

Miia Moilanen

## **Työelämälähtöistä koulutusta**

Liiketalouden alan koulutuksen kehittäminen

Mäntän seudun koulutuskeskuksessa

Opinnäytetyö

Kevät 2010

Liiketalouden yksikkö

Ylempi AMK

Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma



## SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

### Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Liiketalouden, yrittäjyyden ja ravitsemusalan yksikkö  
Koulutusohjelma: Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma  
Suuntautumisvaihtoehto: Asiakaslähtöinen liiketoiminta

Tekijä: Miia Moilanen

Työn nimi: Työelämälähtöistä koulutusta – Liiketalouden alan koulutuksen kehittäminen Mäntän seudun koulutuskeskuksessa

Ohjaaja: Anne-Maria Aho

Vuosi: 2010

Sivumäärä: 95

Liitteiden lukumäärä: 6

---

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää miten liiketalouden perustutkinnon opetussuunnitelmasta saadaan opetushallituksen antamien ohjeiden ja perusteiden mukaisesti mahdollisimman työelämälähtöinen ja työelämän tarpeisiin vastaava. Liiketalouden perustutkintoa on pidetty teoriapainotteisena koulutuksena, johon on haastavaa sisällyttää käytännön läheisyyttä. Uuden opetussuunnitelman perusteiden tuoma valinnaisuus toi haastetta järjestää alueellisiin työelämän tarpeisiin vastaavaa koulutusta. Tässä opinnäytetyössä tarkasteltiin koulutuksen kehittämistä organisaation osaamisen lisäämisen näkökulmasta. Opetussuunnitelman suunnittelu ja toteuttaminen vaatii organisaation ja yksilön osaamisen analysointia, päivittämistä ja kehittämistä. Organisaation osaaminen tarkoittaa tässä työssä koulutuksen järjestävän ammatillisen oppilaitoksen osaamista, joka tarvitsee kehittyäkseen yksilön osaamista. Yksilön osaamista tutkitaan oppilaitoksen opettajien osaamisen näkökulmasta. Tässä opinnäytetyössä selvitetään työelämän tarpeita ja keinoja työelämäyhteistyön lisäämiseksi. Yhteistyön luominen ja ylläpitäminen sidosryhmien kanssa ovat tärkeä osa organisaation suhdeosaamista.

Opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusmenetelmää sekä havainnointia. Kvantitatiivinen kyselytutkimus tehtiin alueen liiketalouden alan yrityksille palautteen keruuohjelmalla ja kvalitatiivinen teemahaastattelu tehtiin kahdelle työvoimahallinnon edustajalle, kahdelle opettajalle ja kahdelle työelämän edustajalle. Havainnointi perustuu opinnäytetyön tekijän omakohtaiseen näkemykseen ja kokemukseen.

Opinnäytetyön tuloksissa nousivat esille mm. yritysten halukkuus tehdä yhteistyötä oppilaitoksen kanssa, liiketalouden alan työelämän tämän hetkiset osaamistarpeet ja opettajien työelämäjaksot, jotka lisäävät osaamista organisaatio- ja yksilötasolle. Tulevaisuudessa pitäisi pyrkiä tekemään monipuolisemmin yhteistyötä työelämäedustajien kanssa ja selvittää heiltä alan osaamistarpeita säännöllisemmin sekä lisätä opettajien työelämäosaamista.

Avainsanat: Työelämälähtöisyys, osaaminen, koulutus, työelämäosaaminen

## SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Faculty: Business School

Degree programme: Degree Programme in Entrepreneurship and Business Competence

Specialisation: Customer-oriented Business Operations

Author: Miia Moilanen

Title of thesis: Curriculum Development of Business Education at a Vocational Education Institution

Supervisor: Anne-Maria Aho

Year:2010

Number of pages:95

Number of appendices: 6

---

The purpose of this thesis was to find out how to create the curriculum leading to a vocational qualification in business which is in accordance with the instructions of the Ministry of Education and which meets the needs of working life. Planning of education must also be in concord with the core curricula for basic qualifications of The Finnish National Board of Education.

The development of education was dealt with from the view point of increasing knowhow in an organization. The planning and implementation of education requires analyzing, updating and developing the knowhow of both the organization and individual and also collaborating with working life. The target organization is a vocational institute with its teachers in business education.

Both quantitative and qualitative research methods are used including the researcher's own observations. The results of the research show that working life is interested in increasing collaboration. The needs of companies and working life experiences for teachers are very important. In this way knowhow can be increased both at organizational and individual levels. In the future there should be more collaboration with working life so that the needs of working life could be checked more frequently and the knowhow of teachers could be enhanced.

Keywords: knowhow, education, knowhow of working life

## SISÄLTÖ

OPINNÄYTETYÖN TIIVISTELMÄ .....	2
THESIS ABSTRACT .....	3
SISÄLTÖ .....	4
1 JOHDANTO .....	7
1.1 Mäntän seudun koulutuskeskus .....	7
1.2 Opinnäytetyön tausta .....	9
1.3 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset .....	11
1.4 Opinnäytetyön rakenne .....	13
2 OSAAMINEN JA KOULUTUKSEN SUUNNITTELU .....	16
2.1 Osaamispääoman johtaminen .....	17
2.2 Rakennepääoma .....	20
2.2.1 Rakennepääoma osa aineetonta pääomaa .....	20
2.2.2 Rakennepääoma oppilaitoksessa .....	22
2.3 Henkilöpääoma .....	23
2.3.1 Yksilön osaaminen .....	24
2.3.2 Ammatillisen opettajan osaaminen .....	26
2.3.3 Opettajien työelämäosaaminen .....	27
2.3.4 Opettajan osaaminen liiketalouden alan koulutuksessa .....	29
2.4 Suhdepääoma .....	30
2.4.1 Yhteistyö työelämän ja oppilaitoksen välillä .....	31
2.4.2 Suhdepääoma liiketalouden alalla .....	32
2.5 Organisaation osaamistarpeet .....	34
2.6 Osaamistarpeet liiketalouden alalla .....	35
2.7 Koulutuksen suunnittelu .....	37
2.8 Opetussuunnitelman laatiminen .....	39
3 TUTKIMUSMENETELMÄT JA OPINNÄYTETYÖPROSESSI .....	41
3.1 Tutkimusmenetelmä .....	41
3.1.1 Kvantitatiivinen menetelmä .....	42
3.1.2 Kvalitatiivinen menetelmä .....	44

3.1.3 Havainnointi .....	45
3.2 Opinnäytetyön vaiheet .....	46
<b>4 TYÖELÄMÄLÄHTÖISEN KOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN .....</b>	<b>48</b>
4.1 Liiketalouden alan tilanne ja ennakointi.....	48
4.1.1 Liiketalouden alan työelämän tilanne Mänttä-Vilppula alueella .....	50
4.1.2 Liiketalouden alan opetuksen tilanne Mäntässä.....	50
4.1.3 Koulutuksen suunnittelu liiketalouden alan koulutuksessa.....	52
4.2 Liiketalouden alan selvitys .....	53
4.2.1 Tutkimukseen osallistuneet yritykset.....	54
4.2.2 Osaaminen ja sopiva koulutus liiketalouden alalla .....	55
4.2.3 Yhteistyö ja koulutuksen kehittäminen .....	57
4.2.4 Tutkimustulosten yhteenveto .....	59
4.2.5 Työvoimahallinnon edustajien haastattelut .....	59
4.3 Tapaamiset ja työelämäyhteistyö .....	61
4.3.1 Tapaamiset työelämän edustajien kanssa .....	61
4.3.2 Yhteistyö päivittäistavarakaupan kanssa .....	62
4.3.3 Teemahaastattelu päivittäistavarakaupassa .....	63
4.4 Opettajien osaaminen .....	66
4.4.1 Teemahaastattelu opettajille .....	66
4.4.2 Vertaisoppiminen toisen oppilaitoksen kanssa.....	70
4.5 Kehittämissuunnitelma lukuvuodelle 2010 -2011 .....	71
4.5.1 Opetuksellisen osaamisen kehittäminen.....	71
4.5.2 Työelämä- ja yritys yhteistyöosaamisen kehittäminen .....	73
<b>5 POHDINTA .....</b>	<b>77</b>
5.1 Opinnäytetyön toteuttaminen .....	77
5.2 Pohdintaa osaamisesta.....	78
5.3 Työelämän arviointi .....	80

LÄHTEET

LIITTEET

## KUVIOLUETTELO

<b>Kuvio 1.</b> Osaamispääoman johtamisprosessi	s. 14
<b>Kuvio 2.</b> Osaamispääoma	s. 16
<b>Kuvio 3.</b> Rakennepääoma	s.22
<b>Kuvio 4.</b> Liiketalouden koulutuksen suhdepääoma	s. 32
<b>Kuvio 5.</b> Organisaation osaamistarpeiden lähtökohdat	s. 34
<b>Kuvio 6.</b> Vähittäiskaupan perustyöt	s. 36
<b>Kuvio 7.</b> Kvantitatiivisen tutkimusprosessin vaiheet	s. 43
<b>Kuvio 8.</b> Osaaminen liiketalouden alalla	s. 55
<b>Kuvio 9.</b> Kehittämiskohteita liiketalouden alan koulutuksen järjestäjälle	s. 58

## TAULUKKOLUETTELO

<b>Taulukko 1.</b> Aineettoman pääoman osa-alueet	s. 17
<b>Taulukko 2.</b> Kvalitatiivisen tutkimuksen prosessi	s. 45
<b>Taulukko 3.</b> Opinnäytetyön vaiheet	s. 47
<b>Taulukko 4.</b> Liiketalouden alan koulutuksen SWOT-analyysi	s. 52
<b>Taulukko 5.</b> Kyselyyn osallistuneet yritykset	s. 54
<b>Taulukko 6.</b> Työntekijän sopiva koulutus	s. 57
<b>Taulukko 7.</b> Keinoja yritysysteistyön lisäämiseksi	s. 74

# 1 JOHDANTO

Työelämä odottaa, että koulutus vastaa sekä määrällisesti että laadullisesti työelämän nykyisiä ja tulevia tarpeita. Koulutuksen järjestäjiltä edellytetään jatkuvaa työelämän muutosten ja työvoiman tarpeiden ennakointia sekä koulutusmäärien suuntaamista työelämän tarvetta vastaavasti. (Opetushallitus 1999, 10)

Ammatillisen koulutuksen tulisi olla mahdollisimman käytännönläheistä ja työelämälähtöistä. Liiketalouden perustutkinto on ollut aina hyvin teoreettinen koulutuksen sisällöltään, koska tutkintoa on pidetty yleiskoulutuksena, joka sisältää monia eri liiketalouden alan asioita. Opetussuunnitelman perusteiden uudistuminen tarjoaa liiketalouden tutkintoon enemmän valinnaisuutta, mutta antaa opiskelijalle mahdollisuuden keskittyä myös tiettyyn ammattiin kuten myyjän, kirjanpitäjän tai sihteerin työtehtäviin. Tällöin osaaminen tiettyyn osa-alueeseen on opiskelijalla valmistuttuaan vankempi. Liiketalouden alan toisen asteen koulutuksen järjestäjille on ollut melkoinen haaste valita sopivat tutkinnon rakenteen osat omaan opetussuunnitelmaansa ja kehittää liiketalouden perustutkintoa teoreettisesta käytännönläheisempään suuntaan, joka vaikuttaa myös työssäoppimisen määrän lisäämiseen opetussuunnitelmassa.

## 1.1 Mäntän seudun koulutuskeskus

Mäntän seudun koulutuskeskus on monipuolinen koulutuskeskus, joka tähtää työelämälähtöiseen ja nykyaikaiseen koulutukseen tekniikan, palvelualojen ja liiketalouden aloilla. Ammatillisen koulutuksen suunnittelu ja toteutus vaatii tiivistä yhteistyötä työelämän kanssa, jotta opiskelijoiden koulutus vastaisi työelämän tarpeita ja odotuksia. Mäntän seudun koulutuskeskuksen toiminta-ajatuksena on tukea seudullisia kehitysstrategioita tarjoamalla laadukasta koulutusta. Seudullisiin kehitysstrategioihin vaikuttavat väestörakenteen muutokset ja kehitys sekä alueiden työelämän muutokset ja tarpeet. Mäntän seudun koulutuskeskus järjestää koulutusta alueen ammatillisen koulutuksen tarpeen mukaan. Koulutusohjelmia aloitetaan,

pidetään yllä ja lopetetaan alojen tarpeen ja työllistymisnäkökymien mukaan. Koulutuksen laatu varmistetaan opetushenkilöstön koulutuksella ja laatujärjestelmällä. Laatujärjestelmällä mitataan mm. aloittaneiden, keskeyttäneiden ja lopettaneiden opiskelijoiden määrä ja opettajien pätevyyttä opetustyöhön. Oppilaitos noudattaa ja pitää tärkeinä asioina opiskelija-, työelämä- ja henkilöstö-lähtöisyyttä, jatkuvaa kehittymistä, vastuuntuntoa ja toiminnan tuloksellisuutta. Opiskelijat ja työelämä ovat koulutusorganisaatiolle asiakkaita, ja ilman heitä olisi mahdotonta järjestää koulutusta. Jatkuva kehittyminen näkyy organisaation toiminnassa muutoksina ja kehityshankkeina. Henkilöstö saa vapaasti tuoda omia ideoita kehitystyöhön ja opetuspuolella opettajilta vaaditaan itsensä ja oman osastonsa kehittämistä eteenpäin. Mäntän seudun koulutuskeskus ottaa vastuuta opiskelijoista ja huomioi myös erityistä tukea vaativia opiskelijoita tarjoamalla heille henkilökohtaisen opetussuunnitelman tarpeen mukaan.

Toiminta-ajatuksen ja arvojen lisäksi toimintaa ohjaa Mäntän seudun koulutuskeskuksen visio, joka kuvaa osittain nykyhetkeä ja haluttua toivetilaa tulevaisuudessa.

Visio: ”Mäntän seudun koulutuskeskus on taloudellisesti riippumaton, arvostettu, innovatiivisuudestaan tunnettu monipuolisesti verkottunut, oppiva ammatillisen osaamisen ja elinkeinoelämän kehittäjä.”

Vuoden 2010 tammikuussa Mäntän seudun koulutuskeskus liittyi osaksi Sastamalan koulutuskuntayhtymää (Sasky). Visio, toiminta-ajatus ja arvot tulevat muuttumaan yhtenäiseksi koko koulutuskuntayhtymän kanssa. Ammatillisten oppilaitosten tarkoitus on tukea alueellista työelämää, huomioida tarpeet ja mahdollistaa työelämlähtöinen koulutus. Edellä mainitut asiat painottuu myös koko Sasky:n yhteisessä strategiassa, missiossa, arvoissa ja visiossa. Mäntän seudun koulutuskeskuksen henkilöstö pohti omaa näkemystään koko koulutusyhtymän strategialle yhdessä huhtikuussa 2010 järjestetyssä koulutuksessa.



## 1.2 Opinnäytetyön tausta

Alku tämän opinnäytetyön tekemiselle oli tekijän oma mielenkiinto ja halu kehittyä koulutuksen suunnittelijana ja opettajana, ja näin myös kehittää omaa työorganisaation opetussuunnitelman kehittämistyötä ja osaamista. Keväällä 2009 käynnistetty valtakunnallinen liiketalouden alan työvoimapulan selvityshanke antoi mahdollisuuden tehdä selvitystyötä oman opettajatyön ohessa. Selvityshanke ei olisi voinut tulla parempaan aikaan liiketalouden koulutusalan ja oman opettajan työn osaamisen kehittämiseksi, koska uusi opetussuunnitelma tuli käyttöön syksyllä 2009 ja sen suunnittelu- ja toteutustyö vaatii osaamisen lisäämistä organisaatiossa.

Ammatillisen koulutuksen kehittäminen yritysten tarpeita vastaavaksi edellyttää selvitystyötä seutualueella. Mäntän seutualueella ei ole tehty laajempaa selvitystä liiketalouden alan yritysten tarpeista lähivuosina, joten selvityshankkeen ajankohta oli siltä osin osuva ja tarpeellinen. Opetushallituksen toimeksi antama selvityshanke antoi mahdollisuuden kysellä yrityksen toiveista ja tarpeista laajemminkin.

Keväällä 2009 Opetushallituksen käynnistämän selvityshankkeen alkuperäinen tavoite oli selvittää palvelualojen työvoimapulaa Suomessa ja tutkimukseen valittiin eri ammatillisten koulutuksen järjestäjiä ympäri Suomea. Taantumien myötä ei työvoimapula ollutkaan enää ajankohtaista, joten selvityksen tutkimusongelmaa piti hieman muuttaa hankkeen toimijoiden kesken. Päävastuu hankkeen etenemisestä ja raportoinnista kuului Koulutuskeskus Sedulle (Seinäjoki) ja yksi hankkeeseen osallistuvista oppilaitoksista oli Mäntän seudun koulutuskeskus ja palvelualoista selvityksen kohteena oli liiketalouden alan työllisyys, koulutus- ja osaamistarpeet Mänttä-Vilppulassa, Keuruulla, Juupajoella, Multialla ja Ruovedellä. Selvityshankkeen avulla voitiin tutkia yritysten tarpeita, mutta tämä tieto ei yksistään riitä työelämälähtöisyyden lisäämiseksi. Työelämälähtöisen koulutuksen järjestäminen vaatii opettajien ja koko organisaation osaamisen ja tiedon kehittymistä eri osaluissa.

Ammatillisessa koulutuksen suunnittelussa tulee huomioida opetushallituksen mukaiset asetukset ja määräykset, vaikka oppilaitoksilla on vapaat kädet suunnitella opetussuunnitelmansa rakenne ja käytännön opetustyö. Liiketalouden perustutkinnon merkittävät muutokset vuonna 2009 vaikuttivat hyvin paljon koulujen opetussuunnitelman suunnittelutyöhön. Opettajille riitti mietittävää kuinka tutkinnon rakenne rakennetaan niin, että se olisi mahdollisimman houkutteleva, käytännönläheinen ja palvelisi mahdollisimman hyvin liiketalouden alan yritysten tarpeisiin.

Mäntän seudun koulutuskeskuksen on tarjottava opetushallituksen tavoitteiden mukaista ja laadukasta koulutusta Mänttä-Vilppulan seudulla. Ammatillisen koulutuksen lain mukaan ammatillisen koulutuksen tavoitteena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeita sekä edistää työllisyyttä. (L 630/98, 2 §) Jotta voidaan kouluttaa osaavia ammattilaisia liiketalouden alalle, on koulutuksen suunnittelu- ja kehittämistyössä seurattava jatkuvasti työelämän muutoksia ja huomioitava muuttuvat tarpeet. Uuden opetussuunnitelman mukaisen koulutuksen järjestäminen vaatii työelämälähtöisyyden lisäämistä, erilaisten oppimisympäristön kehittämistä ja yritysysteistyön lisäämistä. Uusi opetussuunnitelma tarjoaa monenlaisia vaihtoehtoja ja valinnaisuutta tutkinnon rakenteeseen, mutta pienellä koulutuksen järjestäjällä on mahdotonta tarjota useampaa kokonaista liiketalouden alan perustutkinnon koulutusta. Yhteistyö yritysten ja työvoimahallinnon kanssa on tärkeää, jotta saadaan tarjottua alueelle sopivaa liiketalouden alan koulutusta pienimuotoisempina kokonaisuutena.

Suunnittelutyö aloitettiin keväällä 2009, jotta syksyllä olisi valmis merkonomitutkinnon rakenne uusia opiskelijoita varten käytössä. Ajatuksena oli muokata opetussuunnitelmaa ensimmäisen vuoden jälkeen, kun saadaan kokemuksia ja kehittämisideoita ensimmäisen lukuvuoden ajalta. Tämän kehittämistyön avulla pyritään löytämään uusia ideoita uuteen liiketalouden alan perustutkinnon suunnitteluun, toteuttamiseen, opettajan osaamiseen ja yhteistyön kehittämiseen alueen työelämän kanssa. Koska opetussuunnitelman mukaisen koulutuksen kehittäminen on jatkuvaa työtä ja tutkinnon osioiden toimivuus huomataan vasta kokemuksien myötä, kehittämistyötä on tehtävä vuosittain. Ensimmäisen vuoden aikana saadaan kokemuksia ensimmäisistä tutkinnon osioista ja lopullinen tieto tutkinnon ra-

kenteen toimivuudesta saadaan vasta keväällä 2012, jolloin ensimmäiset uuden opetussuunnitelman mukaisen koulutuksen saaneet merkonomiopiskelijat valmistuvat. Tässä ajassa erilaisia muutoksia voi tapahtua työelämässä, opiskelijoiden määrässä ja organisaation sisällä.

### **1.3 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset**

Ammatillisen koulutuksenlaadunhallinnan mukaan työelämä odottaa, että koulutus vastaa määrällisesti ja laadullisesti työelämän nykyisiä ja tulevia tarpeita. Suunniteltaessa koulutuksen sisältöä tulee huomioida yrityselämän nykytilanne ja tulevaisuus. Lisäksi ammatillisessa koulutuksessa tulee huomioida opiskelijoiden oppimisvalmiuksien, ongelmaratkaisutaitojen, päätöksentekovalmiuksien, työn kehittämis- ja arviointivalmiuksien, yhteistyö- ja tiimityövalmiuksien, vuorovaikutus- ja kommunikaatiovalmiuksien, joustavuuden sekä arvo-osaamisen kehittämistä. (Opetushallitus 1999, 10) Opetussuunnitelma suunnittelu- ja toteuttamistyössä pitää miettiä keinoja kuinka työelämän tarpeita voidaan selvittää ja kuinka mahdollistetaan koulutuksen laadukkuus.

Liiketalouden perustutkinnon suorittaneella tulee olla monipuolinen ammattitaito ja hänen tulee osata kehittää sitä jatkuvasti. Merkonomitutkinnossa pitää painottaa luotettavuutta, laatutietoisuutta, oma-aloitteisuutta ja asiakaspalvelu- ja yhteistyöhenkisyttä. Lisäksi valmistuneen tulee osata hyödyntää oppimiaan taitoja ja tietoa myös työelämän vaihtelevissa tilanteissa. Tämä vaatii koulutuksen sisällöltä käytännönläheistä ja motivoivaa sisältöä. (Opetushallitus 2009, 8) Opetussuunnitelman sisällön tulee mahdollistaa opiskelijan ammattitaidon kehittyminen ja olla myös motivoiva ja käytännönläheinen. Näiden asioiden varmistaminen vaatii opettajalta ajantasaista ammatillista ja työelämäosaamista. Tässä opinnäytetyössä haetaan toimivia keinoja, kuinka opettajan osaamista voidaan kehittää.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on saada kehitettyä merkonomitutkintoa niin, että tutkinnon sisältö palvelisi mahdollisimman hyvin Mänttä-Vilppula/Keuruu seudun liiketalouden alan yritysten tarpeita ja toteuttaisi hyvin ja laadukkaasti opetus-

hallituksen antamia ohjeita. Verkko-opintojen myötä merkonomitutkinnon suorittaminen onnistuu kauempaakin, jolloin yrityselämän tarpeet tulee huomioida kokonaisvaltaisemmin laajemmalla alueella. Tavoitteena on palvella yritysten lisäksi mahdollisimman hyvin myös merkonomiopiskelijoita, jotta liiketalouden perustutkinto antaisi hyvät valmiudet työelämään ja jatko-opiskeluun. Tutkinnon osioiden on oltava mahdollisimman käytännönläheisiä, mielenkiintoisia ja erilaisia, jotta opiskelijoiden mielenkiinto ja motivaatio opintoja kohtaan säilyy koko opiskeluiden ajan. Työelämälähtöisyyden ja käytännönläheisyyden koulutuksen toteuttaminen vaatii opettajalta ja koko organisaatiolta osaamista opetussuunnitelmatyöhön ja opetuksen suunnitteluun.

Koulutuksen suunnittelu ja toteuttaminen vaatii tiivistä ja vuorovaikutteista yhteistyötä työelämän kanssa, jotta nykyaikaisen liiketalouden alan henkilöstön osaamistarpeet saadaan selvitettyä ja huomioitua. Lisäksi on tärkeää lisätä opettajien osaamista suunnittelu- ja opetustyössä, jotta opiskelijat saisivat nykyaikaista ja käytännönläheistä oppia koulusta. Työssäoppiminen kehittää opiskelijoiden käytännön ammattitaitoa ja valmiutta työelämään varten, mutta myös koulussa oppimisympäristön ja opetusmenetelmien tulee tukea kehittymistä omalla alalla. Yhteistyösuhteita tarvitaan työelämän lisäksi muiden oppilaitosten kanssa ja oppilaitoksen sisällä muiden koulutusalojen kanssa.

Tässä opinnäytetyössä keskitytään Mäntän seudun koulutuskeskuksen liiketalouden alan perustutkinnon kehittämiseen työelämälähtöisemmäksi ja tutkimuksen ongelmiksi määritellään seuraavat asiat:

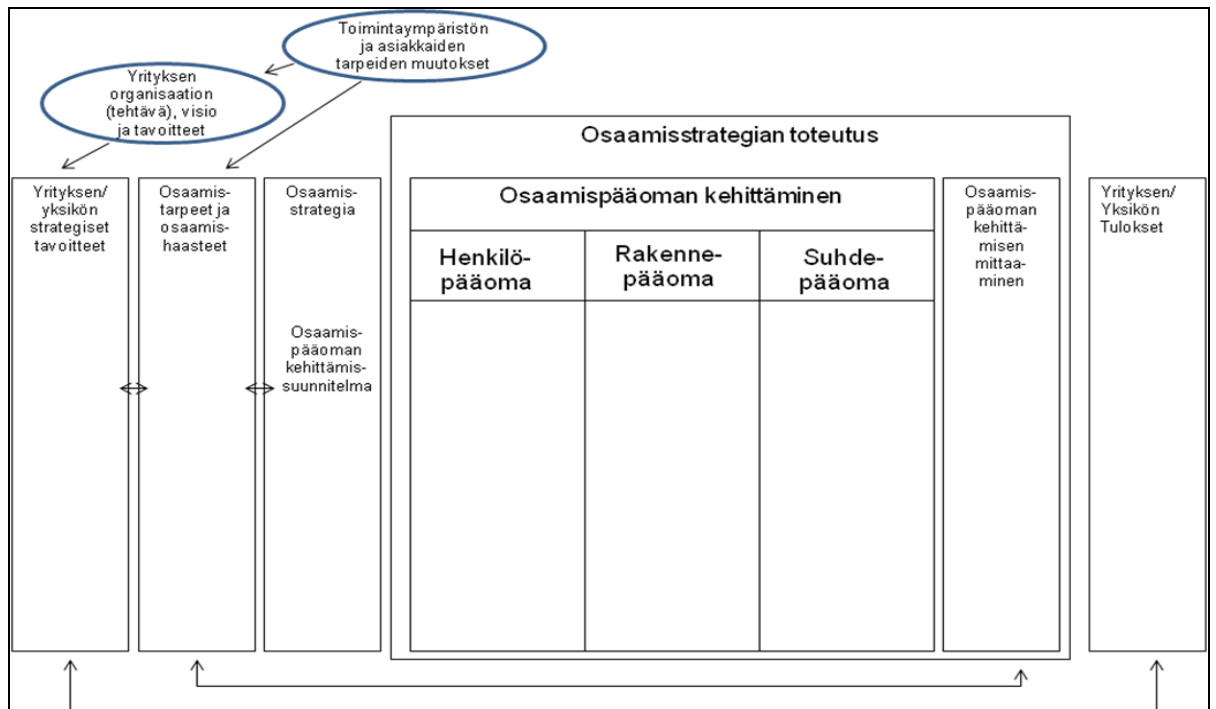
1. Kuinka kehitetään liiketalouden perustutkintoa työelämälähtöisemmäksi?
2. Miten saadaan kehitettyä yhteistyötä alueen liiketalouden alan yritysten kanssa?
3. Miten kehitetään opettajien osaamista, jotta tutkinnon sisältö ja opetus olisi mahdollisimman työelämälähtöistä?

#### 1.4 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö rakentuu johdannosta, teoriaosuudesta, opinnäytetyössä hyödynnettyjen tutkimusmenetelmien kuvaamisesta, tutkimustyöstä ja tuloksista, kehittämissuunnitelmasta ja loppupohdinnasta ja – arvioinnista. Teoria osuudessa käsitellään osaamista, osaamispääoman johtamisprosessia, aineetonta pääomaa, osaamistarpeita, työelämälähtöisyyttä, opettajan osaamista ja koulutuksen suunnittelutyötä. Apuna rakenteen muodostumisessa hyödynnetään mm. Otalan (2008, 17) esittämää osaamispääoman johtamisprosessia (Kuvio 1).

