



# **Yritykset oppisopimuksen mahdollistajina – nuoret osaajat yritysten voimavarana**

OpsoDiili Länsi-Suomi -hankkeen loppuraportti

—

Tarja Puura



Tarja Puura

# **Yritykset oppisopimuksen mahdollistajina – nuoret osaajat yritysten voimavarana**

**OpsoDiili Länsi-Suomi -hankkeen loppuraportti**

—

Jyväskylän koulutuskuntayhtymän julkaisuja 7

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä

Jyväskylä, 2018

**Vipuvoimaa**  
**EU:lta**  
2014–2020



Elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus



**Euroopan unioni**  
Euroopan sosiaalirahasto

© Tarja Puura ja Jyväskylän koulutuskuntayhtymä

Toimitus: Anu Tokila

Taitto: Sari Heikkinen

ISSN: 2489-2793 (verkkojulkaisu)

ISBN: 978-952-68846-1-5 (verkkojulkaisu)

Jyväskylä, 2018

# Abstrakti

OpsoDiili Länsi-Suomi -hankkeen tavoitteena oli kehittää koulutukseen ja työelämään siirtymistä sekä koulutuksellista tasa-arvoa tukevia palveluja ja toimintatapoja osana ESR-nuorisotakuuta. Keskiössä oli nuorten oppisopimuskoulutuksen toteutusedellytysten vahvistaminen. Lähes samanaikaisesti toteutettiin valtakunnallinen koordinoiva hanke sekä Pohjois-Suomen, Etelä-Suomen ja Itä-Suomen suuralueiden hankkeet. Yhteistyön merkittävänä osapuolena oli myös opetus- ja kulttuuriministeriö erityisesti uudistetun ammatillisen koulutuksen lainsäädännön, rakenteiden ja ohjauksen kehittämisen näkökulmasta.

Länsi-Suomen suuralueen teemana oli Yritykset nuorten oppisopimuksen mahdollistajina - nuoret osajat yritysten voimavarana. Teema korosti oppisopimuskoulutuksen win-win -luonnetta, jossa sekä nuoret että yritykset ovat voittajia; nuoria tuettiin saamaan oppisopimukseen soveltuva koulutus- ja työpaikka ja työnantajia rohkaistiin ottamaan tulevia tuottavia ja innovatiivisia nuoria osajia yrityksiinsä kasvamaan. Kehittämistyötä tehtiin yhdessä alueen koulutuksenjärjestäjien, oppisopimustoimijoiden, TE-toimistojen, kunta- ja kolmannen sektorin toimijoiden, etsivän nuorisotyön, työpajojen, nuorten sekä työnantajien, yritysten, yrittäjien ja näiden edunvalvontajärjestöjen kanssa.

Hanke toteutettiin ajalla 1.4.2015 – 30.6.2018 kuuden ammatillisen koulutuksen järjestäjän yhteistyönä. Hankkeen päätoteuttaja oli Jyväskylän koulutuskuntayhtymä ja osatoimittajina Tampereen kaupunki/Tampereen seudun ammattiopisto Tredu, Seinäjoen koulutuskuntayhtymä, Sedu aikuiskoulutus -liikelaitos, Länsirannikon koulutus Oy Winnova, Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä Novida sekä Optima samkommun.

## Tulokset:

- uusia toimintamalleja nuorten oppisopimuskoulutuksen toteuttamisedellytysten vahvistamiseksi
- nuorten ja työpaikkojen kohtaantoa edistävät uudenlaiset ratkaisut
- nuorten oppisopimustoimintaan liittyvien käytänteiden yhdenmukaistuminen Länsi-Suomen alueella
- oppisopimustoimijoiden verkosto-osaamisen vahvistuminen
- oppisopimuksen tunnettuuden lisääntyminen

# Avainsanat

oppisopimus  
oppisopimuskoulutus  
ammatillinen koulutus

# Abstract

## Make a Great Deal - Western Finland

Make a Great Deal was a project carried out by various vocational education and training providers in Western Finland. The project aimed to improve the transition from education to working life as well as enhance the services and practices that support the educational equality. The main objective of the project was to strengthen the prerequisites for arranging apprenticeship training especially for young people under the age of 30 in the area of Western Finland.

The focus of the project was to consider enterprises as providers of apprenticeship training and young people as a resource of talented work force needed in business. This created a win-win –situations where everybody can win; young people by getting the employment and education through apprenticeship training and enterprises by getting productive and innovative professionals to meet the business' requirements to grow their business.

In order to raise the awareness and advance the usage of apprenticeship training among enterprises and young people, this project developed various solutions to improve the availability of information and guidance regarding apprenticeships in the Western Finland area. Regional networks were formed to support the communication on apprenticeship training and to unite the practices related to apprenticeships training. To share the information, different forums and events were arranged for guidance counsellors, teachers, employment officers, employment workshops and social work staff as well as for students and employers. In addition, different models were developed to help the enterprises and young people interested in apprenticeships to meet and go through their demands. Enterprises were also supported in arranging the practical procedures of apprenticeships.

The project was part of the OpsoDiili ensemble including projects implemented in Eastern, Northern, Southern, Western and national wide in Finland at the same time.

