



LAUREA

Nuoren työntekijän oppisopimuskoulutuksen aloitus pk-yrityksessä



Hakola, Essi

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Kerava

Nuoren työntekijän oppisopimuskoulutuksen aloitus pk-yrityksessä

Essi Hakola
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Tammikuu, 2010

Essi Hakola

Nuoren työntekijän oppisopimuskoulutuksen aloitus pk-yrityksessä

Vuosi 2010 Sivumäärä 48

Opinnäytetyössä tutkittiin, mitä oppisopimuskoulutuksen aloitusprosessi on käytännössä. Nuori työntekijä aloitti tutkimuksen aikana oppisopimuskoulutuksen pk-yrityksessä. Teoreettinen viitekehys muodostui osaamisesta työelämässä, oppisopimuskäsitteestä ja oppisopimuskoulutuksen käsitteestä. Tutkimus selvitti oppisopimuskoulutuksen aloitusprosessiin sisältyvät vaiheet ja niihin liittyvät asiakokonaisuudet.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin osallistuvaa havainnointia, joka oli luonteeltaan aktiivista. Tutkimuksen tekijä osallistui nuoren työntekijän ja työpaikkaohjaajan mukana prosessiin liittyviin vaiheisiin. Osallistuvan havainnoinnin tukena olivat yhteydenpito työntekijän, työnantajan ja oppisopimustoimiston koulutustarkastajan kanssa.

Tutkimus osoitti oppisopimuskoulutuksen aloituksen kiteytyvän neljään vaiheeseen. Vaiheet olivat yhteydenotto oppisopimustoimistoon, tapaaminen koulutustarkastajan kanssa, hallinnolliset asiat sekä vastuukouluttajan tapaaminen. Tutkimuksen avulla muodostui oppisopimuskoulutuksen aloitusprosessiin liittyvät vaiheet -kaavio.

Työnantajapuolelta oppisopimuskoulutus herätti kiinnostusta ensimmäisestä tapaamisesta lähtien. Työnantaja havaitsi saavansa oppisopimuskoulutuksen kautta uusimman tiedon alalta työntekijän osallistuessa lähiopetukseen sekä kehittää tämän avulla liiketoimintaansa joillakin osa-alueilla. Tämä tuli lisäarvona työntekijän tulevan ammattitutkinnon päälle.

Hakola, Essi

Starting Apprenticeship Training In Small Sized Business

Year	2010	Pages	48
------	------	-------	----

In this thesis it was researched how to start apprenticeship training in practice. During the research a young employee in a small-sized business started apprenticeship training. The theoretical context consisted of knowhow at working life as well as concepts of apprenticeship and apprenticeship training. The study clarified the phases of the starting process and the subject matters in these phases.

The research method used was active committed observation. The author of the study participated together with the young employee and the work place mentor in the different phases of the process. Together with the method used, additional communication between the employee, the employer and the inspector from the apprentice office were carried out.

The research proved that starting apprenticeship training can be divided into four phases. The first phase is to contact the apprentice office. The second phase is to set an appointment with the inspector of education. The third phase is to handle the administrative matters. The fourth phase is to meet the responsible trainer. As a result of the research a graph of these phases was formed.

The employing company showed interest in the apprenticeship training from the beginning. With the employee participating in the theory lessons, the company found out that they were able to obtain the newest information in its branch. With the obtained knowledge the company may develop its business. This came as an additional benefit for the company.

Key words Apprenticeship, Apprenticeship training, learning at work, employee, employers

Sisällys

1	Johdanto.....	7
1.1	Tutkimuksen taustaa	8
1.2	Aiheen rajaus	9
1.3	Tutkimusmenetelmät ja toteutus	9
2	Osaamisen viitekehys työelämässä.....	10
2.1	Työssä oppiminen	11
2.2	Oppiva ja osaava työympäristö	12
2.3	Osaamissopimus työelämässä	13
2.4	Hiljainen tieto ja mentorointi	14
3	Oppisopimus	15
3.1	Oppisopimuksen historia	16
3.2	Oppisopimukseen liittyvä lainsäädäntö	17
3.3	Oppisopimuksen hallinto	17
3.4	Taloudelliset edut.....	19
3.4.1	Työntekijän tuki	19
3.4.2	Työnantajan tuki	20
4	Oppisopimuskoulutus	20
4.1	Ammatillinen koulutus	21
4.1.1	Ammatillinen perustutkinto	22
4.1.2	Näyttötutkinto ja erikoisammattitutkinto	22
4.2	Oppisopimuskoulutus työyhteisössä.....	23
4.3	Oppisopimuskoulutus työnantajien näkökulmasta.....	24
4.4	Oppisopimuskoulutuksen päättäminen	26
5	Toiminnallinen tutkimus	26
5.1	Kohdetyöntekijän oppisopimuskoulutuksen aloittaminen.....	27
5.2	Oppisopimustoimiston koulutustarkastajan tapaaminen	28
5.2.1	Kohdeyrityksen oppisopimus ja koulutuskorvaus	29
5.2.2	Tutkinoksi liiketalouden perustutkinto	30
5.2.3	Työpaikkaohjaajan rooli	31
5.2.4	Oppisopimuksen allekirjoittamisen jälkeen	31
5.2.5	Oppisopimuskoulutuksen ohjekansio oppisopimustoimistolta	32
5.3	Oppilaitoksen vastuukouluttajan tapaaminen	32
5.3.1	Työntekijän oppimispolku	33
5.3.2	Työntekijän tutkinnon perusteet	34
5.3.3	Työntekijän näyttökansio	35
5.3.4	Oppimispolun suunnittelun jälkeen	35
6	Tulosten analyysi.....	35

7	Johtopäätökset	38
7.1	Mitä opinnäytetyö on saavuttanut?	39
7.2	Kehitysehdotukset	40
7.3	Jatkotutkimusaiheet.....	41
8	Yhteenveto	42
	Lähteet	43
	Kuvat	46
	Liitteet.....	47

1 Johdanto

Oppisopimuskoulutuksen kehittämiseen liittyy vahvasti työelämä- ja asiakaslähtöisyys. Tärkeää on, että nuoret, aikuiset, yrittäjät ja työnantajat tunnistavat oppisopimuskoulutuksen tarjoamat mahdollisuudet. Viime vuosina oppisopimuskoulutus on nostanut itsensä merkittävästi osaksi suomalaista ammatillista koulutusta. Oppisopimuskoulutus on koulutusmuotona osoittautunut varsin työllistäväksi ja työpaikkamahdollisuuksia tarjoavaksi. Kokonaisuudessaan koulutuksen olisi tarkoitus integroida opiskelija laaja-alaisesti ja tehokkaasti työelämään. Oppisopimusopiskelijan oppimisesta työpaikalla huolehtii työnantaja, joka maksaa tälle palkkaa. Tällä tavoin oppisopimusopiskelija osallistuu opiskelun ohessa veronmaksajana hyvinvointipalvelujen kustantamiseen. Veronmaksajana opiskelija taas auttaa tilanteessa, kun kansakunnan huoltosuhde on kääntymässä heikkenevään suuntaan 2010-luvulla. Oppisopimuksen avulla on mahdollista pidentää työuria sekä nuorten että aikuisten osalta. Tämän hetken taloudellisessa tilanteessa on huomattavissa työpaikkojen lisääntyvän nimenomaan pienissä ja keskisuurissa yrityksissä, joten työpaikalla tapahtuvaan opiskeluun tarvitaan yhä enemmän joustavuutta ja monipuolisuutta. Oppisopimuskoulutus perustuu työopimukseen ja tämän vuoksi koulutuksen järjestäminen vaatii tiivistä yhteistyötä ja sitoutumista työnantajien, opiskelijoiden ja koulutuksen järjestäjien kesken. (Viinisalo & Lankinen 2009.)

Koulutusmuotona oppisopimuskoulutus on hyvin työelämälähtöinen, koska lähes 80-prosenttisesti oppiminen tapahtuu työpaikalla ja 20-prosenttia lähiopetuksesta oppilaitoksessa. Koulutuspäätöksen tekee yleensä työnantaja. Erityisesti työnantajien sen hetken työvoimavajeeseen pystytään vastaamaan nopeasti juuri oppisopimuskoulutuksella, kouluttamalla uusi työntekijä tiettyyn tehtävään. Oppisopimuskoulutus on tärkeä keino ammatillisen koulutuksen järjestämiseksi. Hallinnoltaan oppisopimusprosessi on verkostomainen. Tällä tarkoitetaan sitä, että koulutuksen järjestäjä, työnantaja, tietopuolisen koulutuksen järjestäjä sekä opiskelija ovat keskenään mukana prosessissa. Tähän verkostoon ei tarvita erikseen muita virkamiehiä mukaan. Oppisopimusopiskelu ei ole tarkoitettu vain aikuisille, vaan toimii varteenotettavana koulutusmuotona myös nuorille. Varsinkin nuoret, joille koulussa istuminen ei maistu, saattaisivat kokea tämän yhdeksi mielekkääksi keinoksi kouluttautua ammattiin. (Opetusministeriö 2008.)

Opinnäytetyöni tutkimuksessa selvitän käytännössä, kuinka oppisopimuskoulutus käynnistetään pienyrityksessä. Seuraan oppisopimuskoulutuksen aloitukseen kuluva aikaa ja selvitän prosessiin liittyvät vaiheet kohdeyrityksen nuoren työntekijän ryhtyessä opiskelemaan oppisopimuksella tutkintoa itselleen. Tavoitteena on kerätä vaiheista prosessimallinnus, josta selviävät pääpiirteittäin aloitukseen liittyvät vaiheet ja vaiheiden sisältämät pääkohdat. Teoreettinen viitekehys koostuu kolmesta näkökulmasta. Toisessa luvussa perehdyn osaamisen

teoreettiseen viitekehykseen työelämässä. Luvussa selvitän työssä oppimisen taustan, oppivan ja osaavan organisaation käsitteen sekä hiljaisen tiedon ja mentoroinnin käsitteen. Oppisopimuskäsitteen olen jakanut kahteen osaan, oppisopimukseen ja oppisopimuskoulutukseen. Kolmannessa luvussa avaan oppisopimuksen kokonaisuutta perehtymällä historiaan, hallintoon, lakeihin ja taloudellisiin etuuksiin. Oppisopimuskoulutusmuodon lohkaisen omaksi tarkastelukohteeksi ja neljännessä luvussa käyn läpi ammatillisen koulutuksen käsitteistöä ja oppisopimuskoulutusta työelämän puolelle yhdistettynä. Työni kautta toivon monen, erityisesti yksityisen sektorin pienten ja keskiuurten yritysten työnantajien, löytävän uutta tietoa oppisopimuskoulutuksesta ja sen aloitukseen liittyvästä käytännöstä.

1.1 Tutkimuksen taustaa

Tutkimukseni keskittyy nuoren työntekijän oppisopimuskoulutuksen aloitukseen pk-yrityksessä. Kohdeyritys toimii maahantuojana pääkaupunkiseudulla. Yritys on keskittynyt erityisesti puhelinpäätelaitteiden maahantuontiin. Yrityksessä työskentelee viisi työntekijää ja nuori työntekijä on työskennellyt yrityksessä kahden vuoden ajan. Yrityksellä ei ole aikaisempaa kokemusta tai tietoa oppisopimuskoulutuksesta. Kyseinen yritys on jo jonkin aikaa pohtinut keinoja työntekijän kouluttamiseen siten, ettei joutuisi luopumaan työntekijän arvokkaasta panoksesta yrityksen toiminnassa.

Työntekijä on alle 25-vuotias nuori, joka on kirjoittanut ylioppilaaksi. Työntekijä oli aikaisemmin päässyt ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelmaan, mutta ei aloittanut opiskelua, koska halusi työskennellä kohdeyrityksessä. Hänen toimenkuvaansa on kuulunut tähän asti logistiikka, laskutus, myynti, tilausten käsittely, huolto ja asiakaspalvelu. Työntekijä haluaa kouluttautua ammattiin ilman pitkäaikaista opiskelua, jatkamalla pääasiallisesti työntekoa. Oppisopimuskoulutus luo sekä työnantajalle että työntekijälle mahdollisuuden työntekijän kouluttamisen ammattiin työntekijän tuomia voimavaroja yrityksen toimintaan menettämättä.

Kohdeyrityksessä toimitusjohtaja tulee toimimaan työntekijän työpaikkaohjaajana. Oppisopimuskoulutuksen aloittavan nuoren työntekijän kanssa työskentelevät ovat osaltaan myös valmistautuneet ohjaamaan opiskelijaa. Toimin tutkimuksessani, työntekijän ja työnantajan esityksestä, yhteyshenkilönä oppisopimustoimistoon koulutusmuodon aloitusprosessin alussa. Näistä lähtökohdista alkaa tutkimukseni.

1.2 Aiheen rajaus

Tutkimukseni avulla selvitän, kuinka nuoren työntekijän oppisopimuskoulutus käytännössä käynnistetään pienyrityksessä. Rajaan aiheeni oppisopimuskoulutuksen kokonaisuudesta erityisesti koulutusmuodon aloituksesta siihen pisteeseen asti, kun työnantaja ja työntekijä pääsevät keskenään toteuttamaan työntekijän henkilökohtaista opetussuunnitelmaa oppisopimuskoulutukseen liittyen.

Havainnoin ja kirjaan käynnistysprosessiin liittyvät tapaamiset ja keskustelut työnantajan, työntekijän ja oppisopimustoimiston sekä oppilaitoksen välillä. Tavoitteena on kasata prosessimallinnus prosessin käynnistämiseen liittyvästä ajankäytöstä, vaiheista ja käytännön asioiden selviämisestä oppisopimuskoulutuksen aloitusta varten. Tarkoituksena on selvittää prosessin alkuun liittyvä aika ja se, kuinka helppoa tai vaikeaa oppisopimuskoulutus on aloittaa. Opinnäytetyössäni selvitän koulutuksen käynnistämisen vaiheet, jotta ne avautuisivat muillekin asiasta kiinnostuneille paremmin.

1.3 Tutkimusmenetelmät ja toteutus

Tutkimusmenetelmänäni käytin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta ja tutkimus oli muodoltaan toiminnallinen. Lähtökohtanani oli todellisen elämän kuvaaminen, jossa pyrin tutkimaan aihettani mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessani tarkoitukseni oli löytää ja paljastaa tosiasioita oppisopimuskoulutuksen aloitukseen liittyvistä vaiheista. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 157). Osallistuva havainnointi tapaamisten yhteydessä auttoi minua hahmottamaan realiteetit aloitusprosessin eri vaiheista. Tapaamisten yhteydessä esitin muutamia kohdentavia kysymyksiä. Työnantaja ja työntekijä tapasivat yhdessä, ensin oppisopimustoimiston koulutustarkastajan, ja sitten erikseen lähiopetuksesta vastaavan oppilaitoksen vastuukouluttajan.

Ennen toiminnallista osuutta perehdyin lähdekirjallisuuden kautta aiheeseen saadakseni kokonaisvaltaisen kuvan tutkittavasta aihekokonaisuudesta. Oppisopimuskoulutukseen liittyi erilaisia lain asetuksia ja säännöksiä, jotka oli hyvä sisäistää koko prosessin ymmärtämiseksi. Toiminnallinen tutkimukseni alkoi yhteydenotostani oppisopimustoimistoon, kohdeyrityksen työnantajan ja työntekijän esityksestä. Tutkimuksessani havainnoin tapaamisten mukana oppisopimuskoulutuksen aloitukseen vaadittavia vaiheita ja niissä käsiteltäviä asioita. Prosessin aikana olin yhteydessä työnantajaan ja työntekijään sillä välin, kun he suunnittelivat yhdessä työntekijälle mahdollisesti valittavia osaamisaloja. Seurasin työntekijää ja työpaikkaohjaajaa prosessin mukana lähiopetuksen käynnistämiseen asti.

2 Osaamisen viitekehys työelämässä

Työelämässä vaaditaan nykyään tehokasta suoriutumista ja enemmän suorituksia, parempaa pohjakoulutusta, kykyä oppia uusia asioita, monitaitoisuutta, kansainvälisyyttä, suurta vastuuta sekä joustavuutta (Eteläpelto, Collin & Saarinen 2007, 39.).

