



Oppisopimuksella uudistuvaa osaamista

EK:n jäsenyritysten kokemukset ja tarpeet

Mikä on henkilöstö- ja koulutustiedustelu?

Elinkeinoelämän keskusliitto EK kartoittaa vuosittain jäsenyritystensä työvoima- ja koulutustarpeita. Henkilöstö- ja koulutustiedustelun kautta EK ja sen jäsenliitot hankkivat ajantasaista tietoa yritysten osaamistarpeista ja työvoimatilanteesta. Tieto tukee edunvalvontaa, joka tähtää osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseen yrityksissä.

Syksyllä 2015 toteutetussa tiedustelussa syvennyttiin oppisopimuskoulutukseen. Tavoitteena oli selvittää, miksi ja miten EK:n jäsenyritykset käyttävät oppisopimusta, ja kuinka oppisopimuskoulutusta tulisi kehittää, jotta se vastaisi entistä paremmin työelämän tarpeisiin. Tämän lisäksi selvitettiin rekrytointivaikeuksien esiintymistä, vuokratyön käyttöä sekä kesätyöntekijöiden määrää.

Tässä raportissa esitellään oppisopimuskoulutusta käsittelevät tulokset. Muita teemoja koskevat tulokset on julkaistu EK:n verkkosivuilla osoitteessa www.ek.fi/henko.

Henkilöstö- ja koulutustiedustelu lähetettiin noin 2 750 EK:n jäsenyritykselle lokakuussa 2015. Otoksessa olivat mukana kaikki yli 150 henkilöä työllistävät yritykset, 50 prosenttia 50–149 henkilöä työllistävistä yrityksistä, 40 prosenttia 30–49 henkilöä työllistävistä yrityksistä sekä noin 500 alle 30 henkilöä työllistävää yritystä.

Tiedusteluun vastasi 730 yritystä. Vastaajayrityksissä työskentelee lähes 326 000 henkilöä. Vastaajamäärä kattaa yritysten osalta 27 prosenttia otoksesta ja henkilöstön osalta 45 prosenttia otoksesta.

Tilastotietoa syvennettiin yrityshaastatteluilta. Haastatteluisa pyrittiin tuomaan esiin oppisopimuksen monia käyttömahdollisuuksia yritysten erilaisiin tarpeisiin.

SISÄLTÖ

Esipuhe	3
Oppisopimuskoulutuksen käyttö EK:n jäsenyrityksissä	5
Palkkatuki oppisopimuskoulutukseen	9
Tätä mieltä yritykset oppisopimuskoulutuksesta	10
Tärkeimmät oppisopimuskoulutuksen käytön syyt	14
Merkittävimmät oppisopimuskoulutuksen käytön esteet	17
Yritysten näkemyksiä oppisopimuskoulutuksen kehittämistarpeista	19
EK:n askelmerkit oppisopimuskoulutuksen kehittämiseksi	22

”
Oppisopimus on tärkeä keino kasvattaa yrityksen osaamispääomaa.

Esipuhe

AMMATILLINEN KOULUTUS on muutoksessa. **Juha Sipilän** hallituksen kärkihankkeena on käynnissä tärkeä koulutus uudistus: ammatillisen koulutuksen reformi. Sen keskeisiä periaatteita ovat osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys. Lähtökohtana uudistuksessa tulee olla yritysten osaamistarpeisiin vastaaminen ja siten yritysten kasvun ja kilpailukyvyn tukeminen. Elinkeinoelämä tarvitsee uudistuvaa osaamista, kun esimerkiksi globalisaatio ja digitalisaatio muuttavat ammatteja ja työn tekemisen tapoja. Osaamista tulee päivittää ja täydentää. Yhä useampi myös opiskelee työuransa aikana uuteen ammattiin.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK selvitti syksyllä 2015 henkilöstö- ja koulutustiedustelulla oppisopimuksen käyttöä ja sen kehittämistarpeita jäsenyrityksissä. Tärkein ja yleisin syy oppisopimuksen käyttöön on yrityksen henkilöstön osaamisen kehittäminen. Joka kolmas yritys pitää oppisopimusta erinomaisena väylänä rekrytoida uusia osaajia ja kouluttaa heidät yrityksen tarpeiden mukaisesti. Merkittävimmät oppisopimuksen käytön esteet liittyvät riittävien ja osaavien ohjausresurssien varmistamiseen yrityksissä. Myös työsopimuslaissa on useita rajoitteita käytön lisäämiselle.

Ammatilliseen koulutukseen ja oppisopimukseen tarvitaan digiloikka. Digitaalisia välineitä ja ratkaisuja tulee hyödyntää monipuolisesti niin opiskelussa, yrityksen ja oppilaitoksen yhteistyössä kuin työssä oppimisen ohjauksessa. Työnantajan hallinnollista taakkaa voidaan keventää rakentamalla oppisopimukseen yhden luokun periaatteella toimiva digitaalisen asioinnin palvelu.

Oppisopimus on tärkeä keino kasvattaa yrityksen osaamispääomaa. Oppisopimuksen tulee kuulua jatkossa kaikkien koulutuksen järjestäjien palveluvalikoimaan ja sitä tulee voida lisätä yritysten kysynnän mukaan.

On toivottavaa, että työn alla olevassa ammatillisen koulutuksen reformissa tullaan huomioimaan tässä raportissa esiin noussevat oppisopimusta koskevat kehittämistarpeet. Tarpeet kumpuavat sieltä, missä oppisopimuskoulutusta käytännössä tehdään – yrityksistä.

Kiitos kaikille selvitykseen osallistuneille arvokkaasta panoksestanne.

Helsingissä maaliskuun 31. päivänä 2016
Riikka Heikinheimo

Mitä on oppisopimuskoulutus?

▪ Oppisopimus perustuu työnantajan ja vähintään 15-vuotiaan opiskelijan väliseen määräaikaiseen työsopimukseen.

▪ Oppisopimuksella voi suorittaa ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon ja erikoisammattitutkinnon.

▪ Pääosa opinnoista tapahtuu työpaikalla käytännön työtehtävissä, joita täydennetään tietopuolisilla opinnoilla ammatillisessa oppilaitoksessa.

▪ Opiskelijalle maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa.

▪ Työpaikalta nimetään henkilökohtainen työpaikkakouluttaja, jonka tehtävänä on perehdyttää ja ohjata opiskelijaa oppisopimuksen aikana ja arvioida hänen edistymistään.

▪ Tietopuolisten opintojen aikana opiskelija saa opintososiaalisia etuuksia, mikäli työnantaja ei maksa ajalta palkkaa.

▪ Oppisopimukseen liittyvä tietopuolinen koulutus on maksutonta.

▪ Työnantajalle maksetaan koulutuskorvausta työssä oppimisen ohjauksesta aiheutuneisiin kustannuksiin. Lisäksi työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää palkkatukea työttömän henkilön oppisopimuskoulutukseen.

Lisätietoja oppisopimuksesta: www.opintopolku.fi



23%

On solmittu oppisopimuksia
v. 2014–2015

50%

Ei ole solmittu
oppisopimuksia v. 2014–2015

10%

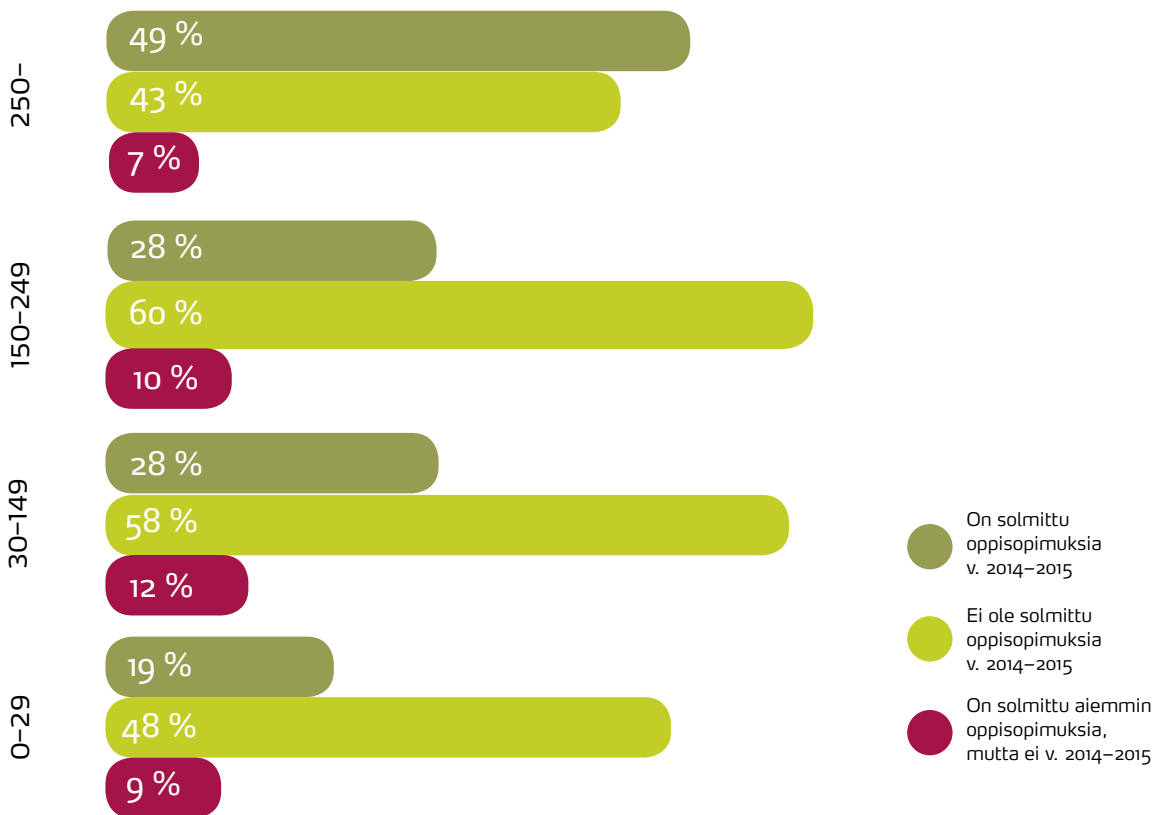
On solmittu aiemmin
oppisopimuksia, mutta
ei v. 2014–2015

KUVA 1. Oppisopimuksen käyttö EK:n jäsenyrityksissä vuosina 2014–2015.