## Results

- new operating models for apprenticeship training of young people
- more apprenticeship training workplaces for young people and new ways to find them
- uniformed processes in apprenticeship training
- raised the awareness of apprenticeships thorough clear information, advisory and publicity
- created strong regional networks and established cooperation in the western area

## Keywords

apprenticeship  
apprenticeship training  
vocational education and training

# Sisällys

|                                                                                                            |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1 Kehittämistoiminnan tausta ja tavoitteet .....</b>                                                    | <b>8</b>  |
| <b>2 Saavutetut tulokset .....</b>                                                                         | <b>10</b> |
| 2.1 Suuraluekohtainen oppisopimustoimijoiden verkosto .....                                                | 10        |
| 2.2 Alueelliset moniammatilliset verkostot .....                                                           | 10        |
| 2.3 Osaavat oppisopimustoimijat .....                                                                      | 11        |
| 2.4 Tehokkaat toimintamallit yritysten, nuorten ja keskeisten muiden<br>verkostotoimijoiden suuntaan ..... | 11        |
| 2.5 Yhtenäinen ja selkeä viestintä ja tiedotus oppisopimuskoulutuksesta.....                               | 11        |
| <b>3 Pohdintaa ja johtopäätöksiä .....</b>                                                                 | <b>12</b> |
| 3.1 Kohderyhmän tavoittaminen .....                                                                        | 12        |
| 3.2 Määrälliset tavoitteet .....                                                                           | 12        |
| 3.3 Oppisopimustoimijoiden osaamisen kehittyminen .....                                                    | 14        |
| 3.4 Julkisuus ja yhteys muihin hankkeisiin .....                                                           | 14        |
| 3.5 Riskit ja niihin reagoiminen .....                                                                     | 16        |
| 3.6 Palaute osallistujilta.....                                                                            | 16        |
| <b>4 Toiminnan jatkuvuus ja tulosten hyödyntäminen hankkeen<br/>päättymisen jälkeen.....</b>               | <b>18</b> |
| <b>5 Lopuksi .....</b>                                                                                     | <b>21</b> |

# 1 Kehittämistoiminnan tausta ja tavoitteet

Nuorten oppisopimuskoulutuksen toteutusedellytysten vahvistaminen oli tunnistettu sekä EU:n että Suomen tasolla merkittävänä mahdollisuutena aktivoida nuoria kohti koulutusta ja työelämää. Keskeistä olisi saada yritykset sekä elinkeinoelämä osaksi moniammatillista ja monialaista palvelu- ja yhteistyöverkostoa ja korostaa yritysten roolia ja näkökulmia nuorten oppisopimusten kehittämistyössä. Haasteena oli useiden selvitysten mukaan oppisopimuskoulutuksen huono tunnettuus työnantajien, nuorten, heidän vanhempiensa sekä nuorten ohjaus- ja neuvontatyötä tekevien keskuudessa. Oppisopimustoiminta näytettyi lisäksi vaikeaselkoisena ja hajanaisena toimijakentän laajuudesta ja oppisopimuskäytänteiden eroavaisuuksista johtuen. Länsi-Suomen suuraluehankkeen tehtävänä oli

luoda suuralueen kattavia uusia toimintamalleja, yhtenäistää käytänteitä ja selkiinnyttää eri toimijoiden roolia nuorten oppisopimuskoulutuksessa. Mukana oli sekä suomen- että ruotsinkielisiä oppisopimuskoulutuksen järjestäjiä sidosryhmineen.

Hankkeen tavoitteena oli rakentaa vahva suuraluekohtainen oppisopimustoimijoiden verkosto sekä alueellisia, monialaisia yhteistyöverkostoja, vahvistaa oppisopimustoimijoiden osaamista verkostojen johtamisessa, kehittää uusia toimintamalleja edistämään nuorten ja työpaikkojen kohtaantoa ja oppisopimusten onnistumista sekä vaikuttaa oppisopimuskoulutuksen tunnettuuteen selkeällä ja saavutettavalla tiedotuksella, ohjauksella ja neuvonnalla. Kehittämistyötä



” *Keskeistä olisi saada yritykset sekä elinkeinoelämä osaksi moniammatillista ja monialaista palvelu- ja yhteistyöverkostoa ja korostaa yritysten roolia ja näkökulmia nuorten oppisopimusten kehittämistyössä.*”

tehtiin tiiviissä yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeriön, valtakunnallisen koordinaatiohankkeen sekä pohjoisen, etelän ja idän aluehankkeiden kanssa.

Hankkeen kohderyhmää olivat alle 30-vuotiaat nuoret, työnantajat, oppilaitokset eri ammattiryhmineen (opettajat, kouluttajat, opinto-/oppilaanohjaajat, ohjaajat jne.), kunta- ja kolmannen sektorin toimijat, TE-toimistot, työpajat, etsivän nuorisotyön toimijat, alueelliset Ohjaamot ym. nuorten parissa toimivat, esim. erilaiset hankkeet ja niiden työntekijät.

Hanke toteutettiin Etelä-Pohjanmaan, Varsinais-Suomen, Satakunnan, Pirkanmaan, Keski-Suomen ja Pohjanmaan maakunnissa sekä

Etelä-Pirkanmaan, Jyväskylän, Jämsän, Järvi-Seudun, Kuusiokuntien, Keuruun, Loimaan, Lounais-Pirkanmaan, Pohjois-Satakunnan, Porin, Rauman, Salon, Seinäjoen, Suupohjan, Tampereen, Turun, Vakka-Suomen, Ylä-Pirkanmaan, Äänekosken sekä Pietarsaaren seutukunnissa. Kuntia ja niiden paikallisia toimijoita kutsuttiin aktiivisesti mukaan yhteistyöhön ja toimimaan alueellisissa verkostoissa.

Hankkeen päätoteuttajana toimi Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia ja osatoteuttajina Tampereen kaupunki/Tampereen seudun ammattiopisto Tredu, Seinäjoen koulutuskuntayhtymä, Sedu aikuiskoulutus -liikelaitos, Länsirannikon koulutus Oy Winnova, Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä Novida sekä Optima samkommun.

## 2 Saavutetut tulokset

### 2.1 Suuraluekohtainen oppisopimustoimijoiden verkosto

Hankkeen tuloksena muodostui Länsi-Suomen suuralueen oppisopimustoimijoiden yhteistyöverkosto tukemaan oppisopimustoimintaan liittyvien käytänteiden yhteistä kehittämistä. Toimenpiteinä olivat nuorten oppisopimuskoulutuksen toteutukseen ja käytänteisiin liittyvät haastattelut, kartoitukset ja niiden analysointi, yhteiset verkostotapaamiset, toimijoiden välinen benchmarking-toiminta ja työn varjostaminen (job shadowing). Samalla levitettiin ja juurrutettiin tehtyä kehittämistyötä osaksi toimijoiden arkea. Länsi-Suomen suuralueen koulutuksenjärjestäjäverkosto on hankkeen päättyessä yhtenäisempi nuorten oppisopimuskoulutuksen toteutustavoiltaan sekä keskeinen kumppani ja toimija valtakunnallisessa sekä alueellisessa kehittämis- ja vaikuttamistyössä. Yhteistyö jatkuu hankkeen jälkeen mm. reformin toimeenpanoa tukevissa kehittämisohjelmissa, esim. Parasta palvelua (OKM).

