

Opso ry kevätwebinaari
17.3.2022 kyselytunnin
ennakkokysymykset

1. Jos opiskelija asuu vakituisesti toisessa EU-maassa, esim. Espanjassa ja hän työskentelee vakituisesti (yli 25 h/vko) espanjalaisessa yrityksessä, voiko hänelle tehdä oppisopimuksen koko tutkintoon, kyseisen yrityksen kanssa?

Onko osaamisen hankkiminen oppisopimuksella käytännössä mahdollista koko tutkintoon EU:n alueella? Onko näyttöjen järjestäminen mahdollista muualla kuin Suomessa? Jos on, millä ehdoilla? Miten OKM:n koulutuksen järjestäjälle myöntämän tutkintojen ja koulutuksen järjestämisluvan sisältö mm. opetus- ja tutkintokielestä ja toiminta-alueesta tulee ottaa huomioon niin oppisopimuskoulutuksen kuin näyttöjen järjestämisessä EU:n alueella?

2. Onko opiskelijamaksun oltava yhtä suuri OPSO ja VOSO opiskelulle?
3. Valtakunnalliset laajennetun oppisopimuskoulutuksen "pelisäännöt", vastuut, velvollisuudet ja työnjako?

4. Jos tutkinto tulee valmiiksi ennen alkuperäisen oppiajan päättymistä, mihin päivämäärään todistus tulee kirjata? Siihenkö, jolloin viimeinen näyttö on annettu/hyväksytty? Monissa oppilaitoksissa rehtori allekirjoittaa todistuksia tiettyinä päivinä, esim. kaksi kertaa kuukaudessa. Voiko se allekirjoituspäivämäärä olla todistuksen pvm. vai tuo viimeisen näytön antamispvm.?
5. Valtioneuvoston asetuksella (OKM/2021/92) 1.2022–31.12.2024 työnantajalle maksettavassa koulutuskorvauksessa on otettava korottavana tekijänä huomioon, jos oppisopimuksen aloituspäivänä ammatillista perustutkintoa suorittava opiskelija on alle 20-vuotias ja vailla toisen asteen tutkintoa. Päteekö tämä myös, jos opiskelija on jo suorittamassa ammatillista tutkintoa ja saisi tehdä sen loppuun oppisopimuksella?
6. Jos on opintovapaalla varsinaisesta työstään, voidaanko solmia oppisopimus toisen työnantajan kanssa opintovapaan ajalle? Voiko varsinainen työnantaja estää asian, jos kyseessä ei ole kilpaileva toiminta?

7. Tähän asti osapuolet ovat allekirjoittaneet oppisopimuksen ja HOKS:n erikseen, siis osapuolet ovat allekirjoittaneet kummankin asiakirjan. Sähköisessä allekirjoittamisessa meillä on haastetta saada kaikki osapuolet allekirjoittamaan molemmat dokumentit samaan aikaan, kun ne ovat erillisiä dokumentteja. Helpompaa olisi, jos yhdellä allekirjoituksella "kuitattaisiin" sekä oppisopimus että HOKS. Onko se mahdollista?
8. HOKS-laadinnan yhteydessä: Onko hyväksyttävää olla yhteydessä työnantajaan ja opiskelijaan erikseen VAI onko välttämätöntä, että kaikki osapuolet osallistuvat yhteiseen hoks-palaveriin?
9. Voiko eläkkeellä olevalle yrittäjälle tehdä yrittäjän oppisopimusta, kun hän ei enää ikänsä puolesta maksa YEL-maksua, jos muutoin oppisopimuksen edellytykset täyttyvät?

