

Opetus- ja kulttuuriministeriö

OKM/406/522/2014



TYÖ TEKIJÄÄNSÄ KIITTÄÄ – verkostohanke 27.1.2015- 31.12.2016

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja työn ja koulutuksen joustava yhdistäminen

NUORTEN OPPISOPIMUS KESKIÖSSÄ

RAPORTTI YHTEISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMISESTA

Johdantoa

Työ tekijäänsä kiittää- hanke on jatkoa Työ tekijäänsä opettaa – hankkeelle ja tässä kehittämistoiminta keskittyi erityisesti ns. 2+1- mallin kehittämiseen ja kaikki siihen liittyvät toimenpiteet eri osatoteuttajien toimenpiteissä tukivat oppisopimuksien syntymistä, mm. tehostettu markkinointi ja yritys yhteistyö, pedagoginen yhteistyö koulutustarkastajien kanssa, mobiiliohjauksen mahdollisuudet eri osapuolten yhteydenpidossa jne.

Oppisopimuskoulutuksen uudistaminen on keskeinen tavoite ammatillisen koulutuksen reformin yhteydessä ja sen houkuttelevuutta erityisesti nuorille tulee lisätä. Oppisopimuskoulutus on esimerkiksi Euroopassa nuorten kouluttautumisen valtaväylä, mutta Suomessa valtaosa koulutettavista on edelleenkin aikuisia. Oppisopimus on työelämälähtöistä ja kustannustehokasta ja sen rooli tulee vahvistumaan myös nuorten koulutuksessa.

Ns. 2+1- malli kehitettiin laajennetun työssäoppimisen kokeilun yhteydessä noin kymmenen vuotta sitten Pirkanmaan ammattiopistossa, missä alettiin pohtia, miten tarjoilijaksi opiskelevat opiskelijat saataisi takaisin työelämästä suorittamaan tutkintonsa loppuun. Pirkanmaan ammattiopisto ja oppisopimuskampus kehittivät yhteistyössä Opetushallituksen kanssa mallin, jossa opiskelijat ovat kolmevuotisen koulutuksen kaksi ensimmäistä vuotta oppilaitoksessa opiskelemissa perustaidot ja viimeisen vuoden oppisopimuksessa, ns.2+1-malli.

Mallia on edelleen kehitetty useissa hankkeissa ja pyritty lisäämään sitä yhtenä yksilöllisten opintopolkujen vaihtoehtona, mutta nuorten oppisopimusten määrät ovat edelleen vaatimattomia. Syitä vaatimattomiin lukuihin on tunnustettu, esimerkiksi yt- neuvottelut yrityksissä ja myös julkisella sektorilla, nuorten opiskelijamäärien väheneminen jne. Tässä hankkeessa on yhteisesti kartoitettu työnantajan, koulutuksen järjestäjän ja opiskelijan näkökulmista niitä haasteita, mahdollisuuksia ja kehitettävää, mikä liittyy nuorten oppisopimukseen.

Nykyisin ns.2+1-malli on vain yksi vaihtoehto nuorten työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistäminen sekä työn ja koulutuksen joustava yhdistäminen – tavoitteessa, koska hallitusohjelman tavoitteissa on oppilaitos- ja oppisopimusmuotoisen koulutuksen yhdistävän mallin toteuttaminen ja opiskelun suorittaminen tutkinnon osittain. Voidaankin puhua osa opinnoista oppisopimuksella – mallista. Malli tarjoaa opiskelijalle mahdollisuuden oppia yhden tai useamman tutkinnon osan työelämässä oppisopimuksella ja palata joustavasti takaisin oppilaitosmuotoiseen koulutukseen. Oppisopimusjakso voi sijoittua mihin tahansa opintojen vaiheeseen. Jakson pituus on vähintään 4 kuukautta.

Hanketta on toteutettu odotettaessa ja valmistauduttaessa ammatillisen koulutuksen reformiin nykyistä lainsäädäntöä noudattaen ja tässäkin hankkeessa on monessa yhteydessä osoittautunut esimerkiksi nykyiset laskentapäivät jopa esteeksi. Myös sillä, miten oppisopimuskoulutus on organisoitunut koulutuksen järjestäjän rakenteissa, on merkitystä nuorten oppisopimusten syntymisessä. Joka tapauksessa näissä hankkeissa mukana olo auttaa varmasti koulutuksen järjestäjiä toimeenpanemaan ja toteuttamaan reformin tavoitteita, esimerkiksi oppisopimus/koulutusmallin haltuunotossa.

Tässä raportissa esitetään lyhyesti myös oppisopimuskoulutuksen historiaa ja taustaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen lisäämiselle ja reformin tavoitteita, jotta olisi helpompi hahmottaa tämä meneillään oleva muutostilanne.

Oppisopimuskoulutuksen historiaa

Savitauluihin piirretyt asiakirjat kertovat ensimmäisten oppisopimusten tehdyn jo noin neljä tuhatta vuotta sitten. Vanhoissa asiakirjoissa mainitaan vaativina ammatteina kankaantekijä, puuseppä ja sinetinkaivertaja. Ammattikuntien historia Euroopassa keskittyy 1300- ja 1400-luvun Englantiin, Italiaan ja Ranskaan - lähinnä taide-, käsityö- sekä muihin käytännön ja kädentaidon ammatteihin. Järjestelmä laajeni Hansa-kaupan ja Baltian maiden kautta Ruotsiin 1500-luvulla. Suomessa järjestelmällinen oppisopimustoiminta kehittyi 1600-luvulla. Oppipojat ja kisällit oppivat käsityöläisammatin tekemällä työtä mestarien työpajoilla ja ohjauksessa.

Lakisäätöistä Suomessa jo vuodesta 1923

Varsinaisesti oppisopimusta koskeva laki säädettiin Suomessa 1923. Koulutus lähti liikkeelle käsityöaloilta. Samalla toivottiin, että koulutus yleistyisi erityisesti teollisuudessa, jossa ei tuolloin ollut juuri minkäänlaista koulutustoimintaa. Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat tehneet omalta osaltaan tärkeää taustatyötä paitsi työehtosopimusten, myös koulutusjärjestelmän rakentamiseksi.

Seuraava lakiuudistus tehtiin 1967, jolloin mm. oppisopimuskoulutuksen paikallishallinto ulotettiin kaikkiin kuntiin, säädettiin oppiohjelmat eri ammatteihin sekä liitettiin teoriaopetus järjestelmälliseksi osaksi oppisopimuskoulutusta.

Vuonna 1993 voimaan astunut laki korosti oppisopimusten koulutuksellista luonnetta. Oppisopimusten asemaa parannettiin koulutusvaihtoehtona oppilaitosmuotoisen ammattikoulutuksen rinnalla. Työssä oppiminen ja tietopuolinen oppiminen lähentyivät toisiaan. Arviointi tuli oleelliseksi osaksi oppisopimuskoulutuksen oppimisprosessia. Säädökset ovat lisääntyneet 2000-luvulla. Nuorisoasteen koulutus ja aikuiskoulutus ovat niiden puitteissa lähentyneet toisiaan.

Taustaa työpaikalla tapahtuvan koulutuksen lisäämiselle

Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman, **KESU 2007 – 2012** tavoitteita oli mm. koulutuksen työelämävastaavuus ja työelämäyhteyksien vahvistaminen, koulutustarpeiden ennakointi ja työpaikalla tapahtuvan opiskelun järjestäminen.

Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman, **KESU 2012 – 2016** mukaan ammatillisten tutkintojen joustavuutta lisätään siten, että yksilölliset valinnat ja tutkintojen suorittaminen myös osa kerrallaan on mahdollista silloin kun se on työelämän ja yksilön tarpeiden kannalta tarkoituksenmukaista. Ammatillisessa koulutuksessa hyödynnetään laajamittaisen työpaikalla tapahtuvan oppimisen opiskelumenetelmiä ja vaihtoehtoisia koulutusmalleja mm. yhdistämällä erilaisia ammatillisen koulutuksen järjestämismuotoja.

