olevan kunnossa, mutta kehittämisen kohteena on yhä mallien jalkauttaminen niin oman organisaation sisällä kuin valtakunnallisesti. Opiskelijat ovat yksittäisiä koulutettavia, jolloin osaamista tulee jakaa vastuuopettajille ja työpaikoille. Vaikka prosessit olisi kuvattu tarkkaan, ihmisten vaihtuvuuden takia tuen tarvetta ei aina tunnisteta. Ohjauspalveluiden ja eri toimijoiden resursointi ilman kehittämisrahaa koetaan myös paikoin riskitekiäksi. Haasteita nousee esiin erityisesti silloin, kun tietopuolista koulutusta ostetaan oman organisaation ulkopuolelta. Alla on esimerkkejä vastauksista:

**”** *Toimintatavoissa ja prosesseissa on edelleen kehitettävää. Kokemuksia tuetusta oppisopimuksesta, esim. oppisopimusopiskelijoiden HOJKSaamisesta, ei ole aiemmin juuri ollut. Opiskelijat ovat yksittäisiä koulutettavia, joten toiminta on hajanaista. Ongelmia tulee mm. silloin, kun tietopuolinen koulutus ostetaan oman koulutusyhtymän ulkopuolelta, mm. pitkät välimatkat ovat ohjauksen kannalta ongelmallisia. Pitäisi kehittää myös koulutuksenjärjestäjien välisiä prosesseja. Myös oppisopimustoimijoiden osaaminen on ollut puutteellista (kohtaaminen ja tunnistaminen).*

*Yhteistyö, viestintä ja työnjako koulutuksen järjestäjän sisällä vaatii kehittämistyötä, roolien tunnistamista ja asiakaslähtöisen ajattelun mukaista käytännön toimintaa. Työpaikan tuki ja ohjausosaaminen: Tuki ja ohjausosaaminen vaihtelee hyvin paljon. Osalla työpaikoista opiskelija saa hyvää tukea koko oppisopimuskoulutuksen ajan ja työpaikkakouluttajan ohjausosaaminen on erinomaista. Osalla työpaikoista tukea on hankala saada ja ohjausosaamisessa on puutteita. Opiskelijan tukitoimet ja ohjaus työpaikalla: vrt. kohta työpaikan tuki ja ohjausosaaminen.*

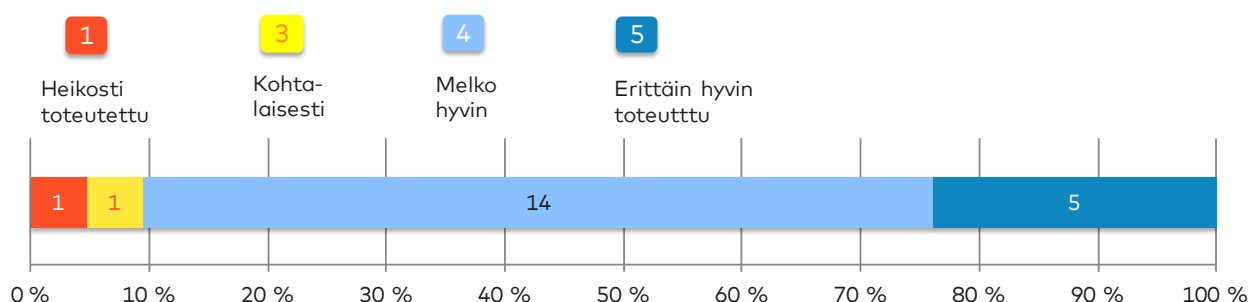
*Kolme kiinnostavinta kehittämisteemaa ovat: 1) oppisopimusorganisaation opiskelijahuollon kehittäminen: vaikeuksien kasautumisen ehkäisy (nuoret opiskelijat). 2) oppisopimusorganisaation henkilöstön koulutus: osaamistaso ei riitä kohtaamaan opiskelijoita, joilla on oppimiseen liittyviä pulmia. 3) opiskelijoiden erityistuen tarpeen tunnistaminen: ei kyetä tunnistamaan kaikkia, joilla on tuen tarvetta.*

*Kehitettävää jäi vielä ohjauspalveluiden kokonaisuuden hallinnassa ja hankkeen aikana toimineiden yksilövalmentajien toimien juurruttamisessa olemassa oleviin resursseihin. Henkilökohtaiseen ohjaukseen*

tulisi kehittää myös muita ohjauskeinoja kuin kasvokkain tapahtuva ohjaus, esim. somen välityksellä tapahtuva yhteydenpito. Oppisopimusopiskelijoiden ohjaukseen tarvitaan kokoaikainen työntekijä, oppisopimusopisto.

### 3.4.2 Työnantajien näkemyksiä yhteistyöstä

Yhteensä 25 työnantajaa oli esittänyt näkemyksiä tuetun oppisopimuskoulutuksen toteutuksesta. Työnantajat ovat tyytyväisiä hankkeiden puitteissa toteutettuihin oppisopimuksiin. Työnantajajakselyyn vastanneista noin 90 prosenttia on melko tai erittäin tyytyväinen tuetun oppisopimuskoulutuksen yhteistyöhön. Työnantajat ovat voineet osin olla samoja kuin korotetun koulutuskorvauksen vastaajat.



**Kuvio 32.** Arvio tuetun oppisopimuksen toteutuksesta (ka. 4 asteikolla 1-5. Palkeissa vastaajien määrät)

Tuetun oppisopimuksen kehittämisessä mukana olleet työnantajat ovat tyytyväisimpiä yhteistyön soveltuvuuteen työpaikalle ja työpaikan näkemysten huomioimiseen yhteistyössä sekä myös työpaikalla koulutettavana olleen/olleiden nuorten soveltumiseen ammattialan työhön. Työnantajat pitävät kehittämiskohteena koulutuksen järjestäjän kanssa käytävään vuorovaikutukseen ja tiedonvälittämiseen liittyviä tekijöitä kuten opettajien jalkautumisen riittävyttä, yhteydenpidon riittävyttä koulutuksen järjestäjän suunnasta, eri vaiheissa tiedonvälityksen jouhevuutta ja riittävyttä sekä tarvittavan lisätuen ja tiedon saamista nuorten ohjaamisessa ja tukemisessa.

Työnantajia pyydettiin kertomaan, kuinka tuetussa oppisopimuksessa voitaisiin paremmin huomioida toimialan erityispiirteet (13 vastausta). Nuorten oppisopimuksen erityispiirteitä toimialalla voitaisiin huomioida työnantajien mukaan paremmin siten, että nuorten koulutuksen tukimuotoja kehitettäisiin edelleen. Lisää tukea tarvittaisiin erityisesti maahanmuuttajanuorten oppisopimusten toteuttamiseksi. Nuorten oppisopimusten toteuttamisessa voitaisiin huomioida paremmin myös työpaikkojen sesongit, jolloin tutkintopäiviä ei järjestettäisi kiireisimpinä juhlapäivien aikoina joulun alla ja keväisin. Toimialoilla halutaan huomioida paremmin nuoren aiemman työkokemuksen määrä ja nuoren ikä, sillä niiden halutaan vaikuttavan palkkaukseen ja nuorten ohjaukseen.



*Uusia tukimuotoja nuorten koulutukseen niin nuorille opiskelijoille kuin työnantajalle on kehitettävä jatkuvasti. Pelkkä koulutuskorvauksen korottaminen ei vielä takaa erityistä tukea kenellekään. Esim. maahanmuuttajanuoren tueksi ei riitä tulkkiapu, vaan sinne tietopuoliseen koulutukseen olisi saatava ammattiopetusta opiskelijan kielellä.*

Tuettuun oppisopimukseen liittyvistä hyvistä käytännöistä kertoi yhdeksän työnantajaa. Työnantajat pitivät tuetussa oppisopimuksessa hyvänä toimintatapana mm. joustavuutta, avointa keskustelua ja tiivistä yhteistyötä verkostojen kanssa. Hyvänä käytäntönä on nuoren tutustuminen työhön ennen sopimuksen solmimista muun muassa valmennusjaksojen, työpaikatutustumisen tai

työkokeilun avulla. Tuetussa oppisopimuksessa olleet nuoret ovat työskennelleet "vanhemman työntekijän apuna oppimassa työtä ja muitakin elämäntaitoja". Nuorten tuetussa oppisopimuksessa on hyvänä käytäntönä ollut tietopuolisen opetuksen henkilökohtaistaminen. Myös nuoren käytännön työn ohjaaminen ja räätälöinti on tuetussa oppisopimuksessa tärkeää. Monet hyvistä käytännöistä liittyvätkin nuoren lähiopetuksen ja tuntimäärien määrittämiseen nuorelle sopiviksi.

**”** *Joidenkin opiskelijoiden kohdalla on tietopuolisilla oppilaitosjaksoilla huomioitu opiskelijat henkilökohtaisesti ja opetusta järjestetty heidän tarpeisiinsa – ja tämä on toiminut hyvin näiden tekijänuorten kohdalla.*

*Lähiopetusta on ollut sopivasti (1 krt/viikko), lähiopetus on myös ollut käytännönläheistä (tukee työpaikalla oppimista). Selkokieliset työohjekortit käytössä, varsinkin alussa oli paljon hyötyä (esim. aamupäivän ja iltapäivän työt, viikko-ohjeistus).*

*Nuorelle on hyvä saada sellainen työ, että hän pääsee kokeilemaan kaikkia osa-alueita työpaikallaan.*

*Työtuntimäärän vaihtelu, eli alkuun vähemmillä tunneilla ja tarpeen/voimavarojen mukaan lisäten sekä kesäjaksoille tuntimäärän lisäämistä. Harjoittelu yhdistettynä oman työpaikan ja seurakunnan kanssa eli aamulla päiväkerhossa ja iltapäiväksi omalle työpaikalle. Kumpikin – sekä opiskelija että työnantaja – hyötyy taloudellisesti.*

*Tuetun oppisopimuksen kehittäminen ja hyvien käytäntöjen koonti (opiskelijan yksilöllisen tukemisen käytännöt ja työpaikalle tarjottu tuki oppisopimuksessa).*

Työnantajat saivat arvioida tuetun oppisopimuksen vaikutusta kumppanuuksiin sekä työpaikan ohjausosaamiseen ja omaan toimintaan. Tuetun oppisopimuksen kehittämishankkeet ovat vaikuttaneet työpaikoilla, joissa tilanteessa on aikaisemman yhteistyön puitteissa ollut parantamisen varaa, etenkin työpaikan ja koulutuksen järjestäjän välisen yhteistyön tiivistymiseen sekä yhteydenpidon ja viestinnän selkiytymiseen koulutuksen järjestäjältä työelämään päin. Hankkeet ovat parantaneet työpaikan ja koulutuksen järjestäjän välistä yhteistyötä ja ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyyttä niillä työpaikoilla, joilla tilanne oli hyvä jo ennen hanketta.

Tuetun oppisopimuksen kehittämishankkeet ovat lisänneet etenkin työelämässä tapahtuvan oppimisen suunnitelmallisuutta, tavoitteellisuutta ja toimintatapojen selkeyttä sekä työpaikan tietämystä ammatillisesta koulutusjärjestelmästä, tutkinnon ammattitaitovaatimuksista ja osaamisen arvioinnista ja nuoren työssäoppijan odotuksista ja edellytyksistä toimia ammattialalla. Työpaikoilla, joilla tilanne oli jo ennen hanketta hyvä, tuetun oppisopimuksen kehittämishankkeiden vaikutuksesta työpaikan saama hyöty nuorten kouluttamisesta työssäoppimis- ja/tai oppisopimuskoulutuksella on lisääntynyt, ja työpaikat ovat kehittyneet oman osaamisen ja tuen tarpeiden tunnistamisessa.

## **Opiskelijoiden näkemykset?**

Tuetun oppisopimuskoulutuksen opiskelijoiden vastauksia ei voida erotella opiskelijakyselyn vastaajista. Aineiston perusteella kuitenkin myös opiskelijat, jotta ovat kokeneet tarvitsevansa paljon ohjausta ja tukea oppilaitoksessa ja työpaikalla, ovat olleet pitkälti tyytyväisiä. Ks. lisää opiskelijoiden tuloksista sivuilla 71-82.

## 2.5 Nuorten työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistäminen sekä työn ja koulutuksen joustava yhdistäminen

### 2.5.1 Tavoite ja määrällinen toteutuma

Luvussa käsitellään "nuorten työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistäminen ja työn ja koulutuksen joustava yhdistäminen" –hankkeita, joista 29 käynnistyi vuonna 2014 ja 19 vuonna 2015. Hankkeille on myönnetty yhteensä 10,7 miljoonaa euroa. Vuonna 2014 käynnistyneet hankkeet päättyivät vuoden 2015 lopussa ja 2015 käynnistyneet vuoden 2016 lopussa. Vuonna 2014 käynnistyneiden hankkeiden aineisto perustuu sekä hankehaastatteluihin että laadullisiin ja määrällisiin sähköisiin kyselyihin. Vuonna 2015 käynnistyneiden hankkeiden aineisto perustuu hankehaastatteluihin ja määrällisiin kyselyihin.

Hankkeiden laajempina tavoitteina on monipuolistaa työssäoppimisen toteutustapoja ja kehittää työssäoppimisen laatua koulutuksen järjestäjien ja työpaikkojen yhteistyössä nykyistä lainsäädäntöä noudattaen. Lisäksi hankkeissa kehitetään ja otetaan käyttöön malleja koulutuksen toteuttamiseksi oppilaitosmuotoisen ja oppisopimuskoulutuksen yhdistelmänä. Työpaikalla tapahtuvan opiskelun määrä voi vaihdella työpaikan ja opiskelijalle tutkinnon perusteiden pohjalta määritellyn tarpeen mukaisesti. Tavoitteena on työssäoppimispaikkojen lisääminen ja työpaikalla tapahtuvan opiskelun ja ohjauksen vahvistaminen. Tavoitteena on myös ollut tarjota mahdollisuus laajempaan työssäoppimiseen yksilöllisesti vuosittain arviolta 4 000 opiskelijalle<sup>6</sup>.

Vuonna 2014 käynnistyneiden hankkeiden hankehaun painopisteet olivat seuraavat:

1. Oppisopimuskoulutuksen ja oppilaitosmuotoisen koulutuksen joustavien yhdistämismahdollisuuksien kehittäminen ja toteutusmallien jalkauttaminen
2. Työssäoppimisen yhteisten toimintamallien kehittäminen ja käyttöönotto
3. Opettajien osaamisen vahvistaminen työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja yksilöllisten opintopolkujen edistämiseksi
4. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista tukevat uudet oppimiskäytännöt ja –ympäristöt

Vuonna 2015 käynnistyneiden hankkeiden hankehaun painopisteet oli tarkennettu siten, että hankkeissa tulee kehittää ja jalkauttaa nimenomaan oppisopimuskoulutuksen ja oppilaitosmuotoisen koulutuksen joustavia yhdistämismahdollisuuksia. Alakohtaisina painopisteinä nostettiin erityisesti esiin kone- ja metalliala, kuljetusala ja metsäkoneenkuljettajakoulutus. Lisäksi painopisteenä oli työpaikalla tapahtuvaa oppimista tukevien uusien oppimiskäytännöjen ja –ympäristöjen kehittäminen, esimerkiksi uuden tietoteknologian ja e-oppimisen menetelmien ja välineiden hyödyntäminen oppisopimuskoulutuksen ja oppilaitosmuotoisen koulutuksen joustavien yhdistämismahdollisuuksien kehittämisessä.

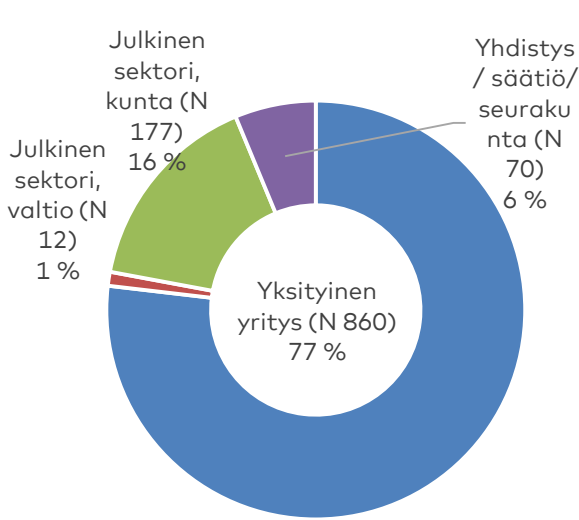
Kevään 2015 kyselyssä hanketoimijat arvioivat, että yhteensä 4 345 opiskelijaa tulee osallistumaan kaksi vuotta kestävien hankkeiden toimenpiteisiin. Syksyn 2015 kyselyssä odotettu määrä on noussut jo 6 600 opiskelijaan. Syksyllä 2015 hanketoimijat arvioivat, että hankkeiden toiminta-aikana oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta oppisopimukseen siirtyy yhteensä 1 316 opiskelijaa.

Lokakuuhun 2015 mennessä yhteensä noin 4 900 opiskelijaa oli osallistunut hankkeiden toimenpiteisiin. Oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta oppisopimukseen oli keväällä 2015 siirtynyt 167 opiskelijaa ja syksyyn 2015 mennessä jo 294. Vaikka luku on vielä kaukana tavoitteesta, määrän kasvu on silti lupaava.

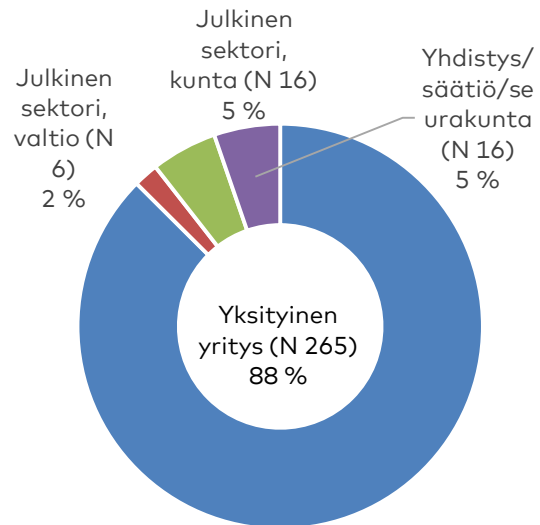
<sup>6</sup> [www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/Hankkeet/oppisopimusuudistus/Tyxpaikkaoppiminen.html](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/Hankkeet/oppisopimusuudistus/Tyxpaikkaoppiminen.html)

Hankkeet ovat lisäksi kouluttaneet noin 1 060 työpaikkaohjaajaa/-kouluttajaa. Noin 2 400 oman organisaation opetus- ja ohjaushenkilöstöön kuuluvaa on osallistunut hankkeissa järjestettäviin koulutuksiin tai valmennuksiin. 180 opettajaa on osallistunut työelämäjaksolle. Lisäksi noin 2 500 sidosryhmän edustajaa on osallistunut eri koulutuksiin.

Organisaatiotyypeittäin tarkasteltuna niin työssäoppimis- kuin oppisopimuspaikat ovat löytyneet yleisemmin yksityisistä yrityksistä.

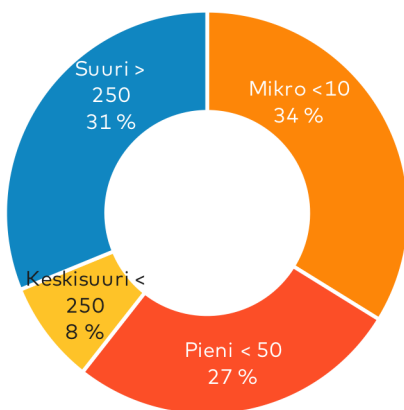


**Kuvio 33.** Työssäoppimispaikat

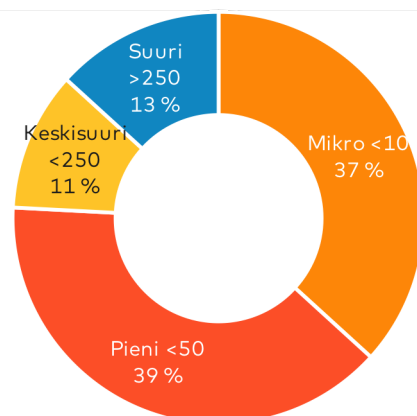


**Kuvio 34.** Oppisopimustyöpaikat

Työssäoppimispaikoista 34 prosenttia on alle 10 henkilön yrityksiä. Kevään seurantatietoihin verrattuna suurten yritysten suhteellinen osuus on kasvanut jonkin verran. Oppisopimuspaikoista 37 prosenttia on alle 10 henkilön yrityksiä. Niiden osuus on taas kasvanut ja suurten yritysten osuus laskenut kevään seurantatietoihin verrattuna.

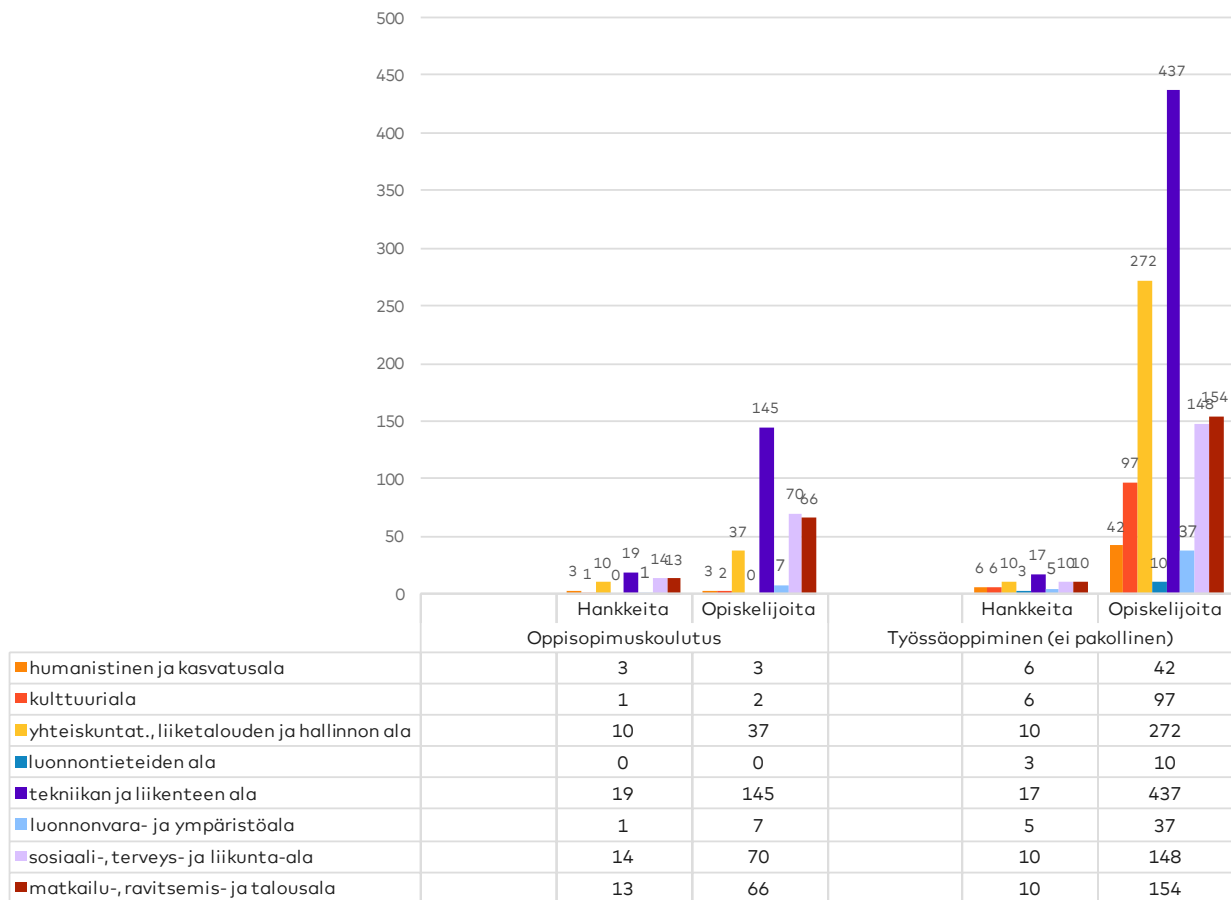


**Kuvio 35** Työssäoppimispaikkojen koko



**Kuvio 36.** Oppisopimustyöpaikkojen koko



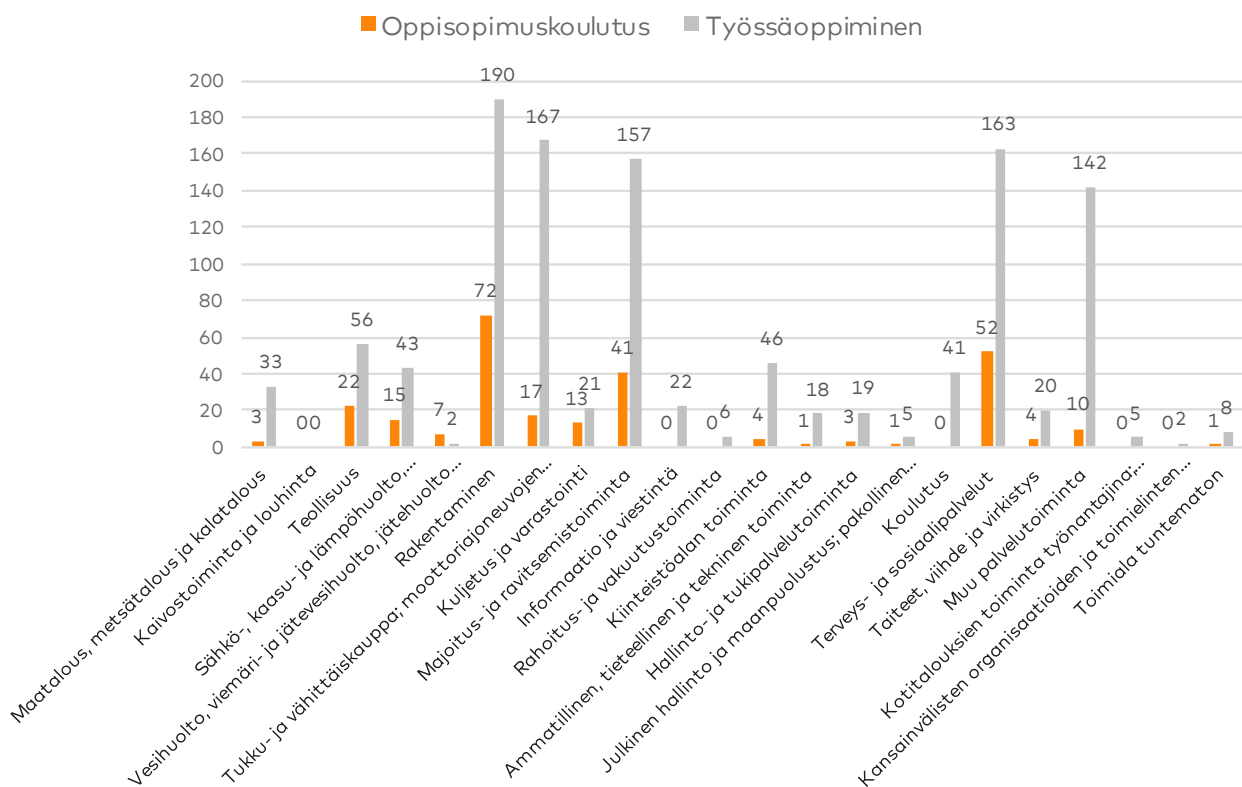


**Kuvio 37.** Toteutuneet oppisopimukset ja työssäoppimisjaksot koulutusaloittain syksyllä 2015 (hankkeiden ja opiskelijoiden määrät).

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

Oppisopimuksia on syntynyt erityisesti tekniikan ja liikenteen alalle, sosiaali- ja terveysalalle ja matkailu-, ravitsemis- ja talousalalle. Suurin kasvu on tapahtunut kevääseen 2015 nähden tekniikan ja liikenteen alalla (vrt. Kevät 2015 N 44, syksy N 145). Mukana on yksi koulutuksen järjestäjä, jolla nuorten 2+1-malli on jo varsin vakiintunut, mutta vaikka ko. Toimijan ottaa pois laskuista, kasvua on silti nähtävissä. Myös työssäoppimista kehittävien hankkeiden osalta merkittävää kasvua on tapahtunut tekniikan ja liikenteen alalla (kevät 2015 N 268, syksy N 437).

Kuviossa 38 ovat hanketoimijan ilmoittamat toimialat, joilla työssäoppiminen tai oppisopimusopiskelu on toteutettu. Toimialoittain tarkasteltuna rakentaminen on noussut kevään 2015 seuranta-kyselyn jälkeen kärkeen. Muut eniten vetäneet työssäoppimis- tai oppisopimuspaikkojen toimialat ovat samoja kuin keväällä 2015: majoitus- ja ravitsemustoiminta, tukku- ja vähittäiskauppa ml. moottoriajoneuvojen korjaus sekä terveys- ja sosiaalipalvelut ja muu palvelutoiminta.



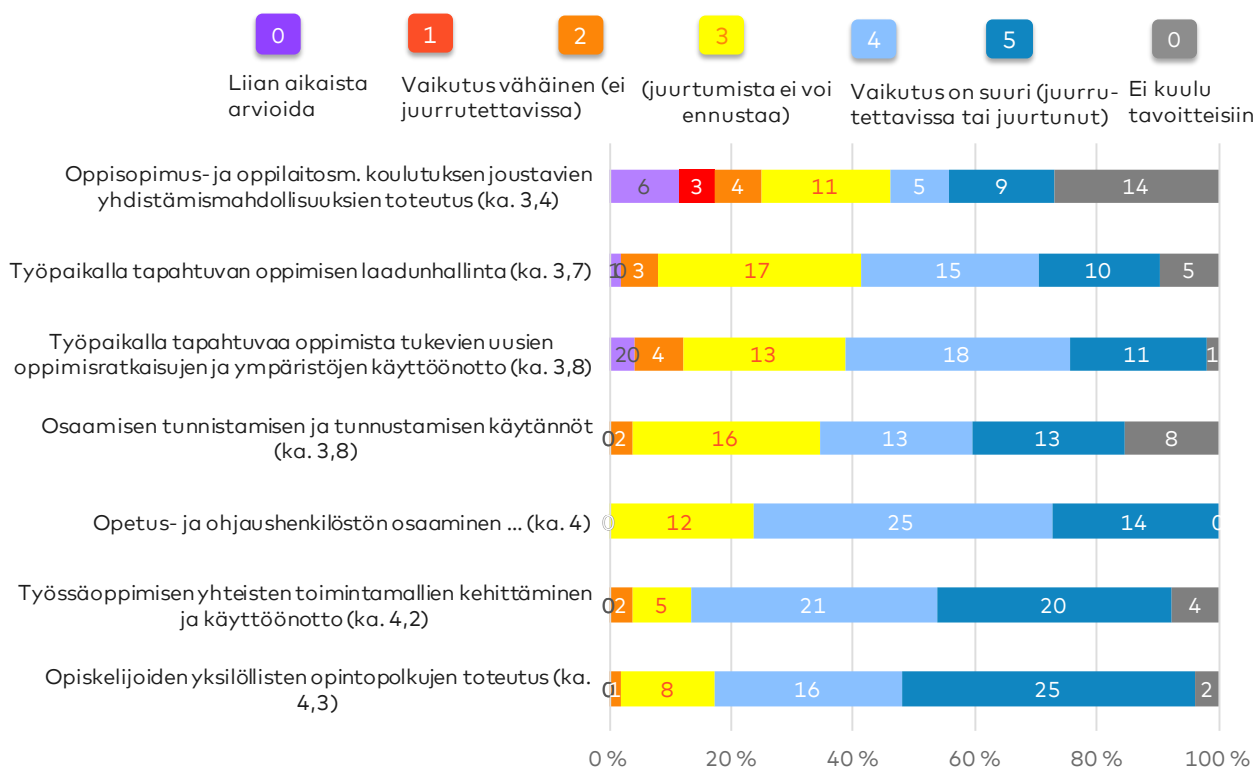
Kuvio 38. Työssäoppimisen ja oppisopimuskoulutuksen toteutuksen toimialat syksyllä 2015

## 2.5.2 Nuorten työpaikalla tapahtuva oppiminen sekä työn ja koulun joustava yhdistäminen -hankkeiden toteutus

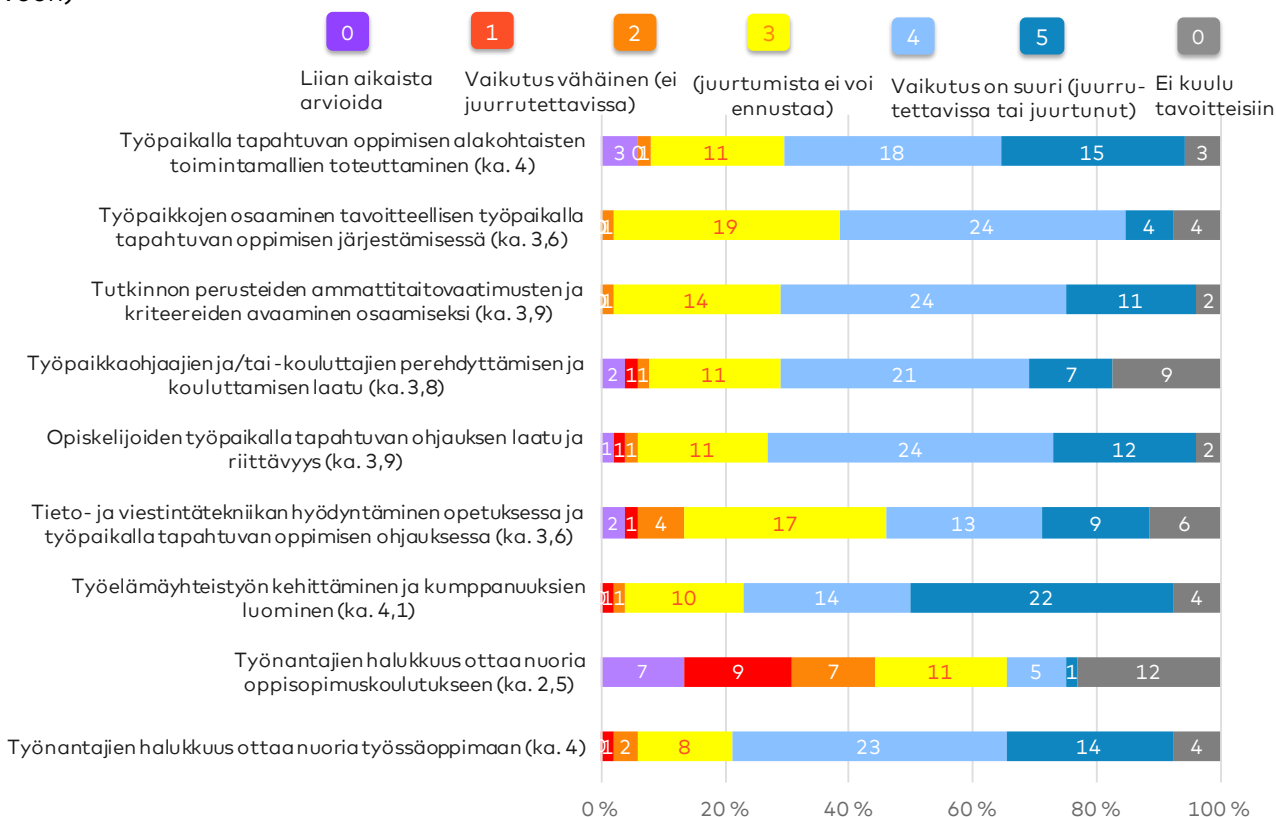
Hankkeista suuri osa on laajoja verkostohankkeita. Eri yhteistyökumppaneilla on usein hyvinkin erilaisia, toisiaan täydentäviä tavoitteita, ja verkstomainen työskentely mahdollistaa vertaisoppimisen. Käytännössä suurin osa hankkeista vastaa kaikkiin haun painopisteisiin vähintäänkin kumppanuuksien kautta.