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys pohjautuu Otalan (2008, 17) osaamispääoman johtamisprosessiin. Viitekehyyksen osaamista peilataan oppilaitoksen osamiseen, jota hyödyntämällä suunnitellaan ja toteutetaan koulutusta. Prosessin ajatuksen työelämälähtöisen koulutuksen kehittämisessä on suhdepääoman, henkilöpääoman ja rakennepääoman lisääminen. Suhdepääoma tarkoittaa oppilaitoksen välistä yhteistyötä alueen yritysten kanssa, henkilöpääoma opettajien osaamista ja näistä yhdessä muodostuu koko organisaation rakennepääomaa. Kehittämistyö ei pelkästään lisää opettajan henkilökohtaista osaamista, vaan kehittää monin tavoin koko organisaation osaamispääomaa. Opinnäytetyössä osaamista käsitellään Otalan osaamispääoman johtamisprosessin lisäksi myös organisaation aineettomana pääomana. Aineetonta pääomaa organisaatiossa ovat inhimillinen pääoma, suhdepääoma ja rakennepääoma. (Lönnqvist, Kujansivu & Antola 2005)

Opinnäytetyössä käsitellään visiota ja tavoitteita, koska myös oppilaitoksilla on luotava oma visionsa tavoiteltavaan tulevaisuuden tilaan. Ennakointi kuuluu koulutuksen suunnittelutyöhön huomioitaessa alueellisia työelämän tarpeita ja muutoksia. Oppilaitoksella on oma visio ja tavoite koulutuksen järjestäjänä, joiden mukaan myös organisaation osaamista tulee kehittää toivottuun suuntaan. Toimintaympäristö luo uusia ja erilaisia tarpeita, joihin oppilaitoksen on pystyttävä vastaamaan kehittämällä omaa osaamistaan työelämälähtöisenä koulutuksen järjestäjänä.



**Kuvio 1.** Osaamis- pääoman johtamisprosessi (Ojala, L. 2008, 17)

Luvussa 2 käsitellään osaamis- pääomaa, osaamista, osaamisen johtamista sekä osaamistarpeita. Osaamistarpeissa kuvataan organisaation osaamistarpeita ja liiketalouden alan osaamistarpeita. Osaamis- pääoman kehittämisessä huomioidaan organisaation henkilö- pääomaa ja suhdepääomaa. Henkilöosaamisena käsitellään ammatillisen opettajan osaamista ja työelämäosaamista ja näiden kehittämistä. Suhdepääomaan kuuluu yhteistyö ja sen kehittäminen sidosryhmien kanssa oppilaitoksen näkökulmasta. Suhdepääoman ja henkilö- pääoman kehittäminen tukevat organisaation rakennepääoman kehittämistä. Teoriaosuus sisältää myös liiketalouden alan työelämän osaamistarpeita, koska niiden avulla tiedetään mitä ammatillisia ja työelämän asioita opetussuunnitelmaan tulee sisällyttää. Tutkimusten kautta esille tulevien todellisten työelämän osaamistarpeiden avulla saadaan lisättyä työelämälähtöisyyttä koulutukseen sekä pystytään kehittämään ja ylläpitämään opettajan osaamista opetus- ja suunnittelutyössä. Toisessa luvussa käsitellään osaamisen lisäksi koulutuksen suunnittelua ja opetussuunnitelmatyötä yleisellä tasolla.

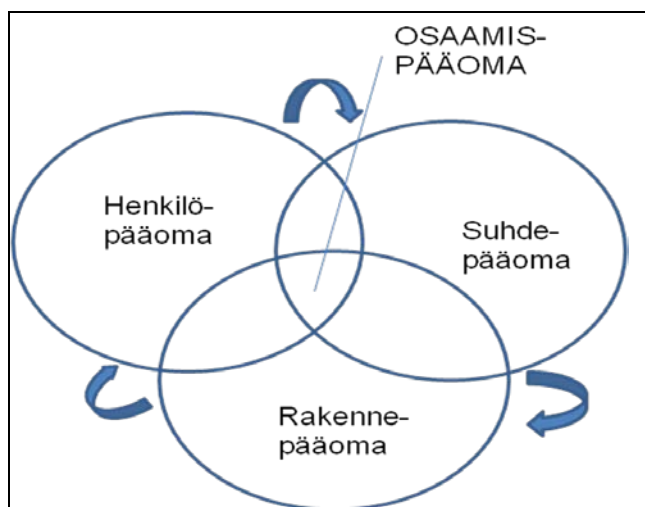
Tutkimusmenetelmä osiossa, luvussa 3, käsitellään kvalitatiivista ja kvantitatiivista tutkimusmenetelmiä sekä havainnointia. Opinnäytetyön tutkimusmenetelminä on hyödynnetty näitä kolmea, joista havainnointi pohjautuu opinnäytetyön tekijän omaan havainnointiin. Samaisessa luvussa esitellään opinnäytetyöprosessin vaiheet ajanjaksoineen.

Neljäs luku sisältää kaikki opinnäytetyön toimenpiteet, joilla organisaation osaamista pyritään kehittämään. Toimenpiteisiin sisältyvät mm. liiketalouden nykytila-analyysi, henkilöstön koulutusalan SWOT-analyysi, liiketalouden alan osaamistarpeiden kartoittamista ja haastatteluita. Toimenpiteiden lisäksi neljännessä luvussa on kyselyn, haastatteluiden ja havaintojen perusteella saatuja tuloksia ja niiden analysointia. Samaisessa luvussa on myös liiketalouden koulutusalan kehittämissuunnitelma tulevalle lukuvuodelle perustuen tuloksien, analysoinnin, havainnoinnin ja teorian avulla saatuun tietoon.

Viidennessä luvussa ovat opinnäytetyön tekijän omia pohdintoja ja ajatuksia opinnäytetyöprosessista. Tämä luku pitää sisällään myös työelämän edustajan arvioinnin opinnäytetyön hyödyllisyydestä ja käytöstä käytännön työssä. Opinnäytetyön lopussa on lähdeluettelo käytetyistä lähteistä ja liitteinä kyselyiden ja haastatteluiden kysymyksiä sekä tilaisuuden kutsu.

## 2 OSAAMINEN JA KOULUTUKSEN SUUNNITTELU

Organisaation osaaminen voi olla yhteistä näkemystä tai käsitystä toiminnan kannalta tärkeistä asioista ja myös yhteisesti omaksuttu toimintatapa. Osaaminen on organisaatiolle resurssi, jota kannattaa vaalia ja sen syntymistä tulee ohjata ja tukea. Organisaation osaamispääoma sisältää ihmisten myötä henkilöpääoman, ihmisten osaamisen muuttamisen koko organisaation osaamiseksi, jota kutsutaan rakenneosaamiseksi sekä suhdepääoman, joka käsittää organisaation suhteita kumppaneihin ja verkostoihin. Osaamispääoman tulee olla dynaamista ja organisaation jatkuva oppiminen turvaa osaamispääoman kehittymisen ja lisääntymisen. (Ojala, 2008, 53, 57-58). Kuviossa 2 Ojalan (2008, 58) esittämä kuvio sisältää henkilöpääoman, suhdepääoman ja rakennepääoman, joiden keskellä on organisaation osaamispääoma.



**Kuvio 2.** Osaamispääoma. (Ojala 2008, 58)

Organisaatiossa osaaminen on aineetonta pääomaa, jota ei voi välttämättä nähdä eikä se siirry itsestään organisaation sisällä henkilöltä toiselle. Lönnqvist, Kujansivu ja Antola (2005, 31) jakavat organisaation aineettoman pääoman kolmeen osa-alueeseen, inhimilliseen pääomaan, suhdepääomaan ja rakennepääomaan. Taulukossa 1 on esitetty aineettoman pääoman osa-alueet.



**Taulukko 1.** Aineettoman pääoman osa-alueet (Lönnqvist ym. 2005, 31)

Inhimillinen pääoma	Suhdepääoma	Rakennepääoma
- osaaminen - henkilöominaisuudet - asenne - tieto - koulutus	- suhteet asiakkaisiin - suhteet muihin sidosryhmiin - maine - brandit - yhteistyösopimukset	- arvot ja kulttuuri - työilmapiiri - prosessit - dokumentoitu tieto - immateriaalioikeudet

Osaaminen on ainutlaatuista ja erittäin tärkeää jokaiselle organisaatiolle eikä sitä voi korvata mitenkään. Osaava henkilöstö on vahva kilpailukeino organisaatiolle, ja osaamista tulisi osata hyödyntää mahdollisimman tehokkaasti ja mielekkäästi. Osaaminen koostuu tiedoista, taidoista, asenteista, kokemuksista ja kontakteista. (Sydänmaalakka 2004, 287) Opettajan työssä kokemuksesta on hyötyä, etenkin ammatillisessa koulutuksessa oma työelämän työkokemus tuo osaamista käytännönläheiseen opetustyöhön. Osaamista on vaikea mitata rahassa ja sen hyödyntäminen mahdollisimman monipuolisesti olisi organisaation kehittymiselle ja imagoille hyvin tärkeää. Ammatillisen opettajan työssä ei osaamisen kehittäminen koskaan lopu työelämän ja opetussuunnitelman muutoksien ansiosta.

Osaaminen kilpailukeinona tulee esille myös Malinin (2006, 7.) tekstissä Osaaminen arvossaan AiHe-hankkeen raportissa. Osaaminen on entistä enemmän arvossaan ja osaaminen nähdään yritysten välisenä kilpailutekijänä. Ammattitaitoisen työvoiman saaminen tuo haasteita työvoimapolitiikkaan, aikuiskoulutuspolitiikkaan ja työelämällä. Siksi tarvitaan koulutuksen ja työelämän kiinteää yhteistyötä ja kumppanuutta. (Malin, 2006, 7.) Oppilaitoksen imago ja opetuksen laatu vaikuttavat kilpailukyvykkyyteen ja vetovoimaisuuteen. Laadukas ja monipuolinen koulutus vaatii yksilön osaamista ja sen kehittymistä koko organisaation osaamiseksi. Oppilaitoksien kilpailukykyä lisää opiskelijoiden työllistyminen valmistumisen jälkeen ja yleinen arvostus alueella.

## 2.1 Osaamispääoman johtaminen

Osaamispääoma vaatii johtamista, jotta osaaminen saataisiin tehokkaasti palvelemaan yrityksen toimintaa ja osaaminen kehittyisi muuttuvan toiminnan tarpeiden

mukaan. Organisaation osaamista tulee hallita ja hyödyntää siellä, missä osaamista tarvitaan ja johtaa ja kehittää strategisena resurssina. (Ojala, 2008, 81.) Yksilön osaaminen on yrityksen toiminnan edellytys, vaikka kehityksen myötä tietotekniikka ja järjestelmä ovat korvanneet yksilön työtä. Yksilöiden osaamisella järjestelmiä hallitaan ja käytetään. Organisaation suunnitelmissa pitäisi huomioida organisaation ja henkilöstön osaamisen ja kokemuksen aktiivinen ja laaja-alainen hyödyntäminen. Strategiassa ja toiminnan suunnittelussa henkilöstön osaaminen ja ns. ”hiljainen tieto” ovat tulleet tärkeiksi tekijöiksi kilpailukyvyyn kannalta. (Lankinen, Miettinen, & Sipola 2004, 33.)

Sydänmaanlakan (2007, 131) osaamisenjohtamisprosessin tavoitteena on jatkuva osaamisen kehittäminen. Osaamisenjohtamisprosessin lähtökohtana ovat visio, strategia ja tavoitteet ja osaamistarpeet, jotka määritellään selkeästi strategiasta lähtien. (Sydänmaanlakka, 2007, 131) Tämän jälkeen määritellään organisaation ydinosaaminen, joilla kilpailuetu luodaan. (Sydänmaanlakka, 2000, 145) Ammatilliset oppilaitokset ovat nykyään isoja organisaatioita, joista löytyy monenlaista asiantuntijuutta ja osaamista. Osaamispääoman johtaminen oppilaitoksessa vaatii tulevaisuuden ennakkointia huomioiden yhteiskunnalliset ja alueelliset tarpeet ja muutokset. Oppilaitoksissa hyödynnetään strategista ajattelua ja luodaan oma visio, missio, tavoitteet ja strategia näiden toteutumiseksi. Organisaatioista löytyy osaamista monelta eri tasolta, jotka Sydänmaanlakka (2000, 145) jakaa seuraavasti: organisaatio, divisioona, liiketoimintayksikkö, osasto, tiimi ja yksilö, joista löytyy organisaation ydinosaamista. Sastamalan koulutuskuntayhtymästä löytyvät kaikki muut tasot lukuun ottamatta divisioona. Mäntän seudun koulutuskeskus on liiketoimintayksikkö, josta löytyvät osastot tiimeineen. Osaamisen johtaminen ja hallinta ovat haastavia tehtäviä isommassa koulutusorganisaatiossa, josta löytyy monenlaista ydinosaamista.

Organisaatioissa tulisi selvittää säännöllisesti mitä osaamista tarvitaan, jotta ollaan kilpailukykyisiä ja voidaan kehittää toimintaa. Tämän jälkeen arvioidaan kuinka hyvin henkilöstön osaaminen ja kokemukset vastaavat nykyisiä ja tulevia tarpeita. Johtamisessa on huomioitava, että organisaatioista löytyy runsaasti tietoa, taitoa ja kokemusta, jota pitäisi hyödyntää. (Lankinen ym. 2004, 33.) Nykyistä osaamista

ja mahdollisia osaamistarpeita voidaan selvittää esim. henkilökohtaisilla osaamiskartoituksilla ja kehityskeskusteluilla, joista ilmenee henkilökohtainen motivaatio ja mielenkiinto tiettyä osaamista ja taitoa kohtaan. Tiedon ja osaamisen siirtyminen organisaatiossa henkilöltä toiselle on haasteellista. Lankisen, Miettisen ja Sipolan (2004, 34) mukaan yritysten pitäisi kiinnittää huomiota nykyisen tiedon, taidon ja kokemuksen siirtämiseen uudelle sukupolvelle ennen kuin se on liian myöhäistä. Edellä mainittujen tekijöiden mielestä strateginen osaaminen varmistaa pitkällä aikavälillä liiketoiminnan tavoitteiden ja suunnitelmien toteutumisen sekä luo kilpailuetua markkinoilla. Liiketalouden ala muuttuu koko ajan, osaamista tulee jatkuvasti kehittää ja jakaa organisaatiossa. Vaikka oppilaitoksissa mennään lukuvuosi kerrallaan, ovat tutkinnot kolmivuotisia, joten strateginen suunnittelu tulee tehdä pitemmälle aikavälille. Opiskelija henkilökohtaiset suunnitelmat tehdään kolmelle vuodelle, jotta he tietävät mitä he opiskelevat ja kuinka paljon minäkin lukuvuotena.

Organisaation henkilöstön kehittämiseksi on monia eri tapoja. Osaamista voidaan hankkia esim. yhteisten tai henkilökohtaisten koulutuksien avulla. Osaamisen kehittämisessä olisi mahdollista hyödyntää valmennusta ja mentorointia, joita käytetään sekä tiimien että henkilökohtaisen taidon ja osaamisen siirtämisessä ja kehittämisessä. Valmennuksen avulla nostetaan tiedon ja taidon tasoa ja hyödynnetään kaikkea organisaation osaamista ja kehitetään yhteistä osaamista. Mentorointi perustuu interaktiiviseen, kokemuspohjaiseen oppimismenetelmään, joka on yksilökeskeinen kehitysprosessi. (Lankinen ym. 2004, 83-84.)

Valmennus sopii hyvin tiimityöskentelyyn, jossa tavoitteena on kehittää tiimin ja yksilön osaamista parantaen koko organisaation osaamista. Valmentajana toimii esimies, jonka päätehtäviin kuuluu tavoitteiden asettaminen ja suoritusten arviointi. Tiimin sisällä on tavoitteena siirtää tietoa ja kokemusta ja hyödynnetään jäsenten erilaista osaamista. Valmennukseen kuuluu tiivis vuoropuhelu ja yhteistyö tiimin sisällä, joka tuottaa uusia ideoita ja ajatuksia. (Lankinen, ym. 2004, 85.) Valmennuksen hyödyntäminen osaamisen kehittämisessä vaatii valmentajalta (esimiehellä) tiimin henkilöiden tuntemista ja kannustavaa asennetta. Toimintatapana valmennus vaikuttaa hyvältä kehittämiskeinolta, jos tiimin jäsenet sitoutuvat siihen ja

heidän työskentelynsä vaatii yhteistyötä ja toiminnan jatkuvaa kehittämistä. Sopii hyvin innovatiiviseen ja kehityshaluiseen asiantuntijaorganisaatioon. Lankinen, Miettinen ja Sipola (2004, 87) pitävät tärkeänä, että johto on kiinnostunut ja osallistuu valmennukseen. Valmennus kehittää esimiehenä toimivan henkilön taitoja kuten aktiivista kuuntelemista, vuorovaikutusta ja henkilökohtaista ohjaamista. Valmentamisen kautta esimies saa sellaisia tietoja ja kokemuksia, joita voi olla muutoin vaikea saada. Valmentaja käy keskusteluita arvioista, tulevaisuuden tarpeista ja tavoitteista, näin esimies saa lisää oman organisaation tuntemusta ja parantaa omia henkilöstöjohtamistaitojaan. (Lankinen, ym. 2004, 87-88.) Valmennus osaamisen kehittämisessä ja valmentajana toimiminen tuovat esimiehellekin motivaatiota ja uusia haasteita omaan työhönsä. Oppilaitoksessa valmennus sopii hyvin osaamisen kehittämiseksi yksilö- ja tiimitasolla. Työskentely oppilaitoksen koulutusaloilla tapahtuu pienissä ryhmissä ja suunnittelutyö on ryhmätyöskentelyä, jossa jokainen voi sanoa oman mielipiteensä ja kehittämissuosituksensa.

## **2.2 Rakennepääoma**

Rakennepääomaan kuuluvat järjestelmät, joilla organisaatiossa osaamista hankitaan, hallitaan, kehitetään, hyödynnetään ja jaetaan. Järjestelmiin kuuluvat myös osaamisen liikkumista, siirtymistä ja hyödyntämistä tukevat rakenteet. Osaamisen kehittyminen vaatii henkisiä rakenteita (johtamiskulttuuri ja ilmapiiri), joilla tuetaan yhteistyötä ja yhdessä oppimista. Yksilöiden osaaminen muutetaan rakennepääoman avulla koko organisaation osaamiseksi. Rakennepääomaa ovat mm. organisaation fyysinen rakenne, tiedon ja osaamisen hallinnassa tarvittava tietotekniikka, laitteet ja koneet, yhteistyön tukijärjestelmä sekä osaamisen jakamista ja yhdessä kehittämistä tukeva ja kannustava johtamisjärjestelmä. (Ojala, 2008, 60-62.)

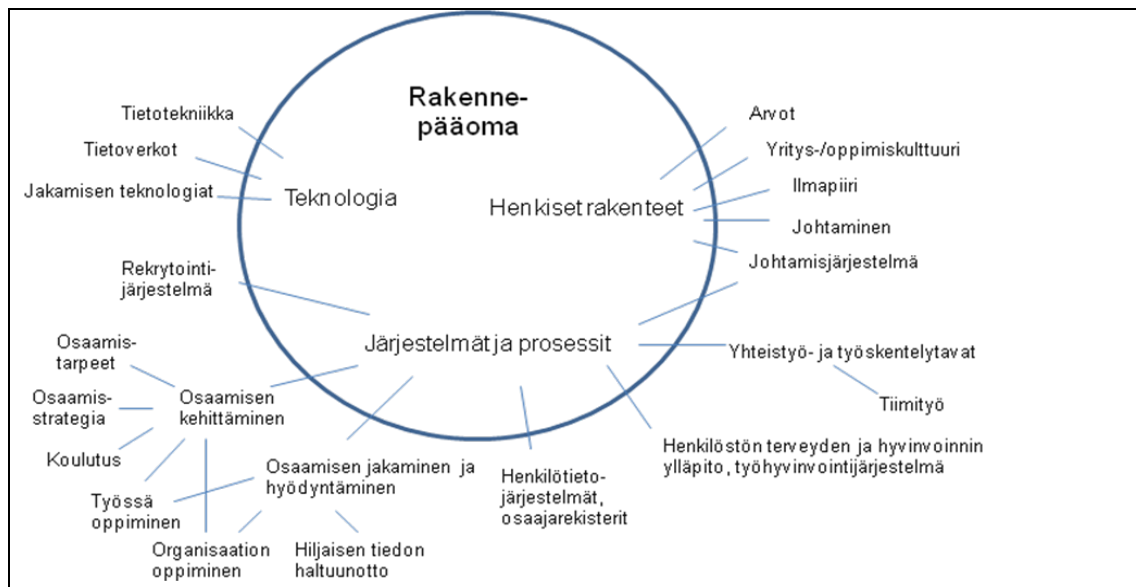
### **2.2.1 Rakennepääoma osa aineetonta pääomaa**

Lönnqvistin, Kujansivun ja Antolan (2005, 31) mukaan rakennepääoma on yksi kolmesta aineettoman pääoman osa-alueesta. Tähän rakennepääomaan kuuluvat

organisaation arvot ja kulttuuri, työilmapiiri, prosessit ja järjestelmät, dokumentoitu tieto ja immateriaalioikeudet. Molemmat rakennepääomat sisältävät yrityksen kokonaisuuden kannalta olennaisia osia ja täydentävät hyvin toisiaan organisaation rakennepääoman rakentumisessa. Arvojen muotoutuminen ja niiden mukaan toimiminen vaatii organisaatiolta ja yksilöiltä osaamista ja taas kulttuuri tuo imagon organisaatiolle. Organisaation kulttuuriin liittyvät vuorovaikutus- ja viestintätavat, koska organisaatio rakentuu siellä toimivien ihmisten välisistä suhteista. Vuorovaikutus ja viestintä ovat tärkeitä huomioitava asioita osaamisen jakamisessa ja kehittämisesä. Yksilön osaaminen siirtyy parhaiten toisille organisaation jäsenille hyvän henkilöstösuhteiden ja vuorovaikutuksen avulla. Työilmapiirillä on merkittävä vaikutus organisaation aineettoman pääomaan, koska se liittyy organisaation kulttuuriin ja ihmisten väliseen vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön. Myönteisen ilmapiirin merkkejä ovat mm. varmuus tulevaisuudesta, työtehtävien ja vastuualueiden selvyys, oppiva ja kehittyvä työyhteisö sekä käyttöön otetut henkilöstön osaamiset ja ominaisuudet. Kielteisesti työilmapiiriin vaikuttavat seuraavat asiat: tieto ei kulje, sisäiset pelisäännöt epäselviä, johtajuus on hämärtynyt, syyttely ja yleinen kielteisyys. Nämä asiat vievät henkilöstön voimavaroja ja vähentävät työmotivaatiota, jolloin tehokkuus heikkenee organisaatiossa. (Lönqvist ym. 2005, 43-44)

Kuviosta 3 näkyy Otalan (2008, 62) esille tuomat rakennepääomaan liittyvät asiat. Samoja asioita ovat tuoneet esille myös Lönqvist, Kujansivu ja Antola (2005, 31) rakennepääomassaan. Rakennepääomaan kuuluu koko organisaation järjestelmä ja menetelmät, joilla organisaation toimintaan kehitetään ja ylläpidetään. Rakennepääoman järjestelmät ja prosessit antavat mahdollisuuden yksilön osaamisen kehittymiselle ja teknologia mahdollistaa kertyvän tiedon ja osaamisen tallentamisen. Sveibyn (1990, 97) mukaan rakennepääoma on toinen osa organisaation tietopääomaa. Tietopääoma jaetaan rakennepääoman lisäksi yksilöpääoman. Tämän teorian mukaan organisaation tiedot ovat sidoksissa yksilöihin, mutta organisaatio ei ole riippuvainen yksilöistä, koska suuri osa yksilöiden tiedoista on sidoksissa organisaatioon eikä yksilön lähtiessä organisaatio ole niin haavoittuvainen. Rakennepääomaan kuuluva henkilöstöosa tarkoittaa organisaation kykyä rekrytoi-

da, kehittää ja motivoida henkilöstöä niin, että henkilöstön osaamista hyödynnetään kannattavasti. (Sveiby, 1990, 102)



**Kuvio 3.** Rakennepääoma (Ojala, L. 2008, 62)

### 2.2.2 Rakennepääoma oppilaitoksessa

Oppilaitoksessa toimitaan omien arvojen mukaan ja kulttuuri kehittyy talossa kulloinkin toimivien mukaan. Monissa oppilaitoksissa voi olla vanhat toimintatavat ja pitkään säilynyt kulttuuri, jos työntekijätkin ovat säilyneet vuosikymmeniä samoina. Mäntän seudun koulutuskeskuksessa työskennellään koulutusalaakohtaisissa tiimeissä, joissa tehdään suunnittelu- ja kehittämistyö. Johtamisjärjestelmä on muuttunut fuusioitumisen myötä, mutta yhä edelleen talon pääesimiehenä toimii apulaisrehtori ja kullakin osastolla on oma päällikkö. Oppilaitos on asiantuntijaorganisaatio, jonka osaamista tulee kehittää jatkuvasti ajan tasaisen osaamisen ja tiedon säilyttämiseksi. Oppilaitoksien toimintatavat, osaaminen ja järjestelmä tulee olla nykyaikaisia ja työelämän mukaisia.

Oppilaitoksilla on oltava oma opiskelijajärjestelmä, johon tallennetaan tieto opiskelijoista, arvioinneista ja tietoa opintojen etenemisestä. Järjestelmien tukena tulee

olla laadukas ja toimiva tietotekniikkajärjestelmä ja yhteinen verkko. Teknologian avulla voidaan tallentaa ja jakaa eksplisiittistä tietoa (Lönqvist ym. 2005, 45) organisaatiossa koko henkilöstölle. Oppilaitoksessa tätä tietoa ovat opiskelijoista tallennettavan tiedon lisäksi mm. koulutusalojen tieto, yhteiset käytänteet opetuksessa, markkinointi ja viestintä, varausjärjestelmät, henkilöstöä koskevat lomakkeet ja ohjeet, sopimukset ja projektien materiaali. Edellä listattu tieto on vain murto-osa siitä tiedosta, jota oppilaitoksen sisällä tallennetaan ja jaetaan koko organisaatiolle.

Osaamista oppilaitoksessa kehitetään sisäisillä ja ulkoisilla koulutuksilla. Eri hankkeet tarjoavat mahdollisuudet kouluttaa henkilöstön osaamista ja tietoa. Sisäisten koulutuksien tavoitteena on jakaa olemassa olevaa osaamista ja tietoa organisaatiossa tiimikohtaisesti ja koko organisaatiotasolla. Osaamistarpeita oppilaitoksessa selvitetään koulutusaloilla kunkin opetussuunnitelman mukaan ja hankitaan tarvittavaa osaamista joko yksilötasolle tai yhdessä tiiminä.

### **2.3 Henkilöpääoma**

Henkilöpääoma koostuu organisaatiossa työskentelevistä ihmisistä, heidän osaamisestaan, motivaatiostaan ja sitoutumisestaan eli yksilön osaamisesta. Osaamis-pääoman kannalta tärkeää henkilöpääomaa ovat henkilöstön määrä ja laatu, koulutus, osaaminen ja ammattitaito, luovuus ja innovatiivisuus sekä innostus, sitoutuminen ja motivaatio. Organisaation on hyvä tarkkailla henkilöstönsä moninaisuutta, koska innovatiivisuuden kannalta olisi tärkeää, etteivät koulutustaustat, iät ja sukupuoli olisi kaikilla samanlaisia. (Ojala, 2008, 58-59.) Yksilön osaaminen kuuluu aineettomana pääomana inhimilliseen pääomaan, johon sisältyvät työntekijöiden ja johtajien osaaminen, henkilöominaisuudet, asenne, tieto ja koulutus. (Lönqvist ym. 2005, 31)

Sydänmaanlakka (2000, 196-199) kuvaa henkilöpääoman henkisenä pääomana, joka kuuluu organisaation älylliseen pääomaan. Henkinen pääoma on työntekijöiden osaamista, tietoa, taitoa, kokemusta ja kontakteja, eikä tätä pääomaa voi yri-

tys omistaa. Henkinen pääoma voidaan jakaa kolmeen osatekijään: henkilöstön määrään, henkilöstön laatuun ja työyhteisön toimivuuteen. Osaaminen sijoittuu henkilöstön laatuun. (Sydänmaanlakka 2000, 196-199.)