Ammatillisen koulutuksen reformi - keskeisiä ehdotuksia, Ylijohtaja Mika Tammilehto, OKM, 13.6.2016

Osaamisperusteinen ja asiakaslähtöinen koulutus – mitä tavoitellaan?

- nopeampaa, oikea-aikaisempaa ja joustavampaa vastaamista **työ- ja elinkeinoelämän ja yksilöiden muuttuviin osaamistarpeisiin**
- tarjontalähtöisyydestä kysyntälähtöisyyteen – osaamistarpeet palveluiden rakentamisen lähtökohtana
- **uusia, joustavia ja asiakaslähtöisiä osaamisen kehittämispolkuja**
- **opintopolut rakennetaan yksilön ja työelämän tarpeiden ja edellytysten mukaisesti** (nuoret, työssä olevat, yrittäjät, työttömät, freelancerit, alanvaihtajat...)
- **työelämälähtöisiä, joustavia ja tehokkaita koulutuksen toteuttamistapoja**
- osaamisen kehittäminen **monimuotoisissa oppimisympäristöissä** (työpaikat, digi, oppilaitokset...)
- aiemmin ja eri tavoin hankitun osaamisen tunnustamisen ja henkilökohtaistamisen tehostamista - keskittyminen yksilöltä puuttuvan osaamisen hankkimiseen
- parempaa laatua ja vaikuttavuutta
- **vahvempaa työelämäyhteistyötä**
- vahvempaa roolia työ- ja elinkeinoelämän kehittämisessä ja innovaatiotoiminnan tukemisessa.

Ehdotus koulutussopimusmalliksi

Osana toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformia OKM:n asettamat selvityshenkilöt ovat valmistelleet ehdotuksen koulutussopimusmallista ja sen käyttöönotosta ammatillisessa koulutuksessa. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2016/liitteet/okm8.pdf?lang=fi>

Koulutussopimuksella sovittaisiin ei-työsuhteisesta opiskelusta työpaikoilla tai muissa niihin verrattavissa ympäristöissä sen laajuudesta, tavoitteista ja pituudesta riippumatta. Oppisopimuksella sovittaisiin edelleen työsuhteisesta työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta.

Ehdotuksen lähtökohtana on, että työpaikalla tapahtuva oppiminen suunnitellaan ja sovitaan tutkinnon osa kerrallaan. Samalla sovitaan, solmitaanko koulutuksen järjestäjän, työpaikan ja opiskelijan välille koulutussopimus vai oppisopimus. Tutkinnon osittain sovittava työpaikalla tapahtuva oppiminen mahdollistaa opiskelijalle joustavat siirtymät oppilaitoksen ja työpaikkojen sekä koulutussopimuksen ja oppisopimuksen välillä. Mahdollisuus eripituisiin sopimukseen lisää myös yritysten mahdollisuuksia tarjota oppimispaikkoja.

Koulutussopimusmalli ja laajemmin uudenlainen työpaikalla järjestettävän koulutuksen malli ehdotetaan otettavaksi käyttöön 1.1.2018 mennessä osana ammatillisen koulutuksen reformia.

Laajennettu työssäoppiminen ja 2+1 malli

Laajennetun työssäoppimisen kokeilu lähti liikkeelle vuonna 2008 Pirkanmaan ammattiopistosta, missä alettiin pohtia, miten tarjoilijaksi opiskelevat opiskelijat saataisiin takaisin työelämästä suorittamaan tutkintonsa loppuun. Pirkanmaan ammattiopisto ja oppisopimuskeskus kehittivät yhteistyössä Opetushallituksen kanssa mallin, jossa opiskelijat ovat kolmevuotisen koulutuksen kaksi ensimmäistä vuotta

oppilaitoksessa opiskelemissa perustaidot. Ammattitaitoa täydentävien tutkinnon osien suorittamisen jälkeen heille avautui mahdollisuus päästä työelämään vuoden oppisopimuskoulutuksella. Kahden ensimmäisen vuoden aikana opiskelijat olivat työssäoppimassa normaaliin tapaan alan yrityksissä. Kolmannen opiskeluvuotensa he olivat oppisopimuksella työssäoppimisesta jo tutuksi tullessa työpaikassa. Opiskelutapa kehitti huipputaajia, ja siihen hakeutuikin ja hakeutuu edelleen sitoutuneita opiskelijoita, joilla on kunnianhimoa kehittää taitojaan. Järjestelmä mahdollistaa ammattiin valmistumisen jopa puoli vuotta normaalia nopeammin. Kokeiluissa lisättiin työpaikalla tapahtuvaa opiskelua ja kehitettiin uusia ammatillisen oppimisen toimintamalleja. Tavoitteena oli mm. lisätä yksilöllisiä mahdollisuuksia työelämälähtöiseen ja käytännönläheiseen ammatilliseen opiskeluun sekä tukea työelämään siirtymistä tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Laajennetun työssäoppimisen kokeiluhankkeissa työssäoppimisen laajentamisella tarkoitettiin a) työssäoppimisen määrän ja ajan laajentamista, b) ohjauksen ja tuen laajentamista, c) oppimisympäristöjen laajentamista tai d) työpaikalla opittavien sisältöjen laajentamista

Ajallisen ja määrällisen laajentamisen lisäksi huomiota kiinnitettiin sekä opiskelijoiden ohjauksen että työelämän tukemisen laajentamiseen. Oppimisympäristöt laajentuivat kokeiluissa työelämän ympäristöjen lisäksi myös verkko-ohjausympäristöihin sekä sosiaalisen median kanaville. Sisällöllisellä laajenemisella tarkoitettiin ammatillisten tutkinnon osien entistä laaja-alaisempaa oppimista työpaikalla sekä ammattitaitoa täydentävien tutkinnon osien ja elinikäisen oppimisen avaintaitojen integrointia työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Kokeiluhankkeen edetessä kaikkien näiden osa-alueiden merkitys korostui työssäoppimista laajennettaessa.

2+1-mallissa kaksi ensimmäistä vuotta opiskellaan ammatillisesta perustutkinnosta normaalisti oppilaitoksessa, mutta viimeinen vuosi suoritetaan palkallisena oppisopimusopiskelijana työpaikalla. Viimeinen vuosi oppisopimuksella voi olla koko ryhmän tavoitteena, jolloin yhden opettajan koko vuosityöaika on mahdollista sitoa koordinointiin, mutta useimmiten 2+1-malliin lähtee yksittäisiä opiskelijoita ryhmästä. Usein oppilaitokset ovat asettaneet oppisopimukseen pääsyn ehdoksi sen, että kaikki YTO-aineiden kurssit on hyväksytysti suoritettu ennen oppisopimukseen lähtemistä.

[Laajennetun työssäoppimisen hankekokonaisuuden tulokset](#) (TopLaaja)

[Laajennetun työssäoppimisen hankekokonaisuuden tulokset](#) (Ammattipeda)

Erilaisia oppisopimuskoulutuksen toteutuksia

2+1- mallista osa opinnoista oppisopimuksella- malliin

Osa opinnoista oppisopimuksella -malli tarjoaa opiskelijalle mahdollisuuden oppia yhden tai useamman tutkinnon osan työelämässä oppisopimuksella ja palata joustavasti takaisin oppilaitosmuotoiseen koulutukseen. Oppisopimusjakso voi sijoittua mihin tahansa opintojen vaiheeseen. Jakson pituus on vähintään 4 kuukautta (=oppisopimuksen minimipituus). Kuitenkin yleisimmin tähän asti on toteutunut ns. 2+1 -malli, missä opiskelija on viimeisen vuoden oppisopimuksessa. Oppisopimuksen aikana opiskelija on työsuhteessa työpaikkaan ja osa työyhteisöä työntekijän oikeuksin ja velvollisuuksin.

