

Selvitys oppisopimuskoulutuksen koulutuskorvauksen määräaikaisesta korotuksesta

Loppuraportti 18.3.2026

Marika Koramo, Venla Niva, Anne Vuorinen, Tommi Ranta, Kirsi Siltanen, MDI

SISÄLTÖ

1. SELVITYKSEN TAVOITTEET JA TOTEUTUS	3
1.1. Tavoitteet ja tausta	3
1.2. Selvityksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	3
1.3. Selvityksen työvaiheet ja aikataulu	4
2. KOULUTUSKORVAUKSET ENNEN KOKEILUA JA KOKEILUN AIKANA	8
2.1. Koulutuskorvauksen määräytyminen oppisopimuskoulutuksessa	8
2.2. Oppisopimuskoulutuksen koulutuskorvaukset	9
2.3. Lisärahoituksen myöntäminen ja käyttö kokeilun aikana	12
2.4. Koulutuskorvausten voimakas kasvu yksittäisillä koulutuksen järjestäjillä	13
2.5. Lisärahoituksen käyttö koulutuksen järjestäjittäin	15
2.6. Lisärahoituksen käyttö ja koulutuskorvausten kohdentuminen kyselyn perusteella	16
2.7. Koulutuskorvausten taso ennen kokeilua ja kokeilun aikana	17
2.8. Koulutuskorvauksen määräytymisen perusteet	18
2.9. Kokeilun vaikutukset muihin koulutuskorvauksiin	19
2.10. Toimintaprosesseihin liittyviä hyviä käytäntöjä koulutuskorvausten hyödyntämisen edistämässä	21
3. KOKEILUN VAIKUTUKSET OPPISOPIMUKSEEN	25
3.1. Kokeilun vaikutukset opiskelijamääriin	25
3.2. Korotetun koulutuskorvauksen koettu merkitys	31
3.3. Oppisopimuksena suoritettut koko tutkinnot ja tutkinnon osat ikäryhmittäin	33
3.4. Kokeilun vaikutukset oppisopimuksen toteutukseen	34
3.5. Kokeilun vaikutukset työllisyyteen	38
3.6. Kokeilun suurimmat haasteet	43
3.7. Kokeilun suurimmat hyödyt	45
4. YHTEENVETO KOKEILUN VAIKUTUKSISTA	48
LÄHTEET	52
LIITTEET	54

1. Selvityksen tavoitteet ja toteutus

1.1. Tavoitteet ja tausta

Pääministeri Marinin hallitus päätti vuoden 2021 puoliväliriihessä, että toteutetaan oppisopimuskoulutuksen koulutuskorvauksen määräytymisperusteiden uudistaminen tukeaan nuorten kouluttautumista ja työllistymistä. Koulutuskorvauksen uudistamista koskevaan kokeiluun hallitus osoitti osana vuosien 2022–2025 julkisen talouden suunnitelmaa vuosina 2022–2024 vuosittain viisi miljoonaa euroa. Tavoitteena oli lisätä alle 20-vuotiaiden, vailla toisen asteen tutkintoa olevien nuorten osallistumista oppisopimuskoulutukseen ja edistää heidän kouluttautumistaan ja työllistymistään. Kokeiluun kohdennettiin 15 miljoonaa euroa, jonka koulutuksen järjestäjät saivat kohdentaa kohderyhmän oppisopimuskoulutuksen työnantajille maksettavaan koulutuskorvaukseen.

Koulutuskorvaus sisältyy koulutuksen järjestäjille myönnettävään ammatillisen koulutuksen valtionosuusrahoitukseen, ja sitä voidaan maksaa silloin, kun työnantajalle arvioidaan aiheutuvan koulutuksesta kustannuksia. Kokeilun myötä työnantajille maksettavia koulutuskorvauksia tuli korottaa määräajaksi niissä tapauksissa, joissa oppisopimusopiskelija kuului kohderyhmään.

Opetus- ja kulttuuriministeriö käynnisti tämän selvityksen arvioidakseen koulutuskorvauksen määräaikaisen korotuksen käyttöä ja vaikutuksia vuosina 2022–2024. Selvitys liittyy pääministeri Orpon hallitusohjelman toimeenpanoon, jossa todetaan, että koulutuskorvauksen porrastamista opintojen etenemisen mukaan selvitetään. Selvitys tuottaa tietoa oppisopimuskoulutuksen koulutuskorvauksen kokeilusta.

Selvitys koskee ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) 73 §:n mukaista oppisopimuskoulutuksesta koulutuksen järjestäjän työnantajalle maksamaa koulutuskorvausta. Selvitys ei koske koulutussopimuksessa vaatimaan erityiseen tukeen oikeutetun opiskelijan osalta mahdollisesti koulutussopimustyöpaikan tarjoajalle maksettavaa koulutuskorvausta.

1.2. Selvityksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Selvityksen tarkoituksena oli tuottaa opetus- ja kulttuuriministeriölle analyysi korotetun koulutuskorvauksen käytöstä ja vaikutuksista. Selvityksessä tarkastellaan alle 20-vuotiaiden ja yli 20-vuotiaiden opiskelijoiden oppisopimuksen tilannetta eri vuosina. Selvityksen tarkoituksena oli tuottaa päätöksenteon tueksi tietoa siitä, onko koulutuskorvauksen

kohdentaminen vaikuttava ja tarkoituksenmukainen tapa edistää nuorten oppisopimuskoulutusta.

Tarkastelun kohteena olivat koulutuskorvauksen käyttö ja kohdentuminen sekä määräaikaisen korotuksen vaikutukset erityisesti alle 20-vuotiaisiin, vailla toisen asteen tutkintoa oleviin opiskelijoihin.

Selvityksessä kartoitettiin vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Miten koulutuskorvauskokeilu vaikutti alle 20-vuotiaiden oppisopimuskoulutukseen vuosina 2022–2024 määrällisesti (oppisopimuskoulutuksena osaamista hankkineiden määrä)?
- Miten kohderyhmään kuuluneiden oppisopimuskoulutus toteutui kokeilun aikana ja mitä muutoksia olisi havaittavissa (oppisopimusjaksojen pituudet, alakohtaiset ja sukupuolten väliset erot)?
- Mikä oli koulutuskorvausten määrä ennen kokeilua ja miten se kehittyi kokeilun aikana?
- Millaisia työllisyysvaikutuksia osallistumisella oli (oppisopimuskoulutuksessa olleet vs. ei oppisopimuskoulutuksessa olleet)?
- Millaisille työnantajille korotettua koulutuskorvausta on maksettu (toimiala, koko)?
- Erosivatko kohderyhmään kuuluvista oppisopimusopiskelijoista työnantajille maksetut koulutuskorvaukset kaikista oppisopimusopiskelijoista maksetuista korvauksista?

1.3. Selvityksen työvaiheet ja aikataulu

Selvitys toteutettiin aikavälillä syyskuu 2025 – maaliskuu 2026, ja se sisälsi viisi toisiaan täydentävää työvaihetta. (kuva 1) Työ eteni vaiheittain aineistojen kokoamisesta ja analysoinnista raportointiin. Selvityksen etenemistä seurattiin opetus- ja kulttuuriministeriön nimeämän ohjausryhmän kokouksissa, joissa käsiteltiin työvaiheiden tuotokset selvityksen toteutuksen aikana.

Selvityksen työvaiheet



Kuva 1. Selvityksen työvaiheet

Työn alussa koottiin selvitystä varten tarvittavat lähtötiedot ja tilastot. Syksyllä 2025 koottiin kattava tilastollinen aineisto. Selvityksessä toteutettu tilastollinen analyysi pohjautuu eHOKS- ja Vipunen-tietokantoihin sekä Opetushallituksen kustannustietoihin. Selvityksessä on hyödynnetty myös muuta kirjallista aineistoa, kuten kokeiluun liittyviä asiakirjoja ja lainsäädäntömuutoksiin liittyviä asetustekstejä.

Analyysissa hyödynnettiin useita tietolähteitä, kuten:

- Vipunen- ja eHOKS-tietokantoja (opiskelijamäärät, tutkintotiedot, opiskelijaprofiilit)
- OKM:n rahoituspäätöksiä (lisärahoitusten määrät koulutuksen järjestäjittäin ja kohderyhmittäin)
- Koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia koskevia tilastoja (maksetut korvaukset)

Aineistoja analysoitiin kuvailevin tilastomenetelmin, aikasarja-analyysin ja ryhmävertailujen avulla. Tulosten perusteella muodostettiin kokonaiskuva koulutuskorvauksen kehityksestä, kohdentumisesta ja vaikutuksista eri opiskelijaryhmiin. Määrällisen analyysin tulokset loivat perustan myöhemmissä vaiheissa tehtäville laadullisille tulkinnoille ja johtopäätöksille. Työn alkuvaiheessa toteutettiin myös alkuhaastatteluja ministeriön asiantuntijoille, jotka olivat osallistuneet koulutuskorvauskokeilun valmisteluun tai toimeenpanoon. Haastattelujen tavoitteena oli muodostaa kokonaiskuva kokeilun taustoista.

Kolmannessa vaiheessa toteutettiin sähköinen kysely niille ammatillisen koulutuksen järjestäjille, jotka olivat saaneet valtionosuusrahoitusta kokeilun toteuttamiseen. Kyselyn tavoitteena oli kerätä tietoa korotetun koulutuskorvauksen käytännön toteutuksesta, vaikutuksista ja mm. havaituista muutoksista opiskelijoiden osallistumisessa ja työllistymisessä.

Kysely kohdennettiin oppisopimuskoulutuksen yhteyshenkilöille ja se käsitteli muun muassa:

- oppisopimuskoulutusjaksojen toteutumista eri koulutusaloilla,
- työnantajille maksettujen koulutuskorvausten määrää ja kehitystä,
- kokeilun vaikutuksia

Kysely toteutettiin sähköisenä lomakkeena. Kysely lähetettiin 75 koulutuksen järjestäjälle.

Kyselyyn vastasi yhteensä 51 kokeilussa mukana olevaa koulutuksen järjestäjää.

Vastausprosentti oli näin ollen 68 %. Kyselyyn vastanneiden koulutuksen järjestäjien yhteenlaskettu opiskelijamäärä on 251 247. Tämä kattaa noin 78 % kokeilussa mukana olevien koulutuksen järjestäjien opiskelijamäärästä. (taulukko 1) Koulutuksen järjestäjiä on luokiteltu analyysissä opiskelijamäärän mukaan kolmeen ryhmään, joiden mukaan kyselyn tuloksia tarkastellaan. Vastaukset analysoitiin määrällisiä ja laadullisia menetelmiä hyödyntäen.

Taulukko 1. Kyselyn aineiston peittävyys

	Opiskelijoita kokeiluun osallistuneissa	Opiskelijoita vastaajissa	Peittävyys
Kaikki	324 168	251 247	78 %
Yli 5000 opiskelijaa	211 221	165 831	79 %
2500–4999 opiskelijaa	85 218	70 428	83 %
0–2499 opiskelijaa	27 729	14 988	54 %

Joulukuun alussa käynnistettiin asiantuntijahaastattelut, jotka kohdennettiin työnantajille ja työnantaja- ja työntekijäjärjestöille ja koulutuksen järjestäjille (oppisopimusvastaavat). Haastatteluilla syvennettiin vastauksia selvityskysymyksiin. Haastatteluja toteutettiin yhteensä 16 kpl. Nämä toteutettiin teemahaastatteluina etäyhteyksin, ja niiden kesto oli keskimäärin 40 minuuttia. Haastattelut tahot on nimetty liitteessä 1. Haastattelujen tarkoituksena oli täydentää tilasto- ja kyselyaineistoja sekä syventää ymmärrystä

koulutuskorvauksen käytöstä ja sen vaikutuksista. Työnantajia tavoiteltiin ensisijaisesti koulutusjärjestäjien kautta. Haastattelujen teemoja olivat muun muassa:

- koulutuskorvauksen vaikutus rekrytointipäätöksiin,
- korvauksen suhde työnantajalle aiheutuviin kustannuksiin,
- kokemukset opiskelijoiden tuesta ja oppimisesta työpaikalla.

Haastattelujen tuloksia hyödynnettiin selvityksen tulosten tulkinnassa ja raportin kirjoittamisessa. Työvaiheessa 5 tammi-helmikuussa koottiin yhteen kaikkien edeltävien työvaiheiden tulokset ja analyysit.

2. Koulutuskorvaukset ennen kokeilua ja kokeilun aikana

2.1. Koulutuskorvauksen määräytyminen oppisopimuskoulutuksessa

Lain ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) 69 §:n mukaisesti koulutuksen järjestäjä voi järjestää laissa tarkoitettua koulutusta työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen päämuodot ovat *oppisopimus ja koulutussopimus*.

Lain ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) 73 §:n mukaan koulutuksen järjestäjä maksaa oppisopimuskoulutuksessa työnantajalle koulutuskorvausta, jos työnantajalle arvioidaan aiheutuvan kustannuksia työpaikalla tapahtuvasta opiskelusta ja sen ohjaamisesta. Koulutuksen järjestäjä voi siis maksaa työnantajalle koulutuskorvausta oppisopimuskoulutuksessa, mikäli oppisopimuksesta arvioidaan aiheutuvan työnantajalle kustannuksia ja koulutuskorvauksesta on sovittu koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välisessä oppisopimuksessa.

Korotetun koulutuskorvauksen kokeiluaikana voimassa olleen valtioneuvoston asetuksen ammatillisesta koulutuksesta (673/2017) 19 §:n mukaisesti työnantajalle oppisopimuskoulutuksesta aiheutuvia kustannuksia arvioitaessa otetaan huomioon tarvittava tutkinnon perusteissa edellytetty ammattitaidon tai osaamisen hankkiminen taikka ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 8 §:ssä tarkoitetun muun ammatillisen koulutuksen edellyttämä osaamisen hankkiminen, opiskelijan osaaminen ja työkokemus sekä opiskelijan mahdollisesti tarvitsemat ohjaus- ja tukitoimet tai opiskelijan saama erityinen tuki. Kustannuksia arvioitaessa otetaan lisäksi korottavana tekijänä huomioon, jos oppisopimuksen aloituspäivänä mainitussa koulutuksessa ammatillista perustutkintoa suorittava opiskelija on alle 20-vuotias, joka ei ole suorittanut ylioppilastutkinnosta annetussa laissa (502/2019) tai ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) tarkoitettua tutkintoa taikka niitä vastaavaa Ahvenanmaalla suoritettua tai ulkomaista koulutusta.

Asetus korostaa koulutuskorvauksen kustannusperusteisuutta. Koulutuskorvauksen tulee olla suhteessa opiskelijan tarpeisiin ja työnantajalle tosiasiallisesti aiheutuviin kustannuksiin, eikä sitä voida määrittää kiinteänä tai automaattisena summana. Tämä asettaa koulutuksen järjestäjälle velvollisuuden tehdä systemaattinen ja perusteltu arvio opiskelijan tarpeista ja työnantajalle aiheutuvista kustannuksista koulutuskorvauksen määrää määriteltäessä.

Koulutuskorvauksen maksaminen perustuu oppisopimuskohtaiseen harkintaan. Esimerkiksi jos opiskelijalla ei ole, tai on hyvin vähän aiemmin hankittua osaamista tai työkokemusta, edellyttää se työpaikalta työelämän perustaitoihin perehdyttämistä ja toimintatapoihin

ohjaamista, jolloin tästä aiheutuvat kustannukset tulee ottaa huomioon koulutuskorvausta määritettäessä. Koulutuskorvauksen näkökulmasta keskeistä on, missä määrin ohjausvastuu siirtyy työpaikalle ja miltä osin sovitaan esimerkiksi koulutuksen järjestäjän henkilöstön toteuttamasta opetuksesta, ohjauksesta ja tuesta työpaikalla. Kun oppisopimuskoulutuksessa työnantajalle kohdistuu ohjaus- ja perehdyttämisvastuu, tämä muodostaa perusteen koulutuskorvauksen maksamiselle. Toisaalta perehdytystä ja ohjausta työpaikalla säätelevät myös mm. työturvallisuuslaki, laki nuorista työntekijöistä sekä työsopimuslaki.

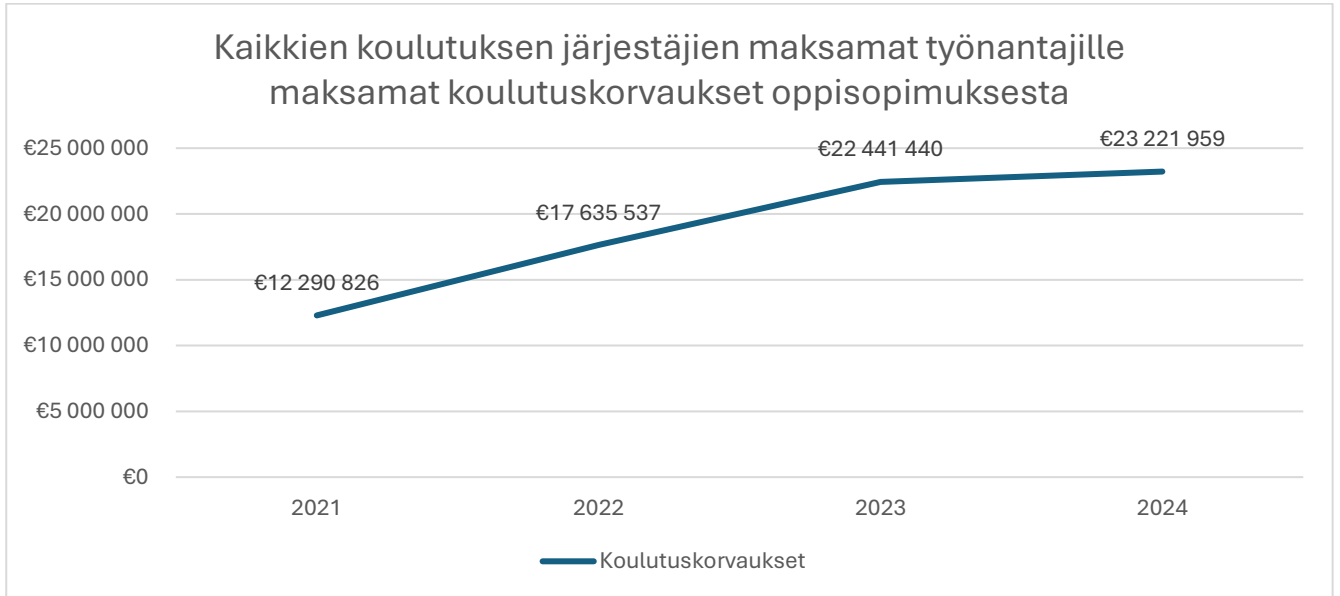
Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö asettaa velvollisuuden arvioida, *aiheutuuko oppisopimuskoulutuksesta työnantajalle kustannuksia*. Lisäksi koulutuksen järjestäjä vastaa koulutuskorvauksen neuvottelemisesta ja merkitsemisestä oppisopimuskoulutuksen järjestämistä koskevaan sopimukseen. Koulutuksen järjestäjä vastaa oppisopimuskoulutuksen ja koulutussopimukseen perustuvan koulutuksen sopimusten johdosta ja valvonnasta. Koulutuskorvauksen arviointi kytkeytyy siten koulutuksen järjestäjän laajempiin lakisääteisiin tehtäviin ja vastuisiin. Kyse ei ole erillisestä hallinnollisesta toimenpiteestä, vaan osasta ammatillista koulutusta koskevaa sääntelyä.