Kuvioissa 39 ja 40 esitetään hanketoimijoiden omia näkemyksiä hankkeen vaikuttavuudesta, eli kuinka todennäköisenä he pitävät toimenpiteiden käyttöönottoa ja juurtumiskelpoisuutta, kun hankkeet ovat olleet aktiivisesti käynnissä lähes kaksi vuotta. Vastaava arviointi tehtiin keväällä 2015, jolloin saatiin 62 vastausta. Syksyllä 2015 vastaajia oli 52. Vastauksista seitsemän koski myös vuonna 2015 käynnistynyttä jatkohanketta. Hankkeiden moninaisuuden takia koulutuksen järjestäjille suunnatussa kyselyssä niin hankkeen koordinaattorit kuin jokainen rahoitusta saanut yhteistyökumppani on voinut arvioida toimintaansa omista lähtökohdistaan. Vastaajista 21 oli hankkeiden hallinnoijia ja 32 yhteistyökumppaneita.

Arviot eivät pääosin ole muuttuneet kevään 2015 kyselyyn verrattuna. Kuvioissa esitettyjä toimenpideohjelman teemoja hankekokonaisuudelle avataan seuraavissa luvuissa yksityiskohtaisemmin.



**Kuvio 39.** Nuorten työpaikalla tapahtuva oppiminen ja työn ja koulutuksen joustava yhdistäminen 1/2 (N 52, arviointiskaala 1–5, "ei kuulu tavoitteisiin" ja "liian aikaista arvioida" eivät sisälly keskiarvoon)



**Kuvio 40.** Nuorten työpaikalla tapahtuva oppiminen ja työn ja koulutuksen joustava yhdistäminen 2/2 (N 52, arviointiskaala 1–5)

Seuraavaksi käsitellään hankkeiden kehittämistyötä ja haasteita tarkemmin. Koska tavoitteet eri painopisteiden alla linkittyvät tiiviisti toisiinsa, seuraavassa oppisopimuskoulutuksen ja oppilaitosmuotoisen koulutuksen yhdistämisen malleja käsittelevässä alaluvussa käsitellään myös yleisemmin yksilöllisten opintopolkujen edistämistä koskevia teemoja.

#### ***2.5.2.1 Oppisopimuskoulutuksen ja oppilaitosmuotoisen koulutuksen yhdistäminen sekä oppisopimuskoulutuksen toimintamallien kehittäminen ja käyttöönotto***

Tavoitteen alla on rahoitettu hankkeita, joissa madalletaan opiskelijoiden kynnystä siirtyä koulutusmuodosta toiseen. Tavoitteena on lisätä eri koulutusmuotojen käyttöä opiskelijoiden, työelämän sekä alueen tarpeiden ja mahdollisuuksien mukaisesti. Siten oppilaitosmuotoisen ja oppisopimuskoulutuksen yhdistävien mallien kehittäminen on osa yksilöllisten opintopolkujen kehittämisen laajempaa teemaa. Painopisteen mukaisten tavoitteiden etenemistä on silti syytä käsitellä erikseen. Mallina voi olla esimerkiksi kaksi vuotta oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa ja vuosi oppisopimuskoulutuksessa (2+1). Lisäksi voidaan kehittää muita joustavia malleja oppisopimuskoulutuksen ja oppilaitosmuotoisen koulutuksen yhdistämiseksi voimassa olevan lainsäädännön puitteissa (ns. x+y tai osa opinnoista oppisopimuksella eli o-o-o-mallit).

Kyselyyn vastanneista vuonna 2014 käynnistyneiden hankkeiden hanketoimijoista, jotka ylipäänsä pyrkivät kyseiseen tavoitteeseen (N 38/52), kuusi (16 %) arvioi, että toimintamallin juurtumista on liian aikaista arvioida. Noin viidennes kokee, ettei malli ole vielä juurrutettavissa, eli tehdyn kehittämistyön tulokset jäivät heikoiksi. Lähes 30 prosenttia näkee 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. Koska kehittämistyö on koskenut usein vain joitain koulutusaloja koulutuksen järjestäjän sisällä, käytäntöjen juurtumista ei voi vielä yleistää koko koulutuksen järjestäjän tasolle kaikkien koulutuksen järjestäjien tapauksissa. Vaikka toimintamallin nähdään olevan juurtunut, sitä ei välttämättä ole vielä saatu otettua käyttöön koko koulutuksen järjestäjän sisällä, vaan työtä sen eteen tullaan jatkamaan hankkeen päättymisen jälkeen. Toiminnan heikommin arvioineiden osalta ko. teema on yleensä ollut vain yksi monista tai linkitetty mukaan tavoitteisiin vasta hankkeen käynnistyttyä.

Vuonna 2015 alkaneiden hankkeiden osalta toiminnan fokusoinnin voidaan nähdä onnistuneen sikäli, että käynnistyneet hankkeet ovat lähteneet voimallisemmin raivaamaan maastoa mallien kehittämiseksi. Yleiskuva kehittämistyöstä myös vuonna 2014 alkaneiden hankkeiden osalta on jo positiivisempi kuin kevään 2015 arviointihetkellä. Suuri osa näkee nuorten oppisopimuskoulutuksen yhtenä varteenotettavana mahdollisuutena yksilöllisten opintopolkujen toteuttamisen muodoksi. Esteitä tunnistetaan, mutta vain muutamien hanketoimijoiden kommentoissa annetaan ymmärtää, ettei nuorten oppisopimuskoulutusta haluta erityisesti edistää koulutuksen järjestäjän sisällä.

Toimintamallien kehittäminen on alkanut suurella osalla aivan alusta, vaikkei toimintamalli ole kokonaan uusi. Sitä on kehitetty ja toteutettu rajallisesti mm. Opetushallituksen rahoittamissa ns. laajennetun työssäoppimisen hankkeissa. Vertailukohtaa saadaan vuodelta 2013: Opetushallituksen selvityksen mukaan 43 prosenttia ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjistä tarjosi mahdollisuutta toteuttaa osan tutkinnosta oppisopimuksella. Vuoden 2012 selvityksessä määrä oli vielä 35 prosenttia<sup>7</sup>.

Hankkeissa on mukana myös koulutuksen järjestäjiä, joilla on kokemusta mallien testaamisesta jo pidemmältä aikajänteeltä. Esimerkiksi Tampereen seudun ammattiopisto on kehittänyt 2+1-mallia

<sup>7</sup> Hievanen et al. 2015 ja Hievanen et al. 2014.

laajennetun työssäoppimisen hankkeissa. Turun ammattiopistosäätiö on jo vuosia toteuttanut omanlaistaan 2+1-mallia, jossa opettajat toimivat itse oppisopimusasiantuntijoina ja hoitavat koko prosessin ilman oppisopimustoimiston tukea. Ratkaisu on varsin poikkeuksellinen, ja tällöinkin tulee varmistaa, että oppisopimus toteutetaan voimassa olevan lainsäädännön puitteissa.

### **Eri lähestymistapoja 2+1, x+y -mallien kehittämisen:**

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 ko-

kemusten myötä case-pohjaisesti. Osa on lähestynyt kehittämistä systemaattisemmin rakenteellisten ratkaisujen kehittämisen kärki edellä. "Rakenteet edellä" on lähdetty kehittämään esimerkiksi Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Luksiassa, jossa on kehitetty uusi vuosisuunnittelumalli opintojen toteuttamiseksi. Se mahdollistaa yksilölliset opintopolut ja yhteisten tutkinnon osien (yto-aineiden) integroinnin. Tutkinnon osat on moduloitu toimintakokonaisuuksittain, ja vuosisuunnitelma on rakennettu siten, että opiskelija voi valita missä vaiheessa etenee ja valitsee tutkinnon osan moduulin. Moduulimalliin siirtymisen on nähty edesauttavan myös monen muun koulutuksen järjestäjän osalla niin oppilaitosmuotoisen ja oppisopimuskoulutuksen yhteisten toimintamallien kuin laajemmin yksilöllisten opintopolkujen tavoitteiden toteutumista.

Prosessin mallintamisen kautta etenevät case-pohjaiset ratkaisut ovat käynnistyneet usein alakohdista. Yleensä liikkeelle on lähdetty ns. kiinnostuneet alat edellä. Alakohtaisia eroja tunnistetaan siten ainakin koulutuksen järjestäjäkohtaisesti. Edellytyksenä prosessien toteuttamiselle on ollut opettajien mukaan saaminen – riittävä tieto oppisopimuksesta, prosessin kulusta ja myötämielisyys. Prosesseja on työstetty tiiviissä yhteistyössä oppisopimus- ja oppilaitosten toimijoiden kanssa.

Joissain hankkeissa työssäoppiminen nähdään tavoitteellisena osana oppisopimuskoulutukseen siirryttäessä. Esimerkiksi Välkky-verkoston hankkeissa on lähdetty pilotoimaan ala- ja aluekohtaisia malleja. Työ on osin jatkumoa verkoston työpaikkaohjaajakoulutukselle, jossa on jo luotu pohjaa nuorten oppisopimuskoulutuksen yhteisille toimintatavoille. Valkeakosken koulutuskuntayhtymän vuonna 2015 käynnistyneessä "JousTO Välkky" -hankkeen rakennusalan mallissa on lähdetty liikkeelle kiinteiden yhteistyöryitysten sitouttamisesta toimintaan. Työssäoppimisen nähdään tavoitteellisemmin ennakoivan mahdollista oppisopimuskoulutusta ja siihen perehdyttämistä puolin ja toisin. Oppilaitosmuotoisen ja oppisopimuskoulutuksen yhdistävien mallien edistämiseksi on lisätty tietoisuutta ja mm. avattu termejä niin nuorten kuin aikuiskoulutuksen puolelle yhteisissä koulutuspäivissä. Ammattiopistossa on nimetty alakohtaisia vastuuhenkilöitä, jotka jatkavat omalla alallaan perehdytystä ja jalkautuvat yrityksiin. Tarkoituksena on, että toiminta näyttäytyy yhtenäisenä myös työelämässä päin ja että vältetään useamman henkilön eri yhteydenottoita. Koska Valkeakoskella ei ole omaa oppisopimustoimistoa, yhteistyötä syvennetään tältäkin osin myös oppisopimustoimijoiden kanssa. Hankkeen osatoteuttajien tavoitteissa painotetaan toteuttajasta riippuen hieman eri asioita kuten esimerkiksi työpaikalla tapahtuvan oppimisen, esim. 2+1-mallin, pilotoinnista kokonaisuudelle ryhmälle kone- ja metallialalla.

Seurakuntaopiston koordinoimissa Moppe ja Moppe II-hankkeissa nuorten oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta oppisopimuskoulutukseen siirtymistä nähdään edistävän etukäteen työnantajan kanssa sovitut työssäoppimisjaksot. Tätä tukemaan on kehitetty myös työelämän avaintaidot -lomake, oppisopimuspassi ja tehostettu neljän kuukauden tuki.

**Paikallisia työka-  
luja: Palautetta  
avaintaidot-  
lomakkeella ja  
Oppisopimuspas-  
si + 4 kk tehos-  
tettu tuki tiedon-  
kulun ja seuran-  
nan tueksi.**

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen avaintaito -lomaketta käytetään oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa työssäoppimisjaksolla. Lomakkeen avulla myös opiskelija voi pyytää tietoa opiskelijan perustaidoista. Palautetta voi käyttää esimerkiksi, kun suositellaan opiskelijaa uuteen paikkaan ja lomake on myös herättänyt ajatuksia mahdollisesta oppisopimuksesta. Lomaketta on siten käytetty myös 2+1 mallin opiskelija ja työpaikkakouluttaja palautekeskustelun pohjana.

Nuoren oppisopimuspassi on kehitettyä 4 kuukauden tehostettua tukea varten, jotta tuki tulee yhteisesti sovittua kaikkien osapuolten kanssa. Oppisopimuspassin on siten tarkoitus helpottaa tiedonkulkua. Passista voivat oppisopimuksen eri osapuolet (opiskelija itse, työpaikka, oppisopimustoimisto ja tutor-opettaja) saada kokonaiskuvan siitä mitä on tehty ja sovittu. Se toimii myös kalenterina oppisopimuksen kannalta tärkeissä asioissa.

Yksi opiskelijoiden joustaviin siirtymiin vaikuttava teknisempi tekijä on opiskelijahallintojärjestelmien seurantavalmius opiskelijan siirtyessä rahoitusmuodosta toiseen. Seurantakyselyn mukaan noin kolmannes vastaajista kertoo, ettei koulutuksen järjestäjällä ole käytössä järjestelmää, jossa on mahdollisuus seurata opiskelijan siirtymistä koulutuksen järjestämismuodosta toiseen (esim. oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta oppisopimuskoulutukseen). Lisäksi usea hanke, joka on raportoinut koko hankeverkoston puolesta, kertoo, ettei osalla toimijoista ole järjestelmää. Vaikka jonkinlainen järjestelmä on kaikilla oppilaitosmuotoisen ja oppisopimuskoulutuksen toimijoilla erikseen, ohjelmat eivät usein keskustele vielä keskenään, ja siirto täytyy tehdä manuaalisesti. Järjestelmien kehittäminen on useilla toimijoilla työn alla. Myös omia kokonaisvaltaisia ratkaisuja on lähdetty kehittämään osana hanketyötä (ks. esim. eTaito s. 68 ja Oppa.fi s. 69).

Hankkeet ovat vahvistaneet yhteistyötä oppilaitoksen henkilöstön ja oppisopimustoimijoiden kanssa, mutta haasteet ovat hitaita purkaa. Hankehaastattelussa nousi vielä esiin, että vaikka prosessi on mallinnettu ja käytännöistä sovittu, oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta oppisopimukseen siirtymisen tilanteissa nuoren kohdalla prosessi voi katketa yksittäisen opettajan tai välijohdon sitä vastustaessa. Perusteeksi on nähty muun muassa se, etteivät opettajat halua päästää "parhaita opiskelijoita" pois ryhmästä. Tätä vastaan on usein hankkeissakin argumentoitu siten, että tällöin jää enemmän aikaa ohjata runsaammin tukea tarvitsevia. Mikäli siirtyjiä kuitenkin on paljon, koulutuksen toteuttaminen nykyisellä rahoituspohjalla on haastavaa, jos ryhmään ei ole tulossa tilalle uusia opiskelijoita. Toiset koulutuksen järjestäjät ovat vastanneet haasteeseen esimerkiksi tiimiopettajuudella, jolloin opettajat saavat itse jakaa resurssit opiskelijoiden ja oppimisympäristöjen mukaan. Niin kauan kuin rahoitus ja rakenteet eivät tue yksilöllisten polkujen toteutusta, myös tuulosvastuussa oleva väliporras voi olla kahden tulen välissä. Yksilöllisten opintopolkujen toteutuksen näkökulmasta yksi yleisemmin esiin nostettu haaste liittyy opettajien työehtosopimuksiin ja tunti-jaon joustamattomuuteen, joiden nähdään hankaloittavan opetus- ja ohjausresurssin jakamista tarpeen mukaan.

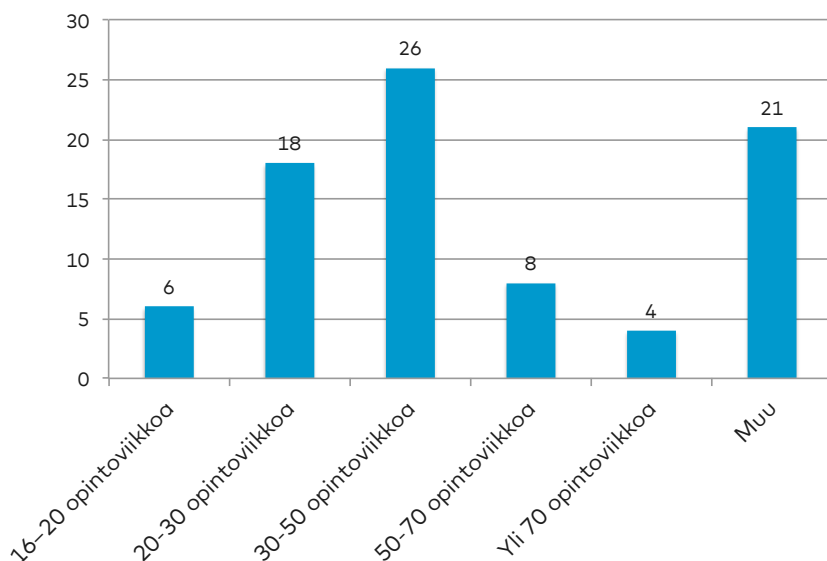
Koulutusmuodosta toiseen siirtyminen ei edellytä eroamista koulutuksen järjestäjän sisällä, mikä on myös kirjattu opetus- ja kulttuuriministeriön vuonna 2015 käynnistyneiden hankkeiden päätöksiin. Silti näkemys siitä, että prosessi edellyttää oppilaitoksesta eroa, elää vielä jossain määrin kentällä ja voi myös aiheuttaa epävarmuustekijän opiskelijoiden ja huoltajien suuntaan. Yhtenä toteutuksia sekoittavana seikkana on vielä se, että vaikka opiskelijoiden ei tarvitse erota oppilaitoksesta rahoitusmuodosta toiseen siirryttäessä, nuori, jonka palkkaamiseen työnantaja hakee palkkatukea, joutuu eroamaan ja olemaan työttömänä (TE-toimistojen linjauksista riippuen ainakin muutaman päivän). Opiskelijalle oppilaitoksesta ero voi olla epävarmuustekijä, ja työnantajalle taas vastavasti palkkatuen saaminen.

### **2.5.2.2 Työssäoppimisen yhteisten toimintamallien kehittäminen ja käyttöönotto**

Työssäoppimisen yhteisten toimintamallien kehittäminen ja käyttöönotto -painopistettä määriteltiin hankehaussa syksyllä 2013 siten, että se voi käsittää työpaikalla tapahtuvan opiskelun laajuuden vaihtelua sekä työpaikan että opiskelijalle tutkinnon perusteiden pohjalta määritellyn tarpeen mukaisesti ja myös työssäoppimisen alakohtaisten toimintamallien kehittämistä yhteistyössä työelämän kanssa. Lisäksi tavoitteeksi asetettiin kehittää toimintatapoja, joilla voidaan tukea työpaikkoja opiskelijoiden tavoitteellisen ammattitaidon oppimista tukevan työssäoppimisen järjestämisessä sekä työssäoppimisen suunnitteluun ja toteuttamiseen liittyvää työelämäyhteistyötä. Hankkeen toimenpiteet voivat pitää sisällään työssäoppimispaikkojen hankkimista, työpaikkaohjaajien perehdyttämistä ja kouluttamista sekä työssäoppimisen laadunhallinnan kehittämistä. Toimintamallit voivat olla yleisiä tai alakohtaisia. Hankehaussa myös painotettiin, että kehittämissä työssä tulee hyödyntää ja kehittää edelleen laajennetun työssäoppimisen kokeiluhankkeista saatuja kokemuksia ja toimintamalleja. Esimerkkinä on mainittu vertaiskehittämismalli, jossa aiemmin kehittämistyössä mukana olleet toimivat mentoreina uusille kehittäjille.

Vuoden 2014 alussa käynnistyneissä hankkeissa on edellä mainittuja teemoja kehitetty varsin monipuolisesti – myös yhdistettyinä edellä käsiteltyihin oppisopimuskoulutuksen ja oppilaitosmuotoisen koulutuksen yhdistäviin malleihin. Hankehaun mukaisesti kehittämistyössä on hyödynnetty aikaisempia kokemuksia ja toimintamalleja. 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. Koska teemat liittyvät kiinteästi muun muassa tutkinnon perusteiden toimeenpanoon, läpäisyn tehostamiseen ja oppimisympäristöjen kehittämiseen, joihin on saatavilla rahotusta useasta eri lähteestä, 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.

Kehitetyissä toimintamalleissa työssäoppimisen osuus vaihtelee pääosin yksilöllisesti. Koulutuksen järjestäjiä pyydettiin keväällä 2015 kertomaan tyypillinen työssäoppimisen laajuus opintoviikkoina. Kuviossa 41 on esitetty vastaukset, joiden tulkinnessa tulee huomioida, että koulutuksen järjestäjä on voinut valita useamman vaihtoehdon.



**Kuvio 41.** Työssäoppimisen määrä hankkeiden toimintamalleissa opintoviikkoina (keväällä 2015)



Tyypillisimmin malleissa työssäoppimista on 30–50 opintoviikkoa. Muu-vastauksissa kerrottiin usein, että tavoi te vaihtelee yksilöllisesti. Seuraavassa on esimerkkejä vastauksista.

*Erilaisia opintoviikkokokonaisuuksia, jokainen opiskelija henkilökohtaistettu. Jokaisella laajempi kuin heidän oma ryhmänsä muuten toteuttaisi.*

*Jokaiselle opiskelijalle on tehty HOPS tai HOJKS, joten opintoviikkojen määrä ei ole arvioitavissa. Opin-  
nollistaminen, osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen sekä useamman tutkinnon osan opiskelu  
samanaikaisesti puolestaan vähentää opintoviikkojen lukumäärää.*

*Enintään 2 tutkinnonosan verran.*

*Sosiaali- ja terveysala 60–80 % tutkinnosta/tutkinnon osasta, matkailu-, ravitsemis- ja talousala 50–60  
% tutkinnosta/tutkinnon osasta.*

Syksyllä 2015 pyydettiin tietoa hankkeessa toteutetun työssäoppimisjakson keskimääräisestä pituudesta kuukausina. Vertailutieto opiskelijoiden muiden opintojen työssäoppimisen laajuudesta puuttuu, joten lukuja ei tule yleistää koskemaan koko tutkintoa. Tyypillisimmin hankkeissa kehitettyjen mallien työssäoppimisen laajuudet ovat maltillisia, kahden kuukauden pituisia. Pisimmillään kesto on kuitenkin 10 kuukautta, ja mallia on kehitetty tekniikan ja liikenteen alalla. Kahdeksan kuukauden kestoista työssäoppimista on kehitetty tekniikan ja liikenteen alan lisäksi humanistisella ja kasvatusalalla.

**Taulukko 4.** Hankkeessa toteutetun työssäoppimisjakson keskimääräisestä pituudesta kuukausina

| Kuukautta | 1 | 2  | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-----------|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Hankkeita | 1 | 12 | 4 | 1 | 0 | 5 | 2 | 2 | 0 | 1  |

Taustalle voidaan nostaa Opetushallituksen toteuttaman vuoden 2013 tilannekatsauksen tulos, jonka mukaan 90 prosenttia selvitykseen vastanneista ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjistä



mahdollisti laajennetun työssäoppimisen ylipäänsä. Heistä 47 prosenttia mahdollisti laajennetun työssäoppimisen kaikille ja 25 prosenttia "melko monille". Tutkintokohtaisissa vastauksissa "melko monille" laajennetun työssäoppimisen mahdollisti 21 prosenttia<sup>8</sup>.

Seuraavaksi nostetaan esiin esimerkkejä työssäoppimisen yhteisten toimintamallien kehittämisestä. Useassa hankkeessa tavoitteeseen vastataan kehittämällä tavoitteellisesti tieto- ja viestintätekniikan hyödyntämistä ohjauksessa, edistämällä opetuksen ja ohjauksen kulttuurimuutosta ja kehittämällä työelämäyhteistyön muotoja ja rakenteita. Näitä kuvataan alempana.

### **Esimerkkejä työvaltaisista ja työn ja koulun yhdistävistä malleista:**

Työvaltainen 2+1-sovellus, jossa kolmannen vuoden opiskelu tapahtuu pääosin työelämässä. Toteutuksissa voidaan hyödyntää myös kesäajan työssäoppimista, verkko-opetusta ja -ohjausta ja edistetään yto-integraatiota. Osalla taas yto-aineiden opiskelu toteutetaan jo etupainotteisesti "pois alta". Esimerkiksi Lahden diakonian instituutissa on tehty kehittämistyötä, jotta opetussuunnitelmat, rakenteet ja asenteet mahdollistaisivat sen, että vähintään yksi vuosi voitaisiin toteuttaa työvaltaisesti. Hankkeessa lähdettiin työvaltaistamaan tutkinnon osia (lähi-

hoitaja-, lastenohjaaja- ja nuoris- ja vapaa-ajanohjaajaopiskelijat). Opettajat ovat tehneet pohjatyötä opinnollistamalla tutkinnon perusteita. Hankkeen aikana on perustettu työelämäyhteistyöryhmiä työelämävastaavuuden edistämiseksi. Ohjauksen ja varhaiskasvatuksen ryhmässä on esimerkiksi 10 työelämän edustajaa, joilla on eritasoisia profiileja. Työvaltaisessa mallissa opetusta toteutetaan työelämän tiimeissä. Hankkeessa on tarjottu opettajille koulutusta tavoitteisiin vastaamiseksi.

Työvaltaiset mallit, joissa työssäoppimista toteutetaan esim. 3 päivää viikossa töissä ja 2 päivää oppilaitoksessa. Esimerkiksi Haaga Instituutti -säätiön Perhon koordinoimassa Utopeda-hankkeessa yhteistyöoppilaitokset mallinsivat ja kehittivät erilaisia joustavia polkuja. Mercurian mallissa 2. ja 3. vuoden merkonomiopiskelijoita opiskelee työvaltaisesti kolme päivää viikossa töissä ja kaksi päivää oppilaitoksessa. Toinen ryhmä on erilaisissa paikoissa töissä, toinen S-marketissa pääkaupunkiseudulla. Mallissa opiskelija saa myös palkkaa työssäoppimisen ajalta. Hankkeessa on perehdytetty työpaikkaohjaajia. Oppilaitoksessa ohjaaja on tehnyt tiivistä yhteistyötä S-marketin kanssa opetuksen suunnittelussa. Yhteistyön myötä muun muassa käytetään samoja termejä opetuksessa kuin työssä, mikä vahvistaa työelämälähtöisyyttä. Opettajille on suunnattu valmentaja-koulutusta ja valmennusta sosiaalisen median ja laitteiden hyödyntämiseen.

Muita työelämän kanssa suunniteltuja malleja edustaa esimerkiksi ns. rotaatiomalli, työelämälähtöinen opiskelumalli, jota on edelleen kehitetty ja laajennettu Salpauksen koordinoiman Työ teki jänsä opettaa -hankkeen osana Jämsän ammattiopistossa. Hankkeessa on kehitetty opiskelijan ohjaus/valmennusmallia yhteistyössä pilottiyritysten ja kokkiopiskelijoiden kanssa. Rotaatiomallissa ensimmäisen vuoden opinnoista 4 jaksoa opiskellaan oppilaitosmuotoisesti ja yksi jakso työelämälähtöisesti. Seuraavat kaksi vuotta opiskelija opiskelee pääsääntöisesti työssäoppien. Mallissa työssäoppiminen ja lähiopetuspäivät tai -viikot rytmittyvät opiskelijan henkilökohtaisten osaamistarpeiden mukaan. Toisen ja kolmannen vuoden ryhmän lähiopetusjaksojen valmennus/opiskelupäivien tueksi on kehitetty uusia oppimismalleja, esim. videotallenteet ja verkkopohjainen oppimisympäristö. Rotaatiomallia on kehitetty muissakin hankkeissa, kuten sähköalalle Turun

<sup>8</sup> Hievanen et al. 2015, 26. Tilanne ei ole muuttunut suuresti vuodessa: vuoden 2012 seurannassa 42 prosenttia (selvitykseen vastanneista) koulutuksen järjestäjistä mahdollisti laajennetun työssäoppimisen kaikille ja 24,5 prosenttia "melko monille".

aikuiskoulutussäätiön hankkeessa osana Sastamalan koulutuskuntayhtymän koordinoimaa hanketta.

Useissa malleissa pyritään myös kehittämään kesätyön hyödyntämistä työssäoppimisen osana. Tällöin kuvataan sekä vastuut että osaamisen seurannan ja arvioinnin toteutustapoja. Hankkeissa kehitetään luonnollisesti yksilöllisten opintopolkujen toteutusta laajemmin, jolloin tavoitteena on usein opintojen nopeuttaminen. Yksilöllisesti laajemman työssäoppimisen jatkumona voi olla myös oppisopimuskoulutus, jos se on opiskelijan ja työnantajan kannalta mielekäs vaihtoehto.

### **Esimerkkejä työssäoppimisen ohjauksista, resurssien kohdentamisesta ja laatukehittävistä malleista:**

Työssäoppimisen ohjauksen työnjakoa niin koulutuksen järjestäjän kuin työnantajan kannalta kehitetään eri näkökulmista resurssien käytön tehostamiseksi. Esimerkiksi Kainuun ammattiopistossa jatketaan aikaisemman kehittämistyön myötä lanseeratun Top-valmentajan työnkuvan kehittämistä. Tavoitteena on välttää työpaikkojen kuormittumista päällekkäisistä top-yhteydenotoista tai liian monen työssäoppijan ohjauksesta. Top-valmentajien tehtävänä on myös tukea erityistä tukea tarvitsevia tai esimerkiksi maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita työssäoppimispaikan etsimisessä. Top-valmentajat ovat mukana yksilöllisten opintopolkujen luomisessa, suunnittelevat eri pituisia työssäoppimisjaksoja ja ohjaavat nuoria oppisopimukseen. He vastaavat työelämäyhteyksistä ja

ovat osaltaan koordinoimassa, mitä opiskellaan oppilaitoksessa ja mitä voidaan ja on järkevää oppia työelämässä. Työnkuvaan kuuluu myös työpaikkaohjaajien kouluttaminen (lähikoulutus, ajankohtaisiltapäivät ja jalkautuva koulutus), asiantuntijavieraiden kutsuminen työelämästä sekä yrittäjätapaamisten ja työssäoppimisen infojen järjestäminen. Winnovassa (Työke II -hankkeessa) taas sosiaali- ja terveysalalla on jatkettu kehittämistyötä, jossa opettajan resurssia jaetaan työpaikkojen, ei ryhmien mukaan.

Osassa hankkeista on työelämässä tapahtuvan oppimisen ohjauksen ja yksilöllisten opintopolkujen edistämisen tarpeisiin vastattu työnkuvien muokkaamisella. Edellä mainitun top-valmentajan työnkuvan lisäksi esimerkiksi useassa hankkeessa on mallinnettu työvalmentajan työnkuvaa oman organisaation tarpeisiin. Turun ammatti-instituutin M.O.T. – monenlaisia oppijoita työpaikalla -hankkeen<sup>9</sup> kokeilun perusteella kaksi työvalmentajaa on vakinaistettu. Työvalmentajien merkitys siirtotilanteessa ja tiedottajana on nähty merkittäväksi. Työvalmentajan työnkuvaa mallintaneessa Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian TOP-Kehikko-hankkeessa työelämäyhteistyötä on systematisoitu myös työelämäyhteistyökoordinaattorin työnkuvan kehittämiseksi. Työn osana on muun muassa edistetty työssäoppimisen prosessin avaamista työpaikoille "työssäoppimisen vuosikellon" käytöllä ja alakohtaisilla osaamiskuvauksilla.