### 2.3.1 Yksilön osaaminen

Organisaation näkökulmasta sen toimintamallit, prosessit ja rakenteet ovat yksilön osaamisen varassa ja yksilölle osaaminen on perusta, jolla onnistua ja kehittyä omassa tehtävässään ja työyhteisössään. (Lönqvist ym. 2005, 31) Yksilön osaaminen muodostuu tiedoista, taidoista, kokemuksesta, verkostoista ja kontakteista, asenteesta sekä henkilökohtaisista ominaisuuksista. (Ojala, 2008, 50) Halu onnistua ja kehittyä omassa työssään vaatii asennetta, joka tulee esille aineettomassa inhimillisessä pääomassa. (Lönqvist ym. 2005, 32) sekä osaamispääoman henkilö-pääomassa (Ojala 2008, 51) Nämä edellä mainitut asiat kerääntyvät ihmisille vuosien aikana elämäkokemuksen kautta. Tiedot ja taidot karttuvat koulutuksen ja harrastusten myötä ja kontaktit syntyvät elämän varrella tavattujen ihmisten myötä. Työelämässä yksilön osaaminen työ työpaikan ja siihen vaadittavat tiedot ja taidot, joita tulee kuitenkin ylläpitää ja kehittää ajan tuomien muutoksien mukaan. Ammatissa tai työtehtävissä työskenteleminen vaatii yksilöltä sen osa-alueen osaamista. Sydänmaanlakka (2007, 169) pitää yksilön osaamista tärkeänä selviytymiskeinona ja työsuhdeturvana, joka määrittelee hänen työmarkkina-arvonsa. Osaamista on pidettävä huolta ja yksilön on itse huolehdittava oman osaamisen päivittämisestä.

Ojalan (2008, 50) mukaan tiedot ja taidot hankitaan koulutuksen ja opiskelun kautta ja kokemus tulee tekemisen kautta ja liittyy hiljaiseen tietoon. Henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat koulutuksen ja osaamisen painottumiseen ja ilmenemiseen eri henkilöillä. Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kuuluvat myös persoonallisuus ja asenteet sekä tunneäly ja motiivit. Yksilön osaamiseen kuuluu yhteydet muihin osaajiin ja verkostoihin. Inhimillisenä pääomana yksilön osaamisella tarkoitetaan erilaisia yksilön kykyjä, taitoja, valmiuksia ja tietoja. (Lönqvist ym. 2005, 33) Työelämässä yksilön osaamiseen kuuluu monia eri osaamisalueita, jotka tulee



hallita pärjätäkseen omassa työssään ja organisaatiossa. Lönnqvist, Kujansivu ja Antola (2005, 33) jakavat osaamisen neljään osaamisalueeseen: substanssiosaamiseen, liiketoimintaosaamiseen, organisaatio-osaamiseen ja sosiaalisiin taitoihin. Ensimmäinen osaamisalue käsittää oman alan osaamisen, johon yksilö on saanut koulutuksen ja erikoistunut uravalintansa kautta. Substanssiosaamisen perusteella yleensä yksilö rekrytoidaan tiettyyn tehtävään. Liiketoimintaosaamiseen kuuluvat perusliiketalouden osaaminen eri aloilta kuten taloudesta ja rahoituksesta, markkinoinnista, strategisesta suunnittelusta, operatiivisesta johtamisesta, henkilöstöjohtamisesta sekä tuotekehityksestä. Organisaatio-osaaminen käsittää oman organisaation liikeidean, strategioiden, historian, tuotteiden tai palveluiden, rakenteen ja järjestelmien tuntemisen. Sosiaaliset taidot pitävät sisällään henkilön vuorovaikutussuhdetaidot, kykyä tunnistaa toisen tunnetiloja, tilannetajun ja ristiriitojen ratkaisukyvyyn sekä keskustelutaidot ja kokoustekniikan. (Lönnqvist ym. 2005, 33-34.) Sosiaalisia taitoja voidaan oppia ja kehittää yksilö- ja organisaatiossa. Näiden taitojen hallitseminen ja osaaminen vaikuttavat koko organisaation osaamispääomaan.

Puhutaan paljon elinikäisestä oppimisesta, joka on tärkeää jokaisen osaamisen kannalta. Omaan osaamista pitää kehittää omassa työssä ja omalla vapaa-ajallakin. Uusien asioiden jatkuva opiskelu lisää tiedon määrää ja lisää ammatillista osaamista. Muutaman vuoden aikana moni on jäänyt työttömäksi Suomessa, jolloin oman osaamisen kehittäminen on tullut varmasti monelle ajankohtaiseksi. Oman osaamisen kehittäminen vaatii itseohjautuvuutta hakea ammattiin tarvittavaa koulutusta.

Yksilön osaaminen pitää jakaa organisaation muille jäsenille, jotta henkilöriskit työntekijän lähtiessä olisi mahdollisimman pienet. Työntekijän mukana menetetään ydinosaamista ja lähtevän henkilön osaamista ja tietoa on harvoin dokumentoitu eikä tietoa siirretä toisille tarpeeksi ajoissa. Osaavan henkilöstön kehittäminen ja pitäminen organisaatiossa on hyvin tärkeää. (Lönnqvist ym. 2005, 71) Asiantuntija organisaatiossa esim. oppilaitoksessa osaaminen ja tieto ovat hyvin monipuolista ja kaiken ”hiljaisen tiedon” siirtäminen on vaikeaa. Opettajilla ei ole välttämättä motivaatiota ja halua jakaa osaamistaan eikä myöskään aikaa. Haastavuutta

oman osaamisen jakamiseen tuo vielä koulutusalan nopea kehitys ja muutokset, jolloin tieto vanhentuu nopeasti.

### **2.3.2 Ammatillisen opettajan osaaminen**

”Opettaja on työelämäosaaja, joka kouluttaa työelämäosaajia” (Honka, Lampinen & Vertanen, 2000, 40)

Ammatillisen opettajan osaaminen vaatii tietoa ja taitoa, joita saadaan opiskelun ja koulutuksen kautta. Kokemus voi syntyä vuosien aikana opetuskokemuksen ja ammatillisen käytännön työn avulla. Verkostot ja kontaktit mm. yrityksiin ja muihin oppilaitoksiin voivat olla peräisin aiemmasta työkokemuksesta tai ovat syntyneet nykyisessä työpaikassa työssäoppimisen kautta. Paason (2010, 155) teoksen mukaan ammatillisen opettajan osaamisalueet voidaan jakaa neljään osa-alueeseen. Nämä neljä osaamisaluetta ovat ammatillinen osaaminen, koulutuksen ja työelämän yhteistyöosaaminen, pedagoginen osaaminen ja työyhteisöosaaminen. Ammatillinen osaaminen syntyy mm. käytännön työkokemuksesta, ammatillisista tiedoista ja taidoista ja osaamisen kehittämisestä ja täydennyskoulutuksesta. Yhteistyöosaamiseen liittyvät mm. työelämälähtöinen osaaminen, työssäoppimiseen ja näyttöihin liittyvä osaaminen ja työelämäyhteistyöosaamisen kehittäminen ja täydennyskoulutus. Pedagoginen osaaminen pitää sisällään mm. pedagogiset tiedot ja taidot, opetussuunnitelmaosaamisen ja opetusmenetelmäosaamisen. Työyhteisöosaaminen vaatii mm. koulutusorganisaatiostrategiaosaamisen, toiminnan suunnittelun, kehittämisen ja arvioinnin, työyhteisön kehittämisen, resurssiosaamisen ja talousosaamisen. (Paaso, 2010, 155.)

Ammatillisen opettajan osaaminen koostuu monista eri osa-alueista, joihin tarvitaan hyvin erilaisten asioiden tietämistä ja tuntemista, kuten edellisestä Paason luetteloimista asioista kävi ilmi. Ei riitä, että opettaja osallistuu oman ammattialansa ja pedagogisiin koulutuksiin, vaan on hallittava monenlaisia organisaation toimintaan liittyviä asioita. Yksi tärkeä osaamisalue opettajan osaamisessa on tietotekniikan ja tietojärjestelmien tunteminen. Opettajan työssä käytetään päivittäin ohjelmia ja järjestelmiä, jotka tukevat organisaation toimintaa. Tiedon tallentami-

nen ja tiedottaminen tapahtuu sähköisesti ja nämä sähköiset järjestelmät kehittyvät koko ajan ja vaativat samalla opettajan osaamisen päivittämistä.

Tulevaisuudessa opettajien osaaminen vaatii entistä yhteistyötä työelämän kanssa ja työelämän tarpeiden tunnistamista. Paaso (2010, 200) kuvaa tulevaisuuden opettajan roolia koulutuksen ja työelämän verkosto-osaajana, jonka työnkuva muotoutuu lyhennettynä seuraavasti:

- opettajilla on aitoa työelämätuntemusta ja työelämälähtöisen osaamisen ennakoitivalmiuksia
- opettajien ohjausrooli opiskelijoiden työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisessä on vahva
- opettajat toimivat saumattomassa yhteistyössä työelämän verkostojen ja työpaikkaohjaajien kanssa
- opettajien ja työpaikkaohjaajien vaihdot, tet - jaksot, ammattiopetus työpaikoilla, kansainvälinen yhteistyö ja taitajakisat lisäävät yhteistyötä koulutusorganisaatioiden ja työpaikkojen välillä
- opettajat vastaavat työelämän tarpeisiin, suunnittelevat ja toteuttavat yrityskohtaista, alakohtaista koulutusta ja yhteisiä projekteja työelämän kanssa

Ammatilliselle opettajalle syntyy laaja-alaista osaamista ja tietoa kokemuksen ja työssäolovuosien aikana, joka ei siirry itsestään toisille työyhteisön jäsenille. Suurin osa osaamisesta ja kokemuksesta lähtee opettajan mukana pois hänen vaihtaessaan työpaikkaa tai jäädessään eläkkeelle. Paason luettelo tulevaisuuden opettajan osaamisesta sisältää paljon osaamista ja tietoa, jonka jakaminen ja siirtäminen oppilaitoksessa on hyvin tärkeää.

### **2.3.3 Opettajien työelämäosaaminen**

Opettajien alakohtainen työelämäosaaminen ajantasaistaminen ja uranaikaisen kehittymisen tarve tulee kasvamaan tulevaisuudessa. Opettajan on tärkeä pysyä oman alansa ajan tasalla ja pystyä ennakoimaan myös tulevaa, koska ammattialo-

jen tieto ja ammattikäytännöt kehittyvät koko ajan. Ammatillisen koulutuksen kohdistuvat odotukset ja koulutustarpeet muuttuvat, eikä opettaja voi enää pelkkien teorian tietonsa pohjalta opettaa käytännön ammattia. (Korento & Paaso 2010, 53.) Opettajilla toivotaan olevan aitoa työelämäntuntemusta ja työelämälähtöisen osaamisen ennakkointivalmiuksia. (Paaso, 2010, 168)

Työelämäosaamisen tunteminen vaatii yhteistyötä työelämän verkostojen ja työpaikkaohjaajien kanssa. Yhteistyötä lisäävät oppilaitoksen ja työpaikkojen kanssa mm. ammattiopetus työpaikoilla, opettajien ja työpaikkaohjaajien vaihdot, taitajakisat. Opettajien on osattava vastata työelämäntarpeisiin, suunnitella ja toteuttaa yritys kohtaista, alakohtaista koulutusta ja yhteisiä projekteja työelämän kanssa. (Paaso, 2010, 168.) Työelämäyhteistyö vaatii opettajalta jalkautumista koulun ulkopuolelle ja ottamaan rohkeasti yhteyttä yrityksiin.

Työelämäosaamistaan ja opettamansa alan taitoja opettaja voi päivittää työelämäjakson aikana, jonka aikana opettaja siirtyy työelämän toimintaympäristöön ja saa kuvan oman alansa ammattitaitovaatimuksista. Työelämäjakso on kokonaisuus, joka tuo vaihtelua opettajan työuralle ja antavat mahdollisuuden päivittää opettajan omaa osaamistaan. (Korento & Paaso 2010, 53 – 54.) Työelämäjakso on ammatillisille opettajille välttämätön, jotta he tuntevat tämän hetkistä työelämää ja työpaikkoja ja pystyvät pitämään opetuksensa ajan tasalla. (Hannula, 2002, 36)

Opettajien työelämäjakso liitetään monesti opiskelijoiden työssäoppimisjakson ajalle, mutta Hannulan (2002, 36) tekemän tutkimuksen mukaan oltiin sitä mieltä, että se pitäisi olla erillinen ajanjakso. Opettajilla tulisi olla mahdollista keskittyä vain omaan työelämäjaksoon, eikä samanaikaisesti ohjata opiskelijoita työssäoppimisessa tai tehdä muuta opetustyötä. Samaisessa tutkimuksessa selvitettiin opettajien työtehtäviä työelämäjakson aikana ja ensisijaisesti opettajien toivottiin osallistuvan yritykseen normaaliin työhön. Lisäksi toivottiin, että opettaja voisi toteuttaa jonkun projektin työelämässä.

Hannulan (2002, 39) tekemä yhteenveto opettajan tavoitteista työelämäjaksolle:

- päivittää omaa ammattiosaamista henkilökohtaisten tavoitteiden mukaisesti
- luoda henkilökohtaista suhdeverkostoa
- tutustua työpaikkaan ja sen prosesseihin kokonaisuutena
- testata omien oppilaidensa työssäoppimistehtäviä
- kertoa kokemuksistaan ja havainnoistaan oppilaitoksen muille opettajille
- kehittää opetusmenetelmiä, opetuksen sisältöjä, opetussuunnitelmaa ja työssäoppimiskäytäntöjä
- kehittää oppilaitoksen työelämäyhteistyön muotoja

Työelämäjakson avulla on mahdollista kehittää näiden tavoitteiden mukaan erittäin suurta kokonaisuutta koulutuksen kehittämiseksi työelämälähtöisempään suuntaan. Selkeillä tavoitteilla ja riittävän pituisella työelämäjaksolla on mahdollista saada osaamista opettajalle itselleen ja samalla koko oppilaitokselle.

#### **2.3.4 Opettajan osaaminen liiketalouden alan koulutuksessa**

Opetussuunnitelman perusteet antavat oppilaitoksille mahdollisuuden rakentaa opetussuunnitelma nykyisten opettajien osaamisen mukaan, huomioiden kuitenkin alan alueelliset työelämän tarpeet. Tällä hetkellä oppilaitoksen opettajilta löytyy osaamista käytännön työelämästä ja opetustyöstä useammalta vuodelta. Muutama nykyisistä opettajista on tehnyt muuta työtä ennen opetustyön aloittamista. Haasteena on työelämäosaamisen kehittyminen eteenpäin, joten osaaminen voi olla jo vanhanaikaista ja vaatii tietojen ja taitojen päivittämistä.

Opettajien yhteistyö työelämän kanssa on ollut suurimmaksi osaksi työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen varassa. Ammattiosaamisen näytöt ovat tuore asia ja siinä riittää vielä opettajallekin oman osaamisen kehittämistä. Työpaikkaohjaajakoulutuksia on järjestetty, mutta sen järjestäminen uudestaan lisäisi yhteistyötä oppilaitoksen ja yrityksen välillä. Työpaikkaohjaajakoulutuksia voidaan järjestää myös yrityksissä, jolloin kyseisestä yrityksestä voi osallistua koulutukseen useampikin henkilö.

Opettajien työelämäjaksot ovat tärkeä osa opettajan osaamisen kehittämistä liiketalouden alalla, koska monissa yrityksissä kehitys eteenpäin uusien kilpailukykyä lisäävien tietojärjestelmien ja – ohjelmien sekä koneiden ja laitteiden vuoksi on ollut valtava 2000-luvulla. Tämän tiedon hallinta ja ylläpitäminen vaativat opettajalta osallistumista työelämäjaksolle. Oppilaitoksessa ei ole selviä yhteisiä kirjattuja tavoitteita työelämäjaksolle, mutta kukin opettaja on asettanut omat tavoitteensa sen mukaan mitä on halunnut työelämäjaksolla oppia. Työelämäjakson jälkeen tehdään raportti, jonka avulla annetaan palautetta ja kehittämisideoita opetustyöhön jatkossa. Työelämäjaksoille on ollut mahdollista mennä ihan milloin vaan, ajankohtaa ei ole suoranaisesti sidottu opiskelijoiden työssäoppimisjaksoon, vaikka sekin mahdollisuus on olemassa. Työelämäjaksoa varten on ollut hanke, jonka puitteissa opettajille on voitu maksaa palkkaa työelämäjakson ajalta. Pääsääntöisesti oppilaitoksessa liiketalouden opettajat ovat olleet kiinnostuneita ja motivoituneita hankkimaan osaamista kehittääkseen ja päivittääkseen omaa ammatillista osaamistaan.

## **2.4 Suhdepääoma**

Organisaation suhdepääomaa ovat kaikki kumppanit, yhteistyökumppanit ja sidosryhmät ja suhteet kumppanien kanssa tulee olla laadullisesti hyvät ja luottamukselliset, jotta voidaan oppia yhdessä ja kehittää osaamista yhdessä. Yhteistyösuhteissa pyritään vastavuoroisuuteen, joka vaatii kykyä toimia yhdessä ja keskinäistä luottamusta. Organisaation suhdepääomaan kuuluvat mm. osaamisen kehittämisen toimijat, opin ja osaamisen tuottajat sekä yhteistyökumppanit, joiden kanssa yhteistyö on strategisella tasolla ja voidaan luoda yhdessä tulevaisuutta. Suhdepääoma on yrityksen sosiaalista pääoma (Ojala, 2008, 63-64.)

Aineettoman pääoman suhdepääomassa korostetaan asiakkaiden merkitystä ja asiakastyytyväisyyttä pidetään yhtenä tärkeimpänä suhdepääoman tekijöistä. Asiakkaan tyytyväisyyteen vaikuttaa mm. palvelun ja tuotteen laatu. (Lönqvist ym. 2005, 38) Ammatillisen oppilaitoksen asiakkaina voidaan pitää alueen yrityksiä, joiden tarpeet koulutuksen suunnittelussa huomioidaan ja toisena asiakasryhmänä

ovat opiskelijat, jotka opiskelevat koko tutkintoa tai lyhytaikaisilla kursseilla. Koulutus on palvelua, jota tarjotaan asiakkaille ja sen tulee olla laadukasta. Laadukas koulutus synnyttää tyytyväisiä asiakkaita ja lisää positiivista imagoa.

#### **2.4.1 Yhteistyö työelämän ja oppilaitoksen välillä**

Nykykaaiseen suhdestrategiaan kuuluu suorat kontaktit asiakkaisiin ja muihin liikekumppaneihin, asiakkaiden tietoja sisältävä tietokannan kehittäminen ja asiakaslähtöisen palvelujärjestelmän kehittäminen. (Grönroos, 2001, 55) Ammatillisille oppilaitoksille yhteistyö työelämän kanssa on yksi perusedellytys, koska koulutusta suunnitellaan vastaamaan alan yritysten työvoima tarpeita. Yhteistyö vaatii suhdestrategian hallintaa oppilaitoksissa ja yhteistyön synnyttämiseksi ja ylläpitämiseksi tulee olla aktiivisesti yhteydessä yrityksiin. Yritysten ajantasaisten tietojen tallentaminen on tärkeää, koska vastuuhenkilöt ja yhteystiedot vaihtuvat.

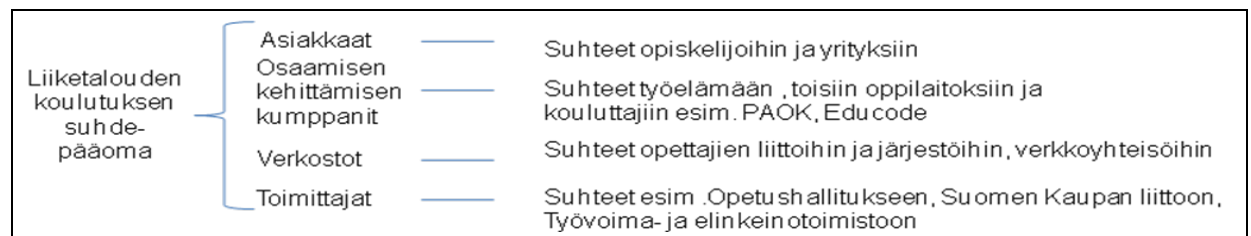
Yrityksille on suuri hyöty ja kilpailuetu, jos ne pääsevät vaikuttamaan opetuksen sisältöön ja tätä kautta saavat itselleen sopivia osaajia nopeasti muuttuvien osaa mistarpeisiinsa. Yritykset voivat rekrytoida koulujen avulla itselleen sopivia osaajia koulutuksen aikana. (Ojala, 2008, 160.) Yhteistyö oppilaitoksen ja työelämän välillä olisi hyvä olla molemminpuolista kontaktin ottamista ja yrityksillä pitäisi olla halua vaikuttaa opetuksen sisältöön. Työssäoppimisjaksot ovat yrityksille yksi keino saada potentiaalisia työntekijöitä harjoittelemaan käytännön työtä ja samalla jakso voi toimia koeaikana. Yrityksillä voisi olla helpompaa palkata kesätyöntekijöitäkin tutuista opiskelijoista, jotka tuntevat toiminnan ja työtehtävät entuudestaan.

Ammatillisissa oppilaitoksissa työelämäyhteistyötä tarvitaan, jotta koulutus olisi mahdollisimman käytännönläheistä ja vastaisi nykyisiä työelämän tarpeita. Tämä edellyttää, että ammatilliset opettajat tekisivät entistä enemmän yhteistyötä työelämän kanssa. Työelämäkontaktien ja työelämäjaksojen mahdollistaminen kuuluu oppilaitoksen johdolle, heidän pitää ymmärtää työelämäyhteyksien merkitys ja antaa yhteyksien luomiseen ja ylläpitämiseen tarvittavat resurssit. (Hannula ym. 2002, 38)

Yhteistyötä tarvitaan työelämän ja oppilaitoksen välillä, mutta yhteistyön aikaansaaminen ei ole itsestään selvää. Yhteistyö vaatii luottamuksen muodostumista, josta verkostojen luominen alueen oppilaitoksen ja yritysten välillä alkaa. Verkostojen laajeneminen ja toiminta perustuvat luottamusverkon ylläpitämiseen. On huomioitava, että luottamus lähtee liikkeelle yksilötapauksista kontakteista pienistä askeleista, jolloin jokainen toimija voi tuottaa luottamusta tai epäluottamusta. (Silvennoinen, 2006, 41.) Oppilaitoksen ja työelämän välisen yhteistyön alkaa esimerkiksi työssäoppimisjaksojen alussa, mikäli yhteistyötä ei ole aikaisemmin tehty. Luottamus syntyy riittävästä ohjauksesta ennen työssäoppimisjaksoa ja koko jakson ajan. Opettajalla on erittäin suuri merkitys luottamuksen syntymiselle ja yhteistyön alkamisella, koska hänen vastuullaan on ohjeistaminen, sopimusten tekeminen, yhteydenpito sekä ammattiosaamisen näyttöjen arviointi yhdessä opiskelijan ja työelämän kanssa. Työelämän ja opettajien välinen yhteistyö on tärkeää ja nykyinen opetussuunnitelma on lisännyt sitä. Yhteistyötä on lisännyt työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt ja opettajilta löytyy pääsääntöisesti hyviä yhteistyöverkostoja. Ongelmana on, ettei opettajilla löydy yhteistyölle riittävästi aikaa. (Paaso, 2010, 168-172.)

## 2.4.2 Suhdepääoma liiketalouden alalla

Oppilaitoksen liiketalouden alan koulutuksen suhdepääoma sisältää monipuolisesti erityyppisiä tahoja, joiden kanssa toimitaan ja tehdään säännöllisesti yhteistyötä. Suhdepääoman sisältöä voidaan kuvata kuvion 4 mukaisesti hyödyntäen Otalan (2008, 64) suhdepääoman rakentumista.



**Kuvio 4.** Liiketalouden koulutuksen suhdepääoma



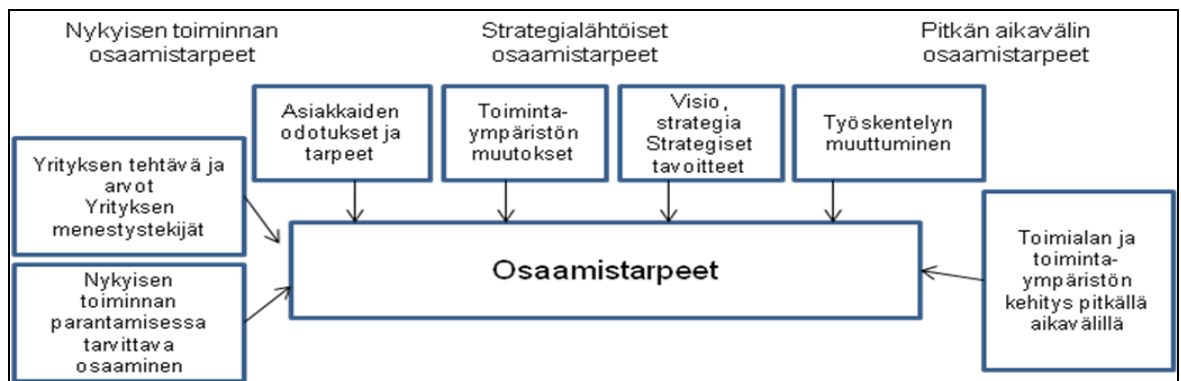
Suhdepääomassa asiakkaat voivat olla liiketalouden alan opiskelijoita tai sitten yrityksiä. Suhteet yrityksiin nähdään paremmin osaamisen kehittämisen kumppaneina, jossa molemmat osapuolet ovat tasavertaisia kumppaneita ja yhteistyöstä hyötyvät molemmat. Osaamisen kehittämisen kumppaneihin kuuluvat työelämän lisäksi toiset oppilaitokset erityisesti Huittisten yksikkö, koska kuuluminen samaan koulutuskuntayhtymään lisää yhteistyön merkitystä ja syvällisyyttä.

Oppilaitoksen suhdepääomaosaaminen työelämän kanssa liittyy pääosin työssäoppimiseen ja ammatillisten näyttöjen arviointiin. Työelämäyhteistyö koetaan oppilaitoksen puolelta tärkeänä ja yrityksiä toivottaisiin osallistuvan opetussuunnitelman suunnittelutyöhön. Oppilaitoksessa pidetään yrityksiä enemmänkin yhteistyökumppaneina, ei niinkään asiakkaina. Mutta asiakastyytyvyyden kannalta oppilaitos huomioi yritysten tarpeita opetussuunnitelman suunnittelutyössä ja työelämältä odotetaan saatavan palautetta suunnittelutyöhön ja toteutukseen. Työelämäyhteistyö on tärkeä osa koulutuksen järjestämistä, koska opiskelijoita koulutetaan työelämää varten. Työelämäyhteistyötä tarvitaan koulutuksen kehittämiseen ja työssäoppimispaikkojen järjestämiseen. Työssäoppimisen lisäksi työelämän kanssa on rakennettu yhteistyötä yritysvierailuiden kautta.

Hyödyllisiä koulutuksien tarjoajia oppilaitokselle ovat mm. Pirkanmaan avoin oppimiskulttuuri- ohjelma (PAOK) ja Educodes, joiden kautta saadaan sopivia koulutuksia osaamistarpeisiin nähden. Yhteistyösuhteet kouluttajiin ovat tärkeitä, jotta koulutuksia on mahdollista saada hankkeiden rahoittamana. Molempien koulutuksien tarjoajien koulutukset ovat käytännönläheisiä ja lisäävät opettajien työelämälähtöistä ja pedagogista osaamista. Oppilaitoksen toimittajia kuvion 4 mukaan olivat Opetushallitus (OPH), Suomen Kaupan liitto ja Työ- ja elinkeinotoimistot (TE-toimistot). Opetushallitus laatii opetussuunnitelman perusteet ja asettaa asetukset, määräykset ja tavoitteet koulutuksen järjestäjille. OPH järjestää myös koulutusala-kohtaisia koulutuksia ja tilaisuuksia. Suomen Kaupan Liitto on hyvä yhteistyökumppani oppilaitoksille, koska sieltä saa ajankohtaista tietoa kaupan alan tilanteesta ja tarpeista sekä liitto järjestää koulutuksia ja seminaareja liiketalouden alan henkilöille. TE-toimistoilta saa alueellista tietoa työelämän osaamistarpeista ja tarvittavista koulutuksista.

## 2.5 Organisaation osaamistarpeet

Organisaatio huomioi ja pyrkii tunnistamaan osaamistarpeitaan organisaatio- ja yksilötasolla, jotta toimintaa voidaan kehittää ja parantaa eteenpäin. Ojalan (2008, 109) mukaan organisaation osaamistarpeita voidaan tarkastella eri aikajaksoilla ja kukin yritys voi valita osaamistarpeiden tarkastelun tarpeen ja aikajänteen mukaan. Osaamistarpeiden lähtökohdat tulevat esille kuviossa 5.