Suomalaisia on useaan otteeseen kuvattu jopa työhulluiksi. Työkulttuuri maassamme kertoo työn olevan yksi keskeisimmistä elämänarvoista, jossa halutaan pärjätä ja suoritua parhaalla mahdollisella tavalla. Joidenkin tutkimusten mukaan suomalaisten elämäntavat olisivat kuitenkin eurooppalaistumassa, eli suuntautumassa hieman enemmän perhe- ja vapaa-aikaan suhteessa työelämään. Suomalaiset eivät kuitenkaan jättäisi työtä kokonaan pois, mikäli tähän tulisi mahdollisuus, mutta vähentäisivät sitä kyllä. Tutkimukset ovat osoittaneet myös nimenomaan nuoriin kohdistuvasta, yleisestä oletuksesta, jossa pelätään heidän tottuneen parempiin oloihin suhteessa aikaisempiin sukupolviin. Työelämässä onkin ollut havaittavissa vanhempien työntekijöiden epäilevän nuorten suhtautuvan työntekoon toisin kuin ennen. Nuoret eivät joidenkin lähteiden mukaan hakeudu töihin enää yhtä halukkaasti ja on pelätty, että nuoret etäännyisivät työelämästä ja siellä vallitsevista arvoista. Tosiasiassa nuoret kuitenkin hakeutuvat, varsinkin koulunkäyntinsä ohessa, työelämään. On tutkittu, että nuorille työn laatu ja se, mitä tarjottavaa sillä milloinkin on, vaikuttaa työhön suhtautumiseen. Eräässä nuorisotutkimuksessa selvisi nuorten pitävän työpaikassaan tärkeänä työn mielekkyyttä, työpaikan henkeä sekä tärkeänä huomiona; uuden oppimista. (Kasvio 1995, 117-122.)

Suomen väestön ikärakenteessa tällä hetkellä tapahtuva muutos on huomattavissa siitä, että parhaillaan suuri ikäluokka eläköityy ja sitä kautta työvoima vähenee. Nuori ikäluokka on pienempi kuin eläköityvä ikäluokka. Tämän päivän tutkimuksissa on pyritty selvittämään voidaanko eläkeikää korottamalla ehkäistä pian selvästi ilmenevää työvoimapulaa. Ikäjohtaminen on noussut uutena käsitteenä jokaisen yrityksen ja työnantajan arkeen. Työvoiman ikääntyessä keskeinen uhkatekijä on osaamisen ja kokemuksen poistuminen yrityksen eläköityvän henkilöstön myötä. (Seppälä 2005, 100.)

Työvoiman niukkuuden yleistyminen, sekä alhainen ja keskimääräinen eläkeikä, tulee tuomaan omat haasteensa yhteiskunnalle selvitäkseen näin suurista yhtäkkisistä muutoksista. Yhtenä tilanteen kehityskeinona on esitetty eläkkeelle siirtymisen ikää muutettavaksi 2-3 vuotta eteenpäin, työelämän kehittämisen ja työkyvyn edistämisen avulla. Nuorelle työntekijälle kokemustieto päivittäisestä työstä saattaa olla arvokkaampaa kuin monikaan kuvittelisi. Esimerkkinä toimivat erilaiset asiakastilanteet, henkilöstöasiat ja monet markkinakäyttäytymiseen liittyvät asiat. Kokeneemman työntekijän omat työkokemukset näistä tilanteista on hiljaista tietoa ja hyödyttää erityisesti nuorta työntekijää. Jakamalla

mentoroinnin tai parityöskentelyn kautta hiljaista, kokemuksen kautta hyväksi havaittua tietoa, saadaan kokemustieto samalla koko työyhteisön omaisuudeksi. Arvostamalla työntekijän kokemusta eläkkeelle siirtymisen pitkittyminen saattaa olla mahdollista. (Ojala & Ahonen 2003, 12-13, 32.)

Koulutuspolitiikka ja työpolitiikka ovat nykyään hyvin kiinteästi yhteydessä toisiinsa. Koulutusjärjestelmän tehtävänä on tuottaa työmarkkinoille siellä tarvittavaa ammattitaitoista työvoimaa. Kun työelämän ammattitaitovaatimukset ovat kohonneet, niin ammatillisen koulutuksen merkitys työelämän uudistumiselle on lisääntynyt. (Kasvio 1995, 239.)

Oppisopimuskoulutus tapahtuu pääosin työelämässä. Oppisopimuskoulutus on keskeisin opetushallituksen hallinnoima koulutusmuoto, joka tapahtuu intensiivisesti työelämässä. Laajentamalla työpaikalla tapahtuvaa koulutusta parannetaan ammatillisen koulutuksen määrällistä ja sisällöllistä kysyntälähtöisyyttä ja tätä kautta vastataan tehokkaammin ja ajantasaisemmin työnantajien ja opiskelijoiden tarpeisiin. (Virkkunen & Mäkeläinen 2009.) "Käytännön työn ja teoriakoulutuksen yhdistäminen on oppisopimuksen onnistumisen kannalta keskeinen vaatimus" (Lindström, Peltomäki & Silvennoinen 2000, 10).

2.1 Työssä oppiminen

Keskiajan Euroopassa feodaaliyhteiskunta koostui kolmesta säädystä: aatelisto, papisto ja talonpojat ja käsityöläiset. Aateliston toimenkuva koostui yhteiskunnan turvallisuuden huolehtimisesta, papisto huolehti henkisestä hyvinvoinnista ja talonpojat käsityöläisten kanssa elättivät nämä kaksi edeltä mainittua. Elämä kaupungissa perustui ammattikuntalaitokseen ja osa kotitalouksien tarvitsemista tuotteista ostettiin käsityöläisiltä. Ammattikunnat hallitsivat tiukasti säädellyn järjestelmän kautta oman toimialansa toimintaa, koulutuksesta tuotantoon ja markkinointiin. Keskiaikaiset verstaat toimivat oppipoikien, kisällien ja mestareiden työotteilla. Oppipojat työskentelivät ylläpitoa vastaan kisällien ja mestareiden alaisuudessa siihen asti, kunnes saavuttivat kisälliltä vaaditut taidot. Kisälli puolestaan toimi päiväpalkkalaisena, tavoitteenaan saavuttaa mestarin arvon. Kisällin saavutettua tarpeeksi taitoja hänet voitiin nimittää mestariksi ja mestarilla puolestaan oli mahdollisuus perustaa oma verstaas. Ammattikuntien tuotteiden kustannukset, laatu ja hinnat olivat erittäin kontrolloituja, verstaat kun sijaitsivat lähellä toisiaan. Tuohon aikaan feodaalijärjestelmän ja ammattikuntalaitosten muodostaman kulttuurin vuoksi yksilöt syntyivät omaan säätyynsä ja ammatit siirtyivät isältä pojalle ja äidiltä tyttärelle. Sääty-yhteiskunnan murtumisen, ammattikuntien vallan vähenemisen ja teollistumisen yleistymisen kautta lähtökohdat yrittäjyyden syntymiselle muodostuivat. (Kinkki & Isokangas 2003, 19-21.)

Työssä oppimisella on pitkä tausta ja sillä tarkoitetaan oppijan kykyä soveltaa oppimaansa myös opetustilanteen ulkopuolelle kohtaamiinsa asioihin. Työllä tapahtuvan oppimisen ja opetuksen teoreettisen perustan kautta saadaan kasattua niin kutsuttu kokemusoppimisen malli. Työympäristönä toimiva oppimisaikaa tarkoittaa työyhteisöllistä kokemusta, joka liittyy tehtäviin ja työsopimukseen. Oppisopimuskoulutuksesta puhuttaessa toteutuu työyhteisöllinen ja varsinainen, itse työsuorituksiin, perustuva oppiminen. Oppisopimuskoulutuksessa yhdistyy ilmiön käsitteellistäminen, kuvaileminen, yleistäminen ja teoreettinen ymmärtäminen tietopuolisen opetuksen ja oppimisen avulla. (Räsänen 1994, 58-61.)

Työnantajien tulisi huomioida se, ettei toiminta etene ilman yksilöiden oppimista. Yksilön saadessa oppia työssään, kokee hän saavansa luottamusta ja arvostusta osakseen työntantajalta. Työssä oppiminen lisää yksilön monitaitoisuutta ja hän pärjää paremmin tehtäviensä kanssa. Työn yhteyteen luodut mahdollisuudet jatkuvaan oppimiseen vaikuttavat positiivisesti työntekijöiden omaan työssä jaksamiseen sekä yleiseen ilmapiiiriin. Oppiminen ylläpitää työn vaihtelevuutta ja vähentää työntekijän rutinoitumista. (Moilanen 2001, 17-18.)

Parhaimmassa tapauksessa yksilö saa mahdollisuuden kasvaa ammatissaan koko työikänsä ajan. Tämä edellyttää sitä, että yksilön on mahdollista kokea omassa työssään jatkuvasti edellytyksiä kehittymiseen. Mikäli organisaatio antaa tähän mahdollisuuden, yksilön kasvuprosessi ammattiurallaan vahvistaa tämän sisäistä motivaatiota, ylläpitämällä ja lisäämällä alati omaa ammatillista kompetenssiaan. (Ruohotie & Honka 1997, 5.)

2.2 Oppiva ja osaava työympäristö

Yrityksen oppiminen lähtee yrityksen kyvystä uudistua. Uudistuminen kertoo yrityksessä työskentelevien henkilöiden kyvystä eli siitä, kuinka yritys kokonaisuudessaan havainnoi ympäristöään ja uudistaa sitä kautta toimintaansa, luoden työntekijälle mahdollisuuden osoittaa kykynsä. Oppiminen käsitetään jatkuvana etenemisenä aiempaa kehittyneemmälle tasolle eli kohti parempaa tilaa. Yrityksen näkökulmasta asian voi nähdä siten, että yritys hallitsee ympäristön tulkitsemisen. Näin yritys kykenee arvioimaan oman tilanteensa ympäristöön suhteutettuna ja tätä kautta päättää sekä toteuttaa siitä seuranneet kehitystoimenpiteet. (Viitala 2006, 52.)

Toisinaan ajatellaan, että työn ja oppimisen yhdistäminen on yksinkertaista, eikä siihen tarvitse keskittyä erikseen, koska siinä ei ole mitään mieltä. Työn ja oppimisen yhdistäminen on kuitenkin erittäin toimiva ajatus oppimisen eri keinojen kehittämisessä. Työntekijän luonnollisena oppimisympäristönä toimii työympäristö. Oppimisen kehittämisen suhteen on tärkeä tarkastella enemmän konkreettista työtä ja siihen liittyviä oppimisen keinoja.

Työntekijöiden koulutuksen avulla oppiva organisaatio voi hyödyntää myös itselleen työntekijän uuden opin. Työnantajat järjestävät työntekijälle tilaisuuden jakaa oppimansa asian muille työyhteisön jäsenille. Oppivassa organisaatiossa heitä kannustetaan kertomaan omia näkökulmiaan ja saadaan mahdollisesti uusia kehittämissuunnitelmia aikaan. Uuden tiedon jalkautuminen koulutuksen myötä työyhteisön yhteiseksi voimavaraksi on varsinkin oppivan organisaation yksi perustavanlaatuinen keino kehittyä. (Moilanen 2001, 96-97.)

Oppiminen toisilta työntekijöiltä sisältää parhaimmillaan muutakin kuin tarpeellisten tietojen kyselyn. Toisilta oppiminen on molemminpuolista aktiivista vuorovaikutusta. Silloin kahden tai useamman ihmisen tiedot yhdistyvät sellaiseksi kokonaisuudeksi, jota yksikään ei pysty yksin hallitsemaan tai saavuttamaan. Tätä kautta opitaan hieman paremmin hallitsemaan laajoja kokonaisuuksia ja pystytään mahdollisesti korvaamaan tai paikkaamaan toisen työpanos sitä tarvittaessa. (Moilanen 2001, 145.)

Kun puhutaan oppivasta organisaatiosta, tarkoitetaan koko organisaation yleistä toimintamallia. Tällöin organisaation työympäristössä pyritään kannustamaan yksilöä ja tiimejä sisäisten ja ulkoisten asioiden oppimiseen sekä työsuorituksen parantamiseen. Oppiva organisaatio pystyy reagoimaan nopeasti muutoksiin, oppii jatkuvasti muilta ja kyseenalaistaa omaa toimintaansa sekä ymmärtää virheitä tapahtuvan, mutta että niistä on opittava. (Ruohotie & Honka 1997, 1.)

2.3 Osaamissopimus työelämässä

Ihmishuonekoulukunta 1920-luvun lopulla kyseenalaisti klassisen koulukunnan mekanistisen ja taloudellisten tavoitteiden ohjaaman näkökulman organisaatiosta. Tehtailla tutkittiin valon merkitystä työtehoon valaistusta vähentämällä. Vaikka näin tehtiin, työntekijöiden tehokkuus nousi, vaikka koetta toistettiin useaan kertaan. Tutkijat tulivat siihen tulokseen, että tietäessään olevansa tutkimuksen kohteena, työntekijät kokivat itsensä tärkeiksi ja tästä johtuen pyrkivät parantamaan työtehoaan huonosta valaistuksesta huolimatta. Tutkittaessa asiaa enemmän motivaatiotutkimuksena, johtopäätökset olivat, että sosiaalinen vuorovaikutus, huomio ja arvostus nostivat työntekijöiden työtehoa. Tärkeimmiksi työvälineiksi työtehokkuuden tavoittelemiseen kohosivat osallistuminen, kommunikaatio ja vuorovaikutus johdon ja työntekijöiden välillä. Tehdyn työn määrään vaikuttivat sekä fyysinen että sosiaalinen kapasiteetti. (Kinkki & Isokangas 2003, 30-31.)

Osaamisen määrittely koostuu yleensä tietämyksen, kokemuksen ja kyvykkyyden yhdistelmästä. Tietämys kattaa työntekijän koulutustaustan ja omaehtoisen opiskelun. Kokemus karttuu työntekijälle ajan myötä työn sisältöön perehtyessä. Kyvykkyys taas

tarkoittaa työntekijän kykyä hyödyntää tietämystään ja kokemustaan todellisten ongelmien ratkaisemiseksi. (Karlöf & Lövingsson 2004, 177.)

2.4 Hiljainen tieto ja mentorointi

Hiljaista tietoa kuvataan usein eri käsittein. Toimintavarmuus, tuntumatieto, intuitio, vaisto, näppituntuma, kätevyys, käytännön osaaminen sekä formuloitumaton tieto ovat näistä muutamia. Käytännön osaaminen on esimerkeistä useimmin käytetty hiljaisen tiedon kuvaus, jolla tarkoitetaan erilaisista jokapäiväisistä tilanteista opittua taitavaa ja sujuvaa toimintaa. (Eteläpelto ym. 2007, 60.)

Hiljainen tieto on kahden eri ulottuvuuden kokonaisuus. Ensimmäinen ulottuvuus on kognitiivinen puoli, joka auttaa ihmistä havaitsemaan ja määrittelemään maailmaa. Tämä sisältää perinteitä, tuttuja ja yhteiseksi hyväksytyjä erilaisia havaitsemisen tapoja, uskomuksia, oletuksia, eli koostuu erilaisista mentaalisisistä malleista. Toinen hiljaisen tiedon ulottuvuus on tiedon tekninen puoli. Tämä puoli muodostuu tilannekohtaisista taidoista ja tietämyksestä. Hiljaisen tiedon ulottuvuuksista tekninen ulottuvuus on helpommin ilmaistavissa, kuin kognitiivinen ulottuvuus. Täytyy tosin huomioida se, että usein ihmisen erityiset osaamisen alueet saavuttavat tietyn automaation ja rutiinin tiedostamatta ja näin tieto siirtyy siis piileväksi varannoksi. (Ruohotie & Honka 1997, 13.)

Hiljaisen tiedon havaittava tieto saadaan kirjoista, koulutuksen kautta tai muista dokumenteista ja on niin suuri kokonaisuus, että se on sanottava ääneen tai kirjoitettava ylös. Tämä tieto on lajiltaan sitä, jota ihmiset pitävät oikeana tietona. Ammatillaisen määrittelyyn käytetään yleensä juuri hiljaisen tiedon taitavaa henkilöä, jolloin teorettinen tieto luo työlle perusmallin ja hiljainen tieto antaa valmiuden käyttää teoreettista tietoa. Kokonaisvaltaisen ammattitaidon saamiseksi vaaditaan molempien tietomuotojen olemassaoloa, hallintaa ja kehittämistä. (Jalava, Palonen, Keskinen & Kontkanen 1999, 99-101.)

Sosialisaation avulla ammattilaisen oma tieto muunnetaan toiselle hiljaisesta hiljaiseksi kokemusten, ajattelumallien sekä teknisten taitojen avulla. Työntekijät jakavat kokemuksiaan keskenään ja saavat luotua erilaisia, jopa uusia ajatusmalleja ja teknisiä taitoja. Esimerkiksi oppipoika oppi mestarin taidot havainnoimalla ja matkimalla tätä käytännön työssä. Työyhteisöön sulautumiseksi sosialisaatio hyödyttää silloin, kun uuden työntekijän oppiminen tapahtuu ohjauksen avulla nopeasti työyhteisön toiminta- ja ajatustapoihin. Hiljaisen tiedon siirtämiseen tarvitaan vuorovaikutustilanteita ja yhteistyötä eri ihmisten välillä. Tunnettuja keinoja ovat mentorointi, työnopastus, perehdyttäminen, työparitoiminta sekä työnkierto. Mentorointi tarkoittaa kahden ihmisen välistä oppimista. Mentori antaa aikaansa ja tietämystään lisätäkseen ohjattavansa kasvua, tietämystä ja taitoa.