2.2. Oppisopimuskoulutuksen koulutuskorvaukset

Tässä luvussa tarkastellaan koulutuskorvausten kehitystä ennen kokeilua ja kokeilun aikana. Luvussa kuvataan koulutuskorvausten kokonaismäärän ja keskimääräisten korvaustasojen muutoksia, koulutuskorvausten kohdentumista sekä koulutuksen järjestäjien välisiä eroja. Lisäksi luvussa esitetään yhteenvedot kokeiluun myönnetyn lisärahoituksesta ja sen käytöstä, koulutuskorvausten määräytymisen perusteista sekä kokeilun mahdollisista heijastusvaikutuksista myös muiden oppisopimusopiskelijoiden koulutuskorvauksiin.

Kaikkien koulutuksen järjestäjien työnantajille oppisopimuksesta maksamien koulutuskorvausten kokonaismäärä kasvoi vuosittain tarkastelujaksolla 2021–2024 (Kuva 2). Kokeilun ensimmäisenä vuonna (2022) koulutuskorvausten määrä kasvoi 43 prosenttia verrattuna kokeilua edeltäneeseen vuoteen. Toisena kokeiluvuonna kasvu oli 27 prosenttia ja kolmantena 3 prosenttia.

Keskimäärin vuosina 2022–2024 koulutuskorvauksia maksettiin noin 70 % enemmän kuin vuonna 2021. Vuoden 2024 jälkeisestä kehityksestä ei ollut selvityksen tekohetkellä käytettävissä tietoa.



Kuva 2. Kaikki koulutuksen järjestäjien työnantajille maksamat koulutuskorvaukset oppisopimuksesta vuosina 2021–2024.

Vuosina 2022 ja 2023 alle 20-vuotiaiden oppisopimusopiskelijoiden työnantajille maksetut koulutuskorvaukset muodostivat noin kolmanneksen (31 prosenttia vuonna 2022 ja noin 37 prosenttia vuonna 2023) kaikista oppisopimukseen perustuvista koulutuskorvauksista.¹ Keskimääräinen päiväkohtainen opiskelijaa kohden maksettu koulutuskorvaus oli alle 20-vuotiaiden oppisopimusopiskelijoiden osalta suurempi kuin vähintään 20-vuotiailla opiskelijoilla.

Taulukossa 2 esitetään perustutkinto-opiskelijoiden työnantajille maksettujen koulutuskorvausten määrät sekä opiskelijakohtaiset keskimääräiset korvaukset vuosina 2022 ja 2023.

Taulukko 2. Maksettujen oppisopimusten koulutuskorvaukset perustutkinto-opiskelijoiden työnantajille (€).
Lähde: OKM, seurantatiedot työnantajille maksetuista koulutuskorvauksista.

	Yhteensä		Keskimääräinen koulutuskorvaus opiskelijaa kohden	
	2022	2023	2022	2023
Alle 20-vuotiaat oppisopimusopiskelijat	5 416 041	6 155 832	1566	1336

¹ Vuosien 2022–2023 tieto on otosmaisesti kerätty erikseen parilta vuodelta rahoitushaun yhteydessä. Normaalisti vuosittain tehtävässä kustannustiedonkeruussa ei ole mahdollista erotella eri opiskelijaikäryhmien koulutuskorvauksia.

Vähintään 20-vuotiaat oppisopimusopiskelijat	12 075 172	10 452 735	1139	804
Yhteensä	17 491 643	16 608 737	1244	943

Taulukossa 3 esitetään työnantajille maksettujen koulutuskorvausten määrät koulutusaloittain vuosina 2021–2024 sekä kokeiluvuosien keskimääräinen muutos verrattuna vuoteen 2021. Koulutusaloittainen tarkastelu osoittaa, että työnantajille maksettujen koulutuskorvausten määrä kasvoi eniten terveys- ja hyvinvointialoilla. Näillä aloilla kokeiluvuosina maksetut koulutuskorvaukset olivat yhteensä noin 9,8 miljoonaa euroa, mikä on kaksinkertainen verrattuna kokeilua edeltäneenä vuonna maksettuihin korvauksiin.

Koulutuskorvausten määrä kasvoi merkittävästi myös maa- ja metsätalousaloilla, tekniikan aloilla sekä palvelualoilla. Ainoastaan luonnontieteiden aloilla koulutuskorvausten määrä väheni tarkastelujaksolla (–8 %).

Taulukko 3. Työnantajille maksetut koulutuskorvaukset oppisopimuksesta koulutusaloittain (€). Muutos kuvaa kokeiluvuosina keskimäärin maksettujen koulutuskorvausten muutosta vuoteen 2021 verrattuna.

Koulutusala, taso 1	2021	2022	2023	2024	Muutos-%
Terveys- ja hyvinvointialat	4 755 497	7 656 509	10 424 138	11 252 938	106 %
Maa- ja metsätalousalat	458 791	667 102	859 042	961 898	81 %
Tekniikan alat	3 635 686	5 322 215	6 330 950	5 865 651	61 %
Palvelualat	1 909 422	2 388 188	2 918 525	3 202 535	49 %
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	1 148 563	1 196 594	1 453 801	1 556 917	22 %
Humanistiset ja taidealat	149 359	173 820	167 495	162 249	12 %
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	206 755	215 612	251 118	197 562	7 %
Luonnontieteet	26 753	15 497	36 371	22 209	-8 %

Kokeilun aikana kymmenen koulutuksen järjestäjää maksoi yhteensä yli puolet (52 %) kaikista oppisopimuksesta maksetuista koulutuskorvauksista. Näiden koulutuksen järjestäjien työnantajille maksamien koulutuskorvausten keskimääräinen määrä kasvoi kokeilun aikana 13–154 prosenttia verrattuna vuoteen 2021. Kokeiluvuosina lähes puolet kaikista oppisopimuksella perustutkintoa suorittavista opiskelijoista opiskeli em. kymmenellä koulutuksen järjestäjällä.

Oppisopimuksen keskimääräisen päiväkohtaisen opiskelijamäärän osuus kaikista koulutuksen järjestäjistä oli 34 prosenttia vuonna 2021 ja kasvoi 44 prosenttiin vuonna 2022, 50 prosenttiin vuonna 2023 ja 48 prosenttiin vuonna 2024.

Kymmenellä eniten koulutuskorvauksia maksaneella koulutuksen järjestäjällä opiskelijakohtainen koulutuskorvaus oli kokeilun aikana keskimäärin noin 1 500 euroa opiskelijaa kohden vuodessa, mikä vastaa noin 130 euroa opiskelijaa kohden kuukaudessa.

2.3. Lisärahoituksen myöntäminen ja käyttö kokeilun aikana

Vuosina 2022–2024 lisärahoitusta myönnettiin yhteensä 75 koulutuksen järjestäjälle. Lisärahoitusta myönnettiin vuosittain 5 miljoonaa euroa, yhteensä 15 miljoonaa euroa koko kokeilujakson aikana.

Tarkastelu osoittaa, että lisärahoituksen käyttöaste jäi tarkastelujaksolla selvästi alle myönnetyn tason. Vuonna 2022 myönnetystä lisärahoituksesta oli vuoden lopussa käyttämättä 55 prosenttia ja vuonna 2023 myönnetystä rahoituksesta 29 prosenttia. Vuoden 2023 lopussa siihen mennessä myönnetystä yhteensä 10 miljoonasta eurosta oli käyttämättä kokonaisuudessaan 42 prosenttia.

Vuonna 2022 lisärahoitusta maksettiin keskimäärin 675 euroa oppisopimusopiskelijaa kohden ja vuonna 2023 vastaavasti 647 euroa opiskelijaa kohden. Vuodelle 2024 jäi siten käytettäväksi lähes 10 miljoonaa euroa lisärahoitusta (Taulukko 5). Selvityksen toteuttamisajankohtana vuoden 2024 tietoja lisärahoituksen toteutuneesta käytöstä ei ollut käytettävissä.

Taulukko 5. Myönnetyn ja työnantajille maksetun lisärahoituksen määrä kokeilun vuosina.

	Perustutkinto-opiskelijoiden työnantajille maksetun lisärahoituksen määrä (€)			Keskimääräinen koulutuskorvaus opiskelijaa kohden (€)	
	2022	2023	2024	2022	2023
Myönnetty lisärahoituksen määrä	5 000 000	5 000 000	5 000 000		
Perustutkinto-opiskelijoiden työnantajille maksetun lisärahoituksen määrä (€)	2 265 206	3 550 124		675	647
Vuoden lopussa käyttämättä / vuodelle 2024 käytettävää	55 % (2 734 794 €)	29 % (1 449 876 €)	9 184 670 €		

2.4. Koulutuskorvausten voimakas kasvu yksittäisillä koulutuksen järjestäjillä

Kokeilun aikana kuusi koulutuksen järjestäjää maksoi koulutuskorvauksia keskimäärin yli kolminkertaisesti (>200 %) verrattuna kokeilua edeltäviin vuosiin. Yhteensä kaksikymmentä koulutuksen järjestäjää yli kaksinkertaisti oppisopimuksesta maksamiensa koulutuskorvausten määrän.

Kuuden eniten koulutuskorvauksia lisänneen koulutuksen järjestäjän joukossa opiskelijakohtainen koulutuskorvaus oli kokeilujaksolla keskimäärin noin 700 euroa opiskelijaa kohden vuodessa, eli noin 60 euroa opiskelijaa kohden kuukaudessa. Taulukkoon 4 on koottu kokeilujaksolla kymmenen eniten koulutuskorvauksia maksanutta koulutuksen järjestäjää. Mukana kaikki oppisopimusopiskelijat. Taulukon tiedoista nähdään, että koulutuskorvausten maksaminen keskittyy. Top 10 järjestäjää muodostaa suuren osan kokonaiskorvausvolyymista. Kokeilun aikana usealla järjestäjällä kasvu selittyy sekä oppisopimusten volyymin kasvulla (keskimääräinen päiväkohtainen opiskelijamäärä) että opiskelijakohtaisen korvauksen nousulla (€/opiskelija).

Koulutuksen järjestäjä (top 10 maksaneet)	Maksetut koulutuskorvaukset						Keskimääräinen päiväkohtainen opiskelijamäärä				e/opiskelija				
	2021	2022	2023	2024	Koulutuskorvaukset 2022-2024	Muutos	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	Muutos
Helsingin kaupunki	1142415	947315	1378320	1547334	3872969	13 %	573	624	726	786	1993	1519	1899	1968	-10 %
Koulutuskeskus Salpaus -kuntayhtymä	695745	951416	1419870	1454660	3825946	83 %	553	709	790	721	1258	1342	1798	2018	37 %
Tampereen kaupunki	650663	1246239	1283070	872620	3401929	74 %	631	801	827	725	1032	1556	1551	1203	39 %
Satakunnan koulutuskuntayhtymä	443377	835938	1396880	1144000	3376818	154 %	485	711	1079	905	914	1176	1295	1264	36 %
Rovaniemen Koulutuskuntayhtymä	416658	876957	776568	1267603	2921128	134 %	391	502	488	470	1066	1747	1590	2697	89 %
Koulutuskuntayhtymä OSAO	464747	961387	911691	1000693	2873771	106 %	577	736	695	621	805	1307	1312	1612	75 %
Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia	487281	610841	928926	1124050	2663817	82 %	345	451	597	753	1413	1354	1555	1492	4 %
Pohjois-Karjalan Koulutuskuntayhtymä	573537	686266	895790	1021706	2603762	51 %	578	772	835	809	992	889	1073	1263	8 %
Seinäjoen koulutuskuntayhtymä	384173	715411	824814	890134	2430359	111 %	350	466	511	511	1099	1537	1613	1741	48 %
Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia	454639	628039	830599	815534	2274172	67 %	317	435	533	513	1434	1444	1557	1590	7 %
Suurin muutos (>200%)															
Valkeakosken seudun koulutuskuntayhtymä	11714	18550	129500	68600	216650	516 %	85	85	108	119	101	525	495	481	396 %
Rastor-instituutti ry	8563	44380	53300	57290	154970	503 %	263	387	481	423	218	378		1155	251 %
Suomen Diakoniaopisto - SDO Oy	57392	146190	275416	488132	909738	428 %	7	20	22	23	38	0		124	63 %
Suomen Nuorisopiston Kannatusyhdistys ry	280	0	1400	2875	4275	409 %	169	218	174	125	247	830	1351	1574	407 %
Optima samkommun	41723	180494	234696	196269	611459	389 %	237	254	284	258	272	866	1109	802	241 %
Koulutuskuntayhtymä Tavastia	64390	220380	314870	206940	742190	284 %	107	101	89	79	110	183		873	380 %

Taulukko 4. Kokeilujaksolla kymmenen eniten koulutuskorvauksia maksanutta koulutuksen järjestäjää. Mukana kaikki oppisopimusopiskelijat.

2.5. Lisärahoituksen käyttö koulutuksen järjestäjittäin

Lisärahoituksen käyttö vaihteli merkittävästi koulutuksen järjestäjien välillä. Vuoden 2023 lopussa 17 prosenttia koulutuksen järjestäjistä (n=13) oli käyttänyt myönnetyn lisärahoituksen kokonaisuudessaan. Samanaikaisesti peräti 21 prosentilla koulutuksen järjestäjistä (n=16) koko vuosina 2022 ja 2023 myönnetty lisärahoitus oli jäänyt kokonaan käyttämättä (Taulukko 6).

Lisärahoitusta myönnettiin myös aikuiskoulutuskeskuksille. Aikuiskoulutuskeskuksia sisältyy myös niiden koulutuksen järjestäjien joukkoon, joilla lisärahoitus oli kokonaan käyttämättä vuoden 2023 loppuun mennessä. Esimerkiksi Tampereen Aikuiskoulutussäätiölle oli myönnetty vuosina 2022 ja 2023 yhteensä noin 40 000 euroa lisärahoitusta, joka oli kokonaisuudessaan käyttämättä vuoden 2023 lopussa OKM:n seurantatietojen mukaan.

Taulukko 6. Koulutuksen järjestäjät, joilla vuosina 2022 ja 2023 myönnetty lisärahoitus oli täysin käyttämättä vuoden 2023 lopussa. Lähde: OKM.

Koulutuksen järjestäjä	Lisärahoitus 2022	Lisärahoitus 2023	Lisärahoitus 2022-2023	Vuosina 2022-2023 käyttämättä	Vuoden 2023 lopussa käyttämättä (%)	Lisärahoitus 2024
Satakunnan koulutuskuntayhtymä	94478	90048	184526	184526	100 %	116236
Tampereen Aikuiskoulutussäätiö sr	19971	21267	41238	41238	100 %	16481
Järviseudun Koulutuskuntayhtymä	0	28630	28630	28630	100 %	0
Perho Liiketalousopisto Oy	18584	0	18584	18584	100 %	0
Varalan Säätiö sr	11877	6573	18450	18450	100 %	0
Raahen Porvari- ja Kauppakoulurahasto sr	4713	5350	10063	10013	100 %	3297
Maalariammattikoulun kannatusyhdistys ry	5511	0	5511	5511	100 %	745
Ammattiopisto Spesia Oy	2261	2772	5033	5033	100 %	0
Haapaveden Opiston kannatusyhdistys ry	2452	2236	4688	4688	100 %	0
Tohtori Matthias Ingmanin säätiö sr	3344	596	3940	3940	100 %	0
Turun Aikuiskoulutussäätiö sr	3516	0	3516	3516	100 %	0
Ahlmanin koulun Säätiö sr	1900	745	2645	2645	100 %	822
Korpisaaren Säätiö sr	1749	0	1749	1749	100 %	0
Jyväskylän kristillisen opiston säätiö sr	1121	0	1121	1121	100 %	0

Suomen Nuoriso- Opiston kannatusyhdistys ry	0	373	373	373	100 %	876
Jyväskylän Taloukouluyhdistys ry	0	120	120	120	100 %	356

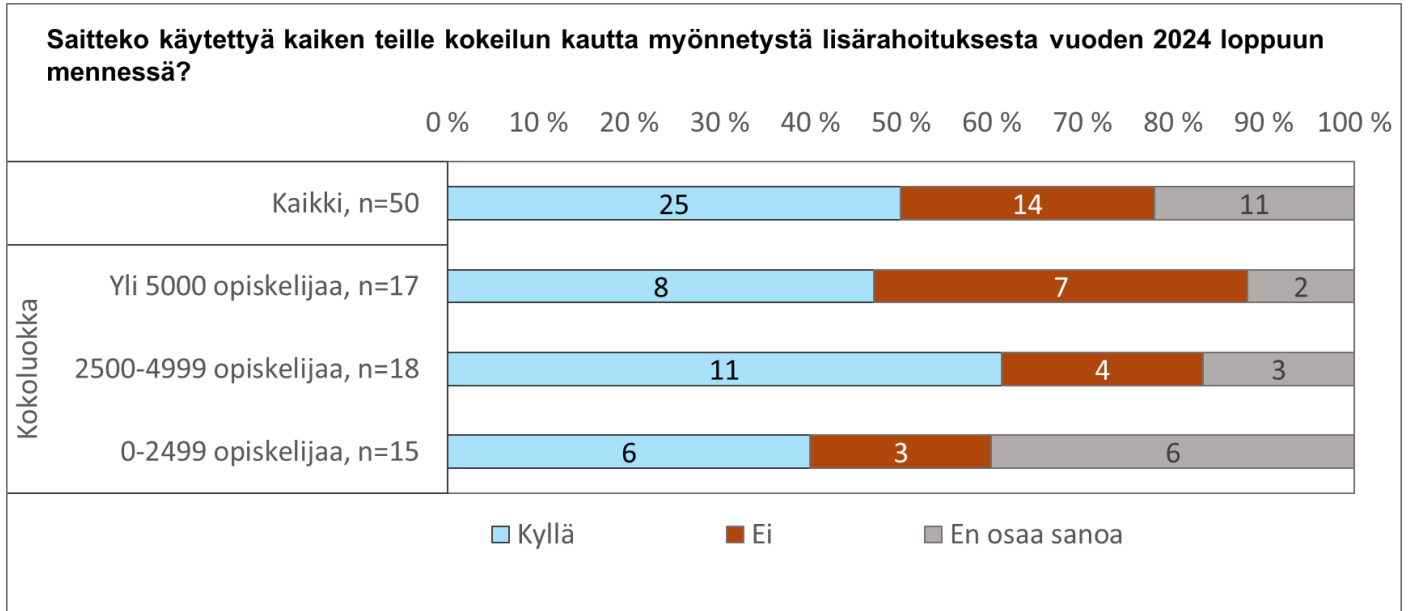
2.6. Lisärahoituksen käyttö ja koulutuskorvausten kohdentuminen kyselyn perusteella

Lisärahoituksen käyttöaste ja käyttämättömyyden syyt

Koulutuksen järjestäjistä noin puolet ilmoitti kyselyssä käyttäneensä myönnetyn lisärahoituksen kokonaisuudessaan. Reilu neljännes vastaajista puolestaan arvioi, ettei saanut käytettyä kaikkea myönnetystä rahoituksesta (Kuva 3). Koulutuksen järjestäjien mukaan lisärahoituksen käyttämättömyys johtui ensisijaisesti siitä, että alle 20-vuotiaiden oppisopimuksia syntyi selvästi ennakoitua vähemmän.

Nuorten oppisopimusten vähyteen vaikuttivat erityisesti joillakin alueilla heikko työmarkkinatilanne, talouden taantuma sekä alaikäisten rekrytointiin liittyvät haasteet. Monilla järjestäjillä kohderyhmä oli jo lähtökohtaisesti pieni, minkä vuoksi oppisopimukseen siirtyneiden nuorten määrä jäi odotettua vähäisemmäksi.