Laatutyöhön vahvemmin kytkettyä toimintamallia edustaa Raahen porvari- ja kauppakoulun hallinnoiman Pedagogisesta johtamismallista yksilölliseen oppimiseen -verkostohankkeen työ. Kehittämistyössä lähdettiin liikkeelle pedagogisen johtamismallin mallintamisesta, jonka tavoitteena oli ohjata ja sitouttaa kumppanioppilaitokset opiskelijälähtöisten yksilöllisten opintopolkujen toteuttamiseen ja edistää oppisopimuskoulutusta. Hankkeessa tuotettiin oppilaitosten ja muiden sidosryhmien käyttöön sopimus/raportointimalleja ja laajennettiin työssäoppimiseen ja oppisopimustoimintaan ohjaavia julkaisuja sekä työpaikoilla tapahtuvan oppimisen että oppilaitosten toiminnan edistämiseksi ja tueksi.

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen laadunhallinnan osalta Turun ammatti-instituutin hallinnoimassa Mestari-hankkeessa on tuotettu työpaikkaohjaajien konkreettinen itsearviointityökalu. Opiskeli-

<sup>9</sup> Ks. kuvaus [www.koulutustakuu.fi/?s=m.o.t](http://www.koulutustakuu.fi/?s=m.o.t)

jalle, ohjaajalle ja opettajalle suunnattujen itsearviointitestien avulla voi arvioida omaa toimintatapaa ja saada kehittävää palautetta. Työkalussa on arvioivia lauseita liukuasteikolla. Sivulta löytyvät itsearviointitestit on suunnattu työpaikkaohjaajille ja -kouluttajille, opettajille ja opiskelijoille. Työkalua on kehitetty ja testattu yhteistyössä työpaikkaohjaajahankkeen kanssa (ks. <http://blog.edu.turku.fi/mestariohjaaja/>).

Hankkeissa on edelleen kehitetty työssäoppimisen malleja, joissa on yhdistetty opettajan työelämäjaksot ja muun muassa opiskelijoiden ohjaus. Kokeiluna niitä on toteutettu myös niin, ettei vaki-  
tuista henkilökuntaa ole paikalla. Työelämäjaksoilla opettajat ovat toteuttaneet niin työpaikkaohjaajien koulutusta kuin osaamistarpeiden kartoitusta ja sen myötä ennakointia (ks. esim. s. 27-28). On luotu opiskelijoiden vertaistuen ja -ohjauksen malleja alentamaan myös työnantajien kynnystä ottaa opiskelijoita työssäoppimaan. Kouvolan seudun ammattiopistossa on testattu mallia, jossa opiskelijaparit ohjaavat ja jossain määrin myös arvioivat toistensa toimintaa, jolloin ohjausvastuuta voidaan jakaa. Joissain hankkeissa on tavoitteellisemmin kytketty opiskelijoiden työpaikkaohjaajien koulutusta opintoihin, jotta nuoret saavat valmiudet toimia työpaikkaohjaajina myös tulevaisuudessa. Lisäksi on lähdetty kehittämään työssäoppimisen rytmitystä siten, että edellinen opiskelija opastaa seuraavaa työssäoppijaa ja säästää siten työnantajan resursseja. Opettajien ja ohjaushenkilöstön osaamisen vahvistamisen kautta edesautetaan tavoitteiden toteutumista (ks. mm. s. 69-70).

### **Muita esimerkkejä koulutuksen työelämälähtöisyyden ja työelämäyhteistyön kehittamisestä:**

Työelämäyhteistyöryhmien perustaminen on noussut esiin esim. Omnian ja Lahden diakonian instituutin hankkeissa erityisteemoina. DILAn hankkeessa työelämä on otettu mukaan koulutuksen ja henkilökohtaisten opintopolkujen suunnitteluun, laadun parantamiseen ja yhteisten käytäntöjen luomiseen. Omnian TOP-kehikko-hankkeessa on lähdetty kehittämään työelämäyhteistyötä siten, että se saadaan osaksi ydinprosesseja; hankkeessa on perustettu alakohtaisia yhteistyöfoorumeita (työelämä ja opettajat). Foorumeilla käsitellään käytännön ja ruohonjuuritason asioita, jolloin myös yhteydenpito säilyy väliaikoina normaalin yhteistyön puitteissa. Toimintaa on koordinoanut yritys yhteistyöhenkilö.

Yhdessä hankkeessa on kokeiltu työelämäkumppanin kanssa myös tuotekehitystyötä, jossa yhdistettäisiin kahden alan opiskelijoita pohtimaan tuotekehitysratkaisuja työssäoppimisen yhteydessä. Toiminta ei vielä hankkeen aikana käynnistynyt toivotulla tavalla.

Muita työelämälähtöisiä malleja ovat mm. sesonkien huomiointi työssäoppimisen suunnittelussa ja kummiyrittäjyystoiminnan kehittäminen. Työelämälähtöisen koulutuksen kehittämisen teemoista nousee esiin myös osuuskuntatoiminnan kehittäminen, jota on edistetty monimuotoisesti Sastamalan koulutuskuntayhtymän koordinoimassa Hope-YTY-hankkeessa. Kiinnostavaa mallia on lähdetty kehittämään Keudan vuonna 2015 käynnistyneessä Tola-hankkeessa, jossa oppisopimus tai työssäoppiminen on tarkoitus toteuttaa omassa yrityksessä. Opintopolku koostuu yrittäjyysjaksoista ja yrittäjyysopinnoista oppisopimussuhteessa (yrittäjän at) omaan yritykseen tai omistajanvaihdoksen edessä olevaan yritykseen.

Useassa hankkeessa avataan tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksia ja kriteereitä osamiseksi eri tavoin. Työssä hyödynnetään monipuolisesti sähköisiä välineitä (ks. lisää seuraava aluku). Salpauksessa (osana Turun ammatti-instituutin Mestari-hanketta) on pilottialoilla toteutettu tutkinnon rakenteen visualisointi, joka tulee toimimaan myös urasuunnittelun välineenä<sup>10</sup>. Hankkeissa on otettu myös käyttöön aikaisemmasta kehittämistyöstä syntyneitä työkaluja ja toimintamalleja. Esimerkiksi työanalyysin hyödyntäminen edesauttaa työtehtävien löytämistä työpaikoil-

<sup>10</sup> [www.koulutustakuu.fi/hankkeet/mestari-hanke/](http://www.koulutustakuu.fi/hankkeet/mestari-hanke/)

ta myös erityistä tukea tarvitseville (esim. Turun M.O.T.-hanke). Lisäksi hankkeessa on otettu käyttöön "huoneentaulu", jossa tehtävät on havainnollistettu työpaikalle ja opiskelijalle, ja niitä seurataan yhdessä. Opinnollistamisen avulla avataan oppimis- tai työympäristöjen työtehtävät, minkä jälkeen tutkitaan, mihin tutkintoon tai tutkinnon osaan nämä työtehtävät kuuluvat (esim. Keskuspuiston ammattiopiston Mutkattomat polut). Omnian TOP-kehikossa on jalkauduttu yrityksiin ja avattu tavoitteita ja opetussuunnitelmia työelämäkielellä myös "esitteiden" eli tutkintokohtaisten osaamiskuvausten muodossa, jotta työnantajille voidaan tehdä yhdellä A4-esitteellä näkyväksi opiskelijoiden osaaminen eri vaiheissa ennen työssäoppimista. Keudan Tola-hankkeessa on otettu käyttöön työtehtävien opetussuunnitelmauudistuksen mukaisesti päivitettyt kartoituskortit oppisopimuskoulutuksesta ammattiopiston puolelle. Korttien avulla avataan opetussuunnitelmaa työnantajalle ja varmistetaan, että työtehtävät ja osaaminen ovat yhteneväiset. Kortissa on mukana opiskelijan lähtötason itsearviointi, mikä edesauttaa vuorovaikutusta.

Useammassa hankkeessa on korostettu työnantajien palkitsemista tehdystä yhteistyöstä ja esimerkiksi työpaikkaohjaajien arvostuksen nostamista myöntämällä erilaisia tunnustuksia.

### **2.5.2.3 Työpaikalla tapahtuvaa oppimista tukevat uudet oppimisratkaisut ja -ympäristöt**

Hankkeissa kehitetään työvaltaisia oppimisen ja ohjauksen ratkaisuja työnantajayhteistyössä sekä tieto- ja viestintätekniikan hyödyntämistä opetuksessa ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjauksessa, mikä on läpileikkaava tavoite lähes kaikissa hankkeissa. Oppimisympäristöjen kehittämisen teema kytkeytyy usein myös edellä kuvattuun työelämäyhteistyön rakenteelliseen kehittämiseen. Työelämän kanssa on esimerkiksi yhteistyössä pohdittu muun muassa investointeja työelämälähtöisen koulutuksen kehittämiseksi tai työn ja koulutuksen yhdistelmien toteuttamiseksi. Hankkeissa on mukana myös puhtaammin investointihanke, jolla on mahdollistettu työvaltaisen oppimisympäristön rahoitus maanrakennusalalle.

Hankkeiden arviointihetkellä hieman yli puolet vastanneista on arvioinut, että tieto- ja viestintätekniikkaa hyödyntävät toimintamallit ovat juurrutettavissa tai jo juurtuneet. Hyvin monella teema on kuitenkin vielä kehittämisvaiheessa. Tavoitteet painopisteen alla vaihtelevat jonkin verran, mutta yleisimpänä yhteisenä nimittäjänä on sosiaalisen median ja erilaisten sovellusten ja laitteiden hyödyntäminen, jotta yksilöllisesti laajemman työelämässä tapahtuvan oppimisen ohjaus on ylipäänsä mahdollista. Hankkeissa ratkaisuja etsitään erityisesti yhteydenpidon välineiksi ja oppimisen tavoiksi, jotta etäisyydet ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjausresurssi saadaan sovitettua yhteen. Hankkeet ovat jo saaneet hyviä kokemuksia esimerkiksi blogien hyödyntämisestä työssäoppimisen aikana ohjauksen välineenä sekä oppimisen ja osaamisen seurannasta ja dokumentaatiosta. Tämä edellyttää opettajien osaamisen kehittämistä ja innostamista, johon on myös suunnattu hankkeissa resursseja mutta joka on vielä paikoin selkeä kehittämisen kohde. Tieto- ja viestintätekniikan hyödyntäminen edellyttää opettajan/ohjaajan ja opiskelijan aktiivista vuorovaikutusta ja tavoitteiden tuntemista, mihin on lähdetty vastaamaan eri keinoin. Yhtä hanketoimijaa siteeraten: sähköisen välineen käyttämisen ei tulisi olla itseisarvo, vaan sen tulisi toimia teleskooppikätenä ja tuoda oppimista ja pedagogiikkaa työpaikalle.

Vantaan Oppimobiili on hanke, jossa kehitetään erityisesti sähköisiä työssäoppimisen ohjauksen ja opiskelijan työpaikalla tapahtuvaan oppimisen ratkaisuja. Hankkeessa ammatillisten ja yto-aineiden opiskeluun on lisätty sähköisissä oppimisympäristöissä toteutuvia oppimismahdollisuuksia ja luotu uusia keinoja ja välineitä erityisopiskelijoiden ja erilaisissa tilanteissa olevien opiskelijoiden ohjaamiseen. Hankkeessa on luotu alakohtaisia ja teemakohtaisia kurssien verkkototeutuksia (14

kokonaisuutta). Verkkosisällöt on koottu Varian verkkosivuille ([www.verkkovaria.fi](http://www.verkkovaria.fi)). Toimintamalli mahdollistaa erilaisia opiskelutapoja, jotka eivät ole sidoksissa aikaan tai paikkaan.

Vuonna 2015 käynnistyneessä Helsingin kaupungin koordinoimassa Just in Time -hankkeessa luodaan mm. 3D-virtuaaliympäristö ja menetelmäsällöt kokonaisten tutkinnon osien työvaltaiseen opiskeluun kone- ja metallialalle, sosiaali- ja terveysalalle (lähihoitaja), hotelli-, ravintola- ja catering-alalle (kokki) sekä joustavasti kiinteistö- ja turvallisuusalaan yhdistävään kokonaisuuteen.

Yksi kokonaisvaltaisempaan opiskelijan osaamisen kehittämiseen ja näkyväksi tekemiseen sekä työpaikkaohjaajien koulutukseen tähännyt ratkaisuyritys kaatui teknisiin ongelmiin. Hanke oli valinnut valmiin teknisen sovelluksen, johon lähdettiin rakentamaan portfolio pohjaa. Tarkoituksena oli, että opiskelijat olisivat voineet kerätä koulutuksen aikana näyttöä osaamisestaan. Tutkinnon perusteet avattiin kysymyksiksi, ja tavoitteena oli, että opiskelija olisi voinut dokumentoida osaamistaan haluamallaan tavalla, vaikka valokuvaamalla työpaikalla. Alustalle oli lisätty myös esimerkiksi lista koneista, joita voi valita sen mukaan, onko niitä käytetty, sekä perehdyttämisisio työpaikkaohjaajille ja opiskelijoille, arviointilomake ja palautelomake. Alustan oli tarkoitus korvata perinteiset oppimispäiväkirjat. Tavoitteena oli, että yrityksen edustajan kanssa olisi voitu käydä läpi, mitä tutkinnon osasta voi opiskella työpaikalla. Tiedon jakaminen ja muokkaaminen eivät onnistuneet toivotulla tavalla, ja pohja aukeni pilvipalvelun kautta satunnaisesti. Teknisten ongelmien lisäksi haasteeksi nousi se, ettei työnantajalla ollut riittävästi resurssia. Myös oppilaiden erillisten blogien seuraaminen ja ajan tasalla pitäminen nähtiin kuormittavana. Hanketta arvelutti myös rajanveto siinä, paljonko ja mitä tietoa saa yksityisyyden suojan ja yritysten tietosuojan nimissä olla näkyvissä mm. oppimispäiväkirjassa.

Valokuvausta koskevat haasteet on nostettu erityisesti esiin sosiaali- ja terveysalalla ja maratalalla sekä yritysten liikesalaisuuksien varjeluun liittyvissä näkökannoissa. Yksi laajempi haaste on se, ettei kaikilla työpaikoilla voi tai saa käyttää mobiililaitteita tai olla yhteydessä internettiin. Tietosuojangelmaan ja kuvauslupakysymykseen on törmätty siten useassa muussakin hankkeessa, ja aihe nousee esille myös opiskelijoiden vastauksissa. Kysymykset tulee ohjeistaa ja sopia tarvittaessa työelämäyhteistyössä. Eräässä hankkeessa hyvänä käytäntönä nostettiin esiin hankkeessa perustettu työelämäfoorumi, jossa työnantajan johdon edustajan kautta on voitu nostaa esiin myös kuvauslupiin liittyvä haaste ja palauttaa ohjeistuksena työpaikan käytännön työhön. Työpaikkojen vaihtelevat valmiudet tieto- ja viestintäteknikan käyttöön edellyttävät myös laitteiden, esimerkiksi tablettien, viemistä tuetusti työpaikoille. Tavoitteen alla nousi esiin myös hyviä esimerkkejä siitä, että opettajat tai opiskelijat ovat tukeneet työpaikkoja tv:n hyödyntämisessä osana vuorovaikutusta ja työelämäyhteistyön kehittämistä. Käytännön haasteena näyttäytyivät vielä paikoin huonot verkkoyhteydet haja-asutusalueilla.

### **Koulutuksen järjestäjän käyttöön tarkoitettuja oppimisratkaisuja:**

Jo käyttöön otettu kokonaisvaltaisempi ratkaisu on kehitetty Helsingin kaupungin koordinoimassa Työpaikalla toteutuvan oppimisen menetelmät ja työkalut (TOM 2+1) -kehittämishankkeessa. eTaito on koko koulutuksen järjestäjän käyttöön tarkoitettu sähköinen oppimisratkaisu<sup>11</sup>, joka tukee yksilöllisten opintopolkujen toteutusta koulutuksen järjestäjän tasolla. Työkalua hyödynnetään opiskelijan osaamisen kehittämisessä ja näkyväksi tekemisessä. eTaito mahdollistaa osaamisen dokumentoinnin, työpaikalla toteutuvien oppimisprosessien ohjauksen, osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen sekä opintojen yksilöllistämisen osaamisperusteisesti. Opettajalle ja työpaikkakouluttajalle/-ohjaajalle eTaito on työkalu opiskelijan yksilölliseen ohjaukseen. eHOPS – Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma -osio mahdollistaa opiskelijoiden oppimisprosessin ete-

<sup>11</sup> <http://portfolio.edu.hel.fi>, <https://ekampus.mmg.fi> ja <https://etaito.salpaus.fi> (linkit tarkistettu 15.12.2015)

nemisen seurannan, ohjauksen ja henkilökohtaistamisen. Opettaja tai työpaikkakouluttaja voi todentaa opiskelijan oppimisen ja osaamisen kertymisen myös portfoliotuotosten perusteella. eTaito mahdollistaa ohjauksen ja palautteenannon ajasta ja paikasta riippumatta. Järjestelmä on tuotettu ns. open source -kehittämisprosessina käyttäjien ideoiden ja innovaatioiden pohjalta ja on valtakunnallisesti levitettävissä. Hankkeen kehittämistyö perustuu hanketta edeltäviin linjauksiin ja kilpailutettuun puitesopimukseen, mikä on mahdollistanut toteutuksen etenemisen lyhyessä kehittämissankkeessa.

Päijät-Hämeen koulutus konsernin Koulutuskeskus Salpauksessa on kehitetty (osana Turun kaupungin koordinoimaa Mestari-hanketta) avoimeen lähdekoodiin perustuvaa oppa.fi-mobiilisovellusta. Sovellus otetaan käyttöön ammatillisen perus- ja aikuiskoulutuksen perustutkin-tojen henkilökohtaistamiseen, oppimisen seurantaan ja todentamiseen. Sovelluksessa on ePerus-teiden mukaiset perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinnot ja tällä hetkellä pilottialojen perus-tutkintojen työkokonaisuudet ja oppimistavoitteet tutkinnon osittain. Sovellus mahdollistaa myös toimintaprosessien muuttamisen. Sovellus on kaikkien nähtävissä osoitteessa oppa.fi. Opiskelijan tiedot ovat sekä opetus- ja ohjaushenkilöstön että opiskelijan itsensä nähtävissä AD-tunnuksilla. Työpaikkaohjaajat ja huoltajat pääsevät erikseen annettavilla tunnuksilla näkemään oppimisen arviointia, tehtäviä jne. Tietoa opintojen etenemisestä voidaan käyttää riippumatta rahoitus- tai koulutusmuodosta. Näin ollen siirtyminen koulutuksesta toiseen helpottuu ja tehostuu. Tieto on oppijakohtainen, eikä sitä ole sidottu yksittäiseen opinto-oikeuteen.

#### ***2.5.2.4 Opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen vahvistaminen työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja yksilöllisten opintopolkujen edistämiseksi***

Painopiste kulkee hankkeissa keskeisenä poikkileikkaavana teemana, ja toimenpiteillä edesautetaan edellisten tavoitteiden toteutumista. Hankkeissa tehdään paljon työtä, jonka vaikutukset näkyvät odotettavasti myös viiveellä. Arvio kehittämistyön vaikutuksesta on varsin positiivinen (ka. 4/5, ks. kuvio 39).

Noin 3 900 opetushenkilöstön edustajaa on lokakuuhun 2015 mennessä osallistunut hankkeiden koulutuksiin tavalla tai toisella. Yhteensä 180 opettajaa on ollut hankkeen rahoittamana työelämä-jaksolla. Työelämäjaksojen tavoitteet ovat pääsääntöisesti oman ammattitaidon ylläpitämisen tavoitteita laajempia. Jaksoilla koulutetaan työpaikkaohjaajia ja kehitetään työssäoppimisproses-sia, jolloin tavoitteena on nostaa työpaikalla toteutuvan oppimisen laatua. Työelämäjaksoille on usein suunniteltu selkeä tavoite ja kehittämistehtävä, ja ne voivat lomittua opetuksen kanssa. Osassa hankkeita on toteutettu atto/yto-aineiden opettajien työelämäjaksoja, jotka on koettu tärkeiksi koulutuksen työelämävastaavuuden edistämiseksi.

Esimerkiksi Jyväskylän kristillisen opiston säätiössä on opettajien työelämäjaksoja hyödynnetty monipuolisesti seuraavalla tavalla: työelämäjaksot on kytketty perhetyön osaamisen päivittämi-seen siten, että opettajat kiertävät koulutuksen järjestäjän verkoston työpaikoilla, joissa he tarkas-televat oppimisympäristöjä ja näiden ympäristöjen tarjoamia oppimismahdollisuuksia (käytössä kartta). Opettaja on samalla kartoittanut työpaikan osaamistarpeita ja kouluttanut henkilöstöä oman substanssiosaamisensa alueella työpaikkaohjaajien perehdyttämisen lisäksi. Kokonaisuuteen on voinut liittyä myös työpaikan asiakkaiden haastatteluja. Esimerkissä opettaja toi työpaikoille tietoa toiveista perhekerhojen vanhempien ja lasten haastattelujen avulla.

Tämän teeman kuten muidenkin teemojen kohdalla koulutuksen järjestäjät ovat hyödyntäneet hankerahaa "katvekohtiin". Hankerahoitus nähdään usein tärkeänä osana työelämäjaksojen mah-dollistamista, mutta monet koulutuksen järjestäjät toteuttavat työelämäjaksoja myös osana pe-

rustoimintaansa, ja jaksot ovat hankkeen rinnalla, vaikkei niitä välttämättä seurantaluvuissa näykään. Työelämäjaksot nähdään tällöin keskeisenä osana sekä opiskelijoiden ohjauksen laadun parantamista että opetussuunnitelmien ja työelämäyhteyksien kehittämistä.

Hankkeissa tehdään oppilaitostasolla asennemuutostyötä, jota on tuettu niin opettajien "top-" tai "opso-infoilla" kuin erilaisilla intensiivisemmillä valmennuksilla. Yrittäjyyskasvatusta edistävissä hankkeissa (Hope-YTY) on toteutettu tiimimestarivalmennuksia. Utopeda-hankkeissa on kehitetty Valmentaja-opettajuuden edistämiseksi erityisiä VALO-valmennuksia, joilla voidaan vaikuttaa opettajien osaamiseen ja asenteisiin. Oppilaitoksissa valmennuksiin on valittu potentiaalisia edelläkävijöitä, jotka voivat innostaa muita ja jalkauttaa malleja. Opettajuuden muutoksen eteenpäin viemiseksi kootaan myös koulutuksen järjestäjien käyttöön tarkoitettu "pedakori".<sup>12</sup>

Opettajan roolin muutos on teema, joka näyttäytyy vielä keskeisenä kehittämisen kohteena. Useimmiten hyviksi koetuiksi käytännöiksi on mainittu erilaiset vertaismentorointi- ja työparimallit, joissa saatetaan yhteen kokeneet/innostuneet ja kokemattomammat/vaikeammin houkuteltavat opettajat.

#### **2.5.2.5 Alakohtaiset haasteet**

Hankkeissa on kehitetty varsin runsaasti toimintamalleja sosiaali- ja terveysalan koulutuksiin. Silti haasteena nähdään, etteivät työssäoppimisen ohjauspalkkiot<sup>13</sup> kannusta työelämässä toteutuvan oppimisen laajentamiseen tai oppisopimuksen solmimiseen kustannussyistä. Useassa hankkeessa on kehitetty enemmänkin koulutuksen työvaltaistamista, ja ohjauspalkkioiden osalta on tehty myös työnantajakohtaisia yhteistyömalleja, jotka ovat mahdollistaneet ohjauspalkkioista sopimisen. Oppisopimuskoulutus ei näyttäydy houkuttelevana vaihtoehtona työnantajille. Positiivisia poikkeuksiakin löytyy erityisesti yksityisten palveluntuottajien kanssa tehdystä yhteistyöstä mutta myös kuntapuolelta. Oppisopimusta ei alalla suosita yhtäältä siksi, että työnantaja joutuu oppisopimuksessa maksajaksi, kun työssäoppimisesta maksetaan erikseen, mutta toisaalta merkittävänä esteenä ovat alan työnantajamitoitukset, joihin opiskelijoita ei lasketa mukaan. Joustavien mallien esteenä on myös alalla käytössä oleva paikkojen varausjärjestelmä, joka voi yksilöllisten opintopolkujen näkökulmasta olla joustamaton. Joidenkin toimijoiden näkemysten mukaan 2+1-malli otetaan jo positiivisemmin vastaan myös sosiaali- ja terveysalalla, sillä tällöin opiskelija on yleensä jo täysi-ikäinen ja voidaan kahden vuoden opintojen jälkeen laskea osin mukaan työntekijämitoitukseen.

Haasteita nuorten oppisopimuskoulutuksen näkökulmasta löytyy erityisesti tekniikan ja liikenteen alan kuljetusalalla ja niillä aloilla, joihin sisältyy kuljettajan tehtäviä. Ammatillisen ajoluvan ikäraja rajoittaa nuorten työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja oppisopimuksia. Ratkaisuksi on esitetty ajokortin suorittamisien alentamista esim. siten, että koulutuksen keskeytyessä ajolupa voidaan perua, kunnes opinnot suoritetaan loppuun. Toinen haaste liittyy ammattipätevyyskoulutuksen suoritustapaan ja alle 21-vuotiaiden oppilaitoksessa annettavien opetustuntien määrään (280 tuntia, kun yli 21-vuotiailla riittää 140 tuntia). Opetustuntien määrän takia koulutus on kallista eikä kannusta koulutuksen järjestäjiä ottamaan nuoria koulutukseen. Järjestelmä on myös osaamisperusteisuuden kanssa ristiriidassa, sillä se ei perustu osaamiseen vaan määriteltyyn tuntimäärään.

<sup>12</sup> ks. lisää <http://utopeda.blogspot.fi>

<sup>13</sup> Ohjauspalkkio-käsite ei ole sosiaali- ja terveysalalla vakiintunut. Edelleen käytetään samaa tarkoittavasta asiasta myös mm. termejä koulutuskorvaus, ohjauskorvaus, koulutuskäyttökorvaus, kulukorvaus. Ks. lisää Lehtinen 2010.



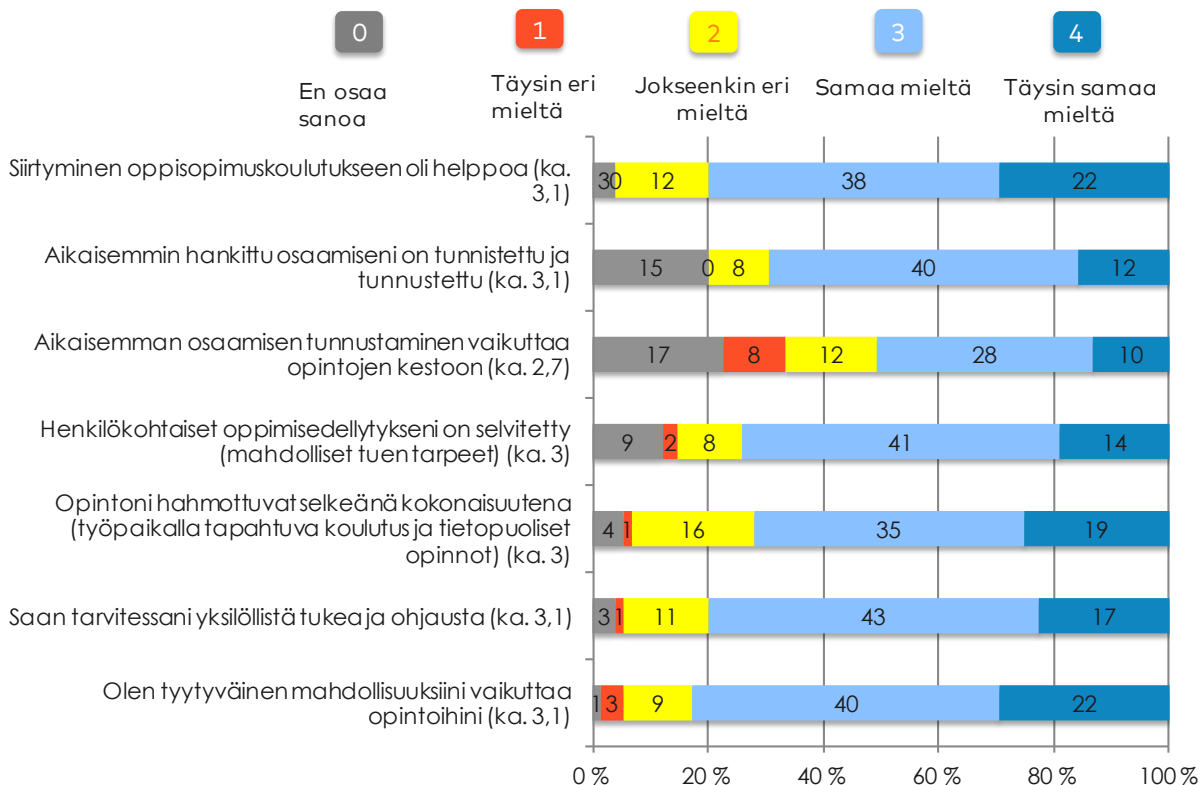
Kolmas esimerkki alakohtaisista erityiskysymyksistä nousee esiin nostoalalta. Nostoalalla opiskelijat suorittavat pääosin lainsäädännöllisiä lupia, jotka ovat ammattitutkinnon osia. Alakohtainen ongelma liittyy pitkälti rahoitukseen: taloudelliset mahdollisuudet toteuttaa ammattitutkinnon osia oppisopimuskoulutusmuotoisena nähdään erityisen heikoiksi.

Muiden alojen osalta nousi alle 18-vuotiaiden kohdalla esiin nuorten työntekijöiden suojelemiseksi asetettuja työsuojelullisia velvoitteita ja rajoitteita muun muassa kellonaikoihin. 2+1-mallin edut nousevat näissä tapauksissa esiin. Lisäksi palvelualoille tyypilliset osa-aikaiset työsuhteet nousivat esiin oppisopimuksia rajoittavana tekijänä. Kaupan alalla suuri osa vakituisesta työvoimasta työskentelee vajaissa työajoissa.

### 2.5.3 Nuorten näkemyksiä työssäoppimisen ja oppisopimuskoulutuksen toteutuksesta

Luvussa käsitellään opiskelijoiden näkemyksiä toimenpideohjelman hankkeiden työssäoppimisen ja oppisopimuskoulutuksen opetukseen, ohjaukseen ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen toteutuksesta. Koska kyselyssä ei kysytty erikseen, onko opiskelijan työnantaja saanut korotettua koulutuskorvausta tai onko opiskelija kuulunut tuetun oppisopimuksen hankkeiden kohderyhmään, tulokset raportoidaan kokonaisuutena. Kyselyyn vastanneiden oppisopimusopiskelijoiden määrä on 94. Heistä 25 on osallistunut oppilaitosmuotoisen ja oppisopimuskoulutuksen yhdistävien mallien toteutukseen ja loput 69 oppisopimukseen. Oppisopimusopiskelijoista hieman yli puolet on alle 18-vuotiaita. Suoraan peruskoulusta siirtyneitä oppisopimusopiskelijoita on aineistossa 35.

Kuvioissa 42 ja 43 on kuvattu erikseen oppisopimusopiskelijoiden ja työssäoppimisen puitteissa hankkeiden kohderyhmänä olleiden opiskelijoiden näkemyksiä siitä, kuinka yksilöllisten opintopolkujen tuki ja ohjaus on toteutettu koulutuksen järjestäjän osalta.

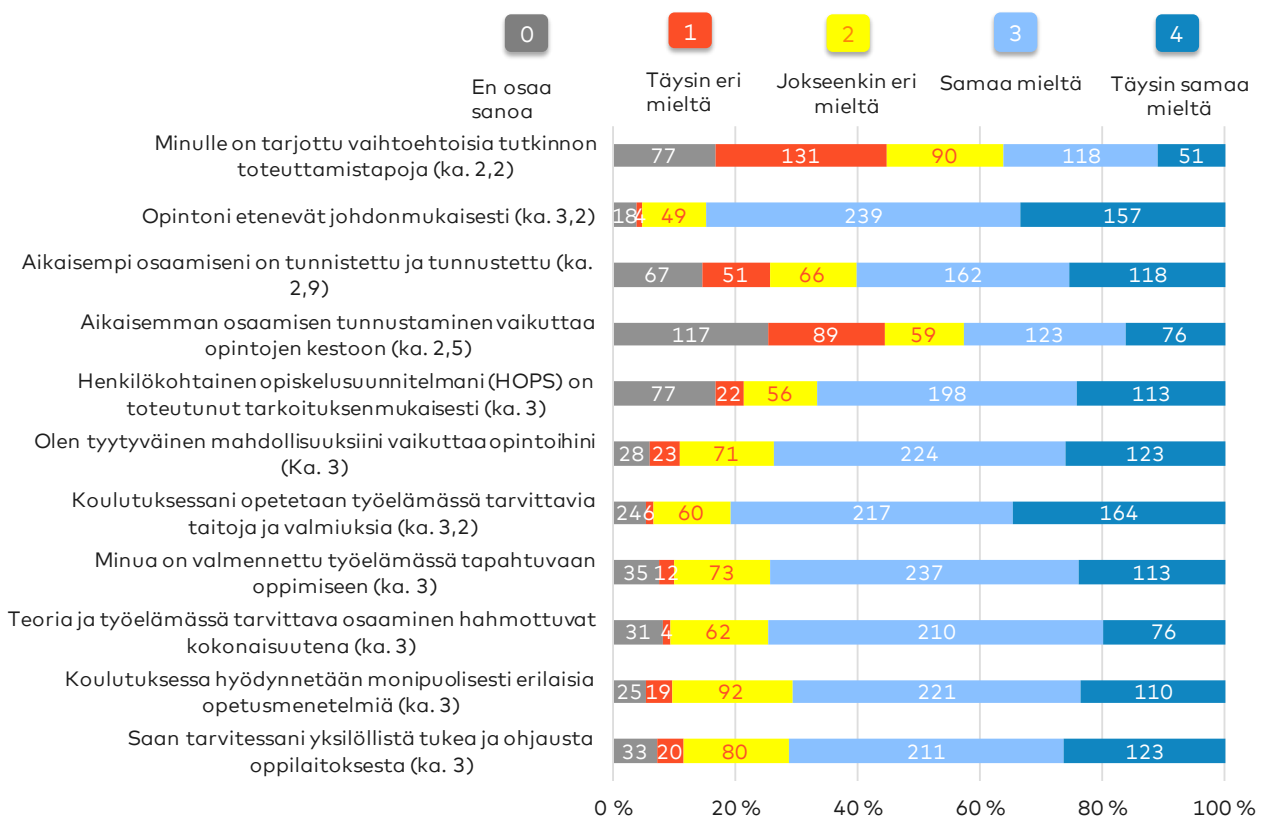


Kuvio 42. Oppisopimusopiskelijoiden arvio (asteikko 1–4, ka. ilman "en osaa sanoa")



Oppisopimusopiskelijat ovat arvioineet oppisopimuskoulutukseen siirtymisen toteutuneen varsin hyvin. Annetuissa arvioissa on vielä pientä parannusta keväällä 2015 koottuihin arvioihin nähden. Opiskelijat ovat pääosin tyytyväisiä muun muassa mahdollisuuksiin vaikuttaa opintoihin sekä ohjaukseen ja tukeen.