Mentoroinnin avulla sekä mentori että ohjattava oppivat molemmat samaan aikaan vuorovaikutussuhteessaan. Näin he voivat kehittää toista sekä rakentaa omaa osaamistaan. (Moilanen, Tasala & Virtainlahti 2005, 36-39.)

Työyhteisössä hiljaisen tiedon tunnistaminen lähtee henkilökunnan osaamisen kartoituksella. Yrityksen oma, jatkuva osaamisen kehittäminen lähtee ydinosaamisesta ja sen tiedostamisesta. Ydinosaaminen on sitä, mitä muilta yrityksiltä ei ole löydy tai on vaikea jäljitellä. (Moilanen ym. 2005, 31.)

Taitavan työympäristön ydin muodostuu siitä, että työ ja oppiminen eivät ole kaksi erillistä ja irrallaan toimivaa toimintoa. Työ ja oppiminen tapahtuvat yhtäaikaaisesti. Oppisopimuskoulutus on osoittautunut loistavaksi tavaksi osaavan työvoiman hankkimiseen ja liiketoiminnan kehittämiseen. Yritykset näkevät oppisopimuskoulutuksen tukevan liiketoiminnan tehostumista, tuottavuuden parantumista ja kannattavuuden lisääntymistä. (Viinisalo & Lankinen 2009.)

Työyhteisössä nuoret työntekijät tarvitsevat tukea työnsä tekemiseen vaikka taustalla saattaakin olla koulutustaustaa ja tietoteknistä osaamista. Vanhemmilla työntekijöillä on syvälinen osaaminen tuotanto- tai palveluprosessista, ongelmatilanteista sekä asiakassuhteista. Erilaiset osaamiset yhdistäen saadaan rakennettua kokonaisvaltainen tietotaito hyödyttämään koko työyhteisön toimintaa. (Moilanen ym. 2005, 21.)

3 Oppisopimus

Oppisopimus on opiskelijan ja työnantajan välinen kirjallinen määräaikainen työsopimus, jonka tavoitteena on ammattitaidon saavuttaminen sovitussa ammatissa. Oppisopimuksen voi solmia 15 vuotta täyttänyt. Oppisopimuskoulutuksella työntekijä oppii ammatin käytännössä työpaikalla työpaikkaohjaajan opastuksella työtehtävien ohessa. Koulutus koostuu työntekijän tietopuolisista opinnoista henkilökohtaisen opiskeluohjelman mukaisesti ammatillisessa oppilaitoksessa. (Kivelä & Nordell 2003, 171.)

Oppisopimus allekirjoitetaan ennen oppisopimuskoulutuksen alkamista. Tällöin paikalla ovat opiskelija, työpaikkaohjaaja, työnantaja, oppisopimuskeskuksen koulutustarkastaja sekä mahdollisuuksien mukaan oppilaitoksen edustaja. Oppisopimuksessa sovitaan opiskelijana toimivan työntekijän työtehtävistä ja oppisopimuksen tavoitteista ja palkkauksesta. Oppisopimustoimisto valitsee teoriaopetuksesta vastaavan oppilaitoksen. (Hyria 2010.)

Oppisopimuksesta on käytävä ilmi sopimuksen voimassaoloaika, koeajan pituus, suoritettava tutkinto ja opiskelijan palkkauksen perusteet, tarkoittaen alaa koskevaa työehtosopimusta.

Sopimuksesta on löydyttävä maininta tietuolisen opinnon ajoittumisesta koulutusajalle, opintojen järjestämiseen vaikuttavista muista tarpeellisista seikoista sekä työnantajan saaman koulutuskorvauksen määrästä. (Opetushallitus 2010b.)

Työntekijän ollessa yrityksessä jo työsuhteessa voi hän sopia määräaikaisen oppisopimuksen työnantajansa kanssa ja tätä kautta hankkia työpaikallaan uuden ammatin tai laajentaa osaamistaan täydennys- tai lisäkoulutuksella. Tässä tapauksessa työntekijän varsinainen työsuhte on voimassa oppisopimuskoulutuksen ajan, mutta lepäävässä tilassa taustalla. Oppisopimuksen päätyttyä työntekijän työsuhte työnantajaan ei pääty, vaan alkuperäinen työsuhte jatkuu. Eli, kun oppisopimusaika päättyy, entinen työsuhte jatkuu, mutta tehtävät, työ ja palkka saattavat muuttua uusien tietojen ja taitojen myötä. (Nikkilä 2008, 12.)

3.1 Oppisopimuksen historia

Kun puhutaan työpaikalla oppimisesta, ihmisten mielikuviin piirtyy edelleenkin ajatus ammatillisesta kyvykkyydestä ja toiminnasta oppipoika-kisälli-mestari-portaikun mukaisesti (Räsänen 1994, 218). Oppipoika tarkoitti aikoinaan henkilöä, joka oli ammatinharjoittajan palveluksessa ja kehittyi hänen johdolla ammatilliseksi työntekijäksi. Tätä varten tehty sopimus oli samalla sekä työsuhte että oppisopimus, jossa oppilas antoi työvoimansa työnantajan käyttöön ja työnantaja sitoutui toteuttamaan oppilaalle ammattikasvatuksen. Suomessa ensimmäinen oppisopimuslaki astui voimaan vuonna 1923 ja vuonna 1968 oppisopimuslain mukaan oppisopimuskoulutus tuli ammatilliseksi peruskoulutukseksi koulumuotoisen koulutuksen rinnalle. (Jyväskylän ammattiopisto 2009.)

Työelämälähtöisesti oppisopimuskoulutusta on järjestetty Suomessa jo pitkään. Oppisopimuskoulutuksen juuret juontavat siis oppipoika-kisälli-mestari-malliin ja historiallisen Ruotsi-Suomen ammattikuntajärjestyksen säätämiseen vuonna 1621. Kuitenkin 1950-luvulla yleistynyt oppilaitosmuotoinen koulutusmuoto sysäsi oppisopimuskoulutuksen varjoonsa ja se on ollut vaarassa hävitä kokonaan suomalaisesta koulutusjärjestelmästä. EU:hun liittymisen jälkeen Suomen oppisopimuskoulutus on lisännyt suosiotaan ja oppilasmääriään eurooppalaiseen tapaan. (Helama & Piispanen 2009, 11.)

Ammattikuntalaitoksen aikaan mestaruuteen oppimista oli rajoitettu siten, että mestareiksi pääsivät oikeastaan vain mestareiden sukulaiset. Suomessa asetus käsityöammateista, vasta vuonna 1868, kumosi ammattikuntalaitoksen. Ammattikuntalaitoksen aikainen käsitys työssä oppimisesta elää tosin edelleen ja aiheuttaa haittaa nykymuotoisen työssä oppimisen ja oppisopimuskoulutuksen kokonaisvaltaista toteuttamista ja kehittämistä. Vuonna 1993 tulivat voimaan uusi oppisopimuskoulutuslaki ja oppisopimuskoulutusasetus. Näissä määritettiin

oppisopimuksen perustuvan työsopimussuhteessa tapahtuvaan oppimismuotoon. Nykyään jokainen yritys voi siis lain mukaan aloittaa oppisopimuskoulutuksen, kunhan täyttää tietyt oppimiseen liittyvät ehdot. (Räsänen 1994, 218.)

3.2 Oppisopimukseen liittyvä lainsäädäntö

Oppisopimuskoulutukseen liittyvät lait ja asetukset säättävät oppisopimustoiminnan puitteet. Oppilaan työpaikalla työskentelyyn liittyvät säännöt ovat määrätty työsopimuslaissa ja työehtosopimuksissa. Oppisopimuskoulutusta järjestävällä taholla täytyy lain mukaan olla Opetushallituksen myöntämä lupa. (Nikkilä 2008, 10.)

Oppisopimuskoulutusta varten on olemassa juuri sitä ohjaavia erityisiä määrääviä säännöksiä. Näitä ovat opetustoimen lainsäädännöstä laki ammatillisesta koulutuksesta (L 630/1998), asetus ammatillisesta koulutuksesta (A 811/1998), laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (L 631/1998), asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (A 812/1998) ja laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta ja siihen liittyvä asetus (A 806/1998). (Opetushallitus 2010b.)

Työsopimuslaki (55/2001) määrittelee työnantajan oikeudet ja velvollisuudet oppisopimuskoulutuksen ajaksi ja työnantajan on noudatettava alan työehtosopimuksia. (Hyria 2010; Opetushallitus 2010b.) Työoikeuden puolelta määritetään työntekijän työaika, vuosilomaa, työturvallisuutta ja työntekijän muuta suojelua koskevat säännökset (738/2002). (Opetushallitus 2010b.)

Oppisopimuskoulutuksen aikana työntekijä saa alan työehtosopimuksen mukaisen palkan. Työehtosopimus on työmarkkinajärjestöjen välinen kollektiivisopimus ehdoista, joita on noudatettava työsopimuksissa. Työehtosopimuksilla täydennetään toimialojen työlainsäädäntöä ja turvataan työntekijöille sopimuksen mukaiset edut, kuten palkkauksen alarajan ja työnantajille työrauhan. (Kivelä & Nordell 2003, 172.)

3.3 Oppisopimuksen hallinto

Oppisopimuskoulutusten määrää vuositasolla hallinnoi opetusministeriö, joka osaltaan valvoo valtion talousarvion mukaisesti asetettuja oppisopimusten kokonaismääriä (Laki oppisopimuskoulutuksesta 1222/1993. 16 §). Oppisopimuskoulutuksena toteutettu ammatillinen lisäkoulutus on kiintiöitetty siten, että jokaisella oppisopimuskeskuksella on omat vuosittaiset kiintiönsä. Toisinaan voi olla mahdollista, että oppisopimuskoulutuksen aloittamista joudutaan odottamaan kunnes kiintiöitä vapautuu. (Oulun kaupunki 2009.)

Vuonna 2008 oppisopimuskoulutukseen osallistui 49 000 opiskelijaa. Luvut kertovat koko 2000-luvun olleen oppisopimuksen suosion kasvun aikaa. Opetusministeriössä on pohdittu erilaisia kehitystoimenpiteitä kuten erityistä oppisopimusneuvottelukuntaa, joka keskittyisi seuraamaan strategian toteutusta ja koulutuksen kehitystä ja laatua sekä selvittäisi kuinka tietopuolinen opetus ja työssä oppiminen saataisiin nykyistä paremmin toimivaksi. (Suomalainen 2009.) Viime vuosina opetusministeriö on keskittynyt kohdistamaan lukuisia kehittämistoimenpiteitä ja selvityksiä kolmikantaisissa työryhmissä oppisopimustoimintaan kehittämiseen liittyen. Vuonna 2008 selkiytettiin opintososiaalisia etuja ja mahdollistettiin myös virkasuhteiden oppisopimus. (Virkkunen & Mäkeläinen 2009.)

Opetusministeriö rajaa oppisopimuskoulutuksen yhdeksi ammatillisen koulutuksen järjestämismuodoksi. Koulutuksen järjestäjille myönnetään erikseen järjestämisluvat. Oppisopimuskoulutuksen ja oppisopimusten valvonnasta vastaavat ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 8-9 §:n ja ammatillisen aikuiskoulutuksesta annetun lain 4-5 §:n nojalla järjestämisluvan saaneet kunnat, kuntayhtymät, rekisteröidyt yhteisöt, säätiöt ja valtion liikelaitokset. (Virkkunen & Rentola 2009.) Oppisopimuskoulutusta hallinnoivan opetushallituksen hyväksymät opetussuunnitelman tai tutkinnon perusteet ohjaavat oppisopimuskoulutuksen opetussuunnitelmaa siinä missä muitakin koulutusmuotoja (Oulun kaupunki 2009.).

Oppilaitosten edustajien mukaan yhteistyö yritysten ja oppisopimuskoulutuksesta vastaavien oppilaitosten kanssa on lisääntynyt. Tämän on todettu johtuvan siitä, että työelämän ja koulutuksen yhteensopivuudessa on ilmennyt puutteita ja niitä täytyy kehittää yhdessä. (Lindström ym. 2000, 22.) Oppisopimuskoulutukseen liittyy vankka yhteistyö monen eri tahon kanssa. Koulutuksessa ovat mukana opiskelija, työnantaja, oppilaitos ja oppisopimuskeskus. Tämä yhteistyössä järjestettävä koulutus palvelee työnantajan, yrittäjän ja työntekijän tarpeita. Itse opiskeluun liittyy monimuoto-opiskelu, jossa olennaisena osana ovat erilaiset kehittämis- ja projektityöt. Etäopiskelu tapahtuu ohjatusti etätehtävineen, jotka opiskelija tekee omalla ajallaan. Verkko-opetuksen määrä lisääntyy alati myös oppisopimuskoulutuksessa. (Hyria 2010.)

Ongelmakohtana oppisopimuskoulutusmalliin liittyen on esitetty sen kehitettävyyden. On ilmennyt, että opetushallinto pitää oppisopimuskoulutusta jokseenkin marginaalisena, suhteutettuna koulussa tapahtuvaan koulutusmuotoon. Oppisopimuskoulutuksen eri tavoitteet ja ohjeistukset tulevat valtiolta, mutta itse toteutus tapahtuu kuntien omasta toimesta. Oppisopimusmallin onkin sanottu kulkevan kahta eri reittiä eivätkä kunnat ole osanneet vaatia riittävästi resurssien lisäämistä. Valtio ei esimerkiksi ole automaattisesti osoittanut tätä kohtaan kiinnostusta tai määrärahoja. (Uola 2002, 54.)

3.4 Taloudelliset edut

Usean alan työehtosopimukset alkavat sisältää jo ennalta sovittuja palkkoja oppisopimusoppilaille. Mikäli näitä oppilaspalkkoja ei ole erikseen sovittu, maksetaan oppilaalle normaalia työehtosopimuksen mukaista palkkaa tehtävän työn mukaan. Vaikka työnantaja ei kuuluisi työnantajaliittoon, on hänellä velvollisuus noudattaa omaa toimialaansa koskevaa yleissitovaa työehtosopimusta. Oppisopimusopiskelijalle kertyy vuosilomaa ja sairastuessaan hänen on mahdollista saada sairausajan palkkaa samoin perustein kuin muutkin työntekijät. Myös ylityö- ja sunnuntaityökorvaus ja muut lakien perusteella määräytyvät etuudet on opiskelijalle maksettava. Oppilaan on mahdollista kuulua tai liittyä ammattiliittoon ja hän voi myös olla työttömyyskassan jäsenenä. (Nikkilä 2008, 13.)

Kokonaisuudessa tietopuolinen koulutus oppisopimukseen liittyen on työnantajalle maksutonta. Koulutuskorvaus maksetaan työnantajalle kaksi tai kolme kertaa vuodessa tai jopa kertakorvauksena koko oppisopimuskoulutuksen oppiajalta. Tähän suhteutetaan koulutusala ja tietopuolisen koulutuksen hinta ja se, maksaako työnantaja oppisopimuskoulutuksessa olevalle opiskelijalle palkkaa teoriapäivien ajalta. (Opetushallitus 2010b.) Työnantajan on myös mahdollista palkata oppisopimuskoulutukseen työtön työnhakija. Tällöin Työ- ja elinkeinotoimisto voi myötää palkkatukea työnantajalle työttömän palkkauskustannuksiin oppisopimussuhteeseen. (Nikkilä 2008, 14.)

3.4.1 Työntekijän tuki

Alan, jolle oppisopimus tehdään, työehtosopimus määrittelee työssä oppimisen aikana maksettavan palkan alarajan. Oppisopimuskoulutuksen aikana työntekijälle kertyy myös työehtosopimuksen mukaan vuosilomaa ja ylityöt korvataan. (Opetushallitus 2010b.) Myös muut normaalit työsuhteeseen liittyvät etuudet kuuluvat oppisopimuskoulutukseen osallistuvalla. Näihin etuuksiin liittyvät velvollisuudet ovat asianmukaisesti annettujen tehtävien suorittaminen työnantajan johdon, valvonnan ja ohjauksen alaisena sekä säännöllisesti tietopuoliseen koulutukseen osallistuminen. (Rediteq 2010.)