Oppisopimuskoulutuksen käyttö EK:n jäsenyrityksissä

LÄHES JOKA NELJÄS EK:n jäsenyritys käynnisti uusia oppisopimuksia vuosina 2014–2015. Selvästi eniten niitä solmittiin suurissa, yli 250 henkilöä työllistävässä, yrityksissä. Yleisintä oppisopimuksen käyttöä oli kiinteistöpalvelualalla sekä sosiaali- ja terveystyöpalvelualalla, joissa vajaa puolet alan yrityksistä oli käyttänyt oppisopimusta. Joka kymmenes yritys ilmoitti käyttäneensä oppisopimuskoulutusta aikaisemmin, mutta ei vuosina 2014–2015. Paperiteollisuudessa oli suhteellisesti eniten niitä yrityksiä, joilla oli aiempaa kokemusta oppisopimuksen käytöstä, mutta vuosina 2014–2015 uusia sopimuksia ei ollut solmittu.

EK:n jäsenyrityksissä vuosina 2014–2015 aloittaneista oppisopimusopiskelijoista joka neljäs oli rekrytoitu yrityksen ulkopuolelta. Pienissä, alle 30 henkilöä työllistävässä, yrityksissä oppisopimusopiskelijat rekrytoitiin useammin yrityksen ulkopuolelta kuin isommissa yrityksissä. Isommissa yrityksissä painottui oman henkilöstön ammattitaidon kehittäminen oppisopimuksella. Oppisopimusta käytettiin suhteellisesti eniten uusien osaajien rekrytointiväylänä talonrakennuksessa, hotell- ja ravintola-alalla, teknologiateollisuudessa sekä sosiaali- ja terveystyöpalveluissa.



KUVA 2. Oppisopimuksen käyttö EK:n jäsenyrityksissä yrityksen henkilöstön koon mukaan vuosina 2014–2015.

Oppisopimuksia vuosina 2014–2015 käynnistäneissä yrityksissä aloitti keskimäärin kolme henkilöä opintonsa oppisopimuksella. Suurimmat opiskelijavolyymit olivat yli 250 henkilöä työllistävässä yrityksissä. Paperiteollisuuden yrityksissä aloittaneiden oppisopimusopiskelijoiden määrä oli suurin; keskimäärin 15 opiskelijaa oppisopimuksia solminutta yritystä kohden.

Uusista oppisopimusopiskelijoista neljännes oli alle 25-vuotiaita. Paperiteollisuudessa ja liikenteessä noin kaksi kolmasosaa opiskelijoista oli alle 25-vuotiaita. Näillä aloilla oppisopimuskoulutuksella pyritään varautumaan erityisesti tuleviin eläköitymisiin. Esimerkiksi liikennealan yrityksiin tarvitaan pääkaupunkiseudulla noin 800 uutta linja-autonkuljettajaa vuosina 2017–2018, kun alalta poistuu suuri määrä kuljettajia eläkkeelle.

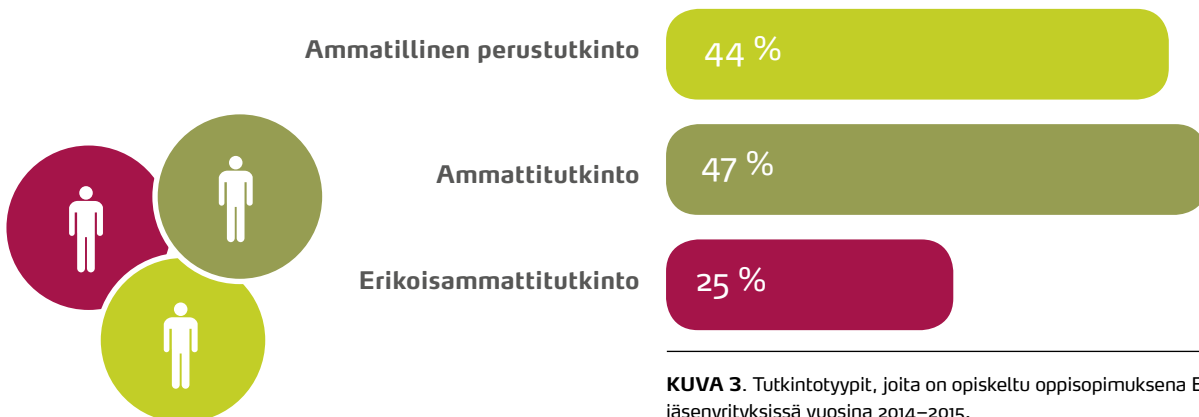
Vuosina 2014–2015 EK:n jäsenyritysten solmimista oppisopimuksista 44 prosenttia tähtäsi ammatilliseen perustutkintoon, 47 prosenttia ammattitutkintoon ja 25 prosenttia erikoisammattitutkintoon.

Joka kymmenes EK:n jäsenyritys arvioi, että oppisopi-

muksen käyttö kasvaa vuosina 2016–2018 verrattuna vuosiin 2014–2015. Suhteellisesti eniten oppisopimuksen käyttö kasvaa yli 250 henkilöä työllistävässä yrityksissä. Tähän kokoluokkaan kuuluvista yrityksistä 15 prosenttia arvioi koulutusmuodon käytön kasvavan. Voimakkainta oppisopimuksen käytön kasvua ennakoidaan kiinteistöpalvelualalla, paperiteollisuudessa ja kemianteollisuudessa.

Noin 60 prosenttia yrityksistä arvioi oppisopimuksen käytön pysyvän ennallaan vuosina 2016–2018 verrattuna vuosiin 2014–2015, ja lähes joka kymmenes yritys ennakoiki käytön vähenevän. Suhteellisesti eniten oppisopimuksen käytön uskotaan vähenevän alle 20 henkilöä työllistävässä yrityksissä.

Voimakkainta oppisopimuksen käytön vähenemistä lähivuosina ennakoivat kaupan alaan kuuluvat apteekit. Tämä johtuu muun muassa siitä, että robottien ja e-reseptien käyttöönotto on vähentänyt teknisen henkilöstön tarvetta. Myös sosiaali- ja terveystieteissä, liikenteessä sekä hotelli- ja ravintolapalveluissa yritykset ennakoivat oppisopimuksen käytön vähenevän lähivuosina.



KUVA 3. Tutkintotyypit, joita on opiskeltu oppisopimuksena EK:n jäsenyrityksissä vuosina 2014–2015.

Oppisopimuksella tulevaisuuden ammattilaisia

Tulevaisuuden ammattilaisten rekrytointiin tähtäävän oppisopimusmallin pilotti käynnistyi UPM:n Kaukaan ja Kymin tehtailla vuonna 2014. Lähtökohtana oli ennakoida eläköitymisen aiheuttamaa luonnollista poistumaa. Oppisopimuskoulutuksen avulla voidaan varmistaa hiljaisen tiedon siirtäminen ja kouluttaa uudet työntekijät laajasti ja monipuolisesti työnantajan tarpeisiin.

Ensimmäinen Tulevaisuuden ammattilainen -koulutusohjelma rakennettiin Kymin ja Kaukaan tehtaiden tarpeista. Hakijoita koulutusohjelmaan oli kaikkiaan 1 384, joista pilotitryhmään valittiin 39 opiskelijaa. Pohjakoulutusvaatimuksena oli ammatillinen peruskoulutus soveltuvalta tekniikan alalta.

Koulutusohjelma päättyi alkuvuodesta 2016. Kolme opiskelijaa on vaihtanut työpaikkaa koulutusohjelman aikana, mutta muuten kukaan ohjelman aloittaneista ei ole keskeyttänyt.

– Etsimme sopivia ihmisiä, joilla on aito motivaatio oppia, kehittää itseään ja tehdä työtä. Ehdoton kriteeri oli, että valittavilla on oppimisedellytykset kunnossa. Kaksivuotisen oppisopimuskoulutuksen aikana opiskelija hankkii käyttöpuolen ja kunnossapidon osaamista oman osaamisalueensa ulkopuolelta, kertoo työsuuhdepäällikkö **Hans Nyström**.

Hän on ollut alusta alkaen mukana suunnittelemassa ja organisoimassa koulutusohjelmaa, joka suunniteltiin ja toteutettiin yhdessä Saimaan ammattiopisto Sampon kanssa.

Oppisopimusohjelman keskeinen periaate on tekemällä oppiminen. Tutkinnoksi valittiin paperiteollisuuden ammattitutkinto. Koska ohjelman tavoitteena on kasvattaa monipuolista ammatitaitoa, jokainen opiskelija kiertää kahden kuukauden jaksoissa eri tehtävissä kokeneemman ammattilaisen ohjauksessa.

– Itsenäisen työskentelyn kautta oppii parhaiten ottamaan kokonaisvaltaisen vastuun, toteaa Nyström.