**Kuvio 5.** Organisaation osaamistarpeiden lähtökohdat (Ojala, 2008, 109)

Näistä tärkeimmiksi tarkastelun kohteeksi koulutuksen suunnittelutyössä nousevat tämänkin opinnäytetyön osalta asiakkaiden tarpeet ja odotukset. Asiakaslähtöisiä asiakastarpeita voidaan pohtia Ojalan (2008, 111) ajattelumallia hyödyntäen seuraavasti:

- tärkeimmät asiakkaat tai asiakasryhmät → mitä nämä asiakkaat odottavat, miten voisimme parantaa kykyämme vastata asiakkaan odotuksiin, mitä osaamista vastaaminen edellyttää
- tärkeimmät asiakkaat tai asiakasryhmät → millaisia muutoksia asiakkaan maailmassa on tapahtumassa, millaisia haasteita asiakkaamme kohtaavat, mitä osaamista tämä vaatii meiltä

Asiakaslähtöinen osaamistarve vaikuttaa jokaiseen osaamispääoman tekijöihin: suhdepääomaan, rakennepääomaan ja henkilöpääomaan. (Ojala, 2008, 111) Ammatillisen koulutuksen suunnittelussa työelämälähtöisyys vaatii asiakaslähtöisten asiakastarpeiden selvittämistä. Asiakastarpeita selvitetään alueen työelämältä,

työvoimahallinnolta ja opiskelijoilta. Yrityksien tarpeita ovat esim. alan osaamistarpeita sekä rekrytointi- ja koulutustarpeita.

Toiseksi osaamistarpeeksi voisi nostaa tarkastelun kohteeksi toimintaympäristön muutokset, joita voidaan selvittää Otalan (2008, 111) ajattelumallia hyödyntäen seuraavasti:

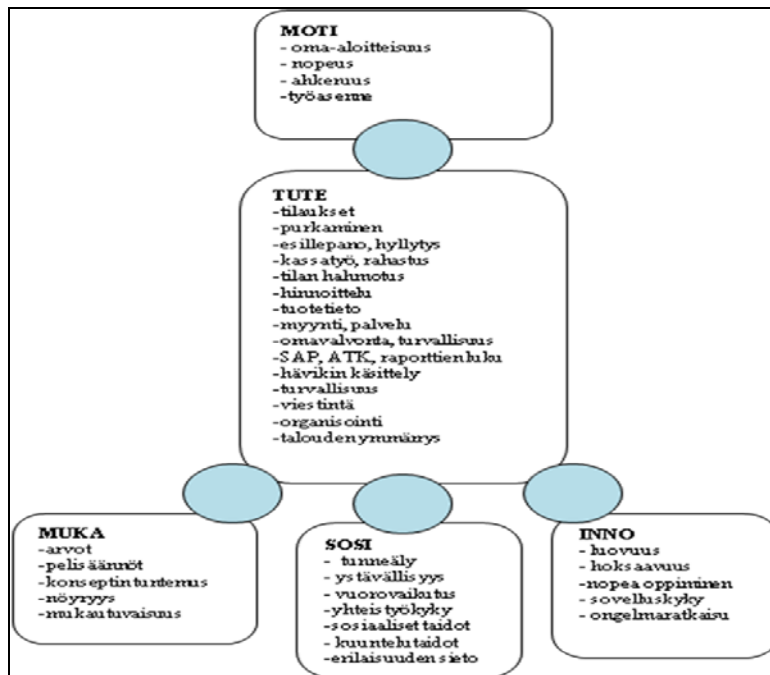
- Millaisia meidän toimintaamme vaikuttavia muutoksia toimintaympäristössä tapahtuu → millaisia haasteita muutokset aiheuttavat toiminnallemme, mitä osaamista haasteisiin vastaaminen edellyttää

Ammatillisen koulutuksen suunnittelussa ja kehittämisessä huomioidaan alueen yritysten määrä ja toimiala. Esimerkiksi liiketalouden alan koulutuksessa huomioidaan kuinka paljon alueella on päivittäis- ja erikoiskauppoja tai kuinka paljon on toimistoja tai pankkeja. Toimintaympäristön muutoksia ovat alueen väestömäärän kehittyminen, joka vaikuttaa ammatillisen koulutuksen tarpeeseen. Koulutusalojen kysyntä vaihtelee trendien ja työllisyystilanteen mukaan erityisesti nuorten osalta.

## **2.6 Osaamistarpeet liiketalouden alalla**

Kirsti Jokiranta on koonnut teokseensa Parasta ennen 2015 kahden eri tutkimusten (Osaaja 2015 ja Näkijät ja Soveltajat 2015) tulokset, joista ilmenee vähittäiskaupan työntekijöiden osaamistarpeet yleisesti. Vaikka tulokset liittyvät vähittäiskauppaan, voinee tuloksia hyödyntää myös erikoiskaupan osaamistarpeisiin. Kaupan alan koulutus ei välttämättä vastaa täysin erikoiskaupan tarpeisiin, mutta koulutuksen järjestäjän tulisi huomioida erikoiskaupan osaamistarpeet koulutuksen kehittämisessä.

Vähittäiskaupan osaamistarpeista Jokiranta (2008, 26) käyttää termiä kvalifikaatiot, jotka on jaettu viiteen osaamisryhmään: motivaatio-osaaminen (MOTI), mukautumisosaaminen (MUKA), innovatiivista osaamista (INNO), sosiokulttuurista osaamista (SO-SI) ja tuotannollis-tekniinen osaaminen (TUTE), kuten kuviossa 6 on esitetty.



**Kuvio 6.** Vähittäiskaupan perustyöt (Jokiranta, 2008, 26)

Jokirannan (2008, 60-61) selvityksen mukaan osaamistarpeet kaupan alalla voidaan jakaa perustasoon, asiantuntijatasoon sekä esimies- ja johtotasoon. Tulevaisuuden osaamistarpeiden selvittämisen jälkeen voidaan miettiä kuinka voidaan löytää ratkaisuja osaamisen kehittämiseksi. Osaamisalueet vuonna 2015 Jokirannan (2008, 61) mukaan perustasolle ovat:

- arvojen mukainen toiminta
- työyhteisön sääntöihin sopeutuminen
- kyky oppia uutta
- vuorovaikutustaidot
- ajanhallinta
- asiakaspalvelun kokonaisuus
- asiakkaan kohtaaminen
- asiakkaan neuvominen
- tiedon jakaminen
- yhteistyötaidot
- ketjun sääntöihin sopeutuminen

- muutosvalmius
- tietotekniset taidot
- riskien hallinta ja turvallisuus
- kaupan ohjausjärjestelmät/logistiikka
- lainsäädännön tuntemus
- kielitaito

Näihin edellä mainittuihin osaamistarpeisiin koulutuksen on pyrittävä vastaamaan mahdollisimman hyvin. Toisen asteen koulutuksessa riittää perustason tarpeiden tuntemus ja osaaminen. Oppilaitokselta se vaatii opettajien osaamisen lisäämistä työelämän tuntemuksen osalta, käytännönläheisiä oppimisympäristöjä opiskelijoille ennen työssäoppimisjaksoa sekä yhteistyön lisäämistä yritysten kanssa. Oppilaitoksen on huomioitava alueelliset tarpeet, joita tässä opinnäytetyössä tutkittiin kyselyn ja haastatteluiden avulla.

## 2.7 Koulutuksen suunnittelu

”Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeita sekä edistää työllisyyttä.” (L 630/98, 2 §)

Jokainen ammatillinen oppilaitos laatii ja hyväksyy opetussuunnitelman, joka on hallinnollinen ja julkinen asiakirja. Opetussuunnitelmassa huomioidaan alueelliset ja paikalliset tarpeet ja niiden pohjalta tarkennetaan opintojen tavoitteet, sisällöt ja arviointikriteerit. (Hätönen, 2006, 21.) Opetussuunnitelman laatiminen on iso prosessi, joka vaatii oppilaitokselta aikaa ja resursseja. Opetussuunnitelmaa päivitetään vuosittain tarpeen mukaan, koska kokemuksen myötä saadaan tehtyä asioita paremmin ja pystytään palvelemaan paremmin työelämää.

Ammatillinen koulutus perustuu tutkinnon perusteiden mukaan laadittuun oppilaitoksen opetussuunnitelmaan. Opetussuunnitelman avulla tiedotetaan koulutuksesta ja opinnoista tuleville opiskelijoille ja se luo yhteisen organisaatiokulttuurin. Työelämän kannalta opetussuunnitelma on tietolähde ja vaikuttamiskanava, koska sen suunnittelussa ja tarkentamisessa tulee huomioida alueelliset työvoimatar-

peet. Opetussuunnitelma kehittää ja ylläpitää työelämäyhteyksiä, koska suunnittelutyöhön kannattaa hyödyntää työelämän edustajia. Yhteistyöllä tehty opetussuunnitelma auttaa työelämän edustajia suunnittelemaan, toteuttamaan ja arvioimaan työssäoppimista ja ammattiosaamisen näyttöjä. (Hätönen, 2006, 24.)

Koulutuksen suunnittelu on strategista suunnittelutyötä, joka lähtee vision edellyttämistä tavoitteista, resursseista ja ympäristöstä. (Helakorpi, 2001, 31) Visiona on oppilaitoksen luoma haluttu tavoitekuva. Tavoitteet määräytyvät opetussuunnitelman mukaisista asioista ja oppilaitoksessa pohditaan, mihin osaaminen riittää tällä hetkellä, onko tarvetta kouluttautua ja tarvitaanko uusia osaavia henkilöitä lisää. Ympäristön huomioiminen suunnittelutyössä voisi käsittää oppilaitoksen, työelämän ja muun yhteiskunnan. Helakorven (2001, 45) mukaan koulutus ei ole vain työelämää varten vaan myös palvelemassa yksilöllistä kasvua ja kehitystä. Tätä ajatusta tukee elinikäinen oppiminen-ajatus, koska työelämän tarpeet muuttuvat koko ajan ja osaamista pitää tulla työssäolon aikana ja opiskelijalle on tarjottava eväät jatko-opintoihin ammatillisen koulutuksen jälkeen. Koulutuksen kautta yksilön vuorovaikutus- ja ryhmätyöskentelytaidot lisääntyvät, joita tarvitaan monilla elämänosa-alueilla. Paineita koulutuksen suunnittelussa tulee yhteiskunnan ja työelämän puolelta, koska yhteiskunta sijoittaa koulutukseen resursseja ja työelämä odottaa, että koulutus tuottaa uudistuvan työelämän ja ammattien edellyttämiä valmiuksia. Ammatillisen koulutuksen suunnittelussa tulee nähdä pitkälle tulevaisuuteen miten työelämä ja ammatit muuttuvat. (Helakorpi, 2001, 31.)

Koulutuksen suunnittelutyö tehdään tiimi- ja opettajatasolla, jolloin suunnittelijoiden tulee olla selvillä oppilaitoksen strategisista suunnitelmista. Opettajalta suunnittelutyö vaatii enemmän asiantuntijuutta ja koulutusta, koska hänen tulee olla tietoinen yhteiskunnan ja työelämän tavoitteista. (Helakorpi, 2001, 88-89.)

Helakorven (2001, 90) mukaan oppilaitoksissa tarvitaan kolmen tasoista suunnittele- ja kehittämistoimintaa:

1. Koko oppilaitoksen kehittämistä avainalueiden ja kehitysprojektien avulla
2. Tulosityksikkö-/tiimikohtaista kehittämistä vuosittaisen kehittämis-/toimintasuunnitelman mukaisesti
3. Yksilökohtaista kehittämistä laatimalla yksilölliset kehittämissuunnitelmat

## 2.8 Opetussuunnitelman laatiminen

Opetussuunnitelman laatiminen vaatii yhteistyötä oppilaitoksessa, koska kyseessä on kuitenkin koko tutkinnon sisällön rakentaminen. Hätösen (2006, 25) mukaan opetussuunnitelman laatimistyö on yhteisöllinen oppimis- ja kehittymisprosessi sekä toimii henkilöstön kehittämismuotona. Opetussuunnitelman laatiminen vaatii osaamista ja aikaa, siksi tueksi tarvitaan koulutusta ja ohjausta. Yhteinen työskentely opetussuunnitelman laatimisessa on toiminnan kehittämisen työväline. Samoilla linjoilla on myös Helakorpi (2001, 96), jonka mukaan suunnittelussa, toteutuksessa ja kehittämisessä tulee olla mukana opettajat ja koulun johto yhteisen asian merkeissä. Mukana opetussuunnitelman laatimisessa tulee olla myös työelämän edustajia. Tulee huomioida, että opetussuunnitelma on kehittämisen väline, jota tarkistetaan joka vuosi laatutoimintana ja kokonaisuutena opetussuunnitelmapirosessi on sisäisen kehittämisen väline. (Helakorpi, 2001, 96, 103) Organisaation johtamisen kannalta on huomioitava, että opetussuunnitelman laatiminen ja kehittäminen on organisaation yhteistyöhanke ja johdon on ymmärrettävä opetussuunnitelma työn tavoitteet ja sitouduttava kehittämiseen. (Hätönen, 2006, 26)

Hätönen (2006, 27) on koonnut opetussuunnitelmatyön johtamiseen sisältyviä asioita tiivistetysti:

- opetussuunnitelman perusteisiin kansallisiin ammattiosaamisen näyttöaineistoihin tutustuminen
- lakiin ja säädöksiin perehtyminen

- opetussuunnitelmasta ja työn eri vaiheista tiedottaminen eri tahoille
- opetussuunnitelmatyön käytännön organisointi
- tehtävien vastuutus ja delegointi
- tarvittavan koulutuksen järjestäminen
- yhteistyön järjestäminen
- mm. henkilöiden ja ajan resursointi

Opetussuunnitelman laatimiseen tarvitaan yhteistyötä työelämän kanssa, kuten jo edellä on mainittukin. Lisäksi tarvitaan kattavaa taustatietoa oppilaitoksen ulkopuolelta mm. alueelliset ja paikalliset kehityssuunnitelmat ja tietoa työelämästä: paikalliset työelämän tarpeet ja työpaikat. Koulutuksen järjestäjästä tarvitaan tietoa mm. arvot, visio, toiminta-ajatus, opiskelijat, henkilöstö, resurssit ja sidosryhmät. Opetussuunnitelman laatimiseen tarvitaan tietoa yhteyksistä työelämään, muihin koulutuksen järjestäjiin ja sidosryhmiin. (Hätönen, 2006, 29)



### **3 TUTKIMUSMENETELMÄT JA OPINNÄYTETYÖPROSESSI**

Opinnäytetyön tavoitteena on Mäntän seudun koulutuskeskuksen liiketalouden koulutuksen kehittäminen työelämälähtöisemmäksi. Tutkimuskohteena ovat työelämälähtöisyys, työelämän tarpeet, yhteistyö yritysten kanssa ja opettajien osaaaminen. Tutkimusaineiston keruumenetelminä on käytetty kvantitatiivista tutkimusmenetelmää, kvalitatiivista tutkimusta, valmista tutkimustietoa ja opinnäytetyön tekijän omiin havaintoihin ja kokemukseen pohjautuvaa tietoa. Tutkimus toteutetaan yrityksille tehtävällä kyselyllä ja työelämän, työvoimahallinnon sekä oppilaitoksen edustajille tehtävällä haastattelulla.

Työelämälähtöisyys on haastavaa liiketalouden alalle, koska merkonomitutkintoa on pidetty teoreettisena koulutuksena, jonka opetus tapahtuu koululla. Tässä opinnäytetyössä pyritään löytämään uusia toimintatapoja työelämälähtöisyyden kehittämiseksi. Työelämän tarpeista ja työelämälähtöisyydestä saadaan tietoa suoraan työelämältä. Tämän opinnäytetyöprosessin aikana yritetään löytää uusia keinoja luoda ja kehittää yhteistyötä liiketalouden alan yritysten kanssa. Työelämälähtöisen koulutuksen suunnittelu vaatii tietojen ja taitojen sekä osaamisen kehittämistä opettajalta ja näin myös koko koulutusorganisaatiolta.

#### **3.1 Tutkimusmenetelmä**

Hirsijärven, Remeksen ja Sajavaaran (1997, 182-183) mukaan tutkimusmenetelmä koostuu niistä tavoista ja käytännöistä, joilla havaintoja kerätään. Menetelmän käsite metodi on menettelytapa, jonka avulla tavoitellaan ja etsitään tietoa tai pyritään ratkaisemaan ongelma. Tämä opinnäytetyö on empiirinen tapaustutkimus, jossa on käytetty tutkimusmetodeina kvalitatiivista ja kvantitatiivisia menetelmiä peräkkäin, ensin kvantitatiivinen ja sitten kvalitatiivinen. Lisäksi mukana on opinnäytetyön tekijän omia ajatuksia ja havaintoja tutkittavista kohteista. Tapaustutkimuksessa kohteena on yksittäistapaus, jossa aineistoa on kerätty useita eri meto-

deja käyttäen. (Hirsijärvi ym. 1997, s. 130) Tässä opinnäytetyössä kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus täydentävät toisiaan.

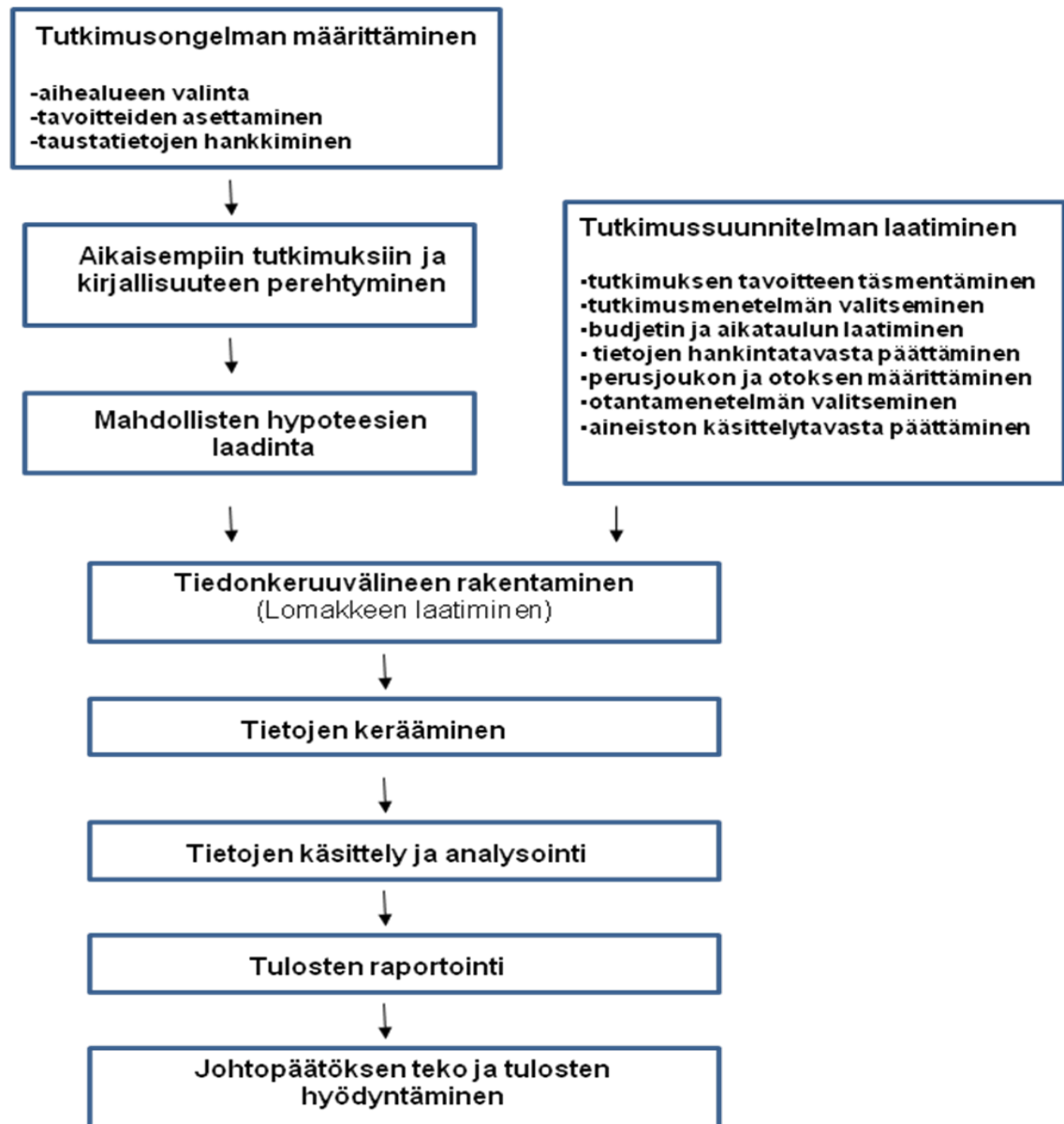
### 3.1.1 Kvantitatiivinen menetelmä

Kvantitatiivisen (määrällisen) menetelmän avulla selvitetään lukumääriin ja prosentteihin liittyviä kysymyksiä ja aineiston keruussa hyödynnetään standardoituja kyselylomakkeita valmiine vastausehtoineen. (Heikkilä, 2009) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeistä ovat mm. johtopäätökset aiemmista tutkimuksista, aiemat teoriat, aineiston keruun suunnitelmat, tutkittavien henkilöiden valinta ja päätelmien teko perustuen tilastolliseen analysointiin. (Hirsijärvi ym. 1997, 137) Tutkimukseen voidaan ottaa tutkittavaksi koko perusjoukko tai vain osa perusjoukosta otantatutkimuksella. Otantatutkimus valitaan esimerkiksi silloin, kun tutkittava joukko on suuri, tiedot halutaan nopeasti tai perusjoukon tutkiminen tulisi maksamaan liian paljon. (Heikkilä, 2009)

Tässä opinnäytetyössä on käytetty kvantitatiivisena tutkimusmenetelmänä kyselyä, jolla kerätään tietoa. Kyselytutkimuksen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto kysyen kerralla monia asioita isolta joukolta ihmisiä. Heikkoutena kyselytutkimuksessa on sen aineiston pinnallisuus ja tutkimuksen teoreettinen vaatimattomuus. (Hirsijärvi ym. 1997, 191.)

Opinnäytetyön kvantitatiivisessa tutkimuksessa on hyödynnetty Heikkilän kuvaamaa prosessia (Kuvio 7). Tutkimuksen alussa määriteltiin tutkimuksen ongelma ja tutkimukselle asetettiin tavoitteet ja määriteltiin aikataulu kyselylle ja tulosten analysoinnille. Alussa etsittiin tietoa aikaisemmista vastaavanlaisista tutkimuksista Pirkanmaalla ja Keski-Suomessa. Opinnäytetyössä käytetyssä kvantitatiivisessa tutkimuksessa hyödynnettiin otantatutkimusta, koska koko perusjoukko olisi ollut hyvin suuri. Otannalla valittu yritysjoukko sisälsi monenkokoisia yrityksiä, joista osan kanssa on tehty jo aikaisemmin yhteistyötä. Mukaan haluttiin myös uusia pienempiä yrityksiä, joiden kanssa ei olla oltu aikaisemmin yhteistyössä. Kvantitatiivisina aineistonkeruumenetelminä opinnäytetyössä on käytetty www-kyselyä Di-

gium - palautteenkeruuohjelman avulla ja postitse lähetettävää kyselylomaketta.(Liite 1)



**Kuvio 7.** Kvantitatiivisen tutkimusprosessin vaiheet (Heikkilä, 2009)

### 3.1.2 Kvalitatiivinen menetelmä

Kvalitatiivisen (laadullisen) tutkimuksen tavoitteena on tutkittavan kohteen ymmärtäminen, ei määrien selvittäminen. Tutkimuksen avulla voidaan kehittää toimintaa ja tutkittavien määrä on pieni, joten se voidaan toteuttaa ryhmäkeskusteluina tai haastatteluina. (Heikkilä, 2009) Kvalitatiivisessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja kohdetta tutkitaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkimuksen tavoitteena on löytää ja paljastaa tosiasioita. (Hirsijärvi ym. 1997, 161.) Yksi laadullisen tutkimusmenetelmän tapa on haastattelu. Haastattelu on normaali keskustelutilanne, jonka avulla saa tietoa haastateltavan ajatuksista. Haastattelijan tulee suunnitella haastattelu, jossa haastattelija esittää kysymyksiä ja haastateltava vastaa niihin. (Eskola & Suoranta, 2008, 85.)

Haastattelutyypit voidaan jakaa neljään haastattelutyyppiin: Strukturoitu haastattelu, puolistrukturoitu haastattelu, teemahaastattelu ja avoin haastattelu. Puolistrukturoitu haastattelu sisältää valmiit kysymykset, mutta vastauksiin ei ole valmiita vaihtoehtoja ja vastaajan on täytettävä ne itse. Teemahaastattelussa teema-alueet määritellään etukäteen, mutta kysymyksien tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. Huomioitavaa on, että kaikki teema-alueet käydään haastateltavan kanssa läpi. (Eskola & Suoranta, 2008, 86.)

Haastattelu on yksi tiedonhankinnan perusmuoto, joka soveltuu monenlaisiin tarkoituksiin, sitä voidaan käyttää lähes kaikkialla ja sen avulla saadaan syvällistä tietoa. Keskustelemalla ihmisten kanssa saadaan mielipiteitä, kerättyä tietoa, käsityksiä ja uskomuksia ja yleensä osa-puolet kokevat miellyttäväksi haastattelun tutkimusmetodinä. (Hirsijärvi & Hurme 2000, 11.)

Tässä opinnäytetyössä kvalitatiivisena aineistonkeruumenetelmänä on hyödynnetty henkilökohtaisia haastatteluita, jotka ovat haastattelutyypeiltään teemahaastatteluita, joissa on myös puolistrukturoidun haastattelun ominaisuuksia. Haastateltavat ovat nähneet kysymykset valmiiksi ja haastatteluissa on käytetty tiettyjä lomakkeita. Haastattelutilanteet ovat kulkeneet ilman valmiiksi suunniteltua järjestys-

tä. Haastattelun eteneminen on kulkenut tilanteen ja keskustelun mukaan kuitenkin niin, että kaikki teema-alueet on tullut huomioiduksi haastattelun aikana.

Länsiluodon (2009) mukaan tutkimusprosessi sisältää taulukon 2 mukaiset vaiheet. Tämän opinnäytetyön kvalitatiivinen tutkimus noudatti prosessin mukaista etenemistä.

**Taulukko 2.** Kvalitatiivisen tutkimuksen prosessi (Länsiluoto, 2009)

<b>Tutkimusprosessin vaiheet</b>	
1.	<b>Teoriaan perehtyminen</b>
2.	<b>Kyselyn muotoilu, toteutus &amp; tulosten analyysi</b>
3.	<b>Haastattelulomakkeen muotoilu</b>
4.	<b>Kontakti haastateltaviin</b>
5.	<b>Haastattelut</b>
6.	<b>Litterointi</b>
7.	<b>Analyysi &amp; huomioiden tekeminen haastattelusta</b>
8.	<b>Lopullisen raportin kirjoittaminen</b>

### 3.1.3 Havainnointi

Opinnäytetyön yhtenä tutkimusmenetelmänä on hyödynnetty opinnäytetyön tekijän omaa havainnointia omassa työorganisaatiossa. Havainnointi muotona on osallistuva havainnointi, joka tarkoittaa aineiston keruutapaa, jossa tutkija osallistuu tutkimansa yhteisön toimintaan. Osallistuvassa havainnoinnissa tehdään havaintoja tunnetuista, käsitteellisistä asioista ja vaikuttaa itse havainnoitavaa kohteeseen ja sen toimintaan. Organisaation kehittämistyöhön osallistuvana havainnoitava kohde on tuttu asia ja omalla toiminnalla saa vaikutettua omien havaintojen perusteella kehittämistyöhön koko havainnointijakson ajan. Näin havainnoija liittyy aikaisemman kokemuksen perusteella ihmisiin erilaisia ominaisuuksia eikä kaikkea relevanttia tietoa ehkä huomaa. Havainnointi on subjektiivista, inhimillistä toimintaa, joka kuvaa hyvin arkielämänkin monivivahteisuutta ja tulkintojen runsautta. (Eskola

& Suoranta 2008, 102.) Havainnoinnin avulla saa tutkittua tutkittavia ilmiöitä pitemmältä ajalta, tässä opinnäytetyössä koko lukuvuoden ajan. Havainnoinnin avulla saadaan välitöntä, suoraa tietoa yksilöiden, ryhmien tai organisaatioiden toiminnasta ja se on todellisen elämän ja maailman tutkimista. (Hirsijärvi ym. 1997, 209 – 210.)

Havainnointi on tässä opinnäytetyössä hyödyllinen menetelmä, koska tutkittavissa kohteissa voi tulla muutoksia ja uusia toimintatapoja kehittämistyölle. Työelämälähtöisen opetussuunnitelman laatiminen vaatii havainnointia toimintaympäristöissä, joita ovat koulu, työelämä ja liiketalouden alan tilanteen muutokset. Ongelmana havainnoinnissa voi olla tilanteiden tallentaminen välittömästi, jolloin on luotettava muistiin. (Hirsijärvi, ym. 1997, 210)

Tässä opinnäytetyössä opinnäytetyön tekijä on mukana tutkittavan organisaation ryhmän jäsenenä eli osallistuu täydellisesti ryhmän jäsenenä päivittäiseen toimintaan. Organisaation ryhmän jäsenenä opinnäytetyön tekijä on yksi opetussuunnitelman laatija, joten havainnointi voi tuoda ristiriitajakin. Havainnointimenetelmää käytettäessä tulee muistaa pitää erillään havainnot ja omat tulkintansa. (Hirsijärvi ym. 1997, 213-214) Havainnoinnin käyttäminen on haasteellista, mutta tähän työhön sen hyödyntäminen oli tärkeää, jotta opetussuunnitelmaa saadaan kehitettyä eteenpäin. Kehittämistyöhön saatavat ideat tulevat arkielämästä ja toimintaympäristöistä, joissa oppilaitos toimii ja vaikuttaa. Havaintoja saadaan kerättyä oman oppilaitoksen työympäristöstä mm. henkilöstöltä ja opiskelijoilta sekä muista oppilaitoksista kuten Huittisista. Opinnäytetyön tekijä tekee yhteistyötä liiketalouden alan työelämän kanssa ja osallistuu alan koulutuksiin ja seminaareihin.