Suoraan perusopetuksesta oppisopimukseen

Oppisopimuskoulutus on hyväksytty entistä laajemmin myös perusopetuksesta tulevien ensimmäiseksi koulutusmuodoksi, vaikka ikärajakysymykset ja entistä suurempi vaihtelu opiskelijoiden henkilökohtaisen tuen tarpeessa eivät teekään asiasta ongelmatonta. Kevään 2016 yhteishaussa 36,7 % hakijoista ilmoitti olevansa kiinnostunut oppisopimuskoulutuksesta. Hankeverkoston eri koulutuksen järjestäjät markkinoivat ja tiedottivat tästä mahdollisuudesta eri tavoilla; toiset markkinoivat tehokkaasti tätä vaihtoehtoa, suurin osa vain oppisopimuksen www- sivuilla ja yleisesitteissä. Jos työnantaja solmi oppisopimuksen vuoden 2016 loppuun mennessä, niin työnantajalle maksettiin korotettua koulutuskorvausta (korvaus oli ensimmäisenä oppisopimusvuonna 800 euroa/kk, toisena vuonna 500 euroa/kk ja kolmantena vuonna 300 euroa/kk).

Korotetun koulutuskorvauksen piti loppua, mutta OKM/238/522/2016 kirjeessä 14.12.2016 on uusi haku korotettuun koulutuskorvaukseen. *Korotettua koulutuskorvausta voidaan maksaa työnantajille samana vuonna perusopetuksen tai perusopetuksen lisäopetuksen päättäneiden opiskelijoiden oppisopimuksena toteuttavaan 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. Avustuksen käyttöaika on **1.1.2017 – 31.12.2018.***

Oppisopimuksen monityönantajamalli nuorille

Oppisopimuskoulutuksen monityönantajamallia kehitetään edelleen, jolloin nuoren tutkinnon suorittamiseen osallistuisi useampi yritys. Näin yksittäisen yrityksen vastuu olisi vain esimerkiksi yhden tutkinnon osan mittainen, jolloin nuori saisi kokemuksia erilaisista yrityksistä ja työn kulttuureista.

Oppisopimuksen ennakkojakso

Oppisopimuksen ennakkojakson ideana on mahdollistaa työnantajan ja oppisopimuspaikan hakijan tutustuminen toisiinsa. Ennakkojakson aikana molemmat voivat arvioida oppisopimuskoulutuksen edellytyksiä. Tämä auttaa yritystä juuri sen oikean työntekijän löytämisessä. Oppisopimuskoulutuksen

ennakkojakso on työssäoppimista, ei vielä työsuhte. Sen ajalta ei makseta palkkaa. Ennakkojakson kesto voidaan sopia tapauskohtaisesti esimerkiksi 2 – 6 kk mittaiseksi. Oppisopimus syntyy, kun nuoren kiinnostus ja yrityksen tarpeet kohtaavat.

Ennakkojakso VALMA- koulutuksessa

Ennakkojakso on osa VALMA – Ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavaa koulutusta. VALMA- koulutus muodostuu erilaisista opintopoluista. Koulutuksessa opiskelija ohjataan henkilökohtaiselle opintopolulle. Oppisopimuskoulutuksen ennakkojakso (10–20 osp) on yksi opintopoluista. Se suuntautuu työssäoppimiseen ja oppisopimuskoulutukseen sekä kehittää valmiuksia hakeutua oman kiinnostuksen mukaiseen ammattialan oppisopimuskoulutukseen.

Työ tekijäänsä kiittää- hankkeen verkoston yhteiset tavoitteet

Yhteiset tavoitteet
Tavoitteena selvittää, mitä asioita tulee huomioida ja mitkä vaikuttavat (mahdolliset esteet ja haasteet) opiskelijan joustavaan siirtymiseen oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta oppisopimuskoulutukseen ja toisin päin.
Tavoitteena lisätä erilaisia ja vaihtoehtoisia oppisopimuksen toteutuksia (oppisopimuksen pituus, ajoitus, ohjaus ym.) Esim. suoraan yhteishaun kautta toteutuva ryhmämalli oppisopimukseen
Tavoitteena tuottaa laadukas markkinointimateriaali eri kohderyhmille
Tavoitteena laadukas oppisopimusprosessin toteutuminen ja ohjaus

Tiivistelmä yhteisten tavoitteiden tuloksista opiskelijan, koulutuksen järjestäjän ja työelämän näkökulmista

Opiskelijan näkökulmasta:

Mitä tulee huomioida?	Haasteita?	Mahdollisuuksia?	Muuta?
Tiedottaminen	Tiedottaminen nuorten oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksista on tehotonta	Monipuoliset oppimisympäristöt	Ohjaan.fi, http://ohjaan.fi/
Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, henkilökohtaistaminen	Tiedottamisen kanavat ja tavat!	Yksilöllinen opintopolku	
Oppisopimuspolun rakentaminen tavoitteellisesti ja yksilöllisesti	Työpaikan löytyminen. (alle 18 v. ikä voi olla este) Oman osaamisen markkinointi	Saa palkkaa työstä ja työkokemusta Työllistyminen paranee	

<p>Työssäoppimisjaksojen merkitys</p> <p>Työssäoppimista jo ensimmäiselle vuodelle</p> <p>Työelämätaidot</p> <p>Suunnittelu tiiviissä yhteistyössä (työnantaja, työpaikkakouluttaja, oppilaitos, opettaja ja opiskelija).</p> <p>Koulutustarkastajan ja opettajan roolit</p> <p>Työpaikan soveltuvuus</p> <p>Työnantajan resurssit ohjata nuorta?</p> <p>Vaikutus opintososiaalisiin etuihin</p> <p>Opiskelijan oppimistyyli</p> <p>Siirtyminen opiskelijan roolista työntekijän rooliin</p> <p>Sitoutuminen, jaksaminen, motivaatio, vastuu</p>	<p>Opiskelijaryhmään kiinnittyminen</p> <p>Puuttuu ryhmän tuki.</p> <p>Työpaikan YT-tilanne</p> <p>Tietopuolisen koulutuksen järjestäminen, 20 % /80 % = yksilöllistä!</p> <p>Jos opinnot eivät etenekään suunnitellusti, ohjauksen ja tuen määrä</p> <p>Opiskelijan osaamisen näkyväksi saaminen</p> <p>Osaamisperusteisuus, vrt. oppisopimuksen kesto</p> <p>Puuttuvaa osaamista ei saada karttumaan yhdestä työpaikasta</p> <p>Yritysten sitoutuminen ohjaukseen</p> <p>Työpaikkakouluttajan sitoutuminen, pidetään ainoastaan työntekijänä eikä muisteta, että hänellä on myös opiskelijan rooli</p> <p>Opiskelijan sitoutuminen Nuoren integroituminen työporukkaan</p>	<p>Opintojen nopeutuminen</p> <p>Opintojen loppuun saattaminen ja valmistuminen mahdollistetaan oman tutun ryhmän rinnalla</p> <p>Tekemällä oppivalle oppisopimus on loistava vaihtoehto</p> <p>Opiskelijan vastuunotto kyky kasvaa ja kehittyy</p> <p>Oppisopimuskoulutukseenkin on mahdollista tarjota myös tukipalveluja, selkokielisiä materiaaleja, äänikirjoja ym.</p> <p>Usean työnantajan kanssa toteutettava oppisopimus</p> <p>Työssäoppimisen opinnollistaminen vrt. osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen; tarvitaanko sanaa opinnollistaminen?</p> <p>Opettajuuden muutos</p> <p>Motivaatio suorittaa erinomaisesti oppilaitoksen TO-jakso kasvaa, kun opiskelijalla on tähtäimessä 2+1 – oppisopimus.</p> <p>Digitaalisuuden hyödyntäminen (3D-työpäristö + e-Taito)</p>	<p>Tuettuoppisopimus, http://www.tuettuoppisopimus.fi/</p> <p>http://www.nuorilletoita.fi/</p>
--	--	--	---