Lisäksi kokeilun käynnistyminen koettiin myöhäiseksi, ja osa oppisopimuksista purkautui tai jatkui vuoden 2025 puolelle, jolloin koulutuskorvauksia ei enää maksettu. Joissakin organisaatioissa rahoituksen käyttämättömyyteen vaikuttivat myös tiedottamisen viiveet sekä varovainen suhtautuminen lisärahoituksen käyttöön. Oppilaitosten kokemuksista nousi esiin, että kokeilun käynnistyminen oli oppilaitosten sisällä varsin hidasta. Koulutuskorvauksesta tiedotettiin pääasiassa oppilaitoksen sisällä opettajille sekä oppilaitoksen verkkosivuilla, mutta esimerkiksi erillistä kohdennettua markkinointia työnantajille ei kaikissa oppilaitoksissa juurikaan tehty. Aineiston perusteella kokeilun toimeenpano ei kaikilla koulutuksen järjestäjillä perustunut selkeään etenemissuunnitelmaan, mikä saattoi osaltaan vaikuttaa siihen, että koulutuskorvausmahdollisuus jäi joissakin tilanteissa hyödyntämättä oppisopimuksia solmittaessa. Vastauksissa todettiin esimerkiksi tilanteita, joissa oppisopimus tehtiin totutun toimintamallin mukaisesti ilman koulutuskorvauksen hyödyntämistä.



Kuva 3. Lisärahoituksen käyttö

Niissä tapauksissa, joissa oppisopimusopiskelijoiden määrä ei lisääntynyt tai väheni (N=14), koulutuksen järjestäjät arvioivat syiksi ensisijaisesti alueellisen työmarkkinatilanteen heikkenemisen. Erityisesti rakennusalan ja myöhemmin sosiaali- ja terveysalan heikko työllisyystilanne vähensi oppisopimuspaikkojen määrää. Alueilla, joilla työllisyystilanne arvioitiin poikkeuksellisen heikoksi, korotetun koulutuskorvauksen ei koettu vaikuttaneen oppisopimusten määrään.

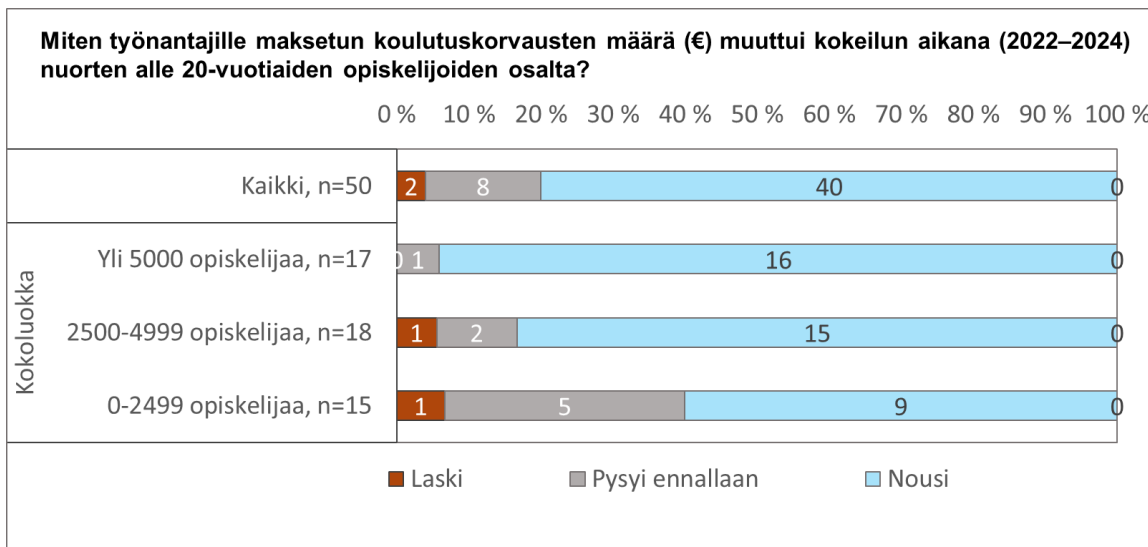
Lisäksi tuotiin esiin toimialakohtaisia rajoitteita. Joillakin aloilla alle 18-vuotiaiden työllistäminen ei ole käytännössä mahdollista, ja erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden oppisopimukset ovat tässä ikäryhmässä yleisesti vähäisempiä. Esimerkiksi maarakennus- ja rakennusosalalla kausi- ja suhdannevaihtelut ohjasivat työnantajien tarvetta enemmän kuin taloudelliset tuet.

Useat koulutuksen järjestäjät totesivat myös, että kohderyhmä oli jo lähtökohtaisesti pieni tai oppisopimuspaikat syntyivät satunnaisesti, jolloin muutokset eivät heijastuneet volyymeihin. Joidenkin vastaajien mukaan koulutettujen työntekijöiden kysyntä pysyi tasaisena eikä reagoinut merkittävästi taloudellisiin kannustimiin.

2.7. Koulutuskorvausten taso ennen kokeilua ja kokeilun aikana

Kyselyssä kartoitettiin alle 20-vuotiaiden oppisopimusten keskimääräistä koulutuskorvaustasoa ennen kokeilua ja kokeilun aikana. Suurin osa koulutuksen järjestäjistä ilmoitti, että työnantajille maksetut koulutuskorvaukset nousivat kokeilun aikana alle 20-

vuotiaiden opiskelijoiden osalta. Keskimäärin viidennes kertoi niiden kuitenkin pysyvän ennallaan ja kaksi koulutuksen järjestäjää ilmoitti niiden laskevan. (Kuva 4)



Kuva 4. Muutokset työnantajille maksetuissa koulutuskorvausten määrissä

Ennen kokeilua alle 20-vuotiaiden opiskelijoiden koulutuskorvauksen taso oli vastaajien mukaan keskimäärin noin 100 euroa kuukaudessa. Korkein ilmoitettu taso oli 250 euroa kuukaudessa, ja matalimmillaan koulutuskorvausta ei maksettu lainkaan.

Kokeilun aikana koulutuskorvausten taso nousi selvästi. Keskimääräinen koulutuskorvaus oli noin 200 euroa kuukaudessa. Enimmillään koulutuskorvaus oli 600 euroa kuukaudessa ja vähimmillään 50 euroa kuukaudessa. Korvausten taso toisin sanoen vaihteli paljon koulutuksen järjestäjien välillä.

2.8. Koulutuskorvauksen määräytymisen perusteet

Kyselyssä selvitettiin myös, millä perusteilla koulutuksen järjestäjät määrittivät työnantajille maksettavan oppisopimuskohtaisen koulutuskorvauksen määrän. Vastauksissa korostui useiden tekijöiden yhdistelmä.

Yleisin peruste koulutuskorvauksen määrittelylle oli opiskelijan ohjauksen ja tuen tarve. Korvausta korottavina tekijöinä mainittiin erityisesti suuri ohjaustarve, opiskelijan alaikäisyys, erityisen tuen tai suomi toisena kielenä (S2) -tuen tarve, opiskelijan vähäinen työkokemus sekä opintojen alkuvaihe.

Monet koulutuksen järjestäjät suhteuttivat koulutuskorvauksen määrän myös saatuun lisärahoitukseen ja käytettävissä olevaan budjettiin. Korvaustasoja määriteltiin esimerkiksi

jakamalla myönnetty lisärahoitus arvioidulle oppisopimusmäärälle ja säätämällä korvauksia kokeilun aikana toteuman perusteella. Lisäksi osa järjestäjistä hyödynsi vertailua alueen muiden koulutuksen järjestäjien käytäntöihin.

Osalla koulutuksen järjestäjistä koulutuskorvausten määrittely perustui organisaation sisäisiin linjauksiin ja johdon päätöksiin. Selkeyden vuoksi käyttöön otettiin joissakin tapauksissa kiinteitä korvaussummia. Lisäksi koulutuskorvauksen määrää arvioitiin tapauskohtaisesti opiskelijan osaamistason, työkokemuksen sekä työnantajan ohjausvalmiuksien perusteella.

Joissakin vastauksissa mainittiin myös erityisiä kriteerejä, kuten kesäajan korotetut korvaukset, tietyille koulutusaloille maksetut korkeammat korvaukset sekä alaikäisten ja vaarallisten töiden ohjaukseen liittyvät lisävastuut.

Korotetun koulutuskorvauksen kohdentuminen työnantajille

Koulutuksen järjestäjät ilmoittivat kohdentaneensa korotettua koulutuskorvausta erityisesti pienille ja keskiuurille yrityksille. Näissä yrityksissä oppisopimus oli usein uusi toimintamalli ja ohjauksen tarve koettiin suureksi. Korotettua koulutuskorvausta kohdennettiin myös työvoimapula-aloille, joilla oppisopimuksia tehtiin määrällisesti eniten. Näitä aloja olivat muun muassa sosiaali- ja terveysala, ravintola- ja matkailuala, rakennusala, tekniikan alat, autoala, logistiikka sekä teollisuus.

Lisäksi korotettua koulutuskorvausta maksettiin työnantajille, jotka ohjasivat nuoria ja kokemattomia opiskelijoita, erityisesti alle 20-vuotiaita vailla aiempaa tutkintoa tai työkokemusta sekä erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita. Monissa vastauksissa todettiin, että korotettu koulutuskorvaus madalsi työnantajien kynnystä kokeilla oppisopimusta ja tuki ohjausvalmiuksien rakentamista. Ja korotettua koulutuskorvausta maksettiin niille työnantajille, jotka olivat valmiita palkkaamaan nuoria oppisopimusjaksoille.

Kaikki koulutuksen järjestäjät eivät kuitenkaan korottaneet koulutuskorvausta kaikkien työnantajien osalta. Kunnat, hyvinvointialueet ja suuret teollisuusyritykset saivat määrällisesti enemmän koulutuskorvauksia ennen kaikkea siksi, että niissä tehtiin enemmän oppisopimuksia.

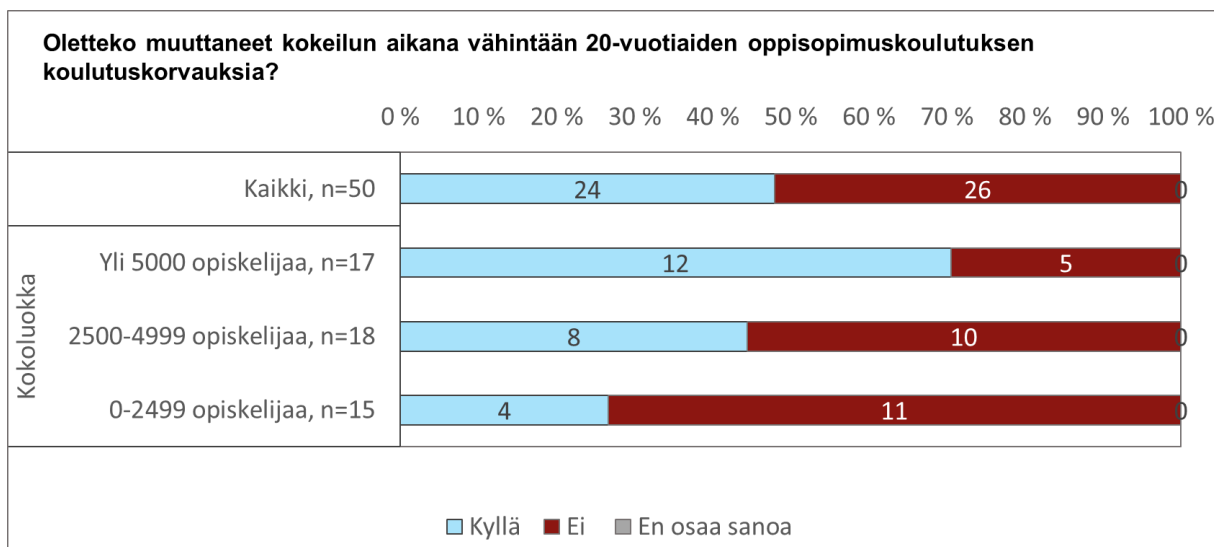
2.9. Kokeilun vaikutukset muihin koulutuskorvauksiin

Keskimäärin noin puolet koulutuksen järjestäjistä ilmoitti muuttaneensa kokeilun aikana myös vähintään 20-vuotiaiden oppisopimusopiskelijoiden koulutuskorvausten tasoa. (Kuva 5) Vähintään 20-vuotiaiden oppisopimusopiskelijoiden koulutuskorvauksia muutettiin kokeilun

aikana koulutuksen järjestäjittäin varsin eri tavoin. Koulutuksen järjestäjien kyselyssä ilmoittamien tietojen perusteella yleisin kehityssuunta oli koulutuskorvausten korottaminen myös tässä ikäryhmässä. Korotukset olivat tyypillisesti maltillisia, mutta joissakin tapauksissa merkittäviä. Kuukausittainen koulutuskorvaus nousi esimerkiksi 50–100 eurosta 100–150 euroon ja yksittäisissä tapauksissa jopa 300 euroon.

Useat koulutuksen järjestäjät kertoivat siirtyneensä kokeilun aikana yhtenäisiin tai kustannusryhmäperusteisiin koulutuskorvausmalleihin. Tällöin vähintään 20-vuotiaiden oppisopimusopiskelijoiden koulutuskorvaustaso joko nousi tai tasaantui noin 120 euron kuukausitasolle. Muutos vaikutti erityisesti niihin koulutusaloihin, joilla aiempi korvaustaso oli ollut tätä matalampi.

Osassa koulutuksen järjestäjiä koulutuskorvausten määrittelyssä siirryttiin ikäperusteisesta harkinnasta ns. tarveharkintaisempaan malliin. Korvausten tasoon vaikuttivat tällöin erityisesti opiskelijan tutkintotausta, työkokemus ja tuen tarve. Tietyille vähintään 20-vuotiaiden opiskelijoiden ryhmille, joilla ei ollut aiempaa tutkintoa tai työkokemusta alalta, voitiin maksaa selvästi korotettua koulutuskorvausta, enimmillään 450 euroa ensimmäiseltä kuukaudelta.



Kuva 5. Koulutuksen järjestäjien tekemät muutokset vähintään 20-vuotiaiden oppisopimuksen koulutuskorvauksiin

Joissakin organisaatioissa vähintään 20-vuotiaiden koulutuskorvauksia alennettiin kokeilun aikana yleisten talouslinjausten tai säästötoimenpiteiden vuoksi. Kokonaisuutena tarkastellen tällaiset tapaukset olivat kuitenkin yksittäisiä.

2.10. Toimintaprosesseihin liittyviä hyviä käytäntöjä koulutuskorvausten hyödyntämisen edistämiseksi

Haastatteluissa nousi esiin useita toimintaprosesseihin liittyviä käytäntöjä, jotka ovat edistäneet oppisopimuskoulutuksen toteutumista ja koulutuskorvausten hyödyntämistä. Erityisesti niiden oppilaitosten kokemuksissa, joissa oppisopimusmäärät nousivat merkittävästi kokeilun aikana, korostuivat aktiivinen viestintä, selkeä organisoituminen oppisopimusprosesseissa sekä oppisopimusten edistäminen osana oppilaitosten normaalia toimintaa. Haastatteluissa korostui myös johdon rooli siinä, että oppisopimusten ja koulutuskorvausten hyödyntäminen nostetaan organisaation kehittämisen keskeiseksi teemaksi ja siitä keskustellaan aktiivisesti henkilöstön kanssa.

Yksi keskeinen tekijä oppisopimusten lisääntymisessä on ollut **aktiivinen ja monikanavainen viestintä oppisopimuskoulutuksesta ja koulutuskorvauksesta**. Oppilaitoksissa on hyödynnetty useita viestintäkanavia, kuten sähköpostiviestintää, verkkosivuja, sosiaalista mediaa, tapahtumia sekä opiskelijaryhmissä tehtävää tiedottamista. Viestinnässä on korostettu erityisesti oppisopimuksen mahdollisuuksia osatutkintojen suorittamiseen sekä työnantajille maksettavan koulutuskorvauksen merkitystä. Työnantajille on myös avattu korvauksen tarkoitusta ja ehtoja, mikä on lisännyt ymmärrystä oppisopimuskoulutuksen toteuttamisesta.

Haastatteluissa tuotiin esiin, että oppilaitoksissa, joissa oppisopimuksia saatiin lisättyä kokeilun aikana, koulutuskorvausta käsiteltiin aktiivisesti henkilöstön yhteisissä keskusteluissa ja sitä pidettiin yhtenä kehittämiskohteena. Joissakin oppilaitoksissa henkilöstöä myös perehdytettiin oppisopimuskäytäntöihin ja oppisopimustoiminnan tueksi nimettiin erillisiä vastuuhenkilöitä tai tutoreita eri toiminta-alueille. Haastatteluissa esitetyt toimivat käytännöt liittyvät myös oppisopimustoiminnan selkeään organisointiin oppilaitoksessa. Esimerkiksi oppisopimusten hallinnointia hoitaa erillinen tiimi, joka vastaa sopimusprosessin koordinoinnista ja käytännön järjestelyistä. Joissakin oppilaitoksissa oppisopimustoimintaan liittyvät vastuut on määritelty usealle tasolle siten, että sekä valtakunnalliset että alueelliset vastuuhenkilöt tukevat oppisopimusprosessien toteuttamista. Sopimusprosessi toteutetaan yhteistyössä opettajien kanssa esimerkiksi yhteisissä etäpalaverissa, joissa varmistetaan oppisopimuksen pedagogiset tavoitteet sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen järjestelyt. Tällainen toimintamalli on helpottanut oppisopimusten hallinnointia ja selkeyttänyt eri toimijoiden rooleja.

Selkeä vastuunjako ja prosessien kehittäminen nousivat haastatteluissa esiin oppisopimustoiminnan sujuvuutta tukevinä tekijöinä. Oppisopimukseen liittyvät tehtävät

voivat jakautua esimerkiksi opettajien, koulutuspäälliköiden, työelämäkoordinaattorien ja erilaisten mentoriroolien kesken. Joissakin oppilaitoksissa työelämäkoordinaattorit vastaavat kokonaan oppisopimuksella suoritettavien tutkintojen sopimuksista ja varmistavat, että oppisopimusten edellytykset täyttyvät. Samalla opettajilla on keskeinen rooli opiskelijan oppimisen suunnittelussa ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjauksessa.

Haastatteluissa korostui myös opettajien rooli oppisopimusten edistämässä.

Oppilaitoksissa on pyritty lisäämään opettajien tietoisuutta oppisopimuskoulutuksesta esimerkiksi koulutusten ja osastopalaverien kautta. Tavoitteena on ollut madaltaa opettajien kynnystä ehdottaa oppisopimusta opiskelijoille sekä tunnistaa tilanteita, joissa oppisopimus voisi olla opiskelijalle tarkoituksenmukainen opintopolku. Kun opettajat tuntevat oppisopimuksen mahdollisuudet, oppisopimusta voidaan hyödyntää joustavammin osana opiskelijoiden opintoja.

Joissakin oppilaitoksissa oppisopimus etenee opiskelijan opintopolussa vaiheittain siten, että opiskelija aloittaa työpaikalla koulutussopimuksella ja siirtyy myöhemmin oppisopimukseen, kun työtehtävien ja opiskelijan osaamisen todetaan vastaavan oppisopimuksen edellytyksiä. Opettajalla on tällöin keskeinen rooli opiskelijan valmiuksien arvioinnissa ja yhteistyössä työnantajan kanssa.

Lisäksi oppisopimuksia on hyödynnetty kohdennetuissa ratkaisussa, kuten kesäoppisopimuksissa tai opintojen loppuvaiheessa toteutettavissa oppisopimusjaksoissa.