### **3.2 Opinnäytetyön vaiheet**

Tämä opinnäytetyö rakentuu monista eri vaiheista ja vuoden kestäneestä suunnittelu ja tutkimustyöstä. Taulukossa 3 on kuvattu opinnäytetyön toimenpiteet ajanjaksoineen sekä opinnäytetyön tekijän tehtävä.

**Taulukko 3.** Opinnäytetyön vaiheet

Toimenpide/Vaihe	Ajankohta	ONT-tekijän tehtävä
Liiketalouden selvityshanke käynnistyy	maalis - huhtikuu 2009	Selvityshankkeen työryhmän jäsen
Opetussuunnitelmatyötä	huhti - kesäkuu 2009	Suunnittelija/Havainnoija
Aikaisempien tutkimusten ja teorian etsimistä	kesä - heinäkuu 2009	Tutkija
Yrityskyselyn suunnittelu ja toteuttaminen	elo - syyskuu 2009	Kyselyvastaava
TE-toimiston haastattelut ja niiden analysointi	syyskuu 2009	Haastattelija/Analysoija
Kyselyn tulosten käsittely ja analysointi	loka - marraskuu 2009	Käsittelijä/Analysoija
Kyselyn tulosten esittelytilaisuus	marraskuu 2009	Tulosten esittelijä/Havainnoija
Opinnäytetyön tekijän työelämäpäivät 2 pv	loka- ja joulukuu 2009	Oppija opettaja/Havainnoija
Vertaisoppiminen/vertaisarviointi Huittisissa yhteensä 3 kertaa	loka- ja joulukuu 2009, maaliskuu 2010	Koulutusalan opettaja/Havainnoija
Yhteistyötoimintoja päivittäistavarakaupan kanssa	loka - joulukuu 2009	Havainnoija
Kaupan alan seminaari ja koulutus 2 kertaa	marraskuu 2009 ja maaliskuu 2010	Osallistuja
Tapaamiset alan työelämän edustajille	joulukuu 2009 ja maaliskuu 2010	Koulutusalan opettaja/Havainnoija
Aikaisempien tutkimustulosten analysointia	tammikuu 2010	Analysoija
Opettajien ja työelämän haastattelut ja analysointi	helmi - maaliskuu 2010	Haastattelija/Analysoija
Opiskelijoiden työskentely myymälöissä	huhti - toukokuu 2010	Ohjaava opettaja/Havainnoija
Opinnäytetyön kirjoittaminen ja viimeistely	tammi - toukokuu 2010	Kirjoittaja ja tekijä

Opinnäytetyöprosessi alkoi selvityshankkeen käynnistymisen myötä keväällä 2009, jolloin ajatuksena oli sisällyttää hankkeen tutkimukset tuloksineen osaksi opinnäytetyötä. Samaan aikaan liiketalouden uutta opetussuunnitelmaa suunniteltiin ja rakennettiin tulevaa syksyä varten. Kesän aikana opinnäytetyön tekijä etsi valmiita tutkimuksia ja selvityksiä sekä teoriaa liittyen liiketalouden alan työelämän tarpeisiin ja osaamistarpeisiin. Varsinainen tutkimustyö alkoi syksyllä yrityksille tehtävän kyselyn suunnittelulla ja toteutuksella sekä Työ- ja elinkeino (TE)-toimistojen haastatteluilla. Vuoden ajalle kertyi erilaisia toimenpiteitä, joiden avulla koulutusta voidaan kehittää.

## 4 TYÖELÄMÄLÄHTÖISEN KOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN

Oppilaitoksen tulee pystyä tarjoamaan yritysikäisten tarpeita vastaava koulutus, joten osaamistarpeiden kartoittaminen on tärkeää. Merkonomi voi työllistyä hyvin monipuolisesti ja tutkinnon perusteiden uudistuminen auttaa opiskelijaa sopivalle uralle. Pienempi ammatillinen koulutuksen järjestäjä ei pysty tarjoamaan monia vaihtoehtoja tutkinnon sisältöön, vaikka kysyntää olisi. Koulutuksen suunnittelussa tulee huomioida oppilaitoksen resurssit ja nykyinen osaaminen, kehittämistarpeet, työelämän tarpeet ja yhteistyöhalukkuus. Yrityksien tarpeita pitää selvittää säännöllisesti kyselyillä ja haastattelemalla, jotta oppilaitos voi vastata tarpeisiin työelämälähtöisellä koulutuksella. Yrityksien tarpeita voidaan tarkastella myös valtakunnallisesti ja alueellisesti. Kehittämistyössä tulee huomioida oppilaitoksen nykytila ja havaita kehittämisosat-alueet.

### 4.1 Liiketalouden alan tilanne ja ennakointi

Mäntän seudun koulutuskeskus sijaitsee Pirkanmaalla, siksi koko maakunnan tilanteen huomioiminen on tärkeää koulutuksen suunnittelussa. Osa opiskelijoista asuu myös Keski-Suomen alueella, mutta nuorien suuntaus on yleensä Tampereelle. Täysin vertailu kelpoisia tulokset eivät ole Mäntän alueen kanssa, koska Tampere isona kaupunkina vaikuttaa eniten työelämän tilanteeseen alueella nyt ja tulevaisuudessa.

Pirkanmaan ennakointipalvelun tekemän tutkimuksen mukaan osaamistarpeita tulevaisuudessa kaupan alalla ovat:

- Palveluosaaminen (tuotetietämys, myyntitaito sekä vuorovaikutustaidot)
- Järjestelmäosaaminen (tietojärjestelmät, ketjuohjaus, kokonaisuuksien hallinta ja tehokkuus) sekä turvallisuusosaaminen (kaupan asiakasturvallisuus, tuoteturvallisuus ja työturvallisuus)
- Kaupallinen osaaminen, uudistumis- ja kehityskykyisyys, asiakaspalveluhenkisyys ja kielitaito



- Kuluttajien odotuksiin vastaaminen (kasvava tietoisuus mm. tuotteen ympäristövaikutuksista, ravintoaineiden sisällöistä)
  - Asiantuntija – tai esimiestehtävissä keskeisimpinä osaamisalueina liike-toiminta-, palvelu- ja johtamisosaaminen
  - Verkkokauppa ja kansainvälinen osaaminen
- (Andolin, Niskavirta & Ruokonen. 2009, 37)

Kokonaisuudessaan Pirkanmaalla kaupan alalla on mennyt hyvin. Vuosien aikana alueelle on rakennettu uusia kauppakeskuksia ja marketit ovat laajentaneet tai ketjut ovat rakentaneet kokonaan uusia myymälöitä. Alueelle valmistuva Ikea tuo lisää työpaikkoja Tampereen alueelle. Taantuma ei ole vaikuttanut Pirkanmaan kokonaistilanteeseen, vaikkakin tammikuussa 2009 työttömyys kasvoi noin 13 %. Toisaalta taas avointen työpaikkojen osuus kaupan alalla kasvoi 3 %. Tutkimuksen kohteena olevan alueen kehitystilannetta ei täysin voi verrata Pirkanmaan kokonaistilanteeseen, koska Tampere suurena kaupunkina tarjoaa enemmän työpaikkoja alueella ja myös työnhakijoita on enemmän. Pirkanmaalla ei päivittäistavara-kaupalla ole ongelmia saada uutta työvoimaan, erikoiskaupoilla on taas ongelman osaavan henkilöstön saamisessa. Alan koulutus ei vastaa täysin erikoiskaupan tarpeita. Myynnin ja taloushallinnon ammattilaisille on tarvetta Pirkanmaalla. (Andolin ym. 2009, 37-38.)

Kaupan alan lisäksi liike-elämän palvelut tarjoavat hyvin työpaikkoja Pirkanmaalla ja kysyntää riittää tulevaisuudessa mm. ammattitaitoisille palveluiden myyjille ja taloushallinnon taitajille kuten tilintarkastajille. Osaamistarpeita tulevaisuudessa tulevat olemaan markkinointi, rahoitus- ja vakuutustoiminta, kansainvälinen osaaminen ja koulutuspalvelut. Liike-elämän palveluiden merkitys tulee nousemaan tulevaisuudessa ja alalle ennustetaan pulaa ammattitaitoisista liike-elämän erityisasiantuntijoista. Johto-, asiantuntija- ja myyntityöntekijöistä tulee olemaan tarvetta alalla. (Andolin ym. 2009, 53-55). Liiketalouden perustutkinnon koulutuksessa tulee kertoa opiskelijoille mahdollisuuksia kehittyä omassa työssään. Kaupan alalla on mahdollista edetä johtotason tehtäviin, mutta on tärkeää osata perustason työtehtävät.

#### **4.1.1 Liiketalouden alan työelämän tilanne Mänttä-Vilppula alueella**

Syksyllä 2009 Mänttä-Vilppulassa ja Keuruulla on n. 145 liiketalouden alan yritystä yrityshakemistojen mukaan: Tämä määrä sisältää kauppvoja, pankkeja, vakuutusyhtiöitä, kiinteistövälitysyrityksiä ja majoituspalveluita tarjoavia yrityksiä, siis kaikkia mahdollisia yrityksiä, joissa valmistunut merkonomi voisi mahdollisesti työskennellä. Huomioitavaa on, että osa yrityksistä on yhden (yrittäjän) työllistäviä yrityksiä tällä hetkellä, isompia alan yrityksiä on alueella vähemmän (Keuruun ja Ylä-Pirkanmaan yrityshakemistot, 2009)

Suurimmat uudet tulokkaat kaupan alalle alueella ovat Tokmanni ja Lidl, joista Tokmanni on ollut avoinna joulukuusta 2008 ja Lidl avaa ovensa marraskuussa 2009. Mänttä—Vilppulassa vuoden 2009 isoin kaupan alan muutos on S-marketin laajentaminen, joka tarkoittaa mahdollisesti uusia työpaikkoja. S-market avaa uuden isomman myymälänsä joulukuussa 2009. Syyskuussa 2009 Lidl haki 2 kokopäiväistä työntekijää ja 10 osa-aikaista työntekijää Keuruun myymälään mm. mol.fi - sivustojen kautta. Syyskuussa 2009 liiketalouden alan avoimia työpaikkoja Mänttä-Vilppulassa, Ruovedellä, Keuruulla, Multialla ja Juupajoella oli mol.fi-sivuilla yhteensä Lidlin työpaikkojen lisäksi 7kpl. (Vironmäki & Niemi, 2009) Isoimpia alueen työnantajia alalla ovat edellisten lisäksi Mänttä-Vilppulassa kaksi Valintataloa ja kaksi K-markettia, Keuruulla merkittäviä kaupan alan työllistäjiä ovat Megamarket, S-market ja K-Supermarket. Alueelta löytyy muita liiketalouden alan toimistoalan työntekijöitä työllistäviä isompia yrityksiä esimerkiksi teollisuuden puolelta Metsä Tissue, Javasko ja Sulzer Mäntässä. Toimistoalan työpaikkoja Keuruulla tarjoavat kaupunki, terveyskeskus, varuskunta sekä Kustannusosakeyhtiö Otava. Matkailualan työllistäjiä ovat Keuruselkä Spa Fontana hotelli ja Haapamäen Höyryveturi-riipisto. (Vironmäki & Niemi, 2009) (Solmula, 2009)

#### **4.1.2 Liiketalouden alan opetuksen tilanne Mäntässä**

Mäntän seudun koulutuskeskuksessa työskentelee elokuussa 2009 liiketalouden opettajina 5 opettajaa, joista kaksi on tullut taloon parin vuoden aikana. Muilla

kolmella opettajalla työvuosia on organisaatiossa kertynyt seuraavasti: yksi on ollut yli 20 vuotta, yksi n 10 vuotta ja kolmas on työskennellyt kahden vuoden ajan. Kolme edellä mainittua opettajaa on yhdessä koulutusalojohtajan kanssa suunnitellut ja työstänyt uusien tutkinnon perusteiden mukaista tutkinnon rakennetta keväällä 2009. Nämä kolme opettajaa osallistuvat myös opettamiseen uuden opetussuunnitelman mukaisessa koulutuksessa ja ohjaavat työssäoppimisjaksoja sekä arvioivat myös näyttöjä.

Vanha liiketalouden perustutkinto sisälsi mm. asiakaspalvelua, taloushallintoa, yrittäjyyttä, asiakasmarkkinointia, markkinointiviestintää ja markkinoinnin suunnittelua. Näiden asioiden opettamiseen on löytynyt hyvin organisaatiosta osaamista, mutta uusi opetussuunnitelma vaatii enemmän käytännönläheisyyttä tutkinnon osioiden toteuttamiseen. Tämän vuoksi opettajien ammatillista ja työelämälähtöistä osaamista tulisi lisätä.

Oppilaitoksen liiketalouden alan koulutuksen SWOT-analyysi (Taulukko 4) sisältää tämän hetkisiä vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia opinnäytetyön tekijän mielestä. SWOT-analyysi kuvastaa organisaation osaamisen nykyisen tilanteen yksilönä ja ryhmänä. Vahvuuksia tämän analyysin perusteella on enemmän kuin heikkouksia. Mäntän seudun koulutuskeskus tarjoaa merkonomiopintoja lähiopetuksena ja verkko-opetuksena. Verkko-opetus on suunnattu jonkun perustutkinnon suorittaneelle opiskelijalle. Verkko-opetus on ehdottomasti yksi vahvuus opetuksessa tällä hetkellä ja se mahdollistaa tarjoamaan enemmän valinnaisuutta opiskelijalle etäopiskeluna. Organisaatiosta löytyy halua kehittää itseään ja samalla myös omaa organisaatiota, heikkoutena vain ajan riittäminen. Alan opettajien vaihtuvuus on yksi heikkous, koska ryhmän tiivisyhteistyö muuttuu uusien opettajien tullessa taloon. Yksi iso heikkous on tiedon jakaminen ja siirtyminen opettajilta toisille. Toisaalta uudet opettajat tuovat uutta näkemystä ja omia ideoitaan opetustyöhön, joka on tietenkin vahvuuskin. Liiketalouden alan mahdollisuuksia ovat yhteistyön lisääminen yritysten kanssa ja opettajille suunnatut koulutukset ja seminaarit, joista saa ideoita omaan työhön. Uhkia toimintaan tuovat väestön kehittyminen ja sitä kautta opiskelijoiden ja yritysten väheneminen alueella.

**Taulukko 4.** Liiketalouden alan koulutuksen SWOT-analyysi

<p><b><u>Vahvuudet</u></b>  halu kehittää organisaatiota  halu kehittää itseä  kokemusta myös työelämästä  pieni ja tiivis ryhmä  verkko-opetus</p>	<p><b><u>Heikkoudet</u></b>  ajan puute kehittämistyössä  henkilöstön vaihtuvuus  yhteisen ajan puute  yhteisen tiedon jakaminen</p>
<p><b><u>Mahdollisuudet</u></b>  yritysyhteistyön lisääminen  työelämäjaksot  kaupan alan koulutus  opettajien kouluttaminen</p>	<p><b><u>Uhat</u></b>  koulutustarpeen väheneminen alueella  yritysten väheneminen  henkilöstömuutokset  työelämäsuhteet</p>

#### 4.1.3 Koulutuksen suunnittelu liiketalouden alan koulutuksessa

Uuden opetussuunnitelman mukainen koulutus alkoi elokuussa 2009. Opetussuunnitelma laadittiin keväällä 2009 suurimmaksi osaksi organisaation yksikössä, johon kuuluivat liiketalouden alan koulutusjohtaja ja kolme opettajaa. Opettajille oli varattu rahallinen resurssi opetussuunnitelmatyöhön. Ensimmäinen koulutus, johon osallistuttiin opetussuunnitelmatyössä, oli Opetushallituksen (OPH) järjestämä yhteinen tilaisuus Helsingissä joulukuussa 2008 kaikille koulutusaloille, joiden opetussuunnitelmat olivat uudistumassa syksyllä 2009. Haasteena opetussuunnitelman laatimisessa oli liiketalouden perustutkinnon tutkinnon perusteiden saaminen lopulliseen muotoon OPH:n toimesta. Seuraava OPH:n opetussuunnitelman suunnittelutyössä auttava koulutus järjestettiin huhtikuussa 2009 Helsingissä.

Varsinainen opetussuunnitelman laatiminen tehtiin koululla edellä mainittujen neljän henkilön kesken. Opetussuunnitelmassa mietittiin alueellisia liiketalouden alan työelämän tarpeita ja alueen yritysten rakennetta ja määrää. Tavoitteena opetussuunnitelman laatimiselle oli tarjota alueen työelämän tarpeista vastaavaa koulu-

tusta huomioiden nuorten ja verkko-opiskelijoiden tarpeet liiketalouden koulutukselle. Resursseina huomioitiin opettajien sen hetkinen osaaminen opettaa kyseisiä opetussuunnitelman tutkinnon osia ja millaisia työssäoppimispaikkoja on mahdollista opiskelijoille saada. Samalla mietittiin mitä ja mihin osioihin tarvitaan täydennyskoulutusta lukuvuoden aikana. Keväällä suunniteltiin ja osittain toteutettiin uusi myymäläoppimisympäristö tukemaan merkonomiopiskelijoiden käytännön läheistä opiskelua koululla.

Kesällä 2009 lopullinen Mäntän yksikön liiketalouden perustutkinnon opetussuunnitelma saatiin valmiiksi ja oltiin valmiita aloittamaan elokuussa uuden opetussuunnitelman mukaista koulutusta. Lukuvuoden 2009 - 2010 aikana opettajat osallistuivat syksyllä kaupan alan koulutukseen ja seminaariin, josta oli tarkoitus hakea uutta tietoa ja osaamista uuteen opetussuunnitelmaan. Lukuvuoden aikana oli muutamia koulutuspäiviä opetussuunnitelman kehittämistyöhön, mutta kuten yleensä, opettajilla ei ole aikaa osallistua kaikkiin koulutuksiin, vaikka organisaation puolesta se olisi mahdollista. Matkustaminen pääkaupunkiseudulle Mäntästä vie aikaa pitkän päivän matkustamisen vuoksi.

Liiketalouden alan opetussuunnitelman suunnittelutyöhön osallistui myös liiketalouden alan yritysten edustajia ja lopullisen hyväksynnän uudelle suunnitelmalle antoi ammatillisen koulutuksen toimielin.

## **4.2 Liiketalouden alan selvitys**

Syyskuussa 2009 alueen liiketalouden/kaupan alan yrityksille toteutettiin tutkimus, johon valittiin satunnaisesti erikokoisia yrityksiä Mänttä-Vilppulasta, Keuruulta, Multialta, Juupajoelta ja Ruovedeltä. Tutkimuksen tutkimusmetodina oli kvantitatiivinen menetelmä, jonka tuloksia esitellään kaavioina ja taulukoina.

Tutkimuksen kysely toteutettiin käytännössä Internetissä Digium – palautteen hallinta- ja tiedonkeruuohjelmistolla ja perinteisellä paperilomakkeella. (Liite 1) Sähköpostin kautta kutsuja lähetettiin 68 yritykselle, joista kyselyyn vastasi 27 yritystä

(40 %) ja postitse lähettyyn kyselyyn osallistui 2 yritystä 13 yrityksestä. Vastausprosentti jäi kyselyssä alhaiseksi (35,8 %), mutta vastanneilta yrityksiltä saatiin hyödynnettävää ja tarpeellista tietoa alan tilanteesta nyt ja tulevaisuudessa. Vaikka tutkimuksessa tutkittiin laajemmin liiketalouden/kaupan alan työllisyystilannetta, niin siltikin sen avulla saatiin hyödyllistä tietoa liiketalouden koulutuksen kehittämiseen. Tässä opinnäytetyössä ei tulla käsittelemään koko tutkimustulosten raporttia, vaan tuloksista poimitaan koulutuksen kehittämiseen hyödynnettävä tieto.

#### 4.2.1 Tutkimukseen osallistuneet yritykset

Tutkimukseen osallistuneet yritykset olivat hyvin erilaisia liiketalouden alan yrityksiä. Suurin osa vastaajista oli erikoiskaupoista ja päivittäistavarakaupoista. Alueella olevien pankkien vastausaktiivisuus oli hyvä, koska yhteistyö on ollut vähäistä oppilaitoksen kanssa. Taulukossa 5 on eriteltyä eri liiketalouden alan yrityksiä.

**Taulukko 5.** Kyselyyn osallistuneet yritykset

Yritys	Määrä %	Määrä kpl
Päivittäistavarakauppa	28 %	8
Erikoiskauppa	41 %	12
Pankki	17 %	5
Hotelli	3 %	1
Markkinointialan yritys	3 %	1
Jokin muu	7 %	2

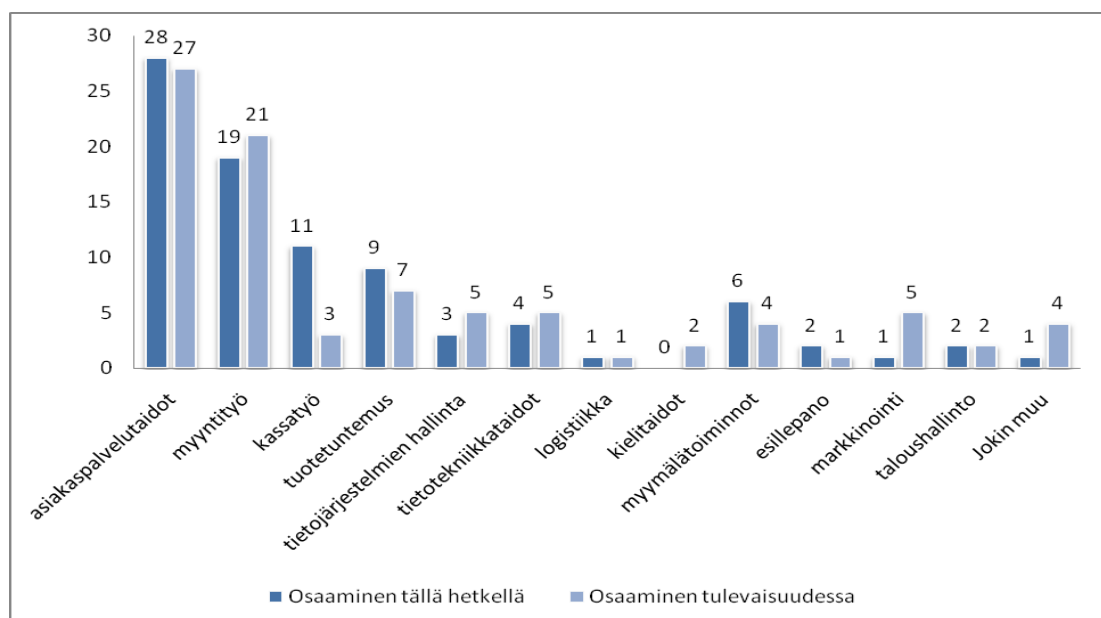
Tutkimuksessa selvitettiin yritysten henkilöstön määrä tällä hetkellä ja mikä tilanne henkilöstön kehityksen osalta on lähivuosien aikana, palkataanko uutta henkilöstöä ja jääkö henkilöstöä eläkkeelle. Lisäksi haluttiin tietää mitä osaamista liiketalouden alan yritysten henkilökunnalta vaaditaan tällä hetkellä ja tulevaisuudessa.

Tutkimukseen osallistuneissa yrityksissä työskenteli syyskuussa 2009 1 - 60 henkilöä ja suurin osa näistä yrityksistä 13 kpl (45 %) työllisti 1 - 5 henkeä. Toiseksi eniten 11 - 15 henkilöä työllisti 7 yritystä (24 %) ja 6 - 10 henkeä työllistävää yritystä oli 5 kpl (17 %) vastanneista. Loput vastanneista yrityksistä työllisti enemmän kuin 16 henkeä.

Tutkimuksessa tiedusteltiin yritysten henkilöstön määrän kehittymistä seuraavan 1–2–vuoden ja 5-vuoden aikana. Tulosten perusteella henkilöstön määrä tulee säilymään ennallaan 1-2-vuoden aikana 72 % (21 kpl) vastanneissa yrityksissä ja kasvua olisi tiedossa 17 % (5 kpl) henkilöstön määrässä. Vähenemistä on havaittavissa kolmessa yrityksessä (10 %). Yrityksistä suurin osa 62 % (18 kpl) ennakoi henkilöstön määrän säilyvän ennallaan seuraavan 5 vuoden aikana ja 21 % (6 kpl) yritystä koki määrän lisääntyvän 5 vuoden aikana.

#### 4.2.2 Osaaminen ja sopiva koulutus liiketalouden alalla

Kyselyn avulla selvitettiin, mitä osaamisvaatimuksia liiketalouden/kaupan alan yritykset asettavat palkattavalle henkilöstölle tällä hetkellä ja tulevaisuudessa. Ovatko osaamistarpeet erilaisia tulevaisuudessa liiketalouden alalla? Vastajille annettiin valmiita vastausehtoja monipuolisesti ja lisäksi jokin muu -kohta. Jokaisen vastaajan oli valittava 3 osaamisen aluetta nyt ja tulevaisuudessa. Valmiit vastausvaihtoehdot oli valittu yleisten liiketalouden alalla hallittavista asioista.



**Kuvio 8.** Osaaminen liiketalouden alalla

Tutkimuksessa selvisi (kuvio 8), että asiakaspalvelutaitoja pidetään tärkeimpänä osaamisalueena liiketalouden/kaupan alalla. Lähes kaikki olivat valinneet asiakaspalvelutaidot tärkeäksi osaamisalueeksi, 28 vastaajaa piti sitä tärkeänä nyt ja 27 vastaajaa tulevaisuudessa. Toiseksi tärkeimmäksi osaamisen osa-alueeksi nousi myyntityö, jonka osaamisen merkitys kasvaa vastaajien mielestä tulevaisuudessa. Merkille pantavaa on, että kielitaitoja ja esillepanoa ei pidetty niin tärkeinä, ainakaan näiden vastaajien osalta. Tutkimuksen kohteena olevat yritykset sijaitsevat alueella, jossa lähes kaikki asukkaista ovat suomenkielisiä, tämäkin voi olla osasyynä kielitaitojen tarpeellisuuteen. Tulevaisuuden osalta kielitaitoa piti 2 vastaajaa tärkeänä, joten näkyvissä on muutoksia ehkä ulkomaalaisten asukkaiden määrän lisääntymisestä. Muutama vastaajista piti yhtenä tärkeänä osaamisalueena taloushallintoa, vaikka vastanneiden yritysten joukossa ei ollut varsinaista taloushallinnon yritystä. Jokin muu kohdassa osaamisessa esille nousivat nyt tunneäly ja tulevaisuudessa ostot, vuorovaikutustaidot, innovatiivisuus, oma-aloitteisuus ja innokkuus.