### 2.2 Alueelliset moniammatilliset verkostot

Hankkeen tuloksena rakentui alueellisia monitoimijaisia yhteistyöverkostoja, jotka tukevat toiminnallaan yritysten ja nuorten kohtaantoa. Yhteistyöverkostot kattoivat kaikki hankkeen asiakas- ja yhteistyöryhmät: nuoret, työnantajat, oppilaitokset, kunta- ja kolmannen sektorin toimijat, TE-toimistot, työpajat, alueelliset Ohjaamot jne. Toimenpiteinä olivat alueellisen toimijaverkoston kokoaminen, yhteiset tilaisuudet ja tapaamiset sekä toimintatapoihin tutustuminen (job shadowing). Moniammatilliset verkostot tuottivat alueellisia yhteistymällejä, joilla edistetään nuorten ohjautuvuutta oppisopimuskoulutukseen sekä yritysten/työnantajien halukkuutta ja mahdollisuuksia kouluttaa nuoria oppisopimuksella. Tavoitteellinen yhteistyö verkostoissa jatkuu. Toimintamalleja on vakiinnutettu tai kehitetään edelleen osaksi pysyvää toimintaa.

## 2.3 Osaavat oppisopimustoimijat

Hankkeen tuloksena oppisopimustoimijoiden rooli ja osaaminen erilaisten verkostojen luomisessa, niiden johtamisessa sekä keskinäisten vuorovaikutussuhteiden muodostamisessa ja ylläpitämisessä vahvistuivat. Toimenpiteinä olivat edellä kuvatun laajan verkostotoiminnan lisäksi hankeaikana toteutetut verkostovalmennukset, fasilitoidut työpaikat sekä tuotteistamiseen, someviestintään ja verkkopohjaisten työvälineiden käyttöön liittyneet koulutukset. Oppisopimustoimijat ovat koulutusorganisaatioissa yritysten kanssa tehtävän yhteistyön, verkostotyön, työelämälähtöisten koulutusratkaisujen sekä joustavien siirtymien asiantuntijoita. Heillä on valmiudet hyödyntää monipuolisesti vuorovaikutuksessa sosiaalista mediaa ja verkko-pohjaisia työvälineitä.

## 2.4 Tehokkaat toimintamallit yritysten, nuorten ja keskeisten muiden verkostotoimijoiden suuntaan

Hankkeen tuloksena syntyi suunniteltua enemmän uusia toimintamalleja, joilla edistetään nuorten oppisopimusten syntymistä, tuetaan oppisopimuskoulutukseen ohjautumista sekä ehkäistään koulutuksen keskeyttämistä. Toimenpiteinä olivat mm. opso-agenttitoiminnan käynnistäminen ja agenteille suunnattu koulutus, nuorten oppisopimuskoulutukseen soveltuvan mentorointimallin kehittäminen, yritysten välisen osaamisen ja kamamisen toimintamallien kehittäminen sekä erilaiset vertaistukeen perustuvat toimintamallit niin nuorille kuin yritysten/työnantajien edustajille. Esimerkkejä kehitetyistä toimintamalleista ovat alueellinen opsoagenttitoiminta, OpsoRekry/Rekry Pop up -palvelu, joustava X+Y-malli, nuorten oppisopimusohjelma, yhteishaun ns. opsotäppääjien kontaktointi, nuorten oppisopimuskoulutukseen soveltuva mentorointimalli, yritysrengastointi jne. Toimintamalleja on vakiinnutettu tai kehitetään edelleen osaksi pysyvää toimintaa.

## 2.5 Yhtenäinen ja selkeä viestintä ja tiedotus oppisopimuskoulutuksesta

OpsoDiili-hankeperheen toiminnan tuloksena oppisopimukselle syntyi valtakunnallisesti yhtenäinen ilme, oppisopimuskoulutuksen tunnettuus ja näkyvyys lisääntyivät eri sektoreilla/kohderyhmissä ja oppisopimuskoulutuksen merkitys tasavertaisena ammatillisen koulutuksen muotona vahvistui. Toimenpiteinä olivat valtakunnallisesti toteutetun brändityön jalkauttaminen ja levittäminen omalla suuralueella (mm. oppisopimus.fi-verkkosivusto, somekanavat, valtakunnallinen oppisopimusviikko), alueellisesti sekä paikallisesti toteutetut erilaiset tiedotuskampanjat, eri kohderyhmille suunnatut informaatiotilaisuudet ja tapahtumat sekä yksilö- ja ryhmäkohtaiset ohjaus- ja neuvontapalvelut. Koordinaatiorhanke vastasi viestinnän kehittämisestä yhteistyössä aluehankkeiden kanssa.

Hankkeen loppuvaiheessa tiedotus, ohjaus ja neuvonta keskittyivät ammatillisen koulutuksen reformin sekä työpaikalla tapahtuvan koulutuksen muutostilanteen tukemiseen. Viestinnän ja tiedotuksen kokonaisuutta jäsennettiin koko hankkeen ajan viestintäsuunnitelmilla ja toteutettiin monikanavaisesti. Oppisopimuksen uudenlainen näkyvyys sekä tietoisuus oppisopimuksen erilaisista toteutusmahdollisuuksista ja onnistuneista ratkaisuista ovat lisänneet kiinnostusta ja myönteistä suhtautumista oppisopimuskoulutusta kohtaan. Oppisopimus tunnustetaan oppilaitosmuotoisen koulutuksen rinnalla vaihtoehtoisena ammatillisen koulutuksen järjestämismuotona, joka yhdistää parhaimmillaan sekä yrityksen että oppijan kehittymistavoitteet. Ammatilliset opettajat, yritysneuvojat, TE-toimistojen asiantuntijat sekä erilaisten ohjaus- ja neuvontapalvelujen ammattilaiset tuntevat oppisopimuksen erityispiirteet, prosessin ja käytänteitä aiempaa paremmin. Tietoa oppisopimuksesta on saatavilla monin eri tavoin ja selkeästi eri kohderyhmille. Oppisopimus on aito koulutusvaihtoehto nuorille.