10. Uuden asetusmuutoksen mukaan 1.8.22 alkaen on annettava 12 h/osp ohjausta tai opetusta/osp. Mitä tämä merkitsee oppisopimuskoulutuksessa ja miten tämä tulee ottaa huomioon laajennettua oppisopimuskoulutusta järjestettäessä (esim. hankintasopimuksissa)?
11. Statsrådets förordning 583/2021 om ändring av statsrådets förordning om yrkesutbildning ”Mängden undervisning och handledning som behövs för avläggande av en examensdel eller ett delområde av en gemensam examensdel inom utbildningen för yrkesinriktade grundexamina är minst 12 timmar per kompetenspoäng.” På vilket sätt kommer förändringen att synas för dem som avlägger examen på läroavtal? På vilket sätt syns förändringen i läroavtalsverksamheten hos utbildningsarrangören?
12. Millä periaatteilla merkitään työpaikalla tapahtuvan ohjauksen prosenttiosuus HOKSiin oppisopimusopiskelijan osalta?

13. Työelämäpalautteeseen liittyvät merkinnät: miten oppisopimukseen merkitään osa-aikaprosentti? Jos on merkittävä jokaiseen tutkinnon osaan erikseen osa-aikaprosentti, päättyykö jokaisen tutkinnon osan jakso sitten aina näytön antamiseen? Varsinainen oppisopimuksen alkaminen ja päättyminen ei muutu, mutta millaisia merkintöjä tehdään tutkinnon osiin sopimusta tehdessä ja sopimusmuutoksissa niin, että osa-aikaprosentit ovat oikein? Toivotaan esimerkkejä esim. koko tutkinto, jossa viisi suoritettavaa tutkinnon osaa ja näissä erilaisia toteutuksia osallistumisesta oppilaitoksen opetukseen.
14. Mitä hyötyä on kerätä palautetta työpaikoilta ja työpaikkaohjaajilta, jos koulutuksen järjestäjät eivät saa palautteita alakohtaisesti käyttöönsä? Tullaanko raportointia korjaamaan siihen suuntaan, että työpaikoilta saatava palaute on aidosti kyseisen koulutuksen järjestäjän hyödynnettävissä (ja vieläpä mahdollisimman reaaliajassa)? Tällä hetkellä raportointi ei vaikuta toimivan käyttökelpoisesti.

15. HOKS ja oppisopimus valmistellaan kuukautta ennen oppisopimuksen alkamista (esim. palkkatukihakemuksen vuoksi) ja lähetetään sähköisesti allekirjoitettavaksi. Ensikertaisen hyväksynnän jälkeen lähtee opiskelijakysely. Opiskelija ei ole ollut päivääkään opetuksessa tai työpaikalla oppimassa, koska oppisopimus ei ole alkanut = ei voi antaa palautetta / palaute ei ole realistinen. Voisiko oppisopimuskoulutusopiskelijoiden osalta linjata, että ensikertainen hyväksyntä voidaan merkitä järjestelmiin vasta opintojen alettua (esim. joko ensimmäisenä koulutuksen alkamispäivänä tai yhden kuukauden sisällä oppisopimuskoulutuksen todellisesta alkamisesta)?
16. HOKS on laadittu ja opiskelijahallintojärjestelmään on merkitty ensikertainen hyväksyntä tietyssä päivänä. HOKS lähetetään sähköisesti allekirjoitettavaksi. Osapuolet allekirjoittavat sähköisesti HOKS:n myöhemmin kuin mitä HOKS on kirjattu ensikertaiseksi hyväksymispäiväksi. Mikä katsotaan HOKS ensikertaiseksi hyväksymispäiväksi? (Voidaanko katsoa järjestelmässä oleva päivä, koska muuten jouduttaisiin jälkikäteen muuttelemaan HOKS ensikertainen hyväksyntä päivämäärää (vaatii seuranta ja resurssia)? Todennäköisesti opiskelijapalautekyselykin on ehtinyt jo lähteä.)