Teoriaopintojen ajalta opiskelija saa opintososiaalisia etuuksia siinä tapauksessa jos työnantaja ei maksa kyseessä olevalta ajalta palkkaa. Opintososiaalisista eduista ei tarvitse maksaa veroa. Opintososiaalinen etuus tarkoittaa päivärahaa, joka on opetuspäivältä 15 euroa. Mikäli opiskelijalla on alle 18-vuotiaita huollettavia, on mahdollista saada perheavustusta 15 euroa opetuspäivästä. Siinä tapauksessa, että teoriaopetuspaikkaan on yli kymmenen kilometriä opiskelijan kotoa tai oppisopimuspaikasta, voi hakea matkakorvausta. Ja jos opiskelija joutuu yöpymään opiskelupaikkakunnalla saa majoittumiskorvauksen kahdeksan euroa. (Opetushallitus 2010b.)

3.4.2 Työnantajan tuki

Valtio tukee työnantajaa työnantajan palkatessa työehtosopimuksen mukaisella palkalla oppisopimuskoulutukseen työntekijän. Koulutuskorvaus on tapauskohtainen ja kattaa työpaikalla tapahtuvan ohjaamisen järjestämisen. Koulutuskorvaus maksetaan, kun työssäoppimisen arviointi on tehtynä ja palautettuna. Mikäli työnantaja palkkaa työttömän työnhakijan oppisopimuskoulutukseen, on mahdollista saada työllistämistukea Työ- ja elinkeinotoimistolta. (Omnia 2010.)

Alueellisten oppisopimustoimistojen verkkosivuilla esitetään tutkintoon valmistavissa oppisopimuksissa koulutuskorvauksen työnantajalle olevan 1-350 euroa kuukaudessa. Lisäkoulutuksesta on mahdollisuus saada 1-200 euroa kuukaudessa. (Rediteq 2010.)

Työnantaja saa koulutuskorvausta, kun koulutusta järjestetään työpaikalla. Koulutuskorvaus määräytyy sen mukaisesti, mikä on opiskelijan tarvitsema työssä ohjauksen määrä. Lisäksi tähän suhteutetaan kustannukset, joita työnantajalle arvioidaan tulevan kokonaisuudessaan oppisopimuskoulutuksesta. Koulutuskorvaus määräytyy koulutusalan, suoritettavan tutkinnon ja opiskelijan kokemuksen ja opintojen vaiheen mukaisesti. (Mänttari 2008, 51.)

4 Oppisopimuskoulutus

Työnantajan halutessa rekrytoida ja lisäkouluttaa henkilöstöä, on oppisopimuskoulutus varteenotettava vaihtoehto. Uuden työvoiman kohdalla on huomattava se, että työnantaja ei heti aseta oppisopimuskoulutuksen aloittavalle suuria tieto- ja taitovaatimuksia. Oppisopimuskoulutus auttaa työnantajaa siinä tilanteessa, kun sopivan koulutuksen saaneita ei löydy vapailta työmarkkinoilta tai työnantaja kokee tarpeelliseksi kouluttaa olemassa olevaa henkilöstöä täysin uusiin tehtäviin. Työnantajan on myös mahdollista saada tehokkaasti jollakin tietyllä ammattialalla tarvittavaa erikoistavaa lisäkoulutusta henkilöstölle oppisopimuskoulutuksen kautta. (Rediteq 2010.)

Edellytyksenä työnantajalle oppisopimuskoulutuksen aloittamiseen on, että työpaikalla on käytettävissä tutkinnon mukaiseen suorittamiseen määritellyt olosuhteet. Koulutuksen järjestämiseen työpaikalla tarvitaan riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeellinen työvälineistö ja ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan päteviä sekä työpaikkaohjaukseen motivoituneita työntekijöitä. (Hyria 2010.)

Oppisopimuskoulutus sopii vaihtoehdoksi työnantajalle silloin, kun henkilöstön kouluttaminen tulee ajankohtaiseksi. Olemassa olevan henkilöstön osaamista ja ammattitaitoa voidaan

kehittää oppisopimuskoulutuksen kautta. Tutkintoon johtava koulutus voidaan räätälöidä useammalle työntekijälle kerrallaan. Oppisopimuskoulutuksen avulla hyödyn saa siirrettyä huomaamattomasti koko organisaatioon. (Opetushallitus 2010b.)

Oppisopimus perustuu työnantajan kanssa tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen johon sovelletaan alan voimassaolevan työehtosopimuksen mukaisia, ennalta määriteltyjä työehtoja. Viikossa tapahtuvan työajan tulee olla vähintään 25 tuntia. Oppisopimusopiskelussa 80 prosenttia opiskelusta tapahtuu työssä oppimisen kautta työpaikalla, monipuolisten alan työtehtävien ohella, kun 20 prosenttia opiskelusta tapahtuu tietopuolisessa koulutuksessa alan oppilaitoksessa. Ammattipätevyydestään opiskelija saa todistuksen. (Hyria 2010.)

Oppisopimuksessa varsinainen ammattiin kouluttautuminen tapahtuu työpaikalla työpaikkaohjaajan valvomana. Teoriaopintojen tarkoituksena on syventää ja täydentää opiskelijan ammattitaitoa. Koulutusmuoto on tarkoitettu sekä nuorille että aikuisille. Oppisopimuskoulutuksella on mahdollista opiskella kaikkiin samoihin perustutkintoihin kuin oppilaitoksissa. Koulutusmuodolla voi suorittaa myös jokaisen alan ammatti- ja erikoistutkintoja. (Opetushallitus 2010a, 40.)

4.1 Ammatillinen koulutus

Oppisopimuksella on mahdollista opiskella ammatillinen perus- tai lisäkoulutus. Oppisopimuksella voi suorittaa lähes kaikkia ammatillisia tutkintoja, poissuljettuna kuitenkin ammattikorkeakoulu- ja korkeakoulututkinnot. (Raisio seudun oppisopimustoimisto 2010.)

Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630 määrittelee ammatillisen koulutuksen olevan peruskoulutusta, joka on ammatilliseen tutkintoon johtavaa koulutusta. Ammatillisen koulutuksen kokonaistarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja reagoida työelämän osaamistarpeisiin oikealla tavalla oikealla hetkellä, myös työllisyyttä edistävän näkökulman kanssa. Ammatilliseen koulutukseen liittyen opiskelijoille on mahdollista järjestää yleiseen opetukseen liittyen muuta toimintaa. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 3§.)

Ammatillinen koulutus suuntaa ammatilliseen tutkintoon. Koulutuksen pääasiallisena tavoitteena on kartuttaa opiskelijan ammattitaitoa tarjoamalla tarpeellisia tietoja ja taitoja kokonaisvaltaisen ammattitaidon saavuttamiseksi. Tavoitteena on myös kannustaa itsenäiseen ammatin harjoittamiseen. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 5§.)

Ammatillista koulutusta järjestettäessä tulee erityisesti huomioida työelämän tarpeet ja olla yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa (Laki ammatillisesta koulutuksesta 6§.).

4.1.1 Ammatillinen perustutkinto

Ammatilliseen perustutkintoon suuntaavaa ammatillista koulutusta järjestävät ammatilliset oppilaitokset, kansanopistot, ammatilliset erityisoppilaitokset sekä muut oppilaitokset. Ammatillinen perustutkinto koostuu 120 opintoviikon kokonaisuudesta. Opintoviikolla tarkoitetaan laskennallisesti yhden opintoviikon suorittamiseksi tarvittavan 40 tuntia työskentelyaikaa. Tutkinnon suorittamiseen kuluvaan aikaan vaikuttavat yksilöllinen etenemisväylä, aiemmat opinnot ja mahdolliset työkokemukset. Ammatillisella perustutkinnolla on mahdollista opiskella laaja-alaiset ammatilliset taidot tietyn, valitun alan eri tehtäviin ja erikoistuneemman osaamisen koulutusohjelman mukaisesti. (Opetushallitus 2010a, 38.)

Opetushallituksen koulutusoppaan (2010a, 39) mukaan ammatillinen peruskoulutus toisella asteella on jaettu seuraaviin koulutusaloihin: humanistinen ja kasvatusala, kulttuuriala, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala, luonnontieteiden ala, tekniikan ja liikenteen ala, luonnonvara- ja ympäristöala, sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousala. Ammatillisia perustutkintovaihtoehtoja on mahdollista suorittaa jopa 400 oppisopimuskoulutuksena. Ammatillinen perustutkinto oppisopimuskoulutuksena soveltuu alalle tulevalle uudelle työntekijälle kuin myös työntekijälle, joka ei vielä omaa alan ammatillista koulutusta, mutta on ammatillistunut työnsä ohessa. Ammatillisen perustutkinnon voi siis suorittaa myös näyttötutkintona, jolloin tämän suorittanut saa yleisen jatko-opintokelpoisuuden ammattikorkeakouluun. (Hyria 2010.)

4.1.2 Näyttötutkinto ja erikoisammattitutkinto

Oppisopimus suoritetaan näyttötutkintona opiskelun aikana tai kokonaisuutena opintojen päätyttyä. Näyttökokeita järjestetään yleensä 3-8 tehtäväkokonaisuutena riippuen opiskelijan ammattitaidoista. Osa niistä on pakollisia ja osa valinnaisia. (Uola 2002, 14.)

Tilanteessa, jossa työntekijä on ammattitaitoinen, mutta häneltä puuttuu todistus ammattitaidostaan, hänen on mahdollista näyttötutkinnon kautta saada todistus osaamisestaan. Näyttötutkintojärjestelmää kuvataan ammattitaidon hankkimistavasta ja aikaisemmasta koulutustaustasta riippumattomana, tutkintotoimikuntien ja Opetushallituksen valvomana menettelyinä. Ammatissaan pätevätynt työntekijä voi vahvistaa taitojaan ja teoreettista tietämystään ohjatun opiskelun kautta ainakin jossain määrin. Näyttötutkinnon

suorittaminen on mahdollista myös ilman oppisopimussuhdetta tai koulutusta. (Nikkilä 2008, 49.)

Näyttötutkinnolla osoitetaan tutkinnon perusteissa vaaditut ammattialan osaamisen tasot. Näyttötutkinto suoritetaan työelämän ja sen kehittymistarpeista johdettujen tehtäväkokonaisuuksien kautta näytöin. Tutkintoon sisältyvät näytöin suoritettavat pakolliset ja valinnaiset osiot ja ne täytyy suorittaa hyväksytysti tutkintotilaisuuksissa. (Alvar 2010.)

Erikoisammattitutkinto soveltuu henkilölle, jolla on alalta pitkä työkokemus. Tutkintojen kautta opiskelija osoittaa hallitsevansa alansa vaativimmat työtehtävät. Ammattitaitovaatimuksien saavuttamiseksi edellytetään alan aikaisempaa ammatillista koulutusta ja noin viiden vuoden työkokemusta. (Hyria 2010.)

Erikoisammattitutkinnot ovat tarkoitettu erityisesti aikuisille ja niiden suorittaminen tapahtuu aina näyttötutkintoina. Erikoisammattitutkinnon suorittavalta vaaditaan alan vaativimpien työtehtävien kokonaisvaltaista ja syvällistä hallintaa joltain tietyltä ammatin erikoisalueelta. (Opetusministeriö 2009.)

4.2 Oppisopimuskoulutus työyhteisössä

Oppisopimuskoulutuksen aloittavan, sekä opiskelijana että työntekijänä toimivan, henkilön tekemään työhön kohdistuu jatkuvasti kasvavia odotuksia. Hänen toimintaansa työpaikalla arvioidaan kokoaikaisesti sekä epävirallisesti että virallisesti. Erityisesti työyhteisön terveys ja oikeiden mukaisuus oppisopimustyöpaikalla korostuu. Opiskelijalla on oltava oikeutensa, mahdollisuutensa ja keinonsa vaikuttaa häneen itseensä vaikuttaviin tekijöihin. Työyhteisössä oppiminen perustuu työsuhteeseen. Työyhteisössä jokainen joutuu sopeutumaan työpaikkaan, toimimaan parina, ryhmässä ja ryhmien kanssa. Tätä kautta tapahtuu yhteisöllistä oppimista, puhutaan myös sosiaalisesta oppimisesta. Sosiaalisella oppimisella tarkoitetaan työpaikalla vallitsevia tapoja ja kulttuurimuotoa. Työssä oppimiseen liittyvät siis sekä yhteisöllinen oppiminen että yksilöllinen oppiminen, joka toteutuu työvalmennuksessa ja on tietoista oppimista. (Räsänen 1994, 219-220.)

Oppisopimuskoulutus on työyhteisössä luonnostaan tapahtuvaa oppimista, mihin voidaan yhdistää myös käsitteet ikäjohtaminen sekä työpaikkojen sisäisen hiljaisen tiedon siirtäminen. Vanhemmat työntekijät saavat toimia oppisopimuskoulutukseen osallistuvan työpaikkaohjaajana ja sitä kautta he ovat työhön osallistuvia kouluttajia. Ohjaajina he antavat oman tietotaitonsa koko työyhteisönsä käyttöön. Usein tämän koetaan helpottavan työn fyysistä rasittavuutta tuoden siihen samalla henkistä tyydytystä. Tämä taas parantaa heidän kokonaisvaltaista työssä viihtymistään. (Viinisalo & Lankinen 2009.)

Työpaikkaohjaajan toimenkuvana on toimia yhdyshenkilönä työpaikan, opiskelijan ja oppilaitoksen välillä. Hän myös perehdyttää opiskelijan yritykseen, työympäristöön ja opiskelijan työtehtäviin. Työpaikkaohjaaja osaa ohjata opiskelijaa ja vastata oppimisen arvioinnista opiskelijan ja työyhteisön jäsenten kanssa, jotka osallistuvat osaltaan työssä oppimisen ohjaamiseen. (Opetushallitus 2010b.)

Suppeasti ymmärrettyinä työpaikalla tapahtuva oppisopimuskoulutus opastaa yksittäisen työntekijän oppimaan vain tietyn tehtävän hoitamisen. Tässä näkökulmassa korostuu enemmän yhden tietyn työn osaaminen eikä laaja ammattitaito. Oppisopimusopiskelijan osaaminen suppeasti johtaa aloittelijan ja kehittyneen aloittelijan tasoiseen työhön. Laajasti ajatellen oppisopimuskoulutuksella pyritään monipuoliseen ammattitaitoon eli siihen, että opiskelija hallitsee ammattinsa erilaisissa oloissa ja tilanteissa. Tätä kautta työ on mahdollista hallita käsitteellisesti. Tärkeää onkin, että työyhteisöt tunnistavat nämä kaksi käsitettä ja panostavat tarpeeksi monipuoliseen koulutukseen. Oppisopimuskoulutusta pidetään esimerkiksi lisäkoulutuksena loistavana oppimisen muotona sekä yksittäisen työntekijän kuin työyhteisönkin ammatillisen toiminnan uudistajana, laajentajana ja syventäjänä. (Räsänen 1994, 221-223.)

4.3 Oppisopimuskoulutus työnantajien näkökulmasta

Lindström ym. (2000, 10) kertovat, miten ennen 2000-lukua tehdyissä tutkimuksissa kävi ilmi työnantajien tyytymättömyys oppisopimuskoulutukseen liittyvästä koulutuskorvauksesta. Erityisesti pienempien yritysten puolelta on toivottu, että koulutuskorvausta korotettaisiin, jotta oppisopimuskoulutus kiinnostaisi mahdollisesti enemmän.

1990-luvun lopulla Suomessa tutkittiin työnantajien näkökulmia oppisopimuskoulutuksen suhteen. Tutkimuksesta selvisi oppisopimusopiskelijan koulutukseen kuluva työpaikalla viikossa keskimäärin 11 tuntia. Työnantajan kuluihin oppisopimuskoulutuksen aikana laskettiin opiskelijalle maksettavan palkan lisäksi erikseen omana kuluna työpaikalla ohjaukseen menevä aika. Työpaikalla tapahtuvasta ohjauksesta työnantajat saivat laskennallisesti tutkimuksen aikaan opetushallinnolta koulutuskorvausta noin 22 prosenttia. Valtaosa tutkimukseen osallistuneista oppisopimuksen kokeneista työnantajista pitivät oppisopimusta matalabyrokraattisena ja helppona koulutusmuotona. Yritykset, joilla ei ollut kokemusta oppisopimuskoulutuksesta, arvioivat esteenä oppisopimuskoulutukselle olevan juuri kokemuksen puute. Toinen esille tullut este koulutukselle oli koulutuksen kokonaiskustannukset. Työnantajat pitivät oppisopimuskoulutuksen aloittavan aloituspalkkausta hieman korkeana, mutta jopa 80 prosenttia vastaajista koki työnantajien saamien helpotusten olevan tärkeämpi tukikeino kuin esimerkiksi oppisopimuspalkan

porrastus. Myös erilaiset muut kannustimet työnantajille mainittiin. Esimerkkeinä tulivat ilmi jonkinlaiset verohelpotukset tai lievennykset sosiaaliturvamaksuihin. Tutkimuksessa ilmeni, että oppisopimuksesta tiedottaminen olisi kaikkein tehokkain keino madaltaa oppisopimukseen liittyvää kynnystä työnantajan näkökulmasta. (Opetusministeriö 1998.)