# 3 Pohdintaa ja johtopäätöksiä

## 3.1 Kohderyhmän tavoittaminen

Hankkeen toiminnalle asetettu kohderyhmä saavutettiin tavoitteiden mukaisesti. Erikoisia yrityksiä ja muita organisaatioita, esim. kunta- ja kolmannen sektorin toimijoita, tavoitettiin hankkeen aikana järjestetyissä erilaisissa tilaisuuksissa ja tapaamisissa sekä viestinnän ja tiedottamisen keinoin. Hankkeen toimintaan osallistui laajasti opettajia, opinto-ohjaajia, TE-toimistojen asiantuntijoita, nuorisotyöntekijöitä, sosiaalityöntekijöitä, työpajojen työntekijöitä ym. Länsi-Suomen alueelta.

Nuoria tavoitettiin erilaisella tiedotus-, ohjaus-, valmennus- ja vertaisryhmätoiminnalla. Nuorilta sekä erityisesti maahanmuuttajataustaisilta henkilöiltä oli kuitenkin haasteellista saada rahoittajan edellyttämät aloitus- ja lopetuslomakkeet oikein täytettynä. Lisäksi henkilötunnusten luovuttaminen hankerekisteröintiä varten koettiin ajoittain vaikeaksi kaikissa ikäryhmissä.

Oppisopimustoimijoita sidosryhmineen osallistui työn varjostamiseen, työpajoihin, välittäjävalmennuksiin sekä muihin hankeaikana toteutettuihin verkostotapaamisiin ja koulutuksiin. Alueen oppisopimustoimijoille suunnattu koulutustarjonta oli koko hankeajan laajaa ja osin päällekkäistä koordinaatiohank-

keen kanssa, mikä vaikutti osallistujamäärään sekä vaikeutti ostopalvelujen hankintaa ja toteutusta. Myös ammatillisen koulutuksen reformin tulo ja reformiin valmistautuminen osallistivat organisaatioissa juuri samoja kehittäjäpersoonia.

## 3.2 Määrälliset tavoitteet

Hankkeeseen osallistuneiden yritysten määrä ylitti toiminnalle asetetut tavoitteet. Mikro-yrityksiä toimintaan osallistui 73 (tavoite 20), pieniä yrityksiä 53 (50), keskisuuria yrityksiä 36 (22) ja suuryrityksiä 25 (1). Suuryritysten määrä on hieman harhaanjohtava, sillä hankkeeseen osallistui isojen organisaatioiden pieniä paikallistoimistoja/toimipisteitä, joiden henkilöstömäärä on pieni, mutta ne toimivat suuryrityksen kanssa samalla y-tunnuksella. Oppisopimuksia ennakointiin syntyvän eniten pieniin ja keskisuuuriin yrityksiin, joissa on kasvupotentiaalia. Nuorten oppisopimus näyttää kuitenkin kiinnostaneen eniten mikroyrityksiä, jotka ovat usein taustaltaan perheyriityksiä.

Hankkeeseen osallistui lisäksi muita organisaatioita seuraavasti: ammatillisia oppilaitoksia kaksi, ammattikorkeakouluja yksi, kansalaisjärjestöjä kolme, kuntia 28, kuntayhtymiä kahdeksan, muita järjestöjä tai yhdistyksiä/ kolmannen sektorin toimijoita 25, muita oppilaitoksia neljä, seurakuntia yksi, säätiöitä

viisi, valtion viranomaisia/TE-toimistoja kaksi ja yksi yliopisto. Nuorten onnistuneissa oppisopimustoteutuksissa verkostoyhteistyön merkitys on tunnustetusti keskeinen: nuoren poluttamiseen oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta oppisopimustyösuhteeseen, työkokeilusta tai kuntouttavasta työtoiminnasta oppisopimukseen, ennakkojaksolta tai työpajalta oppisopimukseen tai suoraan sitkeän työnhaun kautta oppisopimukseen tarvitaan oppilaitosten ohjaavaa henkilökuntaa ja opettajia, TE-palvelujen asiantuntijoita, moniammatillisten Ohjaamojen ohjaushenkilöstöä, uraohjaajia, työhönvalmentajia, työvalmentajia, työpaikkaohjaajia, työelämäkoordinaattoreita tai muita agentteja.

Myös yhteistyö erilaisten kolmannen sektorin toimijoiden kanssa, kuten erilaiset säätiöt, yhdistykset, järjestöt ja urheiluseurat, on monen nuoren henkilökohtaisen suunnan löytämisessä tärkeä voimavara. Kolmannen sektorin toimijat paitsi tukevat nuoria, myös madaltavat kulttuurisia ja asenteellisia esteitä, esim. romaninuorten, maahanmuuttajanuorten tai mielenterveyden haasteista kärsivien nuorten kohdalla.

Hankkeen osallistujatavoite oli yhteensä 250 henkilöä. Hankkeen toimintaan osallistuneiksi kirjattiin 343 henkilöä, joista 267 palautti raportointiin vaaditut aloitus- ja lopetuslomak-

keet. Osallistujista noin kaksi kolmasosaa oli odotusten mukaisesti naisia. Alle 30-vuotiaita kirjattiin hankkeen toimintaan osallistuneiksi yhteensä 75 henkilöä, mikä on varmasti toteutunutta vähemmän. Osallistujien aloitus- ja lopetuslomakkeet koettiin tietyissä kohderyhmissä sisällöltään vaikeaksi täyttää. Nuoria oli haastavaa saada/motivoida täyttämään molemmat ESR-henkilölomakkeet vaaditulla tarkkuudella. Tredussa lomaketta selkokielistettiin ja ohjeistettiin erikseen mm. maahanmuuttajaryhmien tarpeisiin, mutta raportointikelpoisten lomakkeiden tulos oli silti huono.