Kriittisimmäksi kohdaksi oppisopimuskoulutuksen onnistumisen kannalta hän nimeää yksityiskohtaisen henkilökohtaisen koulutussuunnitelman jokaiselle opiskelijalle.

UPM TOIMII kuudella liiketoiminta-alueella: UPM Biorefining, UPM Energy, UPM Raflatac, UPM Paper Asia, UPM Paper Europe and North America ja UPM Plywood. Tuotteet valmistetaan uusiutuvista raaka-aineista ja ne ovat kierrätettäviä. Yhtiössä työskentelee noin 19 600 henkilöä, joista noin 9 000 Suomessa. Vuosittainen liikevaihto on noin 10 mrd. €.

”

Etsimme sopivia ihmisiä,
joilla on aito motivaatio oppia,
kehittää itseään ja tehdä työtä.

	2010	2011	2012	2013	2014
15–19 v.	1953	1882	1874	2007	2027
20–24 v.	8004	7951	8205	8208	8164
25–29 v.	9414	9021	8799	8203	7978
30–34 v.	8763	8378	8256	7721	7525
35–39 v.	7956	7600	7546	6919	6777
40–44 v.	8447	7632	7108	6225	5894
45–49 v.	7456	7028	6684	5894	5362
50–54 v.	5091	4815	4605	4120	3992
55–59 v.	2121	2119	2082	1829	1831
60 ja yli	356	292	275	220	240



Tilastotietoa oppisopimuskoulutuksesta vuodelta 2014

- Noin 80 prosenttia oppisopimusopiskelijoista oli yli 25-vuotiaita.
- Joka neljäs toisen asteen ammatillinen tutkinto suoritettiin oppisopimuskoulutuksena.
- Suosituin oppisopimuskoulutuksena suoritettu tutkinto oli sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, joita suoritettiin lähes 1 300. Toiseksi eniten suoritettiin johtamisen erikoisammattitutkintoja, kaikkiaan 1 100 tutkintoa.

Lähde: Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen

KUVA 4. Tutkintoon johtavan oppisopimusmuotoisen ammatillisen koulutuksen opiskelijat v. 2010–2014.

Lähde: Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen.

Palkkatuki oppisopimuskoulutukseen

MIKÄLI OPPISOPIMUSKOULUTUKSEEN otetaan työtön henkilö, voi työnantaja saada TE-toimiston maksamaa palkkatukea. Palkkatukea voidaan maksaa koko oppisopimuksen ajalta. Tuki on harkinnanvarainen.

Kaikista EK:n jäsenyrityksistä noin joka kymmenes oli hakenut palkkatukea työttömän henkilön oppisopimukseen vuosina 2014–2015. Sopimuksia solmineista yrityksistä puolet ilmoitti hakeneensa oppisopimukseen palkkatukea. Palvelualoilla ja teollisuudessa tuen hakeminen oli selvästi yleisempää kuin rakennusalalla.

Palkkatuen hakeminen oli yleisintä kiinteistöpalveluissa, liikenteessä ja sosiaali- ja terveyspalveluissa. Yhteiskunnan maksamat tuet oppisopimukseen ovat tärkeitä erityisesti työvoimavaltaisilla aloilla, joissa valtaosa yritysten kuluista on henkilöstökuluja. Palkkatuki madaltaa yrityksen kynnystä rekrytoida oppisopimuksella työtön henkilö.

Harvinaisinta palkkatuen hakeminen oppisopimusopiskelijan palkkaamiseen vuosina 2014–2015 oli elintarviketeollisuudessa, kemianteollisuudessa ja rakennustuoteteollisuudessa. Näillä aloilla oppisopimuksella koulutettiin yrityksen omaa henkilöstöä, jolloin palkkatuen hakeminen ei ole mahdollista.

Palkkatukea oppisopimusopiskelijan palkkaamiseen vuosina 2014–2015 hakeneista EK:n jäsenyrityksistä noin 70 prosenttia ilmoitti saaneensa palkkatukea kaikkiin hakemiinsa tapauksiin. Joka kymmenes jäsenyritys oli saanut tukea osaan hakemistaan tapauksista ja vajaa viidennes sai kielteisen päätöksen kaikkiin hakemuksiinsa. Suhteellisesti eniten kielteisiä palkkatukipäätöksiä oli saatu kiinteistöpalvelualalla sekä sosiaali- ja terveyspalveluissa.



72%

Myönnetty kaikkiin haettuihin

10%

Myönnetty osaan haetuista

18%

Ei ole saatu haettuihin

KUVA 5. Palkkatuen myöntäminen oppisopimukseen tukea hakeneille EK:n jäsenyrityksille vuosina 2014–2015.

Tätä mieltä yritykset oppisopimuskoulutuksesta

Eniten samaa mieltä

Noin puolet EK:n jäsenyrityksistä oli sitä mieltä, että oppisopimus on erinomainen keino päivittää yrityksen osaamista ja rekrytoida uusia työntekijöitä yritykseen. Joka neljäs yritys katsoi, että oppisopimuskoulutus ei ole heille soveltuvien henkilöstön osaamisen kehittämisen muoto tai rekrytointikanava.

Lähes puolet yrityksistä viestitti, että mahdollisuus suorittaa tutkinnon osa oppisopimuksella lisäisi oppisopimuksen käyttöä yrityksessä. Rungas viidennes oli eri mieltä tästä väittämästä. Epävarmassa taloustilanteessa osaa yrityksistä arveluttaa pitkäkestoiseen oppisopimukseen sitoutuminen. Lyhyempi kesto madaltaisi kynnystä oppisopimuksen solmimiseen. Tällä hetkellä myöskään ammatillisen koulutuksen rahoitus ei tue tutkinnon suorittamista osissa, vaikka koko tutkinnon suorittaminen ei olisi aina tarkoituksenmukaisin vaihtoehto yrityksen tai henkilön kannalta.

Yrityksistä 46 prosenttia oli sitä mieltä, että tietoa oppisopimuksesta on helposti saatavilla. Vajaa viidennes katsoi puolestaan tilanteen olevan päinvastainen. Yritykset kaipaisivat tietoa muun muassa oppisopimuksen erilaisista käyttömahdollisuuksista.

Oppisopimusta solmittaessa on tärkeää varmistaa, että sekä yritys että opiskelija tiedostavat mihin sitoutuvat. Oppisopimusta käyttäneistä yrityksistä 44 prosenttia katsoi, että opiskelijoiden sitoutuminen oman ammatitaidon kehittämiseen oli vahvaa. Joka kymmenennen yrityksen mukaan opiskelijoiden sitoutuminen opiskeluun ja työntekoon oli heikkoa.

Yhteiskunnan maksamia tukia oppisopimuskoulutukseen pidettiin tärkeinä. Yrityksistä 42 prosenttia katsoi koulutuskorvauksen ja palkkatuen madaltavan kynnystä solmia oppisopimus. Vajaa viidennes yrityksistä katsoi etteivät tuet ole merkityksellisiä oppisopimuksen kannalta.

Noin 40 prosenttia yrityksistä piti oppisopimusopiskelijalle maksettavan palkan tasoa sopivana, kun taas 15 prosenttia yrityksistä oli tästä eri mieltä. Lähes puolet

yrityksistä ei ottanut palkan tasoon voimakkaasti kantaa puolesta tai vastaan. Tyypillisesti yritysten kritiikki kohdistuu siihen, että myös nuorille vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa ja alan työkokemusta oleville opiskelijoille joudutaan maksamaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa.

Rungas kolmannes yrityksistä oli sitä mieltä, että oppilaitos toimii aktiivisesti yrityksen tukena koko oppisopimuksen ajan ja, että työpaikkaohjaajakoulutusta on tarjolla riittävästi. Noin joka kymmenes yritys oli eri mieltä näistä väittämistä.

Eniten eri mieltä

Kaikkein vahvimmin EK:n jäsenyritysten mielipiteet jakoi väittämä, minkä mukaan oppisopimus sopii erinomaisesti alle 20-vuotiaiden koulutusmuodoksi vastaajayrityksen edustamalla toimialalla. Yrityksistä 37 prosenttia oli sitä mieltä, että oppisopimus sopii alle 20-vuotiaiden koulutusmuodoksi. Nähtiin, ettei ikä ole niinkään ratkaiseva tekijä siinä, kenelle oppisopimus soveltuu. Oppisopimus sopii oma-aloitteisille ja käytännönläheisille oppijoille. Yrityksistä 38 prosenttia oli puolestaan sitä mieltä, että oppisopimus ei sovi alle 20-vuotiaiden koulutusmuodoksi. Esimerkiksi teollisuudessa moni yritys edellyttää oppisopimusopiskelijoilta työturvallisuusvaatimusten vuoksi vähintään 18 vuoden ikää.

Yrityksistä 36 prosenttia katsoi ettei heillä ole riittävästi resursseja oppisopimusopiskelijoiden ohjaamiseen. Ohjausresurssien riittävyys koetaan haasteena kaiken kokoisissa yrityksissä, mutta erityisesti pk-yrityksissä. Kuitenkin 43 prosenttia yrityksistä katsoi, että tarvittavia ohjausresursseja oli riittävästi.

Myös oppisopimuksen hallinnon määrään suhtauduttiin kriittisemmin kuin muihin oppisopimusta koskeviin väittämiin. Rungas neljännes koki oppisopimukseen liittyvän hallinnollisen työn liian kuormittavaksi. Vajaa kolmannes yrityksistä piti hallinnon määrää kohtuullisena.

KUVA 6. EK:n jäsenyritysten näkemyksiä oppisopimuskoulutuksesta.