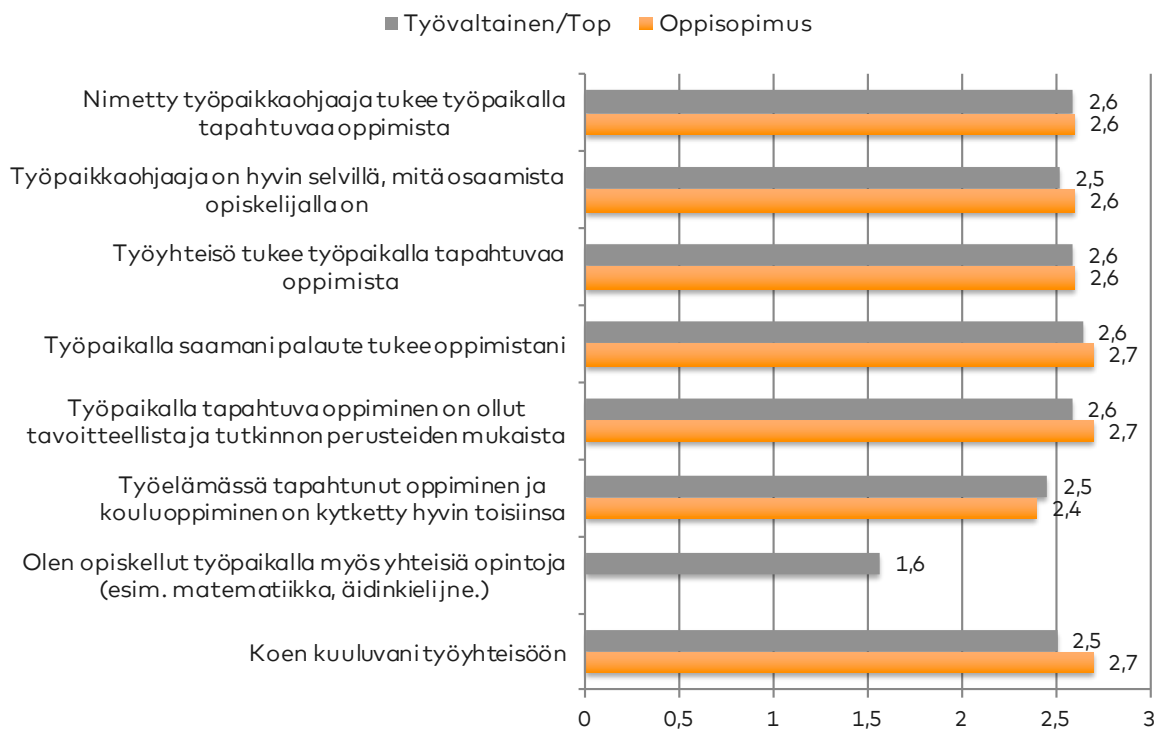
Oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa olleet työssäoppijat ovat arvioineet parhaiten toteutuvaksi opintojen johdonmukaisen etenemisen, mutta heikoin arvio on annettu vaihtoehtoisten tutkinnon toteuttamistapojen tarjoamisesta. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytäntöjen osalta osa opiskelijoista ei osannut vastata kysymykseen<sup>14</sup>, mutta teema näyttäisi olevan vielä selkeä kehittämisen kohde yksilöllisten opintopolkujen toteutumiseksi.



**Kuvio 43.** Työssäoppimassa olleiden arvio (asteikko 1–4, ka. Ilman " en osaa sanoa")

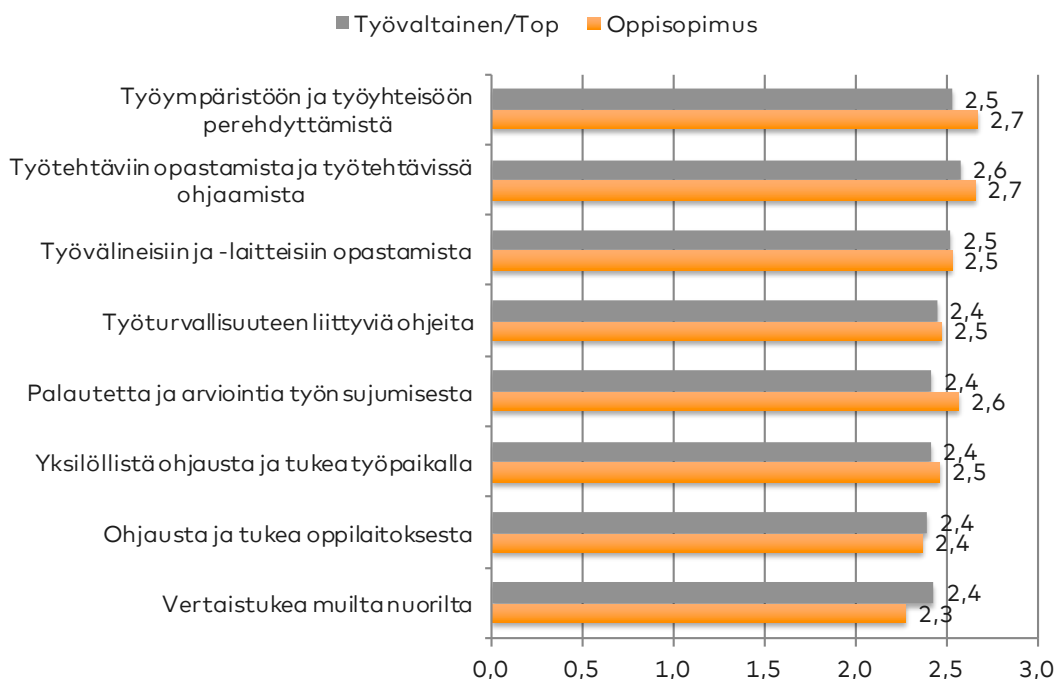
Kuvioissa 44 ja 45 on kuvattu opiskelijoiden näkemyksiä työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta työssäoppijoiden ja oppisopimusopiskelijoiden näkemänä. Kuviot on esitetty keskiarvoina ja-kaumien sijaan, jotta visuaalinen toteutus mahdollistaa vertailuasetelman.

<sup>14</sup> Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen vs. arkikielessä käytetty "hyväksiluku". Termi lisättiin syksyllä 2015 toteutettuun täydentävään kyselyyn suluissa.



**Kuvio 44.** Opiskelijoiden arvio (asteikko 1–3: 1 = liian vähän, 2 = jonkin verran ja 3 = riittävästi. ka. ilman "ei ole ollut tarpeen" ja "en osaa sanoa")

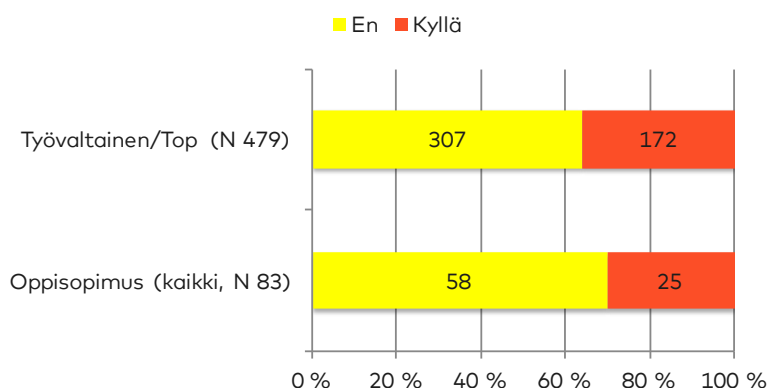
Lukuja tulkittaessa tulee huomioida, että oppisopimusopiskelijoiden määrä on pienempi. Yleisesti ottaen nuoret ovat varsin tyytyväisiä työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen ja saamaansa ohjaukseen ja tukeen. Oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa olevien työssäoppijoiden osalta kaikista heikoina erottuu atto/yto-aineiden opiskelu työpaikalla.



**Kuvio 45.** Opiskelijoiden arvio (asteikko 1–3: 1 = liian vähän, 2 = jonkin verran ja 3 = riittävästi. ka. ilman "ei ole ollut tarpeen" ja "en osaa sanoa")

Työssäoppijat antoivat hieman heikompia arvioita työyhteisöön perehdyttämisestä ja tehtäviin ohjaamisesta ja palautteen saamisesta verrattuna oppisopimusopiskelijoihin. Oppisopimusopiskelijat ovat kokeneet saaneensa hieman heikommin tukea oppilaitoksesta/koulutuksen järjestäjältä. Lisäksi oppisopimusopiskelijoissa on enemmän niitä, jotka olisivat tarvinneet lisää nuorten vertaistukea. Oppisopimusopiskelijoista neljännes on kuitenkin vastannut, ettei vertaistukea ole ollut tarpeen. Työssäoppijoista vastaavasti viidennes ei kokenut vertaistukea tarpeelliseksi.

Työssäoppijoista 36 prosenttia ja oppisopimusopiskelijoista 30 prosenttia olisi kaivannut lisää ohjausta ja tukea työelämässä tapahtuvassa oppimisessa (ks. kuvio 46 alla).



**Kuvio 46.** Olisitko tarvinnut lisää ohjausta ja tukea työelämässä tapahtuvassa oppimisessa?

Aineistoa on tarkasteltu myös sen perusteella, kuinka paljon opiskelija on itse arvioinut tarvitsevänsä henkilökohtaista ohjausta ja tukea työpaikalla ja oppilaitoksessa. Aineisto pienuuden takia ei

voida tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä. Vastauksissa ei näy eroa tuen tarpeen suhteen. Mukana on yksittäisiä opiskelijoita, jotka ovat kokeneet tarvitsemansa tuen tarpeen suureksi, ja olisi kaivannut enemmän tukea.

Opiskelijat saivat myös perustella erikseen onnistumisia ja kehittämisen kohteita. Annetuista kommentteista 58 prosenttia 188:sta oli pelkästään positiivisia. Hyvää ohjausta perusteltiin varsin runsaasti. Positiivisina puolina nousivat esiin erityisesti työpaikkaohjaajan kannustava palaute ja esimerkiksi oppisopimuksessa hyvänä käytäntönä viikkopalaveri.

Kehittämiskohteet kohdistuivat tasapuolisesti työpaikkojen ohjaukseen ja oppilaitoksiin ja siellä erityisesti opettajien rooliin ja tiedonkulkuun. Opettajalta kaivattiin lisää ohjaustukea työpaikalle. Työpaikkaohjaajilta kaivattiin aikaa, perehdytystä, ohjausta ja palautetta. Erityisesti oppisopimuskoulutuksen puolella korostui työpaikkojen kiire. Yksittäisissä vastauksissa nousi esiin myös koulussa opitun ja työpaikan käytännön yhdistämisen ristiriita.

### **Esimerkkejä työssäoppijoiden vastauksista**



*Työpaikalla opastettiin tarpeeksi työtehtävissä ja varmistettiin että ymmärsin varmasti miten joku homma toimii tai tehdään.*

*Minulla jäi mahtavat oppimisen taidot ja tiedot. Hienot viikot muistoissa sieltä ja ihana ohjaaja, jonka mukana musta kasvoi hohon osaaja.*

*Opettaja tuli usein myöhässä työssäoppimispaikkaan tai unohti kokonaan.*

*Opettaja voisi vierailla työpaikalla useammin tai olla muutoin yhteydessä. Mielestäni olisi myös erittäin tärkeää, että työpaikalla saisi kunnollista palautetta, muutakin kuin näyttöarvioinnissa. Lisäksi mielestäni työssäoppimisen arviointi pitäisi ehdottomasti käydä läpi ennen näyttöviikkoa. Näin ei kuitenkaan tässä työssäoppimisessa tapahtunu. Tämän seurauksena menin näyttöviikolle ilman kunnollista palautetta ohjaajan puolelta, sillä kysymyksistä huolimatta en saanut kunnollista palautetta ennen arviointia.*

*No opettaja voisi kysellä ohjaajalta ensimmäisen viikon jälkeen että onko alkanut perehdyttämään opiskelijaa kun harvoissa paikoissa oikeesti panostetaan siihen.*

*Hyvää oli käynti työpaikalla ennen harjoittelua. Vähän lisää ohjausta.*

*Ei saanut palautetta, opiskelijoista juoruiliin taukotilassa*

*Jos en osannut selittää jotain asiaa työssäoppimiseeni liittyen työssäoppipaikalla niin opettaja selitti sen, se oli hyvä asia.*

*Työyhteisössä työntekijät antoivat hyvää ja rakentavaa palautetta, sekä avustivat minua koulun puolesta tulleissa tehtävissä. Ohjaajat neuvoivat ja näyttivät aina tarpeen mukaan mallia, miten asiat tehdään. Koululta opettajat vastasivat vaikeisiin asioihin wilma-viestein, sekä sain apua luokkakavereiltani.*

### **Esimerkkejä oppisopimusopiskelijoiden vastauksista:**



*Tuki on ollut riittävää, olen saanut helposti apua tarvittaessa. Ilmapäiri on kannustava sekä työpaikalla että oppilaitoksessa.*

*Noo työpaikalla on välillä niin kiire ettei kerkiä kysymään minkä takia jokin asia menee näin tai noin*

*Oppilaitoksen puolella minut huomioidaan hyvin ja autetaan tarvittavissa asioissa ja opettajani haluaa koko ajan pysyä ajan tasalla opinnoissani mikä on mahtava juttu. Työpaikalla minut luokitellaan jo valmistuneeksi ja minulle ei saa sattua virheitä tai mokia. Työpaikka ei tue tarpeeksi hyvin mielestäni.*

*Ryhmän ohjaaja tekee käyntejä työpaikalle, jolloin käydään koulu puolen opintopaperit läpi ja keskustellaan edistymisestä ja jatkosta. Tukea saa hyvin siis koulun puolelta kun vain sitä osaa pyytää, mutta välillä oma epäroivyyys ja ymmärtämättömyys estää sen kun ei tiedä miten haluaisi sitä apua/tukea. Työpaikan tuki ilmenee kannustamisena ja positiivisena ilmapiirinä, sekä usein annetusta palautteesta rakentavasta sekä kehuista.*

*Ohjaus työpaikalla oli mainiota. Työ sujui hyvin ja oli kiva tehdä työtä. Sain aina tarvittaessa apua tehtäviini. Oppilaitoksella kehittämisen varaa olisi ehkä informaatio asioissa.*

*Työpaikalla hyvä tuki, koululla ei aina läheskään ole oppimista tukevaa asiaa tietyillä opettajilla.*

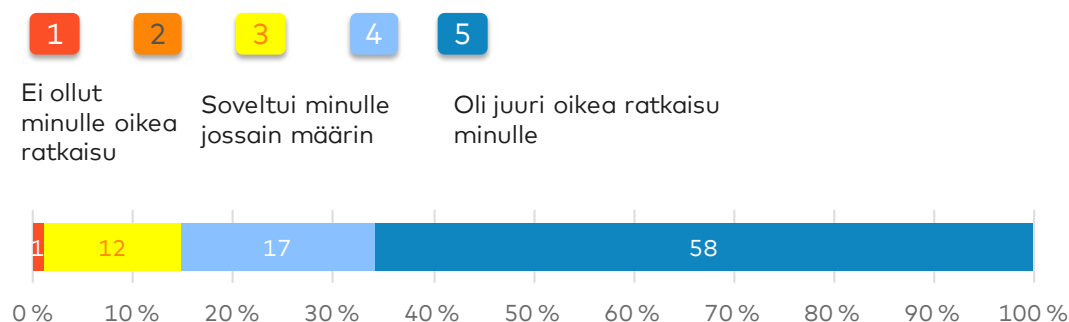
*työnantajaa kiinnostaa vain opsojen tukiraha*

*Koulussa kaikki toimii, mutta työpaikalla ei aina ole aikaa opettaa, sillä muilla on töitä.*

*Työpaikkaohjaaja olisi voinut olla sellainen, joka ei ole jäämässä eläkkeelle, koska olen nähnyt ohjaajaani vain muutaman kerran koko vuoden aikana. Kyselemällä olen saanut tarvitsemani tiedon asioista kuitenkin. Oppilaitoksen puolelta ohjaus on ollut hyvin sekavaa ja mitä on sovittu, niin on muutettu muutama otteeseen eikä asioissa ole oikein ollut selkoa miten menee jne..*

## Arvio oppisopimuksen sopivuudesta

Oppisopimusopiskelijoilta kysyttiin erikseen, kokiko opiskelija oppisopimuksen oikeaksi ratkaisuksi. Vain yksi vastaaja ei ole kokenut oppisopimusta hyvänä ratkaisuna, ja 66 prosenttia vastanneista piti sitä "juuri oikeana ratkaisuna" (arvio 5, asteikolla 1–5).



**Kuvio 47.** Arvio oppisopimuskoulutuksen sopivuudesta itselle (palkeissa vastaajien määrät). Ka. 4,5 asteikolla 1–5.

Annetuissa perusteluissa – miksi oppisopimuskoulutus on ollut hyvä vaihtoehto – 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.

**”** Keskittyminen riittää 100 % käytännön tekemisessä ja innostaa huimasti kun tietää oppineensa uutta ja sen pääsee hyödyntämään heti käytäntöön. Rahallinen tuki on toki myöskin ehdoton plussa.

*Halusin tehdä fyysisesti työtä sen sijaan, että istuisin tunnilla kuuntelemassa teoriaa. Olin myös kiinnostunut oppisopimuksesta siksi, että tästä saa rahaa, työkokemusta, saa alun työelämälle, oppii eri tavalla verrattuna teoriaan, saa pari viikkoa lomaa mahdollisesti, jos työt jatkuu ja oppisopimuskoulutus tukee myös paremmin oppimistani.*

*Näkövamma vuoksi oppisopimus on helpoin tapa opiskella.*

*Nopeuttaa valmistumista. opettavampaa kuin koulussa olo.*

Alla on yhden alle 18-vuotiaan nuoren kertomus oppisopimuspolutaan. Nuori on käynyt peruskoulun joustavassa perusopetuksessa, jossa opiskelu painottui työharjoitteluihin. Siten oppisopimus oli luonteva vaihtoehto. Sitä ennen hän ehti erota oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta:

”

*Sain jo tällöin [peruskoulun joustavassa perusopetuksessa] tuntumaa työelämästä ja ajatus oppisopimuskoulutukseen menemisestä kävi mielessä. Päätin kuitenkin hakea yhteishaussa liiketalouden koulutukseen x-oppilaitokseen ja pääsin. Opiskeltuani koulussa puoli vuotta, minua kyllästytti ryhmämme hidas eteneminen opinnoissani (tunneilla moni vaan pelasi tietokoneella tms.) sekä moni asiakaspalveluun liittyvistä opetuksista oli todella tuttua ja helppoa, koska omasin jo etukäteen paljon työkokemusta. Ollessani [oppilaitoksessa] tein samalla töitä x-ravintoloilla ja päiväni olivat monta kertaa viikossa todella pitkiä; koulusta suoraan töihin ja vasta myöhään illalla kotona. Aikaa kavereille ei jäänyt juuri ollenkaan. Paljon tekemänä ihmisenä raha oli kuitenkin välttämätön seikka saada jo tällöin. Myös koululuokkamme oppilaiden kanssa oli satunnaisia kärhämiä, jotka tavallaan kruunasivat päätökseni lähteä koulusta. Menin kirjoittamaan eropaperit ja olin vajaan viikon kotona. Viikon aikana laitoin hakemuksia oppisopimuspaikeista, eikä mennyt kuin muutama päivä ja pääsin työhaastatteluun.*

*Oppisopimus oli minulle oikea ratkaisu siten, että elämäni muuttui osittain helpommaksi, kun pystyin yhdistämään rahan saannin ja koulutuksen samaan pakettiin, eikä minun tarvinnut tehdä enää pitkää päivää molempien suhteen (koulusta töihin ym.). Myös tekemisen kautta oppiminen oli todella oma juttuni ja olin iloinen, että heti alusta alkaen sain realistisen kuvan alasta ja sen työtehtävistä. Työpaikallamme oli hyvin erilaisia ihmisiä, varustettuna erilaisilla mielipiteillä ja osa heistä toimi myös arvioijinani. Huomasin, että työpaikallamme oli paljon ihmisiä, jotka olivat tottuneet tekemään tietyt seikat vuosikymmenet samalla tavalla, ja kun itse kokeilin erilaisia ratkaisuja, sai se usein negatiivista palautetta. En ollut täysin tyytyväinen arvosanoihini, koska mielestäni niiden päätöksessä oltiin enemmän tunne kuin järki ajatuksella liikkeellä.*

*Työpaikallamme oli hyvin monenlaisia ihmisiä, joista osa oli ehdottomasti valmiita perehdyttämään ja opettamaan työtehtäviin. Suurempi osa ihmisistä oli mielestäni hyvin keskittyneitä omiin tehtäviinsä, eikä kovin monella ollut innokkuutta opettaa asioissa. Uskon asiaan vaikuttaneen työmotivaatio sekä kiire ja työtehtävien paljous. Mielestäni perehdytystä oli aivan liian vähän. Mielestäni aloittavalle työntekijälle pitäisi järjestää paljon enemmän aikaa, resursseja ja henkilöitä perehdyttämään asioihin sekä työturvallisuuteen. Työpaikalle pitäisi myös infota henkilön oppisopimuksesta, sekä siitä että häntä kuuluu auttaa ja ohjeistaa. Työpaikkaohjaajani oli todella mukava ja pyysi säännöllisesti keskustelemaan kanssaan opinnoista ja opintojen sujuvuudesta.”*

## Työssäoppimassa olleiden työssäoppimisen osuus opinnoista

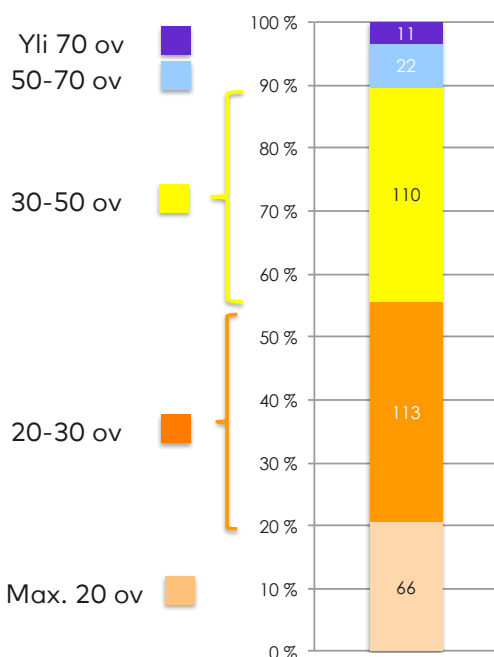
Hankkeen puitteissa työssäoppimiseen ja työvaltaiseen koulutukseen osallistuneilta nuorilta kysyttiin työssäoppimisen (suunniteltu, arvio) osuutta opinnoista. Koska 1.8.2015 voimaan tulleen uudistuksen myötä työssäoppimisen laajuutta ei mitata enää opintoviikoissa, ensin kuvataan keväällä 2015 vastanneiden tulokset. Mukana on 407 opiskelijaa, joiden vastauksissa korostuvat työvaltaisuus, yksilöllisesti laajempi työssäoppiminen ja/tai tieto- ja viestintätekniikan kehittäminen ja hyödyntäminen opetuksessa ja ohjauksessa.

Kevään 2015 kyselyn nuorista 55 prosenttia on kertonut työssäoppimista olevan (arvion/suunnitelman mukaan) enintään 30 opintoviikkoa. Noin 10 prosentilla työssäoppimista oli yli 50 opintoviikkoa. Vastaajien parissa työssäoppimisen laajuus on suppeampi tekniikan ja liikenteen

alalla ja laajimmillaan yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon aloilla, sosiaali- ja terveysaloilla ja matkailu-, ravitsemis- ja talousaloilla<sup>15</sup>.

**Taulukko 5.** Opiskelijoiden työssäoppimisen osuus opinnoista koulutusaloittain (kevään 2015 tiedonkeruu)

|                                                  | 16-20 | 20-30 | 30-50 | 50-70 | yli 70 |
|--------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Humanistinen ja kasvatustieteiden ala            | 0 %   | 100 % | 0 %   | 0 %   | 0 %    |
| Kulttuuriala                                     | 44 %  | 56 %  | 0 %   | 0 %   | 0 %    |
| Yhteiskuntatieteiden, liiketal. ja hallinnon ala | 12 %  | 54 %  | 17 %  | 6 %   | 12 %   |
| Luonnontieteiden ala                             | 0 %   | 50 %  | 50 %  | 0 %   | 0 %    |
| Tekniikan ja liikenteen ala                      | 35 %  | 24 %  | 24 %  | 15 %  | 3 %    |
| Luonnonvara-ala                                  | 0 %   | 0 %   | 0 %   | 0 %   | 0 %    |
| Sosiaali- ja terveysala                          | 12 %  | 31 %  | 56 %  | 1 %   | 0 %    |
| Matkailu-, ravitsemis- ja talousala              | 23 %  | 24 %  | 40 %  | 11 %  | 2 %    |
| Kaikki                                           | 20 %  | 36 %  | 34 %  | 7 %   | 4 %    |
| N                                                | 64    | 112   | 106   | 22    | 11     |



Kuviossa 48 on havainnollistettu kuvana keväällä 2015 vastanneiden opiskelijoiden ilmoittama työssäoppimisen osuus opinnoista.

11 opiskelijalla työssäoppimista on suunnitelman tai arvioin mukaan yli 70 opintoviikkoa. Kuusi opiskelijaa vastasi tarkemmin: yhdellä toppia oli 75 ov, neljällä 80 ov ja yhdellä 100 ov.

**Kuvio 48.** Työssäoppimisen osuus opinnoista (kevään 2015 kyselyaineisto)

Syksyllä 2015 tiedonkeruussa kysyttiin, kuinka monta opintoviikkoa opiskelija on suorittanut tutkinnosta työssäoppimalla (opintopisteinä) ennen 1.8.2015 ja mikä on suunnitelma tai arvio siitä, kuinka paljon osaamista/osaamispisteitä (osp) opiskelija tulee hankkimaan tutkintoon työssäoppimisen kautta ennen valmistumistaan. Yhteensä 83 nuoresta osa ei tiennyt osaamispisteidensä mää-

<sup>15</sup> Opetushallituksen tilastopalvelu Vipusen mukaan työssäoppimisen opintoviikkojen määrä vuonna 2014 oli suurin humanistisella ja kasvatustieteiden alalla, sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla, matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla sekä luonnonvara- ja ympäristöalalla. Vähiten työssäoppimista tutkintoon kuului kulttuurialalla, tekniikan ja liikenteen alalla ja luonnontieteiden alalla.

rää. Osa kertoi määrän viikkoina, jolloin aika oli tyypillisesti kaksi kuukautta. Osa kommentoi esimerkiksi "suurimman osan" tai "kohtuu hyvin". Siten tilastot eivät ole kovin luotettavia. Kun annettuja lukuja tulkitsee siten, että huomioi toteutuneen työssäoppimisen ja työelämässä hankitun osaamisen arvioidun määrän, koulutusaloittain tarkasteltuna vaihtelua on jonkin verran. Tekniikan ja liikenteen alalla osaamispisteitä kertyy työelämässä keskimäärin vähemmän, vaikkakin alalta löytyi myös laajempia arvioita erityisesti maanrakennusosalta (esimerkiksi 16 op + 80 os - yhdistelmä). Eniten osaamista hankitaan työpaikalla matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla. Laajimmillaan työelämässä tapahtuvaa oppimista oli yksittäisellä hotelli-, ravintola- ja cateringperustutkinnon opiskelijalla (yhdistelmä 120 op ja 30 os). Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan opiskelijoilla työelämässä tapahtuva oppiminen oli maltillisempaa, mutta yhdellä lähihoitajaopiskelijalla laajuus oli 30 op ja 120 os. Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alan kyselyyn vastanneilla opiskelijoilla tyypillinen laajuus oli 4 op ja 30 os.

**Opiskelijahaastattelu:** liiketalouden perustutkintoa opiskelevan nuoren kuvaus siirtymisestä työvaltaiseen koulutukseen.

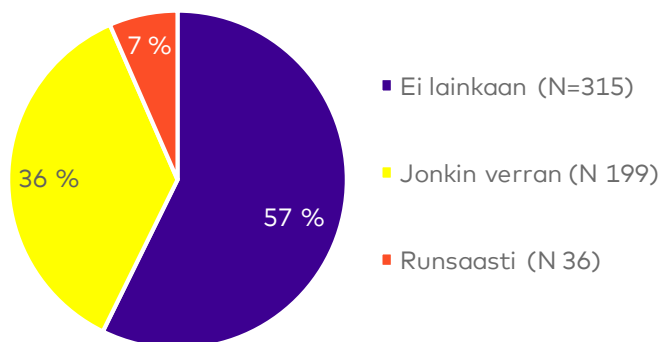
” 24-vuotias mies oli haastatteluhetkellä opintojen loppuvaiheessa. Hän suorittaa viimeisen opintovuoden kokonaan työssäoppien. Hänen koti- ja työpaikkansa ovat eri paikkakunnalla kuin missä hänen oppilaitoksensa sijaitsee. Opiskelija sai jalan työpaikan ovenväliin ensimmäisen työssäoppimisen aikana. ”Ramppaaminen” kahden paikkakunnan välillä oli alkanut väsyttää, joten toinen työssäoppimisjakso oli jo ”pelastus”. Kiinnostus oppilaitosmuotoiseen koulutukseen lakkasi kokonaan. Nuori oli pohtinut myös oppisopimusvaihtoehtoa ja käynnisti keskustelut oppilaitoksessa jatkostaan. Mahdollisuus työvaltaiseen opiskeluun tuli kuitenkin yllätyksenä. Kehittämisehdotuksena hän kertookin, *”että voisi vähän avoimemminkin kertoa tästä mahdollisuudesta, jos [opiskelijalla] on aineista ja mahdollisuuksia – perinteistä kuitenkin väheksymättä”*. Asiaa vietiin eteenpäin. *”Oli yksi palaveri ja se oli siinä”*. Atto-opinnot oli suoritettu jo etukäteen, ja loput opinnot opiskelija on hoitanut keskitetysti yhden opettajan kanssa. Yhteydenpitoon ja tehtävien palautukseen käytetään sähköpostia ja WhatsAppia. Opiskelija kuvasi toimintaa suoraviivaiseksi ja tehokkaaksi. Työpaikkaohjausta hän kuvasi hyväksi ja mallikkaaksi. *”Palautteen antamista ei niinkään. -- Hyvinkin perinteisellä mestarikisälli-malilla mennään ja olen soveltanut sitten omiin vahvuksiini. Sopiva balanssi.”* Nyt hän kokee olevansa lähempänä työllistymistä omalle alallensa ja suosittelee vaihtoehtoa lämpimästi.

Nuoren antama toinen kehittämissuositus liittyi oppilaitosten väliseen yhteistyöhön: oppilaitokset voisivat opiskelijan mukaan perustaa yhteisiä sähköisiä oppimisalustoja, *”moodle, mutta perempi”*. Tämän hän näki ratkaisevan myös välimatkaongelmia. Oppilaitoksille hän esitti myös digitaalisten välineiden ja somen parempaa haltuunottoa, *”tarpeen tullen”*. Opetusta voisi nuoren mukaan hankkia vapaammin muistakin oppilaitoksista ja koulutusaloista vaihdelle, *”perustieto on yleismaailmallista”*.

## Tieto- ja viestintätekniikan hyödyntäminen työelämässä tapahtuvassa oppimisessä

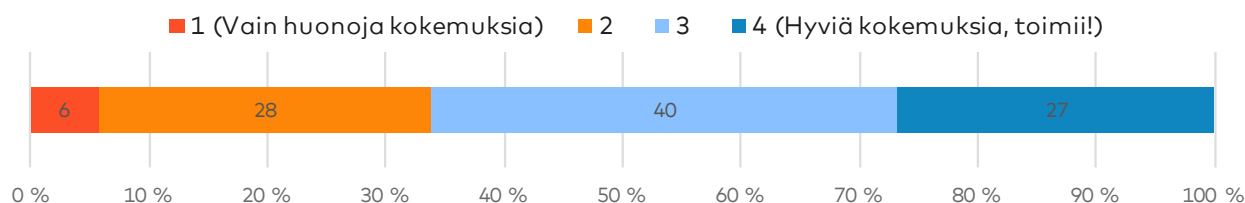
Myös opiskelijakyselyn perusteella tieto- ja viestintätekniikan hyödyntäminen on vasta kehittymässä. Jopa 57 prosenttia vastanneista (ks. kuva 49) kertoi, ettei työpaikalla tapahtuvassa ohjauksessa ole käytetty etä- tai verkko-opetus- tai ohjausmenetelmiä (esim. Facebook, blogit tai muut).