Suurin osa osallistuneista henkilöistä oli työssä, seuraavaksi eniten opiskelemassa tai koulutuksessa. Vain yksittäiset henkilöt olivat hankkeen toimintaan osallistuessaan työttömänä. Seurantatietojen mukaan hankkeen toimintaan osallistuminen ei aiheuttanut juuri muutoksia henkilön tilanteessa, mikä selittyy hankkeen toimenpiteiden lyhytkestoisuudella.

Määrällisillä tavoitteilla ei koettu olevan suurta merkitystä kehittämistoiminnan toteutuksen arvioinnin kannalta. Hankkeessa luotiin verkostoja, kehitettiin uusia toimintamalleja ja vahvistettiin tiedotusta, ohjausta ja neuvontaa, joiden merkitystä ja vaikuttavuutta on vaikea arvioida numeerisilla seurantatiedoilla tai annetuilla indikaattoreilla.

### 3.3 Oppisopimustoimijoiden osaamisen kehittyminen

Hankkeeseen osallistui erikokoisia ja toimintatavoiltaan erilaisia oppisopimusorganisaatioita, jotka eivät entuudestaan tunteneet toistensa toimintatapoja lainkaan tai ainakaan kovin hyvin. Lisäksi nuorten oppisopimuskoulutus oli toimijoille hankkeen käynnistyessä keväällä 2015 vielä verrattain uusi asia. Kaikki eivät olleet olleet mukana esimerkiksi opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamassa nuorten oppisopimuskoulutuksen kehittämistoiminnassa vuodesta 2013 lähtien. Nuorten näkökulma oli lähtötilanteessa osalle toimijoista myös henkilökohtaisesti vieras. Työnantajat, aikuiset alanvaihtajat tai omaa osaamistaan kehittävät yrittäjät tai työntekijät olivat olleet tähän asti oppisopimustoiminnan pääasiallinen kohderyhmä ja asiakaskunta.

Vahvalla verkostotoiminnalla pystyttiin vaikuttamaan paitsi nuorten oppisopimusten toteutuksen laatuun, myös toimijoiden sekä yksilö- että organisaatiokohtaiseen osaamiseen. Länsi-Suomen suuralueen oppisopimustoimijoiden verkostossa varjostettiin toisten työtä, jaettiin hyväksi havaittuja toimintamalleja, kehitettiin yhtenäisiä viestintämateriaaleja, otettiin käyttöön erilaisia työkaluja ja saatiin uusia näkemyksiä oman oppisopimustoiminnan eteenpäin viemiseen. Alueellisesti ja paikallisesti kartoitettiin keskeisimmät sidosryhmät, jotka työskentelevät nuorten, yritysten ja työllistämisen palveluissa. Yhteistyöhön luotiin rakennetta ja säännönmukaisuutta vuosikelloajattelulla sekä erilaisilla suunnitelmilla ja strategioilla.

Osallistuminen hankkeen tarjoamiin tuotteistamisen, someosaamisen ja verkkopohjaisten työvälineiden käytön koulutuksiin toi uutta näkemystä ja osaamista oppisopimustoiminnan näkyvyyden parantamiseksi oppilaitosten viestinnässä. Toteutuneet verkostotapaamiset ja koulutukset olivat valituilta toteutustavoiltaan kustannustehokkaita: suosittiin verkkovälitteisiä tapaamisia ja koulutuksia, joita oli myös mahdollisuus katsoa jälkikäteen tallenteina, tila- ym. kuluja ei tullut verkosto-

kumppanien vieraanvaraisuudesta johtuen ja sisällöissä luotettiin yhteistyöverkostosta löytyvään asiantuntijuuteen ilman erillisiä palkkioita. Hanketyöstä opittiin erityisesti väliarvioinnin hyödyllisyys.

### 3.4 Julkisuus ja yhteys muihin hankkeisiin

OpsoDiili-hankeperheen yhteinen tavoite oli oppisopimuksen näkyvyyden ja tietoisuuden lisääminen. Länsi-Suomen suuralueen hanketoimijat ovat olleet aktiivisesti mukana tekemässä oppisopimuksen viestintäsuunnitelmaa sekä kehittämässä oppisopimus.fi-sivustoa, someviestintää sekä erilaisia tiedotusmateriaaleja yhteiseen käyttöön. Myös valtakunnallinen oppisopimusviikko oli hankeperheen yhteinen ponnistus.

Alueellisesti ja paikallisesti toteutettiin erilaisia tiedotuskampanjoita, informaatiotilaisuuksia, rekry- ja messutapahtumia sekä tarjottu rekrytointi-, ohjaus- ja neuvontapalveluita. Hankkeen toiminnasta on tiedotettu eri medioissa, verkkosivuilla, oppilaitoksen sisällä ja ulkopuolella järjestetyissä tilaisuuksissa ja tapahtumissa laajasti eri kohderyhmille, esim. perusopetuksen vanhempainillat, oppilaitosvierailut, yrityskäynnit, avoimet ovet/infotilaisuudet, hanketapaamiset, verkostotapaamiset, TE-palvelujen ja kuntien rekrytapahtumat jne. Hankkeen tilaisuuksia on ollut esillä verkoston ja yhteistyökumppanien sivustoilla jne.

Nuorten sekä yritysten onnistuneista oppisopimuskokemuksista on tehty haastatteluja, videoita ja tarinoita jaettavaksi valtakunnallisesti eri medioihin sekä eri yhteyksissä hyödynnettäväksi. Koordinaatiohanke on vastanut vaikuttamistyöstä ja viestinnästä keskeisten järjestöjen suuntaan valtakunnan tasolla (esim. Suomen Yrittäjät, Kauppakamari, EK, TAT, SAK, STTK), kun taas aluehankkeen tehtävänä on ollut huolehtia paikallisesta vaikuttamistyöstä ja viestinnästä (esim. paikalliset kauppakamarit, yrittäjäjärjestöt ym.).