Anne Uola (2002, 16-18) on kerännyt tietoa työnantajien näkökulmia oppisopimuskoulutuksesta. Yleisesti työnantajien asenteet oppisopimuskoulutuksia kohtaan olivat positiivisia ja kokemukset hyviä. Kävi ilmi, että toiset työnantajat ajattelivat oppisopimuksen olevan soveltumaton omalle alalleen tai vaihtoehtoisesti liian työläs työnantajalle. Useat työnantajat ihmettelivät itsekin tutkimuksessa, miksi he eivät olleet ajatelleet oppisopimusta koulutusmallina. Erityisesti oppisopimuksen kokonaisvaltaiseen markkinointiin pitäisi kiinnittää huomiota. Vanhentuneet käsitykset syrjäytyneiden nuorten vaihtoehtokoulutuksesta olivat edelleen tutkimusten mukaan pinnassa. Yhtenä ongelmana oppisopimuksen suhteen työnantajat kokivat ajanpuutteen ohjausta varten. Työnantajat pitivät oppisopimuskoulutusta byrokraattisena, joka puolestaan vei aikaa työnteolta eli yrityksen tuottavuudelta. Työnantajat kokivat, että oppilaan tuottavuus täydellistyi vasta tutkinnon suorittamisen jälkeen. Positiivinen kokemus oli kuitenkin se, että koulutuksen jälkeen työntekijän työhön perehdyttämiseen ei kulunut resursseja erikseen. Työnantajat huomasivat, että heidän tulisi kiinnittää huomiota opiskelijan kautta saatuun hyötyyn eli ilmaisen tiedon tuloon yritykseen. Havaittiin, että oppisopimusopiskelijan kautta työnantajat oppivat seuraamaan, mitä ja miten ihmiset yleisestikin oppivat työssään.

Työnantajien mielipiteet oppisopimuskoulutuksesta ovat olleen vaihtelevia. Huomattavaa on ollut joidenkin alojen työnantajien tyytymättömyys, kun koulutusaika on ollut pitkä ja vaatinut työnantajan puolelta suurta panosta koulutukseen. Tällaisissa tapauksessa työnantajat ovat kokeneet, että opiskelija on tullut tuottavaksi vasta kolmen vuoden koulutuksen jälkeen. Joillain aloilla opiskelija on tullut yritykselle tuottavaksi jo kolmenkin kuukauden jälkeen koulutuksen aloittamisesta. On ilmennyt, että oppisopimuskoulutuksessa olleet opiskelijat ovat työnantajan palveluksessa sitoutuneita ja hallitsevat oman työnsä kehittämisen paremmin kuin muut työntekijät keskimäärin. Työnantajien kokemukset ovat yleisesti ottaen olleet positiivisia koulutusmuotoon liittyen. He ovat kokeneet saaneensa osaavaa ja tuottavaa työvoimaa oppisopimuskoulutuksen kautta. Oppisopimusopiskelijat hallitsevat tuotteiden ja palveluiden kehittämisen laaja-alaisen ja syvällisen ammattiosaamisensa kautta. Erityisesti työturvallisuudesta on tullut esille se, että opiskelijoiden laatu- ja työsuojeluasioiden hallinta vähentää kustannuksia esimerkiksi vähentyneinä työtapaturmina. (Viinisalo & Vartiainen 2009, 49.)

4.4 Oppisopimuskoulutuksen päättäminen

Oppisopimus on voimassa, kunnes koulutus päättyy tai kun sopimus on purettu. Oppisopimuksen koeajan pituus on neljä kuukautta. Koeajan kuluessa molemmilla, sekä työnantajalla että työntekijällä, on mahdollisuus purkaa sopimus ilman erillistä syytä. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2009.)

Kesken oppisopimuksen sopimus on mahdollista päättää vain purkamalla ja purkuun johtamiseen on määritelty neljä seuraavanlaista tilannetta. Mikäli opiskelija ja työnantaja haluavat yhteisellä sopimuksella purkaa oppisopimuksen, näin voidaan tehdä välittömästi. Työnantajan on mahdollista purkaa oppisopimus samoin perustein kuin työsopimus, joka työsopimuslain mukaan voitaisiin irtisanoa. Tällaisessa tapauksessa on tosin oltava yhteydessä koulutuksen järjestäjään ja hänen on arvioitava tilanne. (Nikkilä 2008, 42.)

Oppisopimus voidaan purkaa seuraavissa tilanteissa työnantajan näkökulmasta: työsuhteen koeaikana, yhteisellä sopimuksella, työsopimuslain 8 luvun 1 § ja 3§ säädetyin perustein, mikäli työnantaja lopettaa liikkeensä, joutuu konkurssiin tai kuolee. Koulutuksen järjestäjä voi purkaa oppisopimuksen perusteilla, jotka työsopimuslain mukaan oikeuttaisivat työsopimuksenkin irtisanomiseen tai kuultuaan opiskelijaa ja työnantajaa tilanteesta, jos työpaikalla järjestetyssä koulutuksessa ei noudateta lain ja asetusten säädöksiä tai tehdyn sopimuksen muita määräyksiä. (Opetushallitus 2010b.)

5 Toiminnallinen tutkimus

Toiminnallisen tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, minkälaisesta prosessista oppisopimuskoulutuksen aloituksesta oli kyse. Pyrkimyksenä tutkimukseni avulla oli saada oppisopimuskoulutuksen aloitusprosessi mielekkääseen muotoon. Kohdeyrityksen nuori oli työskennellyt yrityksessä kaksi vuotta. Hän oli kirjoittanut ylioppilaaksi, mutta ei ollut kouluttautunut ammattiin. Tutkimuksen aikana nuori aloitti oppisopimuskoulutuksen kohdeyrityksessä. Kohdeyrityksellä ei ollut aikaisempaa kokemusta oppisopimuskoulutuksesta.

Toiminnallisen tutkimukseni puitteissa havainnoin koulutuksen aloitukseen liittyvien vaiheiden mukana. Toiminnallinen tutkimukseni koostui oppisopimuskoulutuksen aloitukseen liittyvistä kahdesta tapaamisesta. Tutkimukseen sisältyi myös keskusteluja oppisopimustoimiston koulutustarkastajan, oppilaitoksen vastuukouluttajan, kohdeyrityksen työnantajan sekä koulutuksen aloittavan työntekijän kanssa.

Esittelen tässä luvussa toiminnallisen tutkimukseni vaiheet ja niihin liittyvän sisällön. Kokonaisuudessaan selvitän luvussa tarkemmin tapaamisen yhteydessä käsitellyjä asioita.

Näitä olivat oppisopimuksen allekirjoitus, työnantajan saama koulutuskorvaus, työntekijälle haettava liiketalouden perustutkinto, työntekijän työpaikkaohjaajan rooli, mitä tapahtui oppisopimuksen allekirjoituksen jälkeen ja lisäksi tutustuin työntekijän saamaan ohjekansioon.

Ensimmäisessä tapaamisessa olivat läsnä oppisopimustoimiston koulutustarkastaja, kohdeyrityksen työpaikkaohjaajana toimiva toimitusjohtaja ja työntekijä, joka aloitti oppisopimuskoulutuksen. Tapaaminen järjestettiin kohdeyrityksen tiloissa ja koulutustarkastaja perehdytti työntekijän sekä työpaikkaohjaajan oppisopimuskoulutukseen liittyviin yleisiin toimintamalleihin. Alaluvussa 5.2 selvitän kyseisen prosessivaiheen yhteydessä ilmenneet käytännöt tarkemmin.

Toinen tapaaminen, oppisopimuskoulutuksen aloituksen suhteen, tapahtui ennen työntekijän teoriaopintojen alkamista. Oppilaitoksen vastuukouluttaja saapui kohdeyrityksen tiloihin ja paikalla olivat sekä työntekijä että työpaikkaohjaaja. Tapaamisessa suunniteltiin työntekijälle henkilökohtaistettu opintopolku ja alustava aikataulu tutkinnon suorittamiseksi. Alaluvussa 5.3 käsittelen tämän prosessivaiheesta ilmenneitä asioita ja terminologiaa tarkemmin.

Oppisopimustoimintaan liittyi vankka yhteistyö kolmen eri toimijan kanssa. Oppisopimustoimiston vastuulla oli koulutusprosessin ensimmäinen vaihe, eli koulutusmuodon käynnistäminen. Oppisopimustoimisto osti valmistavan koulutuksen oppilaitokselta ja hoiti koulutusmuotoon liittyvät hallinnolliset asiat, eli byrokratian. Oppilaitos vastasi työntekijän henkilökohtaisen opintosuunnitelman tekemisestä, teoriaopetuksen järjestämisestä, sekä jatkossa osaamisen näytöistä, tutkintotilaisuuksista ja arviointikeskusteluista. Työnantaja oli oppisopimuskoulutukseen liittyvä kolmas osapuoli ja tämän vastuulla oli työpaikalla tapahtuvan oppimisen edellytykset. Työnantajan tehtäviin kuului löytää työpaikkaohjaaja, jolta oppiva työntekijä saa ohjausta ja tukea koko koulutuksen ajan. Kohdeyrityksen työpaikkaohjaajana toimi toimitusjohtaja ja muut työyhteisön jäsenet olivat valmistautuneet osaltaan ohjaamaan oppisopimuskoulutuksen aloittavaa työntekijää.

5.1 Kohdetyöntekijän oppisopimuskoulutuksen aloittaminen

Tutkimukseni taustalla oli työntekijän ja työnantajan yhteinen näkemys siitä, että työntekijä kouluttautuu ammattitutkintoon työn ohessa oppisopimuksella. Kohdeyrityksessä työskentelevillä ei ollut aikaisempaa kokemusta oppisopimuskoulutuksesta. Toimin alkuun työnantajan ja työntekijän äänitorvena ja heidän koulutusmuodon käynnistämispäätöksen jälkeen otin yhteyttä paikalliseen oppisopimustoimistoon.

Oppisopimustoimiston koulutustarkastajalle kävi osallistumiseni prosessin vaiheiden seuraamiseen. Hän tarkasti ensimmäisessä puhelussa mitä oppisopimuskoulutuksen aloittavan työntekijän rooliin kuului, eli mitä työtä hän teki, mitä hänen oli tarkoitus oppia ja kuka oli työpaikkaohjaaja. Näiden tietojen pohjalta koulutustarkastaja rajasi jo soveltuvaa tutkintoa ja kertoi tulevansa työpaikalle tapaamaan sekä työntekijää että työnantajaa. Siihen mennessä heidän piti selvittää, kuka toimisi oppisopimuskoulutuksen ajan työntekijän työpaikkaohjaajana.

5.2 Oppisopimustoimiston koulutustarkastajan tapaaminen

Ensimmäinen tapaaminen oli kohdeyrityksen tiloissa. Paikalla olivat oppisopimuskoulutuksen aloittava työntekijä, työpaikkaohjaajana toimiva toimitusjohtaja sekä koulutustarkastaja oppisopimustoimistosta. Tapaamisen päätarkoituksena oli perehtyä oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksiin ja käytäntöihin koulutustarkastajan johdolla. Oppisopimuskäsite käytiin läpi sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. Kokonaisuudessaan tapaaminen kesti reilun tunnin.

Koulutustarkastaja kertoi pääpiirteet oppisopimuskoulutuksesta kohdeyrityksen ollessa uusi oppisopimuskoulutuksen aloituksen suhteen. Hän painotti oppisopimuskoulutuksen olevan erittäin itseohjautuva koulutusmuoto. Pääpaino opiskelussa ja oppimisessa oli opiskelijalla itsellään. Kohdeyrityksen työntekijän tilanteessa oppisopimuksen solmiminen tarkoitti koulutussopimusta, sillä työntekijällä oli jo yrityksessä työskennelleenä työsopimus. Koulutussopimuksen ajaksi työntekijän varsinainen työsopimus jäi taustalle lepäävään tilaan. Oppisopimuskoulutuksen jälkeen työsopimus jatkuisi automaattisesti. Oppisopimukseen liittyi neljän kuukauden koeaika, jonka aikana sekä työntekijällä että työnantajalla oli mahdollisuus purkaa allekirjoitettu sopimus.

Oppisopimustoimiston toimenkuvaan kuului oppisopimuksen allekirjoituksen jälkeen rahoittaa ja hankkia koulutus oppilaitokselta. Työntekijän asuin- ja työpaikka otettiin huomioon lähiopetuspaikkoja mietittäessä. Kohdeyrityksen työntekijälle maksettiin matkakorvausta lähiopetukseen osallistumisesta, koska hän asui 20 kilometrin päässä lähiopetuspaikasta. Matkakorvaus määräytyi halvimman julkisen liikenteen maksun mukaan. Oppisopimustoimistot ovat laajasti verkostoituneet eri alueiden oppilaitosten kanssa. Koulutustarkastaja painotti oppisopimuskoulutuksesta hyötyvän parhaiten siten, että opiskelija lähiopetuspäivän jälkeen esimerkiksi yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa pohtisi, kuinka teoria saataisiin tuotua heti työpaikalle. Näin työssä oppiminen käynnistyisi koulutustarkastajan mielestä parhaiten.

5.2.1 Kohdeyrityksen oppisopimus ja koulutuskorvaus

Oppisopimuksen allekirjoitti työnantaja ja työntekijä. Sopimus oli mahdollista lähettää tapaamisen jälkeen myös postitse, mikäli työntekijä ja työnantaja olisivat halunneet hetken pohtia työntekijälle sopivaa tutkintoa ja opiskelijan työtehtäviä yrityksessä. Tässä tapauksessa sopimus allekirjoitettiin saman tien. Sopimuksella yritykselle haettiin koulutuskorvaus. Koulutustarkastajan toimenkuvaan kuului laittaa sopimus eteenpäin. Koulutuskorvauksen maksaminen alkoi samasta kuusta, kun lähiopetus alkoi. Lähiopetuksen aloituskuukauteen tuli kuulua vähintään 15 päivää. Kohdeyrityksen tapauksessa lähiopetus oli mahdollista aloittaa seuraavassa kuussa ja samalla oppisopimus tuli voimaan kyseisen kuukauden alusta. Koulutustarkastaja pystyi sopimuksen saatuaan tekemään hankintasopimuksen oppilaitokseen.

Oppisopimuskoulutukseen liittyy työnantajan tai työntekijän maksettavaksi tuleva tutkintomaksu 50,50 euroa, ja he voivat keskenään päättää kumpi sen maksaa. Oppilaitos, joka lähiopetuksesta vastaa, hoitaa tämän veloituksen suhteellisen nopeasti lähiopetuksen alkaessa. Työnantaja saa jokaista kuukautta kohti koulutuskorvauksen ja koulutustarkastaja kertoi tässä tapauksessa sen olevan 150 tai 170 euroa, riippuen siitä, maksaako työnantaja teoriaopintojen ajalta palkkaa. Mikäli työnantaja maksaa palkkaa myös lähiopetusajalta, on koulutuskorvaus hieman korkeampi. Työntekijä sai työnantajaltaan palkan myös lähiopetuspäiviltä ja työnantajan saama koulutuskorvaus oli siis 170 euroa. Koulutuskorvauksen saanti on sidottu kaksi kertaa vuodessa tehtävään väliarviointiin, jonka tekevät työpaikkaohjaaja yhdessä työntekijän kanssa. Tämä hoituu sähköisen arviointiohjelman kautta verkossa. Kun väliarviointi on tehty, saadaan haettua ja maksettua koulutuskorvaus, joka kerta erikseen. Koulutuskorvauksen saa siis kaksi kertaa vuodessa.

Työnantaja saa koulutuskorvauksen automaattisesti siten, että koulutustarkastaja hoitaa koulutuskorvaushakemuksen eli oppisopimuksen eteenpäin. Työnantajan ei tarvitse joka kerta erikseen korvausta varten täyttää lomakkeita. Opiskelija ja työpaikkaohjaaja saavat myöhemmin oppisopimustoimistolta molemmat omat, henkilökohtaiset käyttäjätunnukset sähköistä arviointia varten. Arviointi tapahtuu työpaikkaohjaajan tunnuksilla. Kun arviointi on tehty, on opiskelijan käytävä omilla tunnuksillaan kuittaamassa arviointi, jonka jälkeen koulutuskorvaus maksetaan työnantajalle. Mikäli tämä opiskelijan kuittaus unohtuu, viivästyy koulutuskorvauksen maksaminen. Koulutuskorvaus maksetaan kohdetyöntekijän oppisopimuskoulutuksen osalta kaksi kertaa vuodessa, takautuvasti opintoihin käytetyistä kuukausista.