	<p>Työpaikan kiire</p> <p>Ryhmän ja opiskelukavereiden tuki Opiskelijan oma jaksaminen</p> <p>Nuoren työelämätaidot ja työnhakutaidot voivat olla alkeelliset</p> <p>Opiskelijalla itsellä on vastuu opintojen etenemisestä</p> <p>Nuorten työsuojeluasioihin liittyvät seikat</p> <p>Millä tavalla sijoittaa YTO:t niin, että eivät ole esteenä joustaville siirtymisille YTO:jen integrointi YTO:ja koskee myös osaamisperusteisuus</p> <p>Yrityksessä pitää olla aito tarve rekrytoida ennen kuin yritys lähtee mukaan oppisopimuskuvioon</p> <p>Opiskelijan täytyy itse löytää oppisopimustyöpaikka. Kynnys työnhakuun voi olla liian korkea</p> <p>Työpaikkakouluttajilla /-ohjaajilla ajantasainen osaaminen; substanssi-, arviointi- ja ohjausosaaminen</p>	<p>Mobiililla/digillä voidaan tukea ryhmäytymistä, tätä kautta vertaistukea opiskelijalle. Opiskelijat neuvovat toinen toisiaan kaikessa opiskeluun liittyvässä, esimerkiksi opintojen sisällössä, välineissä ja laitteissa, sekä vaikkapa asumistuen hakemisessa. Opiskelijoiden omat välineet ja ohjelmistot voidaan saada opiskelussa tehokäyttöön</p> <p>Yhteydenpitoa digillä, oppilaitoksen, opiskelijan ja yrityksen välillä</p> <p>Verkko-opintojen mahdollisuus</p> <p>Vuorovaikutus oppilaitoksen ja yritysten välillä syvenee</p> <p>Ytojen integrointi työpaikoille, työtehtäviin</p> <p>Työpaikkakouluttajan materiaalit (Ohjaan.fi)</p> <p>Työpaikkakouluttaja – koulutus</p>	<p>http://www.osao.fi/tyoelamalle/oulun-toppi.html</p>
--	--	--	--

	<p>Yhteydenpito sosiaalisella medially</p> <p>Erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat, huom. tietosuoja-asiat</p> <p>Oppisopimuksen asiakirjat vielä manuaalisia, ei sähköistä allekirjoitusta</p> <p>Nykyisessä rahoitusmallissa, jotta rahoitus riittää, on oltava useammassa laskennassa tilastointipäivinä (oppisopimustoimiston näkökulma)</p>	<p>Sähköinen allekirjoitus</p>	
--	---	---------------------------------------	--

Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta:

Mitä tulee huomioida?	Esteitä, haasteita?	Mahdollisuuksia?	Muuta?
<p>Tiedottaminen joustavien siirtymien mahdollisuudesta eri osapuolille</p> <p>Vastuut ja roolit täytyy olla selvät; siirtymän tulee olla helppo ja vaivaton työnantajalle ja opiskelijalle</p> <p>Opiskelijan joustavan polun toteutuminen ongelmitta, byrokratia ei saa olla este</p> <p>Oppisopimusvaihtoehdosta tiedottaminen</p> <p>Tietämys oppisopimuksesta on oltava koko opetushenkilöstöllä</p>	<p>Tiedotus oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksista ei vielä riittävän tehokasta</p> <p>Toimitaan vain yhden tutkinnon suorittamistavan parissa. Oppisopimus nähdään kilpailevana vaihtoehtona oppilaitosmuotoiselle koulutukselle. Pelätään, että kaikki opiskelijat "karkaavat" oppisopimusopiskelijoiksi. Tästä johtuen ei välttämättä kerrota opiskelijalle oppisopimusmahdollisuudesta vaikka se olisi opiskelijan etu</p>	<p>Projekti-seuranta, jonne kaikki kustannukset tulee kohdistaa</p> <p>Opiskelijoilla säilyy oma ryhmä ja omat opettajat (koska eivät siirry näyttötutkintojärjestelmään).</p> <p>Toimijoiden roolit ja tehtävät on kuvattu ja käyttöön otettu vastuunjako- taulukossa</p> <p>Tiivis yhteistyö oppisopimustoimijoiden ja oppilaitoksen välillä</p> <p>Asiantuntijahenkilöt on nimetty oppilaitostasolla</p>	<p>Hankkeen aikana syntyneen tiiviin yhteistyön jatkaminen ja kehittäminen?</p>

<p>Opoille, kuraattoreille, ryhmäohjaajille ja ammattiaineiden opettajille valmiudet siirtymien tukemiseen</p> <p>Yhteistyö oppisopimustso + opettajat Opettajien osallistuminen oppisopimusprosessiin!</p> <p>Erilaisten järjestelmien keskusteleminen keskenään: Erilaiset pilvipalvelut (Google, Microsoft, muut), erilaiset opiskelijanhallintajärjestelmät</p> <p>Opintojen räätälöinti mahdollisuus</p> <p>Yritysten tukeminen (koulutuskorvaus)</p> <p>Rahaliikenne</p> <p>Tietopuolisen koulutuksen organisointi</p> <p>Arviointi, jos opiskelija suorittaa oppisopimusta kahdessa paikassa</p> <p>Vastuu työpaikkaohjaajien ja -kouluttajien kouluttamisesta</p> <p>Samoihin yrityksiin sekä työssäoppijoita että oppisopimusopiskelijoita</p> <p>Sosiaalisen median hyödyntäminen opintojen aikana</p>	<p>Ei tunnisteta omia vastuualueita prosessissa</p> <p>Yhteistyön selkeyttäminen asiakasvastaavien ja opettajien kesken</p> <p>Onko oppilaitoksen ohjaavan opettajan työn resursoinnissa huomioitu myös oppisopimusopiskelijoiden ohjaaminen?</p> <p>Tietopuolisten opintojen organisointi, aikataulutus, sisällön suunnittelu ja mahdollisista muutoksista tiedottaminen</p> <p>Haasteena: opiskelijan osaamisen karttuminen ja osaamisen tunnistaminen - > läpinäkyvyys, huom. osaamisperusteisuus!</p> <p>Nuorten oppisopimuksia on edelleen määrällisesti niin vähän, että yhteistyö hakee vielä rutiineja oppilaitoksen ja oppisopimustoimiston välillä</p> <p>Rahoituksen haasteet: Joustavissa siirtymissä tulee koulutuksen järjestäjällä olla yhtenäiset systemaattiset toimintatavat rahoituksen kohdentamiseen sinne, missä kulut syntyvät</p> <p>Opettajan roolin muutos oppisopimuskoulutuksen toteuttamisessa ja työelämäyhteistyössä</p> <p>Alakohtaiset erot ja niiden huomioiminen</p>	<p>Molemmista koulutusmuodoista (ammattillinen peruskoulutus ja näyttötutkinnot) hyvät käytännöt</p> <p>Yksilöllisten opintopolkujen mahdollistaminen</p> <p>Tuloksellisuusrahoitus</p> <p>Läpäisyn parantaminen. Opiskelijat suorittavat tutkinnot loppuun eivätkä keskeytä kun sallitaan joustavat ja monimuotoiset opintopolut</p> <p>Opettajien työelämäverkostot laajenevat ja syventyvät.</p> <p>Opiskelija, jonka työelämä "imaisemassa" kesken opintojen palvelukseensa saadaan saateltua tutkintoon asti</p> <p>Tuleva reformi mahdollistaa oppisopimuksen monia muotoja ja tapoja.</p> <p>Tiedottaminen Kohdennetut oppisopimusinfot</p> <p>Oppisopimuksen käyneiden opiskelijoiden hyödyntäminen markkinoissa koululla.</p>	<p>Siirtymät sujuviksi (SISU) – hanke; http://www.pkky.fi/kehittamistoiminta/toteutuksessa-olevat-hankeet/sisu</p>
---	---	---	--