Väittämä	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Oppisopimus on erinomainen keino päivittää yrityksemme osaamista	16 %	32 %	28 %	19 %	5 %
Oppisopimus on erinomainen keino rekrytoida uusia työntekijöitä yrityksemme	13 %	34 %	28 %	19 %	6 %
Mahdollisuus suorittaa tutkinnon osa oppisopimuksella (lyhyt kesto) lisääisi oppisopimuksen käyttöä yrityksessämme	9 %	39 %	30 %	14 %	7 %
Oppisopimus sopii erinomaisesti alle 20-vuotiaiden koulutusmuodoksi toimialallamme	8 %	29 %	25 %	22 %	16 %
Oppisopimukseen liittyvää tietoa on helposti saatavilla	10 %	36 %	37 %	15 %	3 %
Oppisopimukseen liittyvän hallinnon määrä on kohtuullinen	6 %	26 %	42 %	19 %	7 %
Yhteiskunnan maksamat tuet (koulutuskorvaus, palkkatuki) madaltavat yrityksemme kynnystä solmia oppisopimus	11 %	31 %	39 %	16 %	2 %
Oppisopimusopiskelijalle maksettavan palkan taso on sopiva	7 %	31 %	47 %	12 %	3 %
Oppisopimusopiskelijoiden sitoutuminen oman ammattitaidon kehittämiseen on vahvaa	9 %	36 %	45 %	7 %	3 %
Yrityksellämme on riittävästi resursseja oppisopimusopiskelijoiden ohjaamiseen	11 %	32 %	21 %	28 %	8 %
Oppilaitos toimii aktiivisesti yrityksemme tukena koko oppisopimuksen ajan	6 %	31 %	51 %	10 %	3 %
Työpaikkaohjaajakoulutusta on tarjolla riittävästi	9 %	27 %	52 %	10 %	2 %

HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSTIEDUSTELUSSA esitettiin 12 oppisopimusta koskevaa väittämää, joita yritykset arvioivat viisiportaisella asteikolla: täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä.

Kasvua ja kypsymistä kaupan alalle

Kaupan alaa ei koeta nuorten keskuudessa houkuttelevana, vaikka alalla olisi tarjolla monipuolisia uramahdollisuuksia. Kun HOK-Elanto keväällä 2012 ryhtyi kokoamaan 16–20-vuotiaista nuorista merkonomi-oppisopimusryhmää, se halusi paitsi päästä pölyttämään nuorten käsityksiä kaupan alasta, myös kantaa kortensa kekoon nuorisotakuun toteutumisessa.

Oppisopimusten solmimista edelsi viiden viikon ei-työsopimussuhteinen ennakkopakso, joka toteutettiin työkoekiluna. Ennakkopakson ideana oli, että nuoret saisivat käsityksen kaupan alasta ja yrityksellä olisi mahdollisuus arvioida nuorten soveltuvuutta alalle. Jakson aloittaneesta 20 nuoresta palkattiin 12 oppisopimuskoulutukseen, joka järjestettiin yhteistyössä Stadin ammattiopiston ja Edupolin kanssa.

HOK-Elannolla on runsaasti aiempaa kokemusta oppisopimuksesta, mutta ei alle 20-vuotiaiden nuorten kanssa. Matkan varrella eteen on tullut monia odottamattomia tilanteita. Yhtenä esimerkkinä HOK-Elannon henkilöstön kehittämispäällikkö **Katri Martikka** mainitsee oppimisvaikeudet. Rekrytoinnissa huomiota oli kiinnitetty nuorten loistavaan asenteeseen. Kaupan alalla tärkeisiin laskemiskykyyn ja hahmottamiskykyyn liittyvät oppimisvaikeudet tunnistettiin vasta myöhemmin oppimistesteissä.

– Kun opimme antamaan nuorille oikeanlaista tukea ja ohjausta, on tämänkin asian kanssa pärjätty hyvin, Martikka toteaa.

Pienenä yllätyksenä yritykselle tuli se, että nuorten lisäksi myös heidän vanhempansa ovat niin vahvasti kuviossa mukana.

– Enpä olisi uskonut, että näissä hommissa tehtäviini voisi kuulua myös vanhempainiltojen järjestäminen, nauraa Martikka.

Nuorten oppisopimus on oppimisprosessi myös HOK-Elannolle. Tärkeä sparraus Kumppani yritykselle on oppisopimuksen tietopuolisesta koulutuksesta vastaava Edupoli. Oppilaitos on pitänyt aktiivisesti yhteyttä kentälle – käynyt paikan päällä, kuunnellut ja neuvonut tarvittaessa.

Kysyttäessä miten oppisopimus soveltuu alle 20-vuotiaiden koulutusmuodoksi, sanoo Martikka sen sopivan aktiivisesti lahjakkaille. Tällä hän tarkoittaa nuoria, jotka nauttivat tekemällä oppimisesta.

– Jälkikäteen ajatellen nuorille olisi ollut hyvä korostaa vielä enemmän, että oppisopimus vaatii omaehtoisuutta ja vastuun ottamista omista opinnoista.

Muutos on suuri, kun oppimisympäristönä on peruskoulun sijaan työpaikka. Koulussa nuori on niin tottunut siihen, että joku on koko ajan ohjaamassa, muistuttamassa ja patistamassa.

– On ollut upeata seurata, miten nuoret ovat matkan varrella kasvaneet ja kypsyneet.

Mikäli kaikki menee suunnitellusti, saavat nuoret tutkintotodistuksensa keväällä 2016.

HOK-ELANTO on S-ryhmän suurin alueosuuskauppa. Vuosittainen liikevaihto on yli 1,9 mrd. € ja yritys työllistää yli 6 000 henkilöä. HOK-Elannolla on pääkaupunkiseudulla ja lähialueilla marketteja, tavarataloja, ravintoloita, liikennemyymälöitä ja muita toimipaikkoja yli 300.

”

On ollut upeata seurata, miten nuoret ovat matkan varrella kasvaneet ja kypsyneet.

EK:n 3+6 oppisopimusmalli

EK:N 3+6 OPPISOPIMUSMALLIN tavoitteena on madaltaa yritysten kynnystä tarjota ja solmia oppisopimuksia alle 25-vuotiaiden henkilöiden kanssa. Lähtökohtana mallissa on, että työnantajan tai nuoren ei tarvitse sitoutua heti koko tutkinnon suorittamiseen tähtäävään oppisopimukseen. Tavoitteena on tutkinnon osan suorittaminen, jonka jälkeen sovitaan jatkotoimenpiteistä.

Mallin kolme vaihetta

VAIHE 1:

Ei-työsopimussuhteinen ennakkojakso, kesto 3 kk

Ennen oppisopimuksen solmimista nuori osallistuu ei-työsopimussuhteiselle ennakkojaksolle yrityksessä. Opiskelijalla on mahdollisuus tutustua kolmen kuukauden ajan yritykseen ja yrityksellä nuoreen. Tarkoituksena on varmistaa, että nuoren kiinnostus ja yrityksen tarpeet kohtaavat. Näin luodaan mahdollisimman hyvät edellytykset onnistuneelle oppisopimukselle. Ennakkojakson päätyttyä solmitaan oppisopimus, mikäli molemmat osapuolet tätä haluavat.

Ennakkojakso voi olla esimerkiksi ammatillisen koulutuksen työssäoppimisyksikkö tai ammatilliseen koulutukseen valmistavan koulutuksen työssäoppimisyksikkö, jolloin opiskelija saa opinto-

tukea. Mikäli ennakkojakso toteutetaan työhallinnon työkokeiluna, henkilö saa työttömyystukea.

VAIHE 2:

Oppisopimus, kesto 6 kk

Oppisopimus solmitaan kuudeksi kuukaudeksi alan työehtosopimuksen mukaisin ehdoin. Oppisopimus tähtää tutkinnon osan suorittamiseen koko tutkinnon suorittamisen sijaan.

Työnantajalle maksetaan koulutuskorvausta työssä oppimisen ohjauksesta aiheutuneisiin kustannuksiin. Mikäli oppisopimuskoulutukseen otetaan työtön henkilö, voi työnantaja saada koulutuskorvauksen lisäksi työ- ja elinkeinotoimistosta haettavaa palkkatukea.

VAIHE 3:

Nuoren jatkopolusta sopiminen

Oppisopimuksen päättyessä sovitaan nuoren jatkopolusta. Oppisopimusta voidaan jatkaa, mikäli se on sujunut hyvin sekä työnantajan että opiskelijan mielestä. Vaihtoehtoisesti työnantaja ja nuori voivat solmia joko toistaiseksi voimassa olevan tai määräaikaisen työsopimuksen. On myös mahdollista, että nuori siirtyy oppisopimuksen päätyttyä oppilaitoksen vastuulle muihin tutkinnon suorittamismuotoihin tai TE-toimiston palvelujen piiriin.

3 kk

Ei-työsopimussuhteinen
ennakkojakso

...

Tutustumisjakson aikana
ratkaistaan solmitaanko
oppisopimus

6 kk

Tutkinnon osaan tähtäävä
oppisopimus

...

Oppisopimuksen
kesto max. 6 kk

Jatko

Oppisopimuksen jatkaminen
tavoitteena tutkinnon
suorittaminen TAI

...

Työsopimus TAI

...

Opiskelijan siirtyminen
muuhun tutkinnon
suorittamismuotoon

KUVA 7.

EK:n 3+6 oppisopimusmalli.