Koulutustarkastaja kertoi vaihtoehtona sen, että työnantaja palkkaisi työntekijän palkkatuella oppisopimuskoulutukseen. Silloin oppisopimus kirjattaisiin voimassaolevaksi tarpeeksi pitkäksi

aikaa siltä istumalta, sillä palkkatuen anominen on vaikeaa muutamaksi lisäkuukaudeksi. Palkkatuki haetaan erikseen ennen oppisopimuksen allekirjoittamista Työ- ja elinkeinotoimistolta, jossa tarkistetaan työttömän työnhakijan oikeus palkkatukeen ja määritetään palkkatuen määrä.

5.2.2 Tutkinnoksi liiketalouden perustutkinto

Työntekijän nykyisten työtehtävien tarkastelun jälkeen tutkintovaihtoehdot saatiin rajattua kolmeen vaihtoehtoon. Tutkintovaihtoehtoja olivat liiketalouden perustutkinto, myynnin ammattitutkinto ja logistiikan perustutkinto. Sekä työnantaja että työntekijä halusivat saavuttaa laajan tietämyksen työntekijälle ja koko yritykselle tutkinnon kautta, joten sisällöltään suppeampi ammattitutkinto tippui siten vaihtoehtojen joukosta. Liiketalouden perustutkinto tarjosi suurimman haettavan hyödyn molemmille osapuolille. Koulutustarkastaja laski koulutuksen kestoksi tulevan kaksi ja puoli vuotta. Koulutuksen kestoon oli mahdollista vaikuttaa jo tässä vaiheessa.

Koulutustarkastajan johdolla selvitettiin jo koulutuksen sisältöön liittyvän lähiopetuksen alkamisajankohtaa. Liiketalouden perustutkintoon oli sisällytetty valmiiksi tietty perusopintokokonaisuus. Työntekijän oli mahdollista valita sellaisia lähiopetusaiheita, jotka syventäisivät kohdeyrityksen tarvetta saada ammattitaitoa tietyltä alueelta. Lähiopetuskertoja ja niiden sisältöjä tutkittuaan työntekijä ja työpaikkaohjaaja tulivat siihen tulokseen, että ensimmäinen sopiva aihepiiriopetuspäivä olisi jo seuraavan kuun puolessa välissä. Työntekijä pystyi aloittamaan jo näinkin nopeasti lähiopetukseen osallistumisen. Oppisopimuksen allekirjoitus ja tietopuolisen koulutuksen hankinta olivat ainoat edellytykset lähiopetukseen osallistumiselle.

Ennen teoriapuolen koulutuksen alkamista työntekijä ja työpaikkaohjaaja tapasivat vastuukouluttajan oppilaitoksesta. Siihen tapaamiseen mennessä työnantajan ja työntekijän tuli tutustua tarjolla olevien osaamisalojen sisältöihin ja heidän piti selvittää jonkinlainen työntekijää ja työpaikkaohjaajaa kiinnostava kokonaisuus teoriapuolen tarjonnasta. Osaamisalalla tarkoitettiin tässä yhteydessä kurssien kokonaisuutta. Jokaisessa osaamisalassa oli tietyt pakolliset kurssit, mutta muuten kurssitarjottimelta sai valita periaatteessa minkä tahansa syventävän valinnaisen kurssin.

Työpaikkaohjaaja hahmotti tapaamisen yhteydessä oppisopimuskoulutuksen olevan erittäin otollinen tilanne yritykselle kehittää omaa toimintaansa. Hän huomasi mahdollisuudet uusien liiketoimintamahdollisuuksien aloittamiseen ja kehittämiseen. Oppisopimuskoulutuksen aloittava työntekijä sai oppisopimuskoulutuksen kautta uusimman tiedon oppilaitoksesta ja se saataisiin sovellettua saman tien käyttöön yrityksen toimintaan ja tuottamaan näin lisäarvoa.

5.2.3 Työpaikkaohjaajan rooli

Tapaamisessa hahmottui tarkemmin työpaikkaohjaajan tarkoitus. Työpaikkaohjaajan pääasiallinen tehtävä oli tehdä väliarviointi oppisopimustoimistolle kaksi kertaa vuodessa yhdessä työntekijän kanssa. Lisäksi työpaikkaohjaajan oli oltava se, jolta työntekijä voi tarkistaa oppimiseen ja yrityksen toimintaan liittyviä asioita. Työpaikkaohjaaja toimi oppisopimusoppilaan mentorina eli ohjaajana. Ohjaajan tuli ohjeistaa oppivan työntekijän toimintaa työntekijän sitä tarvitessa.

Työpaikkaohjaajan ei tarvitse olla oppisopimuskoulutuksen aikana koko ajan sama henkilö. Tilanteessa, jossa yrityksen toinen työntekijä taitaa ohjauksen jostain aihealueesta työpaikkaohjaajaa paremmin, voi hän ohjata väliaikaisesti opiskelijana toimivaa työntekijää. Muidenkin työntekijöiden tuki ja ohjaus on siis erittäin suotavaa koko oppisopimuskoulutuksen ajan, jotta opiskelijan osaaminen muodostuu tarpeeksi laajaksi. Työpaikkaohjaaja on jäävi arvioimaan yksin oppisopimusoppilaan näyttöjä. Tätä varten yrityksestä toisen henkilön täytyy osallistua näytön arviointiin, tai sitten työnantajan puolelta joku toinen voi osallistua arviointiin yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa.

Työpaikkaohjaajalle järjestetään omia kursseja, joita koulutustarkastaja suositteli erittäin täydentävinä keinoina lisätä oppisopimuksesta saatavaa hyötyä työnantajan puolelle. Ne eivät ole pakollisia, mutta antavat varmuutta työpaikkaohjaajille muun muassa siihen, mitä heidän toimenkuvaansa kuuluu. Kurssi on kaksipäiväinen, mutta ei tapahdu peräkkäisinä päivinä, vaan päivät ovat noin kuukauden päässä toisistaan.

5.2.4 Oppisopimuksen allekirjoittamisen jälkeen

Kun työnantaja ja työntekijä ovat allekirjoittaneet oppisopimuksen, se toimitetaan joko postitse oppisopimustoimistoon tai luovutetaan suoraan koulutustarkastajalle tapaamisen yhteydessä. Koulutustarkastaja vastaa koulutuksen ajan jokaiseen kysymykseen, joka askarruttaa joko työnantajaa tai työntekijää. Koulutustarkastaja itse ei varsinaisesti ole enää oppisopimuksen allekirjoittamisen jälkeen tekemisissä työnantajan ja työntekijän kanssa. Oppisopimustoimisto hoitaa siis taustalla tästä lähtien oppisopimukseen liittyviä asioita, erityisesti hallinnollisia asioita. Koulutustarkastaja toimii kuitenkin taustatukena kaikkien koulutusmuotoon liittyvien asioiden kanssa.

Lähiopetuksen järjestävä oppilaitos keskittyy oppisopimuskoulutuksen organisoinnin kehittämiseen ja eteenpäin viemiseen. Koulutusmuoto onkin koulutuksen alkamisen jälkeen työntekijän ja työnantajan puolelta yksilöllistä ja itsenäistä. Koulutustarkastaja painotti

useaan otteeseen, että aina, kun ei tiedä mihin ottaa yhteyttä minkäkin asian tiimoilta, niin hänelle tulee saman tien soittaa tai lähettää sähköpostiviesti. Hän joko itse ottaa tarvittuun tahoon yhteyttä tai sitten ohjeistaa työnantajaa tai työntekijää kuinka toimia. Mikäli esimerkiksi lähiopetuksen suhteen ilmenee jotain ongelmaa, niin koulutustarkastaja haluaa siitä tietää. Oppisopimustoimisto ostaa tämän opetuspalvelun oppilaitokselta eivätkä he voi kehittää yhteistoimintaansa, mikäli oppisopimustoimiston puolella ei ole tietoa, mitä asiaa pitäisi kehittää.

Oppisopimuksen allekirjoittamisen jälkeen koulutustarkastaja hoitaa hallinnolliset asiat, eli byrokratian. Tähän kuuluvat hankintasopimuksen tekeminen oppilaitoksen kanssa sekä koulutuskorvauksen hakeminen työnantajalle oppisopimuksella.

5.2.5 Oppisopimuskoulutuksen ohjekansio oppisopimustoimistolta

Oppisopimuskoulutuksen aloittava työntekijä sai koulutustarkastajalta tapaamisen yhteydessä ohjekansion, johon oli kerätty tietoa koulutusmuotoon liittyvistä asioista. Kansio jäi työntekijälle, ja siitä hän voi tarkistaa käytännön asioita opintojensa ajan.

Kansiosta löytyivät ohjeet oppisopimustoimiston arvioinneista sekä ohjaajalle että opiskelijalle. Kansion sisältämä tieto kattoi oppisopimustoimistoon liittyvät asiat sekä yleisiä vinkkejä ja ohjeita opiskeluun. Lisäksi siellä kerrottiin esimerkiksi oppimisesta työelämätilanteista, työssäoppimisesta, tutkinnon perusteista ja hiljaisen tiedon merkityksestä yrityksen toiminnassa.

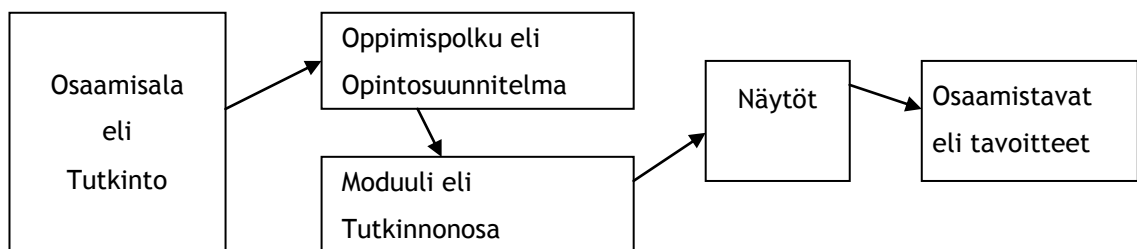
5.3 Oppilaitoksen vastuukouluttajan tapaaminen

Ennen lähiopetuksen aloittamista oli toinen tapaaminen oppisopimuskoulutukseen liittyen yhdessä oppilaitoksen edustajan, työntekijän ja työpaikkaohjaajan kanssa. Oppilaitoksen edustajana toimi vastuukouluttaja ja tapaaminen oli kohdeyrityksen tiloissa. Tapaaminen kesti noin kaksi tuntia.

Vastuukouluttajan kanssa työntekijä ja työpaikkaohjaaja suunnittelivat, miten oppisopimuskoulutuksen aloittavan työntekijän työtehtävät tukeutuisivat teoriaosuuden mahdollisuuksiin. Vastuukouluttajan kanssa käydyn suunnitelman mukaan hahmottui paremmin työntekijän aikataulu opintojen edistymisen suhteen. Vastuukouluttaja hahmotti myös tilannetta, mikäli työntekijä hallitsisi jo jonkin tutkinnonosan. Tällöin työntekijällä oli mahdollisuus suorittaa tutkinnonosa suoraan näyttökokeella, ilman lähiopetukseen osallistumista. Tällä oli mahdollista nopeuttaa työntekijän liiketalouden perustutkinnon valmistumista.

Vastuukouluttaja kävi oppilaitoksen näkökulmasta läpi yleisiä käytänteitä oppisopimuskoulutuksesta. Työpaikkaohjaajan kanssa mietittiin sitä, kuka toimisi arvioijana näyttökokeiden aikana. Työpaikkaohjaaja oli itse jäävi arvioimaan ohjattavansa näyttökoetta. Työpaikkaohjaajan rooliin kuului esimerkiksi pohtia yrityksen projekteja yhdessä työntekijän kanssa ja ohjata työntekijää hänen toteuttaessaan projekteja käytännössä. Työntekijän koulutustausta ja työkokemus käytiin tapaamisessa tarkemmin läpi. Aikaisempia koulu- tai työtodistuksia ei tarvittu. Työntekijä oli siihen mennessä suorittanut ylioppilastutkinnon ja omasi kahden vuoden työkokemuksen yrityksen palveluksessa. Tässä vaiheessa tarkentui yrityksen ja työntekijän yhteinen näkökulma uusien haasteiden hakemiseksi koko yritykseen oppisopimuskoulutuksella.

Tapaamisen aikana esiintyi erilaisia uusia termejä oppisopimuskoulutukseen liittyen. Osaamisalalla tarkoitetaan tutkintoa, joka koostuu 90 opintopisteestä. Yksi opintopiste tarkoittaa laskennallisesti 27 tunnin työmäärää. Osaamisalan alle on muodostettu erilaisia oppimispolkuja vaihtoehtoisiksi opintosuunnitelmiksi. Oppimispolulla tarkoitetaan opiskelijan henkilökohtaista opintosuunnitelmaa. Oppimispolut on jaoteltu vielä eri moduuleiksi eli tutkinnonosiksi ja näistä koostuu oppisopimuskoulutuksella haettava tutkinto. Jokaista tutkinnonosaa seuraa näyttö, jolla todennetaan työntekijän hallitsevan kyseinen tutkinnonosan. Näytöissä on tärkeää huomioida asetetut osaamistavat eli tavoitteet. Seuraava kuva (Kuva 1) Oppisopimuskoulutuksen tutkinnon osa-alueet hahmottaa kokonaisuuteen liittyviä termejä paremmin.



Kuva 1: Oppisopimuskoulutuksen tutkinnon osa-alueet.

5.3.1 Työntekijän oppimispolku

Tapaamisen pääasiana oli koota työntekijälle henkilökohtaistettu oppimispolku eli henkilökohtainen opintosuunnitelma. Työpaikkaohjaaja ja työntekijä pohtivat yritystä hyödyttäviä mahdollisuuksia eri tutkinto-osien suhteen vastuukouluttajan johdolla. Vastuukouluttaja painotti, että siinä tapaamisessa luotua opintopolkua oli mahdollista muuttaa opintojen edistyessä. Nyt tarkoituksena oli kerätä alustava 90 opintopisteen laajuinen opintokokonaisuus.

Työntekijä ja työpaikkaohjaaja tulivat siihen tulokseen, että työntekijälle valittava osaamisala olisi yrittäjäpolku. Yrittäjäpolku oli valmis kokonaisuus, josta muokattiin yhdellä osaamisalan vaihdolla ja yhden osaamisalan poisjättämisellä heidän tarpeitaan vastaava kokonaisuus. Yrittäjäpolku koostui alun perin asiakaspalvelu-, talouspalvelu-, asiakkuuksien hoito ja myyntityö-, tuoteneuvonta-, markkinointiviestinnän suunnittelu-, toiminnan kannattavuuden suunnittelu-, sähköinen kaupankäynti- ja yrittäjäyysmoduuleista. Työntekijälle vaihdettiin talouspalvelumoduulin tilalle myynnin tukipalvelut -moduuli ja jätettiin yrittäjäyysmoduuli kokonaan pois. Opintopolun lopullinen opintopistemäärä muodostui sadan pisteen laajuiseksi. Työntekijä ja työpaikkaohjaaja olivat sitä mieltä, että he tarvitsevat nämä moduulit hyödyntämään yrityksen toimintaa. Opintopisteet saivat vastuukouluttajan puolesta mennä kymmenellä opintopisteellä yli alkuperäisen suunnitelman.

Työntekijä saa, jatkoa ajatellen, omat tunnukset verkossa toimivaan oppilaitoksen Moodle-järjestelmään, josta hän voi nähdä oman opintosuunnitelmansa. Moodle-järjestelmä on oppilaitoksen oma verkkopalvelin, joka tukee opiskelijan opiskelua verkossa. Työntekijä voi päivittää Moodlen kautta opintosuunnitelmaansa ja tarkistaa lukujärjestykset. Henkilökohtaistettu opintosuunnitelma päivitetään joka kerta järjestelmässä, kun siihen tehdään jotain merkintöjä. Järjestelmästä löytyvät myös näyttöarviointiin tarkoitetut lomakepohjat ja ohjeet.

5.3.2 Työntekijän tutkinnon perusteet

Vastuukouluttaja selvensi työntekijälle tutkintoon sisältyvien moduuleiden ammattitaitovaatimusten listaa. Jokaisen moduulin eli tutkinnonosan suhteen Opetushallitus on jäsentänyt asiat, jotka tulee hallita näyttökokeen jälkeen. Työntekijä tallensi laajan dokumentin työkoneelleen. Ammatillisen perustutkinnon perusteet -dokumentti esitteli selkeästi jokaisen tutkinnonosan ammattitaitovaatimukset erikseen. Työntekijä pystyy tästä dokumentista tarkistamaan jokaisen tutkinnonosan vaatimukset, aiheen ollessa ajankohtainen.