	<p>Kirjava välinekanta ja laitteiden ja ohjelmistojen osaamistasojen vaihtelu voi osoittautua haasteeksi</p> <p>Tieto- ja neuvontapalveluissa oppilaitoksessa on liikaa tahoja. Kaikki selittävät oman osansa, ja lopputulos voi olla sekava. Järjestelmät eivät keskustele keskenään ja eri toimijoilla on erilaisia oikeuksia eri tietoihin</p> <p>Tilastointi? Laskentapäivät?</p> <p>Opettajan/ asiakasvastaavien käynnit työpaikalla kustannuskysymys. (Lapissa erityishaasteena pitkät välimatkat)</p> <p>Kuinka kouluttaa hyviä työpaikkakouluttajia?</p>	<p>Työelämän akuuteista tarpeista tietoa hyödynnettäväksi opetukseen ja opetussuunnitelmatyöhön</p> <p>Oppilaitoksen imago yritysten ja opiskelijoiden näkökulmasta paranee</p> <p>HOJKS opiskelijalle työpainotteinen mahdollisuus suorittaa tutkinto</p> <p>Ammattitaidon päivittäminen/ laajentaminen tukemaan alueellista elinkeinoelämää, aluevaikuttavuus</p> <p>Edistyneiltä opiskelijoilta voi oppia uusia laitteita, ohjelmistoja, käyttötapoja ja vaikkapa SoMe-työkaluja opetukseen ja opiskelijoiden ohjaamiseen.</p> <p>Opettajat oppivat toisiltaan opetukseen ja ohjaamiseen liittyviä välineitä ja ohjelmistoja</p> <p>Oppisopimustoimisto ja tietopuolisen koulutuksen järjestäjä ovat samaa hallinnollista organisaatiota Oppisopimustoimiston ja oppilaitoksen välinen yhteistyö tiivistyy</p>	
--	--	---	--

Yrityksen/työelämän näkökulmasta:

Mitä tulee huomioida?	Esteitä, haasteita?	Mahdollisuuksia?	Muuta?
<p>Työpaikan soveltuvuus Riittävän monipuoliset tehtävät, koneet, laitteet ja ohjaus tutkinnon osan ammattitaitovaatimusten saavuttamiseksi</p> <p>Tutkinnon rakenteen ja tutkinnon osan/osien ammattitaitovaatimusten ja kriteerien tunteminen ja soveltaminen</p> <p>Opiskelijan sitoutuminen (aikataulut, opinnot yms).</p> <p>Opiskelijalla on oltava nimetty työpaikkakouluttaja, mutta myös työpaikkakouluttajan ja ohjaavan opettajan yhteistyön toimivuus tärkeä</p> <p>Työpaikkakouluttajan merkitys (osaaminen, motivaatio, innostus)</p> <p>Nuorten työsuojeluun liittyviin asioihin on perehdyttävä</p> <p>Työpaikan perehdyttäminen oppisopimukseen</p> <p>Työpaikat tarvitsevat tietoa oppisopimuksen mahdollisuuksista:</p>	<p>Ikä: 18 v., vuorotyö, työturvallisuusmääräykset, ajoluvat</p> <p>Yrityksen näkökulmasta opiskelijan IKÄ -> työpaikka ei välttämättä uskalla/halua ottaa vielä perusopetuksesta suoraan tulevaa nuorta työhön -> sitoutumisen haaste, osaaminen, jne.</p> <p>Palkkaus Palkanmaksu etenkin jos oppisopimusopiskelija on hyvin nuori ja aloittamassa vasta opintojaan. Sitoo liikaa yritystä ja palkalle ei saa vastinetta opiskelijan työpanoksesta (korotettu koulutuskorvaus voimassa vain vuoden 2016 loppuun mennessä solmituissa oppisopimuksissa) Niukat palkkatukirahat.</p> <p>Aikataulujen hallinta/urakka-aikataulujen vaarantuminen</p> <p>Tietoisuuden lisääminen oppisopimuksen eduista (vertaistiedottaminen, yrittäjä yrittäjälle)</p> <p>Vaatii yhden työntekijän osittaisen työpanoksen</p> <p>Taloudellinen sitoutuminen</p> <p>Onnistunut ohjaus:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ohjauksen määrä ja laatu - Vaihtoehtoiset tavat ohjata 	<p>Yritys saa sitoutuneen ja työpaikan osaamistarpeita vastaavan työntekijän</p> <p>Koko työyhteisö kehittyy. Opiskelijan myötä uusia raikkaita ajatuksia ja osaamista työpaikalle ja työyhteisöön</p> <p>Monityönantajainen oppisopimus</p> <p>Työpaikkaohjaajakoulutus ja työpaikkakouluttajien mentorointi</p> <p>Tiivis yhteistyö yrityksen, oppilaitoksen ja oppisopimustoimijoiden välillä</p> <p>Saada työntekijä, joka voidaan suoraan kouluttaa yrityksen täsmätarpeisiin sopivaksi Saa motivoituneita työntekijöitä</p> <p>Työelämä voi hyödyntää opso-koulutusta rekrytoimalla opintojen loppuvaiheessa olevia opiskelijoita.</p> <p>Yritys voi ennakoida opson kautta tulevia työvoimatarpeita esim. eläköityminen tms.</p>	

<p>mitä oppisopimus aiheuttaa ja vaatii heiltä, ja toisaalta mitä he voivat saada siitä</p> <p>Yrityksellä tulee olla ymmärrystä, että opiskelija on opiskelijan roolissa eikä vielä hallitse kaikkea</p> <p>Laadukkaan työpaikkakoulutuksen järjestäminen</p> <p>Huolehdittava tiedon välittämisestä eri puolilla olevien yritysten ja koulutuksen järjestäjien välillä</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Työpaikkakouluttajan aktiivisuus ohjaustyössä - Työyhteisö arvostaa nuoria ammattiin opiskelevia <p>Työpaikan tilanne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - YT - tilanne yrityksessä - Opiskelijamyönteisyys! - Henkilöstötilanne (sairaslomat, sijaiset) - Työpaikoilla vaihtelevat kulttuurit ja suhtautuminen opiskelijoihin, uuteen teknologiaan ja esimerkiksi mobiililaitteisiin ja SoMeen - Onko työnantajalla riittävästi aikaa? - Työnantajalla on oltava aito tarve rekrytoida - Kokemus oppisopimus-opiskelijoista puuttuu - Yrityksellä voi olla negatiivisia kokemuksia oppisopimuksesta <p>AVI vaatii etenkin terveydenhoitoalalla, ettei oppisopimusopiskelijaa saa laskea resursseihin mukaan vaan oppisopimusopiskelija on aina ns. ylimääräisellä paikalla</p>	<p>Työelämän mahdollisuudet vaikuttaa koulutuksen sisältöön ja laatuun kasvaa kun yhteistyö lisääntyy.</p> <p>Yhteistyö työvoiman vuokrayritysten kanssa esim. (esim. Metallimestarit koulutus)</p> <p>Markkinointi yksityisille palveluntuottajille erityisesti sosiaali- ja terveysala</p> <p>Oppisopimuksen joustavuus ja kesto</p> <p>Yrityksen substanssiosaamisen sekä opettajan pedagogisen osaamisen vuorovaikutus C&Q haastattelut.</p>	<p>https://www.opteam.fi/metallimestari/</p> <p>virt. yksityiset palveluntuottajat, http://stm.fi/yksityiset-sotepalvelut</p> <p>C&Q -developer, suomalaisittain C&Q -alue on tiedon, taidon ja osaamisen hallintajärjestelmä, http://www.cqsystems.fi/</p>
--	---	---	--