Hankkeen keskeisenä yhteistyökumppanina toimivat alueelliset Ohjaamo-hankkeet, kuten



Ohjaamo Jyväskylä (101008), Ohjaamo Turku (101062), Ohjaamo Tampere (101063) ja Ohjaamo Etelä-Pohjanmaa (S20822). Hankeaikana Ohjaamoja perustettiin lisäksi myös Satakunnan ja Lounais-Suomen alueelle.

Hanketta on myös toteutettu tiiviissä yhteistyössä muiden oppisopimusta koskevien ja työpaikalla järjestettävän koulutuksen hankkeiden kanssa, kuten Ohjaan.fi (OKM), sekä vuodenvaihteesta lähtien reformin toimeenpanoa tukevien kehittämisohjelmien kanssa, mm. Parasta palvelua (OKM). Lisäksi paikallisesti on tehty yhteistyötä eri hankkeiden kanssa. Winnovassa tärkeä kumppani oli Oppis ja koulu Satakunta -hanke (OKM/63/522/2016), jossa tehtiin kehittämistyötä nuorten oppisopimuskoulutuksen lisäämiseksi sekä oppisopimuskoulutuksen ja oppilaitosmuotoisen työpaikalla tapahtuvan koulutuksen yhdistelmien kehittämiseksi ja hyödyntämiseksi.

Tredussa yhteistyötä tehtiin OKM:n rahoittamien Työpaikkakouluttajat valmentaa vahvoiksi sekä Ohjaan.fi -hankkeiden kanssa. Yhteistyö linkittyi nuorten työpaikkaohjaamisen teemoihin mm. työpaikkaohjaajien vertaisryhmä ja avustaminen nuorten ohjaamiseen liittyvien työkalujen/materiaalien tuottamisessa Ohjaan.fi -palveluun. Lisäksi tiedotusyhteistyötä tehtiin OKM:n rahoittaman Oppisopimuksen ennakkopakso -projektin kanssa. Gradiassa keskeisiä kumppaneita Ohjaamon lisäksi olivat Sujuvat työnhakumarkkinat (S20584) sekä Keski-Suomen Yhteisöjen Tukiryhmän PAIKKOverkko (ESR).

### 3.5 Riskit ja niihin reagoiminen

Ennakoituja riskejä olivat liian iso ja hajainen toimintaympäristö, verkostotyöhön liittyvä osaaminen ja johtaminen, oppilaitosten, TE-toimistojen ja muiden verkostotoimijoiden sitoutuminen, nuorten huono kiinnittyminen työelämään heikon työmarkkinatilanteen takia, koulutuksenjärjestäjäverkoston epävarma tulevaisuus oppisopimustoimijoiden osalta sekä hankkeen kehittämisresurssien riittävyys suhteessa

tavoitteisiin.

Iso toimintaympäristö ja erilaiset käytännöt käännettiin hanketyössä vahvuudeksi. Alueen oppisopimustoimijoista muodostui tiivis verkosto, jossa säilyi koko hankkeen ajan tahtotila yhteiseen kehittämiseen. Länsi-Suomen suuraluehankkeen sekä koordinaatiohankkeen tavoitteet, päämäärät ja valtakunnallisen sekä alueellisen kehittämistoiminnan edut tuotiin alusta alkaen selkeästi esiin. Ammatillisen koulutuksen reformin valmistelu ja epävarmuus oppisopimuksen asemasta uudessa lainsäädännössä tiivistä toimijoiden yhteistyötä entistään.

Hankkeen aikana tehty verkostotyö koettiin motivoivaksi ja hyödylliseksi niin suuralueen oppisopimustoimijoiden kesken kuin alueellisissa verkostoissa. Sen sijaan oppisopimustoimijoiden sitoutuminen ja osallistuminen hankkeen järjestämiin koulutuksiin ja valmennuksiin osoittautui ajankäytöllisesti haasteelliseksi. Henkilöstön vaihtuvuus ja oppisopimustoiminnan paikoin pienentyneet henkilöstöresurssit synnyttivät riskin hankkeen tavoitteiden toteutumiselle. Toimijaorganisaatioiden rakenteet sekä työntekijöiden työnkuvat ja tehtävät muuttuivat paljon enemmän hankkeen aikana kuin osattiin arvioida. Muutoksia tavoitteenasetteluun tehtiin sekä valtakunnan tasoisista muutoksista, että paikallisista lähtökohdista johtuen.

Hankkeen suurimmat vaikeudet koettiin ehkä hieman yllättäen aluehankkeen ja koordinaatiohankkeen välillä. Hankesuunnitelmiin ja tavoitteisiin oli kirjattu riippuvuuksia ja osin päällekkäisyyksiäkin, jotka hidastivat Länsi-Suomen suuralueen hanketoiminnan etenemistä. Keskinäisessä viestinnässä ilmeni haasteita koko hankkeen ajan.

### 3.6 Palaute osallistujilta

Hankkeen kohderyhmä oli hyvin laaja: Länsi-Suomen suuralueen oppisopimustoimi-



jat, alueelliset verkostokumppanit ja sidosryhmät, yritykset ja työnantajat sekä alle 30-vuotiaat nuoret. Palautetta kerättiin tilanteesta ja toimenpiteestä riippuen ESR-henkilölomakkeella, suullisesti sekä erikseen kirjallisesti tai sähköisesti esim. tapahtumien ja tilaisuuksien yhteydessä/jälkeen.