17. Työpaikkajaksojen osa-aikaisuus% ohjeitus 2. Työelämäpalautteiden keruu 3. eHOKSiin merkittävät tiedot 4. Uudet saatavilla olevat kyselyt Vipusessa
18. "Työpaikkaohjaajan pitää olla ammattitaidoltaan, koulutukseltaan tai työkokemukseltaan pätevä. Työnantaja nimeää työpaikkaohjaajan". Kuka viime kädessä hyväksyy työpaikkaohjaajan? Voiko koulutuksen järjestäjä kieltäytyä joku toimimaan työpaikkaohjaajana?
19. Oppisopimusopiskelija suorittaa oppisopimuksen aikana ylimääräisen tutkinnon osan, jolloin osaamispisteet ylittyvät. Ohjeiden mukaan opiskelijalle pitää luoda uusi osatutkintotavoitteinen opiskeluoikeus tutkintotavoitteisen opiskeluoikeuden rinnalle. Miten tilanteessa sopimusteknisesti toimitaan? Tehdäänkö kaksi päällekkäistä oppisopimusta (tutkintotavoitteinen + tutkinnon osaan johtava)?
20. Koulutussopimusmallissa on mainittu työnantajan tehtävissä työturvallisuutta koskevat asia. Pitäisikö selvyden vuoksi sama asia olla myös oppisopimusmallissa, kuten myös vakuutuksiin liittyvät asiat?

21. Muulla rahoitusmuodolla opinnot aloittanut siirtyy jatkamaan opintojaan oppisopimuksella tietyn jakson ajaksi. Koulutuksenjärjestävät puhuvat eri termeillä asiasta: lyhyt oppisopimus, joustava oppisopimus, sujuva oppisopimus, helppo oppisopimus. Voisiko OPH ottaa kantaa ja antaa yhtenäisen termin?
22. Miten arvioidaan, että opinnot etenevät riittävässä tahdissa, pidennetäänkö oppisopimusaikaa vai ei? Opinnot edenneet hitaasti, käy työssä. Jos kyseessä sosiaalinen yritys työnantajana, työsuhde on, ja työnantajan puolesta voi jatkaa, mutta opiskelijalla erityisiä haasteita opintojen suorittamiseen työn ohella. On saanut monenlaista tukea työnantajalta, mutta haastetta pysyä HOKSissa. Pelkkä omaehtoinen opiskelu ei ole vaihtoehto. Missä kohtaa oppisopimus keskeytetään?
23. Milloin viimeistään oppisopimuksen tulee olla voimassa, jos opiskelija kuuluu laajennetun oppivelvollisuuden piiriin?
24. Mitkä ovat koulutuksen järjestäjän näkökulmasta suurimmat erot laajennetun ja ei-laajennetun oppivelvollisuuden piiriin kuuluvan oppisopimusopiskelijan välillä?

25. Milloin työnantaja voi purkaa oppisopimuksen yksipuolisesti?
26. Millä perusteilla koulutuksen järjestäjä voi purkaa oppisopimuksen? Jos perusteet koskevat työnantajaa, säilyykö opiskelijan opiskeluoikeus?
27. Mikä ero on henkilöstökoulutuksen ja oppisopimuskoulutuksen välillä?
28. Miksi ammatillisessa koulutuksessa on niin valtavat dokumentointivaatimukset verrattuna muihin koulutusmuotoihin, esimerkiksi lukiokoulutukseen ja korkeakouluihin? Jos katsoo lakia valtakunnallisista opinto- ja tutkintorekistereistä, huomaa että se eroaa huomattavasti eri koulutusmuotojen sisältövaatimusten kesken: ammatillisessa koulutuksessa tietovarannon tietosisältö käsittää noin 24 kohtaa, joissa on useita alakohtia. Lukiokoulutuksessa ja korkeakouluilla tietosisältö käsittää 3-4 kohtaa, jotka heillä on velvollisuus tallentaa.
29. Jos opso-opiskelija käy tietyn jakson aikana säännöllisesti perjantaisin yto-opinnoissa oppilaitoksessa, rajataanko oppisopimus voimassa olevaksi maanantaista torstaihin? Tällöinhän opiskelija ei saa perjantailta opintososiaalisia etuuksia. (Mutta jos sopimus on voimassa täyden viikon, opiskelija saa perjantailta päivärahan ja mahdollisen matkakorvauksen.)