Opintososiaalisten etujen vertailua opiskelijastatuksella ja oppisopimuksella

Opiskelijastatus	Oppisopimus/Työsuhde
<ul style="list-style-type: none">○ Opintotukeen kuuluu opintoraha, asumislisä ja opintolainan valtioneuvosto.○ Opintoraha on valtion maksama avustus, joka maksetaan kuukausittain. Opintorahan suuruus määräytyy hakijan iän, asumismuodon ja siviilisäädyn mukaan. Opintoraha voi olla 38,66 - 250,28 €/kk○ Opintolainan valtioneuvosto myönnetään pääsääntöisesti opiskelijalle, joka saa opintorahaa. Valtioneuvoston suuruus opintotukikukautta kohti on alle 18-vuotiaalle 260 €, 18 vuotta täyttäneille 400€ ja ulkomailla opiskelevalla 700 €.○ Asumislisää voi saada 80 % kuukausivuokrasta, jos asumismenot ovat vähintään 33,63 €/kk. 252 €/kk ylittävää asumismenoa ei oteta huomioon. Perheellisellä opiskelijalla tukena on yleinen asumistuki opintotuen asumislisän sijaan.○ Opiskelijan omat tulot vaikuttavat siihen, kuinka monelta kuukaudelta opiskelija voi nostaa opintotukea. Opiskelijan täytyy itse huolehtia, ettei vuosituloraja ylity. Opintotukea voidaan periä takaisin takautuvasti, mikäli opiskelijan omat tulot ylittävät vuositulorajan.○ Opiskelija on oikeutettu koulumatkatukeen, kun yhdensuuntainen koulumatka on vähintään 10 kilometriä ja koulumatkakustannukset ylittävät 54 € kuukaudessa (paitsi Walti-liikenteessä). Oma maksuosuus matkalipusta on 43 €/kk○ Asuminen oppilaitoksen asuntolassa on maksutonta ammatillista perustutkintoa suorittaville opiskelijoille kouluviikon ajan.	<p>Oppisopimusopiskelija saa vähintään TES:n mukaista palkkaa</p> <p>Oppisopimuskoulutuksessa opiskelijalla on oikeus saada tietopuolisen opetuksen aikana:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Ansionmenetyksen korvauksena päivärahaa 15 euroa opetuspäivältä○ Perheavustusta 17 euroa opetuspäivältä, jos opiskelijalla on huollettavanaan alle 18-vuotias lapsi○ Majoituskorvausta 8 euroa opetuspäivältä, jos tietopuolinen opetus järjestetään opiskelijan koti- tai oppisopimuspaikkakunnan ulkopuolella○ Opiskelijalla on oikeus saada matkakorvausta tietopuolisen opetuksen alkaessa ja päättyessä, jos yhdensuuntainen matka opetuspaikalle on yli 10 km. 1 meno-paluu halvinta kulkuneuvoa käyttäen opetusjaksoa (1-5 pv) kohti○ Matkakorvaus voidaan maksaa päivittäin erityisestä syystä○ Matkakorvaus maksetaan vain kotimaassa tapahtuvasta matkasta sekä halvimman matkustustavan mukaan opetuspaikan ja kodin tai oppisopimuspaikan välillä tosiasiallisen lähtö- ja paluupaikan mukaan.○ Kelan asumistuki?○ Päivähoitomaksut?○ Opiskelija- alennukset jäävät pois

<ul style="list-style-type: none"> ○ Opiskelijat saavat koulupäivinä oppilaitoksen kustantaman lounaan. ○ Yli 25-vuotiaat voivat opiskella myös työttömyysetuudella, jos TE-toimiston arvion mukaan on koulutuksen tarpeessa ja koulutus parantaa mahdollisuuksia työmarkkinoilla. 	
--	--

Esimerkkejä koulutusmuodon (oppilaitosmuotoinen ja oppisopimus) vaikutuksista opintososiaaliin etuihin

Esimerkki 1. (positiivinen vaikutus)

Opiskelija, 17- 20 vuotta, asuu kotona:

Opiskelijastatuksella: opintolainan valtiontakaus 400€/kk, muihin tukiin ei mahdollisuutta, **jos vanhempien yhteenlasketut tulot** yli 61 000€/vuosi

Oppisopimuksen aikana: vähintään TESin mukainen palkka, on yleensä aina yli tukien

- Opiskelijalle hyvä vaihtoehto ja kannustaa enemmän oppisopimukseen
- Opiskelija voi motivoitua enemmän kuin pelkästään oppilaitoksessa tapahtuvaan opetukseen
- Opiskelija voi mahdollisesti jopa säästää palkasta niille jaksoille käyttörahaa, kun on ainoastaan koulussa

Esimerkki 2. (huomioitavia asioita)

Opiskelija, yli 20-vuotias, on lapsi/lapsia, vuokra 750€/kk

Opintojen aikana: opintotuki 250,28€/kk, opintolainan valtiontakaus 400€/kk, yleinen asumistuki (perheellisen opiskelijan tuki asumiseen) 600,00€/kk (80% hyväksyttävien asumismenojen ja perusomavastuun erotuksesta, saa täytenä jos ei ole muita tuloja)

Oppisopimuksen aikana: vähintään TESin mukainen palkka

Mitä tulee huomioida?

-> **Opintotuen vuosituloraja:** Periaatteena on, että tuloja voi olla 660€/kk niiltä kuukausilta kuin saa opintotukea ja 1970€/kk niiltä kuukausilta, kun opintotukea ei saa. Tämä lasketaan vuositasolla ja ilmoitusvastuu on opiskelijalla itsellään. Esimerkiksi jos opintotukea saa 6kk ja oppisopimuksella on 6kk, tuloja voi olla 15780€, eli keskimäärin 2630€/kk niiltä kuudelta kuukaudelta, jotka opiskelija on työsuhhteessa.

-> **Yleisen asumistuen tarkistus** täytyy tehdä, kun tulot muuttuvat. Tällöin myös asumistuki voi muuttua.

-> **Päivähoitomaksujen tarkistus** täytyy tehdä, kun tulot muuttuvat olennaisesti.

Esimerkki 3.

Opiskelija, vähintään 25-vuotias, opiskelee TE-palveluiden omaehtoisella työttömyysetuudella

(http://te-palvelut.fi/te/fi/työnhakijalle/ammatinvalinta_koulutus/omaehtoinen_opiskelu/)

Opintojen aikana: Työttömyyspäiväraha/työmarkkinatuki sekä kulukorvaus; esim. Työmarkkinatuki 32,68€/pv (5pvää/vko) sekä kulukorvaus pääsääntöisesti 9€/pvä koulussa olopäiviltä, yhteensä 882,62€ ja lisäksi yleinen asumistuki (80 % hyväksyttävien asumismenojen ja perusomavastuun erotuksesta)

Ennen koulutusta TE-toimisto arvioi jokaisen hakijan kohdalla, täyttyvätkö edellytykset opiskelua suunnittelevan koulutustarpeelle ja omaehtoisen opiskelun tukemiselle. Aiempia opintoja voidaan tukea työttömyysetuudella vain, jos opintojen keskeyttämisestä on vähintään yksi vuosi. Opiskelua tukevaa

työttömyysetuutta voi saada enintään **24 kuukautta** opintokokonaisuutta kohden. Koulutuksen voi sovitusti keskeyttää esimerkiksi oppisopimusjakson ajaksi. Koulutusta ei kuitenkaan voi keskeyttää mennäkseen välillä esimerkiksi työkokeiluun.

Yhteenvetona:

Yleisin opiskelijoiden opintososiaalinen etuus on KELAn myöntämä opintotuki. Oppisopimus ei pääasiallisesti vaikuta epäedullisesti opintososiaalisiin etuuksiin vaan opiskelijan taloudellista tilannetta parantaa työsuhteen aikana saatava palkka. Yksittäisissä tapauksissa opiskelija voi joutua kuitenkin tekemään muutoksia saamiinsa etuuksiin (muun muassa yleinen asumistuki).