Osaamisen käytännöntaitojen lisäksi tutkimuksessa tiedusteltiin sopivinta koulusta yritykseen mahdollisesti palkattaville työntekijöillä. Vastaajalle annettiin valmiita vaihtoehtoja liiketalouden alan eri koulutuksista sekä Jokin muu -kohta, johon oli mahdollista laittaa koulutus listan ulkopuolelta. Yksi vaihtoehto vastauksien valitsemisessa oli myös koulutuksen puuttuminen. Vastaajalla oli mahdollista valita vain 1-3 vaihtoehtoa. Sopivimpana koulutuksena pidettiin myynnin ammattitutkintoa, jonka valitsi 18 vastaajaa, toiseksi eniten vastauksia (17) sai kaupan alan merkonomitutkinto. Usea oli valinnut tradenomitutkinnon sopivana koulutuksena yrityksen työntekijälle. Jokin muu -kohdassa vastaajat toivat esille asiakaspalvelukokemuksen, yritykselle sopivan henkilön, oikean asenteen ja innostuksen sekä yliopistotasoisesta koulutuksesta. (Taulukko 6)



**Taulukko 6.** Työntekijän sopiva koulutus

Sopiva koulutus	Vastausmäärä kpl
merkonomi, kaupan ala	17
merkonomi, taloushallinto	2
merkonomi, toimistopalvelut	0
tradenomi	12
myynnin ammattitutkinto	18
alan koulutus ei välttämätön	4
Jokin muu	6

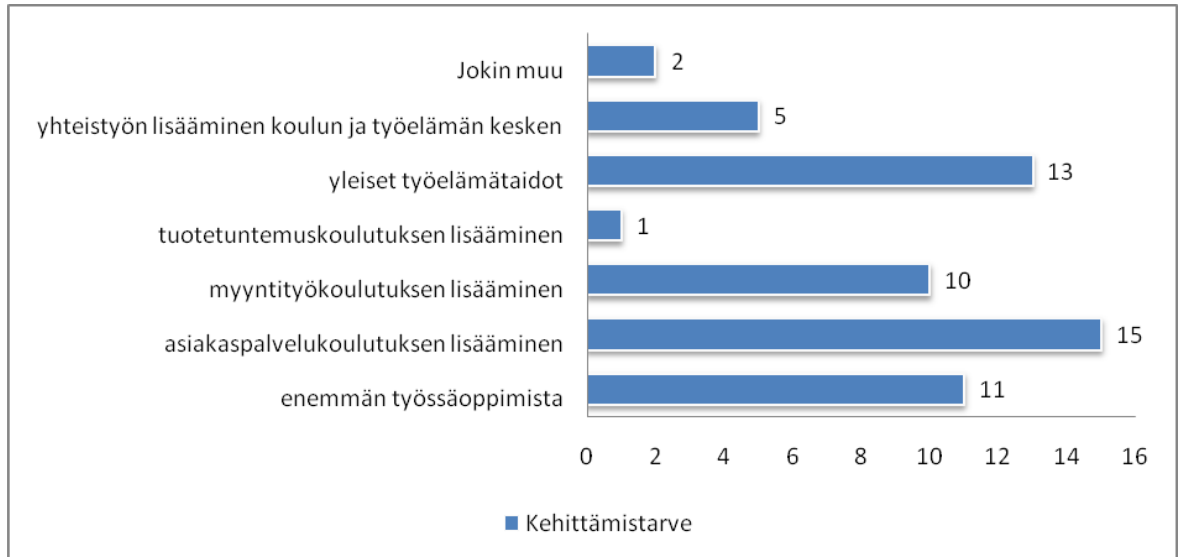
#### 4.2.3 Yhteistyö ja koulutuksen kehittäminen

Yrityksiltä tiedusteltiin tutkimuksessa halukkuutta tehdä yhteistyötä koulun kanssa ja mahdollisuutta ottaa työssäoppijoita opetussuunnitelman mukaisille työssäoppimisjaksoille. Lisäksi yrityksiltä kysyttiin nykyisen koulutuksen vastaamisesta työelämän tarpeisiin ja kehittämisosia-alueita. Ammatillisen koulutuksen järjestäjä järjestää työelämän edustajille työpaikkaohjaajakoulutusta ja tutkimuksessa kysyttiin kuinka moni oli osallistunut koulutukseen. Lisäksi tiedusteltiin kuinka moni olisi kiinnostunut osallistumaan koulutukseen, mikäli sellainen järjestettäisiin.

Yhteistyöhalukkuutta löytyi yrityksiltä hyvin, vastanneista 26 yritystä (90 %) oli kiinnostunut tekemään yhteistyötä alueen ammatillisen oppilaitoksen kanssa. Sama määrä oli myös kiinnostunut ottamaan työssäoppijoita työssäoppimisjaksolle. Suurin osa yrityksistä 20 kpl (74 %) piti työssäoppimisjakson sopivana pituutena 5-9 viikkoa. 6 yritystä (22 %) piti sopivana pituutena työssäoppimisjaksolle 10 viikkoa tai enemmän. Yksi yritys piti sopivana 1-4 viikkoa ja kaksi oli jättänyt vastaamatta.

Tutkimukseen osallistuneista yrityksistä 72 % (21 kpl) koki, että nykyinen liiketalouden alan koulutus vastaa tällä hetkellä yrityksen tarpeisiin. Yrityksiltä kysyttiin vielä tarkemmin, että missä osa-alueissa koulutuksen järjestäjä voisi kehittää liiketalouden perustutkintoa entistä parempaan suuntaan heidän mielestään. Vastajalla oli mahdollista valita 1-2 vastausta valmiiksi annetuista vaihtoehdoista. Valmiiksi annetuista vastausvaihtoehdoista yritykset kokivat, että asiakaspalvelukoulutusta tulisi lisätä (15 vastausta) ja huomioida yleisiä työelämätaitoja (13 vastaus-

ta) koulutuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa. (Kuvio 9) Lisäksi toivottiin enemmän työssäoppimista (11 vastausta) ja myyntityökoulutusta (10 vastausta). Jokin muu kohdassa pidettiin tärkeänä tietotekniikkataitojen hallintaa.



**Kuvio 9.** Kehittämiskohteita liiketalouden alan koulutuksen järjestäjälle.

Tutkimuksen mukaan työelämän edustajista 31 % (9 kpl) oli osallistunut työpaikkaohjaajakoulutukseen ja 68 % (18 kpl) vastaajista oli halukas osallistumaan koulutukseen, mikäli sellainen toteutettaisiin.

Yrityksiltä kysyttiin mikä olisi paras tapa rekrytoida uutta henkilöstöä. Valmiit vastausvaihtoehdot olivat TE-toimisto, lehti-ilmoitus, koulu, rekrytointipalvelu tai jokin muu. Vastaajilla oli mahdollista valita useampi eri vaihtoehto. Vastaajista 13 kpl oli valinnut yhdeksi rekrytointi tavaksi koulun ja lehti-ilmoituksen oli valinnut 12 vastaajaa. TE-toimistoa piti hyvänä tapana 6 vastaajaa ja 7 vastaajan mielestä rekrytointipalvelu on paras tapa. Jokin muu kohdassa, jonka oli valinnut 11 vastaajaa, esille nousivat mm. puskaradio, myymäläverkoston hyödyntäminen, kysyminen itse ja työharjoittelu.

#### 4.2.4 Tutkimustulosten yhteenveto

Kyselyyn vastasi erityyppisiä liikelouden alan yrityksiä kauppajen lisäksi. Mielenkiintoista oli pankkien aktiivinen osallistuminen kyselyyn ja tämän vuoksi voikin päätellä, että pankeilla on selvää kiinnostusta liikelouden perustutkintoa kohtaan. Yhteistyötä kannattaisikin lisätä pankkien kanssa ja kartoittaa heidän osaamistarpeitaan tarkemmin. Alueella toimii erikokoisia ja erityyppisiä kaupan alan yrityksiä, joiden tarpeita on huomioitava. Tosin pienimmät yritykset eivät todennäköisemmin tule palkkaamaan henkilöstöä. Alueen isoimmat kaupan alan yritykset tarvitsevat osaavaa henkilöstöä enemmän ja heidän kanssaan yhteistyötä tulisi kehittää enemmän Mäntässä ja myös Keuruulla. Työelämän osaamisalueista nousivat kyselyssä parhaiten esille asiakaspalvelutaidot, myyntityö ja tuotetuntemus. Samoja asioita tuli esille Pirkanmaan ennakoitipalveluiden tekemässä tutkimuksessa kaupan alan osaamistarpeissa. (Andolin ym. 2009, 53-55) Liikelouden perustutkinnon koulutuksen suunnittelussa tulee kiinnittää huomioita opiskelijoiden asiakaspalvelutaitoihin, vuorovaikutustaitoihin, tuotetuntemukseen ja kassatyön hallintaan. Lisäksi myyntityön koulutusta ja yleisten työelämätaitojen hallintaa tulee sisällyttää opetussuunnitelmaan. Tuloksien perusteella kaupan alan merkonomitutkintoa pidettiin sopivana koulutuksena, mutta myös myynnin ammattitutkinto korostui vastauksissa. Kyselyn tuloksien perusteella yritykset ovat kiinnostuneita tekemään yhteistyötä oppilaitoksen kanssa. Yksi tärkeä yhteistyömuoto on työssäoppiminen, jonka avulla yritykset voivat löytää uutta henkilöstöä. Kyselyn perusteella myös työpaikkaohjaajakoulutus tulisi järjestää. Tämän kyselyn perusteella organisaatiolta vaaditaan yhteistyöosaamisen kehittämistä ja opettajan osaamisen kehittämistä yhteistyössä yritysten kanssa sekä ammatillista osaamisen päivittämistä esille tulleiden ammatillisten osaamistarpeiden osalta.

#### 4.2.5 Työvoimahallinnon edustajien haastattelut

Liikelouden alan selvityshankkeen osalta haastateltiin myös työvoimahallinnon edustajia lähinnä alan tämän hetkisten työnhakijoiden osalta. Haastatteluihin osallistuivat Pohjois-Pirkanmaan työ- ja elinkeinotoimiston Mäntän toimipisteestä pal-

velupäällikkö Isto Vironmäki ja työvoimaohjaaja Kirsti Niemi ja Jämsän työ- ja elinkeinotoimiston Keuruun toimipisteestä johtava työvoimaneuvoja Jouko Solmula. Haastatteluissa esille nousi liiketalouden alan osaamistarpeita ja alan tulevaisuuden näkymiä. Haastatteluiden kysymykset löytyvät liitteistä (Liite 3)

Molemmilla paikkakunnalla on työllistytty hyvin kaupan työpaikkoihin, mutta toimistotyötehtävistä on pulaa, hakijoita on enemmän kuin tarjolla olevia työpaikkoja. Avoimia työpaikkoja löytyy Keuruulla hyvin puhelinpalvelu yrityksissä, joihin on haettu asiakasneuvoja ja myyntineuvottelijoita. Taloushallinnon tehtäviin on alueella vaikea saada ammattitaitoista henkilöstöä, mutta tarjolla olevia työpaikkoja on kuitenkin vähän tarjolla. (Vironmäki & Niemi, 2009) (Solmula, 2009)

Mänttä-Vilppulan ja Keuruun alueelle tuskin syntyy uusia liiketalouden/kaupan alan yrityksiä, joten avointen työpaikkojen määrä ei tule lisääntymään. S-Market ja Tokmanni työllistävät alalla eniten työntekijöitä Mäntässä. Lidlin tulo Keuruulle on paikkakunnalle iso asia, se tarjoaa uusia työpaikkoja ja uutta kilpailua alalle. Ison ja tunnetun ketjun tulo paikkakunnalle voi aiheuttaa positiivisen vaikutuksen myös negatiivisia vaikutuksia jonkun toisen yrityksen lopettaessa toimintansa. Megamarket ja K-Supermarket Keuruulla voivat tuoda avoimia työpaikkoja jonkin verran jatkossa. Liiketalouden alaan voi vaikuttaa Keuruulla positiivisesti matkailualan kasvu paikkakunnalla. (Vironmäki & Niemi, 2009) (Solmula, 2009)

Mänttä-Vilppulan TE-toimiston haastattelussa kävi ilmi, että liiketalouden alalla osaamista ja henkilöstöä tarvitaan toimisto- ja taloushallinnon työtehtäviin. Etenkin kirjanpidon osaajille voisi löytyä töitä, vaikka avoimia työpaikkoja ei ole tällä hetkellä tarjolla. Taloudellisen tilanteen muutokset vaikuttavat voimakkaasti liiketalouden alalla. Pienten ja keskisuurten yrityksen tuotannon ja myynnin kasvusta voi yksittäisiä työpaikkoja toimistopuolelle syntyä nopeastikin.

TE-toimistojen haastatteluiden perusteella kaupan alalla riittää työntekijöille töitä ja koulutustakin on ollut hyvin tarjolla. Toimisto- ja taloushallinnon työtehtävät ovat haasteellisimpia, toimistopuolella ei riitä tarpeeksi työpaikkoja ja taloushallinnon puolella ei ole osaavaa henkilöstöä. Taloushallinnon osaaminen on haastavampi

ja sen hallitseminen vaatii ammattitaitoa ja erityisosaamista, johon ei pieni opintomäärä riitä. Haastattelut tehtiin ajankohtana, jolloin taloudellisen taantuman vaikutus ei ollut vielä havaittavissa kaupan alalla. Haastattelu olisi hyvä uusien muuttaman vuoden sisällä.

### **4.3 Tapaamiset ja työelämäyhteistyö**

Tämän opinnäytetyöprosessin aikana suhdepääomaa, työelämäyhteistyötä, pyrittiin lisäämään yhteisillä tapaamisilla, suoralla kontaktilla, erilaisilla projekteilla ja työelämäedustajien haastattelulla.

#### **4.3.1 Tapaamiset työelämän edustajien kanssa**

Selvitykseen valituille yrityksille ja muille yhteistyötahoille järjestettiin tilaisuus torstaina 12.11.2009, jossa julkaistiin selvityshankkeessa tehtyjen tutkimusten tulokset sekä esiteltiin uusi liiketalouden opetussuunnitelma ja Mäntän seudun koulutuskeskuksen liiketalouden alan opetustarjontaa tällä hetkellä. Tilaisuudessa oli mukana kaksi työelämän edustajaa, liiketalouden alan koulutusalaohjaaja, aikuiskoulutusjohtaja, aikuiskoulutuksen koulutussuunnittelija, oppilasjärjestelmän pääkäyttäjä sekä kaksi liiketalouden koulutusalan opettajaa. Tilaisuuden kutsun sisältö löytyy opinnäytetyön liitteistä. (Liite 6)

Tutkimuksien tuloksista eniten keskustelua herättivät liiketalouden alalla vaadittava osaaminen niin työelämän (Kuvio 6) kuin opiskelijoiden vastauksien osalta. Liiketalouden perustutkinnon opiskelijoilta kysyttiin samaisessa selvityshankkeen osalta osaamisalueita liiketalouden alalla heidän näkökulmastaan. (Liite 2) Opiskelijoiden vastauksissa kiinnitettiin huomiota myös ongelmiin työssäoppimispaikan löytämisessä ja tulevaisuuden haavetyöpaikkoihin. Uusi liiketalouden opetussuunnitelma synnytti myös mielenkiintoisia havaintoja ja kommentteja osallistujien keskuudessa. Opetussuunnitelman laaja ja monipuolinen sisältö valinnaisuudellaan helpottaa ja tuo uusia mahdollisuuksia tutkinnon rakenteeseen. Pienen koulutusorganisaati-

on heikkoutena on valinnaisuuden vähäinen määrä eikä alueen kaikkien yritysten tarpeita voida huomioida.

Edellä mainitun esittelytilaisuuden lisäksi järjestettiin kaksi tapaamista liiketalouden alan työelämän edustajille oppilaitoksen tiloissa. Tapaamisten tavoitteena oli saada työelämän edustajia tutustumaan kouluympäristöön ja tuomaan omia näkemyksiä opetuksen kehittämiseen ja kommentoimaan uutta opetussuunnitelmaa. Työelämän ajatukset olisivat tärkeitä opetussuunnitelman kehittämiseen ja heidänkin olisi hyvä tietää mitä merkonomiopiskelijoiden tutkintoon sisältyy. Molempien tapaamisten ohjelmaan kuului yhteinen lounas, jonka aikana oli tarkoitus keskustella vapaasti opetussuunnitelmasta ja merkonomitutkinnon opinnosta yleensä. Ensimmäinen tapaaminen oli joulukuussa 2009 ja toinen helmikuussa 2010, joihin molempiin kutsuttiin 10 -20 työelämän edustajaa. Kumpaankaan tapaamiseen ei saapunut ainuttakaan työelämän edustajaa paikalle.

Työelämän edustajia on vaikea saada tulemaan koululle, kuten edellä mainittujen tilaisuuksien osallistumisaktiivisuus osoitti. Oli hyvin positiivista, että esittelytilaisuuteen osallistui kaksi työelämän edustajaa. Heidän osallistumiseen vaikutti mielenkiinto tuloksia kohtaan ja uuden opetussuunnitelman rakenne. Työelämän osallistuminen vaatii motiivia ja hyvää syytä tulla koululle. Toimivinta on varmasti lähestyä yritystä oppilaitoksen puolesta monipuolisilla keinoin.

#### **4.3.2 Yhteistyö päivittäistavarakaupan kanssa**

Mänttä-Vilppulassa sijaitsevan päivittäistavarakaupan kanssa yhteistyö on tiivistynyt kuluvan lukuvuoden aikana erilaisten toimintojen kautta. Mitä toimintoja ja mitä vaikutuksia näillä on ollut yhteistyön laatuun?

Ensimmäinen yhteydenotto päivittäistavarakaupan kanssa tuli oppilaitoksen puolelta, kun yksi liiketalouden opettajista (opinnäytetyön tekijä) vietti syksyn 2009 aikana muutaman päivän opettajien työelämäjaksolla päivittäistavarakaupassa. Työelämäjaksolla on opettajan mahdollista tutustua käytännön läheiseen työhön

oikeassa työympäristössä ollen yksi työntekijä muiden joukossa. Kaupan ala on kehittynyt valtavasti uusien kilpailukykyä tuottavien tietojärjestelmien kautta. Kauppojen tuotevalikoima on laajentunut ja samalla kuluttajien ostokäyttäytyminen muuttunut. Työelämäjakson päivien aikana opettajan on mahdollista tutustua kuinka päivittäistavarakaupassa työtehtävät ja työvuorot suunnitellaan, kuinka vastuu jakautuu työntekijöiden kesken, kuinka usein, miten ja mitä tuotteita tilataan, kuinka jätteet lajitellaan ja miten tuotteet tuodaan asiakkaiden saataville. Kaupan myyjän työskentely käsittää monia erilaisia työtehtäviä ja perinteistä asiakaspalvelutyötä.

Syksyn aikana muita yhteistyötoimintoja olivat opiskelijoiden osallistuminen kaupan inventaarioon ja muuttoon. Molemmissa projekteissa opiskelijat pääsivät tekemään oikeaa kaupan käytännön läheistä työtä opettajan johdolla. Muutossa opiskelijoiden apu oli päivittäistavarakaupalle suuri. Tammikuussa 2010 kaksi uuden merkonomiopetus suunnitelman mukaisen tutkinnon opiskelijaa aloitti kuuden viikon työssäoppimisjakson kaupassa. Huhtikuussa 2010 osa ensimmäisen vuoden merkonomiopiskelijoista aloitti viikoittaisen työskentelyn päivittäistavarakaupassa opetellen myymälän perustoimintoja. Ensimmäisten kertojen jälkeen kokeiluun oltiin tyytyväisiä niin myymälöissä kuin opiskelijoidenkin antaman palautteen perusteella.

#### **4.3.3 Teemahaastattelu päivittäistavarakaupassa**

Aikaisemmin sille tulleen päivittäistavarakaupan myymäläpäällikkö ja apulaismyymäläpäällikkö osallistuivat maaliskuussa 2010 haastatteluun. Haastattelun avulla selvitettiin kuinka tutkinnon rakenne palvelee heidän tarpeitaan ja mitä mieltä ovat yhteistyöstä oppilaitoksen kanssa. Haastattelu tehtiin päivittäistavarakaupassa ja pääsiäisviikolla, joten kiire ja monenlaiset kaupan päivittäiset ongelmat vaikuttivat haastattelun sisältöön. Haastattelussa hyödynnetyt kysymykset löytyvät liitteistä (Liite 5)

Haastattelussa selvitettiin mitä mieltä oltiin uudesta merkonomitutkinnon rakenteesta ja kuinka se palveli heidän organisaationsa tarpeita.

Tutkinnon rakennetta molemmat haastateltavat pitivät hyvänä ja toimivana, ja sen sisältö palvelee hyvin kaupan alan työntekijöiltä vaadittavaa koulutusta. Myymäläpäällikkö korosti erityisesti asiakaspalvelun osuutta ja asiakaspalvelutilanteen loppuun viemistä sekä sisäisten ja ulkoisten asiakkaiden palvelemista. Lisäksi hän piti tärkeänä tuotevastuualueensa hoitamista ja siisteyden huomioimisen omassa työskentelyssään. Apulaismyymäläpäällikkö piti hyvänä asiana visuaalisen myyntityön osion myymäläilmeen seuraamista ja ylläpitämistä. Kaikista osioista löytyy hyviä osa-alueita kaupassa työskentelyyn eikä mitään lisättävää tutkinnon sisältöön ollut.

Työssäoppiminen on tärkeä asia ammatillista koulusta ja haastattelussa tiedusteltiin miltä työssäoppimisen määrä vaikutti ja onko työssäoppimisen ajankohdalla merkitystä lukuvuoden aikana.

Haastattelussa esille nousi alkutalvesta ollut 1. vuoden merkonomiopiskelijoiden työssäoppimisjakso, jonka aikana kaksi opiskelijaa työskenteli myymälässä. Työssäoppimisjakso koettiin hyvänä asiana jo ensimmäisenä vuonna, jolloin opiskelijat pääsevät kunnolle tekemään oikeaa kaupan alan työtä. Alkuvuodesta olleet työssäoppijat kasvoivat selvästi viikkojen aikana ja he saivat myös haasteellisempia tehtäviä mm. uuden hyllykuvan rakentamisen. 6 viikkoa kestävä työssäoppimisjakso ensimmäisenä opiskeluvuotena koettiin sopivan pituisena, jotta työhön pääsee paremmin sisälle. Toisen vuoden pitkiä työssäoppimisjaksoja ei pidetty liian pitkinä (9 ja 10 viikkoa) Työssäoppimisen ajankohdalla ei ole myymäläpäällikön mielestä merkitystä, heidän organisaatiossaan on tekemistä työssäoppijoille ympäri vuoden. Tähän apulaismyymäläpäällikkö lisäsi vielä, että onhan työskentely vähän erilaista vilkkaimpien ajanjaksojen aikana esim. juhlapyhien aikaan.

Haastateltavilta tiedusteltiin, mitä asioita heidän mielestään pitäisi korostaa merkonomiopiskelijoiden opetuksessa.



Myymäläpäällikön esille tuomia asioita olivat:

- asiakaspalvelu
- kokonaisuuden hallinta työskentelyssä
- olemus, käyttäytyminen
- tuotteiden oikea ja huolellinen käsittely niin tuore- kuin kuivaosastoilla

Haastattelussa selvitettiin organisaation edustajilta, kuinka heidän kauppansa voisi olla mukana opetuksessa ja onko mahdollista saada materiaalia opetuskäyttöön.

Myymäläpäällikkö korosti osallistumisesta opetukseen työssäoppimisjaksoja, koska silloin opiskelija oppii parhaiten käytännön työtä. Lisäksi molemmat kertoivat myös luentojen järjestämisestä oppituntien aikana olevan mahdollisia. Yritykseltä on mahdollista saada opetuskäyttöön vanhoja hyllykuvia, tarjouslappusia ja mainoksia

Oppilaitoksen ja yrityksen välinen yhteistyö nousi tässäkin haastattelussa yhdeksi tärkeimmäksi teemaksi. Haastateltavilta tiedusteltiin kuinka tärkeänä he pitävät yhteistyötä ja millaista yhteistyö voisi olla.

Oppilaitoksen ja yrityksen välinen yhteistyö koetaan hyvin tärkeäksi, koska paikkakunnalta löytyy oman alan kouluttaja. Ennen ei ole ollut tiivistä yhteistyötä, mutta nyt tämän lukuvuoden aikana selvästi tilanne parantunut. Molemmat haastateltavat pitivät tärkeänä, että yhteistyö on molemminpuolista. Lisääntynyttä yhteistyötä pidettiin hyvänä ja onnistuneena asiana. Työssäoppimista pidetään tärkeänä yhteistyönä, mutta myös muu tänä vuonna ollut ja alkava yhteistyö koetaan hyvänä asiana (opiskelijat olivat apuna muutossa ja inventaariossa, keväällä opiskelijat tulevat olemaan apuna hyllyttämisessä). Kesätyöntekijöiden saaminen oman alan opiskelijoista olisi tärkeää

## 4.4 Opettajien osaaminen

Opettajien osaamisen kehittäminen on oppilaitoksen yksilön osaamisen kehittämistä. Osaamista voidaan lähteä kehittämään opettajien osaamistarpeiden ja kommenttien pohjalta haastattelua hyödyntäen. Lisäksi yhtenä menetelmänä tässä työssä hyödynnettiin vertaisoppimista ja vertaisarviointia toisen oppilaitoksen kanssa.

### 4.4.1 Teemahaastattelu opettajille

Liiketalouden alan opettajille tehtyyn haastatteluun osallistuivat oppilaitoksen kaksi opettajaa, joilta kysyttiin mielipiteitä omaan ammatilliseen kehittymiseen, koulutus- tarpeisiin, uuden merkonomitutkinnon sisältöön ja työelämäyhteistyöhön. Haastattelut tehtiin helmikuussa ja maaliskuussa 2010. Haastatteluissa hyödynnetyt kysymykset löytyvät liitteistä (Liite 4)

Haastattelussa palattiin ensin viime syksyyn, jolloin uuden tutkinnon perusteiden mukainen merkonomikoulutus käynnistyi. Haastateltavilta kysyttiin, kokivatko he silloin tarvitsevansa koulutusta omaan työhönsä ja mitä ajatuksia uusi tutkinnon rakenne herätti.

Toinen opettajista ei kokenut tarvetta koulutukseen omien opetettävien asioiden osalta, koska osaamista löytyi oman työkokemuksen kautta. Molemmat olivat sitä mieltä, että visuaaliseen myyntityöhön tarvitaan koulutusta ja osaamista lisää. Toinen opettaja koki, että työelämän asiat ovat kehittyneet, joten osaamisen päivittäminen on tarpeellista. Opetussuunnitelman sisällöstä ei kumpikaan haastateltava osannut sanoa mitään vielä tässä vaiheessa. Opetussuunnitelmaa pidettiin selkeämpänä kokonaisuutena aikaisempaan verrattuna, mutta onko osioiden valinnat oikeat, sitä oli vielä vaikea arvioida tässä vaiheessa. Opetussuunnitelman tekijäryhmä on ollut aikaisemmin isompi ja toinen opettajista piti sitä hyvänä asiana.

Ajatuksia viime syksyltä tiedusteltiin siitä mistä eri tahoilta opettaja oli kiinnostunut hankkimaan osaamista koulutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen ja mistä opettaja voisi hankkia lisää osaamista opetukseen.

Molemmat opettajat korostivat koulutuksia osaamisen hankkimiselle tärkeänä, tässäkin korostui visuaalisen myyntityön osioon tarvittavaa lisäosaamista. Pitkien ja lyhyiden koulutuksien lisäksi molemmat pitivät tärkeänä oppimista muilta oppilaitoksilta. Toinen opettajista piti tärkeänä työskentelyä oikeassa työelämässä osaamisen lisäämisen kannalta.

Seuraavissa kysymyksissä siirryttiin kevääseen 2010 ja opettajilta kysyttiin pitäisikö heidän mielestään tehdä jotain muutoksia opetussuunnitelma työhön ja kuinka olivat lisänneet omaa osaamistaan lukuvuoden aikana.

Kuten jo aikaisemminkin mainittiin, opetussuunnitelma työssä korostettiin laajalaisemman ja monipuolisemman osaamisen hyödyntämistä, jolloin mahdollisimman moni opettaja osallistuisi suunnitteluun ja toisi oman spesiaaliosaamisen esille. Oman alan osaajalla on vankempaa osaamista ja tietämystä opetettavan osionsa osalta. Toinen opettajista osallistui visuaalisen markkinoinnin seminaariin maaliskuussa, jonka sisältöä hän piti hyvänä ja mielenkiintoisena. Seminaari antoi uusia opetustapoja ja ideoita materiaalien käytöstä omassa opetustyössä ja mielenkiintoiset yritysvierailut antoivat mahdollisuuden tutustua kuinka asiat tehdään oikeassa elämässä. Hänen mielestään tämän tyyppiset käytännön läheiset koulutukset voisivat kestää useammankin päivän.

Opettajilta kysyttiin pitäisikö heidän mielestään tehdä jotain muutoksia perustutkinnon rakenteeseen kuluneen lukuvuoden aikana kertyneen kokemuksen ja ajatusten myötä.

Toisen opettajan mielestä oli vaikea sanoa vielä, koska hänellä oli ollut yksi osio uudessa opetussuunnitelmassa opetettavana kuluneen lukuvuoden aikana. Toisen opettajan mielestä oli myös vaikea vielä tässä vaiheessa sanoa. Tällä hetkellä se vaikuttaa hyvältä, mutta 3 vuoden aikana saadaan enemmän kokemuksia. Haas-

tatteluissa korostuivat käytännönläheisen opetuksen lisääminen ja merkitys aidon oloisissa oppimisympäristöissä, jolloin opetus siirtyisi pois kirjasta. Toinen opettaja korosti oikeiden elementtien käyttöä kuten myytävää tuote ja kassakoneen käyttäminen. Molemmat korostivat, että kokemuksen myötä saadaan oppia lisää.

Työssäoppiminen on lisääntynyt 10 opintoviikolla vanhasta uuteen opetussuunnitelmaan ja opiskelijat menevät työssäoppimisjaksolle jo ensimmäisenä vuonna. Kumpikaan opettajista ei osannut sanoa, onko tämä paras toimintatapa, koska myös negatiivista palautetta oli tästä tullut ja 1. työssäoppiminen voisi ehkä olla jotakin muutakin. Opettajien mielestä työssäoppimisesta ja tutkinnon rakenteesta voisi kysyä palautetta myös opiskelijalta ja työelämältä, koska sen avulla voidaan kehittää ja luoda uutta.