30. Opso-opiskelija on oikeutettu yhteen edestakaiseen matkaan viikossa, jos TA ei maksa palkkaa lähiopetuspäiviltä. Lasketaanko matkojen määrä "jämsptisti" kuukautta kohden vai keskimääräisesti tietyllä aikajanelalla? Esim. opiskelija käy oppilaitoksessa yhden viikon (5 pv) tammikuussa ja tulee oppilaitokseen seuraavan kerran helmikuussa kolmena päivänä. Tällöin opiskeluviiikkoja kertyy yhdeksän ja matkoja on kahdeksan. Tärkeä linjauskysymys: Onko tammikuussa yksi matkapäivä liikaa vai lasketaanko tämä tammi-helmikuun jakso niin, että sääntö 1pv/vko ei ylity?
31. Onko opso-opiskelijoiden suhteen olemassa oletus/linjaus, että he tekevät ytöt omatoimisesti esim. verkkokursseina? (Onhan olemassa kädentaitajia, jotka pärjäävät mainiosti työelämässä, mutta ytöt eivät suju itsenäisesti.)
32. Jos opiskelija on 2pv viikossa yto-opinnoissa koululla ja 3 pv viikossa töissä oppisopimustyöpaikassa 8h päivässä, PLUS on yhtenä yto-päivänä koulun jälkeen töissä 1h, onko tämä ok? Eli 25h/vko työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa täyttyy. Kyse 17v opiskelijasta. Ytopäivän pituus on 6h, eli vaikka opiskelija tekee työtä tunnin siihen päälle, 8h/pv ei ylity.

33. Millä tavoin tulkitsette Hallintolain 6.6.2003/434 § 1-3 + Esteellisyys 27 § ja 28 § a) koskevan koulutuksen järjestäjän työ- tai virkasuhteista työntekijää (koskeeko molempia?) sekä b) mahdollisesti ao. työntekijän "kautta" samalla kriteeristöllä suoraan eri koulutusmuotojen (esim. oppisopimus) asiakkaita (jos sovelletaan, millä perusteella)?
34. Osa-aikaisuusprosentti: pitääkö tässä huomioida jaksotyö, vuorotyö jne, miten seuraatte? Miten huomioidaan rahoituksen näkökulmasta, että kaikki koulutuksen järjestäjät hoitavat merkinnät vuodesta alusta lähtien oikein? Osa ei ole aloittanut edes prosessia.
35. Mitä tarkoittaa yrittäjän oppisopimuksessa yrittäjyyden kriteeri "osuuskunnan jäsen itsenäisenä yrittäjänä"? Tuleeko olla siis oma, itsenäinen y-tunnus (sen sijaan että toimisi osuuskunnan y-tunnuksella)?
36. Kuinka tarkkaan työtehtävät on kirjattava oppi- tai koulutussopimukseen? Riittääkö esim. kirjaus "Tutkinnon osan ammattitaitovaatimusten mukaisesti", vai täytyykö erotella tarkemmin?

37. Voiko oppisopimus ja koulutusopimus olla voimassa samanaikaisesti?
38. Missä tilanteessa tehdään englanninkielinen oppisopimus ja HOKS?
39. Perinteisesti oppisopimuksen on solminut se oppisopimustoimija, jonka alueella hakijan työpaikka sijaitsee ja mikäli omalla oppilaitoksella ei ole järjestämislupaa ko. tutkintoon, niin teoriaopetus ja näytöt ostetaan toisesta oppilaitoksesta. Kuinka sitova tämä työpaikan sijaintiin perustuva työnjako ja toimintamalli on? Joissain tapauksissa asiakaslähtöisintä ja selkeintä olisi tehdä oppisopimus suoraan siinä oppilaitoksessa, jossa on järjestämislupa.