Tärkeimmät oppisopimus- koulutuksen käytön syyt

EK:N JÄSENYRITYKSIÄ pyydettiin kertomaan omin sanoin, mitkä ovat tärkeimmät syyt käyttää oppisopimusta. Vastaus saatiin 389 yritykseltä.

Henkilöstön kehittäminen

Tärkeimmäksi oppisopimuksen käytön syyksi yritykset nostivat olemassa olevan henkilöstön ammattitaidon kehittämisen. Oppisopimuskoulutuksessa yritykset pitivät erityisen hyvänä sitä, että koulutus on yrityksen tarpeiden mukaan räätälöityä.

Yritykset kouluttavat oppisopimuksella henkilöstöään silloin, kun työntekijältä puuttuu ammatillinen koulutus, työtehtävät muuttuvat tai kun työntekijä on siirtymässä uusiin tehtäviin. Oppisopimusta käytetään myös erikoisosaamisen ja monitaitoisuuden kasvattamiseen yrityksessä.

Oppisopimuskoulutuksen kautta opiskelijat saavat uusinta tietoa alasta ja työmenetelmistä. He myös oppivat ymmärtämään yrityksen liiketoimintaa ja oman työn merkitystä laajemmin. Parhaimmillaan oppisopimuskoulutus tukee koko työyhteisön kehittymistä, ja parantaa siten yrityksen valmiuksia vastata toimintaympäristön nopeisiin muutoksiin.

Rekrytointi ja kouluttaminen

Oppisopimuskoulutus on yrityksille tärkeä rekrytointikanava, kun työmarkkinoilta ei löydy sopivan koulutuksen saaneita henkilöitä. Oppisopimuksella uudet työntekijät saadaan koulutettua yrityksen tarpeiden mukaisesti sekä varmistettua riittävä osaaminen ja perehdytettyä heidät yrityksen toimintakulttuuriin ja -tapoihin.

Oppisopimus nähdään pääsääntöisesti hyvänä ja turvallisena tapana rekrytoida uusia työntekijöitä. Määräaikainen työsuhteinen antaa työnantajalle mahdollisuuden arvioida henkilön motivaatiota sekä soveltuvuutta alalle ja yritykseen.

Sitouttaminen ja motivointi

Yritykset kertovat henkilöstön sitouttamisen ja motivoinnin olevan tärkeä syy oppisopimuskoulutuksen käyttöön. Oppisopimusta pidetään hyvänä tapana hankkia ammatillinen koulutus ja saada todistus ammattitaidosta.

Tutkinnolla on työntekijälle itsetuntoa, oman työn arvostusta ja ammattiyhteisöön kasvattava vaikutus. Vuonna 2013 joka neljännellä oppisopimuskoulutuksen aloittaneella ei ollut perusasteen jälkeistä tutkintoa (Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen).

Oppisopimuksesta hyötyvät molemmat osapuolet. Yritykset haluavat kannustaa työntekijöitä kehittämään ammattitaitoaan ja sitä kautta tukea heidän mahdollisuuksiaan edetä työssä kohti haastavampia tavoitteita. Kehitysmahdollisuuksien tarjoaminen on keskeinen henkilöstöä työhön, yritykseen ja sen tavoitteisiin sitoutumista ja työmotivaatiota rakentava tekijä. Aloitteen oppisopimuksen solmimisesta voi tehdä työnantaja tai työntekijä.

Kustannustehokkuus

Oppisopimuskoulutusta pidetään varsin kustannustehokkaana tapana kehittää osaamista ja ammattitaitoa. Yritys saa maltillisella investoinnilla sen tarpeiden mukaan räätälöityä, vaikuttavuudeltaan hyvää koulutusta. Tärkeänä pidettiin sitä, että oppisopimuskoulutus on taloudellisesti tuettua. Työnantajalle maksettava koulutuskorvaus parantaa erityisesti pk-yritysten mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävä koulutus.

Oppisopimuskoulutuksessa pääosa opinnoista järjestetään yrityksessä käytännön työtehtävissä, jolloin opiskelijan työpanos on oppisopimuksen ajan yrityksen käytettävissä. Sitä myötä kun opiskelijan osaaminen kasvaa, voidaan hänelle antaa laajempaa vastuuta työtehtävistä.



49%

Yrityksen henkilöstön
kehittäminen

27%

Uusien työntekijöiden
rekrytointi ja kouluttaminen

14%

Henkilöstön sitouttaminen
ja motivointi

10%

Oppisopimuksen
kustannustehokkuus

KUVA 8. Tärkeimmät oppisopimuksen käytön syyt EK:n jäsenyrityksissä.

Oppisopimuksesta apua yrityksen ruuhkavuosiin

Boliden Harjavalta Oy:ssä on pitkä kokemus oppisopimuksesta uusien työntekijöiden rekrytointiväylänä. Oppisopimuksesta on vuosien varrella hioutunut yrityksessä erinomainen keino perehdyttää uudet osaajat tuotanto- ja tukiprosesseihin sekä turvalliseen työskentelyyn.

Oppisopimusrintamalla Harjavallassa elellään ruuhkavuosia.

– Boliden on pidetty työnantaja, mistä johtuen työsuhteet ovat pitkiä ja henkilöstön vaihtuvuus vähäistä. Eläkkeelle lähtijöiden määrä on tällä hetkellä suuri ja tarvitsemme heidän tilalleen uusia tekijöitä, kertoo Boliden Harjavallan henkilöstön kehittämisasiantuntija **Eeva Lindgren**.

Hakijoita kaksivuotiseen metallin jalostuksen ammattitutkintoon tähtäävään oppisopimuskoulutukseen on ollut paljon. Haastattelujen, soveltuvuusarvioinnin ja terveystarkastuksen kautta 400 hakijan joukosta 22 on valittu koulutukseen. Vaativiin työprosessei-

hin ei voida ottaa täysin kokemattomia henkilöitä. Tästä syystä hakijoilta edellytetään ammatillista teknisen alan perustutkintoa ja 18 vuoden ikää. Valtaosa hakijoista onkin jo työelämässä.

Boliden Harjavallan tulevaisuuden osaamistarpeet liittyvät tuotantoon joustavuutta tuovaan moniosaamiseen. Kehittyäkseen monipuolisiksi ammattilaisiksi opiskelijat kiertävät koulutuksen aikana eri työpisteissä ja opettelevat hoitamaan useampia eri työtehtäviä. Tietopuolisesta opetuksesta vastaavat oppisopimuskoulutuksen järjestäjä Länsirannikon Koulutus Oy WinNova ja Boliden yhdessä.

Tutkinnon hyväksytysti suorittaneille tarjotaan vakituista työpaikkaa. Vakinaistamisprosentti on 95.

Onnistuakseen oppisopimuskoulutus vaatii koko organisaation tuen aina johdosta työntekijöihin saakka.

– Tämä tarkoittaa käytännössä esimerkiksi sitä, että työt saadaan järjestettyä siten, että opiskelijat pääsevät rauhallisin mielin osallistumaan kerran viikossa koulutuspäiville, painottaa Lindgren.

BOLIDEN HARJAVALTA OY sulattaa kupari- ja nikkeliirikasteita ja jalostaa kuparia. Päätuotteet ovat kuparikatodi, kulta ja hopea. Yhtiöllä on tuotantolaitos myös Porissa. Yhtiön henkilöstömäärä on noin 390. Vuoden 2014 liikevaihto oli 199 milj. €.

”

Onnistuakseen oppisopimuskoulutus vaatii koko organisaation tuen aina johdosta työntekijöihin saakka.

Kansainvälisillä osaajilla varaudutaan työvoimapulaan

Attendo on kouluttanut vuodesta 2013 filippiiniläisiä sairaanhoitajia oppisopimuksella lähihoitajiksi. Näin yritys varautuu alaa tulevaisuudessa uhkaavaan hoitajapulaan.

– On tärkeää toimia ennakoivasti. Toimivaa, kansainvälistä rekrytointijärjestelmää ei luoda hetkessä, sanoo Attendon laatu- ja kehitysjohtaja **Paula Pohto-Kapiainen**.

Ennen Suomeen tuloaan filippiiniläiset opiskelevat puolen vuoden ajan täysipäiväisesti suomen kieltä ja heidän on läpäistävä kielitestit. Suomeen saavuttuaan he aloittavat työt ja opinnot Attendon hoivakodeissa. Kielen opiskelu jatkuu koko ajan lähihoitajaopintojen rinnalla. Jokaisella filippiiniläisellä oppisopimusopiskelijalla on työpaikalla tukenaan nimetty

työpaikkakouluttaja ja varakouluttaja.

Oppisopimuskoulutus toteutetaan yhteistyössä Sataedun kanssa ja osa siitä suoritetaan Adobe Connect -yhteyden kautta.

– Filippiiniläisillä on jo tänne tullessaan vahva hoitotyöosaaminen. Opinnoissa syvennymme erityisesti suomalaiseseen hoitotyön kulttuuriin ja kielitaidon vahvistamiseen, kertoo Sataedun oppisopimuskoordinaattori **Merja Tuomola**.

Kaksi filippiiniläisten lähihoitajien oppisopimusryhmää on jo valmistunut. Tällä hetkellä on meneillään kuusi ryhmää.

– Kokemuksemme filippiiniläisistä hoitajista ovat olleet positiivisia. Heidän asenteensa hoitotyötä ja asiakkaita kohtaan on valtavan ihana, kehuu Pohto-Kapiainen.

ATTENDO on Pohjoismaiden suurin terveydenhuollon ja hoivapalvelujen yritys. Attendo toimii Suomessa 65 paikkakunnalla ja se työllistää 6 300 henkilöä. Attendo Suomen liikevaihto vuonna 2014 oli 410 milj. €.