**Kuvio 49.** Opiskelijoiden näkemykset tieto- ja viestintätekniikan hyödyntämisestä työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjauksessa.

Vastaajat saivat arvioida toteutuksen onnistumista (arviointiskaala 1–4), jolloin keskiarvoksi saatiin 2,9. Kuviossa 50 näkyy vastausten jakauma prosentteina.



**Kuvio 50.** TVT:n käyttö työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjauksessa (palkeissa prosentit)

Alla on otteita vastauksista:



#### **Esimerkki 1:**

*Kirjoitan blogia joka päivä töistä, joita teen. Opettaja lukee blogia ja antaa palautetta esimerkiksi mitä asioita on hyvä dokumentoida. Sähköpostissa tulee aina kurssien tavoitteet ja sen mukaan sitten dokumentoin ja valikoin työtehtäviä. Moodlessakin oli tehtäviä.*

*Kurssit on tullut suoritettua hyvällä menestyksellä, ilman sen suurempia ponnisteluja. Joka päivä voi käydä katsomassa onko tullut jotain uutta tehtävänantoa tai palautetta aikaisemmista. Palaute dokumentaatioista/tehtävistä on kyllä auttanut paljon.*

#### **Esimerkki 2:**

*Facebookissa suljettu luokan ryhmä sekä Whatsapp-keskusteluryhmä luokalle*

*Työssäopissa piti kuvata jokin video liittyen johonkin työtehtävään. Ei sellainen toteudu. Mielestäni ideaa ei oltu mietitty loppuun. Mitään oikeaa tilannetta ei saatu aikaiseksi. Videoita piti käyttää jälkeenpäin opetuksessa mutta eihän niitä voi käyttää kun niissä ei ole mitään sellaista mitä ei löytyisi paremmin toteutettuna netistä, esimerkiksi youtubesta.*

#### **Esimerkki 3:**

*Facebookiin päivitettiin päivittäin työpäivän kulku.*

*Siellä oli hyvä miettiä joitakin asioita muiden opiskelijoiden kanssa.*

#### Esimerkki 4:

*Hyvää verkko-oppimisessa oli se, että sai tehdä tehtäviä omaan tahtiin, Huonoa oli se että kaikkia tehtäviä ei aina voinut tehdä, jos ei ymmärtänyt tehtävän antoa tai jos oli muuta kysyttävää (piti laittaa opettajalle viestiä).*

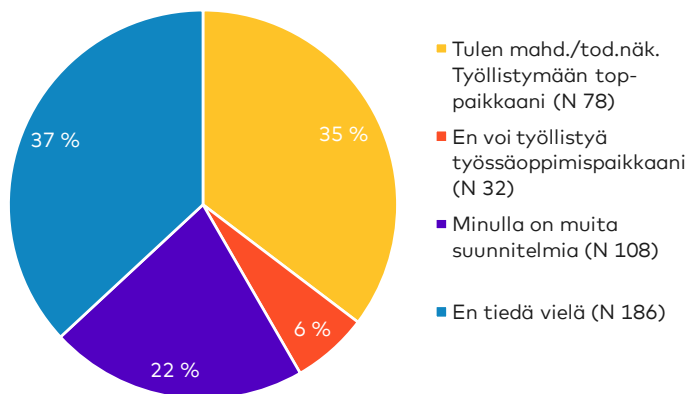
Syksyn 2015 vastaajien kommentteissa korostui kuvauslupien hankkimisen hankaluus tai mahdottomuus niin sosiaali- ja terveysalalla kuin yksityisen yrityksen taholta. Sen sijaan esimerkiksi matkailualan opiskelija oli kommentoinut, ettei kuvauslupan kanssa ole ollut ongelmia. Lisäksi tuotiin esiin, ettei kännykkää saa kantaa mukana mm. hoitolaitoksessa ja sairaalassa. Myös työpaikkojen puutteelliset mahdollisuudet "tietotekniikka-asioissa" ja puutteet niihin liittyvässä osaamisessa korostuivat joissain vastauksissa. Työpaikalla ei esimerkiksi ole Skypeä. Alla on yksi perusteellisempi kuvaus:



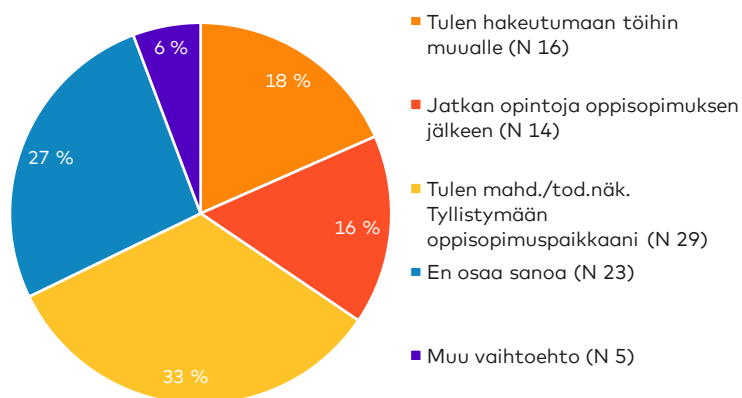
*Teknisiä ongelmia oli yhteyksissä. Työpaikoilla ei ole välineitä. Työpaikoilla ei osata käyttää välineitä. Työpaikoilla pelätään kaikkea uutta ja mobiilisovelluksiin ja verkkoon liittyvää. Jotkut työpaikat kielsivät kuvauksen kokonaan. Työpaikat elävät historiassa eivätkä halua muutosta ja uutta, koska eivät itse osaa. Osalla työntekijöistä selvä asenneongelma tietoteknologiaa kohtaan. Hyvä: Osa työntekijöistä pyysi opiskelijoita opettamaan ja kertomaan, mitä voisi tehdä uudella tavalla. Osa pyysi opettamaan skype:n käyttöä. Sote alalla pitää muistaa vaitiolo velvollisuus ja salassapito ja kuvauslupa pitää aina kysyä ehdottomasti.*

#### Opiskelijoiden työllistymisen odotukset

Reilu kolmannes työssäoppimassa olleista vastaajista arvioi työllistyvänsä työssäoppimispaikkaansa. Alle 40 prosenttia vastaajista ei vielä tiedä työllistymismahdollisuuksiaan. Reilu viidennes kertoo, että heillä on muita suunnitelmia, ja kuusi prosenttia vastaajista tietää jo, ettei voi työllistyä työssäoppimispaikkaansa. Yksityisissä yrityksissä työssäoppimassa olleet arvioivat muita useammin työllistyvänsä työssäoppimispaikkaansa.



**Kuvio 51.** Työssäoppijoiden arvio työllistymisestä työssäoppimispaikkaansa



**Kuvio 52.** Oppisopimusopiskelijoiden arvio työllistymisestä

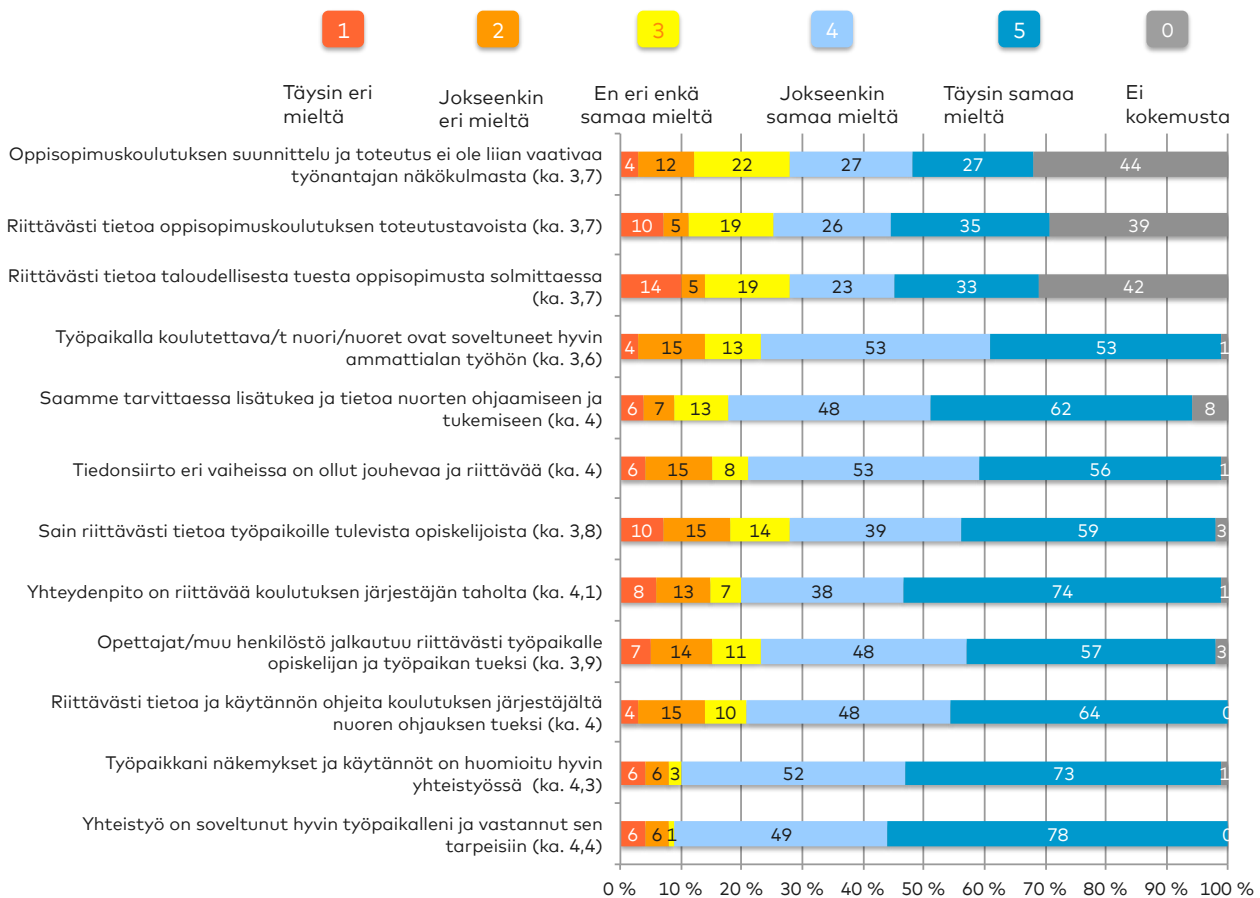
Oppisopimusopiskelijoista kolmannes arvioi työllistyvänsä oppisopimuspaikkaansa ja vajaa viidenes aikoo hakeutua töihin muualle. Reilu neljäsosa ei vielä osaa sanoa mitä tekee oppisopimuskoulutuksen jälkeen, ja loput jatkavat opintoja tai heillä on muita suunnitelmia.

#### 2.5.4 Työnantajien näkemyksiä kehittämistyöstä

Vuosina 2014–2015 työnantajat ovat tehneet yhteistyötä tyypillisimmin siten, että työpaikalla on ollut nuori tai nuoria työssäoppimisjaksolla (noin 90 %). Noin neljäsosa työn ja koulutuksen joustavaa kehittämistyötä tehneistä työpaikoista on ottanut nuoria oppisopimukseen. Muuta yhteiskehittämistä oppilaitosten kanssa on tehnyt reilu kymmenesosa työpaikoista.

Kyselyn perusteella työnantajat ovat tyytyväisiä nuorten työpaikalla toteutuvan oppimisen edistämisen sekä työn ja koulutuksen joustavan yhdistämisen hankkeiden kanssa tehtävään yhteistyöhön. Noin 90 prosenttia työnantajista arvioi työssäoppimisen ja oppisopimuskoulutuksen yhteistyön melko tai erittäin hyvin toteutetuksi. Työnantajien arvioissa heikoin keskiarvo on 3,6/5 (ks. kuva 53). Keskimäärin tyytymättömämpiä työnantajat ovat riittävän tiedon saamiseen työnantajalle tarjotusta taloudellisesta tuesta oppisopimusta solmittaessa. Työn ja koulutuksen joustavan yhdistämisen hankkeissa on onnistuttu vastaamaan työpaikan tarpeisiin ja huomioimaan työpaikan näkemykset ja käytännöt yhteistyössä. Teemat on arvioitu parhaiten onnistuneiksi (ka. 4,4/5).

Työnantajien tyytyväisyys oppilaitosten kanssa tehtävään yhteistyöhön on yhtä yleistä työpaikoilla, joilla on ollut oppisopimusopiskelijoita, kuin työpaikoilla, joilla on ollut opiskelijoita muulla tavoin työssäoppimassa. Ainoan poikkeuksen tästä tekee käsitys työpaikalle koulutettavan nuoren soveltuvuudesta ammattialan työhön. Oppisopimukseen valitut opiskelijat katsotaan yleisemmin soveltuvammiksi kuin työssäoppijat. Työpaikkojen saama hyöty ei eroa merkittävästi sen suhteen, onko nuori ollut työpaikalla oppisopimuskoulutuksessa vai työssäoppimisessa. Eroa on ainoastaan siinä, että työssäoppijoita ottaneet työnantajat ovat saaneet hieman useammin tietoa ammatillisesta koulutusjärjestelmästä, tutkinnon ammattitaitovaatimuksista ja osaamisen arvioinnista kuin oppisopimusopiskelijoita työllistäneet.



**Kuvio 53.** Työnantajien yleisarvio nuorten työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistämisen sekä työn ja koulutuksen joustavan yhdistämisen -hankekokonaisuudesta (N 140, ka. ilman "ei kokemusta").

Työnantajat saivat myös arvioida Nuorten työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistämisen sekä työn ja koulutuksen joustavan yhdistämisen -hankeyhteistyön vaikutusta sekä kumppanuuksiin että työpaikan ohjausosaamiseen ja omaan toimintaan. Niillä työpaikoilla, joilla on ollut parannettavaa työpaikan ja koulutuksen järjestäjän välisen yhteistyössä sekä ammatillisen koulutuksen työelämä- lähtöisyydessä ennen hanketta, hankkeet ovat vaikuttaneet positiivisesti. Myös niillä työpaikoilla, joilla tilanne oli jo ennestään hyvä, hankkeet ovat tiivistäneet työpaikan ja koulutuksen järjestäjän välistä yhteistyötä. Hankkeet ovat vaikuttaneet myönteisesti myös yhteydenpidon ja viestinnän selkiytymiseen koulutuksen järjestäjältä työelämään päin.

Työnantajilta tiedusteltiin toteutukseen myönteisesti ja kielteisesti vaikuttavista tekijöistä. Koh- taan saatiin 46 vastausta. Yleisimmin eli miltei puolessa vastauksista työssäoppimisen onnistumi- seen vaikuttaa oppilaitoksen ja siellä opettajien toiminta. Tavallisimmin oppilaitoksissa työssäop- pimisen onnistumiseen vaikuttava tekijä on tiedottaminen. Työnantajat toivovat etenkin alkuvai- heessa tietoa siitä, mihin he ovat sitoutumassa, sekä syventävää tietoa työssäoppimisesta tai op- pisopimuksesta. Työnantajat toivovat lisätietoa etenkin siitä, mitä tutkinnon perusteet ja työpaik- kaohjaus merkitsevät. Asiaa kommentoineet työnantajat haluavat paljon enemmän perehdytystä sekä tietoa ja tukea ohjaajan opastamiseen ja sopimusten laadintaan. Työnantajat ovat tyytyväi- siä silloin, kun ovat saaneet tietoa tutkinnon perusteista/opetussuunnitelmasta ja sen kytkeytymi- sestä oppimistavoitteisiin. Myös joustavuus ja vastuun säilyminen oppilaitoksella ovat tärkeitä teki- jöitä työelämässä tapahtuvan oppimisen onnistumisessa.

”

*Työnantajaa ei ole informoitu selkeästi siitä, mitä tehtäviä työpaikkaohjaajalle kuuluu.*

*Miten työssäoppiminen kytkeytyy oppimistavoitteisiin ja miten opiskelijaa tulee arvioida?*

*Tunnen koulun oppisuunnitelmat ja opettajat ja pystyn järjestämään monipuolisia työtehtäviä.*

Osassa vastauksista kerrotaan erityisesti opettajan aktiivisuudella, asioiden hoitamisella ja muulla yhteistyöllä olevan merkitystä työelämässä tapahtuvan oppimisen onnistumiselle.

”

*Luontevuus ja asioiden hoito tehokasta arvioineissa ja toiminnassa opettajalta. Ei turhaa ja ylimääräistä asioiden vatkomista ja pyörittelyä. Keskitytään olennaiseen ja jätetään rönsyt pois.*

*Opettajia, ohjaajia vaikea saada kiinni. Työssäoppimisjaksolla opiskelijoita loppuvaiheessa, perusosaaminen/ tiedot tosi puutteellisia-> paineita työssäoppimisessa.*

Noin kymmenesosassa vastauksista kerrotaan hankkeeseen liittyvistä tekijöistä, jotka ovat vaikuttaneet myönteisesti työelämässä tapahtuvan oppimisen toteuttamiseen. Sitä ovat edistäneet hankkeen hyvä yhteinen suunnittelu, henkilöstön pysyvyys ja hankkeen toimintamuodot kuten työnantajan kannalta riittävän pitkä työssäoppimisjakso. Myös kritiikkiä esitettiin:

”

*Hanke on ollut hyvin rikkonainen. henkilöt hankkeessa vaihtuneet ja ilmeisesti kova kiire ja organisatiomuutokset (näin minulle on annettu ymmärtää) on vaikuttanut siihen, että hankkeessa sekavuutta. Nuorella opiskelijalla ei ensimmäisellä jaksolla ollut työssäoppimisen tavoitteita. Osalle ns. työssäoppimisenjaksolle on tehty tavoitteita, mutta jos työnantaja sitoutuu ottamaan opiskelijan työpaikalle, tulee hänellä olla jatkuva työssäoppimisen tavoitteet ja taho, joka niitä valvoo. Aivan niinkuin oppisopimuksessakin. Tämä asia on jäänyt työnantajalle hataraksi, joten opiskelijaa ei työpaikalla ole osattu mm. ohjata tiettyihin työtehtäviin.*

## Hyvät käytännöt työnantajan näkökulmasta

Työnantajia pyydettiin kertomaan hyvistä käytännöistä, joita he ovat havainneet työpaikalla nuorten työssäoppimisen ja oppisopimuskoulutuksen toteuttamisessa tai yhteistyön kehittämisessä (20 vastausta). Useimmat hyvät käytännöt liittyvät tiivistyneeseen työnantajan kanssa tehtävään yhteistyöhön, tiedonvaihtoon ja opettajien jalkautumiseen työpaikoille. Tiedonvaihtoa pidetään tärkeänä sekä työnohjaajan että koko työyhteisön kanssa. Tiedonvaihdossa pidetään hyvänä käytäntönä erityisesti taustatietojen ja tavoitteiden selvittämistä.

”

*Reilua ja avointa tiedonvaihtoa kouluttajan/opettajan ja työpaikan välillä. Taustatietojen avoimuus ja lähtötason selvittäminen, tavoitteiden avaaminen henkilökohtaiseksi tekemiseksi.*

*Aktiivinen opettaja on nuorten kanssa toimiessa erityisen tärkeä. On hienoa, jos opettaja on yhteydessä työssäoppimispaikkaan muutenkin kuin arviointitapaamisessa. Lisäksi työssäoppimisen ohjeistuslomake on niin ympäröivää kieltä, että nuori harvoin tietää mitä hänen odotetaan oppivan työssäoppimisjaksolla. Selkeät yksittäiset tehtävät antaisivat ryhtiä töissäoppimiseen esim. tutustu tuotteeseen, miten esittelet sen asiakkaalle, mitä sanot, onnistuitko myymään?*

*Se, että opettaja käy tarpeeksi usein ohjaamassa oppilasta (tähän ei tarvitse välttämättä harjoittelijapaikan roolia). Samalla on myös avoimempi väylä palautteelle (opettaja - oppilas, aina oppilas ei kerro kaikkea harjoittelupaikassa).*

Seuraavaksi yleisimmin esitetyt hyvät käytännöt ovat kuvauksia siitä, kuinka nuorten ohjausta on kehitetty työpaikalla aiempaa paremmaksi. Hyväksi on havaittu nuorten osallistaminen ja vastuut-

taminen työpaikalla. Ohjauksen kannalta pidetään hyvänä, että nuori on pidemmän aikaa, vaikka useammassa otteessa, saman työnantajan palveluksessa.

” Mukana toiminnassa saa kysellä aina kun haluaa tietää jotakin toimintatapaa yms.

*Tämä on toiminut erittäin hyvin. Valmiita vastauksia ei tule automaattisesti, vaan opiskelija joutuu poh-  
timaan ensin itse ja sen jälkeen saa apua aina tarpeen mukaan.*

*Työssä oppilaalle oma työpiste, selkeitä tehtäviä ja niihin selkeä ohjaus.*

*-- Laatupalkintoa varten aukikirjoitimme käytäntömme toteuttaa opiskelijaa tukevaa oppisopimusta eli  
meillä on toimintaan laatukäsikirja, jota pyrimme käytännössämme toteuttamaan.*

*Hyväksi toimintamalliksi on tullut tehtävien suorittamisessa seuraava käytäntö:*

*- opiskelija suorittaa annetut kirjalliset opiskelutehtävät itsenäisesti kotona tai työpaikalla.*

*- tarvittaessa opiskelija kysyy neuvoja työnohjaajalta*

*- opiskelija ja työnohjaaja käyvät tehtävät läpi kohta kohdalta yhdessä.*

*- pohditaan ja mietitään vielä kysymykset ja vastaukset läpi kertaalleen*

*- työnohjaaja joko "hyväksyy" tai antaa lisää miettimistä.*

*- kun työnohjaaja ja opiskelija ovat tyytyväisiä lopputulokseen, tehtävä palautetaan opettajalle.*

Hyvät käytännöt liittyvät myös nuoren työpaikkaan tutustumiseen ja työpaikan tutustumiseen nuoreen haastatteluiden avulla.

” Oppilaitoksen "Firmapäivillä" 1. vuoden opiskelijat tutustuvat kerran kuussa yhtenä päivänä yrityk-  
seemme ja ottavat samalla yritystoiminnasta monipuolisesti selvää.

*Kun nuoria haastatellaan (kuten työhönottotilanteessa) ja heidän kanssaan pelisäännöt käydään läpi  
(kuin työsuhteessa) ovat he osanneet arvostaa sitä, että heidät on "valittu" työssäoppimisjaksolle ja he  
ymmärtävät se olevan mahdollinen ponnahduslauta työelämään, joka sitten näkyy sitoutumisessa  
työssäoppimiseen ja sen hoitamiseen hyvin.*

Hyvien käytäntöjen kuvauksissa kerrotaan myös verkko-opetuksen käytöstä hyvänä käytäntönä.

” Nuorten pitämä päivittäinen blogi valokuvineen kuulostaa hyvältä raportointimuodolta, varsinkin kun  
kyseessä on autojen huolto ja korjaus ja opiskelijat voivat ottaa myös kuvia ongelmatilanteista sekä  
tehdyistä työvaiheista.

*Opettajien jalkautuminen työpaikoille on tärkeää. Virtuaaliset kommunikointivälineet tukevat asiaa.*

Hyväksi käytännöksi mainitaan myös osallistuminen työelämän edustajana työssä toteutuvan op-  
pimisen kehittämiseen kuten esimerkiksi työpaikalla suoritettavien tutkinnon osien määrittämiseen  
yhdessä oppilaitoksen kanssa.

## 2.6 Työnantajien näkemyksiä siitä, miten oppisopimusta ja työssäoppimista voitaisiin lisätä

Luvussa esitetään vielä työnantajakyselyn kautta tulleita näkemyksiä siitä, kuinka työnantajia saataisiin enemmän osallistumaan nuorten työssäoppimis- ja oppisopimuskoulutuksen järjestämiseen työpaikoilla. Kysymykseen saatiin 139 vastausta.

Työnantajien vastauksista noin kolmasosassa kerrotaan tiedottamiseen ja oppilaitosten vuorovaihtukseen liittyvistä kehittämis ehdotuksista. Työnantajat tarvitsevat erityisesti suoria yhteydenottoja oppilaitoksilta kuten puhelinkontakteja tiedon saamiseksi työssäoppimisen ja oppisopimuksen toteuttamismahdollisuuksista. Työnantajat kertovat tarvitsevänsä henkilökohtaistamista ja täsmätiedon saamista, sillä ”työpaikoilla ei osata soveltaa yleispäteviä tietoja, vaan halutaan heti tietää mitä asiat tarkoittavat omalla kohdalla”. Vastausten mukaan toisten työpaikkojen kokemusten kuuleminen on paras tapa markkinoida työssäoppimisen ja oppisopimuksen toteuttamista. Tiedottamista voitaisiin tehdä myös paikallisten yrittäjäyhdistysten, julkisten tilaisuuksien ja median kautta.

”

*Koulujen pitäisi tiedottaa työssä oppimisesta enemmän suoraan alojen työnantajille millaista tulevaa työntekijä aineista on valmistumassa. Täsmätiedotus!!*

*Lähestyminen tulisi tapahtua koulujen puolesta. Työnantaja ei hae helposti työntekijöitä ammatillisista oppilaitoksista vaan oman sosiaalisen verkoston kautta, ja siten ilman sidosryhmiä alalle, on sinne paljon vaikeampaa päästä.*

*Paras 'mainos' olisi varmasti yritys, jolla on positiivinen kokemus työssäoppiskoulutuksesta. Yrityksen edustaja kertomaan muille yrittäjille omista kokemuksistaan ja käytännön asioista.*

Noin kolmasosassa vastauksista työnantajat toivat esille työnantajien asennoitumiseen, opiskelijoiden valintaan ja ohjaamiseen sekä yksilöllisiin työelämässä tapahtuvan oppimisen käytäntöihin liittyviä kehittämis ehdotuksia. Nuoria voidaan saada paremmin työpaikoille vaikuttamalla työpaikkojen johtoon ja esimiehiin. Työssäoppimisesta oppisopimuskoulutukseen siirtymistä edistää nuoren tunteminen entuudestaan ja lisätiedon saaminen mm. oppisopimuskoulutuksesta. Työpaikalla nuorten ohjaamiseen ja motivointiin on panostettava enemmän ja päästettävä heidät tekemään tuottavaa työtä. Yhteistyö sekä oppilaitoksen että työpaikan ja sen työpaikkaohjaajan/-kouluttajan kanssa on tärkeä elementti, jolla voidaan lisätä työpaikkojen kiinnostusta ottaa nuoria työpaikalle. Työpaikoille on annettava yleisen informaation lisäksi täsmällisempää tietoa työnantajilta edellytettävistä asioista kuten vastuuvakuutus käytännöistä. Työpaikkojen on tärkeää saada yksilöllisempiä ja räätälöidympiä työelämässä tapahtuvan oppimisen ratkaisuja (esim. ensin lyhyempiä ja tarvittaessa jatkettavia jaksoja ja sopimuksia, suoraan työpaikalle räätälöidympiä koulutuksia sekä erilaisia kokeiluja kuten viikko työssä ja viikko koulussa -mallia). Myös näyttöjen arviointikohtia yksinkertaistamalla ja arviointilomakkeita selkokielistämällä voitaisiin madaltaa sekä nuorten että työpaikkojen kynnystä työssäoppimispainotteisiin koulutuksiin.

”

*Jokaisen työnantaja tulisi olla sen verran kiinnostunut alastaan, että tarjoaa koulutusta. Oppilas ei ole rasite vaan mahdollisuus.*

*Tärkeintä on valita oikeat opiskelijat tietyille työnantajille. Kummankin osapuolen motivaation lisäämiseksi ja ylläpitämiseksi*

*Velvoitetaan työpaikkojen esimiehet osallistumaan koulutuksiin, jotta he tietävät kuinka paljon aikaa suunnittelu, toteutus ja arviointi vie. Opiskelijan tulisi kokea, että hänet otetaan mielellään vastaan, ettei hän ole vain työvoimaa, (kiireapua).*

*Henkilökohtaistamalla, tiedottamalla työpaikoilla, kertomalla toimiala- ja työpaikkakohtaiset hyvät puolet, mahdollisuudet ja rahoituskuviot. Työpaikoilla ei osata soveltaa yleispäteviä tietoja vaan halutaan heti tietää mitä asiat tarkoittavat omalla kohdalla.*

*Selkeä informointi opettajan/ oppilaitoksen taholta. Mitä työnantajan taholta edellytetään? Kiteytysti esiin työpaikkaohjaajan tehtävät ja velvollisuudet, mihin sitoutuu kun lähtee mukaan. Mitä tulee tietää opetussuunnitelmasta, arvioinnista?*

Noin kolmasosassa vastauksista työnantajat kertovat taloudellisen tuen tarpeellisuudesta nuorten työssäoppimisen ja oppisopimuskoulutusten määrän lisäämiseksi. Kaikilla työpaikoilla ei ole mahdollisuuksia ottaa nuorta työpaikalle ilman tukea, sillä nuoren ohjaus vie aikaa. Kunnollisen korvauksen lisäksi työpaikan ohjaajalle/työpaikalle tulee työnantajien mukaan antaa myös selkeät ammattikohtaiset ohjeet opiskelijan ohjausta koskevista vaatimuksista.

**”** *Työnantajan taloudellinen tuki on ensiarvoisen tärkeä. Työnohjaus vie varsinkin ensimmäisenä vuonna paljon resursseja joten yritykseen työntekijästä tuleva taloudellinen hyöty jää miinus merkkiseksi. Harvalla yrityksellä on varaa/ haluja sijoittaa omaa rahaa työntekijän koulutukseen.*

*Työssäoppimisen ohjaamisesta pitäisi työnantajalle maksaa käypä korvaus, josta myös työpaikkaohjaajan tulisi hyötyä. Monen opiskelijan ohjaaminen vuodessa oman työn ohella ilman korvausta vaikuttaa työntekijöiden työssäjaksamiseen. Tällöin ei ole voimia myöskään opiskelijoiden ohjaamiseen.*

*Jos yritys joutuu käyttämään liikaa omaa rahallista aikaa ja rahoittamaan opiskelua omalla pääomalla, ajalla, voi rajoittaa halukuutta ottamaan opiskelijoita. Opiskelijoilla on oltava riittävä pohjataito taso, jotta yrityksessä ei tarvitsisi lähdetä aivan perusasioista. Rakennusallalla alle 18v. jo työturvallisuus määräykset nuoren osalta rajoittavat, joka vähentää halukuutta ottaa nuoria.*

*Alalla jossa itse työskentelen(parturi-kampaamo) kestää aika kauan ennen kuin ammattitaidottoman voi pistää edes hiuksia pesemään tai muuhun tuottavaan työhön, joten ennen kuin kampaamot saadaan ottamaan opiskelijoita oppiin pitäisi siitä maksaa korvaus, sillä opettaminen on suoraan pois yrityksen ajasta ja sitä kautta hänen muutenkin pienestä palkastaan.*

*Jos korvaukset siitä että opiskelija ei ole ns. mitoituksessa on riittävä , taloudellinen mahdollisuus on ottaa oppisopimukseen opiskelijoita. Ohjaus on riittävää jos ohjaajalle on aikaa ohjaukseen. Tukiverkostoa tarvitaan ja yhteys oppisopimuksen järjestävään opistoon tulee olla riittävä.*

Lopuissa noin kymmenesosassa vastauksista työnantajat pohtivat sitä, mitkä ovat oppisopimuskoulutuksen ja työssäoppimisen edut ja näiden toimintatapojen käyttöönottoa edistävät tekijät. Työssäoppimisen etuna on esimerkiksi, että sen avulla voidaan markkinoida työpaikalla tapahtuvaa oppimista yrityksille. Vastausten perusteella osa työnantajista pitää työssäoppimista yhteiskuntavastuuseen liittyvänä asiana, mutta toisille työnantajille se on keino saada sijaisia ja lisätyövoimaa. Työssäoppimista tulisi arvostaa oppilaitoksissa enemmän tarkemman arvioinnin avulla, jolloin se palvelisi työnantajia paremmin. Työssäoppimiseen pääsemistä voivat edistää sekä työssäoppijan etukäteinen tunnettuus että etenkin tiedon saaminen nuoresta etukäteen ja nuoren hyvä etukäteishaastattelu. Työssäoppimaan pääsemistä edistäisi se, että nuorilla heidän osaamisensa olisivat etukäteen tiedossa.