Joissakin oppilaitoksissa oppisopimusten edistämiseksi on myös toteutettu henkilöstölle suunnattuja sisäisiä kannustimia tai kampanjoita, joiden tavoitteena on ollut lisätä oppisopimusten määrää ja aktivoida henkilöstöä etsimään uusia työpaikkayhteistyön mahdollisuuksia. Tällaiset ratkaisut ovat mahdollistaneet uusien työnantajien tavoittamisen sekä lisänneet oppisopimusten käyttöä tilanteissa, joissa opiskelija on jo siirtymässä työelämään. Samalla työnantajille maksettava koulutuskorvaus on toiminut kannustimena erityisesti pienille ja keskisuurille yrityksille.

Koulutuskorvauksen merkitys korostui erityisesti pienissä yrityksissä, joissa myös suhteellisen pienellä korvauksella voi olla merkitystä oppisopimuksen käynnistämässä. Haastatteluissa todettiin, että koulutuskorvaus voi osaltaan madaltaa työnantajien kynnystä ottaa opiskelija oppisopimukseen ja toimia työpaikkaohjaajana.

Joissakin oppilaitoksissa koulutuskorvauksen tasosta on myös päätetty organisaation sisäisissä asiantuntijaryhmissä, mikä on mahdollistanut korvausten joustavan kohdentamisen esimerkiksi erityistä tukea tarvitseviin tilanteisiin. Tämä on lisännyt oppilaitoksen mahdollisuuksia huomioida työpaikkojen erilaiset ohjaustarpeet.

Haastattelujen perusteella keskeistä oppisopimusten edistämisessä on ollut myös yhteinen ymmärrys oppisopimuksen tavoitteista työpaikan kanssa. Sopimusta valmisteltaessa käydään läpi opiskelijan oppimistavoitteet sekä työpaikkaohjaajan rooli, jotta oppisopimus tukee sekä työssä oppimista että tutkinnon suorittamista. Samalla oppilaitokset pyrkivät varmistamaan, että työpaikalla tapahtuva oppiminen vastaa tutkinnon perusteiden vaatimuksia eikä opiskelija toimi työpaikalla pelkästään työvoimana.

Haastatteluissa nousi esiin myös se, että oppisopimusten lisääminen edellyttää aktiivista työelämäyhteistyötä ja työnantajaverkostojen kehittämistä. Oppilaitokset tekevät jatkuvaa yhteistyötä yritysten kanssa työelämässä oppimisen paikkojen löytämiseksi, mutta oppisopimusten syntyminen riippuu myös alueellisesta työmarkkinatilanteesta ja työnantajien valmiudesta työllistää opiskelijoita.

Kokonaisuutena tarkasteltuna oppisopimusten lisääntymistä ja koulutuskorvausten hyödyntämistä ovat tukeneet toimintatavat, joissa oppisopimus on pyritty integroimaan osaksi oppilaitoksen normaalia toimintaa. Kun oppisopimuskoulutus on tuttu vaihtoehto sekä opettajille, opiskelijoille että työnantajille, sen hyödyntäminen osana opintopolkuja on aktiivisempaa. Samalla haastattelut osoittavat, että oppisopimusten edistäminen edellyttää johdon aktiivista roolia, selkeitä toimintamalleja sekä henkilöstön jatkuvaa perehdyttämistä ja motivointia.

Yhteenveto

Kokonaisuutena tarkastelu osoittaa, että koulutuskorvausten euromääräinen taso kasvoi voimakkaasti kokeilun aikana, mutta kehitys ei ollut tasaista eikä yhdenmukaista koulutuksen järjestäjien välillä. Lisäksi kokeiluun myönnetty lisärahoitus jäi osin käyttämättä.

Tilastotietojen mukaan kaikkien koulutuksen järjestäjien työnantajille oppisopimuksesta maksamien koulutuskorvausten kokonaismäärä kasvoi jokaisena vuonna 2021–2024. Kasvu oli voimakkainta kokeilun alussa. Vuonna 2022 koulutuskorvausten määrä kasvoi 43 prosenttia verrattuna kokeilua edeltäneeseen vuoteen 2021, ja vuonna 2023 kasvu jatkui 27 prosentilla. Vuonna 2024 koulutuskorvausten kokonaismäärä kasvoi vain 3 prosenttia.

Ikäryhmittäinen tarkastelu (vuosien 2022–2023 seurantatietojen perusteella) osoittaa, että opiskelijakohtaiset korvaukset olivat nuorilla korkeampia kuin vähintään 20-vuotiailla. Keskimääräinen päiväkohtainen koulutuskorvaus opiskelijaa kohden oli alle 20-vuotiailla suurempi molempina tarkasteluvuosina. Tulokset ovat linjassa kokeilun tavoitteiden kanssa. Korotuksen kohdentuminen nuoriin näkyy sekä korvausten kokonaissummissa että opiskelijakohtaisissa tunnusluvuissa.

Koulutusaloittainen tarkastelu osoittaa koulutuskorvausten kasvun keskittyneen erityisesti terveys- ja hyvinvointialoille. Näillä aloilla työnantajille maksettujen koulutuskorvausten määrä yli kaksinkertaistui kokeilun aikana verrattuna vuoteen 2021 (+106 %). Merkittävää kasvua tapahtui myös maa- ja metsätalousaloilla (+81 %), tekniikan aloilla (+61 %) sekä palvelualoilla (+49 %). Sen sijaan luonnontieteiden aloilla koulutuskorvausten määrä pieneni tarkastelujaksolla.

Kokeiluun osoitettiin lisärahoitusta yhteensä 15 miljoonaa euroa (5 miljoonaa euroa vuodessa) 75 koulutuksen järjestäjälle. Seurantatietojen perusteella lisärahoituksen käyttöaste jäi kuitenkin selvästi alle myönnetyn tason. Vuonna 2022 lisärahoituksesta jäi käyttämättä 55 prosenttia ja vuonna 2023 lähes 30 prosenttia. Vuoden 2023 lopussa kahden ensimmäisen vuoden myönnetystä yhteensä 10 miljoonasta eurosta oli käyttämättä 42 prosenttia. Käyttämättömyys liittyi koulutuksen järjestäjien mukaan ennen kaikkea siihen, että alle 20-vuotiaiden oppisopimuksia syntyi ennakoitua vähemmän. Syiksi nostettiin useita eri tekijöitä kuten paikkakunnalla heikentynyt työmarkkinatilanne ja talouden taantuma, alaikäisten rekrytointiin liittyvät haasteet sekä se, että kohderyhmä oli monilla alueilla pieni.

Tulokset osoittavat, että kokeilulla on ollut myös heijastusvaikutuksia oppisopimuksen koulutuskorvausjärjestelmään laajemmin. Noin puolet koulutuksen järjestäjistä ilmoitti muuttaneensa kokeilun aikana myös vähintään 20-vuotiaiden oppisopimusopiskelijoiden koulutuskorvausten tasoa. Yleisin suunta oli korvausten maltillinen korottaminen ja käytäntöjen yhtenäistäminen, ja joissakin organisaatioissa siirryttiin ikäperusteisesta harkinnasta tarve- ja kustannusperusteisempaan malliin, jossa opiskelijan osaamistausta ja ohjauksen tarve nousivat keskeisiksi.

Yhteenvetona voidaan todeta, että oppisopimuksen koulutuskorvausten taso ja kokonaisvolyymi kasvoivat kokeilun aikana selvästi. Kokeilun kohdentuminen nuoriin näkyi myös opiskelijakohtaisissa euromääräisissä korvauksissa. Korvauskäytännöt- ja määrät vaihtelivat kuitenkin merkittävästi koulutusaloittain ja koulutuksen järjestäjittäin. Lisärahoituksen vajaakäyttö ja koulutuskorvaustasojen suuri vaihtelu johtuu mm. oppisopimusten syntymisen reunaehdoista (esim. työllisyystilanne paikallisesti) sekä koulutuksen järjestäjien omista käytännöistä- ja prosesseista.

3. Kokeilun vaikutukset oppisopimukseen

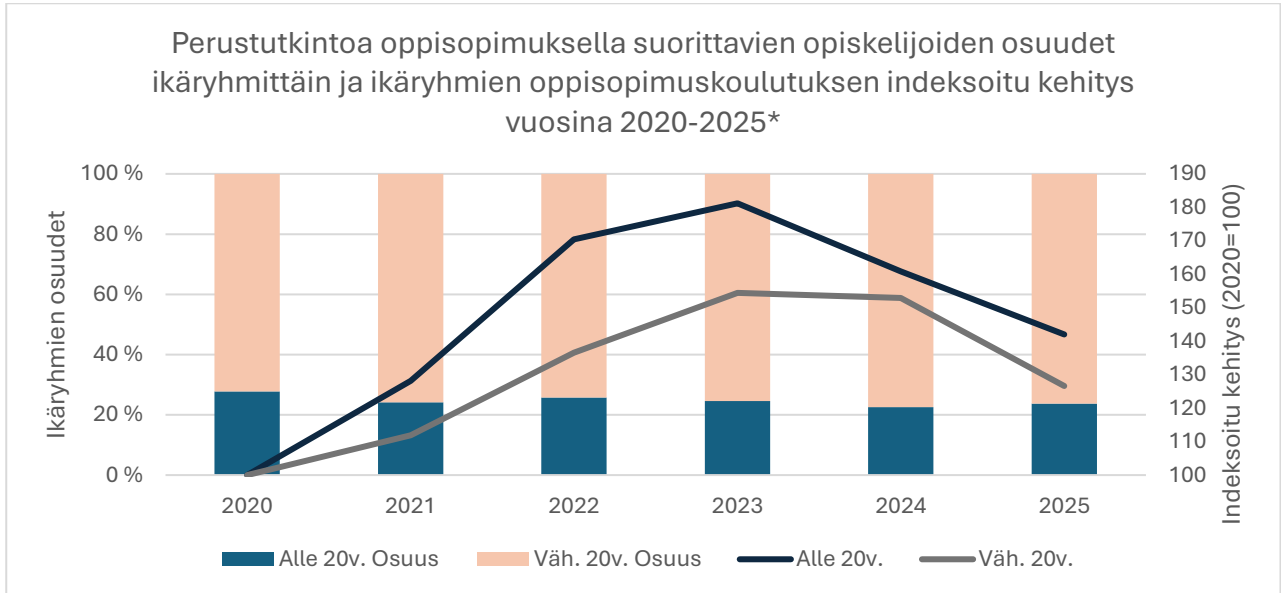
Tässä luvussa tarkastellaan kokeilun vaikutuksia oppisopimukseen eli sitä, miten määräaikainen korotettu koulutuskorvaus näkyi oppisopimusten määrissä, toteutustavoissa ja koetuissa vaikutuksissa. Luvussa esitetyt tiedot pohjautuvat sekä tilastollisen aineiston (mm. keskimääräinen päiväkohtainen opiskelijamäärä, jaksopituudet, suoritustavat) että kysely- ja haastatteluaineistojen havaintoihin.

3.1. Kokeilun vaikutukset opiskelijamääriin

Kokeilun aikana oppisopimuksella perustutkintoa suorittavien opiskelijoiden määrät kasvoivat molemmissa ikäryhmissä. Kokeilujakson (2022–2024) aikainen keskimääräinen päiväkohtainen opiskelijamäärä oli noin 50 prosenttia suurempi kuin kokeilua edeltäneiden kahden vuoden (2020–2021) keskimääräinen taso.

Molemmissa ikäryhmissä oppisopimusopiskelijoiden määrä oli korkeimmillaan vuonna 2023, minkä jälkeen opiskelijamäärät kääntyivät laskuun. Vuoden 2025 käytettävissä olevien tietojen perusteella oppisopimusopiskelijoiden määrät olivat jo kokeilun aikaisia määriä alhaisemmalla tasolla (Kuva 6). Tulokset osoittavat, että oppisopimusopiskelijoiden määrät kasvoivat kokeilun aikana molemmissa ikäryhmissä, ja kasvu painottui ajallisesti kokeilun keskivaiheille, jolloin myös suurin osa lisärahoituksesta myönnettiin työnantajille.

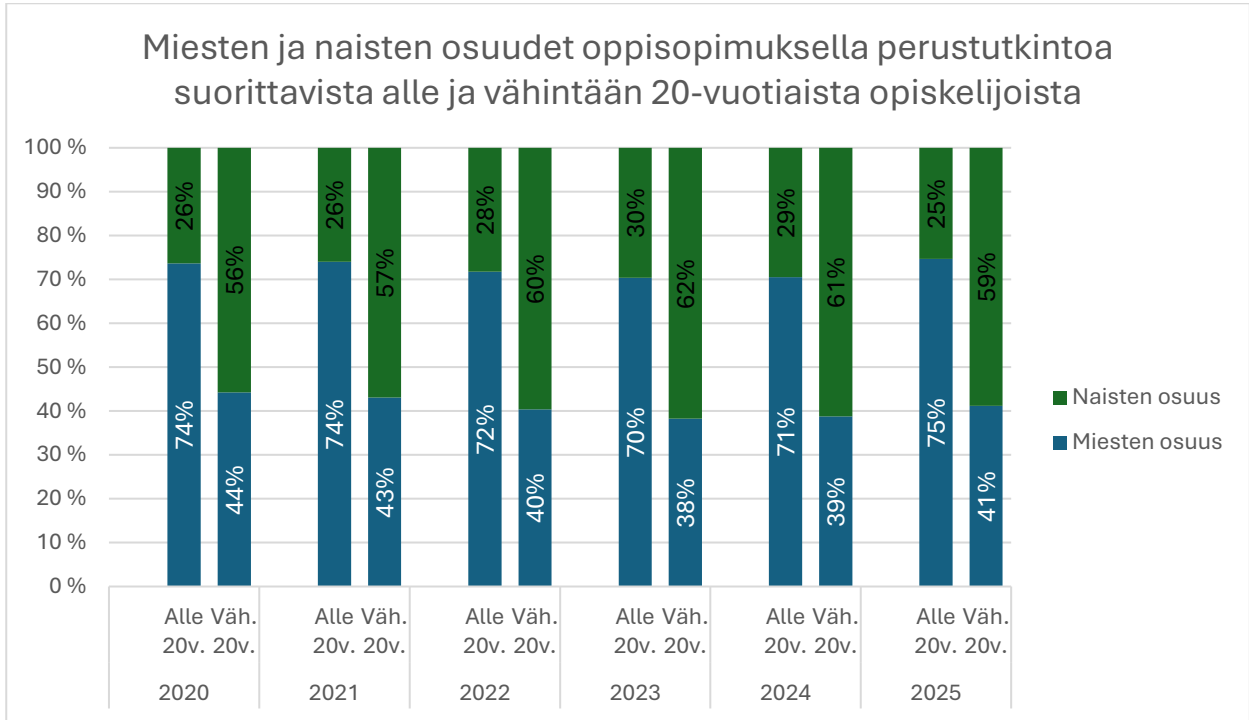
Alle 20-vuotiaiden ikäryhmässä kokeilun aikainen keskimääräinen päiväkohtainen opiskelijamäärä oli noin 50 prosenttia suurempi kuin kokeilua edeltäneinä vuosina. Vähintään 20-vuotiaiden ikäryhmässä vastaava kasvu oli noin 40 prosenttia. Tästä huolimatta alle 20-vuotiaiden osuus kaikista oppisopimusopiskelijoista jäi koko tarkastelujaksolla noin neljännekseen vuosina 2020–2025.



Kuva 6. Perustutkintoa oppisopimuksella suorittavien opiskelijoiden osuudet ikäryhmittäin ja ikäryhmien oppisopimuskoulutuksen määrän indeksoitu kehitys vuosina 2020–2025.

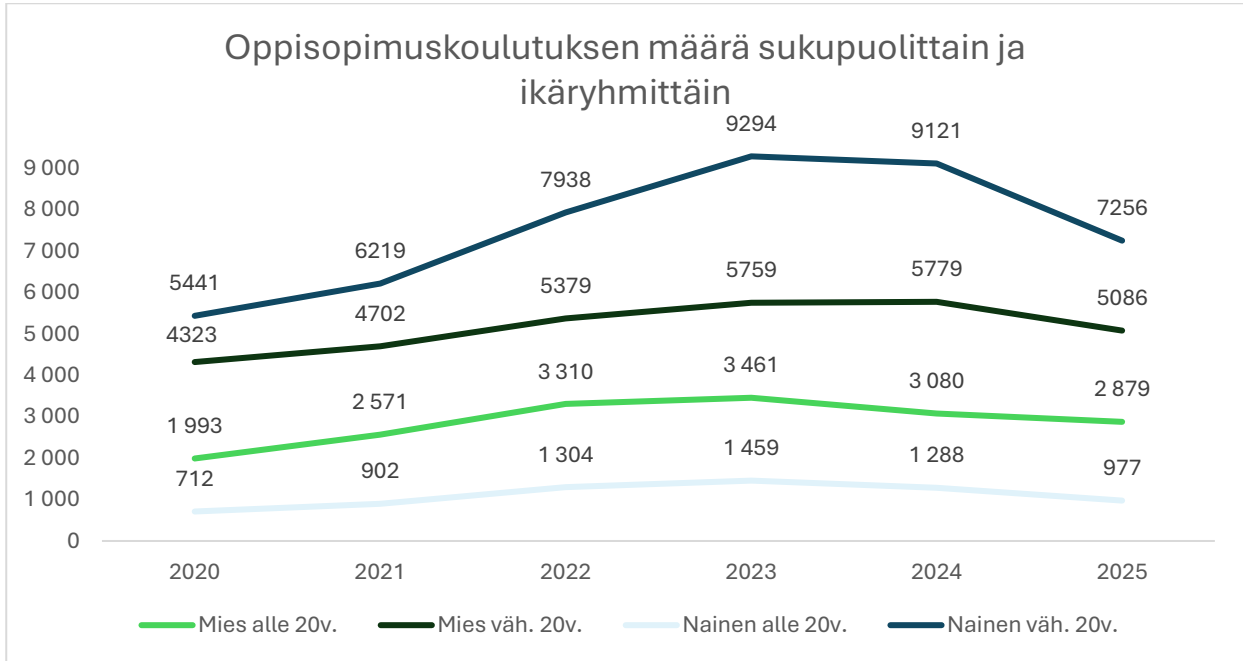
Sukupuolten välinen jakauma oppisopimuksissa

Sukupuolijakauma oppisopimusopiskelijoiden keskuudessa oli tarkastelujaksolla varsin vakaa. Alle 20-vuotiaiden oppisopimusopiskelijoiden joukossa naisopiskelijoiden osuus oli noin 30 prosenttia, kun taas vähintään 20-vuotiaiden ryhmässä naisopiskelijoiden osuus oli noin 60 prosenttia vuosina 2020–2025 (Kuva 7). Sukupuolten suhteellisissa osuuksissa ei tapahtunut merkittäviä muutoksia kokeilun aikana.



Kuva 7. Alle 20-vuotiaiden miesten ja naisten osuudet ja vähintään 20-vuotiaiden miesten ja naisten osuudet perustutkintoa oppisopimuksella suorittavista opiskelijoista.

Yli 20-vuotiaat naisopiskelijat muodostivat koko tarkastelujakson ajan suurimman yksittäisen ryhmän oppisopimusopiskelijoista. Kokeilun aikana alle 20-vuotiaiden naisopiskelijoiden määrä kasvoi suhteellisesti enemmän kuin muissa ryhmissä (+67 %), mikä viittaa siihen, että kokeilu edisti oppisopimusta erityisesti nuorten naisten kohdalla. Myös miesopiskelijoiden määrät kasvoivat, mutta selvästi maltillisemmin.



Kuva 8. Oppisopimuksella perustutkintoa suorittavien alle ja vähintään 20-vuotiaiden määrät sukupuolittain vuosina 2020–2025.