”

On tärkeää toimia ennakoivasti. Toimivaa, kansainvälistä rekrytointijärjestelmää ei luoda hetkessä.

Merkittävimmät oppisopimus- koulutuksen käytön esteet

EK:N JÄSENYRITYKSIÄ pyydettiin kertomaan omin sanoin, mitkä ovat merkittävimmät oppisopimuksen käytön esteet. Vastaus saatiin 430 yritykseltä.

Kiire ja resurssipula

Kiire ja resurssipula ovat yleisimmät oppisopimuksen käytön esteet yrityksissä. Yrityksen tarpeita vastaavan koulutuksen suunnittelu, oppisopimukseen liittyvä hallinto, opiskelijan ohjaaminen sekä näyttöjen järjestäminen työpaikalla vaativat aikaa ja sitovat yrityksen resursseja.

Yritykset kokevat oppisopimukseen liittyvän hallinnon byrokraattisena ja työläännä, eikä oppisopimukseen perehtymiseen ole riittävästi aikaa. Koulutukseen liittyvät käsitteet ovat vieraita ja ne vahvistavat osaltaan yritysten mielikuvaa oppisopimuskoulutuksen monimutkaisuudesta.

Opiskelija tarvitsee etenkin opintojen alkuvaiheessa runsaasti työpaikkakouluttajan tukea ja ohjausta. Riittävien ja osaavien ohjausresurssien järjestäminen on kuitenkin haasteellista. Pk-yrityksissä huolena on yrityksen toiminnan häiriöttömän sujumisen varmistaminen silloin, kun kokeneen työntekijän työpanos joudutaan sitomaan opiskelijan ohjaukseen. Jos esimerkiksi henkilöstö on tulospalkkauksen piirissä, voi halukkaiden työpaikkaohjaajien löytäminen yrityksestä olla toisinaan hankalaa.

Oikeudelliset ja muut esteet käytön lisäämiselle

Työsopimuslaissa on useita käytännön rajoitteita ja esteitä oppisopimuksen käytölle.

Työnantajan on tarjottava työtä ensisijaisesti tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla irtisanomilleen entisille työntekijöille, jos yritys tarvitsee yhdeksän kuukauden kuluessa työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Oppisopimusopiskelijaa ei voida kyseisen ajanjakson aikana palkata.

Oppisopimuskoulutuksen käyttäminen on vaikeaa erityisesti suhdanneherkillä aloilla, joilla työllisten määrä voi vaihdella voimakkaasti kausittain. Haasteeksi muodostuu se, että oppisopimussuhteessa olevaa työntekijää ei voi lomauttaa. Oppisopimuksia ei voida solmia myöskään silloin, kun yrityksen muuta henkilöstöä on lomautettuna.

Lomautetuilla on rajaton paluuoikeus työhönsä, mikäli samankaltaisia tehtäviä tarjottaisiin oppisopimusopiskelijalle.

Työnantajan velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaisille työntekijöille on erityisesti kaupan alalla merkittävä este oppisopimuksen käytölle. Ennen oppisopimusopiskelijan palkkaamista työnantajan on varmistettava jokaisen osa-aikatyöntekijän halu lisätöihin. Käytännössä oppisopimusopiskelijan palkkaaminen olisi mahdollista vain siinä tapauksessa, että jokainen osa-aikatyöntekijä antaisi siihen suostumuksensa.

Sosiaali- ja terveysalalla oppisopimusopiskelijaa ei lasketa ammattihenkilöksi henkilöstömitoitukseen. Tästä johtuen oppisopimusopiskelijaa ei voida sijoittaa yksin tai ilman ohjausta tehtäviin, jotka edellyttävät sosiaali- ja terveysalan koulutusta. Tämä aiheuttaa merkittäviä kuluja työnantajalle, mikä rajoittaa tai estää monessa yrityksessä oppisopimuksen käyttöä.

Rekrytointivaikeudet

Yrityksen kokemat rekrytointivaikeudet rajoittavat oppisopimuksen käyttöä. Vaikeuksien taustalta löytyy moninaisia syitä. Hakijan osaaminen ja henkilökohtaiset ominaisuudet eivät välttämättä vastaa yrityksen tarpeita. On myös tilanteita, joissa avoimeen oppisopimuspaikkaan ei ole hakijoita. Tämä voi johtua esimerkiksi yrityksen heikosta tunnettuudesta tai sijainnista syrjäisellä paikkakunnalla.

Soveltumattomuus yrityksen tarpeisiin

Tyypillinen syy sille ettei oppisopimusta käytetä, on oppisopimuksen soveltumattomuus yritykselle tai alalle. Työtehtävät voivat olla vaatimuksiltaan sellaisia, että niihin tarvitaan kokeneita ammattilaisia. Oppisopimus ei pääsääntöisesti tule kyseeseen myöskään silloin, kun työ yrityksessä on vaativaa asiantuntijatyötä ja henkilöstöltä edellytetään korkeakoulututkintoa.

Työpaikalla asiakaspalvelun ammattilaiseksi

Kulmakonditoriaassa henkilöstön osaamisen kehittämisessä käytetään paljon oppisopimus-koulutusta. Oppisopimusta ei kuitenkaan toteuteta aivan perinteisellä konseptilla.

– Koulutus tapahtuu kokonaisuudessaan työpaikalla käytännön työtilanteissa. Olemme palkanneet ulkopuolisen työyhteisövalmentajan, joka tulee kouluttamaan sovittuina päivinä työpaikalle, kertoo Kulmakonditorian toimitusjohtaja **Tarja Aromaa**.

Vuonna 2013 käynnistettiin esimiesten kouluttaminen oppisopimusteitse tähtäimenä hotelli- ja ravintola-alan esimiehen erikoisammattitutkinnon suorittaminen. Myöhemmin aloitettiin myyjien valmennukset, joissa lähtökohtana oli yritykselle kriittisten asiakaspalvelutaitojen ja lisämyyntiosaamisen kehittäminen. Tätä tarkoitusta varten osa Kulmakonditorian henkilöstöstä on suorittanut oppisopimuskoulutuksella kaksi tutkinnon osaa joko hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinnosta tai myynnin ammattitutkinnosta.

Oppisopimuksen yhteistyökumppanina toimii Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda. Oppilaitoksen edustaja on mukana

tutkintotilaisuudessa arvioimassa opiskelijan osaamista.

Kulmakonditorian esimiehet toimivat nimettyinä työpaikkakouluttajina. He arvioivat oppisopimusopiskelijan toimintaa ja dokumentoivat havaintojaan. Kun yrityksen ulkopuolinen työyhteisövalmentaja tulee työpaikalle, hän esimerkiksi seuraa oppisopimusopiskelijan toimintaa asiakaspalvelutilanteessa, antaa palautetta ja ohjaa, miten tilanteessa voisi toimia vielä paremmin.

– Valmennuksen tavoitteet on määritelty tarkasti. Opiskelijoiden kehittymistä seurataan ja arvioidaan koko prosessin ajan, kertoo Aromaa.

Kulmakonditoriaan hakeutuu töihin paljon opiskelijoita ja välivuotta pitäviä nuoria, joilla elämäntilanteet voivat muuttua nopeasti. Tästä syystä henkilöstön vaihtuvuus yrityksessä on melko runsasta.

– Jokainen työntekijä on kuitenkin perehdytettävä huolellisesti, painottaa Aromaa. Yhä kovenevassa kilpailussa pärjääminen edellyttää, että pidämme huolta henkilöstömme osaamisesta.

KULMAKONDITORIA KAHVILAT OY on perheyritys, jolla on oma leipomo sekä kuusi kahvilaa Järvenpäässä, Hyvinkäällä, Riihimäellä, Keravalla ja Vantaalla. Yhtiön henkilöstömäärä on noin 100. Koko konsernin liikevaihto oli vuonna 2014 noin 7 milj. €.

”

Yhä kovenevassa kilpailussa pärjääminen edellyttää, että pidämme huolta henkilöstömme osaamisesta.

Yritysten näkemyksiä oppisopimuskoulutuksen kehittämistarpeista

EK:N JÄSENYRITYKSIÄ pyydettiin kertomaan näkemyksensä siitä, miten oppisopimusta pitäisi kehittää. Kysymykseen vastasi 273 yritystä.

Työnantajan hallinnollisen taakan keventäminen

Yritysten monimutkaiseksi ja työlääksi kokemaa oppisopimuksen hallintoa on selkiytettävä ja kevennettävä. Oppisopimukseen liittyvät käytännön prosessit ja lomakkeet on yhdenmukaistettava valtakunnallisesti. Samoin vieraalta tuntuvaa oppisopimuksen käsitteistöä on uudistettava lähemmäs työelämän arkea.

Yhteiskunnan maksamat tuet madaltavat yritysten kynnystä solmia oppisopimus. Erityisesti pk-yrityksissä tukien hakeminen koetaan kuitenkin hankalana ja aikaa vievänä. Koulutuskorvauksen ja palkkatuen hakemista sekä maksatusta koskevilla kysymyksillä yritys joutuu asioimaan useiden eri viranomaisten kanssa. Lisäksi tukimuotojen hakuaiakataulut ja -prosessit ovat erilaisia ja linjaukset tukien myöntämisen suhteen ovat vaihtelevia.

Yritykset toivovat yhden luukun palveluperiaatteella toimivaa digitaalista palvelua. Palvelu toimisi oppisopimuksen tieto- ja materiaalipankkina ja sen kautta voisi hoitaa oppisopimusprosessin eri vaiheisiin liittyvää asiointia ajasta ja paikasta riippumatta. Lisäksi tulisi kehittää palvelu, joka mahdollistaa oppisopimuspaikko- ja tarjoavien yritysten ja oppisopimuspaikkaa hakevien henkilöiden kohtaamisen.