**”** *Työssäoppimiselle pitäisi saada isompi arvo kouluissa, tarkempi arviointi, painavammat arvosanat todistukseen. Nyt monet opiskelijat näkevät harjoittelun pakkopullana, eikä panosta siihen täysillä. Jos työssäoppimisen onnistumisen ja arvosanojen tärkeyttä painotetaan enemmän koulussa, ehkä opiskelijat panostaisivat siihen enemmän ja täten yritykset myös alkaisivat arvostaa opiskelijoita työssäoppimisvaiheessa ja työssäoppimisen arvosanaa itse työnhaussa.*



*Työssäoppijasta on hyvä antaa rehelliset taustatiedot, että työnantaja pystyy jo alusta suhteuttamaan antamansa tehtävät opiskelijan tason mukaan, jolloin yhteistyö on hedelmällisempää. Meillä ei ongelmia kyseisen asian kanssa ollut vaan saimme tiedot opiskelijasta ja hänen tasosta, mikä meidän onneksemme oli korkea ja pystymme jatkossa työllistämään opiskelijan.*

*Joissakin tapauksissa on kuitenkin oppilaitoksen edustajalla unohtunut kertoa opiskelijan olevan ns. erityisoppilas, jolloin kenenkään etu ei ole että työnantaja ei osaa soveltaa raameja olemassa olevien resurssien mukaan. Näistä johtuen saattaa työnantajalle koitua enemmän haittaa kuin hyötyä työssäoppimisajasta ja ehkä jatkossa kieltäytyykin tarjoamasta työssäoppimispaikkaa.*

*Kaikilta oppilailta jotka tulevat työssä oppimaan, heiltä voisi tulla esittelykirje itsestään, jotta osaisimme entistä paremmin ottaa huomioon ohjaaja ja opiskelijan tarpeet. Samalla opiskelija oppisi tekemään työhakemusta ja osaisi esitellä itsensä ammatillisesti eli omia vahvuuksiaan ja kehittämistarpeitaan. Tämä ollut jollain opiskelijaryhmällä käytössä.*

Oppisopimuskoulutuksessa pidetään tärkeänä sitä, että opiskelijalla on riittävästi koulutuspäiviä oppilaitoksessa ja hän saa tarvittaessa tukea myös muualta kuin työpaikalta. Oppisopimuskoulutukseen katsotaan johtavan pysyvämpään työllistymiseen yritykseen. Myös oppisopimusopiskelijan laskeminen osaksi henkilöstömitoitusta vaikka puolikkaana tai perusopintojen suorittamisen jälkeen kokonaisena voisi lisätä oppisopimusten määrää esimerkiksi hoitoalalla. Yksi vastaaja nosti esiin, että työnantajia voisi kannustaa oppisopimuksen solmimiseen se, että opiskelija saisi sanktion vaihtaessaan yritystä heti tutkinnon suoritettuaan.

**”** *Oppisopimukseen voisi kannustaa, jos siitä ja varsinkin sen työnantajavelvoitteista tietäisi enemmän. Helpompi ottaa työssäoppimiseen, jos on jo tuttu tai jonkun tutun tuttu tai suositteleman.*

*Työssäoppiminen voi olla haastavaa, mutta oppisopimuskoulutuksen tulisi johtaa opiskelijan työllistymiseen kyseiseen firmaan.*

*Ei ole työnantajalle eduksi omalla rahalla tai omalla ajalla kouluttaa ihmisiä, jotka hetken päästä menevät toisen yrityksen työntekijöiksi, kun ilmainen koulutus on suoritettu.*

*Työssäoppijan kanssa ei kunnolla ehdi tulla tietoon työssäoppijan taitotaso, kun työmaalla työmaan ohjauksessa ei ole oikeasti aikaa niin paljon henkilökohtaiseen oppimisen ohjaamiseen ja silloin saattaa opiskelija jäädä ilman omatoimisuutta pelkkien perustehtävien pariin. Kun taas oppisopimusopiskelijan kanssa voidaan osaamistasoa alkaa kartoittamaan heti, kun tähtäin on pitemmällä.*

*Markkinoimalla oppisopimusta mediassa. Järjestämällä tiedotustilaisuus jota markkinoitaisiin esim. ammattilehdissä. Kädentaidot ja palvelualat ovat erittäin hyviä aloja oppisopimukselle. Työtähän ei opi kuin tekemällä.*

### 3. Tulosten yhteenveto

Luvussa käsitellään yhteenveto toimenpideohjelman hankkeiden etenemisestä ja kehittämiskohteista. Luvussa 3.1 käsitellään päätulokset hankekokonaisuuksittain. Luvussa 3.2. tuodaan yhteen johtopäätökset arviointiteemoittain ja luvussa 3.3 kehittämiskohteet ja suositukset.

Hankekokonaisuuden vaikuttavuuden arvioinnissa mittarit tulee asettaa sen mukaan, mitkä ovat kunkin toimenpideohjelman ensisijaiset tavoitteet. Toimenpideohjelman tuloksille on ennalta asetettu volyymiodotuksia, mutta määriä oleellisempaa on kehittää toimintamalleja, joilla voidaan päälle liimattujen toimenpiteiden sijaan mahdollistaa pidempiaikaisia ja kustannustehokkaita ratkaisuja, jotka jäävät elämään myös hankkeiden jälkeen. "Nuorten työpaikalla tapahtuva oppiminen ja työn ja koulutuksen joustava yhdistäminen" -hankkeista suuri osa on kohdentunut työpaikalla tapahtuvan oppimisen laajentamiseen, työvaltaisen ja työelämälähtöisen koulutuksen kehittämiseen ja laadun parantamiseen. Tavoitteena on ollut monipuolistaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen toteutustapoja ja kehittää sen laatua koulutuksen järjestäjien ja työpaikkojen yhteistyössä. Keskeisenä tavoitteena on kehittää ratkaisuja, joilla mahdollistetaan sekä tutkinnon saaminen opiskelijoiden yksilöllisistä lähtökohdista että työllistyminen. Painopisteitä suunnattaessa on haluttu edistää myös jo kehitettyjen "hyviksi todettujen" toimintatapojen edelleen kehittämistä ja käyttöönottoa. Tällöin tavoitteena on osin innovatiivisten ratkaisujen löytäminen ja innovaatioiden siirto, mutta ensisijaisesti tuloksellisuutta tulee mitata laatua ja juurruttamista koskevilla mittareilla.

Oppilaitosmuotoisen ja oppisopimuskoulutuksen toimintamallien kehittäminen taas on alkanut suurella osalla toimijoita aivan alusta, joten alle kahden vuoden hanketoiminnan tuloksena ei voi vielä odottaa toiminnan juurtumista koulutuksen järjestäjien käytäntöihin. Oppisopimuskoulutuksen ennakkojakson osalta tavoitteeksi voi jo asettaa toiminnan juurtumisen joiltain osin käytäntöön, sillä ennakkojaksohankkeiden tulokset on jo siirretty osaksi ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavaa koulutusta (VALMA, Työssäoppimiseen ja oppisopimuskoulutukseen valmentautuminen, 10–20 osp). Korotettu koulutuskorvaus -rahoituksen onnistumista mittaavat opiskelijavolyymit, mutta käytännössä jo uuden kohderyhmän tavoittamiseksi on täytynyt kehittää toimintaa osana muuta kehittämistyötä. Työpaikkaohjaaja- ja -kouluttajahankkeissa on ollut tavoitteena kehittää toimintamalleja, jotka mahdollistavat taloudellisen ja tehokkaan tavan lisätä osaamista ja yhteistyötä jolloin tavoitteet linkittyvät muihin haluttuihin tuloksiin (työssäoppimis-/oppisopimuspaikkoja ja lopulta työpaikkoja nuorille, työelämälähtöistä koulutusta ml. ennakointi ja laadukasta oppimista, resurssien optimoimista jne.). Tässä lähestymistavassa innovaatiotavoite on keskeinen volyymin, toteutettujen koulutusten osuvuuden ja juurruttamisen rinnalla.

Seuraavissa luvuissa käsitellään hankekokonaisuuksien toimintaa, tuloksia ja vaikutuksia. Osa vaikutuksista, kuten nuorten työllistyminen, voidaan todentaa vasta hankkeiden päättymisen jälkeen.

## 3.1 Tulokset toimenpideohjelman hankekokonaisuuksittain

### 3.1.1 Oppisopimuskoulutuksen ennakkojakso

Oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksolle on osallistunut vuoden 2014 alusta lokakuuhun 2015 mennessä vähintään 779 nuorta. Yhteensä 136 nuorta (17 % aloittaneista) oli siirtynyt oppisopimuskoulutukseen. Tiedonkeruuhetkellä opiskelijoita jatkoi vielä ennakkojaksolla, joten kattavampia tietoja sijoittumisesta on mahdollista saada vasta hankkeiden päätyttyä.

Useiden hankkeiden toimenpiteiden kohteena on ollut nuoria, joille oppisopimus ei ole ollut realistinen vaihtoehto. Määrälliset tavoitteet oppisopimuskoulutukseen johtavana väylänä eivät toteudu. Vaikuttavuus suhteessa kehittämistavoitteisiin on kuitenkin kohtuullinen. Kehittämishankkeiden avulla on voitu mallintaa toimintaa ja viedä sitä päämäärätietoisesti pysyväksi osaksi 1.8.2015 käynnistynyttä VALMAA. Hankkeissa on kehitetty joustavia, työvaltaisia ja yksilöä tukevia malleja. Onnistuneiden toteutusten edellytyksenä on ollut tiivis yhteistyö oppisopimustoimijoiden kanssa.

Osa toteutusmalleista on perustunut täysin yksilölliseen etenemiseen, ja osassa on korostunut ryhmämuotoisuus, jolloin oppilaitoksessa ja työpaikalla olo voi rytmittyä siten, että se mahdollistaa usein myös vertaistuen. Koulutusten siirtyminen osaksi VALMAA on aiheuttanut toteutusmuotojen muuttumisen hankeajakauteen toimintaan nähden siten, että opiskelijoiden poluttaminen on entistä yksilöllisempää. Riskinä juurruttamisessa ovat niukkenevat ohjausresurssit hankerahoituksen päätyttyä.

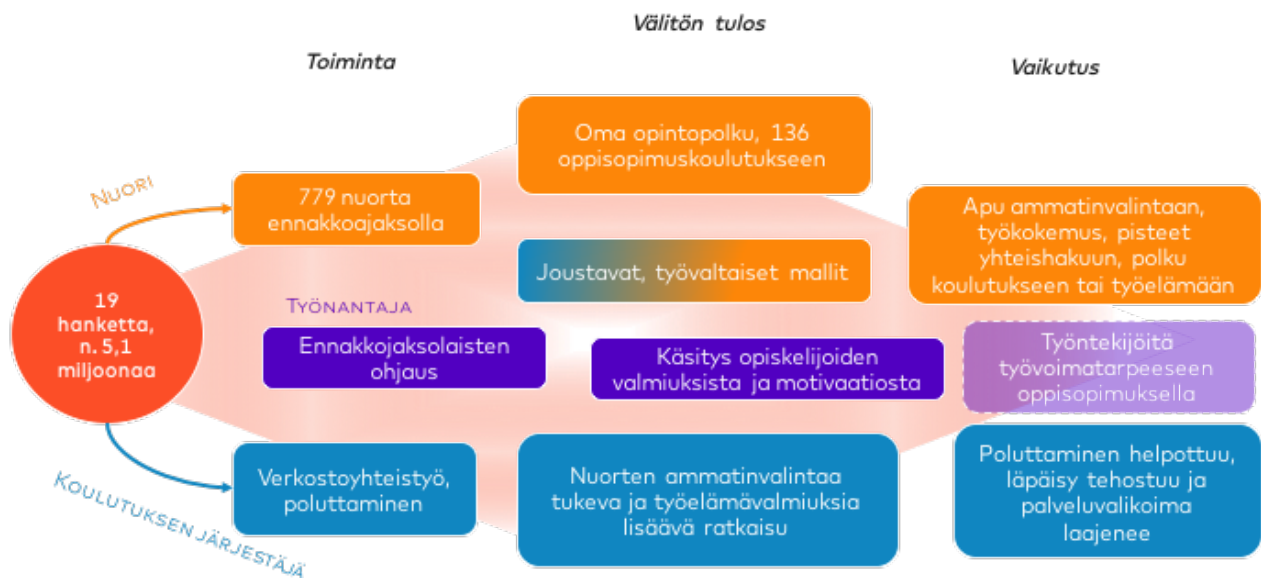
Toimijat kokevat onnistuneensa erityisesti verkostoyhteistyössä, nuorten jatko-ohjauksessa ja poluttamisessa. Yhteistyötä tehdään nuorisotakuutyöryhmien, etsivän nuorisotyön ja mm. Ohjaamotoiminnan kanssa, mitä pidetään hankkeiden ja tulevaisuudessa VALMAN toteutusta edistävänä tekijänä. TE-toimistojen kanssa tehdystä yhteistyöstä nousi esiin hyviä esimerkkejä, mutta se on paikoin nähty myös haasteellisena.

Opiskelijoiden yleisarviota toteutuksesta ja sopivuudesta itselle voidaan pitää erittäin hyvänä. Nuorten kokemat hyödyt ovat tavoitteiden mukaisia. Nuoret ovat saaneet apua ammatinvalintaan, työkokemusta ja pisteitä yhteishakuun. Onnistumisia kuvaa myös se, että jotkut nuoret kertoivat erikseen löytäneensä oikean oppimistavan: tekemällä oppimisen. Ennakkojakso on palvellut hyvin nuorten ammatinvalintaa tukevana ja työelämävalmiuksia lisäävänä ratkaisuna muttei aina varsinaisesti oppisopimuskoulutukseen johtavana polkuna. Opiskelijoiden oikean polun löytäminen on arvokasta itsessään, mutta kehittämisen kohteena on paikoin vielä mahdollisesti oppisopimuskoulutukseen jatkavien nuorten tavoittaminen verkostoyhteistyössä. Osa nuorista kaipasi enemmän tukea työnhakuun. Jatkossakin tulisi kehittää keinoja tukea nuoria mahdollisen oppisopimustyöpaikan etsimisessä ja löytämisessä.

Työnantajien näkemykset oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksoon liittyvästä yhteistyöstä ovat muihin toimenpideohjelman hankeryhmiin verrattuna yleisesti heikommät. Syynä on todennäköisesti se, että ennakkojakso on ollut kehitteillä oleva yhteistyömuoto, joten viestintään ja tiedon ja tuen tarjoamiseen liittyvät ulottuvuudet ovat olleet vasta rakentumassa oppilaitosten ja työnantajien välillä. Työnantajien mukaan eniten kehittämisen tarvetta on opettajien tai ohjaushenkilöstön jalkautumisessa työpaikoille opiskelijan ja työpaikan tueksi sekä riittävän tiedon saamisessa niin oppisopimuskoulutuksesta kuin työnantajalle tarjottavasta taloudellisesta tuesta. Onnistuneista kokemuksista työnantajat ovat eritelleet nuoren tarpeiden mukaisen luontevan moniammatillisen tuen oppimisessa ja nuorille järjestetyt vertaisryhmät. Vaikka hankkeet ovat yhteistyömuotoja kehittäessä tehneet korjausliikkeitä, erityisesti tietoa oppisopimuskoulutuksesta ja sen mahdollisuuksista tulee vielä lisää.

Yhteistyö koulutuksen järjestäjän sisällä toimii koulutuksen järjestäjien näkemyksen mukaan pääasiassa jo hyvin, mutta eroja oli nähtävissä siinä, kuinka koulutuksen järjestäjät nivovat ennakkojakson laajempaan työelämäyhteistyöhön, ja siinä, kuinka laajasti koulutuksen järjestäjän asiantuntijuutta hyödynnetään niin alakohtaisessa ohjauksessa kuin tutkinnon osien suorittamismahdollisuuksien laajentamisessa.

Kuvioon 54. on koottu yhteenveto oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksohankkeiden toiminnasta, välittämistä tuloksista ja vaikutuksista nuorten, työnantajien ja koulutuksen järjestäjien näkökulmista.



Kuva 54. Oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksohankkeiden vaikuttavuus

### 3.1.2 Työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien koulutushankkeet

Työpaikkaohjaaja- ja -kouluttajakoulutusten kehittämishankkeissa on koulutettu lokakuuhun 2015 mennessä vähintään 3 335 työpaikkaohjaajaa tai -kouluttajaa. Jo koulutuksiin osallistuneista 2 783 oli työnantajien edustajia (37 %:n kasvu kevääseen 2015) yhteensä 1 578 työnantajalta. Hankkeiden järjestämistä koulutuksista oli syksyn seurantaheikellä toteutunut noin 75 prosenttia koulutuksen järjestäjien asettamasta tavoitteesta. Määrällisen tavoitteen saavuttamisen osalta tilanne vaihtelee jonkin verran hankkeittain.

Koulutuksen kohdentamisessa korostuvat erityisesti terveys- ja sosiaalialan työpaikat. Seuraavaksi eniten koulutusta on toteutettu muuhun palvelutoimintaan, tukku- ja vähittäiskauppaan (ml. moottoriajoneuvojen korjaus) sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnan työpaikoille.

Toimenpideohjelman kokonaisuuden näkökulmasta koulutettavat ja osallistuneet organisaatiot eivät täysin kohtaa. Hankkeiden seuranta-tietojen mukaan koulutuksiin osallistuneista 60 prosenttia tuli yksityisistä yrityksistä ja 32 prosenttia oli kunnan työntekijöitä. Suuri osa toimenpideohjelman muista hankekokonaisuuksista on kohdistunut pieniin yksityisiin yrityksiin. Toisaalta toimenpideohjelman muissakin hankkeissa on toteutettu merkittävä määrä työpaikkaohjaajien koulutusta ja perehdyttämistä, joten työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien hankekokonaisuus ei yksin vastaa tähän tarpeeseen. Myös työpaikkaohjaaja- ja -kouluttajakoulutuksen hankkeiden taholta on nostettu sel-

keästi esiin, että pienten yritysten henkilöstön saaminen mukaan koulutuksiin on haasteellista. Tämä näkyy erityisesti siinä, että sosiaali- ja terveysalan työpaikoilta saadaan työnantajia koulutukseen lähestulkoon alueesta riippumatta, mutta erityisesti tekniikan alan työpaikkaohjaajia ja -kouluttajia on vaikeampi tavoittaa. Samoilla aloilla on usein myös haastavaa hyödyntää tieto- ja viestintätekniikkaa koulutuksen osana, joten toteutuksia tehdään jalkautuvalla mallilla.

Hankkeet ovat panostaneet työnantajille suunnattuun viestintään ja markkinointiin. Työnantajien palautetta on koottu hankkeiden ollessa vielä käynnissä, joten arvio perustuu keskeneräiseen kehittämistyöhön. Vastauksissa vahvistui vielä näkemys, että viestinnän selkeyteen tulisi panostaa.

### **Joustavat ja monimuotoiset ratkaisut lupaavia**

Kehittämishankkeissa on lähdetty liikkeelle asiakaslähtöisesti, ja toteutusmallit ovat pääosin joustavia, työelämän tarpeen mukaan räätälöitäviä. Tällöin koulutusta voidaan toteuttaa tarpeen mukaan jalkautuen, "vierihoitona", ryhmäkoulutuksina ja tieto- ja viestintätekniikkaa hyödyntäen. Maleissa on myös hyödynnetty aikaisemmin tehtyä kehittämistyötä, jota on päivitetty nuorten ja oppisopimuksen näkökulmasta.

Työnantajayhteistyön osana on toteutettu muun muassa asiakaskuulemisia, kartoitettu tarpeita ja tehty tiivistä yhteistyötä niin yrittäjäjärjestöjen kanssa kuin alueellisten yhteistyöryhmien puitteissa. Kehittämistyössä on edetty pilotointivaiheesta juurruttamisvaiheeseen. Hyviä kokemuksia on saatu malleista, joissa on huomioitu työnantajien vertaisohjaus ja keskustelu. Tällaiset mallit mahdollistavat myös työnantajien verkostoitumisen. Hyvänä toimintamallina nähdään myös opettajien sijoittuminen työelämäjaksolle työpaikkoihin, minkä yhteydessä on voitu kouluttaa työpaikkaohjaajia/-kouluttajia tai opettajat ovat voineet osallistua koulutukseen työpaikan edustajien kanssa.

Työnantajat ovat olleet pääosin tyytyväisiä toteutettuihin koulutuksiin; erityisesti kouluttajien ammattitaitoon, työelämävastaavuuteen ja kustannustehokkuuteen. Koulutukset ovat tehneet työnantajien mukaan työnantajien saamaa hyötyä näkyväksi ja lisänneet tavoitteiden mukaan työpaikkojen ohjausosaamista. Kyselyyn vastanneet työnantajat ovat kokeneet hyvinä toimintamalleina koulutukset, joista osa on järjestetty työpaikalla ja osa oppilaitoksessa. Työnantajat nostivat hyviksi käytännöiksi toiminnallisuuden ja esimerkiksi vertaistuen mahdollistavat koulutukset. Hyvissä työpaikkaohjaajakoulutuksissa huomioidaan osallistujien osaamistaso sekä päivitys- ja jatkokoulutusten tarve. Kouluttajien ammattitaitoisuuden lisäksi tärkeää on joustavuus ja monimuotoisuus. Sisältöjen osalta tulisi työnantajien näkemysten mukaan kiinnittää lisää huomiota erityistä tukea tarvitsevien ja eri kieli- ja kulttuuritaustoista tulevien ohjausosaamiseen. Teemat korostuvat myös koulutuksen järjestäjien omissa näkemyksissä, vaikka kevään 2015 seurantakyselyyn verrattuna tähänkin on jo kiinnitetty huomiota usean koulutuksen järjestäjän taholla.

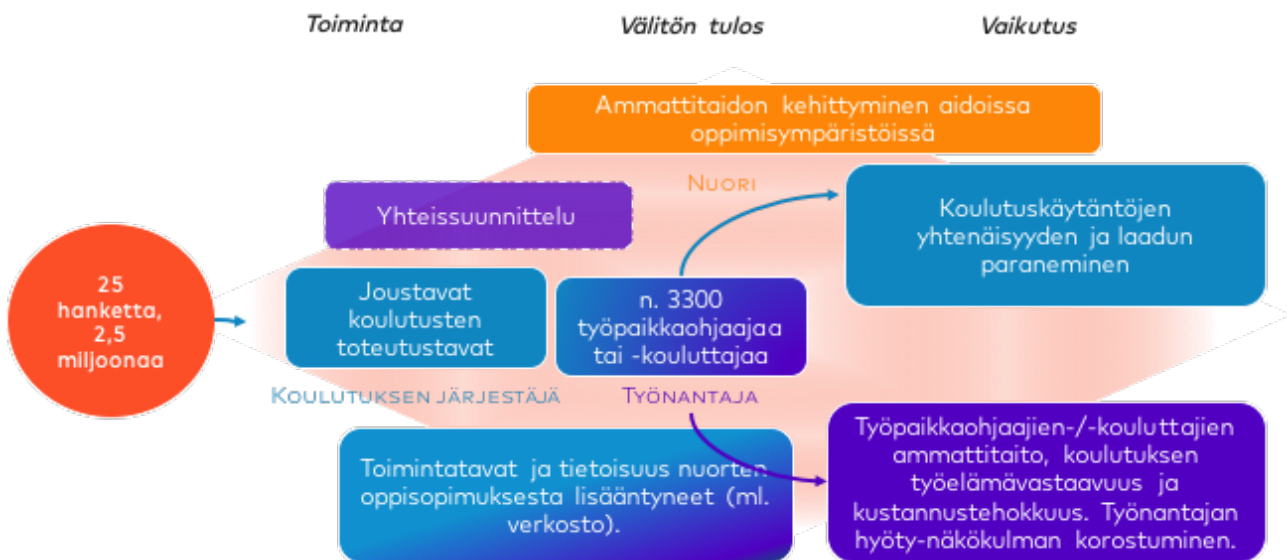
Hankkeissa on kehitetty erilaisia työkaluja työnantajien osaamisen kartoittamiseen ja itsearviointiin. Niiden kytkeminen osaksi jatkuvaa koulutusprosessia on vielä kehittämisen alla, sillä myös työnantajien vastausten perusteella aikaisemman osaamisen huomiointi koulutuksissa on vielä kehittämisen kohde. Tämä edellyttää koulutusten ja seurannan systemaattisuuden kehittämistä koulutuksen järjestäjän tasolla.

Tieto- ja viestintätekniikkaa on hyödynnetty varsin runsaasti joustavien toteutustapojen mahdollistamiseksi, mutta arviointihetkellä työ on osin vielä kehittämisvaiheessa. Toisaalta eri puolilla tehtävä kehittämistyö hajauttaa resursseja ja tuottaa päällekkäisiäkin ratkaisuja. Valtakunnallisesti hyödynnettävää kokoavaa alustaa on jo kehitetty laajassa verkostohankkeessa.

Useat koulutuksen järjestäjät ovat kehittäneet ja toteuttaneet koulutuksia yhdessä osaamista ja-  
kaen ja täydentäen, mikä yhtenäistää käytäntöjä ja laatua myös työelämään päin ja lisää resurssi-  
tehokkuutta. Verkostoituminen ja yhteiskehittäminen muiden koulutuksen järjestäjien kanssa näyt-  
täytyy selkeänä tuloksellisuutta ja laatua edistävänä tekijänä, ja sitä tulisi myös edistää tulevai-  
suudessa.

Vaikka koulutuksen järjestäjät ovat lähtökohtaisesti luomassa osana perustyötä toteutettavia kou-  
lutuksia, on koulutusten toteuttaminen perusrahoituksella samassa mittakaavassa haastavaa. Osa  
koulutuksen järjestäjistä on luonut pohjaa systemaattiselle jatkumolle. Vaikka koulutuksen järjestä-  
jät kokevat oman henkilöstönsä osaamisen hyväksi, osaamisen päivittäminen ja esimerkiksi vertais-  
tuen löytyminen nähdään vielä haasteina. Lisäksi voimassa olevat opettajien työehtosopimukset  
nähdään toimintaa rajoittavana tekijänä.

Kuvioon 55 on koottu yhteenveto työpaikkaohjaaja-/kouluttajakoulutuksen toiminnasta, välittä-  
mistä tuloksista ja vaikutuksista koulutuksen järjestäjän, työnantajien ja nuorten näkökulmista.



**Kuvio 55.** yhteenveto työpaikkaohjaaja-/kouluttajakoulutuksen vaikuttavuudesta

### 3.1.3 Korotettu koulutuskorvaus työnantajille

Korotettuun koulutuskorvaukseen ei ole liittynyt erillistä kehittämisresurssia, joten tehty työ on sisällytetty osaksi perustoimintaa ja muuta kehittämistoimintaa, erityisesti nuorten työssäoppi-  
mis- ja oppisopimusuudistuksen kehittämishankkeita ja nuorten aikuisten osaamisohjelman kehit-  
tämisyhteistyötä. Rahoituksen avulla on edesautettu samana vuonna peruskoulusta ja lisäopetuk-  
sesta siirtyneiden nuorten oppisopimuksia vuodesta 2013 alkaen. Rahoituksella on käynnistynyt jo  
noin 530 oppisopimusta. Oppisopimukset ovat syntyneet pääosin alle 10 henkilön yrityksiin. Toteu-  
tuma on huomattavasti koulutuksen järjestäjien arviota pienempi, sillä vuonna 2014 noin 60 pro-  
senttia myönnetystä rahoituksesta on jouduttu palauttamaan opetus- ja kulttuuriministeriölle.  
Toteutusta on hankaloittanut erityisesti vaikea työllisyystilanne mutta myös uuden kohderyhmän  
ja työnantajien tavoittaminen.

Työnantajat kokevat rahoituksen erittäin tärkeäksi ja ovat tyytyväisiä yhteistyöhön koulutuksen  
järjestäjien kanssa. Työnantajat ovat saaneet hyvin tietoa ja tukea nuorten ohjaamiseen, ja työpai-

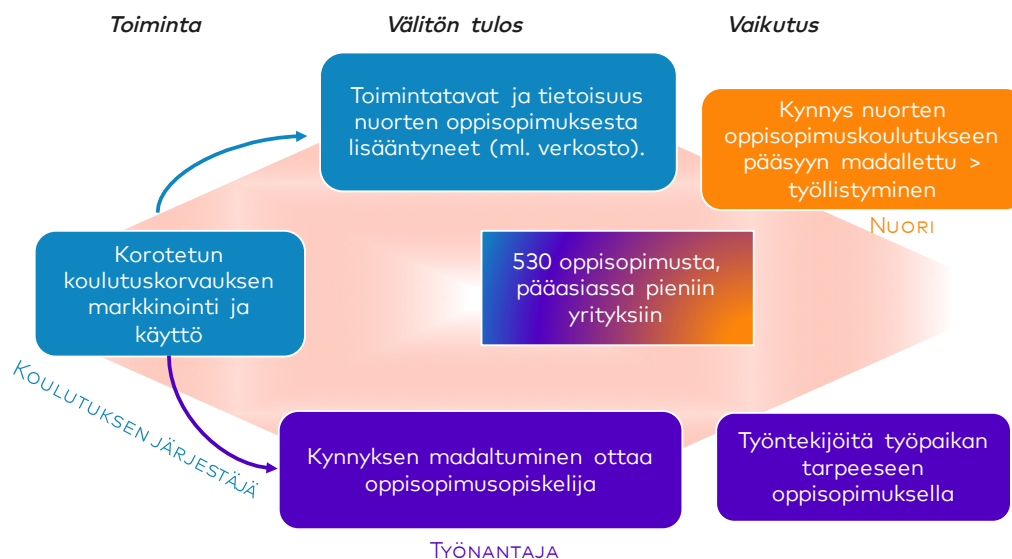
kalla koulutettavat nuoret ovat soveltuneet hyvin ammattialan työhön. Korotetun koulutuskorvauksen arviot heijastavat siten ylimääräisen rahoituksen lisäksi sitä, että koulutuksen järjestäjien toimintatavat ja edellytykset nuorten oppisopimusten solmimisessa ovat olleet varsin toimivia. Toisaalta suuressa osassa oppisopimusten taustalla on "tuttuustekijä", jolloin osapuolet ovat tunteet toisensa etukäteen. Aineistosta nousi esiin myös oppisopimustoimijoita, jotka ovat systemaattisella toiminnalla mahdollistaneet nuorten oppisopimuksia myös laajemmin.

Koulutuksen järjestäjistä suuri osa kertoi hyödyntävänsä tuetun oppisopimuskoulutuksen käytäntöjä ja malleja. Muihin hankekokonaisuuksiin verrattuna – ennakkojaksohankkeiden ohella – työnantajat ovat kuitenkin hieman tyytymättömämpiä opettajien ja muun henkilöstön jalkautumiseen työpaikalle opiskelijan ja työpaikan tueksi, mikä tuntuu näyttäytyvän myös yleisenä haasteena nuorten oppisopimuskoulutuksen kehittämisessä.

Korotettu koulutuskorvaus on madaltanut työpaikkojen kynnystä ottaa nuoria oppisopimukseen. Koulutuksen järjestäjät pitävät rahoitusta erittäin tärkeänä, vaikka sen kohderyhmää on pidetty turhan rajattuna. Lisäksi pysyvemmän rahoitusratkaisun löytymistä pidetään tärkeänä.

Niin koulutuksen järjestäjän kuin työnantajien näkemyksen mukaan työnantajille suunnattua viestintää ja markkinointia nuorten oppisopimuksen ja korotetun koulutuskorvauksen mahdollisuuksista tulee kehittää. Oppisopimuskoulutuksen edistämiseksi tietoa tulee lisätä erityisesti peruskoulun opinto-ohjaajille ja työnantajille.

Kuvioon 56 on koottu yhteenveto korotetun koulutuskorvauksen välittämistä tuloksista ja vaikutuksista koulutuksen järjestäjän, työnantajien ja nuorten näkökulmista.



**Kuvioon 56.** yhteenveto korotetun koulutuskorvauksen vaikuttavuudesta

### 3.1.4 Tuetun oppisopimuskoulutuksen kehittäminen ja hyvien käytäntöjen koonti

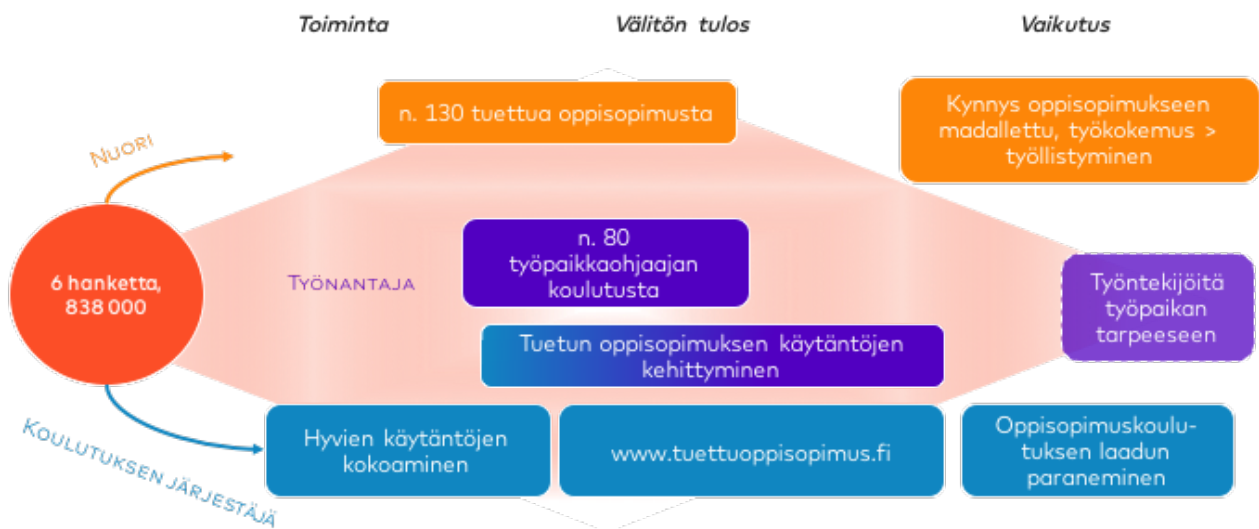
Hankkeiden päätavoitteena on ollut tuottaa hyvien käytäntöjen käsikirja, joka julkaistiin sivulla [www.tuettuoppisopimus.fi](http://www.tuettuoppisopimus.fi). Käsikirja on saanut hanketoimijoiden keskuudessa hyvän vastaanoton.