Oppisopimusopiskelijoiden määrien kehitys koulutusaloittain

Koulutusaloittainen tarkastelu osoittaa, että oppisopimusten määrien kehitys vaihteli huomattavasti sekä koulutusalan että ikäryhmän mukaan. Oppisopimuskoulutuksen määrät kasvoivat molemmissa ikäryhmissä eniten terveys- ja hyvinvointialoilla. Lisäksi ICT-, palvelu- sekä maa- ja metsätalousaloilla kasvu oli selvästi voimakkaampaa alle 20-vuotiaiden ikäryhmässä kuin vähintään 20-vuotiaiden keskuudessa.

Oppisopimuksella perustutkintoa suorittavien opiskelijoiden määrät kasvoivat useilla koulutusaloilla enemmän kuin kaikkien perustutkinto-opiskelijoiden määrät vastaavilla aloilla. Opiskelijamäärien kehityssuunnat olivat joillakin aloilla myös vastakkaisia oppisopimusopiskelijoiden ja kaikkien perustutkinto-opiskelijoiden välillä.

Eriyksen selkeä esimerkki tästä on terveys- ja hyvinvointialat. Näillä aloilla oppisopimuksella tutkintoa suorittavien opiskelijoiden määrä kasvoi kokeilun aikana erittäin voimakkaasti (alle 20-vuotiaat +91 %, vähintään 20-vuotiaat +89 %), kun samaan aikaan kaikkien perustutkinto-opiskelijoiden määrä väheni alle 20-vuotiaiden ikäryhmässä (–2 %) ja kasvoi vain maltillisesti vähintään 20-vuotiaiden keskuudessa (+18 %) (Taulukko 7).

Taulukko 71. Muutos ammatillisen perustutkinnon oppisopimuskoulutuksen määrässä koulutusaloittain (taso 1) ja sukupuolittain alle 20- ja vähintään 20-vuotiaiden ikäryhmissä.

Muutos* opiskelijamäärissä	Oppisopimus		Kaikki perustutkinto-opiskelijat	
	Alle 20-v.	Väh. 20-v.	Alle 20-v.	Väh. 20-v.
Humanistiset ja taidealat	11 %	-7 %	12 %	0 %
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	34 %	-9 %	4 %	-1 %
Luonnontieteet	-49 %	11 %	-5 %	7 %
Maa- ja metsätalousalat	54 %	16 %	8 %	1 %
Palvelualat	59 %	9 %	2 %	-11 %
Tekniikan alat	41 %	14 %	9 %	-8 %
Terveys- ja hyvinvointialat	91 %	89 %	-2 %	18 %
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	71 %	12 %	-5 %	17 %
Naisopiskelijoiden määrä (%-muutos*)	67 %	51%	7%	3%
Miesopiskelijoiden määrä (%-muutos*)	44 %	25%	3%	-1%

* Muutos kuvaa prosentuaalista muutosta kokeilujakson (2022-2024) keskimääräisen opiskelijamäärän ja kokeilujaksoa edeltävän kahden vuoden (2020-2021) keskimääräisen opiskelijamäärän suhteen. Kaikkiin perustutkinto-opiskelijoihin lukeutuvat myös oppisopimus- ja koulutussopimuksella tutkintoa suorittavat

Taulukkoon 8 on koottu ikäryhmittäiset oppisopimuksen määrät/volyymit koulutusaloittain. Taulukon tiedot osoittavat, että nuorten oppisopimusmäärät ovat määrällisesti lisääntyneet kohtuullisen paljon myös esimerkiksi tekniikan aloilla. Ennen kokeilua vuonna 2020 tekniikan alalla oli noin 1 400 nuorta oppisopimusopiskelijaa ja vuonna 2022 luku oli 2 400.

Taulukko 82. Ikäryhmittäiset oppisopimuskoulutuksen määrät koulutusaloittain (Taso 1) vuosina 2020–2025.

		2020	2021	2022	2023	2024	2025
Humanistiset ja taidealat	Alle 20v.	27	24	30	27	27	28
	Väh. 20v.	182	199	207	170	152	135
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	Alle 20v.	318	388	486	498	435	342
	Väh. 20v.	1203	1154	1084	1117	1013	812
Luonnontieteet	Alle 20v.	5	5	3	2	2	3
	Väh. 20v.	18	21	21	25	20	21
	Alle 20v.	186	256	284	356	383	404

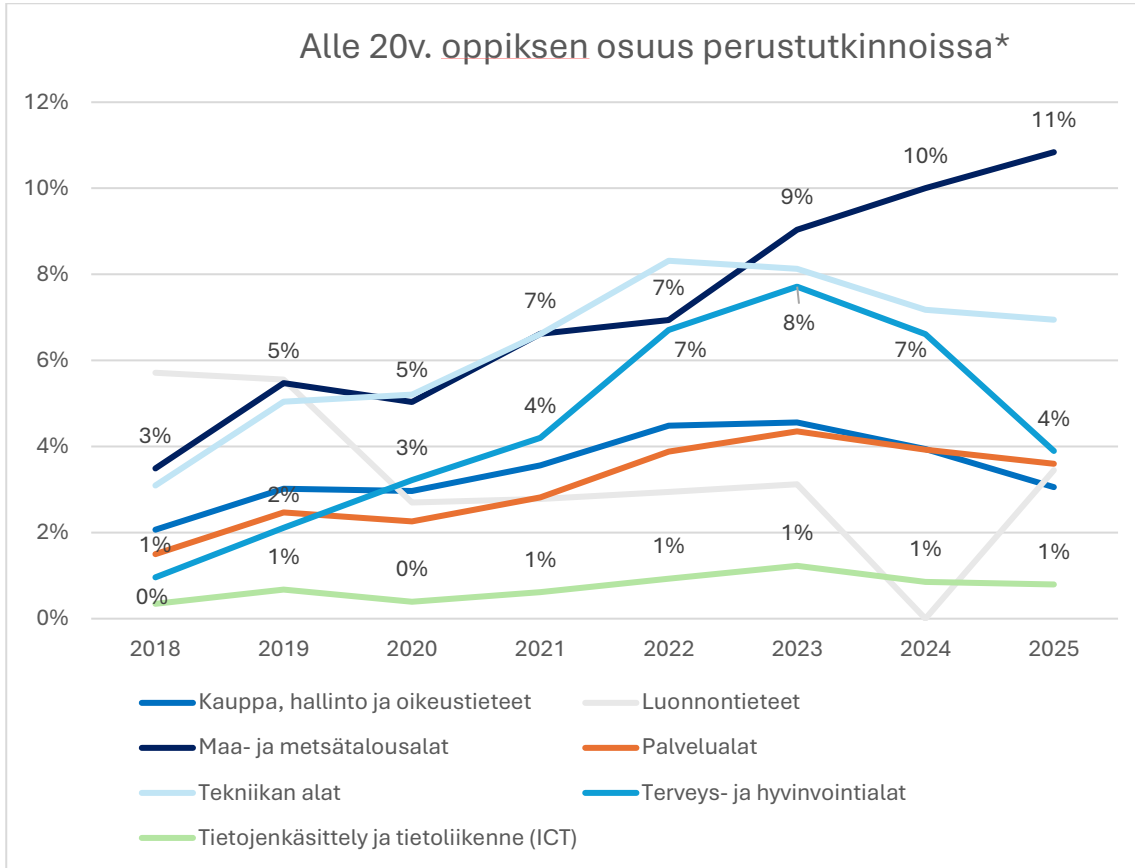
Maa- ja metsätalousalat	Väh. 20v.	327	357	413	412	367	374
Palvelualat	Alle 20v.	375	455	621	716	646	626
	Väh. 20v.	2145	2093	2203	2342	2407	2128
Tekniikan alat	Alle 20v.	1435	1861	2420	2434	2133	1998
	Väh. 20v.	2130	2468	2795	2656	2430	2179
Terveys- ja hyvinvointialat	Alle 20v.	334	448	722	822	701	420
	Väh. 20v.	3625	4501	6435	8170	8388	6584
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	Alle 20v.	24	36	49	64	41	36
	Väh. 20v.	134	129	159	161	123	108

Kuvassa 9 tarkastellaan vielä alle 20-vuotiaiden, oppisopimuksella tutkintoaan suorittavien osuutta kaikista perustutkinto-opiskelijoista. Koulutusaloittain tarkasteltuna oppisopimusopiskelijoiden osuus kaikista perustutkinto-opiskelijoista kasvoi alle 20-vuotiaiden ikäryhmässä erityisesti maa- ja metsätalousaloilla. Näillä aloilla kasvu on ollut tasaista jo vuodesta 2018 lähtien. Useilla muilla koulutusaloilla oppisopimuksen osuus perustutkinnoista kasvoi kokeilujaksolla selvästi verrattuna sitä edeltäneeseen aikaan, mutta laski kokeilun jälkeen. Erityisen voimakasta kasvu oli terveys- ja hyvinvointialoilla, joilla oppisopimuksen osuus alle 20-vuotiaiden perustutkinnoista oli vuonna 2023 noin 8 prosenttia, kun vastaava osuus oli vuonna 2021 noin 4 prosenttia.

Kokeilun aikana oppisopimusten määrät kasvoivat selvästi sekä alle että vähintään 20-vuotiaiden ikäryhmissä. Kasvu painottui kuitenkin kokeilun keskivaiheille, eikä se jatkunut kokeilun päätyttyä samalla tasolla.

Tulokset osoittavat, että kokeilun vaikutukset **eivät rajoittuneet yksittäiseen sektoriin, vaan oppisopimusten lisääntyminen näkyi useilla koulutusaloilla.**

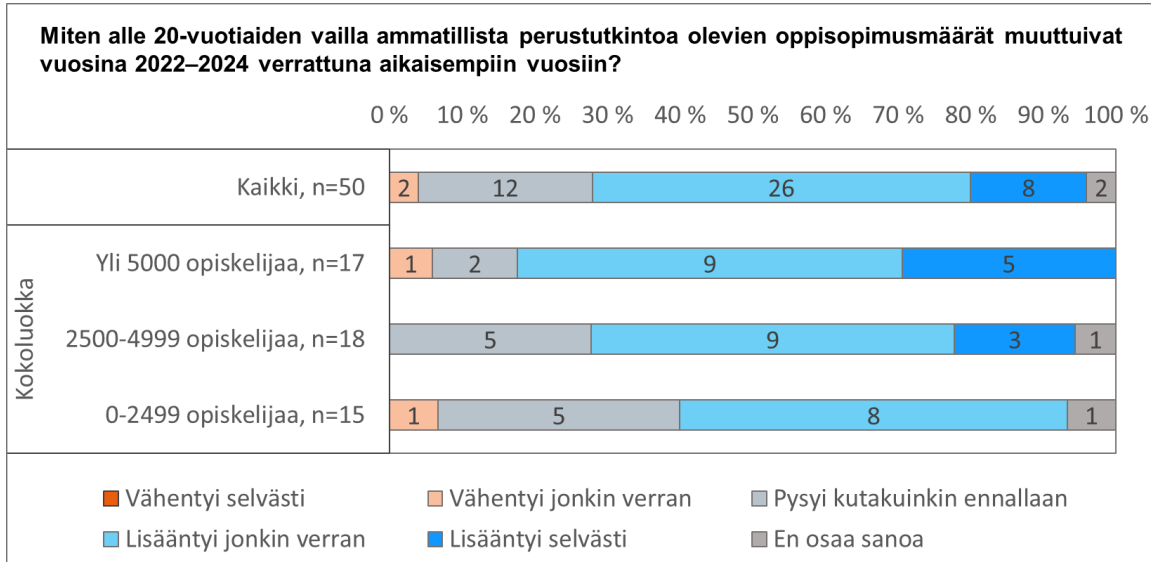
Alle 20-vuotiaiden nuorten kohdalla kasvu näkyi **selkeimmin tietyillä koulutusaloilla**, ja vaikutusten voimakkuus vaihteli alojen välillä. Suurin suhteellinen kasvu kohdistui **terveys- ja hyvinvointialoille (+91 %)**. Seuraavaksi voimakkaimmin oppisopimukset lisääntyivät **ICT-aloilla (+71 %)** sekä **palvelualoilla (+59 %)**. Myös **maa- ja metsätalousaloilla (+54 %)**, **tekniikan aloilla (+41 %)** sekä **kaupan aloilla (+31 %)** oppisopimusten määrä kasvoi selvästi.



Kuva 91. Alle 20-vuotiaiden, oppisopimuksella tutkintoon suorittavien osuus kaikista perustutkinto-opiskelijoista.

3.2. Korotetun koulutuskorvauksen koettu merkitys

Enemmistö koulutuksen järjestäjistä (68 %) arvioi myös kyselyssä alle 20-vuotiaiden oppisopimusten määrän lisääntyneen kokeilun aikana. Kasvu oli voimakkainta suurten koulutuksen järjestäjien keskuudessa, joilla oli laajemmat työelämäverkostot ja valmiit lainsäädännön edellyttämät prosessit oppisopimusten toteuttamiseen. Suuremmista koulutuksen järjestäjistä pääosa vastaajista arvioi nuorten oppisopimuskoulutuksen lisääntyneen. (kuva 10) Kyselyn tulokset tukevat tältä osin edellä esitettyjä tilastotietoja.



Kuva 10. Koulutuksen järjestäjien arviot nuorten oppisopimuksen kehityksestä kokeilun aikana.

Keskeisimpänä syynä oppisopimusten lisääntymiselle pidettiin korotettua koulutuskorvausta. Tämä tekijä nousi vastauksissa esiin pääsyynä oppisopimuksen lisääntymiseen. Koulutuksen järjestäjien mukaan korotettu koulutuskorvaus madalsi erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten kynnystä ottaa nuoria oppisopimusopiskelijoita. Lyhyet, esimerkiksi kesäaikaiset oppisopimukset yleistyivät nimenomaan taloudellisen kannustimen ansiosta.

Oppisopimusten lisääntymistä selitti myös työmarkkinatilanne. Useilla aloilla, kuten sosiaali- ja terveysalalla, maarakennuksessa, kaivosaloilla ja varhaiskasvatuksessa, esiintyi työvoimapulaa. Työllisyystilanteen paraneminen lisäsi työnantajien halukkuutta rekrytoida ja kouluttaa uutta työvoimaa oppisopimuksen kautta.

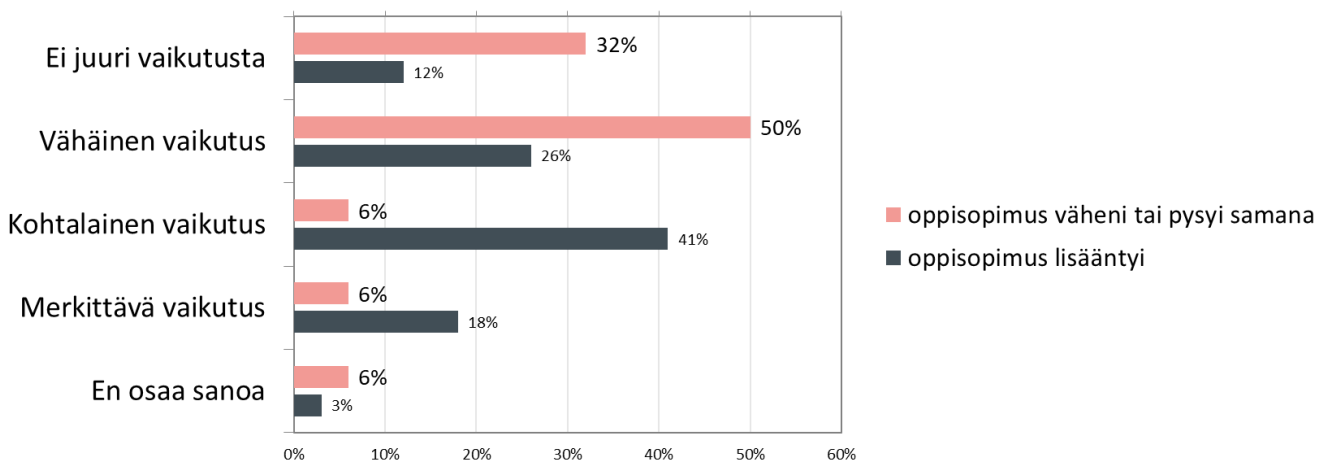
Lisäksi tietoisuuden kasvu ja aktiivinen viestintä vaikuttivat oppisopimusten yleistymiseen. Koulutuksen järjestäjät lisäsivät tiedotusta oppisopimuksen mahdollisuuksista opiskelijoille, opettajille ja työnantajille. Lyhyitä oppisopimuksia markkinoitiin aiempaa näkyvämmiin, opettajia perehdytettiin oppisopimusvaihtoehtoon ja julkinen keskustelu korotetusta koulutuskorvauksesta lisäsivät oppisopimuksen näkyvyyttä.

Oppilaitosten oma aktiivisuus nousi vastauksissa esiin merkittävänä tekijänä. Tehostettu markkinointi, suorat yhteydenotot työpaikkoihin tukivat oppisopimusten syntymistä. Myös opiskelijoiden kiinnostuksen arvioitiin kasvaneen, kun nuoret tunnistivat aiempaa paremmin mahdollisuuden yhdistää työ ja opinnot.

Niiden koulutuksen järjestäjien joukossa, joilla alle 20-vuotiaiden oppisopimusten määrä kasvoi, enemmistö (59 %) arvioi korotetun koulutuskorvauksen vaikutuksen olleen vähintään

kohtalainen. Tämä tukee käsitystä siitä, että taloudellinen kannustin oli osaltaan keskeinen tekijä oppisopimusten lisääntymisessä. Vaikutus toteutui erityisesti silloin, kun korotettu koulutuskorvaus yhdistyi suotuisiin työmarkkinaolosuhteisiin ja koulutuksen järjestäjien aktiivisiin toimintatapoihin.

Mikä rooli korotetulla koulutuskorvauksella oli alle 20-vuotiaiden toteutuneisiin oppisopimusmääriin vuosina 2022–2024?



Kuva 11. Koulutuksen järjestäjien arviot korotetun koulutuskorvauksen vaikutuksista

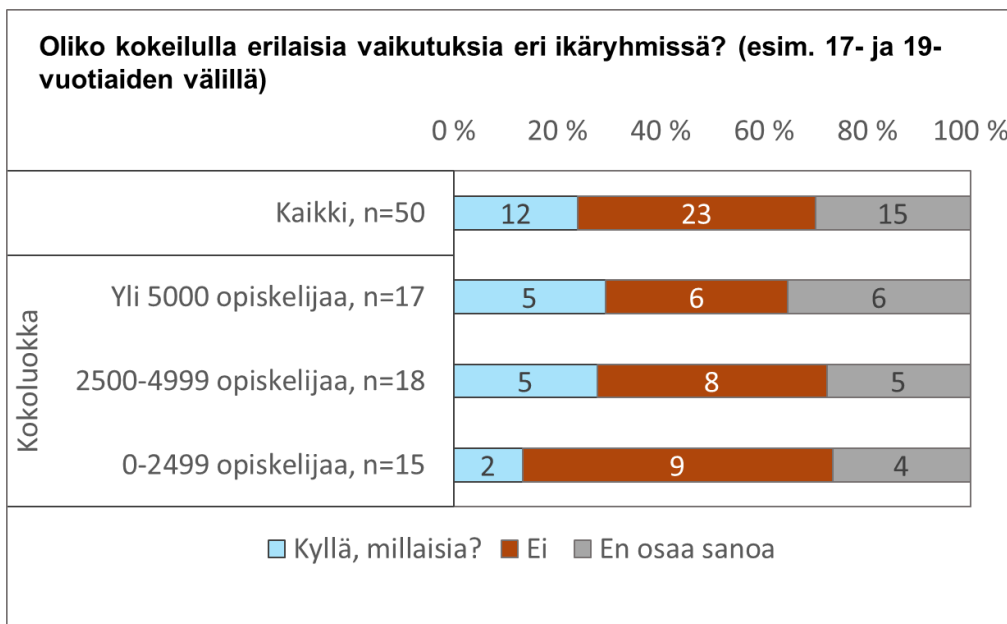
3.3. Oppisopimuksena suoritettut koko tutkinnot ja tutkinnon osat ikäryhmittäin

Koulutuksen järjestäjille kohdistetussa kyselyssä tuotiin esiin, että alle 20-vuotiailla oppisopimus painottuu useimmiten tutkinnon osien suorittamiseen, kun taas vähintään 20-vuotiailla oppisopimus oli useammin koko tutkinnon suorittamisen väylä. Kokeilun arvioitiin kuitenkin yleisesti vaikuttaneen siten, että lyhyemmät oppisopimusjaksot (esim. kesäoppikset) lisääntyivät.