Räätälöityä tietoa oppisopimuksesta

Yritykset kokevat oppisopimukseen liittyvän tiedon olevan pirstaleista ja vaikeasti löydettävissä. Digitaalisessa muodossa olevan tiedon lisäksi oppisopimuksesta halutaan face-to-face -tietoa. Oppilaitosten toivotaan jalkautuvan aktiivisesti yrityksiin kertomaan oppisopimuksesta. Myös oppisopimusinfoja tulee järjestää säännöllisesti alueen yrityksille.

Yritykset peräänkuuluttavat oppilaitoksilta markkinointihenkisyyttä tiedottamiseen. Olisi tärkeää kertoa käytännönläheisesti oppisopimuksen hyödyistä yrityksille

sekä korostaa koulutusmuodon monipuolisia käyttömahdollisuuksia yritysten erilaisiin tarpeisiin. Myös rahoitus ja oppisopimukseen maksettavat tuet kiinnostavat. Erityisesti pk-yritykset kaipaavat ns. avaimet käteen -tietopaketteja, koska omaehtoiseen tiedon etsimiseen ei ole aikaa.

Nuorille pitäisi jakaa nykyistä enemmän tietoa oppisopimuksesta yhtenä mahdollisuutena kouluttautua ammattiin. On tärkeää, että oppisopimuspaikkaa hakeva henkilö on itse hyvin perillä oppisopimuskoulutuksesta. Yritykset painottavat, että nuoret tarvitsevat tukea ja valmennusta oppisopimuspaikan hakemiseen: mistä oppisopimuspaikkoja kannattaa etsiä, kehen otetaan yhteyttä, miten tehdään hyvä hakemus ja miten toimitaan vakuuttavasti työhaastattelussa.

Työnantajan taloudellisen taakan keventäminen

Yritysten mukaan oppisopimuksesta työnantajalle aiheutuvia kustannuksia tulee keventää. Tämä koskee erityisesti vailla perusasteen jälkeistä koulutusta ja alan työkokemusta olevien nuorten kouluttamista oppisopimusteitse. Koulutusta tulisi tukea joko yhteiskunnan taholta taloudellisesti nykyistä enemmän tai oppisopimusopiskelijalle tulisi voida maksaa osaamiseen perustuvaa palkkaa.

Kun yrityksissä on kiire ja tiukat tulostavoitteet, on nuoren kouluttamiseen sitoutuminen iso panostus työnantajalle. Nuori tarvitsee enemmän ja erilaista ohjausta kuin kokeneempi henkilö. Kun oman alansa kokenut ammattilainen ohjaa opiskelijaa, on hänen työpanoksensa pois tuottavasta työstä. Työnantajalle maksettavaa korvausta työssä oppimisen ohjauksesta aiheutuneisiin kustannuksiin pidetään riittämättömänä vastuuseen ja työmäärään nähden.

Oppisopimusopiskelijan palkkaamiseen tarvittaisiin uudenlaisia tukimuotoja tai nykyisiä tukimuotoja tulisi kehittää. Erityisesti oppisopimusopiskelijan alkuvaiheen palkkauksen tukeminen voimakkaammin madaltaisi yritysten kynnystä tarjota ja solmia oppisopimuksia nuorten kanssa.

Osaamiseen perustuvalla palkalla yritykset tarkoittavat, että oppisopimuksen aluksi palkan tulisi olla alle työehtosopimuksen mukaisen vähimmäispalkan. Palkka nousisi portaittain, kun opiskelijan ammattitaito kehittyy. Opiskelijan tulisi saada lisäksi opintososiaalisia etuuksia.

Yrityksen ja oppilaitoksen yhteistyön vahvistaminen

Yritykset peräänkuuluttavat tiiviimpää oppilaitoksen ja työpaikan välistä yhteistyötä ja yhteydenpitoa oppisopimuskoulutuksen aikana.

Yritykset tarvitsevat vahvistusta ohjausresursseihin. Opettajien toivotaan jalkautuvan nykyistä aktiivisemmin työpaikoille ja toimivan oppisopimusopiskelijan ohjaamisessa työpaikkakouluttajien tukena. Ohjauksessa tulisi hyödyntää tehokkaasti myös digitaalisia välineitä.

Työpaikkakouluttajat tarvitsevat oppilaitoksen perehdytystä ja tukea opiskelijan ohjaukseen ja arviointiin. Opiskelijan oppimisen ja ammattitaidon arviointi suhteessa tutkinnon osaamisvaatimuksiin on vaativa tehtävä.

Yritykset korostavat oppilaitoksen roolia opiskelijan tukemisessa. Tämä ei voi jäädä vain työpaikan esimiehen tehtäväksi. Moni nuori tarvitsisi vahvistusta elämäntilanteeseen, apua erilaisiin oppimisvaikeuksiin sekä vertaistukea muilta opiskelijoilta. Työpaikkakouluttajalla ei ole välttämättä tarvittavaa osaamista eikä riittävästi aikaa ohjata haastavaa nuorta, mikä saattaa johtaa pahimmillaan opiskelun keskeyttämiseen. Toisaalta jos yritys saisi oppilaitoksesta jo ennen oppisopimuksen

solmimista tietoa nuoren tilanteesta, auttaisi tämä oikeanlaisessa suhtautumisessa opiskelijaan.

Joustavuutta oppisopimuskoulutukseen

Nuorten oppisopimuksen lisäämisessä yritykset pitävät yhtenä keskeisenä keinona joustavia siirtymiä ammatillisesta peruskoulutuksesta oppisopimukseen. Osa opinnoista suoritetaan oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa ja esimerkiksi 1–2 viimeistä vuotta oppisopimusmuotoisesti yrityksessä. Yritykseen siirtyessään opiskelija omaa jo ammattiin liittyvät perustaidot. Pidemmän työelämäjakson aikana hän pääsee syventämään osaamistaan ja pystyy myös ottamaan laajempaa vastuuta työtehtävistä ja toimimaan kokonaisvaltaisemmin osana työyhteisöä.

Yritykset pitävät tärkeänä mahdollisuutta ei-työsopimussuhteiseen ennakkojaksoon ennen oppisopimuksen solmimista. Ennakkojakson aikana yritys pääsee tutustumaan mahdolliseen tulevaan opiskelijaan ja tämä vastaavasti alaan ja yritykseen. Ennakkojakson tavoitteena on oppisopimus, mutta sopimus solmitaan vain siinä tapauksessa, mikäli molemmat osapuolet sitä haluavat. Näin voidaan luoda mahdollisimman hyvät edellytykset onnistuneelle koulutukselle.

Lähes puolet EK:n jäsenyrityksistä oli sitä mieltä, että mahdollisuus suorittaa tutkinnon osa oppisopimuksella lisäisi oppisopimuksen käyttöä. Koko tutkinnon suorittaminen ei ole aina tarkoituksenmukaista yksilön tai yrityksen kannalta. Tutkinnon osaan tähtäävällä oppisopimuksella yritys voi esimerkiksi kasvattaa henkilöstön moniosaamista. Lyhyt kesto madaltaisi myös työnantajan kynnystä solmia oppisopimuksia nuorten kanssa.

2+1 mallista hyvät kokemukset

Elovainion Autohuolto Ylöjärvellä on kahden yrittäjän ja kolmen työntekijän autokorjaamo, joka tarjoaa vuosittain työssäoppimispaikan kuudelle opiskelijalle. Työssäoppimisjaksolla pärjänneille opiskelijoille korjaamo tarjoaa kesätöitä. Työssäoppimisjaksot ja kesätyöt luovat myös hyvän pohjan rekrytointiin tähtäävälle oppisopimukselle. Yrittäjä **Jani Rautosella** on kokemusta kahdesta omistuneesta rekrytoinnista ns. 2+1 koulutusmallin avulla. Molemmat opiskelijat ovat olleet työssäoppimisjaksolla ja kesätöissä ennen oppisopimuksen solmimista.

– Oppisopimukseen palkattavalla opiskelijalla tulee olla perustiedot ja -taidot sekä valmius itsenäiseen työskentelyyn. Myös sosiaaliset taidot ovat tärkeitä. Oppisopimus on työssäoppimisjaksoa vastuullisempaa opiskelua myös opiskelijalle, joten häneltä odotetaan oma-aloitteisuutta ja aktiivisuutta, toteaa Rautonen.

Tarve tulevien työntekijöiden kouluttamiseen on ollut lähtökohdana molemmissa tehdyissä rekrytoinneissa. En-

simmäisessä aloite oppisopimuksesta tuli oppilaitoksesta ja toisen opiskelijan kohdalla opiskelijalta itseltään. Rautosella on myös yksi kokemus, jossa oppisopimusta ei ennakkokajson perustella solmittu. Kun oppisopimuksesta keskusteltiin, sovittiin, että kyseinen opiskelija tulee ensin työssäoppimisjaksolle ja sen aikana todettiin molemmin puolin, että opiskelijalle sopii paremmin muu koulutusvaihtoehto kuin oppisopimus.

Rautonen pitää viimeisen opiskeluvuoden oppisopimuskoulutuksena suorittaneita opiskelijoita valmiimpina työelämään kuin opiskelijoita, jotka ovat suorittaneet autoalan perustutkintonsa niin sanotussa oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa. Hänellä itsellään on myös kokemusta oppisopimusopiskelusta, sillä hän on suorittanut automekaanikon erikoisammattitutkinnon oppisopimuksena.