Osassa hankkeista käytäntöjä testattiin ja niiden kehittämistä jatkettiin 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 erityisesti työpaikalla tarjottavaa tukea ja ohjausosaamista tulee kehittää edelleen. Vaikka oppisopimustoimijoiden osaamisen nähdään kehittyneen hyvin, kehittämisen kohteena on yhä mallien jalkauttaminen niin oman organisaation sisällä kuin valtakunnallisesti.

Työnantajien kyselyyn tuetun oppisopimuskoulutuksen osalta vastanneita oli vähän, mutta heistä noin 90 prosenttia on melko tai erittäin tyytyväisiä tuetun oppisopimuskoulutuksen yhteistyöhön. Myös mm. työpaikan ohjausosaaminen ja tietämys nuoren edellytyksistä toimia ammattialalla ovat kasvaneet. Työnantajat pitävät tuetussa oppisopimuksessa hyvänä toimintatapana muun muassa joustavuutta, avointa keskustelua ja tiivistä yhteistyötä verkostojen kanssa.



**Kuvio 57.** Yhteenveto tuetun oppisopimuskoulutuksen hyvien käytäntöjen koonnin toiminnasta, välittämistä tuloksista ja vaikutuksista koulutuksen järjestäjien, nuorten ja työnantajien näkökulmista.

### 3.1.5 Nuorten työpaikalla tapahtuva oppiminen ja työn ja koulutuksen joustava yhdistäminen

Vuonna 2014 ja 2015 käynnistyneissä hankkeissa noin 4 900 opiskelijaa oli osallistunut hankkeiden toimenpiteisiin lokakuuhun 2015 mennessä. Oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta oppisopimukseen oli keväällä 2015 siirtynyt 167 opiskelijaa ja syksyyn 2015 mennessä jo 294. Vaikka luku on vielä kaukana alkuperäisestä tavoitteesta, kasvu on silti lupaava. Organisaatiotyypeittäin tarkasteltuna niin työssäoppimis- kuin oppisopimuspaikat ovat löytyneet yleisimmin alle 10 henkilön yksityisistä yrityksistä.

Hankkeet ovat kouluttaneet noin 1 060 työpaikkaohjaajaa/-kouluttajaa. Noin 3 900 opetus- ja ohjaushenkilöstöön kuuluvaa on osallistunut hankkeissa järjestettäviin koulutuksiin tai valmennuksiin. 180 opettajaa on osallistunut työelämäjaksolle.



Toimintamalleja on kehitetty ja testattu eniten tekniikan ja liikenteen aloilla, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon aloilla, sosiaali- ja terveysaloilla ja matkailu-, ravitsemis- ja talousaloilla. Opiskelijamäärät vaihtelevat paljon hankkeittain. Niin oppisopimusten määrä kuin työssäoppimisen toteutukset ovat kasvaneet kevääseen 2015 nähden erityisesti tekniikan ja liikenteen alalla toimenpideohjelman tavoitteiden mukaisesti.

Nuorten työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistäminen ja työn ja koulutuksen joustava yhdistäminen -hankehaun tavoitteet asetettiin ensimmäisellä hakukierroksella laajoiksi. Vuoden 2014 alussa käynnistyneistä hankkeista suuri osa kohdentuu työssäoppimisen laajentamiseen, työvaltaisen ja työelämälähtöisen koulutuksen kehittämiseen ja laadun parantamiseen. Kehittämistyötä on tehty jo aikaisemmissa työssäoppimisen toimintamalleja kehittämissä hankkeissa, joten jatkuvuuden myötä vaikutukset ovat tavoitteen osalta nopeammin todennettavissa. Suuri osa hankkeista näkee, että työssäoppimisen toimintamallit ovat juurtumassa.

Oppisopimuskoulutuksen ja oppilaitosmuotoisen koulutuksen yhdistävien mallien kehittäminen on edennyt hieman hitaammin. Noin neljänneksellä hankkeista tavoite ei ole lainkaan kehittämisen kohteena. Osa hankkeista (ja osahankkeista) on kytkenyt teeman kehittämisen keskiöön vasta hankkeen käynnistymisen jälkeen, jolloin juurtumismahdollisuudet hankeaikana ovat pienemmät. Kuitenkin lähes 40 prosenttia vastaajista kokee, että toimintamalli on juurtumassa tai on jo juurtunut. Toimijat, joilla kehittämistyö on jo juurtumisvaiheessa, ovat pitkälti niitä, jotka ovat joko kehittäneet ja toteuttaneet ratkaisuja jo aikaisemmin tai lähteneet systemaattisesti ratkomaan rakenteellisia ongelmia. Hankeyhteistyö näyttäisi kuitenkin lähentäneen oppisopimustoimijoita ja oppilaitoksia merkittävästi, jolloin vaikutukset ovat nähtävissä pidemmällä aikajänteellä.

Koska kehittämistyö on usein koskenut vain joitain koulutusaloja koulutuksen järjestäjän sisällä, käytäntöjen juurtumista ei kaikkien koulutuksen järjestäjien tapauksissa voi vielä yleistää koko koulutuksen järjestäjän tasolle. Lisäksi on huomioitava, että vaikka toimintamallin nähdään olevan juurtunut, sitä ei välttämättä ole vielä saatu otettua käyttöön koko koulutuksen järjestäjän sisällä, vaan työtä sen eteen tullaan jatkamaan hankkeen päättymisen jälkeen. Toiminnan heikommin arvioineiden osalta ko. teema on yleensä ollut vain yksi monista tai linkitetty mukaan tavoitteisiin vasta hankkeen käynnistyttyä. Vuonna 2015 käynnistyneiden hankkeiden osalta toiminnan fokusoinnin voidaan nähdä onnistuneen sikäli, että käynnistyneet hankkeet ovat lähteneet tavoitteellisemmin kehittämään oppilaitosmuotoisen ja oppisopimuskoulutuksen yhdistäviä malleja.

Yksi jo havaittavissa oleva tulos on nähtävissä oppisopimuskoulutuksen toteutustavoissa. Ammatillinen perustutkinto suoritetaan oppisopimuskoulutuksessa voittopuolisesti näyttötutkintoon valmistavana koulutuksena. Hankkeissa vuosien 2014 ja 2015 aikana tehdyistä oppisopimuksista (n. 320) lähes 90 prosenttia toteutetaan opetussuunnitelmaperusteisina. 2+1- tai x+y-mallien siirtymissä oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta oppisopimukseen tutkinnon toteutustapaa ei ole tarkoituksenmukaista vaihtaa näyttötutkintoperusteiseen. Hankkeiden toiminta-aikana on nähtävissä kasvua opetussuunnitelmaperusteisesti toteutetuissa oppisopimuksissa<sup>16</sup>. Järjestämistapa on useille toimijoille uusi, mutta nuorten kohdalla se on nähty tarpeelliseksi kehittämissuunnaksi ja luonnolliseksi jatkumoksi siirryttäessä oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta oppisopimuskoulutukseen. Jonkinlaisena haasteena ovat vielä opiskelijahallintojärjestelmät, joista kaikki eivät vielä tue koulutus- ja rahoitusmuodosta toiseen siirtymisen seurantaa.

<sup>16</sup> Opetushallinnon tilastopalvelu Vipusen mukaan opetussuunnitelmaperusteisesti suoritettujen oppisopimusten osuus on vuodesta 2010 lähtien ollut noin prosentin. Perinteisesti oppisopimusta opetussuunnitelmaperusteisena suorittavat vain alle 25-vuotiaat oppisopimusopiskelijat. Jo hankkeiden toiminta-aikana on opetussuunnitelmaperusteisesti toteutetuissa oppisopimuksissa nähtävissä pientä kasvua. Opetushallinnon tilastopalvelu Vipusen mukaan vuonna 2013 15–24-vuotiaita oli 328 ja vuonna 2014 jo 389, jolloin valtakunnallisissa tilastoissa oli nähtävissä noin 20 prosentin kasvua hankkeiden toiminta-aikana, vaikka toiminta oli vuonna 2014 vasta käynnistymässä.

Yksilöllisten ja opiskelijalähtöisten polkujen mahdollistaminen edellyttää rakenteellisia ratkaisuja, jotka ovat arvioinnin ajankohtana olleet suurien muutospaineiden alla. Kehittämistyö on hankkeissa pitkälti koulutuksen järjestäjien strategian mukaista. Edistymis- ja juurruttamismahdollisuuksiin heijastuu pitkälti se, onko toiminta kytketty kehittämis- ja opetussuunnitelmatyöhön. Toisaalta alakohtaiset kokeilut leviävät varsin hitaasti jo koulutuksen järjestäjienkin sisällä. Osa hankkeiden kehittämistyöstä – kokeiluna käynnistyneissä tai muissa kuin johdon ensi alkuun kehittämisen kohteeksi priorisoimissa hankkeissa – jää vielä irralliseksi, ja työn tulokset näkyvät mahdollisesti viiveellä.

Enenevässä määrin työelämässä toteutuvan oppimisen haasteina ovat ohjauksen riittävyys ja laatu eli osaamis- ja resursointikysymykset. Keskeisenä haasteena nähdään voimassa olevat opettajien työehtosopimukset. Useassa hankkeessa ohjauksen resursoinnin haasteeseen on vastattu kehittämällä tavoitteellisesti tieto- ja viestintätekniikan hyödyntämistä ohjauksessa, mikä on usealla toimijalla vielä aktiivisen kehittämisen vaiheessa. Ohjauksen resursointia ja laatua on kehitetty edistämällä opetuksen ja ohjauksen kulttuurimuutosta ja työelämäyhteistyön muotoja ja rakenteita.

Hankkeiden, joiden yksilöllisten opintopolkujen kehittämistoiminta näyttää käynnistyvän mutkattomammin, toteuttajina on usein koulutuksen järjestäjiä, jotka ovat kehittäneet työelämässä toteutuvan oppimisen ohjauksen resurssien kohdentamista osana perustoimintaansa ja hanketöinnin sisällä. Tätä on tehty esimerkiksi luomalla tiimirakenteita tai moduloimalla opintotarjontaa ja integroimalla yhteisiä tutkinnon osia. Toimijat ovat kehittäneet ratkaisuja, jotka edistävät aitojen vaihtoehtojen syntyä ja joustavampaa opiskelijaksi ottoa. Osa koulutuksen järjestäjistä on etsinyt ratkaisuja yksikköhinnan tasaamiseksi koulutuksen järjestäjän sisällä nuoren siirtyessä oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta oppisopimukseen. Koulutuksen järjestäjän laajempia sisäisiä ratkaisuja ovat myös opettajien tuntiresurssien jakaminen ja painottaminen, jotka kulkevat muiden ratkaisujen rinnalla. Näihin linkittyy yhteisten tutkinnon osien integrointi ammatillisiin tutkinnon osiin ja työelämlähtöinen toteuttaminen, mikä on vieläkin yksi kehittämisen kohde. Ohjauksen resursoinnin näkökulmasta hankkeissa on kehitetty tai sovellettu erilaisia ratkaisuja. Osassa hankkeista on tarpeeseen vastattu työnkuvien ja vastuiden muokkaamisella (esim. työvalmentajan rooli ja tehtävänkuvan vakiinnuttaminen).

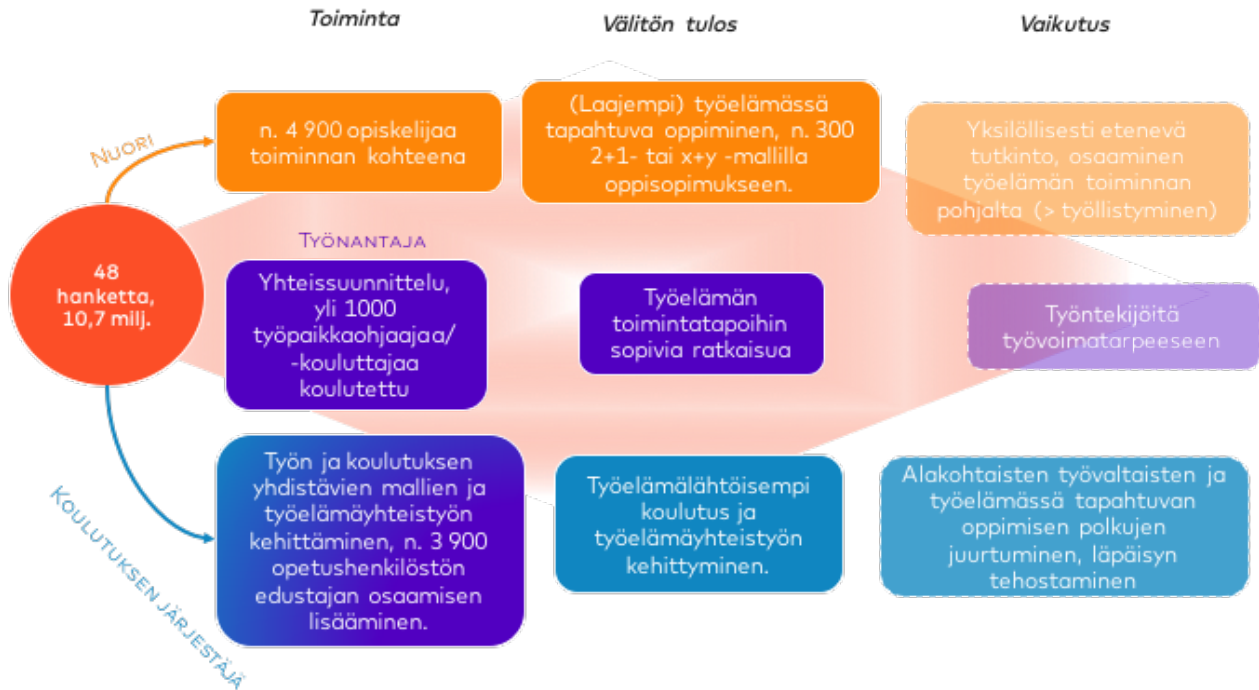
Yksilöllisten opintopolkujen kehittämisen yhtenä haasteena ovat vielä yksittäisten opettajien ja (keski)johdon tietoisuus ja asenteet. Hankkeet ovat tehneet asenteisiin kohdistuvaa vaikuttamistyötä, ja hankkeen aikana on havaittavissa asennemuutosta. Asennevaikutusta esteiden purkamiseksi on tehty valmentamalla, kouluttamalla, tekemällä parityöskentelyä ja tiedottamalla omalle henkilöstölle. Tämä edellyttää yhä johdon sitoutumista ja päämäärätietoista johtamista tavoitteen suuntaan. Tieto yksilöllisten opintopolkujen mahdollisuuksista ei ole myöskään kyselyn mukaan vielä tavoittanut opiskelijoita.

Työnantajien näkemysten mukaan hankkeet ovat tiivistäneet työpaikan ja koulutuksen järjestäjän välistä yhteistyötä ja vaikuttaneet myönteisesti myös yhteydenpidon ja viestinnän selkiytymiseen koulutuksen järjestäjältä työelämään päin. Yhteistyöhön myönteisesti vaikuttavia seikkoja ovat opettajien/henkilöstön aktiivisuus ja työpaikan tarpeisiin perustuvan toiminnan tukeminen. Ilmenneet haasteet ovat pitkälti liittyneet edellisiin seikkoihin samoin kuin puutteisiin tavoitteenasettelussa opiskelijan työelämässä tapahtuvalle oppimiselle.

Myös tässä hankekokonaisuudessa on toteutettu työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien koulutuksia joko osana oman hankkeen toimintaa tai yhteistyössä työpaikkaohjaaja- ja -kouluttajahankkeiden kanssa. Työpaikkaohjaaja- ja -kouluttajakoulutusta tulisi jatkossakin kehittää laajana kokonaisuutena osana muuta kehittämistoimintaa ja työelämäyhteistyön rakenteita.

Nuoret ovat varsin tyytyväisiä työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen ja saamaansa ohjaukseen ja tukeen. Kun kehittämiskohteita on tuotu esiin, ne kohdistuivat tasapuolisesti opettajien ja työpaikan ohjaukseen. Osa kaipasi työpaikalla lisää aikaa, perehdytystä, ohjausta ja palautetta.

Kuvioon 58 on koottu yhteenveto hankkeiden välittämistä tuloksista ja vaikutuksista nuorten, työnantajien ja koulutuksen järjestäjien näkökulmasta.



**Kuvio 58.** Yhteenveto Nuorten työelämässä tapahtuva oppiminen sekä koulun ja työn joustava yhdistäminen hankkeiden -hankkeiden vaikuttavuudesta

## 3.2 Johtopäätökset

Luvussa tuodaan yhteen johtopäätökset arviointiteemoittain. Hankkeiden toimenpiteiden kohteena on ollut yhteensä noin 6 200 nuorta, noin 4 400 työpaikkaohjaajaa/-kouluttajaa sekä noin 6 400 opetus- ja ohjaushenkilöstön edustajaa. Lisäksi noin 2 500 sidosryhmän edustajan on raportoitu osallistuneen eri koulutuksiin. Hankkeet ovat edellisten lisäksi tavoittaneet suuren määrän muita henkilöitä eri tilaisuuksien, kokousten ja tiedotuksen muodossa. 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.

### 3.2.1 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 hyvänä.

Lokakuuhun 2015 mennessä hankkeissa raportoituja alle 25-vuotiaiden oppisopimuksia on toteutunut noin 1 100. Tilastointi ei ole aukoton, joten luvut ovat suuntaa antavia ja määrä tulee vielä kasvamaan loppujen hankkeiden edetessä vuoden 2016 loppuun.

**Taulukko 6.** Hankkeissa raportoidut nuorten oppisopimukset lokakuuhun 2015 mennessä

| Oppisopimuksia hankkeissa                                                                           | Toteutunut N |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Nuorten työpaikalla tapahtuva oppiminen ja työn ja koulutuksen joustava yhdistäminen (2014–10/2015) | 320          |
| Korotettu koulutuskorvaus työnantajille (2013–10/2015)                                              | 531          |
| Oppisopimuskoulutuksen ennakkojakso (2014–10/2015)                                                  | 136          |
| Tuetun oppisopimuskoulutuksen kehittäminen (2014)                                                   | 128          |
| Oppisopimuksia yhteensä                                                                             | 1 115        |

Luvut eivät ole suuria – varsinkaan, jos niitä suhteuttaa 15–24-vuotiaiden ikäluokkaan. Opetushallinnon tilastopalvelu Vipusen mukaan alle prosentti alle 25-vuotiaista nuorista opiskelee tutkintoon johtavassa oppisopimuskoulutuksessa ja luku on pysynyt pitkään samansuuntaisena. Siten toteutumaa tulee suhteuttaa nuorten oppisopimusopiskelijoiden määrään. Valtakunnallisiin tilastoihin suhteutettuna määrällistä toteumaa voidaan pitää kelvollisena hankalassa taloudellisessa tilanteessa<sup>17</sup>.

Oppisopimusjärjestelmän vaikuttavuuden arvioinnin perusteella oppisopimuskoulutus on yhteiskunnalle taloudellisesti edullista. Perinteisesti oppisopimusmuotoisessa koulutuksessa työnantajat sijoittavat panoksia oppilaitosmuotoista koulutusta enemmän. (Haapakorpi ja Virtanen 2015.) Hankkeissa lähtökohtana on ollut luoda toimintamalleja ja rakenteita, joissa yhdistyvät koulutuk-

<sup>17</sup> Esimerkiksi vuonna 2014 alle 25-vuotiaita uusia oppisopimuskoulutuksen opiskelijoita oli yhteensä 3 913. Valtakunnallisissa tilastoissa näkyy 20–24-vuotiaiden ikäryhmässä jo hienoista kasvua vuodesta 2013 vuoteen 2014. Lähde: Opetushallituksen tilastopalvelu Vipunen. Ml. ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto, tavoitteena koko tutkinto tai tutkinnon osa.

seen ja työelämään pääsyä tehostavat joustavat ja opiskelijälähtöiset ratkaisut. Vaikka mallit usein edellyttävät perinteistä oppisopimuskoulutusta enemmän ohjausresurssia, yhteiskunnan näkökulmasta toiminta voidaan nähdä tehokkaana sen juurtuessa.

Oppisopimuskoulutuksen välittömissä hyödynsaajissa korostuvat työnantajat ja työntekijät oppilaitosmuotoista koulutusmuotoa enemmän. Yhteiskunnan näkökulmasta oppilaitosmuotoinen ja oppisopimuskoulutus on yhtä toimiva omalla tavallaan ja kohderyhmissään. Yhdessä ne muodostavat toisen asteen koulutusjärjestelmän, jonka osien välillä on myös synergiaetuja muun muassa oppilaitosten opetusinfrastruktuurin muodossa. Oppisopimus mahdollistaa koulutusmuotona hyvin joustavia toteutustapoja. Laadun vaihtelu heikentää vielä tehokkuutta. Tärkeää on huomioida soveltuvien koulutusmuoto kullekin kohderyhmälle. (Haapakorpi ja Virtanen, 2015.) Nuorten oppisopimuskoulutusta kehitettäessä keskustelu varsinaisesta kohderyhmästä onkin ollut yksi keskeinen teema, joka on pitänyt huomioida kehitettävissä malleissa.

Oppisopimuskoulutuksen ennakkojakso on koettu tärkeäksi avaukseksi niin koulutuksen järjestäjien, työnantajien kuin opiskelijoiden näkökulmista. Ennakkojaksorahoituksen vaikuttavuus näkyy erityisesti siinä, että hankkeiden avulla on voitu mallintaa toimintatapoja 1.8.2015 voimaan tullutta koulutus uudistusta silmällä pitäen, mikä on myös nähty edistävänä asiana. Suurimmassa osassa hankkeista kiinnittyminen pysyvään rakenteeseen on edesauttanut eri toimijoiden osallistamista ja yhteistyörakenteiden kehittämistä. Oppisopimustoimijoiden ja oppilaitosmuotoisen koulutuksen järjestäjien yhteistyö on jo lähentynyt. Hankkeissa tehty laaja verkostotyö ja tiedottaminen edesauttavat nuorten oppisopimuskoulutuksen edistämistä, mutta työtä on vielä jatkettava tältäkin osin. Oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksoa hyödynnetään jo oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta oppisopimuskoulutukseen mahdollisesti siirtyvien polutuksessa, ja siitä on hyviä kokemuksia.

Nuorten työpaikalla tapahtuva oppiminen ja työn ja koulutuksen joustava yhdistäminen -hankkeissa oppisopimuskoulutuksen ja oppilaitosmuotoisen koulutuksen yhdistämismahdollisuuksien kehittäminen ei ole ollut kaikkien vuonna 2014 käynnistyneiden hankkeiden tavoitteena. Niissä hankkeissa, joissa se on ollut tavoitteena, 40 prosenttia hankkeista arvioi, että oppilaitosmuotoisen ja oppisopimuskoulutuksen yhdistävät mallit ovat juurtumassa tai juurtuneet osaksi koulutuksen järjestäjien toimintaa. Vuonna 2015 käynnistyneet hankkeet vastaavat pääosin erittäin hyvin tavoitteeseen. Vaikka osa toimijoista kokee vielä, ettei juurtumisen mahdollisuuksia voi ennustaa, on otettu selkeä askel eteenpäin. Kehittämistyön vaikuttavuus voidaan arvioida myöhemmin, sillä koulutuspoliittisten päätösten vaikutukset näkyvät yleensä vuosien viiveellä.

Osa hankkeista on lähtenyt vastaamaan tavoitteeseen suoraan rakenteellisilla ratkaisuilla, ja osalla työ on käynnistynyt case-pohjaisella mallintamisella, minkä jälkeen ovat löytyneet kipukohdat, joiden pohjalta toimintaa voidaan kehittää. Käytännössä teeman eteenpäinvieminen kytkeytyy koulutuksen järjestäjän yleisiin rakenteellisiin ratkaisuihin, joilla edesautetaan yksilöllisten opintopolkujen toteuttamista, eli oppisopimuskoulutuksen tulisi olla yksi reitti muiden muassa. Ajatus siitä, että työssäoppiminen toimii tavoitteellisemmin oppisopimuksen ennakkojaksena, on toistaiseksi sisällytetty harvojen koulutuksen järjestäjien kehittämistyöhön.

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.

Nuorten työssäoppimisen ja oppisopimuskoulutuksen joustavien yhdistämisen mallien kehittäminen on saanut toimenpideohjelman myötä hyvän sykäyksen. Haasteena valtakunnallisen kehittämisen näkökulmasta on yhä, että hanketoiminta koskee vain osaa koulutuksen järjestäjistä. Teema säilyy vielä selkeänä kehittämisen ja levittämisen kohteena.

Korotettu koulutuskorvaus on selkeästi edistänyt nuorten oppisopimusten toteutumista, vaikkakin toteutuma jää tavoitteesta. Työnantajien näkökulmasta korotettua koulutuskorvausta – ylipäänsä rahoitusta – pidetään tarpeellisenä. Resurssi mahdollistaa ilman työkokemusta ja ammatillista osaamista olevien nuorten oppisopimuskoulutuksen. Työnantajat, jotka ovat ottaneet oppisopimusopiskelijoita, eivät koe oppisopimuskoulutusta erityisen vaativana työnantajan kannalta. Korotetun koulutuskorvauksen toimijat ovat myös hyödyntäneet tuetun oppisopimuskoulutuksen työn tuloksia.

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

Haasteena oppisopimusten solmimisessa nähdään ensisijaisesti hankala työllisyystilanne. Myös kuntien vaihtelevat käytännöt ja talkoohenki nuorisotakuun edistämiseksi ovat vaikuttaneet toimenpideohjelman hanketoimintaan. Yhtäällä on kuntia, jotka ovat linjanneet, ettei uusia oppisopimuksia solmita, tai kunnan yt-neuvottelut ovat esteenä oppisopimusten solmimiselle. Toisaalla taas kunnat ovat osallistuneet oppisopimustoimintaan strategiatasolla ja myös esimerkiksi kytke-neet oppisopimustavoitteen kunnan hankintoihin osana yhteiskuntavastuuta. Tämä näkyy myös hanketoimijoiden suuntaan ja määrällisissä toteutumisissa. Lisäksi kuntien kytkeytyminen nuorten ohjaus- ja työllisyyspalveluihin näyttäytyi hankkeita ja opiskelijoiden poluttamista ja tiedonsiirtoa edistävänä tekijänä.

### ***3.2.2 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 varsin positiivisessa valossa. Koska toimenpideohjelman hankkeet koskevat usein alakohtaisia sovellutuksia ja pilotointeja, voidaan tässä vaiheessa arvioida, että toimenpiteet ovat oikean suuntaisia ja toimenpideohjelman tavoitteen mukaisia, mutta levittämistyötä tulisi jatkaa jo koulutuksen järjestäjien sisällä. Työssäoppimisen laatua edistäviä käytäntöjä on kehitetty hankkeiden myötä, mutta paikoittain ne ovat vielä selkeä kehittämisen kohde juurtumisen näkökulmasta.

Osa hankkeista on lähtenyt työvaltaistamaan tiettyjä tutkinnon osia, osalla lähtökohtana on luoda rakenteita ja malleja, joissa työelämässä tapahtuvan oppimisen laajuus vaihtelee. Tavoitteen mukaisesti ratkaisuissa painottuu usein yksilöllisyys, eli opiskelijoille ei ole usein räätälöity yhtä ja samaa laajuutta, mutta osa malleista perustuu yhä ns. ryhmämuotoisiin toteutuksiin. Laajuudet vaihtelevat paljon hankkeittain. Tekniikan ja liikenteen alalla työssäoppimisen osuus näyttäytyy vielä suppeampana, mutta mukana on myös jo hyvin työvaltaisia alakohtaisia malleja.

Osaamisperusteisuuden yhtäaikaista kehittäminen vaikuttaa myös siihen, ettei vain työssäoppimisen laajuuden mittaaminen anna oikeaa kuvaa kehittämistyöstä. Osalla hankkeista tavoitteet eivät ole kytkeytyneet niinkään työssäoppimisen laajentamiseen, vaan painopisteenä on ollut tieto- ja viestintätekniikan hyödyntäminen ohjauksessa edistämällä opetuksen ja ohjauksen kulttuurimuutosta, kehittämällä työelämäyhteistyön muotoja ja rakenteita ja kehittämällä oppimisympäristöjä.

### **3.2.3 Työpaikalla tapahtuvaa oppimista tukevat uudet oppimiskäytännöt ja -ympäristöt**

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

Osassa hankkeista on työelämäyhteistyössä kehitetty työvaltaisia oppimisympäristöjä ja suunniteltu esimerkiksi yhdessä investointeja niiden kehittämiseksi. Laajempaa kehittämistyötä edustaa hankkeissa tehty oppimisympäristöjen tarkastelu osaamisperusteisuuden kannalta, ja tässä työssä on hyödynnetty erilaisia työkaluja.

Kustannustehokkuutta ja laatua edistäviä ratkaisuja etsitään hankkeissa laajasti myös tieto- ja viestintätekniikan hyödyntämisellä. Tvt:tä hyödynnetään yhteydenpidon välineenä ja oppimisympäristönä, jotta etäisyydet ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjausresurssi saadaan sovitettua yhteen. Hankkeet ovat jo saaneet hyviä kokemuksia esimerkiksi blogien hyödyntämisestä ohjauksen välineenä työssäoppimisen aikana sekä oppimisen ja osaamisen seurannasta ja dokumentaatiosta. Tämä edellyttää opettajien osaamisen kehittämistä ja innostamista, johon on myös suunnattu hankkeissa resursseja mutta joka on vielä selkeä kehittämisen kohde.

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

### **3.2.4 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 järjestämällä infoja, intensiivisiä valmennuksia ja mentorointitoimintaa ja muodostamalla vertaispareja. Opettajien työelämäjakso, joissa yhdistyvät laajemmat tavoitteet, nähdään tärkeänä ja onnistuneena kehittämisen keinona. Esimerkiksi työpaikalla tapahtuvan ohjauksen, työpaikkaohjaajien- ja -kouluttajien koulutuksen ja työelämäjaksojen yhdistämisen malleista on saatu hyviä kokemuksia, vaikka yhteensovittaminen on paikoin ollut haastavaa.

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 ja asenteisiin vaikuttamiseksi. Kokonaisuuteen liittyy myös tieto- ja viestintätekniikan hyödyntämistaitojen vahvistaminen.

Opetushenkilöstön osaamista työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien kouluttajina on vahvistettu, ja se nähdään usean koulutuksen järjestäjän tasolla strategisesti tärkeänä osa-alueena. Henkilöstön vaihtuvuuden vuoksi ja koulutusten tasalaatuisuuden kannalta tulisi varmistaa, että koulutuksen järjestäjän strategiseen toimintaan kuuluu lisätä henkilöstön osaamista työpaikalla toteutuvassa ohjaamisessa.



### **3.2.5 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. Työnantajat ovat hyötynneet työpaikalla oppimassa olleista nuorista muun muassa saamalla työntekijöitä, jotka ovat motivoituneita ja joilla on uusia näkökulmia ja uudenlaista osaamista kuten sometaitoja.

Työnantajien vastauksissa korostetaan myös, että työssäoppimisen jälkeen nuoret ovat muun muassa saaneet kesätyöpaikkoja työpaikoilta. Työnantajat nostavat esille tarpeen kehittää teoriapainotteista koulutusta, joka on hieman irrallaan työpaikoilla opetettavista toimintatavoista. Ammatillisen osaamisen kehittymisen näkökulmasta pidempiä jaksoja työelämässä pidetään hyvinä. Hyvät käytännöt liittyvät myös nuorten osallistamiseen ja vastuuttamiseen työpaikalla sekä sen myötä tapahtuvaan oppimiseen.

Opiskelijoilta on kysytty arviota työllistymisestä työssäoppimis- tai oppisopimuspaikkaansa. Arvioinnin kannalta on haasteellista, ettei vertailutietoa ole saatavilla. Opiskelijoiden arvioita voidaan silti pitää varsin hyvinä. Reilu kolmannes työssäoppimassa olleista opiskelijoista arvioi työllistyvänsä työssäoppimispaikkaansa. Yksityisissä yrityksissä työssäoppimassa olleet arvioivat muita useammin työllistymismahdollisuutensa paremmiksi. Oppisopimusopiskelijoista reilu kolmannes arvioi työllistyvänsä oppisopimuspaikkaansa ja viidennes aikoo hakeutua töihin muualle. Opiskelijat ovat myös pääsääntöisesti kokeneet kuuluvansa osaksi työyhteisöä, oppisopimusopiskelijat hieman työssäoppijoita useammin.

### **3.2.6 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 mataltumisesta ottaa työssäoppijoita tai oppisopimusopiskelijoita voidaan arvioida työnantajille suunnatun kyselyn perusteella. Työnantajat, jotka ovat aikaisemmin toimineet yhteistyössä ammatillisen koulutuksen järjestäjien kanssa, esittivät näkemyksiään siitä, onko toiminnassa aikaisemmin ollut kehittämisen varaa ja onko edistymistä ollut havaittavissa hankkeen myötä. Kuvassa 59 on hahmoteltu vastausten jakautumista eri teemojen osalta. Työnantajille suunnattu kysely on toteutettu kehittämistoimenpiteiden ollessa vielä käynnissä. Kyselyn aikaan erityisen 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.





**Kuvio 59.** Työnantajien näkemyksiä hankkeiden vaikuttavuudesta. Vaaleansinisellä merkityissä teemoissa oli eniten hajontaa.

Annettujen vastausten mukaan hankkeet ovat vaikuttaneet eniten 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 vaikutusta on kuitenkin korotetun koulutuskorvauksen rahoituksella ja oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksohankkeiden osalta, sillä näiden osalta vastanneet työnantajat olivat arvioineet kynnyksen madaltuneen yhteistyön myötä suhteessa lähtöasetelmaan.