Alle 20-vuotiaiden ryhmässä oppisopimuksia tehtiin vain vähän 15–16-vuotiaille. Valtaosa nuorista oppisopimusopiskelijoista oli 17–19-vuotiaita. Koulutuksen järjestäjien ilmoittamien tietojen mukaan tässä ikäryhmässä oppisopimus kytkeytyi tyypillisesti osaksi opintoja, esimerkiksi kesäaikaisiin lyhyisiin jaksoihin, opintojen välivaiheisiin tai loppuvaiheeseen. Koko tutkinnon suorittaminen oppisopimuksena oli harvinaisempaa alle 20-vuotiaiden osalta, mutta käytännöt vaihtelivat koulutuksen järjestäjittäin. Joissakin oppilaitoksissa nuoret suorittivat pääosin koko tutkinnon oppisopimuksena, erityisesti silloin, kun oppisopimukseen siirryttiin suoraan peruskoulun jälkeen.

Valtaosa koulutuksen järjestäjistä ei arvioinut kokeilulla olleen olennaisesti erilaisia vaikutuksia eri nuorten ikäryhmien (17–19-vuotiaat) välillä. Kyselyn vastauksissa kuitenkin tunnistettiin joitakin eroja oppisopimusten kohdentumisessa ja toteutustavoissa.

Joissakin vastauksissa todettiin myös, että oppisopimuksia alettiin kokeilun myötä solmia aiempaa useammin koulutusopimusten sijaan, erityisesti opintojen loppuvaiheessa. Tämä koski etenkin 18-vuotiaita opiskelijoita, joille oppisopimus tarjosi mahdollisuuden siirtyä työelämälähtöisempään toteutustapaan ennen valmistumista.



Kuva 12. Koulutuksen järjestäjien arviot kokeilun vaikutuksista eri ikäryhmissä.

3.4. Kokeilun vaikutukset oppisopimuksen toteutukseen

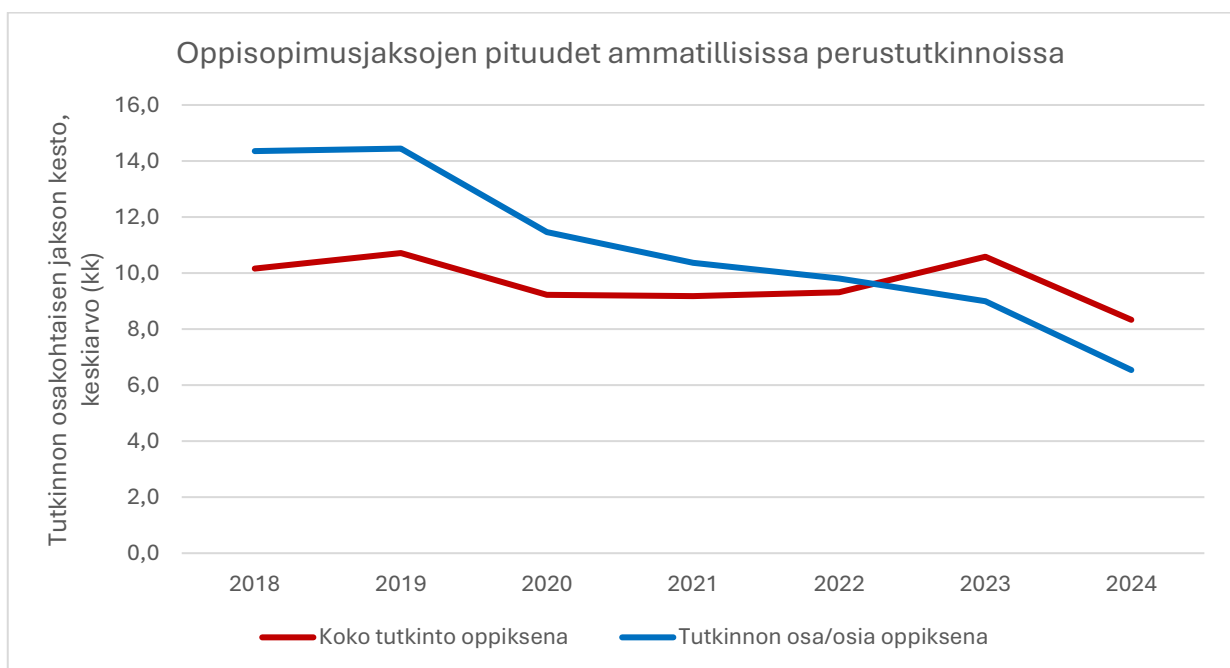
Oppisopimusjaksojen pituuksien kehitys

Oppisopimusjaksojen pituuksien tilastollinen tarkastelu osoittaa, että kokeilun aikana oppisopimusten toteutustavoissa tapahtui samanaikaisesti sekä pidentymistä että lyhentymistä, riippuen oppisopimuksen luonteesta ja opiskelijaryhmästä.

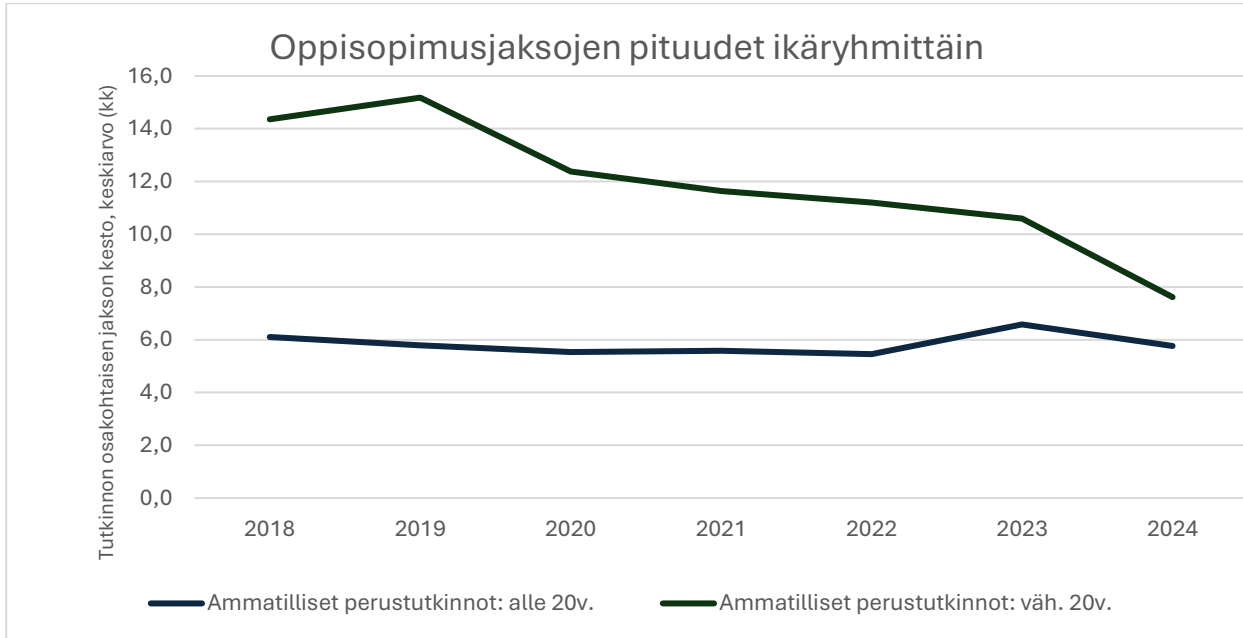
Kokeilujaksolla oppisopimusjaksojen pituudet kasvoivat hieman verrattuna kokeilua edeltävään aikaan niissä ammatillisissa perustutkinnoissa, joissa koko tutkinto suoritettiin oppisopimuksena. Tämä kehitys näkyi erityisesti alle 20-vuotiaiden oppisopimusopiskelijoiden keskuudessa (Kuva 14). Pidemmät oppisopimusjaksot johtuvat todennäköisesti siitä, että kokeilun aikana oppisopimusta hyödynnettiin aiempaa enemmän.

Kuvissa 13 ja 14 huomionarvoista on, että kuvissa tarkastellaan koko tutkinnon suorittaneiden tietoja ja valtaosalla opiskelijoista koulutus on yhä kesken.

Sen sijaan vähintään 20-vuotiaiden oppisopimusopiskelijoiden keskuudessa oppisopimusjaksojen pituudet lyhenivät tasaisesti koko tarkastelujaksolla vuodesta 2018 alkaen. Vastaava kehityssuunta oli havaittavissa myös tilanteissa, joissa oppisopimuksella suoritettiin vain tutkinnon osa tai osia.



Kuva 132. Oppisjaksojen pituudet ammatillisissa perustutkinnoissa, kun koko tutkinto on suoritettu oppisopimuksena tai tutkinnon osa/osia on suoritettu oppisopimuksena. Jakson pituus kuvaa tutkinnon osakohtaisen jakson kesto (keskiarvo (kk)).

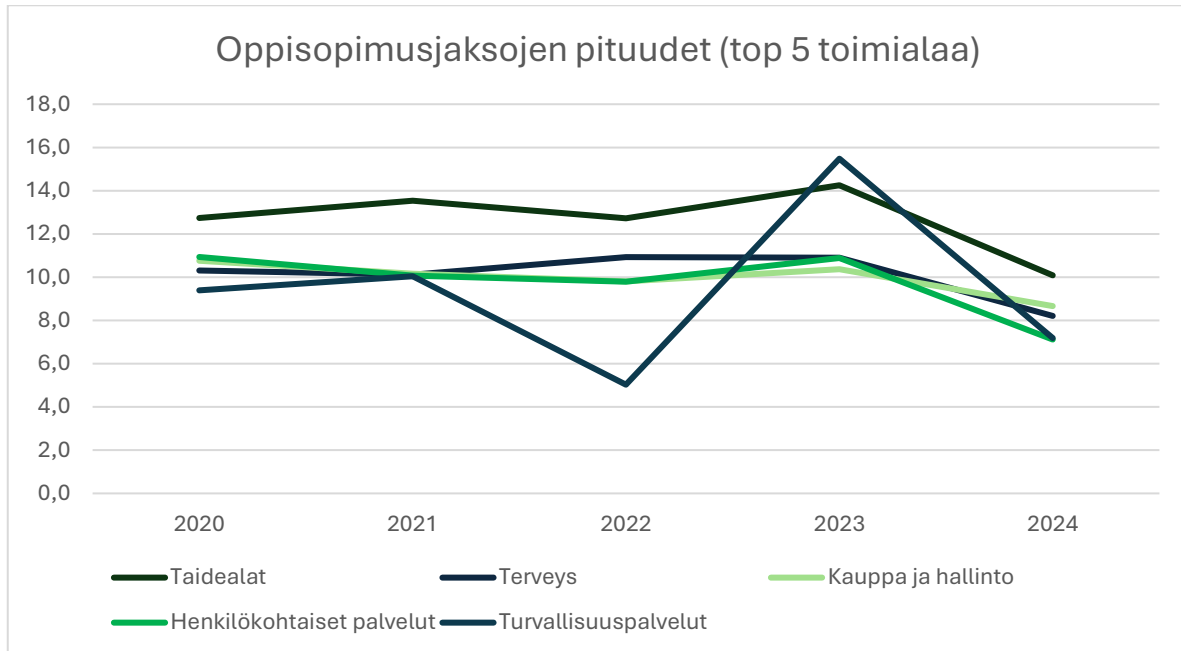


Kuva 143. Oppisopimusjaksojen pituudet ikäryhmittäin ammatillisissa perustutkinnoissa.

Oppisopimusjaksojen pituudet koulutusaloittain

Koulutusaloittaisten analyysien perusteella nähdään merkittävää vaihtelua oppisopimusjaksojen pituuksissa. Pisimmät oppisopimusjaksot toteutuivat taidealoilla, henkilökohtaisissa palveluissa, turvallisuuspalveluissa, terveysaloilla sekä kaupan ja hallinnon aloilla (Kuva 15). Näillä aloilla oppisopimus on tyypillisesti pitkäkestoista ja kytkeytyy laajaan työpaikalla tapahtuvaan osaamisen hankkimiseen.

Kokeilujakson aikana oppisopimusjaksojen keskimääräinen pituus lyheni useimmilla koulutusaloilla verrattuna kokeilua edeltäviin vuosiin. Lyheneminen oli erityisen voimakasta hyvinvointialoilla (–37 %), ympäristöaloilla (–27 %) sekä maatalousalalla (–24 %) (Taulukko 9). Poikkeuksia yleisestä kehityssuunnasta olivat metsätalous sekä kone-, prosessi-, energia- ja sähkötekniikan alat, joilla oppisopimusjaksojen pituudet taas kasvoivat kokeilujakson aikana.



Kuva 154. Oppisopimusjaksojen pituudet viidellä koulutusalaalla, joissa vuosina 2020–2025 keskimäärin pisimmät oppisopimusjaksot. *Data: ehoks oppisjaksojen pituudet > oppisjaksojen pituudet koulutus*

Taulukko 93. Oppisopimusjaksojen pituudet sekä kokeilujakson muutos koulutusaloittain.

Koulutusala	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Jakson pituus keskimäärin 2020–2025	Muutos*
Taidealat	12,7	13,5	12,7	14,3	10,1	5,8	11,5	-6 %
Terveys	10,3	10,1	10,9	10,9	8,2	3,7	9,0	-2 %
Kauppa ja hallinto	10,8	10,2	9,8	10,4	8,7	3,8	8,9	-8 %
Henkilökohtaiset palvelut	10,9	10,1	9,8	10,9	7,1	3,9	8,8	-12 %
Turvallisuuspalvelut	9,4	10,0	5,0	15,5	7,2	2,8	8,3	-5 %
Hyvinvointi	12,4	10,6	8,6	8,0	5,1	2,8	7,9	-37 %
Kuljetuspalvelut	9,4	8,2	9,2	9,4	6,9	3,1	7,7	-4 %
Materiaali- ja prosessitekniikka	8,5	9,0	8,2	9,3	7,7	3,4	7,7	-4 %
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	9,2	8,3	8,5	8,4	6,5	4,9	7,6	-10 %
Maatalous	10,0	9,7	7,6	8,3	6,7	2,7	7,5	-24 %
Arkkitehtuuri ja rakentaminen	7,8	7,9	7,9	8,7	7,2	3,6	7,2	1 %
Kone-, prosessi-, energia- ja sähkötekniikka	7,1	8,1	7,6	9,7	6,7	3,3	7,1	5 %
Metsätalous	6,1	7,4	6,4	9,0	8,0	4,5	6,9	16 %
Ympäristöalat	6,5	9,0	7,2	5,1	4,6	2,9	5,9	-27 %
Kalatalous	7,1	6,1	5,7	4,3			5,8	-24 %

*Muutos = kokeilujakson keskiarvon prosentuaalinen muutos kahden edellisen vuoden keskiarvosta.

Oppisopimusjaksojen pituuksien lyheneminen useilla koulutusaloilla voidaan tulkita merkiksi oppisopimuksen hyödyntämisen monipuolistumisesta. Kokeilu näyttää tukeneen erityisesti lyhyempiä, joustavia oppisopimusjaksoja, jotka kytkeytyvät esimerkiksi kesäaikaisiin työsuhteisiin, opintojen loppuvaiheeseen tai yksittäisten tutkinnon osien suorittamiseen. Tämä kehitys on linjassa aiempien havaintojen (kyselyn tulokset) kanssa. Kokeilun aikana oppisopimuksen toteutustavat eriytyivät aiempaa selkeämmin opiskelijaryhmittäin ja koulutusaloittain. Oppisopimus kehittyi samanaikaisesti sekä pitkäkestoiseksi tutkintopoluksi että lyhyeksi osaamisen hankkimisen muodoksi.

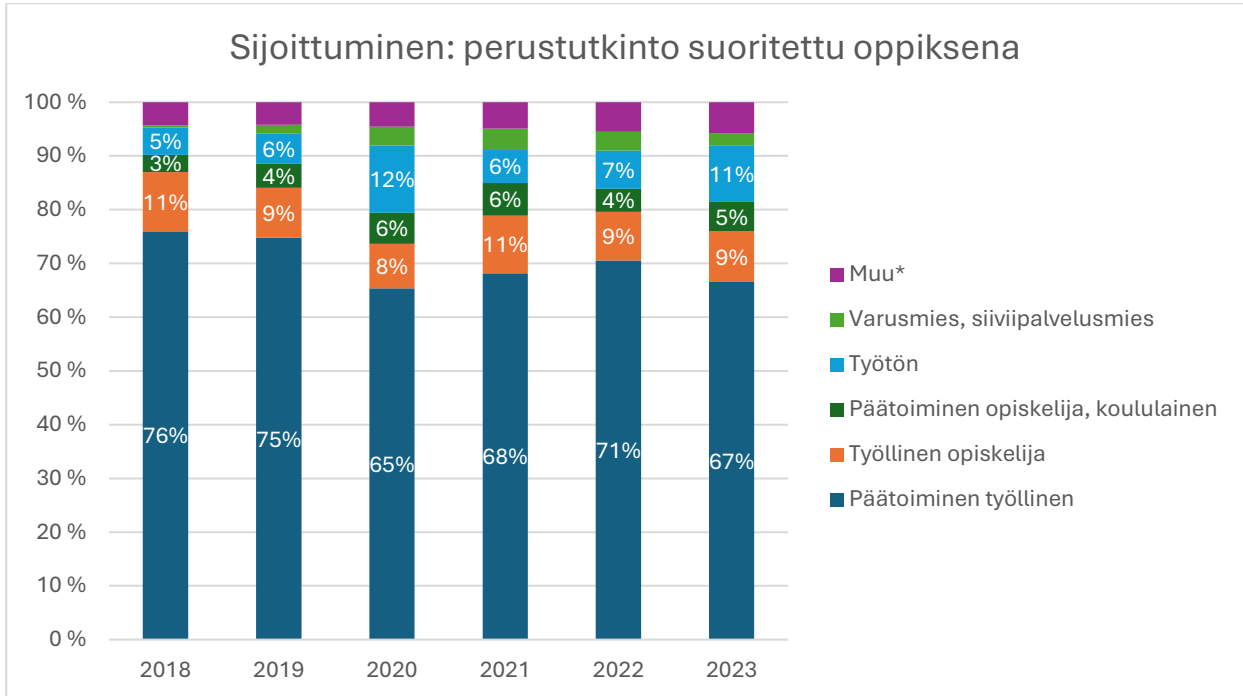
3.5. Kokeilun vaikutukset työllisyyteen

Kokeilun suoria työllisyysvaikutuksia on vaikea arvioida kattavasti, koska osa oppisopimuksella tutkintoa suorittaneista opiskelijoista oli selvityksen toteuttamisajankohtana edelleen opintojensa loppuvaiheessa. Tämän vuoksi tarkastelu perustuu ensisijaisesti tutkinnon suorittaneiden sijoittumiseen työelämään ja jatkokoulutukseen valmistumisen jälkeen sekä koulutuksen järjestäjien ja työnantajien arvioihin.