Ajankohtaisia asioita, jotka vaikuttavat opiskelun aikaisiin taloudellisiin asioihin ovat muun muassa mahdollinen vanhempien tulorajojen poistuminen 18- 19 vuotiailta sekä toimeentulotuen siirtyminen KELA: n hoidettavaksi 1.1.2017 alkaen. Myös perustulokokeilun on suunniteltu alkavan vuonna 2017.

http://www.kela.fi/ajankohtaista-henkiloasiakkaat/-/asset_publisher/kg5xtoqDw6Wf/content/muutoksia-kelan-etuuksiin-vuonna-2017?_101_INSTANCE_kg5xtoqDw6Wf_redirect=%2Fajankohtaista-henkiloasiakkaat

Toimeentulotuki siirtyy Kelan hoidettavaksi vuonna 2017; <http://www.kela.fi/-/toimeentulotuki-siirryy-kelan-hoidettavaksi-vuonna-2017>

Perustulokokeilu toteutuu 2017- 2018. Kokeiluun osallistuu 2000 25- 58-vuotiasta henkilöä, joille maksetaan 2 vuoden ajan perustuloa 560 e/kk.

<http://www.kela.fi/perustulokokeilu-2017-2018>

Usean työnantajan kanssa järjestettävä oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutuksen perustana on **määräaikainen työsopimus**, joka Työsopimuslain (55/2001) mukaan tehdään yhden työnantajan kanssa.

Työsopimusta koskevat säädökset eivät tunne monityönantajaisuutta oppisopimuskoulutuksen tarkoittamassa merkityksessä. Työsopimuslain 1 luvun 7 § antaa työnantajalle kuitenkin mahdollisuuden siirtää työntekijä hänen suostumuksellaan toisen yrityksen (käyttäjäyrittäjä) käyttöön, jolloin käyttäjäyrittäjälle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin.

OPH:n työryhmä (31.1.2014) on esittänyt että monityönantajaisen oppisopimuksen sijaan käytetään käsitettä: usean työnantajan kanssa järjestettävä oppisopimuskoulutus, jolla tarkoitetaan sitä, että oppisopimuskoulutusta voidaan järjestää useamman työnantajan kanssa siten kuin henkilökohtaisessa opiskeluohjelmassa ja henkilökohtaistamisessa ennen oppisopimuksen solmimista todetaan tarpeelliseksi tutkinnon tai tutkinnon osien suorittamiseksi ja tutkintoon valmistavan koulutuksen järjestämiseksi. Koulutuksen järjestämistä koskeva oppisopimus tehdään joko usean eri työnantajan tai yhden, ns. päätyönantajan kanssa.

Kun oppisopimuskoulutus toteutetaan siten, että tutkintoa suoritetaan saman työnantajan eri työpaikoissa/toimipisteissä/yksiköissä, kyseessä ei ole useamman työnantajan kanssa järjestettävä oppisopimuskoulutus.(esim. Lahden kaupunki/lähihoitajakoulutus)

Vaihtoehto 1.(tämä vaihtoehto on yksinkertaisin?)

Opiskelijalle voidaan solmia useampia oppisopimuksia eri työnantajien kanssa, jos se on tutkinnon suorittamisen kannalta tarkoituksenmukaista. Tällöin uusi oppisopimus solmitaan uuden työnantajan kanssa silloin, kun edellinen oppisopimus on päättynyt. Uuden työnantajan kanssa tehtävässä oppisopimuksessa ja sen liitteenä olevassa henkilökohtaisessa opiskeluohjelmassa on tunnistettava ja tunnustettava aikaisemmin hankittu osaaminen eli edellisen

oppisopimuskoulutuksen aikana saavutettu osaaminen. Oppisopimuksessa kuvataan se, onko opiskelijan tavoitteena koko tutkinnon suorittamiseen tähtäävä oppisopimuskoulutus, joka toteutetaan useamman työnantajan toimesta, vai ainoastaan yhden tutkinnon osan suorittamiseen johtava oppisopimuskoulutus.

Oppisopimus, joka tehdään ensimmäisen työnantajan kanssa, voisi sisältää suunnitelman eli aiesopimuksen muiden työnantajien osuudesta. Seuraavan työnantajan kanssa tehdään oma oppisopimus, joka sisältää merkinnän siitä, että sitä edeltää aiempi, toisen työnantajan kanssa tehty oppisopimus.

Vaihtoehto 2.

Usean työnantajan kanssa järjestettävä oppisopimuskoulutus on mahdollista toteuttaa siten, että oppisopimus tehdään yhden ns. päätyönantajan kanssa. Päätyönantaja toimii työnantajaa edustavana sopijaosapuolena, jota koskee koko tutkinnon tai kaikkia tavoitteena olevien tutkinnon osien suorittaminen ja joka "siirtää" opiskelijan opiskelemaan tutkinnon osaa tai osia toiselle työnantajalle tai työnantajille käyttäjäyrityksiin.

Jos päätyönantaja on tehnyt oppisopimuksen koko tutkintoon, se vastaa sopimuksen mukaisesta koulutuksesta koko oppisopimuksen ajan (mm. vastaa uuden työnantajan/työpaikan hankkimisesta).

Oppisopimus tehdään päätyönantajan, koulutuksen järjestäjän ja opiskelijan kanssa. Koulutuksen järjestäjä vastaa oppisopimuskoulutuksen johdosta, ohjauksesta sekä valvonnasta kokonaisuudessaan. Päätyönantaja vastaa henkilökohtaisen opiskeluohjelman toteutumisesta työpaikoilla.

Opiskelijan suostumus siirtymisestä käyttäjäyritykseen ja koulutuksen järjestäjän vahvistus kirjataan työnantajien väliseen siirtosopimukseen maininnalla hyväksymisestä, päivämäärällä ja opiskelijan ja koulutuksen järjestäjän edustajan allekirjoituksilla. Kun työnantajien kesken sovitaan työntekijän (opiskelijan) siirtymisestä käyttäjäyritykseen, koulutuksen järjestäjän tulee olla yhtenä sopijapuolena oppisopimusta koskevissa asioissa.

Siirtosopimuksessa sovitaan työntekijän (opiskelijan) siirrosta käyttäjäyritykseen. Vähintään tulee sopia oppisopimusta koskevista asioista, jotta koulutuksen järjestäjä voi valvoa, että oppisopimuskoulutuksen järjestämisen edellytykset ovat olemassa ja koulutus voidaan toteuttaa henkilökohtaisen opiskeluohjelman mukaisesti. Työnantajat sopivat keskenään työsopimuslain edellyttämistä asioista.

Työnantajien välisissä sopimuksissa käsitellään mm. seuraavia kysymyksiä:

- Työssäolon ajanjakso
- Työtehtävät perustuen henkilökohtaiseen opiskeluohjelmaan
- Tietopuoliset opinnot (mahdollinen palkanmaksu)
- Työpaikkakouluttajat ja muut vastuuhenkilöt
- Opiskelijan ohjaus
- Opiskelijan arviointi
- Koulutuskorvauksen maksaminen
- Työaika ja koeaika

Koulutuksen järjestäjän oppisopimuskoulutuksen ohjaus- ja valvontavastuu kattaa myös siirtosopimuksen eikä vastuuta voi delegoida. Päätyönantaja vastaa työnantajana oppisopimuksesta koko sopimusajan.

Jos joku työnantajista irtaantuu sopimuksesta kesken sopimuskauden tai jos opiskelijan tilanne muuttuu eikä hän jatka loppuun asti, menettely muutostilanteissa tulee olla etukäteen suunniteltu ja sovittu.