Työnantajien näkemysten mukaan mallit eivät ole kuormittaneet 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. Hyviä vuorovaikutuksen tukemisen keinoja ovat olleet yhteiset tapaamiset, työelämän ja oppilaitoksen yhteistyöpäivät, työnantajille annettavat lomakkeet ja yhteystiedot sekä yhteinen arviointikaavakkeiden läpikäyminen. Yksittäisesti hyvänä vuorovaikutuksen keinona tuotiin esille myös sosiaalisen median käyttö kuten blogin pitäminen.

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

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 oppisopimuspaikkoja on syntynyt eniten tekniikan aloille.

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

Alakohtaiset haasteet ja onnistumiset näyttävät pääosin vaihtelevan koulutuksen järjestäjittäin. 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. Alan osalta onkin kehitetty enemmän työvaltaisia malleja ja oppisopimuspolkuja viimeiselle vuodelle. Toisaalta on myös koulutuksen järjestäjiä, jotka ovat onnistuneet luomaan yhteistyökuvioita työnantajayhteistyössä oppisopimuksen mahdollistamiseksi.

Kuljetusalalla ja niillä aloilla, joihin sisältyy kuljettajan tehtäviä, haasteena nousee ammatillisen ajoluvan ikäraja, joka rajoittaa nuorten työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja oppisopimuksia. Toinen haaste liittyy ammattipätevyyskoulutuksen suoritustapaan ja opetustuntien määrään alle 21-vuotiailla.

Nostoolalla opiskelijat suorittavat pääosin lainsäädännöllisiä lupia, jotka ovat ammattitutkinnon osia. Taloudelliset mahdollisuudet toteuttaa ammattitutkinnon osia oppisopimuksena nähdään erityisen heikkoina.

### 3.3 Kehittämiskohteet ja suositukset

Lukuun on koottu kehittämisen kohteet ja suositukset, jotka koskevat työmarkkinaosapuolia, oppisopimuskoulutusjärjestelmän sidosryhmiä ja koulutuksen järjestäjiä. Useat kehittämisen kohteista ovat sellaisia, joihin ollaan jo suuntaamassa toimenpiteitä kansallisella tasolla.

**Nuorten ja aikuiskoulutuksen raja-aitojen madaltaminen ja rahoitusjärjestelmän uudistaminen:** Nuorten ja aikuiskoulutuksen raja-aitojen madaltamiselle ja oppisopimuskoulutusjärjestelmän selkiyttämiseksi on selkeä tarve. Vaikka voimassa olevassa lainsäädännössä ei ole estettä erilaisten ryhmien kouluttamiselle, joustaville siirtymille ja asiakaslähtöisyydelle, 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.

Oppilaitosmuotoisen koulutuksen priorisoinnin (yhteisvalinnan muutos) nähdään vähentäneen peruskoulusta samana vuonna pääsevien nuorten hakeutumista ja kiinnostusta oppisopimuskoulutukseen (ml. ennakkojakso). Opiskelijavirran väheneminen on johtanut myös koulutuksen järjestäjän tasolla oppilaitosmuotoisen ja oppisopimuskoulutuksen yhdistävien mallien kehittämiseen. Joustavien opintopolkujen ja aitojen valinnaisuuksien mahdollistaminen taloudellisesti kestäväällä tavalla

edellyttää myös koulutuksen järjestäjiltä rakenteellisia ratkaisuja. Oppilaitosmuotoisen ja oppisopimuskoulutuksen yhdistävien mallien edistämiseksi osa koulutuksen järjestäjistä on tehnyt myös väliaikaisia ratkaisuja yksikköhinnan tasaamiseksi koulutuksen järjestäjän sisällä, mutta rahoitusjärjestelmän uudistaminen tulisi viedä loppuun siten, että se kannustaa koulutuksen järjestäjiä kehittämään ja toteuttamaan eri koulutusmuotoja yhdistäviä koulutuksen järjestämisen malleja. Tavoitetta edistäisi järjestelmä, joka kannustaisi rahoitusta tutkinnon osittain ja pitäisi sisällään työllistymiseen liittyviä tavoitteita.

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

Työllisyystilanteen ristitulella oppisopimuksen lainsäädännön osalta nostettiin esiin myös tarve tarkastella oppisopimuksen sitovuutta lain 630/1998 17§:n osalta. Se, ettei työnantaja voi lomauttaa opiskelijaa määräaikaisen työsuhteen aikana, näyttäytyy oppisopimuksia estävänä tekijänä erityisesti taloudellisen laskusuhdanteen aikana. Mahdollisuus lyhyempiin oppisopimussuhteisiin nähdään kuitenkin nuorten oppisopimusta edistävänä asiana.

Työnantajien näkökulmasta korotettu koulutuskorvaus peruskoulusta samana vuonna siirtyvien osalta on nähty erityisen tärkeänä. Kokeilun päätyttyä tulisi löytää pysyvämpiä rahoitusratkaisuja, joita olisi hyvä katsoa kokonaisuutena. Taloudellisen tuen merkitys työnantajalle korostuu niin työnantajien kuin koulutuksen järjestäjien taholla, kun kyseessä on nuori, alalle tuleva oppisopimusopiskelija. Tarvetta olisi tarkastella nuorten oppisopimuskoulutuksen taloudellisen tuen kehittämistä laajemminkin siten, että se kannustaisi työnantajia nuorten oppisopimuskoulutuksen toteuttamiseen. Teemaan liittyy työehtosopimuskesymyksiä sekä työ- ja elinkeinohallinnon palkkatukilinjauksia. Palkkatuki nähdään usein edellytyksenä nuorten oppisopimuskoulutuksen toteutukseen, mutta sen riittävyys ja vaihtelevat linjaukset ovat yksi epävarmuustekijä. Aineistosta on noussut esiin myös vahva tarve tarkastella nykyisiä työehtosopimuksia, jotka vaihtelevat alakohtaisesti.

**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.

**Työpaikalla tapahtuvan ohjauksen resursoinnin varmistaminen:** Taloudellinen tuki työnantajille ei yksin riitä, vaan ohjausresurssin viemä työpanos edellyttää koulutuksen järjestäjiltä riittävää ohjaustukea. Oppisopimustoimijoiden osalta tämä voi tarkoittaa resurssien uudelleen tarkastelua ja pedagogisen osaamisen vahvistamista. Oppilaitosmuotoisen koulutuksen osalta tulisi kehittää ratkaisuja opettajien opetus- ja ohjaustyön resursointiin. Opettajien työaikajärjestelyt nähdään usein esteenä työpaikalla tapahtuvan oppimisen tukemisessa mutta myös työpaikkaohjaaja- ja -koulutajakoulutusten toteutuksissa ja laajemmin työelämäyhteistyön kehittämisessä.

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

**Suositus 3b:** Koulutuksen järjestäjien tulee myös itse kehittää ratkaisuja osana työaika-suunnittelua ja johtamista (mm. tehtäväkuvat, resurssien jako, verkostoyhteistyön edelleen kehittäminen).

**Alakohtaisiin haasteisiin vastaaminen:** Nuorten työelämässä tapahtuvan oppimisen laajentamiseen kohdistuvia alakohtaisia haasteita on noussut esiin erityisesti sosiaali- ja terveysalalla, logistiikka-alalla ja nostoalalla. Sosiaali- ja terveysalan osalta oppisopimuskoulutus ei näyttäyty houkuttelevana vaihtoehtona työnantajille johtuen alan käytäntönä olevista työssäoppimisen ohjauspalkkioista, jotka eivät kannusta oppisopimuksen solmimiseen eivätkä myöskään työelämässä tapahtuvan oppimisen laajentamiseen kustannussyistä. Toinen merkittävä este ovat alan työnantajamitoitukset, joihin ei lasketa mukaan oppisopimusopiskelijoita. Niiden osalta 2+1-mallien nähdään usein olevan ratkaisu.

Kuljetusalalla ja niillä aloilla, joihin sisältyy kuljettajan tehtäviä, haasteena on ammatillisen ajoluvan ikäraja, joka rajoittaa nuorten työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja oppisopimusta. Ratkaisuna on esitetty ajokortin suorittamisiän alentamista siten, että koulutuksen keskeytyessä ajolupa voidaan perua, kunnes opinnot suoritetaan loppuun. Lisäksi oppisopimuksen haasteena näyttäytyvät ammattipätevyyskoulutuksen suoritustapa alle 21-vuotiaiden osalta oppilaitoksessa ja annettavien opetustuntien määrä. Järjestelmä on myös osaamisperusteisuuden kanssa ristiriidassa, sillä se ei perustu osaamiseen vaan määriteltyn tuntimäärään. Taustalla oleva EU-direktiivi sallii myös näyttökoejärjestelmän, johon siirtymistä tulisi harkita.

Yksi nuorten oppisopimuskoulutuksen alakohtainen haaste liittyy ammattitutkinnon osista maksettavan valtionosuusrahoituksen yksikköhinnan suuruuteen. Nostoalalla opiskelijat suorittavat lainsäädännöllisiä lupia, jotka ovat ammattitutkinnon osia, jolloin taloudelliset mahdollisuudet koulutuksen toteutukseen oppisopimuskoulutuksena ovat heikot. Kehittämisen kohde tulisi huomioida rahoitusjärjestelmän kokonaistarkastelussa ja kuuluu suosituksen 1 sisään

**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.

**Nuorten työssäoppimis- ja oppisopimusuudistuksen toimenpideohjelman suuntaisten tavoitteiden ohjaaminen tulevaisuudessa:** Toimenpideohjelman avulla on edesautettu monipuolista kehittämis-toimintaa, joka edistää joustavien ja työelämälähtöisten opintopolkujen toteutusta, koulutuksen laatua ja työelämälähtöistä koulutusta. Työelämäyhteistyötä on kehitetty hanketoiminnan myötä, ja toimenpideohjelman hankkeiden avulla on osaltaan vahvistettu koulutuksen järjestäjän "palvelupalettia" työelämään päin. Työelämälle suunnattua viestintää ja palveluja on toteutettu ja kehitetty hankkeissa, mutta työelämän antaman palautteen mukaan huomiota tulisi yhä kiinnittää erityisesti yhteydenpidon ja viestinnän selkeyteen. Työelämässä tapahtuvan oppimisen onnistumiseen vaikuttaa pitkälti oppilaitoksen ja siellä opettajien, kouluttajien ja muun työelämäyhteistyötä tekevän henkilöstön toiminta: tiedottaminen ja etukäteistieto siitä, mihin työnantajat ovat sitoutumassa, eli syventävä tieto työssäoppimisesta tai oppisopimuskoulutuksesta. Tämä edellyttää myös tietoisuuden lisäämistä koulutuksen järjestäjien sisällä. Tieto erilaisista toteutustavoista ei ole tavoittanut tarvittavassa määrin toimenpiteiden kohteina olleita työnantajia eikä opiskelijoita. Työnantajat toivovat lisätietoa myös työpaikkaohjauksen/-koulutuksen merkityksestä ja odotuksista. Työnantajilta tulleen viestin perusteella myös erityistä tukea tarvitsevien ja eri kieli- ja kulttuuri-taustoista tulevien ohjaamista sekä työnohjauksellista osaamista tulisi kasvattaa.

Toimenpideohjelman hankkeita läpileikkaavina onnistumisina voidaan nähdä oppilaitosten ja oppisopimustoimijoiden, nuorten ja aikuiskoulutuksen toimijoiden yhteistyön lisääntymisen ja toimintamallien yhdessä kehittämisen. Verkostoituminen ja yhteiskehittäminen muiden koulutuksen jär-

jestäjien kanssa näyttäytyvät selkeästi tuloksellisuutta ja laatua edistävinä tekijöinä, ja niitä tulisi myös edistää tulevaisuudessa. Yksilöllisten ja työelämälähtöisten opintopolkujen kehittämistä on toteutettu ansiokkaasti, mutta erityisesti rakenteellisten ratkaisujen sekä asenteiden ja osaamisen kehittäminen on edelleen tarpeen. Yksilöllisten opintopolkujen edistäminen edellyttää yhä tiedon lisäämistä ja asenteisiin vaikuttamista paitsi opetusalan henkilöstön parissa myös nuorten ja huoltajien tahoilla. Tietoisuutta eri mahdollisuuksista tulee yhä lisätä niin koulutuksen järjestäjien sisällä kuin työnantajien parissa. Tämä edellyttää johdon sitoutumista ja strategista kehittämisotetta.

**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.

# Lähteet

Haapakorpi, A. ja Virtanen, P. (2015). Oppisopimusjärjestelmän toimivuus ja vaikuttavuus - arviointi. Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia.

Hievanen, R., Lounema, K., Räisänen, A. ja Kärki, S-L. (2015). Ammatillisten perustutkintojen perusteiden sekä valmistavien ja valmentavien koulutusten opetussuunnitelmien toimeenpanon seuranta. Tilannekatsaus 2013 ja asiakirja-analyysin tulokset. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2015:5.

Hievanen, R., Lounema, K., Räisänen, A. ja Kärki, S-L, Korpela, J. (2014) Ammatillisten perustutkintojen perusteiden sekä valmistavien ja valmentavien koulutusten opetussuunnitelmien toimeenpanon seuranta - tilannekatsaus 2012. Opetushallitus. Koulutuksen seurantaraportit 2014:9.

KESU (2012). Koulutus ja tutkimus vuosina 2011–2016. Kehittämissuunnitelma. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:1.

Lehtinen, L. (2010). Työelämän tulevat osaajat! Kuka maksaa viulut? Näkökulmia sosiaali- ja terveysalan koulutuskorvauksiin. Kuntaliiton verkkojulkaisu.

Loppuraportti. Manner-Suomen ESR-ohjelman toimeenpanon arviointi 2009–2013, Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.

Nuorten työssäoppimis- ja oppisopimusuudistustyöryhmän esitys 15.3.2013 (Toimeksianto ja jäsenet: HARE/OKM011:00/2013)

Opetushallinnon tilastopalvelu: <http://vipunen.fi/>

Työmarkkinajärjestöjen esitys 18.10.2012: [http://ek.fi/wp-content/uploads/Tyoura\\_nuorten\\_tyollisyyden\\_edistaminen\\_FINAL11.pdf](http://ek.fi/wp-content/uploads/Tyoura_nuorten_tyollisyyden_edistaminen_FINAL11.pdf)

Vehviläinen, J. (2013). Vakinaisen ammattistartin alkuvaihe. – Koosteselvitys ammatilliseen peruskoulutukseen ohjaavan ja valmistavan koulutuksen vuosien 2010–2012 opiskelijakyselyistä. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2013:7.

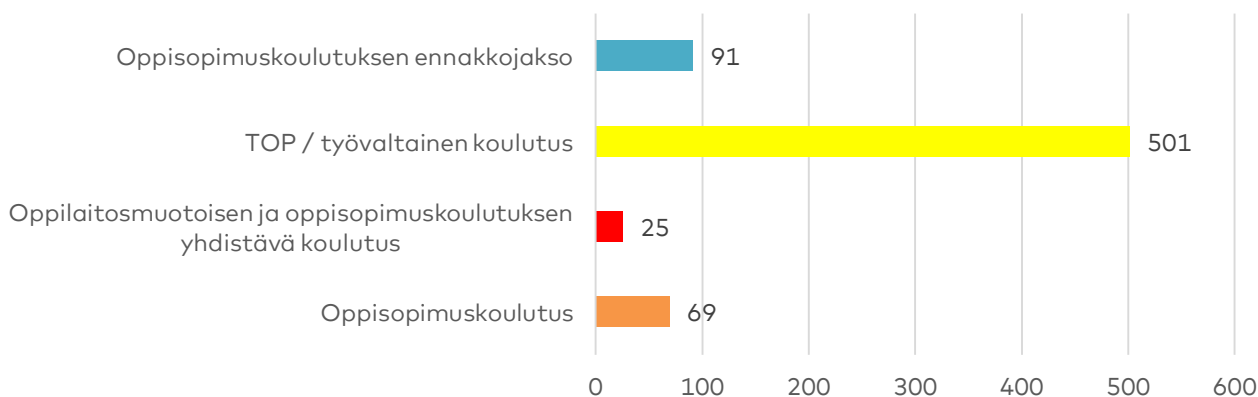
# Liite 1. Menetelmät ja aineistot

**Taulukko 7.** Arvioitavat hankekokonaisuudet ja toteutetut hankehaastattelut

| Hankekokonaisuus                                                                            | Hankkeita                                                                                                                             | Myöntö yhteensä | Haastateltu                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------------------------------|
| Oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksot                                                        | Vuonna 2014: 16<br>Vuonna 2015: 3                                                                                                     | 5,1 milj.       | 16/16<br>3/3                          |
| Työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien koulutus                                                | Vuonna 2014: 21<br>Vuonna 2015: 4                                                                                                     | 2,8 milj.       | 19/21<br>4/4                          |
| Tuetun oppisopimuskoulutuksen kehittäminen (2014–2015)                                      | Vuonna 2014: 6                                                                                                                        | 825 000         | Yhdistettynä muihin haastatteluihin   |
| Työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistäminen sekä työn ja koulutuksen joustava yhdistäminen | Vuonna 2014: 29<br>Vuonna 2015: 19                                                                                                    | 10,7 milj.      | 29/29<br>17/19                        |
| Korotettu koulutuskorvaus työnantajille                                                     | Myönnetty vuosina 2013–2015 9,4 milj. yht. 47 koulutuksen järjestäjälle. Toteutumatieta ei käytössä selvityksen raportointivaiheessa. |                 | 8 + yhdistettynä muuhun haastatteluun |
| Yhteensä                                                                                    | 98 + korotetun koulutuskorvauksen toteutus                                                                                            |                 | 96                                    |

## Opiskelijakysely

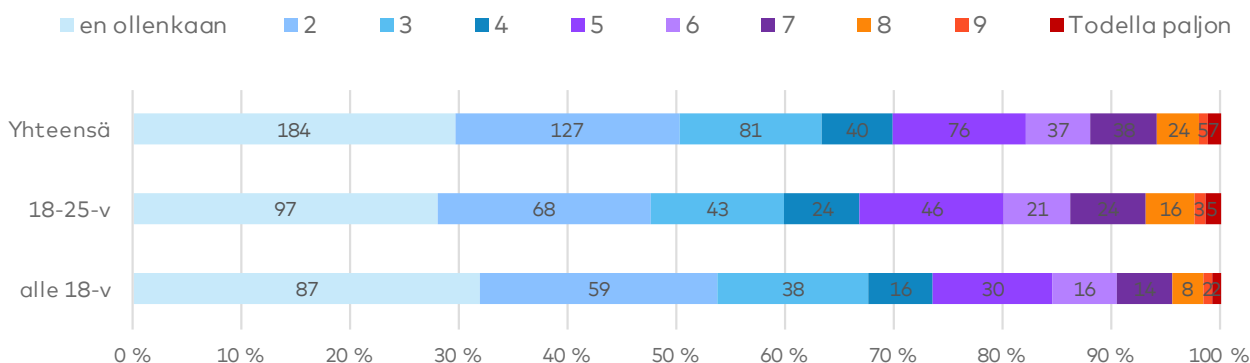
Opiskelijakyselyyn saatiin keväällä 2015 kaikkiaan 519 vastausta ja syksyllä 118 eli yhteensä 637. Eniten vastauksia tuli Uudeltamaalta (29 %), Varsinais-Suomesta (13 %), Satakunnasta (14 %), Kanta-Hämeestä (7 %) sekä Kymenlaaksosta, Kainuusta ja Pohjois-Savosta (kaikista 5 %). Vastaajista 4,5 prosenttia oli muun kuin suomen- tai ruotsinkielisiä. Vastaajista 58 prosenttia oli yli 18-vuotiaita, ja 90 prosentilla viimeisin suoritettu koulutus oli peruskoulu. Kuviossa 60 on esitetty vastaajien määrät teemoittain. Osa opiskelijoista on voinut osallistua useampaan koulutusvaihtoehtoon. Ennakkojaksolle on vastaajista osallistunut yhteensä 91 nuorta ja työssäoppimiseen tai työvaltaiseen koulutukseen hankkeen puitteissa 501 nuorta. Oppisopimuskoulutuksessa oli 69 nuorta, ja 25 nuorta on osallistunut oppisopimukseen ja oppilaitosmuotoisen koulutuksen ja oppisopimuksen yhdistelevään koulutukseen.



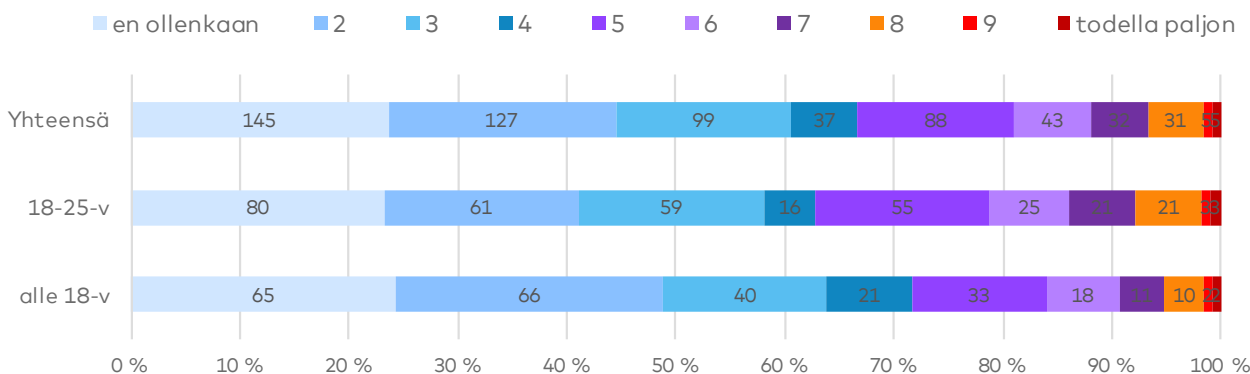
Kuvio 60. Opiskelijakyselyyn vastaajat

### Opiskelijoiden itsearvio tarvitsemastaan ohjauksesta ja tuesta

Taustatiedoissa opiskelijoita pyydettiin arvioimaan, kuinka paljon he kokevat tarvitsevansa henkilökohtaista ohjausta ja tukea oppilaitoksessa ja työpaikalla asteikolla 1–10 (1: en lainkaan – 10: todella paljon).



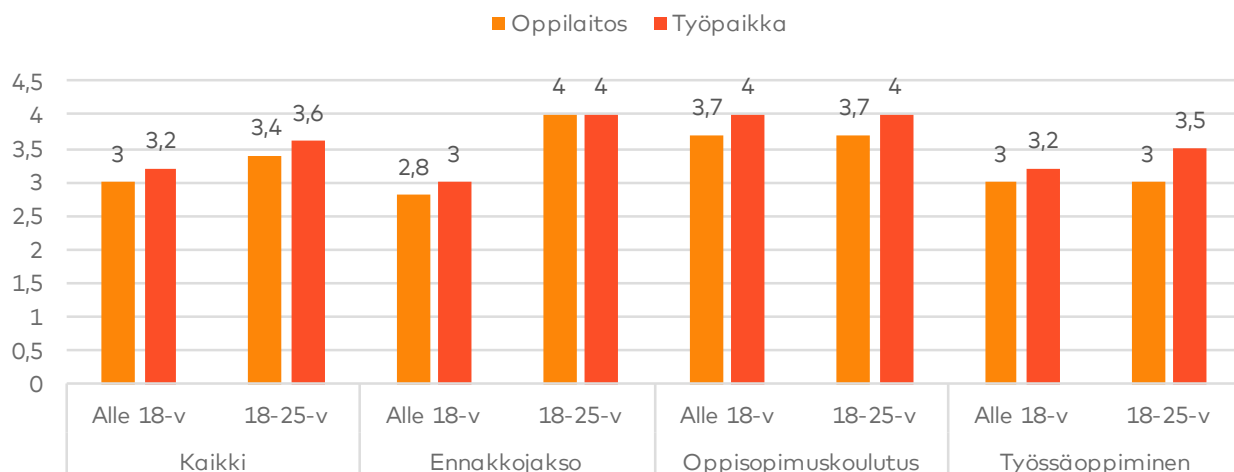
Kuvio 61. Opiskelijoiden arvio henkilökohtaisen oppimisen tai opiskelun tuen ja ohjauksen tarpeesta oppilaitoksessa asteikolla 1–10 (palkeissa vastaajien määrät)



Kuvio 62. Opiskelijoiden arvio henkilökohtaisen ohjauksen ja tuen tarpeesta työpaikalla tapahtuvassa oppimisessä asteikolla 1–10 (palkeissa vastaajien määrät)



Ohjauksen ja tuen tarve arvioidaan työpaikalla hieman suuremmaksi. Eri kohderyhmien profiileja voidaan avata hieman tarkastelemalla opiskelijoiden keskimääräistä tuen ja ohjauksen tarpeen arviota ikäryhmittäin<sup>18</sup>. Erityisesti oppisopimuskoulutuksen ennakkojakson opiskelijoista alle 18-vuotiaat ovat arvioineet tuen tarpeen hieman vähemmäksi kuin vanhemmat opiskelijat.



**Kuvio 63.** Opiskelijoiden arvio henkilökohtaisen ohjauksen ja tuen tarpeesta oppilaitoksessa ja työpaikalla tapahtuvassa oppimisessä, keskiarvo ikäryhmittäin asteikolla 1–10

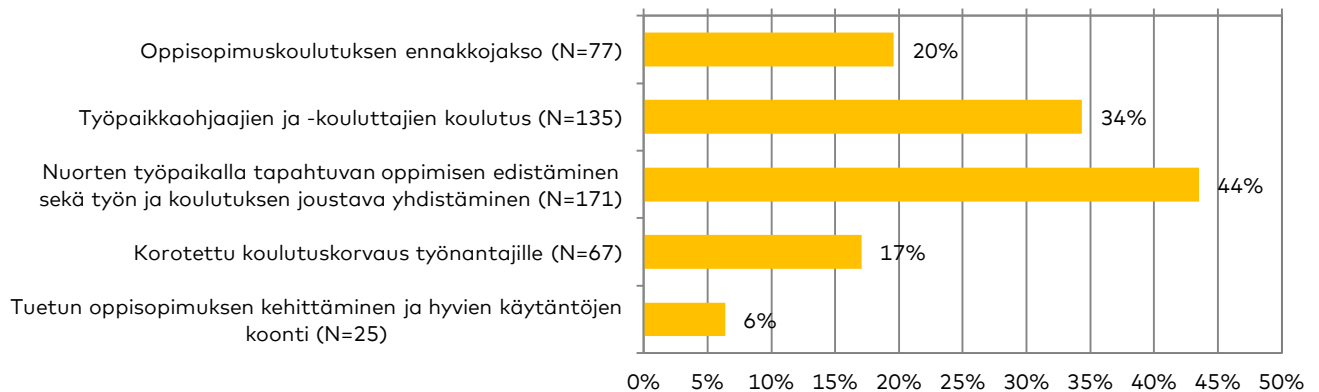
### Työnantajille suunnattu kysely

Työnantajille suunnattuun kyselyyn saatiin yhteensä 393 vastausta. Työnantajat ovat tehneet yhteistyötä yleisimmin työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistämisen sekä työn ja koulutuksen yhdistämisen tiimoilta. Tällaista yhteistyötä oli tehnyt miltei puolet työnantajista. Työpaikkaohjaaja- ja -kouluttajakoulutusten kehittämiseen oli osallistunut noin kolmasosa työnantajista. Noin viidesosa oli tehnyt kehittämistyötä oppisopimusten ennakkojaksojen ja noin viidesosa korotetun koulutuskorvauksen tiimoilta. Noin kymmenesosa työnantajista oli osallistunut tuetun oppisopimuksen kehittämiseen yhdessä hankkeiden kanssa.

Kyselyyn vastanneista työnantajista noin kaksi kolmasosaa on yksityiseltä sektorilta, noin neljäsosa julkiselta sektorilta (kunnista tai valtiolta) ja reilu kymmenesosa kolmannelta sektorilta. Työnanta-

<sup>18</sup> Henkilökohtaisen oppimisen tai opiskelun tuen ja ohjauksen tarpeen keskiarvo oppilaitoksessa oli yhteensä 3,3 ja työpaikalla tapahtuvassa oppimisessä 3,4. Kun tarkastellaan ikäryhmiä, alle 18-vuotiaiden arvio oli hieman pienempi kuin yli 18-vuotiaiden (alle 18-v. oppilaitoksessa ka. 3 ja yli 18-v. ka. 3,4 ja työpaikalla alle 18-v ka. 3,2 ja yli 18-vuotiaiden 3,6). Oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksolle osallistuneista nuorista oppilaitoksessa tarvittu ohjaus ja tuki on arvioitu alle 18-vuotiaiden (N=41) kohdalla alemmaksi (ka. 2,8) kuin yli 18-vuotiaiden (N=45) ka. 4. Ennakkojaksolle osallistuneista alle 18-vuotiaat ovat arvioineet työpaikalla tarvittavan henkilökohtaisen ohjauksen ja tuen tarpeen alemmaksi (N=41, ka. 3) kuin yli 18-vuotiaat (N=45, ka. 4). Oppisopimuskoulutukseen osallistuneiden osalta eroa ei ole eri ikäryhmissä: molemmilla ikäryhmillä tuen tarve on oppilaitoksessa n. 3,7 ja työpaikalla n. 4 (alle 18-v N=39 ja yli 18-v N=30). Yli 18-vuotiaiden kohderyhmässä on myös tuettua oppisopimuskoulutusta kehittäneiden hankkeiden kohderyhmää, johon kuuluvilla tuen tarpeen voi olettaa olevan lähtökohtaisesti suurempi. Työssäoppimassa olleet alle 18-vuotiaat (N=205) ja yli 18-vuotiaat (N=284) arvioivat tarpeen keskimääräisesti yhtä suureksi (ka. n. 3 oppilaitoksessa), ja työelämässä tarvittavan tuen osalta yli 18-vuotiaat arvioivat tarvitsevänsä tukea hieman enemmän (alle 18-v ka. 3,2 ja yli 18-v 3,5).

jat 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.



**Kuvio 64.** Mitä teemojen yhteistyö on kattanut vuoden 2014 ja/tai 2015 aikana ammatillisen koulutuksen järjestäjän kanssa?

Työnantajakyselyyn tuli vastauksia kaikkialta Suomesta Ahvenanmaata lukuun ottamatta. 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 prosentilla kyselyyn vastanneista työpaikoista oli ollut nuoria työssäoppimassa tai oppisopimuskoulutuksessa ennen vuotta 2014. Noin puolessa työpaikoista nuoret olivat olleet työssäoppimassa ja noin neljäsosassa sekä oppisopimuskoulutuksessa että työssäoppimassa. Noin kymmenesosassa työpaikoista oli ollut oppisopimusopiskelijoita. Työpaikoilla on tavallisimmin ollut 2–4 nuorta hankeyhteistyön puitteissa vuoden 2014 – syksyn 2015 aikana. Työpaikoilla, joilla nuorten määrä oli yli 7, työnantajat ilmoittivat tehneensä hankkeen aikana yhteistyötä keskimäärin 37 nuoren kanssa määrän vaihdellessa 8–100:n välillä.

### Koulutuksen järjestäjien kyselyt

Koulutuksen järjestäjien laadullisen kyselyn avulla kerättiin yhteismitallista tietoa hankkeiden etenemisestä ja juurtumisesta sekä määrällisiä toteumatietoja. Hankkeista suuri osa on laajoja verkostohankkeita, ja eri yhteistyökumppaneilla on usein hyvinkin erilaisia tavoitteita, jotka täydentävät toisiaan. Hankkeiden moninaisuuden takia koulutuksen järjestäjille suunnatussa kyselyssä niin hankkeen koordinaattorit kuin jokainen rahoitusta saanut yhteistyökumppani ovat voineet arvioida toimintaansa omista lähtökohdistaan. Kyselyyn pyydettiin vastaamaan siten, että keskusteluun osallistuu johdon lisäksi käytännön työssä olevia opetus- tai ohjaushenkilöstöön kuuluvia henkilöitä, jotka olisivat loppujen lopuksi mukana hankkeiden juurruttamisvaiheessa. Suurin osa vastauksista oli koottu pyynnön mukaisesti siten, että keskusteluun oli osallistunut johdon ja hankevastaajien lisäksi opettajia tai muita hankkeen toiminnan juurtumisen näkökulmasta olennaisia tahoja. Kysely toteutettiin keväällä (väliraportointi) ja syksyllä 2015. Molemmat kyselyt suunnattiin vuonna 2014 käynnistyneille hankkeille. Kevään kysely kattoi myös tuettua oppisopimuskoulutusta kehittäneet hankkeet sekä koulutuksen järjestäjät, jotka ovat saaneet korotetun koulutuskorvauksen rahoitus-

ta. Korotetun koulutuskorvauksen toimijoille lähetettiin syksyllä korvaava vapaamuotoinen sähköpostitiedonkeruu, johon saatiin yhteensä kuusi vastausta.

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.

#### **Muu tiedonkeruu**

Työseminaarissa (16.4.2014 hanketoimijoille) käsiteltiin selvityksen alustavia tuloksia ja tuotiin yhteen hanketoimijoiden näkemyksiä hyvistä tai lupaavista käytännöistä ja toimintamalleista.

Aloitus- ja täydentävät haastattelut: selvityksen käynnistys- ja päätösvaiheessa toteutetuissa toimenpideohjelman ohjausryhmän haastatteluissa (yht. 10) on haettu näkemyksiä ja odotuksia toimenpideohjelman tuloksille ja niiden tulkinnoille.

Osana opiskelijakyselyä pyydettiin keväällä 2015 jättämään yhteystiedot, mikäli nuori olisi kiinnostunut osallistumaan haastatteluun noin puolen vuoden kuluttua. Kahdeksastatoista yhteystietonsa jättäneestä nuoresta kaksi tavoitettiin haastattelua varten.