Työelämäyhteistyötä koskevissa haastattelun kysymyksissä tiedusteltiin millaisena opettaja näkevät nykyisen yhteistyön yritysten ja oppilaitoksen välillä, kuinka yhteistyötä voisi jotenkin kehittää ja mitä osaamistarpeita voisi olla alueen yrityksillä ja voiko oppilaitos näihin vastata

Molemmat opettajat olivat sitä mieltä, että yhteistyö ei ole tällä hetkellä täysin toimivaa ja hyvää. Toinen opettajista koki, että työelämällä ei tunnu olevan aikaa oppilaitoksille ja toisen mielestä yrityksen resurssien vähyys vaikuttaa ohjaamiseen työssäoppimisjaksolla ja opiskelijan todellinen oppiminen jää vähemmälle. Haastatteluissa tuli kuitenkin esille, että yhteistyötä pidetään tärkeänä työelämän kanssa ja yrityksiä pitäisi yrittää saada tekemään yhteistyötä ja tulemaan myös oppilaitokseen. Tärkeää on kuitenkin oppilaitoksen meneminen työpaikoille, mutta se ei saa olla ainoastaan opettajan tehtävä, vaan johtavien henkilöidenkin pitäisi osallistua yhteistyön kehittämiseen. Toinen opettajista ehdotti, että oppilaitoksella olisi ”asiakaskonsultti”, kenellä olisi aikaa yrityksille. Yhteistyöesimerkkeinä työssäoppimisen lisäksi esille nousivat erilaiset yrityksille tehtävät projektit kuten inventaariot, muutot ja näyteikkunat.

Opettajien kokemuksen ja työelämän edustajien kommenttien mukaan opiskelijoille tulisi opettaa työelämän perustaitoja, neuvottelutaitoja, vuorovaikutustaitoja,

ryhmässä työskentelyä, ongelman ratkaisutaitoja ja itsenäistä ongelman ratkaisutaitoja. Näiden lisäksi opetuksessa korostettavia asioita ovat työelämän käyttäytymissäännöt, itseluottamuksen ja opiskelijan minän kasvattaminen. Yleensä ottaen ammattiosaamisen taidot on koettu hyväksi työelämässä.

Haastatteluissa kysyttiin, mitä mieltä opettajat ovat vertaisoppimisesta/vertaisarviointista ja mistä ja kuinka sitä voidaan heidän mielestään hankkia. Molemmat haastateltavat pitivät tärkeänä vertaisoppimista/vertaisarviointia ja sen hankkimista yrityksiltä ja oppilaitoksilta. Toisen opettajan mielestä pitäisi tehdä enemmän ja laajentaa toisiin oppilaitoksiin esim. Porvooseen, Jyväskylään, Tampereelle ja Jämsään. Toinen opettaja piti tärkeänä nähdä mitä ja miten muualla asioita tehdään ja oppia voisi hakea myös Suomen rajojen ulkopuolelta. Vertaisoppia tulee hakea oppilaitoksista ja yrityksistä, mutta kohteet tulisi miettiä tarkkaan. Suomesta oppia voidaan hankkia eri kouluasteilta, työelämästä ja saman alan kouluttajilta.

Toinen opettajista oli ollut työelämäjaksolla ja hänen mielestään kokemukset siitä ovat positiivisia. Opettajana työelämäjakso osoitti, että on itse oikealla tiellä opetuksessa. Hänen mielestään jokaisen opettajan pitäisi osallistua työelämäjaksolle, jotta tietää mitä työelämä tällä hetkellä haluaa ja toivoo.

Haastateltaville annettiin vielä lopussa tuoda esille muita ajatuksia opetussuunnitelman kehittämistyöhön ja opettajan osaamisen parantamiseen. Esille nousivat näytöt ja opetussuunnitelman kehittämistyö sekä opettajien työelämäjaksot.

Näytöistä toinen opettaja kommentoi, että opiskelijat ovat eriarvoisessa asemassa, koska näytöissä käytetään erilaista tulkintatapaa. Näyttöjen pitäisi olla yksinkertainen ja helppo sapluuna ja kertoa selvästi kuinka asiat oikeasti työelämässä tehdään. Tässäkin kohdassa opettajat korostivat opetussuunnitelmaa työn tekemistä, johon osallistuisi enemmän opettajia. Vastuussa opetussuunnitelmatyössä olisi ydinryhmä ja muut opettajat tarvittaessa. Toisen opettajan mielestä työelämäjakso tulisi olla pakollinen, mutta ei välttämättä vuosittainen. Molemmat pitävät työelämäjaksoa tärkeänä, koska toiminnot työelämässä muuttuvat vuosien aikana ja

opettaja näkee kuinka asiat tehdään käytännössä. Huonona asiana valtakunnallisesti toinen opettajista piti sitä, että moni opettaja opettaa sellaista asiaa, jota ei ole koskaan itse käytännössä tehnyt.

#### **4.4.2 Vertaisoppiminen toisen oppilaitoksen kanssa**

Yksi toimintatapa kehittää organisaation osaamista on vertaisoppiminen ja vertaisarviointi. Mäntän seudun koulutuskeskukselle läheisin ja helpoin tapa hankkia osaamista toiselta oppilaitokselta, on yhteisten tapaamisten järjestäminen Huittisten ammatti- ja aikuisopiston kanssa. Molemmat oppilaitokset kuuluvat Sastamalan koulutuskuntayhtymään, Huittinen on kuulunut vähän kauemmin ja Mäntän yksikkö yhdistyi siihen 2010 vuoden alusta. Haasteita tapaamisten järjestämiseen tuo pitkä välimatka yksiköiden välillä.

Ensimmäinen yhteinen tapaaminen järjestettiin lokakuussa 2009 Huittisten yksikössä, jossa tutustuttiin keskenään ja Huittisten yksikköön. Tuolloin aika vertaisoppimisen kannalta loppui kesken ja selvästi huomattiin, että yhteiset tapaamiset ovat molemminpuolisesti hyödyllisiä. Monet käytänteet ja perinteet ovat erilaisia, joten koettiin opittavaa löytyvän toiselta yksiköltä. Toinen tapaaminen järjestettiin Mäntässä joulukuussa 2009, jolloin päästiin jo tarkastelemaan molempien yksiköiden laatimia opetussuunnitelmia. Tapaamisessa käytiin jonkin verran tutkimuksen osien sisältöjä läpi ja löydettiin hyviä ajatuksia toisen yksikön toimintatavoista.

Maaliskuussa Mäntän yksikön opettajat vierailivat Huittisissa vertaisoppimiseen/vertaisarviointiin liittyvän hankkeen puitteissa. Tapaamisen aikana päästiin selkeästi asioissa pitemmälle ja opetussuunnitelmien sisältöihin päästiin paremmin tutustumaan. Huomattiin, että molemmilla yksiköillä on samanlaisia käytänteitä, mutta myös eroavaisuuksia löytyi. Tutkinnon rakenteet ovat erilaisia, Mäntässä keskitytään selkeästi enemmän kaupan puolelle, kun taas Huittisissa opetetaan myös taloushallinnon osaamistakin. Kokemuksen myötä selviää millainen tutkinnon rakenne sopii paremmin, mutta on myös huomioitava alueelliset erot yritysten tarpeissa ja opiskelijoiden opiskelutavoitteissa. Konkreettinen hyöty tapaamisesta

oli Huittisten yksikön sisällyttämä työelämä-kurssi ensimmäisessä tutkinnon osassa ennen ensimmäiselle työssäoppimisjaksolle lähtemistä. Toinen hyvä käytännön vinkki oli heidän käyttämä opas jokaisesta tutkinnon osasta, joka voidaan antaa opiskelijalla ja työelämän edustajalle. Molempien yksiköiden opettajien mielestä koetaan yhteiset tapaamiset, käytänteiden vertaaminen ja yhdessä kehittäminen hyväksi toimintatavaksi. On hyvä huomata, että samojen ongelmien kanssa ollaan tekemisessä muuallakin ja toiminta on kutakuinkin samanlaista. Luottamuksellisessa ja tasavertaisessa yhteistyössä voidaan jakaa hyviä ideoita ja kokemuksia toisen osapuolen kanssa. Lisäksi on mahdollista osallistua yhdessä koulutuksiin ja seminaareihin, eikä tarvitse osallistua yksin. Mäntän yksikön opettajan silmin katsottuna yhteistyö Huittisten yksikön kanssa on tärkeää myös kaupunkien koon takia, koska molemmat oppilaitokset sijaitsevat pienissä kaupungeissa.

#### **4.5 Kehittämissuunnitelma lukuvuodelle 2010 -2011**

Työelämälähtöisen liiketalouden koulutuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa tulee huomioida alueen liiketalouden yritysten tarpeet ja määrä. Tätä työtä ei voi opettajana tehdä pelkästään tuntuman mukaan, vaan on tehtävä yhteistyötä alueen yritysten kanssa. Osaamisen lisäämiseksi on hankittava käytännön tietoja ja taitoja työelämästä ja koulutuksista sekä hankkia vertaisoppimista toisesta alan oppilaitoksesta. Lukuvuoden osaamisen kehittämiseksi voisi asettaa selvät tavoitteet ja toimintatavat. Voisi miettiä keskitytäänkö tiettyihin osa-alueisiin vai halutaanko laaja-alaisempaa osaamista. Keväällä voisi mitata onko saatu tavoitteiden mukaista osaamista lisää.

##### **4.5.1 Opetuksellisen osaamisen kehittäminen**

Aikaisemmin luvussa 2 mainittu koulutuksen ja työelämän verkosto-osaajan työnkuva (Paaso, 2010) tuo hyvin esille opettajalta vaadittavia osaamistarpeita nyt ja tulevaisuudessa. Opettajilla tulee olla työelämäntuntemusta ja pystyä vastaamaan

työelämän tarpeisiin. Opettajien tulee suunnitella koulutusta yhdessä työelämän kanssa ja osallistua työelämäjaksoille.

Toinen uuden liiketalouden perustutkinnon opetussuunnitelman mukainen lukuvuosi alkaa elokuussa ja kokemuksia ensimmäiseltä vuodelta on jo jonkin verran saatu. Keväällä 2010 suunnitellaan seuraavan vuoden opintotarjotin, jolloin ensimmäisen vuoden kokemuksia on jo saatu. Kaikilta opettajilta, jotka ovat opettaneet uuden opetussuunnitelman mukaisesti, kysytään palautetta ja ideoita sisällön ja rakenteen toimivuudesta käytännössä. Työssäoppimisen ajankohtaa ja pituutta mietitään yhdessä, onko tarvetta tehdä jotakin toisin. Opetussuunnitelman osioiden sisällöstä voidaan pohtia eri osioiden pituutta ja mitä osioita kukakin opettaja tulee opettamaan seuraavana vuonna. Sisäistä yhteistyötä opettajien välillä tulisi lisätä, myös ammatillisten opettajien ja ammattitaitoa täydentävien aineiden opettajien kesken. Syksyllä opettajien osaamisesta voisi tehdä henkilökohtaisen osaamiskartoituksen, jossa selvitetään nykyinen osaaminen ja mahdolliset osaamistarpeet. Jokainen opettaja laatii kehityssuunnitelman, josta käy esille mitä osaamista tarvitaan ja keinot kuinka tarvittavaa osaamista lukuvuoden aikana saataisiin hankittua. Osaamista voidaan hankkia koulutuksista, seminaareista, työelämäjaksoilta ja vertaisoppimisella/arvioinnilla. Koulutukset voivat olla myös sisäisiä koulutuksia, joissa opitaan toisilta tai oppilaitokseen tulee ulkopuolinen kouluttaja. Vertaisoppiminen voi tapahtua myös sisäisesti toisilta koulutusaloilta tai sitten toisen oppilaitoksen tai työelämän kautta. Osaamistarpeet voivat liittyä ammatilliseen osaamiseen, työelämäyhteistyö osaamiseen, pedagogiseen osaamiseen tai työyhteisöosaamiseen.

Käytännön toimintojen lisäksi opettajien ja näin myös koko organisaation osaamista lisäävät koulutukset ja seminaarit, joihin osallistuu useampi opettaja kerrallaan. Tiedon tullessa useammalle opettajalle, voidaan sitä helpommin siirtää myös oppilaitoksessa eteenpäin muille opettajille. Yhdessä kuultu ja koettu asia herättää keskustelua ja erilaisia ajatuksia oman organisaation osaamisen kehittämiseksi eikä uusi tieto jää yhden opettajan hiljaiseksi tiedoksi. Samalla yhdessä oleminen koulun ulkopuolella yhteishenkeä ja antaa mahdollisuuden vaihtaa ajatuksia ja ideoita rauhassa työn ulkopuolella. Koulutukset ja seminaarit eivät aina vastaa



tarpeisiin, joten niidenkin osalta kannattaa miettiä, mitkä olisivat käytännönläheisempiä ja työelämälähtöisempiä.

Opetuksen sisällössä tulee huomioida enemmän asiakaspalvelu- ja työelämätaitoja, jotta opiskelijoilla olisi perusvalmiudet toimia työelämässä. Monelta opiskelijalta puuttuu perusasioiden tuntemus työelämässä kuten käyttäytyminen ja perusolemus, jotka ovat asiakaspalvelutyössä tärkeitä ominaisuuksia. Yrityksien vastauksista esille nousivat myyntityön hallinta, kassatyö ja tuotetuntemus, joten niihin on syytä kiinnittää huomiota entisestään. Lisäksi muutkin yritysten edustajien esille tuomat asiat on syytä huomioida. Opetuksesta pitää pyrkiä tekemään mahdollisimman käytännön läheistä teoriaopetuksessa koululla. Käytännön läheisyyttä tuovat koulun kahvilatyöskentely ja myymälän hoitaminen, jonka toimintaa tulee seuraavana vuonna kehittää entistä enemmän opetuksessa. Tapahtumat ja teemapäivät tuovat asiakkaita koulun ulkopuolelta, jolloin opiskelijat saisivat lisää käytännönläheisyyttä opiskeluunsa.

#### **4.5.2 Työelämä- ja yritysyhteistyöosaamisen kehittäminen**

Yritysyhteistyön lisääminen tulisi kuulua seuraavan vuoden suunnitelmaan yhtenä tärkeänä osana. Yrityksille tehdyn tutkimuksen mukaan suuri osa alueen yrityksistä on kiinnostunut tekemään yhteistyötä oppilaitoksen kanssa, joten siihen on syytä tarttua. Tärkeää yritysyhteistyön luomisessa ja säilyttämisessä on säännöllinen yhteistyö ja tapaaminen muissakin asioissa kuin työssäoppimisen osalta. Yritysten edustajia voi käydä tapaamassa ja haastattelemassa mahdollisuuksien mukaan paikan päällä. Tapaamisissa voidaan kysyä yritysten tarpeista ja alan kehityksestä sekä kouluttaa työpaikkaohjaajia tulevia työssäoppimisjaksoja varten. Oppilaitokseen kutsuminenkaan ei ole poissuljettu, vaikka se ei ole tuottanut haluttua tulosta. Yhteinen koulutuksen suunnittelu ja yhteisten projektien järjestäminen lukuvuoden 2010 - 2011 on mahdollista, mutta yhteistyötä kannattaa ensin syventää muutaman yrityksen kanssa.

Työelämälähtöisemmän koulutuksen mahdollistamiseksi liiketalouden alan opettajien on syytä miettiä jo syksyllä ajankohtaa omalle työelämäjaksolleen. Työelämäjakso tuo nykyaikaisempaa ja käytännön läheisempää tietoa liiketalouden alan työelämän osaamistarpeista ja toimintatavoista. Työelämäjaksot syventävät oppilaitoksen ja yrityksen välistä yhteistyötä ja antavat molemmille osapuolille lisää tietoa toistensa toiminnoista. Työelämäjaksoille kukin opettaja asettaa selvät tavoitteet ja jakson jälkeen hän voi tarkastaa pääsikä kyseisiin tavoitteisiin. Työelämäjakson pituus voisi olla vähintään viikko, jonka aikana ehtisi tutustua monipuolisesti yrityksen toimintaan. Viikon kestävällä työelämäjaksolla opettaja voisi toteuttaa työelämälle jonkun projektin, jonka onnistumista työelämän edustaja voisi ”arvioida”. Projektin ei voi olla kovin laaja viikon kestävällä ajalla, mutta useamman viikon kestävällä työelämäjaksolla projekti voi olla jo laajempi.

Yhteistyö työelämän kanssa vaatii monipuolista ja säännöllistä vuorovaikutusta. Yrityksiä olisi syytä lähestyä muulloinkin kuin vain työssäoppimisjakson lähestyessä. Taulukossa 7 on opinnäytetyön tekijän ajatuksia yritysyhteistyön lisäämiseksi alueen yritysten kanssa:

#### **Taulukko 7.** Keinoja yritysyhteistyön lisäämiseksi

Yritysyhteistyön lisääminen
*Toimiva ja monipuolinen yritysrekisteri
*Opettajien työelämäjaksot
*Säännöllinen tiedottaminen liiketalouden koulutuksen tilanteesta työelämälle
*Haastattelut ja keskustelut yrityksissä
*Tutkinnon rakenteen lähettäminen yrityksille lyhyessä ja helposti ymmärrettävässä muodossa oppimistavoitteineen
*Projektit yrityksille (inventaario, apuna hyllyttämisessä)
*Työssäoppiminen
*Yhteisten tapaaminen järjestäminen koululla
*Yritysvierailut
*Kysely työelämän tarpeista

Yritysrekisteri (asiakasrekisteri) olisi tärkeä työväline yrityssuhteiden ylläpitämiseksi. Rekisteriin saataisiin tallennettua yhteystiedot yrityksistä ja tieto kaikesta yhteistyöstä yritysten kanssa sekä toteutetut työssäoppimisjaksot yrityksissä. Rekisterin hyötynä olisi kaiken tiedon tulostettavuus raporttien muodossa ja seuranta toteu-

tuneesta yhteistyöstä. Rekisteri saataisiin linkitettyä opiskelijajärjestelmään, jolloin yritysten tiedot päivittyisivät molempiin ohjelmiin automaattisesti. Rekisterin avulla voidaan vastaanottaa postia yrityksiltä sekä vastaavasti lähettää tiedotteita yrityksille myös rajaten vastaanottajat. Rekisterin tai Digium -ohjelman kautta voisi lähettää heti syksyllä 2010 kyselyn työelämälle, jossa kysytään henkilöstön osaamistarpeista ja kuinka liiketalouden opetussuunnitelmaa vastaa heidän tarpeisiinsa tällä hetkellä. Samassa kyselyssä voisi heidän kokemuksiaan työssäoppimisesta ja näytöistä. Keväällä 2011 olisi ajankohtaisempaa kysellä tarkemmin, miten uuden merkonomiopetussuunnitelman mukaiset työssäoppimisjaksot ovat menneet ja kuinka hyvin näyttöjen arviointi on sujunut. Lisäksi he voisivat antaa kehittämissuhteita työssäoppimisen tavoitteiden ja työtehtävien selventämiseksi.

Opetuksessa voisi kehittää yhteistyötä järjestämällä opetusta yhdessä työelämän kanssa yrityksessä. Esimerkiksi tuotteiden hyllyttäminen ja lahjojen paketointi jouluisin ovat helppoja toteuttaa isommankin ryhmän kanssa, jos vain yrityksiä on tarpeeksi mukana projekteissa. Näistä on kokemusta jo lukuvuodelta 2009–2010, joten niitä kannattaa jatkaa jatkossakin. Opiskelijoita tulee kannustaa taitajakisaan ja mestarimyyjäkilpailuun, koska nekin omalta osaltaan edistävät yhteistyötä yritysten kanssa. Toisaalta kilpailut tuovat käytännönläheisyyttä opiskelijan opintoihin. Taitajakisastakin löytyy omat osa-alueensa liiketalouden opiskelijoille ja se kehittää myös opettajan osaamista. Koulutuskuntayhtymän opiskelijat pärjäsivät keväällä 2010 hyvin taitajakisassa, joten ensi lukuvuotena tulisi liiketalouden opiskelijoita osallistua taitajakisaan joissakin osa-alueissa myös Mäntän yksiköstä. Tavoitteeksi voisi asettaa keväällä 2011 Kuopiossa järjestettävä taitajakisan finaali.

Yritysyhteistyön lisäksi yhteistyötä tulee lisätä toisten oppilaitosten kanssa, koska vertaisoppimisen ja –arvioinnin avulla löydetään toimivia käytänteitä ja ideoita muilta samojen asioiden kanssa työstäviltä opettajilta. Samalla voidaan löytää toimivia asioita omasta toiminnasta, joita voidaan yhdessä kehittää muiden kanssa. Yhteistyö Huittisten yksikön kanssa lukuvuoden aikana olisi hyödyllistä ja helppoa, koska heidän toimintatapojaan tunnetaan jo entuudestaan ja yksikkö kuuluu samaan koulutuskuntayhtymään Mäntän yksikön kanssa. Tutun oppilaitoksen lisäksi pitäisi löytää muita sopivia innovatiivisia liiketalouden oppilaitoksia, jotka todella

ovat kehittäneet työelämälähtöisempää opetussuunnitelmaa. Haastatteluissa esille tulleita oppilaitoksia sijaitsi Porvoossa, Jämsässä, Jyväskylässä ja Tampereella.

Seuraavan lukuvuoden aikana tulee järjestää työpaikkaohjaajakoulutus liiketalouden alan työelämän edustajille, koska edellisestä kerrasta on jo aikaa ja uusi opetussuunnitelma on tuonut muutoksia näyttöjen arviointikohteisiin ja tavoitteisiin. Työpaikkaohjaajakoulutuksen avulla saadaan lisättyä yhteistyötä alueen työelämän kanssa. Haasteena työelämän edustajien mahdollisuus osallistua useamman tunnin kestävään koulutukseen, siksi koulutusta tulee järjestää yritysten luonakin. Koulutus tulee järjestää jo syksyllä, koska ensimmäiset työssäoppijat lähtevät työssäoppimisjaksolle heti syksyllä.

Yrityksiltä ja TE-toimistoilta saamien tulosten perusteella on syytä miettiä taloushallinnon koulutuksen järjestämistä joissakin määrin. Koulutus voi olla taloushallinnon ammattitutkinto, joka on laajempi koulutus tai sitten lyhytaikaisempia koulutuksia. Taloushallinnon osaamista voisi toteuttaa merkonomitutkinnon opetussuunnitelmassa pienempinä osina tai esimerkiksi valinnaisina kursseina. Yksi mahdollinen keino on tarjota taloushallinnon koulutusta merkonomitutkinnon jälkeen. Tarvetta koulutukselle olisi alueella, joten sitä on ryhdyttävä järjestämään. Koulutuksen järjestäminen voi olla helpompi toteuttaa aikuiskoulutuksen puolella, jolloin rahoituskin onnistuisi paremmin. Toisena ammattitutkintona pitäisi järjestää myynnin ammattitutkintoa, koska sillekin kysyntää yritysten vastausten perusteella voisi olla. Organisaatiosta löytyy osaavia opettajia taloushallinnon opetukseen, mutta heidän osaamistaan voisi päivittää tarvittaessa nykyaikaiseen suuntaan. Uusi opetussuunnitelman osiot palvelevat hyvin työelämäntarpeita päivittäistavarakaupan ja erikoiskaupan osalta tällä hetkellä. Opetuksessa tulisi huomioida nykyaikaisuus myymälän toiminnoissa, jotta voidaan tarjota mahdollisimman käytännön läheistä opetusta. Haasteena on kuitenkin muiden liiketalouden alan tarpeisiin vastaaminen. Millaiset opetussuunnitelman osiot palvelisivat pankin, toimistojen ja muita liiketalouden alan tarpeita? Syksyllä 2009 tehty kysely voitaisiin toteuttaa uudestaan syksyllä 2010, jotta yrityksiltä saataisiin sen hetkiset tarpeet. Kysely voitaisiin toteuttaa joko toisen asteen tai ammattikorkeakoulutason opinnäytetyönä tai jonkun hankkeen puitteissa.

## 5 POHDINTA

Viimeinen luku sisältää yhteenvedon opinnäytetyön toteuttamisesta, vaikutuksesta, luotettavuudesta sekä arvioidaan hyödynnettävyyttä opinnäytetyön tekijän ja työelämän näkökulmasta.

### 5.1 Opinnäytetyön toteuttaminen

Opinnäytetyöprosessi kesti vuoden ajan, jonka aikana uusi lukuvuosi käynnistyi syksyllä ja ensimmäiset opiskelijat aloittivat opintonsa uuden opetussuunnitelman mukaan. Prosessi kesti kokonaisen lukuvuoden ajan päättyen toukokuussa 2010 ja opinnäytetyö pitää sisällään ammatillisen koulutuksen perustoimintoja ja käytäntöjä lukuvuoden ajalta. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada liiketalouden koulutuksen kehittämistyöhön ja toteuttamiseen työelämälähtöisyyttä, lisätä opettajien osaamista ja yhteistyötä työelämän kanssa. Prosessin aikana toteutettiin jo asioita ja saatiin kokemuksia tutkimuskohteisiin, joten työelämälähtöisyyttä saatiin opetussuunnitelmaan lisättyä. Suunnittelu- ja kehittämistyö ei lopu tähän, vaan jatkuu eteenpäin koko ajan.

Opinnäytetyön aikana tehdyt kyselyt ja haastattelut voidaan toteuttaa toisenkin kerran. Yrityksille tehdyssä kyselytutkimusta voisi vielä kehittää keskittyen vain tiettyihin asioihin. Tässä opinnäytetyössä kysely piti sisällään erilaisia osa-alueita ja tarpeellista tietoa tutkimuksen kannalta jäi varmasti saamatta. Kyselyn sisältöön vaikutti selvityshankkeessa tutkittavat asiat, joten se rajoitti kysymysten määrää ja painopisteitä tämän opinnäytetyön aikana tehdyssä kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Haastatteluiden avulla kerätty tieto voisi olla monipuolisempaa, mikäli haastateltavien määrä olisi suurempi. Työelämälle tehty haastattelu olisi hyvä tehdä useammalle ja erilaisille yrityksille, jotta saataisiin ajatuksia ja tietoa eri näkökulmista. Siinä olisi yksi asia opetussuunnitelman kehittämistyöhön tulevaisuudessa. Työ-

elämähaastatteluita voisi hyvin esimerkiksi opettaja tehdä työssäoppimisjakson aikana, kun käy keskusteluita työpaikkaohjaajien kanssa.

Valtakunnallisesti ja alueellisesti tehdyt selvitykset, joita tässäkin opinnäytetyössä on hyödynnetty, liiketalouden alan osaamistarpeista ja työtilanteesta nyt ja tulevaisuudessa ovat hyödyllistä materiaalia koulutuksen suunnitteluun ja kehittämiseen. Tutkimuksia ja selvityksiä tehdään vuosittain, joten ajantasainen ja nykyaikainen tieto on helposti saatavissa ilman omia tutkimuksia. Mutta kuten tässäkin työssä on jo mainittu aikaisemmin tulee oppilaitoksen huomioida alueelliset työelämän tarpeet koulutuksen järjestämisessä. Tämän opinnäytetyön avulla saatua tietoa ja tuloksia voidaan hyödyntää toisella asteella ja aikuiskoulutuksessa. Aikaisemmin mainittujen ammattitutkintojen suunnittelu ja järjestäminen kuuluu aikuiskoulutukselle ja aikuiskoulutuksen tulisi huomioida työelämän tarpeet mm. myynnin ja taloushallinnon ammattitutkintojen osalta.

## **5.2 Pohdintaa osaamisesta**

Osaamisella ja sen johtamisella on tärkeä rooli oppilaitoksessa, jossa tarvitaan monenlaista asiantuntijuutta ja ydinpalveluna on yksilön osaamisen kehittäminen. Ydinpalvelu koskee tarjottavaa koulutusta nuorille ja aikuisille, jolla lisätään heidän tietoja ja taitoja. Sen vuoksi oppilaitoksen osaamisen ja asiantuntijuuden tulee olla nykyaikaista tai jopa aikaansa edellä. Ennakointi kuuluu oppilaitoksen perustyöhön, joten osaamistakin tulee kehittää sen mukaan. Osaamisen johtamisessa tulee huomioida yksilön oikean osaamisen esilletuominen ja kehittäminen. Oppilaitoksen osaaminen vaatii vuorovaikutustaitoja ja hiljaisen tiedon jakamista.