Osaamispolun moduuleissa saattaa toisinaan ilmetä päällekkäisyyksiä. Useassa eri moduulissa käsiteltävät asiat saattavat esiintyä saman projektin yhteydessä ja tätä kautta työntekijä voi suorittaa useamman moduulin samaan aikaan saman näytön yhteydessä. Työntekijän on vain huomioitava se, että ammattitaidon osaamistavat eli ammattitaitovaatimukset tulevat täytettyä.

5.3.3 Työntekijän näyttökansio

Vastuukouluttaja kertoi näyttökansion kokoamiseen liittyvästä käytännöstä. Kun työntekijä kokee hallitsevansa moduulin vaatimukset, hän tekee saman tien näyttösuunnitelman. Näyttösuunnitelman ollessa kasassa sopivat työntekijä ja näytön arvioinnin tekijä ajan, jolloin työntekijä pitää näytön, jossa ilmaisee hallitsevansa vaaditut osaamistavat. Oppisopimuskoulutukseen liittyvät näytöt tapahtuvat työpaikalla työntekijän ja näytön arvioijan kesken oikeassa työtilanteessa. Heidän ei tarvitse olla näyttöjen suhteen yhteydessä oppilaitokseen. Näytöt suoritetaan näytön arvioijan ja työntekijän omien aikataulujen mukaan. Näyttöjen materiaali arviointeineen kootaan yhteen kansioon, joka esitetään kolmikantaneuvottelussa kaikkien näyttöjen ollessa valmiita.

Kolmikantaneuvotteluun osallistuvat työpaikkaohjaaja, oppilaitoksen edustaja ja työntekijä. Tällöin työntekijä esittelee valmiit tulokset ja arviot näytöistä ja he käyvät arviointikeskustelun työntekijän näyttöjen pohjalta. Arviointikeskustelun jälkeen, mikäli suoritteet ovat hyväksytyjä, työntekijä saa tutkintotodistuksen.

5.3.4 Oppimispolun suunnittelun jälkeen

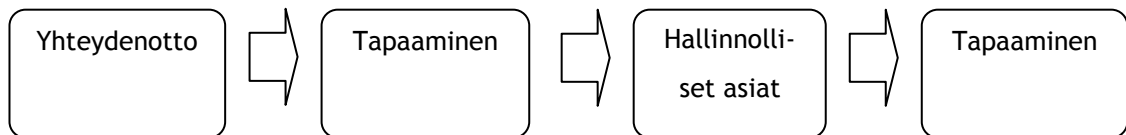
Tapaamisessa sovitun oppimispolun suunnittelun jälkeen nuori työntekijä tiesi, milloin osallistuisi ensimmäiselle lähiopetustunnille. Lähiopetusta varten työntekijä tarvitsi mukaansa ainoastaan muistiinpanovälineet.

Vastuukouluttaja sanoi tapaamisen lopussa lähettävänsä työntekijälle tämän opiskelijatunnukset Moodle-järjestelmään ja ohjeet tunnusten aktivoimiseksi. Mikäli työntekijä koki jo nyt hallitsevansa laajan ammattitaidon jostain aihepiiristä, vastuukouluttaja kertoi työntekijän voivan alkaa kirjoittaa näyttösuunnitelmaa saman tien ja sopia näytöstä näytön arvioijan kanssa. Työpaikkaohjaaja ja työntekijä alkoivat pohtia mahdollisia näyttöjen arvioinnin tekijöitä. Oppisopimuskoulutus pääsi siis alkamaan tämän tapaamisen jälkeen kunnolla. Ensimmäisen lähiopetuskerran jälkeen työntekijä ja työpaikkaohjaaja alkoivat tuoda työntekijän lähiopetuksessa oppimaa tietoa yritykseen, työntekijän työtehtävien rinnalle.

6 Tulosten analyysi

Tutustuessani oppisopimuskoulutuksen aloitusprosessiin tulin siihen tulokseen, että oppisopimuskoulutusta ei käytännössä havainnoi täysin olemassa olevien tietojen pohjalta. Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää oppisopimuskoulutuksen aloitukseen liittyvän prosessin laajuus. Erittelin tutkimuksen avulla aloitusprosessiin liittyvät vaiheet omiksi

kokonaisuuksiksi. Selvitin myös, kuinka paljon kohdeyrityksen työpaikkaohjaajalla ja työntekijällä meni aikaa koulutusmuodon aloitukseen liittyvien vaiheiden parissa, sekä mitkä ja miten asiat selvisivät näiden vaiheiden aikana. Tutkimus osoitti oppisopimuskoulutuksen aloitusprosessin kiteytyvän neljään eri vaiheeseen. Alla oleva kuva (Kuva 2) tiivistää prosessin neljä vaihetta yksinkertaisempaan muotoon. Analysoin tässä luvussa tutkimuksesta ilmenneet vaiheet ja vaiheiden pääkohdat.



Kuva 2: Oppisopimuskoulutuksen aloitusprosessin neljä vaihetta.

Oppisopimuskoulutuksen aloituksen ensimmäinen vaihe oli yhteydenotto paikalliseen oppisopimustoimistoon. Keskustelu oppisopimustoimiston koulutustarkastajan kanssa käsitteli oppisopimuskoulutuksen aloittavan nuoren työntekijän nykyisiä työtehtäviä ja koulutustaustaa. Näiden perusteella koulutustarkastaja linjasi jo mahdollisia tutkintovaihtoehtoja. Koulutustarkastajan tapaamista varten työnantajan ja työntekijän tuli miettiä valmiiksi työntekijän työpaikkaohjaajana toimiva henkilö ja työntekijän mahdollisten työtehtävien sisältöä oppisopimuskoulutukseen liittyen.

Oppisopimustoimiston koulutustarkastajan tapaaminen oli prosessin toinen vaihe ja antoi laajan käsityksen oppisopimuksesta kokonaisuutena. Tapaaminen kesti noin tunnin ja toi käytännön esimerkkien avulla koulutusmuodon paremmin sisäistettäväksi. Koulutustarkastaja havainnollisti työpaikkaohjaajan merkitystä työntekijän tukijana ja ohjaajana ja hänen muuta toimenkuvaansa. Työntekijälle löydettiin vaiheen aikana tutkinto, jota hän lähti opiskelemaan työtehtävien yhteydessä. Sekä työpaikkaohjaaja että työntekijä kokivat saaneensa hyvin tietoa tapaamisen aikana ja oppisopimuskoulutuksen käsite selkiytyi. Koulutusmuodon tavoite täsmentyi tapaamisessa seuraavasti: Oppisopimuskoulutuksen teoriaopetuksella haetaan työntekijälle eväitä hallitsemaan työssä osaaminen ja lähiopetuksen kautta selviää työntekijän työtehtävien tavoitteellisuuden syyt ja yhteydet. Tavoitteellisuudella tarkoitettiin tässä kohtaa vastausta kysymykseen ”miksi näin tehdään”.

Koulutustarkastajan tapaamisesta ilmeni useaan kertaan painotus siitä, että häneen oli oltava yhteydessä, mikäli joku asia ei toimisi tai ei tietäisi mitä tehdä. Työntekijälle oli katsottu valmiiksi koulutustarkastajan kanssa ensimmäinen lähiopetuspäivä, jota ennen vastuukouluttajan oli tarkoitus saapua tapaamaan työntekijää ja työpaikkaohjaajaa. Koulutustarkastajan tapaamisen jälkeen työntekijä odotti oppilaitoksen vastuukouluttajan yhteydenottoa opintopolun suunnittelemista varten. Vastuukouluttajan yhteydenoton

viivästymisen vuoksi koulutustarkastaja selvitti työntekijän puolesta syytä tähän ja selvisi, että suunniteltu lähiopetuspäivä oli vaihtunut toiseksi. Tästä ei ollut tiedotettu koulutustarkastajaa tai työntekijää. Oppilaitoksesta ei oltu otettu yhteyttä työntekijään ja näin ollen oppisopimuskoulutuksen aloitus ei onnistunut suunnitelman mukaisesti. Tutkimuksessani tulin siihen tulokseen, että oppilaitoksen puolelta pitäisi jollakin tavalla tiedottaa työntekijää prosessin vaiheesta, ettei työntekijälle tule turhautumista asioiden seistessä paikoillaan. Vastuukouluttaja sopi työntekijän ja työpaikkaohjaajan kanssa tapaamisajan noin puolitoista kuukautta oppisopimuksen allekirjoittamisen jälkeen.

Kolmas vaihe liittyi hallinnollisiin asioihin, eli oppisopimukseen liittyvään byrokratiaan. Oppisopimus oli allekirjoitettu ja oppisopimustoimiston koulutustarkastaja hoiti tahollaan yrityksen koulutuskorvauksen hakemisen ja otti yhteyttä teoriaopetuksen järjestävään oppilaitokseen. Oppisopimustoimisto hallinnoi ja hoiti itse koulutuskorvauksen haun ja lähiopetuksen rahoituksen sekä järjestämisen. Tänä aikana työntekijä ja työpaikkaohjaaja pohtivat tahollaan mahdollisuuksia oppisopimuskoulutuksen kautta aukeavista työtehtävistä työntekijälle. Työpaikkaohjaaja ja työntekijä keskittyivät normaalisti töidensä jatkamiseen hallinnollisten asioiden edistyessä oppisopimustoimiston puolella.

Prosessiin liittyvä neljäs vaihe oli oppilaitoksen vastuukouluttajan tapaaminen. Tapaamisessa vastuukouluttaja, työntekijä ja työpaikkaohjaaja kävivät laajan keskustelun työntekijän henkilökohtaistettuun opintopolkuun sisällytettyjen moduuleiden sisällöstä. He löysivät yhdessä työntekijälle työtehtävien mahdollisuuksia, eri näyttöjen suhteen, jo tässä vaiheessa. Työpaikkaohjaaja hahmotti moduuleihin perehtyessään myös yrityksen liiketoiminnan kehittämisen kannalta vartenotettavia asiasisältöjä. Tämän vaiheen jälkeen alkoi lähiopetus ja työssä oppiminen.

Vastuukouluttajan tapaamisen sisältö keskittyi työntekijän opintopolun suunnitteluun. Tutkimuksen puitteissa huomioitavaa mielestäni oli se, että vastuukouluttajan mukana ei ollut mitään materiaalia, vaan tapaamisessa käytettiin esimerkiksi työntekijän omaa sylimietokonetta. Tapaamisen olisi voinut jäsentää hieman paremmin, vaikka sisältöön liittyikin suuresti suuri kokonaisuus eli oppimispolun suunnittelu. Oppimispolun suhteen asiat selvisivätkin erittäin laajasti.

Vastuukouluttaja ei osannut vastata joihinkin oppilaitokseen ja käytäntöihin liittyviin kysymyksiin tarpeeksi laajasti. Työntekijä tarkisti omasta aloitteestaan vastuukouluttajalta juuri lähiopetuksen käytäntöihin liittyviä asioita. Koulutusmuodon ollessa pääasiassa itseohjautuvaa työntekijän näkökulmasta, olisi tärkeää keskittyä myös käytännön toimintamalleihin alkutapaamisten aikana. Valitsemani tutkimusmenetelmä tuki tämän esimerkin esilletuloa. Kvantitatiivinen tutkimusote olisi mitannut tuloksia enemmän valitulta

aihealueelta, eikä tätä asiaa olisi välttämättä automaattisesti osannut määritellä kysymysten asettelussa.

Kohdeyrityksen nuori työntekijä osallistui ensimmäiselle lähiopetuspäivälle, kun ensimmäisestä tapaamisesta oli kulunut kaksi kuukautta. Yhteensä työntekijällä ja työpaikkaohjaajalla kului tapaamisiin kolmisen tuntia. Yhteydenotot, esimerkiksi yhteisen tapaamisajan sopiminen, koulutustarkastajan ja vastuukouluttajan suuntaan, tapahtuivat pääosin sähköpostilla ja se tavoitti heidät parhaiten.

Käyttämäni tutkimusmenetelmä antoi luotettavan tuloksen prosessin eri vaiheista, eikä tulosta olisi voitu saada muulla tutkimusmenetelmällä. Haastatteluna tehty tutkimus olisi jättänyt joitain aukkoja koulutusmuodon aloitusvaiheiden suhteen, sillä tilanne ei olisi ollut luonnollinen ja tuloksena olisi ollut yhden tai kahden ihmisen näkökulma vaiheista. Nyt tutkimustulos osoitti prosessin vaiheet sellaisina kuin ne olivat. Tutkimukseni tuloksen pohjalta sain luotua lopputuotoksena Oppisopimuskoulutuksen aloitusprosessin vaiheet - kaavion, joka tiivistää prosessin vaiheet helpommin ymmärrettäväksi. Kyseinen kaavio löytyy kokonaisuudessaan liitteestä.

7 Johtopäätökset

Oppisopimuskoulutuksen aloituksen konkreettista kulkua pienyrityksessä tutkittuani selvisi se, mitä aloitusprosessi on kokonaisuudessaan. Vaiheisiin liittyvät asiakokonaisuudet tulivat opinnäytetyöni kautta selkeiksi ja havainnoivat tarkemmin kokonaisuutta, mikä liittyy oppisopimuskoulutuksen aloitukseen. Tarkoitus oli saada käytännön käsitys prosessista työnantajan ja työntekijän näkökulmasta ja tutkimukseni tulokset osoittivat tämän onnistuneen. Tutkimuksen aikana tulin siihen tulokseen, että oppisopimuskoulutus tulisi jakaa myös aloitusprosessin jälkeen eri vaiheisiin ja selvittää näihin vaiheisiin liittyvät asiat vastaavalla tutkimusmenetelmällä.

Prosessissa havainnoin myös sitä, tuleeko koulutusmuotoon liittyen työntekijälle ja työnantajalle tarvittava informaatio selkeästi esille. Vaiheet osoittivat sen, että kohdeyrityksen työpaikkaohjaaja ja työntekijä saivat heti prosessin alkuun tietää oleellisen, suoriutuakseen onnistuneesti koulutusmuotoon liittyvistä asioista. Tutkimuksen kautta uskon, että työnantajan on mahdollista hahmottaa kokonaisvaltaisempi kuva oppisopimuskoulutuksesta. Oppisopimuskoulutuksen aloitukseen tarvittaviin vaiheisiin työnantaja ja työntekijä käyttivät työajastaan yhteensä noin kolme tuntia. Nämä kolme tuntia kuluivat tapaamisten yhteydessä.

Varsinkin nuoret, alle 25-vuotiaat, jotka eivät ole kiinnittyneet mihinkään, olisivat mielestäni vartenotettavia kohteita oppisopimuskoulutukseen. Monille nuorille koulunpenkille meneminen on kynnyks, jota on vaikea ylittää. Kohdeyrityksen työntekijä ei ollut kiinnostunut opiskelusta aikaisemmin, vaikka kouluun olikin päässyt. Oppisopimuskoulutuksen aloitusprosessin aikana työntekijä innostui ensimmäistä kertaa opiskelusta, kun pystyi pääosin käymään töissä.

Koulutustarkastajan tapaamisen yhteydessä ilmenneet käytännön asiat oppisopimuskoulutuksesta herättivät työpaikkaohjaajan näkemään mahdollisuuden kehittää yrityksen toimintaa. Tämä oli havainto, johon mielestäni tulisi kiinnittää huomiota oppisopimuskoulutuksen markkinoinnin yhteydessä. Yrityksellä ei ollut aikaisempaa kokemusta oppisopimustoiminnasta ja koko yrityksen osaamisen kehittämisestä tuli kokonaisvaltaisempi asia oppisopimuskoulutuksen ansiosta. Työpaikkaohjaaja löysi yrityksen toimintaan liittyen ajankohtaisia, opiskelijan lähiopetuksen aiheisiin liittyviä toimintoja, joita he pystyisivät uuden tiedon avulla aloittamaan ja kehittämään. Tämä näkökulmaa tulisi mielestäni nostaa paremmin oppisopimuskoulutuksesta esille.

Opinnäytetyöni aihe oli mielestäni erittäin ajankohtainen, sillä pk-yritykset ovat tällä hetkellä niitä, joihin aukeaa uusia työpaikkoja ja pk-yritykset kehittävät jatkuvasti toimintaansa. Kyseinen yritysikin pohti oppisopimusopiskelijan kautta saatavan tiedon siirtämistä suoraan liiketoimintansa kehittämiseen.

Hiljaisen tiedon merkitys työyhteisöissä on noussut yhdeksi avainasiaksi, erityisesti suurten ikäluokkien alkaessa siirtyä eläkkeelle. Oppisopimuskoulutus on monille nuorille vartenotettava vaihtoehto kouluttautua ammattiin ja työpaikkaohjaajana toimivan kautta hiljainen tieto työstä siirtyy suoraan opiskelijalle tukemaan teoriaopetuksesta saatua hyötyä. Myös tuki, jota ohjaajalta saa oppisopimuskoulutuksen alussa ja aikana helpottaa nuoren sitoutumista ja uskallusta toimia, ja oppia työssään.