Tarkastelu painottuu erityisesti nuoriin opiskelijoihin ja oppisopimuskoulutuksen yleiseen yhteyteen työllistymiseen. Havaittuja vaikutuksia ei kuitenkaan voida kaikilta osin suoraan attribuoida yksinomaan kokeiluun, sillä samanaikaiset suhdannevaihtelut ja alueelliset erot vaikuttavat työllisyyteen merkittävästi.

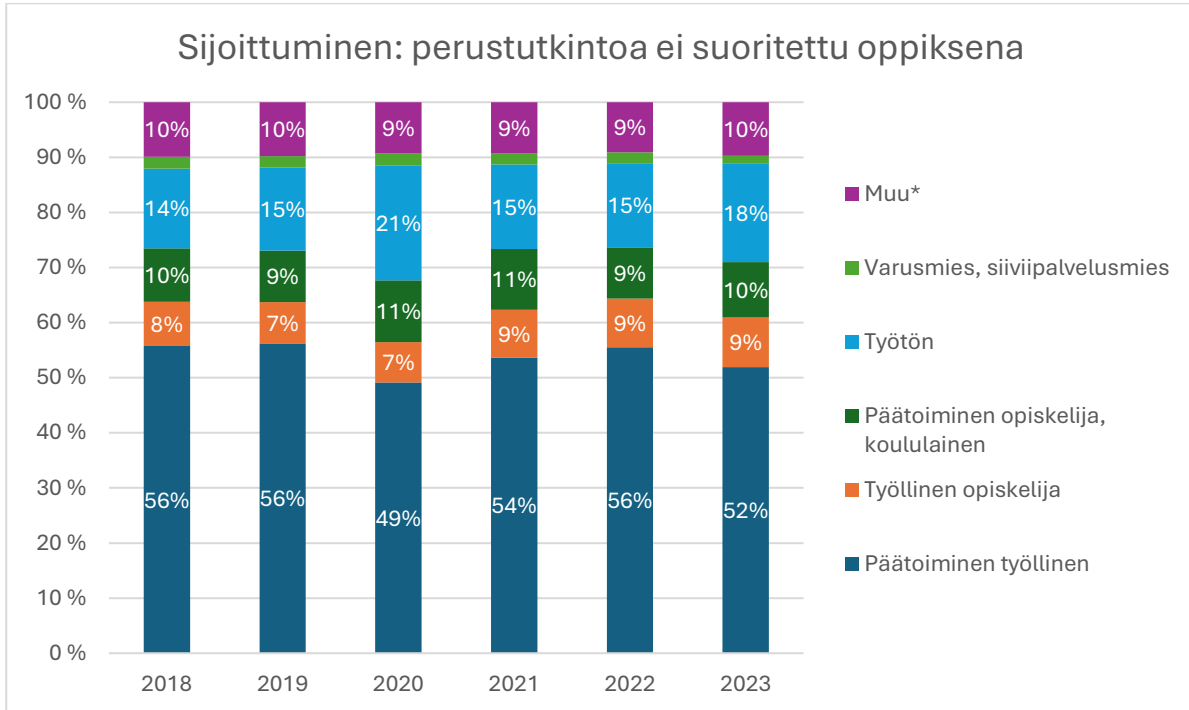
Työllistyminen ja jatkokoulutus oppisopimuksen suorittaneilla

Tilastollinen tarkastelu osoittaa, että alle 25-vuotiaiden valmistuneiden työllistyminen on keskimäärin parempaa silloin, kun tutkinto on suoritettu oppisopimuksena. Vuosi tutkinnon suorittamisen jälkeen oppisopimuksella valmistuneiden joukossa päätoimisesti työllisten osuus on noin 20 prosenttiyksikköä suurempi ja työttömien osuus noin 10 prosenttiyksikköä pienempi verrattuna muihin valmistuneisiin.



Kuva 16. Perustutkinnon oppisopimuksena suorittaneiden sijoittuminen

Havainto tukee aiempaa tutkimustietoa oppisopimuskoulutuksen työelämälähtöisyydestä. Oppisopimus yhdistää koulutuksen ja työelämäkokemuksen jo opintojen aikana, mikä helpottaa siirtymistä tutkinnon jälkeiseen työllistymiseen. Kun oppisopimuksena perustutkinnon suorittaneiden sijoittumista verrataan niihin, jotka ovat suorittaneet tutkinnon muulla tavoin, erot ovat johdonmukaisia koko tarkastelujaksolla 2018–2023.



Kuva 17. Perustutkinto suoritettu muutoin kuin oppisopimuksena

Ennen koronapandemiaa (2018–2019) oppisopimuksena valmistuneista noin kolme neljästä oli päätoimisesti työllisiä, kun muulla tavoin tutkinnon suorittaneilla vastaava osuus oli noin 56 prosenttia. Vuonna 2020 työttömyys kasvoi molemmissa ryhmissä, mutta työttömien osuus oli edelleen selvästi korkeampi muulla tavoin valmistuneilla (21 %) kuin oppisopimuksena valmistuneilla (12 %).

Pandemian jälkeen työllisyys elpyi molemmissa ryhmissä, mutta ero säilyi. Vuosina 2021–2023 oppisopimuksena valmistuneista 67–71 prosenttia oli päätoimisesti työllisiä, kun muulla tavoin valmistuneilla osuus jäi 52–56 prosenttiin. Työttömyys oli vastaavasti systemaattisesti alhaisempaa oppisopimuksena valmistuneilla (6–11 %) kuin muulla tavoin tutkinnon suorittaneilla (15–18 %).

Lisäksi muulla tavoin tutkinnon suorittaneista suurempi osa jatkoi päätoimisina opiskelijoina (noin 9–11 %) verrattuna oppisopimuksella valmistuneisiin (3–6 %).

Kokonaisuutena tarkastelu osoittaa, että oppisopimuksena suoritettu perustutkinto tukee työmarkkinoille sijoittumista vahvemmin kuin muu tutkinnon suorittamistapa. Työllisyyseroa voidaan pitää merkittävänä.

Kokeilun kohderyhmän (alle 20-vuotiaat) näkökulma

Koulutuksen järjestäjien arvioiden mukaan kokeilun kohderyhmän osalta oppisopimusten lisääntyminen vahvisti nuorten työelämäyhteyksiä jo opintojen aikana, mutta varsinaisten työllisyysvaikutusten erottaminen kokeilun vaikutukseksi koettiin haastavaksi. Tämä johtui erityisesti samanaikaisista suhdannevaihteluista ja alueellisista työmarkkinaeroista.

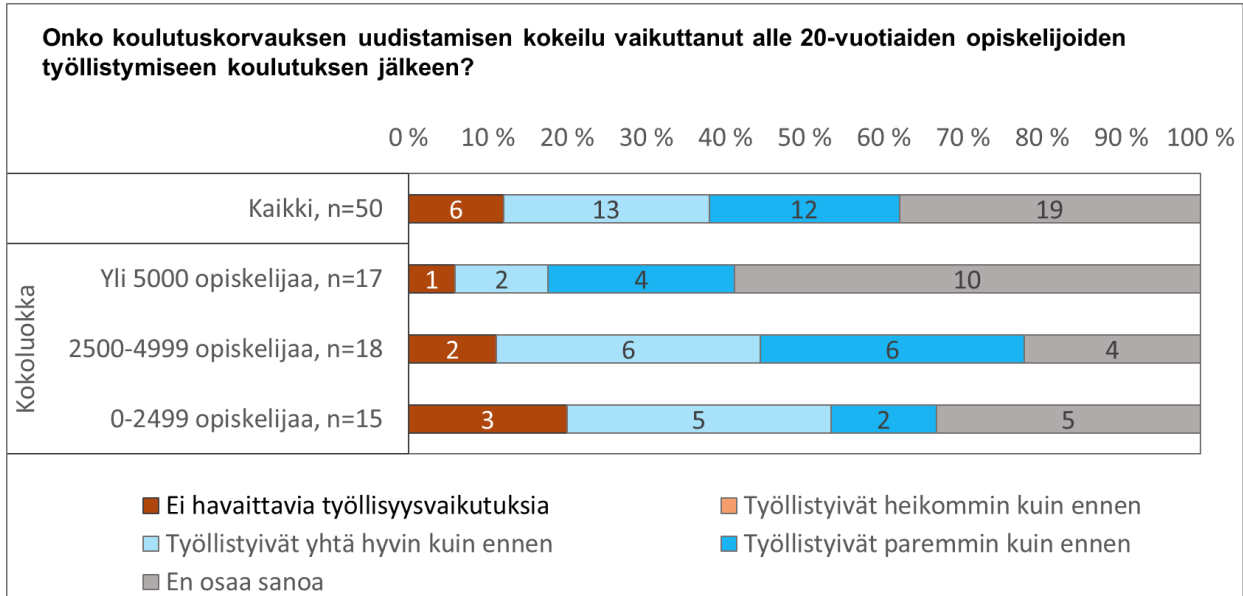
Koulutuksen järjestäjien ja työnantajien kokemusten perusteella oppisopimus tuki nuorten siirtymistä koulutuksesta työelämään erityisesti silloin, kun oppisopimus toimi suorana rekrytointiväylänä. Vastauksissa tuotiin esiin esimerkkejä, että toistaiseksi voimassa oleva työsuhde syntyi suoraan oppisopimuksen päättyessä, erityisesti työvoimapula-aloilla.

Oppisopimuksen merkitys korostui nuorten ensimmäisen työpaikan tarjoajana. Mahdollisuus työelämäkokemukseen nähtiin erityisen tärkeänä niille nuorille, joilla ei ollut aiempaa työhistoriaa tai jotka tarvitsivat tukea työelämävalmiuksien kehittämiseen. Oppisopimus paransi nuorten itsevarmuutta, työelämäosaamista ja työnantajien luottamusta nuorten osaamiseen.

Haastatteluissa tuotiin kuitenkin esiin, että vaikutukset olivat kuitenkin selvästi heikompia aloilla ja alueilla, joilla työmarkkinatilanne oli heikko tai nuorten työllistämismahdollisuudet olivat muuten rajalliset. Näissä tilanteissa oppisopimus ei yksin riittänyt kompensoimaan suhdannetilanteen vaikutuksia.

Koulutuksen järjestäjien arviot kokeilun vaikutuksista

Koulutuksen järjestäjiltä kysyttiin, onko koulutuskorvauksen uudistamisen kokeilu vaikuttanut alle 20-vuotiaiden työllistymiseen koulutuksen jälkeen.



Kuva 18. Koulutuksen järjestäjien näkemyksiä koulutuskorvauksen vaikutuksista työllistymiseen.

Vastausten perusteella kokeilun työllisyysvaikutuksia pidettiin vaikeasti arvioitavina. Yleisin vastaus oli “en osaa sanoa”, mikä kuvastaa työllisyysvaikutusten erottamisen haastavuutta suhteessa suhdannetilanteeseen ja alueellisiin eroihin.

Positiiviset ja neutraalit arviot olivat kuitenkin selvästi yleisempiä kuin kielteiset. Osa koulutuksen järjestäjistä arvioi alle 20-vuotiaiden työllistyneen kokeilun aikana aiempaa paremmin, ja osa arvioi tilanteen pysyneen ennallaan. Kielteisiä vaikutuksia raportoitiin vain vähän. Keskiuurissa koulutuksen järjestäjissä arviot olivat keskimäärin myönteisempiä kuin pienissä. Tässä ryhmässä suhteellisesti suurempi osa vastaajista arvioi, että alle 20-vuotiaat työllistyivät kokeilun aikana joko paremmin tai vähintään yhtä hyvin kuin ennen. Pienissä koulutuksen järjestäjissä arviot jakautuivat tasaisemmin.

Vaikka varmoja johtopäätöksiä kokeilun suorista työllisyysvaikutuksista ei vastausten perusteella voida tehdä, aineisto tukee näkemystä siitä, että kokeilu on voinut osaltaan tukea nuorten työllistymistä erityisesti niissä oppilaitoksissa ja aloilla, joissa oppisopimuksia hyödynnetään aktiivisesti ja työmarkkinatilanne on ollut suotuisa.

Kokonaisuutena tarkasteltuna vertailu osoittaa, että oppisopimuksena suoritettu perustutkinto tukee työmarkkinoille sijoittumista selvästi vahvemmin kuin muu perustutkinnon suorittamistapa. Oppisopimuskoulutuksen työelämäkytkentä näkyy korkeampana työllisyysasteena, matalampana työttömyytenä ja vähäisempänä siirtymisenä päätoimiseen opiskeluun. Samalla tulokset osoittavat, että muulla tavoin perustutkinnon

suorittaneiden asema työmarkkinoilla on herkempi suhdannevaihteluille, mikä korostuu erityisesti poikkeusolojen (kuten koronapandemian) aikana.

Työnantajien näkemykset koulutuskorvauksen merkityksestä

Työnantajien haastattelujen perusteella koulutuskorvaus, erityisesti korotettu koulutuskorvaus, toimi kokeilun aikana merkittävänä rekrytointikannustimena. Sen vaikutus korostui tilanteissa, joissa työnantajalla oli todellinen työvoimatarve ja mahdollisuus työllistää opiskelija myös oppisopimuksen päätyttyä. Tällöin koulutuskorvaus tuki rekrytointipäätöstä ja madalsi kynnystä palkata nuori oppisopimusopiskelija.

Sen sijaan aloilla ja alueilla, joilla työvoiman kysyntä oli heikkoa, koulutuskorvauksen vaikutus jäi rajalliseksi. Taloudellinen kannustin tai tuki ei yksinään riitä synnyttämään uusia työpaikkoja, jos rekrytointitarvetta ei ollut. Näin ollen koulutuskorvauksella nähdään olevan enemmän tukeva, kuin käynnistävä rooli.

Koulutuskorvausta ei haastattelujen perusteella pidetty yksin ratkaisevana työllistymiseen vaikuttavana tekijänä. Sen merkitys nähtiin ennen kaikkea kynnyksen madaltajana, erityisesti pienissä ja keskisuurissa yrityksissä sekä lyhyissä oppisopimusjaksoissa. Korvaus helpotti mahdollisuutta kokeilla oppisopimusta ja ottaa nuori ensimmäistä kertaa työelämäänsä. Yleisesti oppisopimus vahvistaa työelämävalmiuksia ja toimii myös usein väylänä työpaikkaan.

3.6. Kokeilun suurimmat haasteet

Kokeilun keskeiset haasteet liittyivät toimeenpanon ajoitukseen, hallinnolliseen kuormitukseen sekä toimintaympäristön rakenteellisiin rajoitteisiin. Taloudellinen kannustin ei yksin riittänyt lisäämään oppisopimuksia, jos samanaikaisesti esiintyi työmarkkinoihin tai organisaatioiden toimintavalmiuksiin liittyviä esteitä.

Kokeilun määräaikaisuus ja epävarmuus

Kokeilun suhteellisen lyhyt kesto aiheutti epävarmuutta sekä koulutuksen järjestäjille että työnantajille. Rahoituksen määräaikaisuus vaikeutti toiminnan ennakointia ja pitkäjänteisten oppisopimuspolkujen suunnittelua.

Useat työnantajat ”tottuivat” korotettuun koulutuskorvaukseen kokeilun aikana, mikä johti pettymykseen kokeilun päättyessä. Lisäksi oppisopimusten määrät osoittautuivat vahvasti riippuvaisiksi yleisestä työvoiman tarpeesta: vuosien 2022–2023 työvoimapula tuki oppisopimusten lisääntymistä, kun taas vuoden 2024 heikentynyt suhdannetilanne vähensi rekrytointihalukkuutta ja siten myös oppisopimusten määrää.

Tiedon ja osaamisen puutteet koulutuksen järjestäjillä

Kaikissa oppilaitoksissa korotetun koulutuskorvauksen käytännöt eivät olleet riittävän hyvin tunnettuja. Kaikki opettajat, koulutuspäälliköt ja esihenkilöt eivät hallinneet kokeilun ehtoja ja soveltamiskäytäntöjä, mikä on voinut osaltaan johtaa epätasaiseen toimeenpanoon organisaatioiden sisällä.

Lisäksi koulutuksen järjestäjien väliset erot koulutuskorvauskäytännöissä aiheuttivat hämmennystä työnantajien keskuudessa. Työnantajat vertasivat eri oppilaitosten tarjoamia korvauksia, mikä heikensi kokeilun läpinäkyvyyttä ja saattoi vaikuttaa oppisopimusten syntymiseen alueellisesti epätasaisesti.

Hallinnollinen ja tekninen kuormitus

Kokeilu lisäsi koulutuksen järjestäjien mielestä merkittävästi hallinnollista työtä. Päätöksenteko, maksatus, raportointi sekä seurantatietojen tuottaminen vaativat huomattavan määrän työaika, erityisesti kokeilun alkuvaiheessa.

Useissa vastauksissa nostettiin esiin tietojärjestelmien päivittämiseen liittyvät haasteet. Järjestelmien, kuten Primuksen, Excel-pohjaisten seurantatyökalujen ja taloushallinnon järjestelmien (esim. Unit4), yhteensovittaminen ja päivittäminen vei aikaa. Vaikka prosessit sujuvoituivat kokeilun edetessä, alkuvaiheen kuormitus tuotiin kuitenkin vastauksissa esiin.

Myöhäinen tiedottaminen ja kokeilun hidas käynnistyminen

Useat koulutuksen järjestäjät kuvasivat kokeilun käynnistymistä hitaaksi. Tieto korotetusta koulutuskorvauksesta ja siihen liittyvästä lisärahoituksesta tavoitti joissakin oppilaitoksissa oppisopimuksista vastaavat vasta vuonna 2022. Tämä rajoitti mahdollisuuksia markkinoida korotettua koulutuskorvausta työnantajille ajoissa ja heikensi kokeilun vaikuttavuutta erityisesti sen alkuvaiheessa. Oppisopimusten suunnittelu ja solmiminen edellyttävät usein ennakkointia, eikä lyhyellä varoitusajalla ollut mahdollista muuttaa toimintamalleja tai työnantajien rekrytointisuunnitelmia.

Nuorten ohjauksen kuormittavuus

Kokeilu lisäsi nuorten oppisopimusopiskelijoiden määrää, mutta samalla nuorten ohjauksen ja tuen tarve osoittautui monin paikoin odotettua suuremmaksi. Erityisesti alaikäiset opiskelijat tarvitsivat runsaasti perehdytystä, ohjausta ja seurantaa, mikä lisäsi sekä työpaikkojen että oppilaitosten työmäärää.

Osassa vastauksista todettiin, että tukitoimien tarve kasvoi merkittävästi, erityisesti tilanteissa, joissa opiskelijoilla ei ollut selkeää tavoitetta suorittaa koko tutkintoa. Lisäksi alaikäisten työllistämiseen liittyvä sääntely vaikeutti oppisopimusten toteuttamista tietyillä aloilla, mikä rajoitti kokeilun soveltamisalaa ja vaikutuksia.

Sektorikohtaiset ja alueelliset rajoitteet

Kokeilun vaikutukset vaihtelivat huomattavasti koulutusaloittain ja alueittain. Joillakin aloilla, kuten media-alalla, työllisyysvaikutukset jäivät vähäisiksi. Lisäksi kunta-alan rekrytointikiellot rajoittivat nuorten palkkaamista joillakin alueilla, mikä esti oppisopimusten syntymistä riippumatta koulutuskorvauksen tasosta.