Verkostokumppanit ja sidosryhmien edustajat ovat olleet hankkeen toimintaan tyytyväisiä. Suuralueella rakennetut verkostot olivat tarkoituksenmukaisia ja tukivat oleellisesti yritysten sekä nuoria ohjaavien tietoisuutta oppisopimuksen mahdollisuuksista ja nuorten ohjautuvuutta oppisopimuskoulutukseen. Uusia toimintamalleja ja ratkaisuja kohtaanto-ongelmaan syntyi hankeaikana suunniteltua enemmän. Toteutukset olivat kuitenkin enemmän paikallisia ja organisaatiokohtaisia kuin alueellisia, eli tavoite oppisopimuskäytänteiden yhdenmukaistumisesta Länsi-Suomen suuralueella ei täysin toteutunut.

Hankeresurssilla on mahdollistettu erilaisia yhteistyömuotoja, tilaisuuksia ja tapahtumia sekä henkilökohtaista ohjausta, neuvontaa ja konsultointia, johon ei muuten olisi ollut resursseja. Tälle toivotaan myös jatkoa. Opinto-ohjaajat ovat kiittäneet aineistoja, materiaaleja sekä oppisopimusasiantuntijan osallistuista perusopetuksen sekä nivelvaiheen opo-tunneille ja vanhempainiltoihin. Oppisopimustoiminta on monin paikoin saanut ”kasvot” ja yhteyshenkilön, jota on helppo lähestyä nuoren asiassa.

Yritykset ja työnantajat ovat antaneet positiivista palautetta oppisopimuksen näkyvyyden lisääntymisestä sekä prosessien ja toimintatapojen selkeytymisestä. Ammatillisen koulutuksen reformi on kuitenkin aiheuttanut monin paikoin koulutuksenjärjestäjätasolla organisaatiomuutoksia, jotka hankaloittavat tai aiheuttavat muutoksia yhteistyössä. Tuttua palvelua ja henkilöitä ei enää löydä, sillä oppisopimustoimistoja on lakkautettu ja oppisopimus sijoitettu yhtenä

palveluna osaksi isompaa kokonaisuutta.

Nuoret, jotka ovat osallistuneet hankkeen toimintaan, ovat pitäneet saamaansa tietotusta, ohjausta ja neuvontaa pääsääntöisesti hyvänä ja tarpeellisena. Nuoret eivät kuitenkaan ole yhtenäinen kohderyhmä, joten henkilökohtainen motivaatio ja kiinnostus oppisopimusta ja tarjolla olevia tukipalveluja kohtaan saattaa syttyä vasta myöhemmin. Tietoisuus eri koulutusvaihtoehtoista antaa kuitenkin enemmän mahdollisuuksia nuorten uravalintoihin. Vertaisryhmätoimintaa on pidetty tärkeänä etenkin oppisopimuksen aloitusvaiheessa.

Oppisopimustoimijoiden mielestä hanke tuki erittäin hyvin ammatillisen koulutuksen reformiin valmistautumista, sillä se vahvisti oppisopimuskoulutuksen asemaa. Erityisesti valtakunnallisesti yhtenäisellä viestinnällä ja vaikuttamistyöllä oli tässä tärkeä rooli. Oppisopimuksesta tiedottaminen ja viestintä eri kohderyhmille toteutui näkyvästi yhteistyössä koordinaatiohankkeen kanssa. Oppisopimukselle luotiin selkeä ja yhtenäinen visuaalinen ilme sekä viestintäsuunnitelma, johon liittyen otettiin käyttöön uusi oppisopimus.fi-verkkosivusto ja oppisopimuksen somekanavat, lanseerattiin valtakunnallinen oppisopimusviikko sekä tuotettiin yhteisiä materiaaleja Trello-alustalle tiedottamisen, yhteistyön ja ohjauksen tueksi.

Länsi-Suomen aluehanke osallistui koordinaatiohankkeen järjestämään ulkoiseen laadunarviointiin syksyllä 2017. Ulkoisessa arvioinnissa haastateltiin hankkeen toteuttajia, koordinaatio- ja aluehankkeiden ohjausryhmien jäseniä sekä hankkeen toimintaan osallistuneita henkilöitä. Lisäksi järjestettiin kaksi fasilitoitua arviointityöpajaa omalla suuralueella: 1.11.2017 Tampereella sekä 28.11.2017 Seinäjoella. Osallistujina oli hankehenkilöstöä, oppisopimusjohtajia, verkostokumppaneita (koulutuksenjärjestäjien edustajia) sekä sidosryhmien ja työelämän edustajia.

## 4 Toiminnan jatkuvuus ja tulosten hyödyntäminen hankkeen päättymisen jälkeen

Koulutuksenjärjestäjille on hankkeen aikana muodostunut suuraluetasoinen oppisopimuskoulutuksen asiantuntijoiden yhteistyöfoorumi, jonka kautta yhteinen kehittäminen ja toisilta oppiminen jatkuu myös hankkeen päättymisen jälkeen. Tämä vahvistaa hyvien käytänteiden jakamista ja yhtenäisempien toimintatapojen käyttöä eri puolilla Länsi-Suomen suuraluetta.

Alueelliset toimijaverkostot jatkavat edelleen yhteistyötä koulutuksenjärjestäjien kanssa ja tukevat toiminnallaan nuorten ohjautumista koulutukseen ja työelämään. Yhteistyön tekemisen tapoja ja muotoja pyritään vakiinnuttamaan hankkeen päättymisen jälkeen tarkoituksenmukaisella tavalla, esimerkkeinä Tredun Rekry Pop up -palvelu yhteistyössä alueen työnantajien kanssa, Sedun ja TE-toimiston asiantuntijoiden yhteiset yrityskäynnit, Jyväskylän kaupungin nuorten oppisopimusohjelma yhteistyössä kaupungin työllisyyspalvelujen kanssa, Winnovan Vartti-valmennukset yrityksille, Optiman sisäinen yhteistyö ja Novidan joustavat siirtymät koulutuksesta työelämään. Myös

uusia tavoitteita yhteistyölle on helpompi asettaa tuttujen toimijoiden kanssa.