Oppilaitoksen suhdepääomaosaaminen tarvitsee yritys yhteistyötä ja työelämän tarpeiden selvittämistä. Opinnäytetyöprosessi on mahdollistanut ja lisännyt yhteistyötä alueen yritysten kanssa. Työelämää on lähestyttävä oppilaitoksesta oikealla tavalla, huomioiden työelämän kiireet eivätkä yhteistyötavat saa viedä liikaa työelämän aikaa. Molemminpuolinen hyöty lisää motivaatiota yhteistyön syventämiselle. Mahdollisesti opinnäytetyöprosessin aikana lisääntynyt yhteistyö paikallisen

työelämän kanssa houkuttelee työelämän edustajia paremmin osallistumaan toimintaan oppilaitoksessa. Aktiivinen tiedon välittyminen oppilaitoksen toiminnasta voisi herättää työelämää kiinnostuksen ja syventää yhteistyötä osapuolten välillä.

Opinnäytetyössä esille nousivat yksilön osaamisen osalta ammatilliselta opettajalta vaadittavan osaamisen ja hallittavien tietojen ja taitojen monipuolisuus. Ammatillisen opettajan ydintyö on opettaminen, mutta opetuksessa on kuitenkin huomiotava työelämälähtöisyys ja työelämän osaamistarpeet. Tämä vaatii opettajalta nykyaikaista ja laaja-alaista työelämäosaamista käytännön työstä. Opettajan on kehitettävä omaa osaamista mm. koulutuksien, työelämäjaksojen ja vertaisoppimisen avulla. Näiden kautta saatavaa tietoa pitäisi pystyä jakamaan muille oman koulutusalan ryhmän jäsenille, jotta osaamista voitaisiin kehittää korkeammalle tasolle. Opettajan osaamiseen kuuluvat myös yhteistyötaidot suhteiden luomiseen. Näitä yhteistyösuhteita luodaan työelämään ja myös muihin oppilaitoksiin. Opettajan osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen on monia hyviä tapoja, mutta niiden toteuttamiseen tarvitaan opettajan motivaatiota ja halua. Ilman henkilökohtaista tarpeen tunnistamista tai motivaatiota osaamisen lisäämiseksi on organisaation mahdotonta kehittää osaamista millään tasolla. Oman tiedon ja osaamisen jakaminen organisaation osaamispääomaksi vaatii opettajan hyväksymistä, koska kaikki eivät ole halukkaita ja suostuvaisia oman hiljaisen tiedon siirtämiseen muun yhteisön käyttöön.

Tämän opinnäytetyön aikana opinnäytetyön tekijän oma osaaminen opettajana ja ammatillisen koulutuksen ymmärrys sekä opetussuunnitelman suunnittelutyötaidot ovat lisääntyneet ja kehittyneet huomattavasti. Haastattelut, kyselyt ja muu yhteydenpito työelämään ovat kehittäneet henkilökohtaisia kontakteja ja yhteistyötaitoja. Tämän työn avulla on mahdollista jakaa kertynyttä osaamista muillekin oppilaitoksen liiketalouden henkilöstön väelle, miksei myös toisille koulutusaloille. Kaikkea lisääntynyttä osaamista ja tietoa, jota prosessin aikana on kertynyt, ei tämän opinnäytetyön kautta pysty jakamaan. Toivottavasti opinnäytetyö antaa uskon oppilaitokselle siihen, että asioita on tehty oikein liiketalouden perustutkinnon opetussuunnitelmassa ja asioita on mahdollista viedä ja kehittää eteenpäin. Opinnäytetyö

jättää monia asioita epäselväksi, mutta kertokoon se sen, että työ ei ole vielä saatu valmiiksi.

### **5.3 Työelämän arviointi**

Tämän opinnäytetyön työelämän arviointiin osallistui Mäntän seudun koulutuskeskuksen liiketalouden alan koulutuspäällikkö, joka vastaa liiketalouden perustutkinnon opetussuunnitelman suunnittelu- ja kehittämistyöstä yhdessä opettajien kanssa. Koulutuspäällikkö totesi opinnäytetyön käyttökelpoiseksi ja totesi työn sisällön olevan sitä työtä mitä on jo tehty ja pitäisi tehdä. Opinnäytetyön avulla saadut tulokset ja ideat palvelevat sekä toisen asteen että aikuiskoulutuksen koulutuksen kehittämistä.

Parhaana antina opinnäytetyössä koulutuspäällikkö piti haastatteluita, jotka tuovat oikeita ajatuksia työelämältä ja opettajilta. Haastatteluiden lisäksi yrityksille tehty tutkimus tuo todellista tietoa yrityksen näkökulmasta eikä siitä saatu tieto ole keksitty oppilaitoksessa. Yhtenä selkeästi näkyvänä opinnäytetyön tuloksena on opinnäytetyön tekijän kehittyminen omassa työssä prosessin aikana. Opetuksessa on mukana enemmän käytännönläheisyyttä ja yhteistyö työelämän kanssa on kehittynyt. Tosin tähän syynä on myös uuden opetussuunnitelman käytännönläheisempi sisältö. Koulutuspäällikkö piti hyvänä asiana Taitaja-kisan esille tuomista yhtenä osa-alueena käytännönläheisyyden lisäämiseksi opetuksessa. Taitaja-kisaan on olemassa myös rahaa, joten siksi siihen osallistuminen olisi mahdollistakin resursien osalta.

Opinnäytetyössä esille noussut työpaikkaohjaajakoulutuksen järjestäminen on avoinna syksyn osalta, koska työelämän edustajia on vaikea saada osallistumaan koululla tapahtuvaan toimintaan. Koulutuksia onkin päätetty pitää työpaikoilla opiskelijoiden työssäoppimisjaksojen yhteydessä. Työelämän edustajien saaminen kouluille on ollut haasteellista ja koulutuspäällikkökin totesi tämän ongelman ratkaisemisen olevan yksi kehittämiskohde jatkossa. Miten saataisiin työelämän



edustajia innostumaan oppilaitoksen sisäisestä toiminnasta ja kuinka saataisiin yhteisöllisyyttä alueen liiketalouden alan yritysten kanssa?

Yrityksille tehdyn kyselyn ja työvoimahallinnon haastatteluiden perusteella on saatu tietoa taloushallinnon koulutuksen tarpeesta ja koulutuspäällikkö totesikin, että tähän tarpeeseen vastataan tarjoamalla taloushallinnon koulutusta verkko-opintoina tulevana lukuvuotena. Lisäksi aikuiskoulutuksen puolella ollaan järjestämässä tarvittaessa taloushallinnon ammattitutkintoa tulevan syksynä.

Koulutuspäällikkö nosti esille osaamisen kehittämisenä hiljaisen tiedon jakamisen oppilaitoksessa. Ongelmana tiedon jakamiselle on resurssien puute, mutta tässä olisi selkeä kehittämisen kohde koko organisaatiossa. Opettajien työelämäjaksojen, yritys yhteistyön tuloksia ja koulutusten antia pitäisi jotenkin jakaa koulutusalan sisällä. Opettajien kokemuksia ja tietoa voisi jakaa esim. osastopalaverissa tai osaston koulutuksissa. Samoin opinnäytetyön kyselyiden ja haastatteluiden tuloksia pitäisi jakaa laajemmalle porukalle esimerkiksi osasto palaverissa, jotta muutkin opettajat saisivat tietoa työelämän tarpeista ja ajatuksista. Kehittämiskohteena olisi myös tulevaisuudessa opetussuunnitelmasuunnittelutyö niin, että siihen saataisiin enemmän opettajia mukaan. Vertaisoppimisen/vertaisarvioinnin laajentaminen muihin oppilaitoksiin ja yrityksiin on kehittämiskohde seuraavana lukuvuotena.

Koulutuspäällikön mielestä opinnäytetyön kautta esille nousseista kohdista pyritään hyödyntämään tulevana lukukautena seuraavia:

- vertaisoppiminen/vertaisarviointi
- kyselyn uusiminen (opinnäytetyönä)
- tapaamiset työelämän kanssa
- aikuiskoulutuksen näkökulma
- opettajien työelämäjaksot tavoitteellisesti
- osaamiskartoitukset, henkilökohtainen kehittyminen
- yritysrekisteri (on jo suunnitteilla)
- Taitaja-kisat

## LÄHTEET

- Andolin, M., Niskavirta, M. & Ruokonen, J. 2009. Työvoimatarpeiden ja toimialojen kehitys Pirkanmaalla. Tampere. Pirkanmaan työ- ja elinkeinokeskus.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Grönroos, C. 2001. Palveluiden johtaminen ja markkinointi. WS Bookwell Oy. Helsinki.
- Hannula, M. & muut. 2002. Ammatillinen opettaja työelämäjaksolla. Verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta (VE-TOLAVA)-Projekt. Taloudellinen Tiedotustoimisto. Helsinki.
- Heikkilä, T. 2009. Aineiston keruumenetelmät, kvantitatiiviset menetelmät- luento-materiaali 28.11.2009. Seinäjoki.
- Helakorpi, S. 2001. Koulutuksen strateginen ja operationaalinen suunnittelu. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.
- Hirsijärvi, S & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Yliopistopaino.
- Hirsijärvi, S, Remes, P & Sajavaara P. 1997. Tutki ja kirjoita. Kirjayhtymä Oy. Helsinki.
- Honka, J., Lampinen, L., & Vertanen, I.2000. Kohti uutta opettajuutta toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. [Verkojulkaisu] Opetushallitus. [Viitattu 23.1.2010] Saatavana: [http://www.oph.fi/julkaisut/2000/kohti\\_uutta\\_opettajuutta\\_toisen\\_asteen\\_ammattillisessa\\_koulutuksessa](http://www.oph.fi/julkaisut/2000/kohti_uutta_opettajuutta_toisen_asteen_ammattillisessa_koulutuksessa)
- Hätönen, H. 2006. Eläköön opetussuunnitelma II – Opas ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja oppilaitoksille.Opetushallitus.
- Jokiranta, K. 2008. Parasta ennen 2015 – Retail osaaminen nyt ja tulevaisuudessa. Helsinki. Yliopistopaino
- Keuruun yrityshakemisto, <http://www.keulink.fi>
- Korento, K. & Paaso, A. 2010. Osaava opettaja 2010-2020. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opetushenkilöstön osaaminen. Tampere. Tampereen yliopistopaino Oy.

- Lankinen, P., Miettinen, A. & Sipola, V. 2004. Kehitä osaamista - Hyödynnä kokemusta. Talentum Media Oy.
- Länsiluoto, A. 2009. Aineiston keruumenetelmät, kvalitatiivinen tutkimus-luento 12.12.2009. Seinäjoki.
- Lönnqvist, A., Kujansivu, P. & Antola, J. 2005. Aineettoman pääoman johtaminen. JTO-Palvelut Oy. Tampere.
- Malin, P. & Rikkinen, A. 2006. Henkilökohtaistaminen ja työelämäyhteistyö avain laatuun ja vaikuttavuuteen. [Viitattu 12.4..2010] Saatavana:  
[http://www.oph.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/oph/embeds/47358\\_Tyoelamayhteisty.pdf](http://www.oph.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/oph/embeds/47358_Tyoelamayhteisty.pdf)
- Mäntän seudun koulutuskeskuksen internet-sivut: [www.mskk.fi](http://www.mskk.fi)
- Opetushallitus. 28.12.2009.) Ammattikoulutuksen lainsäädäntö [Viitattu 23.1.2010] Saatavana:  
[http://www.oph.fi/koulutuksen\\_jarjestaminen/lainsaadanto/ammattikoulutus](http://www.oph.fi/koulutuksen_jarjestaminen/lainsaadanto/ammattikoulutus)
- Opetushallitus. 17.6.2009. Liiketalouden perustutkinto, merkonomi 2009. [Viitattu 23.1.2010] Saatavana:  
[http://www.oph.fi/download/112194\\_Liiketalous.pdf](http://www.oph.fi/download/112194_Liiketalous.pdf)
- Opetushallitus. 1999 Ammatillisen koulutuksen laadunhallinta. [Viitattu 23.1.2010] Saatavana:  
[http://www.oph.fi/julkaisut/1999/amatillisen\\_koulutuksen\\_laadunhallinta](http://www.oph.fi/julkaisut/1999/amatillisen_koulutuksen_laadunhallinta)
- Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Helsinki. WSOYpro.
- Paaso, A. 2010. Osaava ammatillinen opettaja 2020. Lapin yliopisto. Rovaniemi.
- Silvennoinen, M. 2006. Luottamus työelämäyhteistyössä. Teoksessa Malin, P. & Rikkinen, A. 2006. Henkilökohtaistaminen ja työelämäyhteistyö avain laatuun ja vaikuttavuuteen. [Viitattu 12.4..2010] Saatavana:  
[http://www.oph.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/oph/embeds/47358\\_Tyoelamayhteisty.pdf](http://www.oph.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/oph/embeds/47358_Tyoelamayhteisty.pdf)
- Solmula, J. 2009. Johtava työvoimaneuvoja. Jämsän työ- ja elinkeinotoimisto (TE-toimisto) Keuruun toimipiste. Haastattelu 30.9.2009.

- Sveiby, K-E. 1990. Valta ja johtaminen asiantuntijaorganisaatioissa. Weilin+Göös. Jyväskylä.
- Sydänmaanlakka, P. 2000. Älykäs organisaatio- tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen. Kauppakaari Oyj. Helsinki.
- Sydänmaanlakka, P. 2007. Älykäs organisaatio. Talentum Media Oy. Helsinki
- Vironmäki, I. & Niemi, K. 2009. Palvelupäällikkö ja työvoimaohjaaja. Pohjois-Pirkanmaan työ- ja elinkeinotoimisto (TE-toimisto) Mäntän toimipiste. Haastattelu 11.9.2009.
- Ylä-Pirkanmaan yrityshakemisto,  
<http://www.ylapirkanmaa.fi/yrityshakemisto/>

## **LIITTEET**

**Liite 1. Kyselylomake yrityksille**

**Liite 2. Osaamistarpeet opiskelijoiden näkökulmasta**

**Liite 3. Työ- ja elinkeinotoimistojen haastattelukysymyksiä**

**Liite 4. Opettajien haastattelukysymyksiä**

**Liite 5. Haastattelukysymyksiä työelämän edustajille**

**Liite 6. Tulosten esittelytilaisuuden kutsun sisältö**

## LIITE 1. Kysely yrityksille 1 (5)

### **Kaupan alan työvoimatilanteen selvitys**

Tervetuloa vastaamaan opetushallituksen toimeksiantamaan liiketalouden/kaupan alan työvoimatilanteen kyselyyn!

Tämän kyselyn tavoitteena on kartoittaa liiketalouden/kaupan alan työvoimatilannetta, koulutustarpeita ja rekrytointia Mänttä-Vilppulassa, Keuruulla, Ruovedellä, Juupajoella ja Multialla. Kyselyn avulla voidaan mm. kehittää liiketalouden/kaupan alan koulutusta vastaamaan paremmin työelämän tarpeisiin.

Jokainen vastaus on meille koulutuksen järjestäjille erittäin tärkeä. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Vastausaikaa on pe 25.9. asti.

Vastaamiseen menee aikaa 5-15 min.

#### **1. Nykytilanne**

Yrityksen nimi \_\_\_\_\_

Yhteysthenkilö ja puhelinnumero \_\_\_\_\_

Yrityksen henkilöstö tällä hetkellä \_\_\_\_\_

#### **2. Nykyhetki ja tulevaisuus**

Miten arvioitte henkilöstömäärän kehittyvän (kasvaa, vähenee, pysyy ennallaan)

1-2 vuoden aikana \_\_\_\_\_

5 vuoden aikana \_\_\_\_\_

Mitä osaamista vaaditaan liiketalouden/kaupan alalla tällä hetkellä teidän yrityksenne näkökulmasta? 3 tärkeintä

asiakaspalvelutaidot

myyntityö

kassatyö

tuotetuntemus

tietojärjestelmien hallinta

tietotekniikkataidot

logistiikka

visuaalisuus

kielitaidot

myymälätoiminnot

esillepano

toimistotyöt

markkinointi

taloushallinto

Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

2 (5)

**Millainen osaaminen korostuu liiketalouden/kaupan alan työssä tulevaisuudessa?  
Valitse 3 tärkeintä**

- asiakaspalvelutaidot
- myyntityö
- kassatyö
- tuotetuntemus
- tietojärjestelmien hallinta
- tietotekniikkataidot
- logistiikka
- visuaalisuus
- kielitaidot
- myymälätoiminnot
- esillepano
- toimistotyöt
- markkinointi
- taloushallinto
- Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

**Jos olisitte palkkaamassa henkilöstöä, niin millaista koulutustaustaa ja osaamista toivotte hakijoilta? Voit valita 1-3 vaihtoehtoa.**

- merkonomi, kaupan ala
- merkonomi, taloushallinto
- merkonomi, toimistopalvelut
- tradenomi
- myynnin ammattitutkinto
- alan koulutus ei välttämätön
- Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

**Millaisia haasteita tulevaisuus tuo mukanaan alalenne?**

---

---

---

---

**Henkilöstön rakenne**

**Arvio eläkkeelle siirtyvistä 1-2 vuoden sisällä**

- ei yhtään
- 1-3 henkilöä
- 4-6 henkilöä
- 7-9 henkilöä
- 10 tai enemmän
- Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

3 (5)

### 3. Rekrytointi

**Onko teillä ollut rekrytointiongelmia uutta henkilöstöä palkatessa?**

- kyllä
- ei

**Millaisia ongelmia rekrytoinnissa on ilmennyt?**

---

---

---

---

**Millä tavalla/tavoilla olette löytäneet uutta henkilöstöä? Voit valita useamman vaihtoehdon.**

- TE-keskuksen kautta
- lehti-ilmoituksen avulla
- koulujen kautta
- työntekijä on tullut itse kysymään
- rekrytointipalvelun avulla
- Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

**Mikä olisi mielestäsi paras tapa saada tarpeisiinne vastaavaa henkilöstöä? Voit valita useamman vaihtoehdon.**

- Te-keskuksen välityksellä
- koulujen kautta
- lehti-ilmoitus
- rekrytointipalvelu
- Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

**Käytättekö vuokratyövoimaa?**

- kyllä
- ei

**Koetko vuokratyövoiman käytön lisääntyvän lähitulevaisuudessa?**

- kyllä
- ei



4 (5)

#### 4. Koulutus ja työelämä

**Vastaako mielestänne nykyinen liiketalouden/kaupan alan koulutus työelämän vaatimuksia?**

- kyllä  
 ei

**Missä asioissa toivoisitte kehittämistä koulutuksen puolesta? 2 tärkeintä**

- enemmän työssäoppimista  
 asiakaspalvelukoulutuksen lisääminen  
 myyntityökoulutuksen lisääminen  
 tuotetuntemuskoulutuksen lisääminen  
 yleiset työelämätaidot  
 yhteistyön lisääminen koulun ja työelämän kesken  
 Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

**Oletteko kiinnostuneita tekemään yhteistyötä alan koulutusta tarjoavien koulujen kanssa?**

- kyllä  
 ei

**Onko yrityksellänne mahdollisuutta ottaa työssäoppijoita työssäoppimis/harjoittelujaksolle ja antamaan ammattiosaamisen näyttöjä?**

- kyllä  
 ei

**Kuinka pitkä aika olisi sopiva opiskelijoiden työssäoppimisjakso?**

- 1-4 viikkoa  
 5-9 viikko  
 10 viikkoa tai enemmän

**Oletteko osallistuneet jonkun oppilaitoksen tarjoamaan työpaikkaohjaajakoulutukseen?**

- kyllä  
 ei

**Oletteko kiinnostuneita osallistumaan työpaikkaohjaajakoulutukseen, jos sellaista oppilaitoksessa järjestettäisiin?**

- kyllä  
 ei

**Onko teillä tällä hetkellä tarvetta henkilöstön täydennyskoulutukseen?**

5 (5)

**Jos vastasit kyllä, niin millaista koulutusta toivoisitte? Voit valita 1-3 vaihtoehtoa.**

- asiakaspalvelukoulutusta
- myyntityön koulutusta
- taloushallinnon koulutusta
- myynnin ammattitutkinto
- merkonomitutkinto
- tietotekniikka koulutusta
- Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

**Tähän voit vielä tarkentaa tarvittavaa koulutusta**

---

---

---

---

## **5. Ehdotuksia ja ajatuksia**

**Toiveita tuleville työntekijöille**

---

---

---

---

**Toiveita koulutusorganisaatiolle**

---

---

---

---

**Mitä muita kommentteja ajatuksia?**

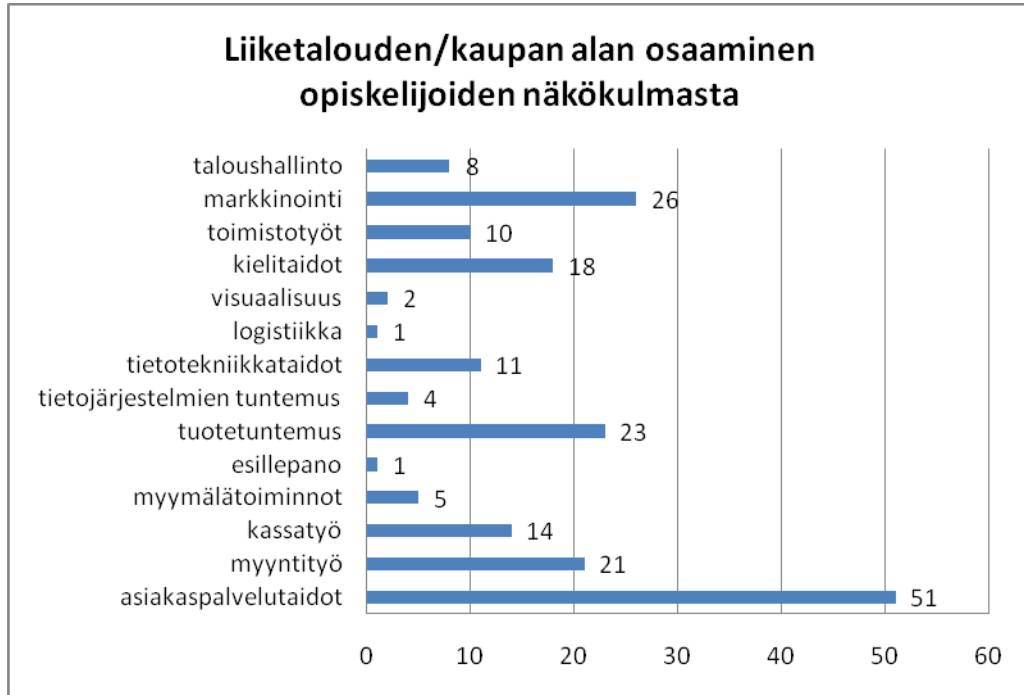
---

---

---

---

## LIITE 2. Tuloksia opiskelijoille tehdystä kyselystä



### LIITE 3. Työ- ja elinkeinotoimistojen haastattelukysymyksiä

- 1. Alueen (Keuruu ja Mänttä-Vilppula) nykytilanne ja tulevaisuuden näkymät
- 2. Kaupan/liiketalouden alan työnhakijat ja avoimet työpaikat alueella
- 3. Mahdolliset työvoimapulan syyt kohdealoilla/ rekrytointiongelmat
- Onko työvoimapulaa?
- Onko yrityksillä rekrytointiongelmia?
- Onko työnhakijat pitkäaikaisia?
- Miksi työnhakijoille ei löydy töitä?
- 4. Työvoiman saatavuus kohdealoilla
- Löytyykö osaavaa työvoimaa
- 5. Talouslaman mahdollinen vaikutus kohdealojen työllistävyyteen tulevaisuudessa
- 6. Liiketalouden/Kaupan alan tulevaisuuden näkymät

#### LIITE 4. Opettajien haastattelukysymyksiä

Syksy 2009:

1. Koitko opettajana silloin, että tarvitset jotain uutta koulutusta omaan työhösi? Mitä? Muistatko vielä omia ajatuksiasi ja koulutustarpeitasi viime syksyltä? Mitä ajatuksia uudesta opetussuunnitelmasta?

Mistä tahoilta olit kiinnostunut hankkimaan lisää osaamista uuden opetussuunnitelman mukaiseen koulutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen? (toiset oppilaitokset, yritykset, seminaarit, koulutukset)

Mistä opettaja voi mielestäsi hankkia lisää osaamista uuden opetussuunnitelman mukaiseen opetukseen?

Kevät 2010 Siirrytään nykyhetkeen...

2. Oletko saanut uusia ideoita ja osaamista uuden opetussuunnitelman kehittämiseen?

3. Entä omaan opetustyöhösi?

4. Miten haluaisit vielä täydentää osaamistasi opetussuunnitelman kehittäjänä ja opettajana?

5. Pitäisikö mielestäsi tehdä jotain muutoksia uuteen liiketalouden perustutkinnon rakenteeseen? Vai koetko, että se nykyinen on toimiva?

Työelämäyhteistyö

6. Osaatko kuvailla muutamilla sanoilla oppilaitoksen ja yritysten välistä yhteistyötä tällä hetkellä? Onko se toimivaa? Onko hyöty molemminpuolista

7. Voisiko yhteistyötä jotenkin kehittää? Miten?

8. Osaatko kertoa, mitä osaamistarpeita voisi olla Mänttä-Vilppula ja Keuruun alueen liiketalouden yrityksillä saadun palautteen perusteella tai omasta mielestäsi? Voiko liiketalouden koulutus vastata osaamistarpeisiin?

Vertaisoppiminen/ vertaisarviointi

9. Onko vertaisoppiminen/vertaisarviointi mielestäsi tärkeää opetussuunnitelman kehittämisessä ja omassa opetustyössäsi? Miksi?

10. Mistä ja miten oppilaitos voisi hankkia vertaisoppista?

Työelämäjaksot

11. Oletko ollut työelämäjaksolla?

12. Olivatko kokemukset jaksolta positiivisia vai negatiivisia?

13. Tukiko työelämäjakso omaa työtäsi opettajana? Miten?

14. Pitäisikö jokaisen opettajan osallistua työelämäjaksolle? Miksi?

Ajatuksia opetussuunnitelman kehittämistyön ja oman osaamisesi parantamiseen  
Muita ajatuksia uuteen opetussuunnitelmaan

## LIITE 5. Haastattelukysymyksiä työelämän edustajille

1. Palveleeko uusi tutkinnon rakenteen sisältö teidän tarpeitanne ammattitaitoiselle osaavalle työntekijälle?
2. Puuttuuko mielestäsi joitakin tärkeitä opiskeltavia asioita, joita teidän yrityksenne henkilöstön pitäisi työssään hallita?  
Mitä osaamista henkilöstöltä vaaditaan erityisesti?
3. Mitä ajatuksia herättää työssäoppimisen määrä? Onko liian vähän/liian paljon/sopivasti?
4. Onko työssäoppiminen jaettu oikein eri osien välillä?
5. Onko työssäoppimisjaksot liian pitkiä/liian lyhyitä/sopivia?
6. Milloin olisi paras ajankohta työssäoppimis-jaksolle teidän yrityksenne näkökulmasta?
7. Mitä asioita pitäisi erityisesti käydä opetuksessa läpi?
8. Miten mielestänne tutkinnon sisältö saataisiin mahdollisimman käytännön läheiseksi?
9. Miten teidän yrityksenne voisi olla mukana päivittäisessä opetuksessa?
10. Onko teillä mahdollista antaa opetuskäyttöön materiaalia esim. vanhoja hyllykuvia, vanhoja tarjous/mainos/hintalappusia? Tai jotain muuta?
11. Ajatuksia ja ideoita opetussuunnitelman kehittämistyöhön ja opetukseen koululla
12. Kuinka tärkeäksi te koette oppilaitoksen ja koulun välisen yhteistyön?
13. Millainen yhteistyö palvelisi parhaiten teidän tarpeitanne?
14. Onko mahdollista vieraila yrityksessänne opiskelijoiden kanssa, jolloin esittelisitte yrityksen toimintaa?

***Tule tutustumaan liikeläouden toisen asteen koulutukseen ja yhteistyömahdollisuuksiin oppilaitoksen ja yritysten välillä.***

***Aika: Torstai 12.11.2009 klo 13.00-16.00***

***Paikka: MSKK kauppaopetus, Koskelankatu 2, Mänttäsali***

***Tilaisuuden ohjelma:***

- Kahvitarjoilu
- Syyskuussa 2009 liikeläouden /kaupan alan yrityksille ja opiskelijoille tehtyjen tutkimustulosten esittely
- Liikeläouden perustutkinnon uusi ops
- Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt liikeläouden perustutkinnossa
- Tietoa työpaikkaohjaajakoulutuksesta
- Muu työelämän ja oppilaitoksen välinen yhteistyö
- Verkko-opinnot

***Maksuttomaan tilaisuuteen ovat tervetulleita liikeläouden /kaupan alan yritysten edustajat sekä kaikki liikeläouden koulutuksesta kiinnostuneet henkilöt. Kahvitarjoilun vuoksi pyydämme ystävällisesti ilmoittautumaan tilaisuuteen viimeistään ma 9.11. mennessä sähköpostilla [miia.moilanen@mskk.fi](mailto:miia.moilanen@mskk.fi) tai puh. 044 -728 8802***

***Lämpimästi tervetuloa!***

*Yhteistyöterveisin,  
Miia Moilanen*