Eri työnantajien kanssa toteutettu oppisopimuskoulutus edellyttää koulutuksen järjestäjältä keskimääräistä enemmän aikaa ja resursseja koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen. Tämä johtuu siitä, että koulutuksen järjestäjä huolehtii ja vastaa siitä, että kaikilla oppisopimuskoulutukseen osallistuvilla

työpaikoilla, joita tässä tapauksessa on useita, on riittävä tutkinnon perusteiden tuntemus sekä opiskelijan ohjaamisen ja arvioinnin osaaminen, jotta koulutus voidaan toteuttaa opiskelijan henkilökohtaisen opiskeluohjelman mukaisesti. Koulutuksen toteuttaminen edellyttää suunnitelmallista yhteydenpitoa ja seurantaa eri toimijoiden kesken, johon tulee myös varata riittävästi resursseja.

Usean työnantajan kanssa tehtävä oppisopimuskoulutus vaatii, että koulutuksenjärjestäjä panostaa koulutuksen suunnitteluun, ohjaukseen ja valvontaan. Malli tuo myös uudenlaisia tehtäviä koulutuksen järjestäjälle, jonka on tarjottava tarvittaessa tukea opiskelijalle työpaikkojen etsimiseen, jotta koko tutkinto saadaan suoritettua.

Koulutuksen järjestäjän vastuu koulutuksen koordinoinnista ja opiskelijan oppimispolun eheydestä on erityisen suuri usean työnantajan kanssa järjestettävässä oppisopimuskoulutuksessa. Henkilökohtaisen opiskeluohjelman merkitys korostuu. Siihen on kirjattava täsmällisesti, miten työtehtävät, tietopuoliset opinnot ja tutkintotilaisuudet ajoittuvat sekä mitä asioita ja tutkinnon osia kussakin työpaikassa on tarkoituksena oppia ja suorittaa.

http://www.oph.fi/download/155804_Selvitys_monityonantajaisesta_oppisopimuskoulutuksesta_OPH_31_041_2013.pdf

SELVITYS USEAN TYÖNANTAJAN KANSSA JÄRJESTETTÄVÄSTÄ OPPISOPIMUSKOULUTUKSESTA, 31.1.2014

Muuta huomioitavaa nuorten oppisopimuksen toteuttamisessa

Rahaliikenne siirtymissä/ valmistuva opiskelija, case 1. sosiaali- ja terveystieteiden opiskelija

Syksy 2015	Tammikuu 2016	Helmikuu 2016	Maaliskuu 2016	Huhtikuu 2016	Toukokuu 2016	Kesä, heinä, elokuu	Syyskuu 2016
	Laskentapäivä 20.1.2016	Siirtyy opson rahoitukseen					Laskentapäivä 20.9.2016
Suunnittelu	Opiskelija ammatillisessa peruskoulutuksessa	Oppisopimus	Oppisopimus	Oppisopimus	Oppisopimus		
	Opiskelija ei eroa oppilaitoksesta			Ammattiosaamisen näytöt?	Opiskelijat valmistuvat, tilastointi?		
	Yksikköhinta määrä (Lähih 7 898€ ka 7/5) 7 898*7/12=4 607€						(Opson yksikköhinta 3 403,47)

Case 1 osalta opiskelija ilmoitetaan rahoituksen perusteeksi 20.1. laskentapäivänä oppilaitosmuotoisessa ammatillisessa peruskoulutuksessa, koska siellä hän on laskentapäivänä. Opiskelija jatkaa opinnot loppuun oppisopimuskoulutuksena helmi-toukokuussa ja valmistuu toukokuussa. Samaa opiskelijaa ei voi ilmoittaa oppisopimuskoulutuksessa rahoituksen perusteeksi enää syyskuun laskentapäivänä, koska opiskelijasta on jo saatu rahoitus puoleksi vuodeksi

oppilaitosmuotoisen koulutuksen puolelta. Rahoitus riittää kattamaan kulut opintojen päättymiseen asti. Oppisopimuskoulutusta koskeva rahoituslain 4 kk:den sääntö koskee vain tilanteita, joissa opiskelija ei olisi rahoituksen perusteena muutoin missään järjestämismuodossa. Tässä tapauksessa opiskelijasta on jo saatu rahoitus oppilaitosmuotoisen koulutuksen puolelta. Tässäkin tapauksessa on tärkeää, että koulutuksen järjestäjän sisällä rahoitusta kohdennetaan oppisopimuskoulutukseen, jossa kustannukset syntyvät. (Opetusneuvos Mari Pastila Eklund, OKM, 26.1.2016)

Rahaliikenne siirtymässä/ jatkava opiskelija, case 2.sosiaali- ja terveystieteiden opiskelija

Syksy 2015	Tammikuu 2016 Laskentapäivä 20.1.2016 yksikköhinta	Helmikuu 2016	Maaliskuu 2016	Huhtikuu 2016	Toukokuu 2016	Kesä- heinäkuu 2016	Elokuu 2016	Syyskuu 2016 Laskentapäivä 20.9.2016 yksikköhinta
Suunnittelua	Opiskelija ammatillisessa peruskoulutuksessa	Oppisopimus	Oppisopimus	Oppisopimus	Oppisopimus	Oppisopimus yht. 6 kk	Opiskelija palaa oppilaitosmuotoiseen koulutukseen	
	Opiskelija ei eroa oppilaitoksesta				Ammattiosaamisen näytöt			
	Yksikköhinta määrä (Lähih 7 898€ ka 7/5) 7 898*7/12=4 607€							Yksikköhinta määrä Tilastoidaan Opsossa ka 6/6 6 806/2=3 403€

Case 2:ssa opiskelija ilmoitetaan rahoituksen perusteeksi tosiasiallisen laskentapäivän tilanteen mukaisesti, siis tässä tapauksessa oppilaitosmuotoisen ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijaksi. Tärkeää on luoda menettely, jossa koulutuksen järjestäjän sisällä raha liikkuu sinne, missä opiskelijasta aiheutuvat kulut syntyvät. **Eli vaikka rahoitus tulee oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta, kulut syntyvät oppisopimuskoulutuksessa, jonne koulutuksen järjestäjän täytyy rahoitus myös kohdentaa.** Joustavissa siirtymissä on tärkeää luoda yhtenäiset, systemaattiset toimintatavat myös rahoituksen kohdentamisen osalta koulutuksen järjestäjän sisällä. Joustavissa siirtymissä, kuten koko reformissakin, lähtökohtana täytyy olla asiakaslähtöisyys ja kullekin yksilölle soveltuvimman koulutuksen järjestämismuodon käyttö tarkoituksenmukaisimmalla tavalla. (Opetusneuvos Mari Pastila Eklund, OKM, 26.1.2016)

Nuorten oppisopimuksien määrälliset tavoitteet/toteuma

Koulutuksen järjestäjä	Työ tekijäänsä opettaa-hankkeen toteuma (2014- 2015)	Työ tekijäänsä kiittää-hankkeen tavoite (2015- 2016)	Työ tekijäänsä kiittää-hankkeen toteuma (2015- 2016)
EKAMI	10	8	10
JAO	0	1	1
KPEDU	1	10	2
LAO	1	3	6
LAPPIA	0	2	2
OSAO	4	20	13
SALPAUS	12	15	31
SEDU	1	3	2
YSAO	4	3	15
Yhteensä	33	65	82

Vaikka määrälliset tavoitteet toteutuivat vaatimattomasti niin joka tapauksessa kaikki hankkeessa mukana olevat koulutuksen järjestäjät raportoivat yhteistyön tiivistyneen ja syventyneen oppilaitosmuotoisen ja oppisopimuskoulutuksen välillä, mikä on tärkeää tulevassa ammatillisen koulutuksen reformissa.

Rajusti reformia oppisopimukseen, <https://hyvatkaytannot.oph.fi/kaytanto/2272/>

<https://wiki.lamk.fi/pages/viewpage.action?pageId=36178693>