Yrittäjä toivoo ammatillisen koulutuksen järjestäjiltä aktiivisuutta ja jalkautumista pk-yrityksiin. Koulutuksen järjestäjien olisi selkeämmin kerrottava, mitä eri vaihtoehtoja yrittäjällä on oman henkilöstönsä kehittämiseen.



Työssäoppimisjaksot ja kesätyöt luovat myös hyvän pohjan rekrytointiin tähtäävälle oppisopimukselle.

ELOVAINION AUTOHUOLTO tarjoaa huolto- ja korjaamopalveluja Ylöjärvellä. Kahden yrittäjän lisäksi autokorjaamossa on töissä kolme asentajaa.

EK:n askelmerkit oppisopimuskoulutuksen kehittämiseksi

HALLITUKSEN KÄRKIHANKE ammatillisen koulutuksen reformi uudistaa ammatillisen koulutuksen koulutusprosessit, ohjauksen ja rahoituksen. Oppisopimus on osa ammatillisen koulutuksen uudistuvaa kokonaisuutta. Keskeisiä periaatteita reformissa ovat asiakaslähtöisyys ja osaamisperusteisuus. Uuden lainsäädännön ja rahoitusmallin on tarkoitus tulla voimaan vuoden 2018 alusta.

EK tukee ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanoa, ja pitää tärkeänä oppisopimuksen monipuolisen käytön lisäämisen näkökulmasta seuraavia askelmerkkejä:

1. Koulutuksen järjestämislupa- ja rahoitusmallin tuettava yritystarpeisiin vastaamista

Ammatillisen koulutuksen järjestämis- ja rahoitusmallin on tuettava koulutustarjonnan joustavaa kohdentamista yritysälähtöisesti. Jotta joustavien koulutuspolkujen lisääminen on käytännössä mahdollista, oppisopimuksen tulee olla kaikkien koulutuksen järjestäjien palveluvalikoimassa, ja niillä on oltava kannusteet tarjota sitä aktiivisesti yrityksille. Tutkinnon osaan tähtäävä oppisopimus pitäisi olla mahdollinen aina, kun yrityksellä on siihen tarve.

Rahoitusmallin tulee tukea tutkinnon suorittamista osissa ja joustavia siirtymiä oppisopimukseen (esim. ns. 2+1 -malli ja EK:n 3+6 -malli). Työllistymisen painoarvon tulee olla uudessa ammatillisen koulutuksen rahoitusmallissa vähintään 10 prosenttia.

2. Yrityksen ja oppilaitoksen yhteistyö keskeistä laadun varmistamisessa

Oppisopimuskoulutuksen laadun varmistamiseksi opettajan, yrityksen ja työpaikkakouluttajan välinen aktiivinen vuorovaikutus ja yhteistyö ovat ensisijaisen tärkeitä tekijöitä. Opettajaa tarvitaan erityisesti pk-yrityksissä työpaikkakouluttajan tukena opiskelijan ohjaustehtävissä.

Työpaikkaohjaajakoulutusta ja mahdollisuuksia osaamisen päivittämiseen tulee olla tarjolla riittävästi.

Järjestämisessä on hyödynnettävä joustavasti eri oppimisympäristöjä, jotta voidaan paremmin mahdollistaa ohjaustehtävissä toimivien osallistuminen koulutukseen.

3. Oppisopimuksen rinnalle tarvitaan ei-työsopimussuhteinen koulutusopimus

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen osalta on tärkeää tunnistaa toimialojen ja yritysten erilaisuus. Sama malli ei toimi kaikilla, ja myös jatkossa tarvitaan erilaisia vaihtoehtoja. Oppisopimuksen rinnalle tarvitaan ei-työsopimussuhteinen koulutusopimus, josta ei makseta palkkaa.

Opiskelijan työllistymisen ja yrityksen oppisopimuksen käytön madaltamisen näkökulmasta on keskeistä, että ei-työsopimussuhteinen koulutusopimus ja tutkinnon osaan tähtäävä oppisopimus ovat joustavasti yhdistettävissä. Ei-työsopimussuhteinen koulutusopimus tai työhallinnon asiakkaiden työkokeilu voivat toimia oppisopimuksen ennakkopaksona.

4. Asiakaslähtöistä viestintää oppisopimuksesta

Tietoisuuden lisääminen oppisopimuskoulutuksen monipuolisista mahdollisuuksista opiskelijoille ja työnantajille on tärkeää. Perusopetuksen, lukion ja ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat ovat keskeisiä viestinnän kohderyhmiä jos halutaan, että nykyistä useampi nuori kouluttautuu oppisopimusteitse ammattiin.

Oppisopimukseen liittyvä tieto on hajautunut liian moneen paikkaan ja olennaisen tiedon löytäminen on yrityksille haasteellista. Oppisopimukseen tarvitaan yhden luukun periaatteella toimiva digitaalinen palvelu asiointiin ja tiedon hakemiseen.

5. Työnantajan hallinnollista taakkaa kevennettävä

Ammatillisen koulutuksen reformissa tulee yksinkertaistaa lainsäädännössä käytettävää käsitteistöä lähemmäs työelämän arkikieltä.

Asiakaslähtöisyyttä on lisättävä yhdenmukaista-

malla oppisopimukseen liittyvät hallinnolliset menettelyt eri koulutuksen järjestäjien yhteistyössä. Oppisopimukseen liittyvä prosessi on tarpeen käydä yritysnäkökulmasta kokonaisuudessaan läpi: miten sitä voidaan yksinkertaistaa ja keventää. Oppisopimukseen tulee rakentaa yhden luokun periaatteella toimiva digitaalisen asioinnin palvelu verohallinnon esimerkin mukaisesti.

6. Työnantajan taloudellista taakkaa kevennettävä

Mikäli halutaan lisätä nuorten mahdollisuuksia oppisopimuskoulutukseen, tulee erityisesti alkuvaiheen palkkausta tukea yhteiskunnan taholta nykyistä voimakkaammin.

Pidetään tärkeänä, että yrityksille maksettavat oppisopimuksen korotetut koulutuskorvaukset työssä oppimisen ohjauksesta aiheutuneisiin kustannuksiin vakiinnutetaan ja laajennetaan vailla perusasteen jälkeistä koulutusta oleviin alle 25-vuotiaisiin nuoriin.

Palkkatuessa tulee turvata tuen riittävyys vailla perusasteen jälkeistä koulutusta olevien nuorten oppisopimuksiin.

Oppisopimusopiskelijoiden palkkauksen tulisi perustua opiskelijoiden osaamistasoon. Työehtosopimukset neuvotellaan liittokohtaisesti.

7. Oikeudelliset esteet oppisopimuksen käytön lisäämiselle poistettava

Oppisopimuksen käyttöön liittyy oikeudellisia esteitä. Työsopimuslain lisätyön tarjoamisvelvollisuutta, takaisinottovelvollisuutta ja uudelleensijoittamisvelvollisuutta tulee muuttaa niin, että ne eivät ole esteenä oppisopimuksen solmimiselle.

8. Ammatilliseen koulutukseen ja oppisopimukseen tarvitaan digiloikka

Digitaalisia välineitä ja ratkaisuja tulee ottaa käyttöön ja hyödyntää monipuolisesti oppisopimuksessa ja ammatillisessa koulutuksessa. Yksilöiden ja yritysten erilaisiin tarpeisiin vastaaminen edellyttää koulutuksen järjestäjiltä entistä joustavampia, laadukkaampia ja tehokkaampia toimintatapoja ja prosesseja. Resurssien niukentuessa digitalisaation hyödyntäminen on tärkeää myös kustannussäästöjen saavuttamisen näkökulmasta.

Oppisopimukseen ja ammatilliseen koulutukseen liittävää hallinnollista työtä ja asiointipalveluja tulee digitalisoida yritysten työn helpottamiseksi ja sujuvoittamiseksi.

Yksilöllisten opintopolkujen toteutumisen edistämiseksi on ensiarvoisen tärkeää, että opetuksessa, yrityksen ja oppilaitoksen välisessä yhteistyössä sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjauksessa hyödynnetään monipuolisesti digitaalisia ratkaisuja ja välineitä.

Haastatellut henkilöt

Tarja Aromaa
toimitusjohtaja
Kulmakonditoria Kahvilat Oy

Johanna Kinnunen
nuorisotakuukoordinaattori
K-kauppiasliitto

Eeva Lindgren
henkilöstön kehittämis-
asiantuntija
Boliden Harjavalta Oy

Tiina Lehtola-Ruuska
kouluttaja
Sol Palvelut Oy

Katri Martikka
henkilöstön kehittämis-
päällikkö
HOK-Elanto
(30.11.2015 saakka)

Hans Nyström
työsuhdepäällikkö
UPM-Kymmene Oyj

Merja Oljakka
johtaja
Sol Palvelut Oy

Paula Pohto-Kapiainen
laatu- ja kehitysjohtaja
Attendo Oy

Sari Raittila
asiakaspalvelupäällikkö
R-Sarkon Oy

Merja Tuomola
oppisopimuskoordinaattori
SataEdu

Jani Rautonen
yrittäjä
Elovainion Autohuolto



Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Eteläranta 10, 00130 Helsinki

p. +358 9 42020

www.ek.fi

Raportti internetissä: www.ek.fi/henko

Lisätietoja:

Asiantuntija Satu Ågren

p. +358 9 4202 2313

satu.agren@ek.fi

Julkaisun toimitus: Teemu Lindfors, EK

Ulkoasu: I-print | plus