7.1 Mitä opinnäytetyö on saavuttanut?

Opinnäytetyöni kautta nuori työntekijä aloitti oppisopimuskoulutuksen. Opinnäytetyölläni sain mahdollisuuden havainnollistaa oppisopimuskoulutuksen aloitusprosessin paremmin, sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. Kokonaisuudessaan työni on oppisopimuskoulutukseen liittyen yhtenäinen tietopaketti. Tätä voivat hyödyntää sekä työnantajat että työntekijät, jotka pohtivat koulutusmuotoa yhtenä vaihtoehtona. Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys sisältää tärkeimmät oppisopimuskoulutukseen liittyvät teoria-asiat. Opinnäytetyöni toimii yhtenä esimerkkinä oppisopimuskoulutuksen

aloitusprosessista. Työ selvittää vaihe vaiheelta koulutusmuodon aloitusprosessin yhdessä pk-yrityksessä.

Kohdeyrityksen työntekijä innostui oppisopimuskoulutuksesta aloitusprosessin aikana. Hän koki sen koulumuotoista opiskelua parempana ja helpompana vaihtoehtona, saavuttaa ammatillinen tutkinto itselleen. Työntekijä piti siitä, että opiskeluun ei tarvitse käyttää aikaa joka päivää kolmen vuoden ajan, vaan hän pystyi kouluttautumaan pääosin töitä tehden. Esimerkiksi ammattioppilaitoksissa tapahtuvan liiketalouden perustutkinnon koulutusohjelma kestää keskimäärin kolme vuotta.

Lopputuotoksena olen tuottanut dokumentin, joka tuo helpommin esille oppisopimuskoulutuksen aloitukseen liittyvät vaiheet ja antaa lisätietoa oppisopimuksen aloituksesta. Dokumentin olen esittänyt paikallisen oppisopimustoimiston koulutustarkastajalle. Koulutustarkastaja koki, että oppisopimuskoulutus tulisi informaation osalta pilkkoa pienemmiksi osioiksi, jotta sen hahmottaisi paremmin. Tutkimuksessani olinkin lähtenyt tästä näkökulmasta liikkeelle ja keskityin aloitusprosessiin. Tuotostani voivat hyödyntää oppisopimustoimistot sekä työnantajat ja työntekijät, jotka haluavat saada lisätietoa aloitusprosessin kulusta.

7.2 Kehitysehdotukset

Oppisopimuskoulutuksen aloitusprosessin seuraamisen tarkoituksena oli selvittää, minkälaisesta prosessista on kyse. Rajauksen ulkopuolelta löysin kehitysehdotuksen liittyen oppilaitoksen toimintaan. Koska oppisopimuskoulutus on hyvin itseohjautuva koulutusmuoto ja päävastuu siitä on opiskelijalla itsellään, olisi hyvin tärkeää heti alkuun keskittyä käytännön asioiden selvittämiseen uudelle opiskelijalle. Kohdeyrityksen nuoren työntekijän kohdalla epävarmuus oppilaitoksen vastuukouluttajan tapaamisen jälkeen herätti tämän kehitysehdotuksen. Työntekijä ei saanut tarmokkuutta käytännön asioiden selviämisen kautta, vaan koki epävarmuutta esimerkiksi siitä, milloin hänen tuli osallistua ensimmäiselle lähiopetuspäivälle.

Oppilaitoksen vastuukouluttaja ei perehdyttänyt nuorta työntekijää käytännön asioihin, vaan keskittyi pääosin oppimispolun suunnitteluun. Työntekijä itse tarkisti muun muassa luokkien sijainnit ja sen, mitä tarvitsee lähiopetuspäivää varten mukaan. Päivää ennen ensimmäistä lähiopetuspäivää työntekijä ei ollut vielä saanut vastuukouluttajan lupaamaa sähköpostia, josta olisi käynyt ilmi esimerkiksi Moodle-järjestelmään käyvät tunnukset. Kohdeyrityksen työntekijä kokikin epävarmuutta lähiopetukseen osallistumisen suhteen, sillä ohjeistus oli jäänyt vain vastuukouluttajan tapaamiseen. Työntekijän kanssa selvitimme itse lukujärjestyksen etsimisen oppisopimustoimiston ja oppilaitoksen sivuilta, josta pystyi

näkemään luokan ja ajan. Nämä tiedot eivät onneksi olleet salasanan takana. Oppilaitoksen suunnalta olisi toivonut konkreettista materiaalia työntekijälle ensimmäisen lähiopetuspäivän osallistumista varten. Tämä toisi varmuuden työntekijälle, että hän tietäisi, kuinka toimia ja mitä on edessä. Materiaalissa voisi käydä läpi esimerkiksi vielä kirjallisesti opetukseen osallistumisen pääkohdat, muistutuksena vastuukouluttajan tapaamisen jälkeen.

Oppilaitoksen puolelta tulisi mielestäni keskittyä käytännön asioiden selvittämiseen, jotta epävarmuus toimintamalleista ei nousisi kynnykseksi osallistua lähiopetukseen. On kuitenkin esitetty, että syrjäytymisuhan alla olevien nuorten yksi koulutusmahdollisuus on oppisopimuskoulutus. Jotta oppisopimuskoulutus ei jäisi nuorelta opiskelijalta suorittamatta, tulisi mielestäni nuoren kohdalla pohtia oppilaitoksen puolelta sitouttamiskeinot tarkemmin heti alkuun.

Yhteiskunta menettää arvokasta osaamista, kun nuoria ei oteta töihin ilman koulutusta, vaikka he saattaisivat soveltua alalle. Työnantajapuolen tulisi kokonaisvaltaisesti rohkaistua palkkaamaan kokematonkin nuori oppisopimuskoulutukseen. Kohdeyritys oli palkannut ammattikouluttamattoman nuoren töihin ja työnantaja koki nuoren olevan erittäin pätevä työssään jo ennen oppisopimuskoulutuksen aloittamista. Tämä toimii mielestäni loistavana kehitysesimerkkinä muille työnantajille.

7.3 Jatkotutkimusaiheet

Kiinnostavaa olisi tutkia, kuinka oppisopimuskoulutus jatkuu aloitusprosessin jälkeen. Erityisesti lähiopetuksesta saadun tiedon vieminen työhön on kiinnostava aihe omana vaiheenaan. Myös työntekijän eli oppisopimusopiskelijan näkökulma koulutusmuodosta ja siihen liittyvästä käytännöstä olisi mielestäni hyvä tutkimuskohde. Se voisi tapahtua kvantitatiivisen tutkimusotteen avulla. Näin saataisiin usean opiskelijan kanta oppisopimuskoulutuksesta esille.

Olisi myös mielenkiintoista saada käytännön näkökulma siitä, miten työnantaja koki kyseisen koulutusmuodon vaikuttaneen yrityksen toimintaan. Yrityksen saama lisäarvo oppisopimuskoulutuksen kautta olisi mielestäni ajankohtainen asia oppisopimuskoulutuksen kehittämisen suhteen. Tässä näkökulmassa mielestäni tärkeä puoli on se, onko erityisesti jotain, mitä oppisopimuskoulutus antaa yritykselle ja mistä ei vielä tiedetä kokonaisvaltaisesti.

8 Yhteenveto

Oppisopimuskoulutukseen liittyen keskeisin teema on osaaminen ja oppiminen työelämässä, jotka olivat ajankohtaisia asioita myös kohdeyrityksessä. Työntekijän koulutus, ja samalla kohdeyrityksen osaamisen ja liiketoiminnan kehittäminen, tulivat yritykselle aloitusprosessista ilmenevien asioiden avulla mahdollisiksi oppisopimuskoulutuksen kautta. Toimitusjohtaja havaitsi useaan otteeseen lähiopetusaiheiden sisältöjen tukevan juuri heidän yrityksessään tarvittavaa lisäosaamista. Oppisopimuskoulutuksen kautta yrityksessä tapahtuu jatkuvaa työssä oppimista, joka koetaan olevan hyvin tärkeää työyhteisön kehittymisen kannalta. Kohdeyrityksessä oleva hiljainen tieto siirtyy työpaikkaohjaajana toimivan toimitusjohtajan kautta nuorelle työntekijälle suoraan, lähiopetuksen tukiessa teoriapuolen tiedon hallitsemista. Yrityksen osaamisen säilyttämiseksi oppisopimuskoulutus on erinomainen keino saada hiljainen tieto liikkeelle.

Toiminnallisen tutkimukseni tuotoksesta ilmenee aloitusprosessin vaiheet ja niihin liittyvät pääkohdat. Tätä tuotosta voisi hyödyntää oppisopimuskoulutuksen markkinoinnissa työnantajapuolelle, sillä koen työnantajien saavan sitä kautta heti paremman käsityksen koulutusmuodon aloitusprosessista. Kokonaisuudessaan opinnäytetyöni on oppisopimuskoulutukseen liittyen yhtenäinen tietopaketti. Tätä voivat hyödyntää sekä työnantajat että työntekijät. Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys sisältää tärkeimmät oppisopimuskoulutukseen liittyvät teoria-asiat ja tutkimusosio toimii yhtenä esimerkkinä oppisopimuskoulutuksen aloitusprosessista. Työ selvittää vaihe vaiheelta koulutusmuodon aloitusprosessin yhdessä pk-yrityksessä. Opinnäytetyöni selvittää oppisopimuskoulutuksen aloitusprosessin vaiheet sekä kokonaisuuden koulutusmuodosta selkeään muotoon. Tutumpana prosessina oppisopimuskoulutus voisi olla helpompi aloittaa ja sitä kautta oppisopimuspaikkoja olisi mahdollista lisätä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin.

Lähteet

Julkaistut lähteet

Alvar. 2010. Ammattitutkintoaineiston laadunvarmistus. Näyttötutkinnot. Viitattu 10.2.2010.
<http://www.nayttotutkinnot.fi/>

Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY oppimateriaalit.

Helama, H. & Piispanen, S. 2009. Oppisopimus korkea-asteen koulutukseen Etelä-Savossa. Alueellinen selvitys elinkeinoelämän valmiuksista korkea-asteen oppisopimuskoulutukseen. Raportteja 44. Helsingin yliopisto.
<http://www.helsinki.fi/ruralia/julkaisut/pdf/Raportteja44.pdf>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13.-14., osin uudistettu painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Hyria. 2010. Oppisopimuskeskus. Viitattu 23.1.2010.
http://www.oppisopimus.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=50&Itemid=68

Jalava, U., Palonen, T., Keskinen, S. & Kontkanen, L. 1999. Osaaminen yrityksessä. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus: Painosalama Oy.

Jyväskylän ammattiopisto. 2009. Oppisopimusopiskelijat juhlivat Jyväskylässä perjantaina 27.3. Tiedote viestimille. 23.3.2009
<http://www.jao.fi/?newsid=3039&deptid=11330&languageid=3&NEWS=1>

Karlöf, B. & Lövingsson, F.H. 2004. Johtamisen näkökulmat. Peruskäsitteitä ja -malleja. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kasvio, A. 1995. Uusi työn yhteiskunta. 2. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kinkki, S. & Isokangas, J. 2003. Yrityksen perustoiminnot. Basic Business Operations. 1.-2. painos. Vantaa: Dark Oy.

Kivelä, H. & Nordell, R. 2003. Yrittäjän oikeutta. 5. uudistettu painos. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Laki oppisopimuskoulutuksesta annetun lain muuttamisesta 17.12.1993/1222.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1993/19931222>

Lindström, R., Peltomäki, M. & Silvennoinen, H. 2000. Oppisopimus siltana työelämään. Helsinki: Oy Edita Ab.

Moilanen, R. 2001. Oppivan organisaation mahdollisuudet. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Moilanen, R., Tasala, M. & Virtainlahti, S. 2005. Hiljainen tieto näkyväksi. Helsinki: Edita Prima Oy.

Nikkilä, M. 2008. Oppisopimuskoulutuksen opas 2009. Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Opetushallitus. 2010a. Koulutusopas. Ammatillinen koulutus ja lukiokoulutus sekä vapaa sivistystyö. Rauma: Kirjapaino Oy West Point.

Opetushallitus. 2010b. Oppisopimuskoulutus. Viitattu 25.1.2010.
<http://www.oph.fi/oppisopimuskoulutus/oppisopimus>

- Opetusministeriö. 1998. Työnantajat tyytyväisiä oppisopimuskoulutukseen. Opetusministeriön nuorisopoliittinen tiedote. 2/98.
<http://www.alli.fi/tieto/nupo-tiedote/nupo298.html#työnantajat>
- Opetusministeriö. 2008. Tiedote. Opetusministeri Sari Sarkomaa: Oppisopimuskoulutuksen paikka opetusministeriössä. 30.09.2008.
<http://www.vn.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tiedote/fi.jsp?oid=239938>
- Opetusministeriö. 2009. Opintoluotsi.fi - Kaikki koulutustieto yhdestä osoitteesta. Viitattu 6.11.2009.
<http://www.opintoluotsi.fi/>
- Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Oulun kaupunki. 2009. Oppisopimuskoulutus. Viitattu 10.12.2009.
<http://www.ouka.fi/draivi/vanhat/OPPISOPIMUSKOULUTUS.pdf>
- Rasion oppisopimustoimisto. 2010. Oppisopimus. Viitattu 22.2.2010.
<http://www.opso.raseko.fi/oppisopimus/Sivut/oppisopimustutkinnot.aspx>
- Rediteq Oy. 2010. Oppisopimuskoulutus. Viitattu 25.1.2010.
<http://www.oppisopimus.net/html>
- Ruohotie, P. & Honka, J. 1997. Osaamisen kehittäminen organisaatiossa. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Räsänen, J. 1994. Työvalmennus. Opetus ja oppiminen käännekohtassa. Juva: WSOY:n graafiset laitokset.
- Seppälä, T. 2005. Aikuisten oppisopimus. Osaamista ja kilpailukykyä työpaikoille. Helsinki: Yliopistopaino.
- Suomalainen, H. 2009. Selvitysmies: Oppisopimuksen hallinnolliset käytännöt yhtenäistettävä koulutuksen laadun varmistamiseksi. 15.1.2009.
<http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2009/01/oppisopimusselvitys.html?lang=fi>
- Suominen, A. 2004. Henkilöstöriskien hallinnan uudet haasteet. Teoksessa Järvinen, R. (toim.) Yhteiskuntavastuu. Näkökulmia yritysten ja julkisyhteisöjen yhteiskunnalliseen vastuuseen. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Työ- ja elinkeinotoimisto. 2009. Oppisopimusohje. Viitattu 9.1.2010.
www.mol.fi/toimistot/haukipudas/Oppisopimus.ohje.doc
- Uola, A. 2002. Tiedon muuntuminen ammatilliseksi osaamiseksi oppisopimuskoulutuksessa. Tampere: Yliopistopaino - Juvenes-print Oy.
- Viinisalo, K. & Lankinen, S. 2009. Oppisopimus tarvitsee oman kehittämisohjelmansa. Kokoomuksen Talouspoliittinen Seura ry/ työllisyystyöryhmä. 5.5.2009.
<http://www.kotary.net/files/146/24031.pdf>
- Viinisalo, K. & Vartiainen, H.J. 2009. Oppisopimuskoulutus Euroopassa - Hyviä käytäntöjä etsimässä. Opetusministeriön julkaisuja 2009:11. Opetusministeriö: Yliopistopaino. Viitattu 23.1.2010.
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm11.pdf?lang=fi>
- Viitala, R. 2006. Johda osaamista. 2. painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Virkkunen, H. & Mäkeläinen, A. 2009. Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittämishanke. Väliraportti. Opetusministeriö. Viitattu 13.1.2010.

http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/liitteet/Asettamiskirje.pdf

Virkkunen, H & Rentola, P. 2009. Ammatillisen lisäkoulutuksen oppisopimuspaikkojen hakeminen ja jakaminen vuodelle 2010. Opetusministeriö. Viitattu 13.1.2010.
http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/liitteet/Oppis_lisapaikat.pdf

Julkaisemattomat lähteet:

Mänttari, M. 2008. Oppisopimuskoulutuksen ja koulutusprojektitoiminnan kehittäminen. Laurea-ammattikorkeakoulu. Laurea Leppävaara. Espoo. Opinnäytetyö.

Kuvat

Kuva 1: Oppisopimuskoulutuksen tutkinnon osa-alueet.....	33
Kuva 2: Oppisopimuskoulutuksen aloitusprosessin neljä vaihetta.....	36

Liitteet

Liite 1 Oppisopimuskoulutuksen aloitusprosessin vaiheet	48
---	----

Oppisopimuskoulutuksen aloitusprosessin vaiheet