Aloilla, joilla alaikäisten työllistäminen ei ole mahdollista työlainsäädännön vuoksi, korotettu koulutuskorvaus ei käytännössä lisännyt oppisopimuksia lainkaan. Tämä korosti kokeilun rajallista soveltuvuutta tietyissä toimintaympäristöissä.

3.7. Kokeilun suurimmat hyödyt

Koulutuksen järjestäjien arviot kokeilun vaikutuksista

Koulutuksen järjestäjien arvioiden perusteella kokeilu vahvisti oppisopimuskoulutuksen asemaa, tunnettuutta ja houkuttelevuutta. Vaikutukset näkyivät erityisesti nuorten sekä pienempien työnantajien kohdalla. Nuorten alle 20-vuotiaiden oppisopimus lisääntyi ja se nousi aiempaa näkyvämmäksi vaihtoehdoksi.

Kokeilun vaikutukset olivat voimakkaimpia niillä toimialoilla, joilla oli tarvetta työntekijöille. Erityisesti sosiaali- ja terveysalalla, ICT-alalla, palvelualoilla ja teknisillä aloilla nuorten oppisopimuksen käyttö lisääntyi eniten. Näillä aloilla työnantajilla oli selkeä tarve uusille työntekijöille, ja korotettu koulutuskorvaus tuki rekrytointipäätöksiä tilanteessa, jossa osaavan työvoiman saatavuus oli haasteellista. Kokeilu vaikutti myös yli 20-vuotiaiden koulutuskorvausten nousuun.

Positiivinen muutos koski erityisesti aloja, joilla alaikäisyys ei muodostanut estettä työn tekemiselle. Koulutuksen järjestäjien mukaan korotettu koulutuskorvaus madalsi työnantajien kynnystä palkata nuoria ja lisäsi mahdollisuutta kokeilla oppisopimusta uutena koulutusmuotona esimerkiksi pk-yrityksissä. Lisäksi kokeilu mahdollisti aiempaa pidempiä kesätyöjaksoja, jotka voitiin kytkeä oppisopimukseen.

Nuorten työllistymisen, kesätyöllistymisen ja työelämään kiinnittymisen arvioitiin parantuneen kokeilun aikana. Vaikutusten nähtiin johtuvan osittain korotetusta koulutuskorvauksesta ja osittain yleisestä työvoimapulasta. Käytännössä tämä näkyi

lisääntyneinä oppisopimuspaikkoina, parempina mahdollisuuksina saada kesätyö sekä sujuvampina siirtyminä koulutuksesta työelämään.

Kokeilu vaikutti myös oppilaitosten toimintaan. Oppilaitosten prosessit, yhteistyö ja viestintä vahvistuivat kokeilun myötä. Koulutuksen järjestäjät lisäsivät viestintää nuorille, huoltajille ja työpaikoille oppisopimuksen mahdollisuuksista ja ehdoista. Samalla yhteistyö työpaikkojen kanssa tiivistyi ja oppilaitosten sisäinen tiedottaminen henkilöstölle lisääntyi, mikä paransi yhteistä ymmärrystä kokeilun tavoitteista ja käytännöistä.

Oppisopimusprosessien arvioitiin kehittyneen kokeilun aikana. Useat koulutuksen järjestäjät toivat esiin hallinnollisten käytäntöjen parantumisen ja oppisopimusten tekemisen helpottumisen. Samalla tunnistettiin lisääntynyt tarve tukea työpaikkaohjaajia, erityisesti alaikäisten opiskelijoiden kohdalla. Ohjauksen merkitys korostui, ja työpaikkaohjaajien roolin nähtiin vaativan aiempaa enemmän tukea ja selkeitä toimintamalleja.

Koulutuksen järjestäjät korostivat, että kokeilun vaikutukset jäivät rajallisiksi aloilla, joilla rekrytointi on lähtökohtaisesti vaikeaa tai joissa alaikäisyys ja työturvallisuuteen liittyvät syyt estävät oppisopimuspaikkojen syntymisen. Näillä aloilla taloudellinen kannustin ei yksin riittänyt poistamaan rakenteellisia esteitä. Kokeilun todellinen merkitys vaihteli myös työnantajan koon mukaan. Pienille ja keskisuurille yrityksille koulutuskorotuksen vaikutus oli selvästi suurempi kuin suurille työnantajille.

Kuvassa 19 esitetään yhteenveto oppisopimuksen toteutumiseen vaikuttavista muista tekijöistä kolmen päätoimijan näkökulmasta. Tekijät joko vahvistavat tai heikentävät korotetun koulutuskorvauksen vaikutuksia. Työnantajan osalta keskeisiä tekijöitä ovat tarve tai kyky palkata (esim. suhdannetilanne ja toimialan työvoimatarve), tietoisuus oppisopimuksesta, koulutuskorvauksen taso ja ennakoitavuus sekä ohjaukseen liittyvät resurssit ja valmiudet. Oppilaitoksen rooli puolestaan jakautuu sisäiseen organisointiin, toimeenpanoon sekä työnantajasuhteisiin ja yhteistyön sujuvuuteen. Opiskelijan näkökulmasta oppisopimukseen vaikuttavat yksilölliset ominaisuudet, kuten ikä, kielitaito, tuen tarve ja aktiivisuus, sekä aiempi kokemus koulutuksesta ja työelämästä.

Työnantaja

Tarve tai kyky palkata

- Yrityksen koko ja toimiala
- Suhdanne ja työvoimatarjonta
- Alan työsuhterakenne

Opso-tietoisuus

- Kokemus opsosta
- Hallinnollinen joustavuus
- Lyhytkestoiset opsot, esim. kasa

Koulutuskorvaus

- Tietoisuus korvauksesta
- Korotuksen määrä
- Ennakoitavuus
- Maksatuskäytännöt

Ohjaus

- Sopiva henkilö ohjaukseen
- Ymmärrys ohjauksen roolista
- Näkemys korvauksen suhteesta vaivaan

Oppilaitos

Sisäinen organisointi

- Koordinaatio ja vastuunjako
- Opsojen määrän seuranta
- Strategisuus
- Aiempi koulutuskorvauksen määrä, kohdennus ja maksatus

Toimeenpano

- Korvaussumman määrä ja kohdennus
- Sisäinen tiedotus ja koulutus korotuksesta
- Kampanjat työnantajille
- Viestintä opiskelijoille

Työnantajasuhteet

- Kontaktit
- Yhteistyöhistoria, luottamus
- Tukiprosessit työnantajien suuntaan sekä opson järjestelyissä että opson aikana

Opiskelija

Ominaisuudet

- Ikä
- Kielitaito
- Tuen tarve
- Aktiivisuus

Kokemus

- Opintojen vaihe
- Aiempi koulutussopimus
- Aiempi työkokemus

Kuva 19. Muut korotuksen vaikutuksia vahvistavat ja heikentävät tekijät

4. Yhteenveto kokeilun vaikutuksista

Määräaikainen koulutuskorvauksen korotus (2022–2024) oli ajallisesti yhteydessä oppisopimuksen käytön lisääntymiseen erityisesti alle 20-vuotiailla vailla toisen asteen tutkintoa olevilla nuorilla. Oppisopimuksen käytön kasvu näkyi selkeimmin kokeilun keskivaiheilla, eikä kasvu jatkunut samalla tasolla kokeilun päätyttyä. Määräaikaisen koulutuskorvauksen korotuksella voi näin ollen arvioida olleen vaikutus oppisopimuksen hyödyntämisen lisääntymiseen. Arvio perustuu ajalliseen samanaikaisuuteen sekä koulutuksenjärjestäjien omiin arvioihin. Tulosten tulkinnassa on kuitenkin otettava huomioon, ettei arviointi perustu vertailevaan asetelmaan, joka pystyisi erittelemään muiden tekijöiden osuuden oppisopimuksen hyödyntämisen yleistymisessä.

Oppisopimusten määrien kehitykseen ovat aineistojen perusteella vaikuttaneet samanaikaisesti yleinen työmarkkinatilanne, toimialakohtaiset suhdanteet, toimialakohtaiset oppisopimuskäytännöt sekä koulutuksenjärjestäjien käytänteet ja kokeiluun liittyneet toimenpiteet.

Suhdanne selittää haastattelujen perusteella osaltaan alue- ja toimialakohtaista vaihtelua oppisopimusten määrässä. Osalla aloista työmarkkinatilanne ja suhdanne on laskenut merkittävästi työllisyyttä ja siten todennäköisesti myös oppisopimusten tarjoamisen mahdollisuutta. Koulutuskorvauksen korotus ei pystynyt kompensoimaan näiltä osin työvoimatarpeen vähenemistä, mikä voi vaikuttaa myös kokeilun jälkeiseen tilanteeseen. Osalla aloista ja alueista taas työmarkkinatilanne on ollut tasaisempi. Toimialat eroavat myösiin, kuinka tottuneita ne ovat oppisopimuksen hyödyntämiseen.

Koulutusjärjestäjien käytäntöjen eroavaisuus liittyy toisaalta oppisopimuksen yleiseen organisointiin ja oppisopimukseen liittyvään osaamiseen, toisaalta koulutuskorvauksen määräaikaisen korotuksen kokeilun aikana tehtyihin aktivointikampanjoihin ja toimenpiteisiin.

Oppisopimusmääriään eniten korottaneilla koulutusjärjestäjillä korostuivat aktiivinen viestintä, selkeä organisoituminen oppisopimusprosesseissa sekä oppisopimusten edistäminen osana oppilaitosten normaalia toimintaa. Osassa oppilaitoksista johto nosti oppisopimusten ja koulutuskorvausten hyödyntämisen kokeilun myötä kehittämisteemaksi ja siitä käytiin keskustelua henkilöstön kanssa, siihen tehtiin aktiivisia toimenpiteitä ja korotusta käytettiin yhtenä viestinnän kärkenä myös oppisopimuksen yleisessä markkinoinnissa.

Selvityksen aineistojen pohjalta voi arvioida, että korotettu koulutuskorvaus toimi ennen kaikkea oppisopimusten syntymistä tukevana kannustimena tilanteissa, joissa työnantajilla oli todellinen rekrytointitarve ja koulutuksen järjestäjillä on oppisopimukseen liittyen selkeät toimintamallit ja vahvat työelämäverkostot.

Vaikutus alle 20-vuotiaiden oppisopimuskoulutukseen määrällisesti

Tilastollinen tarkastelu osoittaa, että oppisopimuksella perustutkintoa suorittavien opiskelijoiden määrät kasvoivat kokeilun aikana sekä alle että yli 20-vuotiaiden ikäryhmissä. Kasvu oli suhteellisesti suurempaa alle 20-vuotiailla. Oppisopimusmäärät olivat korkeimmillaan vuonna 2023, minkä jälkeen ne kääntyivät laskuun. Koulutusalaakohtaisesti kasvu kohdentui erityisesti **terveys- ja hyvinvointialoille** ja nuorilla myös **ICT-, palvelu-, maa- ja metsätalous- sekä tekniikan aloille**.

Oppisopimuksen toteutuminen alle 20-vuotiaiden ikäryhmässä

Kokeilun aikana korostui oppisopimuksen kaksijakoinen rooli eri ikäryhmissä. Alle 20-vuotiailla oppisopimus kytkeytyi useimmiten tutkinnon osien suorittamiseen ja lyhyisiin, joustaviin jaksoihin (esim. kesäaikaiset oppisopimukset tai opintojen loppuvaihe). Vähintään 20-vuotiailla oppisopimus oli useammin koko tutkinnon suorittamisen väylä tai kohdennettu osaamisen täydentämisen muoto. Alle 20-vuotiaiden oppisopimukset painoutuivat 17–19-vuotiaisiin; 15–16-vuotiailla oppisopimuksia tehtiin vähän.

Oppisopimusjaksojen pituuksissa kehitys eriytyi. Nuorilla koko tutkinnon oppisopimuksissa jaksot pidentyivät hieman, kun taas aikuisilla jaksot lyhenivät pitkällä aikavälillä ja myös tutkinnon osiin kohdistuvat jaksot yleistyivät. Kokeilu vahvisti sekä pidempiä tutkintopolkuja (osalla nuorista) että erityisesti lyhyitä, joustavia toteutuksia.

Sukupuolijakauma pysyi kokonaisuutena vakaana, mutta alle 20-vuotiailla naisopiskelijoiden oppisopimusmäärä kasvoi suhteellisesti muuta nuorten ryhmää enemmän. Tulos selittyy oppisopimuksen lisääntymiselle terveys- ja hyvinvointialoilla.

Koulutuskorvausten taso ennen kokeilua ja kehitys kokeilun aikana

Kokeilun aikana työnantajille maksettujen koulutuskorvausten kokonaismäärä kasvoi selvästi. Kasvu oli voimakkainta kokeilun alkuvuosina ja tasaantui kokeilun loppua kohden. Ikäryhmittäinen tarkastelu osoittaa, että alle 20-vuotiaiden työnantajille maksetut koulutuskorvaukset muodostivat merkittävän osuuden oppisopimukseen liittyvistä korvauksista, ja nuorten opiskelijakohtaiset korvaukset olivat keskimäärin suurempia kuin vähintään 20-vuotiailla.

Koulutuksen järjestäjien korvaustasot nousivat nuorilla selvästi. Lisäksi kokeilulla oli heijastusvaikutuksia myös vanhempien koulutuskorvauksiin. Noin puolet koulutuksen järjestäjistä muutti myös vähintään 20-vuotiaiden korvaustasoja tai siirtyi yhtenäisempiin / tarveharkintaisempiin malleihin. Lisärahoitusta jäi myös osin käyttämättä. Keskeisenä syynä nostettiin esiin, että alle 20-vuotiaiden oppisopimuksia syntyi ennakoitua vähemmän erityisesti heikentyneessä suhdannetilanteessa sekä aloilla, joilla alaikäisten työllistämiseen liittyy rajoitteita. Toisaalta myös koulutuksen järjestäjien toimintaprosessit ja käytännöt vaihtelivat ja näillä on ollut myös vaikutusta lisärahoituksen käyttöön ja myös nuorten oppisopimusten syntymiseen.

Työllisyysvaikutukset

Kokeilun suoria työllisyysvaikutuksia on vaikea erottaa kattavasti. Tilastollinen vertailu kuitenkin osoittaa, että oppisopimuksena perustutkinnon suorittaneiden työllistyminen on yleisesti keskimäärin parempaa kuin muulla tavoin tutkinnon suorittaneilla, ja työttömyys on matalampaa. Myös päätoimiseen opiskeluun siirtyminen on oppisopimuksella valmistuneilla vähäisempää.

Koulutuksen järjestäjien arviot kokeilun vaikutuksesta nuorten työllistymiseen olivat pääosin myönteisiä tai neutraaleja, mutta yleisin yksittäinen vastaus oli “en osaa sanoa”. Tämä kuvastaa sitä, että työllisyyskehitykseen vaikuttivat samaan aikaan suhdanteet, alueelliset erot ja toimialakohtaiset tilanteet. Kokonaisuutena aineisto ei anna viitteitä kielteisistä työllisyysvaikutuksista.

Mille työnantajille korotettua koulutuskorvausta maksettiin (toimiala, koko) ja miten korvaukset erosivat?

Kysely- ja haastatteluaineistojen perusteella korotettu koulutuskorvaus kohdentui erityisesti **pieniin ja keskisuuriin yrityksiin** sekä aloille, joilla oli työvoimapulaa ja realistinen mahdollisuus työllistää nuoria. Työnantajien haastattelut korostavat, että korotettu koulutuskorvaus madalsi kynnystä ottaa nuori oppisopimusopiskelija erityisesti silloin, kun ohjauksen tarve oli suuri ja opiskelijan tuottavuus alussa matala. Suurissa organisaatioissa ja niillä työnantajilla, joille oppisopimus oli jo vakiintunut toimintatapa, korvauksen merkitys näyttäytyi useammin toissijaisena.

Korotetun korvauksen ero “kaikkiin oppisopimusopiskelijoihin” näkyi ennen kaikkea siinä, että nuorille maksettiin keskimäärin korkeampia opiskelijakohtaisia korvauksia ja kohderyhmän korvaukset muodostivat merkittävän osan kokonaisuudesta. Samalla vaihtelu koulutuksen

järjestäjien välillä oli suurta, mikä kertoo järjestelmän hajanaisuudesta ja tarveharkinnan erilaisista käytännöistä.

Kokonaisarvio

Kokeilu tuki nuorten oppisopimusten lisääntymistä ja vahvisti oppisopimuksen tunnettuutta ja käyttöä erityisesti tilanteissa, joissa työmarkkinatilanne ja työnantajien rekrytointitarve olivat suotuisat ja koulutuksen järjestäjillä oli valmiuksia markkinoida ja organisoida oppisopimuksia aktiivisesti. Vaikutukset olivat kuitenkin rajallisia niillä alueilla ja aloilla, joilla nuorten työllistäminen on rakenteellisesti vaikeaa tai suhdannetilanne heikko.

Tulokset tukevat johtopäätöstä, että koulutuskorvauksen korotus toimii parhaiten kohdennettuna kannustimena osana laajempaa kokonaisuutta (ohjausresurssit, työelämäyhteistyö, selkeät käytännöt), ei yksittäisenä keinona lisätä oppisopimuksia kaikissa tilanteissa.

Laadukas oppisopimustoiminta selkeine toimintatapoineen, työelämäyhteistyön käytäntöineen ja seurantoineen vaikuttaa aineistojen perusteella vaikuttavan merkittävästi myös korotuksen kaltaisten rahallisten insentiivien tehokkuuteen.

Lähteet

Aineistot ja tietokannat

1. eHOKS-tietokanta. (Käytetty tilastollisessa analyysissä; mm. oppisopimusjaksojen pituudet.)
2. Vipunen-tietokanta. (Käytetty tilastollisessa analyysissä; mm. opiskelijamäärät, tutkintotiedot, opiskelijaprofiilit.)
3. Opetushallitus. Kustannustiedot (oppisopimuksen koulutuskorvauksiin liittyvät kustannustiedot).
4. Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM). Rahoituspäätökset (lisärahoitusten määrät koulutuksen järjestäjittäin ja kohderyhmittäin).
5. Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM). Seurantatiedot työnantajille maksetuista koulutuskorvauksista

Lainsäädäntö ja säädökset

1. Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017.
2. Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017.
3. Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus oppisopimuskoulutuksessa olevan opiskelijan opintososiaalisista etuuksista 679/2017.
4. Oppivelvollisuuslaki 1214/2020.
5. Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.
6. Laki nuorista työntekijöistä 998/1993.
7. Työaikalaki 872/2019.

Ohjelma- ja linjausasiakirjat

1. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelma: Vahva ja välittävä Suomi (2023).

2. Pastila-Eklund & Vacker, Oppisopimusten ja koulutussopimusten laadinta ammatillisessa koulutuksessa. (Webinaari 13.2.2026) Opetus- ja kulttuuriministeriö ja Opetushallitus.

Liitteet

Liite 1. Selvityksessä haastatellut tahot

1. Elinkeinoelämän keskusliitto ry (EK)
2. STTK ry
3. Ammatillisen koulutuksen kehittämissyhdystys AMKE ry
4. Vaasan kaupunki
5. Ammattiopisto Luovi Oy
6. SAKKY koulutuskuntayhtymä
7. Maalariammattikoulun Kannatusyhdistys ry
8. AEL Amiedu (Taitotalo)
9. Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä (Keuda)
10. Valkeakosken seudun koulutuskuntayhtymä
11. Opetus- ja kulttuuriministeriö
12. HUS-yhtiöt
13. Niini & Co Oy
14. Sato Oy
15. Oy Tarra-Tac Ab
16. F-Musiikki
17. Mäntsälän Palvelukotiyhdistys ry