Erilaisten some- ja verkkopohjaisten työvälineiden käyttö on siirtynyt osaamisen kehittyminen myötä osaksi oppisopimus-toimijoiden sekä koulutusorganisaatioiden normaalia toimintaa. Hankkeen aikana opittiin erityisesti palvelujen muotoilusta ja konseptoinnista sekä eri viestintäkanavien ja sosiaalisen median mahdollisuuksista viestinnässä. Tiedottamisessa ja viestinnässä, verkostojen johtamisessa sekä erityisesti hakeutumisvaiheen ohjauksessa ja neuvonnassa käytetään nykyaikaisia ja kustannustehokkaita menetelmiä ja välineitä. Nuorten ja yritysten tavoittaminen sekä vuorovaikutus helpottuvat.

Opsoagenttitoiminta eli oppisopimuskoulutusta omalla toiminnallaan edistävien kumppanien kanssa tehtävä yhteistyö jatkuu. Kumppanuutta pidetään yllä esim. uutiskirjeiden, erilaisten tilaisuuksien ja muun yhteistoiminnan kautta. Työelämän ääntä ja näkökulmia kuullaan ja kuunnellaan eri-

tyisesti uusien palvelujen kehittämisessä ja käyttöönotossa. Nuorten koulutuksesta työhön siirtyminen ja sijoittuminen työelämään ovat yhteisiä, tunnistettuja haasteita. Nuorten oppisopimuskoulutukseen soveltuvasta mentorointiohjelmasta on rakentunut Sedussa palvelu, jota on mahdollista tarjota siitä kiinnostuneelle toimijalle.

Yritysrenkaaseen kuuluvien yritysten valmennustarpeeseen on vastattu Tredussa työpaikkaohjauksen palvelutarjonnalla, joka perustuu valtakunnalliseen Tampereen yliopiston Next Move -tutkimusprojektityhteistyössä syntyneeseen Ohjaan.fi -palvelukokonaisuuteen.

Yritysten kokemuksia nuorten oppisopimuskoulutuksesta on tuotu esiin erilaisin keinoin, esim. nostamalla yrityksiä ja esimerkillisiä toteutuksia esiin eri medioissa, palkinnoin ym., laatimalla referenssejä ja osallistamalla yrityksiä esim. hankkeen valmennuksiin ja työpajoihin, joissa yritysten rooli on ollut kertoa kokemuksista vertaisena, yritykseltä yritykselle. Tarinat ja niiden taltioinnit jäävät

elämään ja ovat jaettavissa myös hankkeen jälkeen. Suuralueen toimijat voivat vapaasti hyödyntää hankkeen aikana kehitettyjä tiedotus- ym. materiaaleja sekä toimintamalleja hankkeen jälkeen. Aineistot löytyvät OpsoDii- lin Materiaalipankista selainpohjaiselta Trello-alustalta (<https://trello.com/b/nsIGzB4G>), joka on perustoiminnoiltaan ilmainen ja määritetty materiaalipankin osalta käyttäjille avoimeksi.

Materiaalipankista löytyy myös osin samaan aikaan työpaikalla tapahtuvaan ohjausta kehittäneen Ohjaan.fi-hankkeen tuottamaa aineistoa. Alustalta löytyviä materiaaleja on mahdollista päivittää ja kehittää edelleen organisaatio- tai aluekohtaisesti erilaisiin tarkoituksiin. Materiaaleissa on osin huomioitu sekä suomen että ruotsinkielisyys, mikä tunnistettiin Länsi-Suomen suuralueella yhtenä kehittämistarpeena.

Nuorille tässä hankkeessa kehitetyt toimintamallit ovat hyödynnettävissä myös aikuisväestön ohjaamisen malleissa elinikäisen oppimisen ja ohjauksen strategian mukaisesti.



## 5 Lopuksi

Hankkeen toiminta-aikana ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö, rahoitusjärjestelmä sekä koulutuksenjärjestäjäverkko uudistuivat. Aikuisten ja nuorten ammatillinen koulutus yhdistettiin yhdeksi kokonaisuudeksi. Oppisopimus ammatillisen koulutuksen järjestämis-  
muotona säilyi, mutta sen rinnalle otettiin käyttöön uusi koulutussopimus. Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen toteutus organisoi-  
ttiin monin paikoin uudelleen ja oppisopimus-  
toimijoiden rooli ja tehtävät muuttuivat.

Kehittämistoiminnalla pystyttiin kuitenkin hyvin valmistautumaan ammatillisen koulu-  
tuksen reformiin ja sen tuomiin muutoksiin käytännön tasolla. Uusi lainsäädäntö ko-  
rosta oppisopimuskoulutukselle tyypillisiä työelämälähtöisiä, yksilöllisiä opinpolkuja ja henkilökohtaista osaamisen kehittämistä, ai-  
doissa työtilanteissa työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta sekä joustavia siirtymiä koulutusmuodosta toiseen ja työelämään.

Hankeaikana kehitetyt toimintamallit niin nuorten, työnantajien kuin nuoria työssään ohjaavien suuntaan ovat edelleen elinkelpoi-  
sia ja tukevat osaltaan uuden lainsäädännön mukaista koulutustoimintaa, erityisesti jous-  
tavia siirtymiä. Oppisopimustoimijoiden rooli työpaikalla tapahtuvan koulutuksen ja ver-  
kostotoiminnan asiantuntijoina on reformin myötä korostunut. Alueellisesti sekä paikal-  
lisesti luodut verkostot jatkavat yhteistyötä reformin toimeenpanossa ja tietoisuuden lisäämiseksi nuorten eri poluista kohti kou-  
lutusta ja työelämää. Oppisopimuksella on hankkeen päättyessä tunnistettu asema ja merkitys niin nuorten uravalinnoissa, elinkei-  
noelämän kehittämisessä kuin koulutuksen-  
järjestäjätasolla. Työnantajat, nuoret ja hei-  
tä ohjaavat tahot tuntevat oppisopimuksen monet mahdollisuudet aiempaa paremmin ja suhtautuminen oppisopimukseen koulu-  
tusmuotona on kehittynyt positiivisempaan suuntaan.

GRADIA