

**Koulutus elämää varten – oppisopimuskoulutuksen  
käyttö ja vaikuttavuus ammatillisissa perustutkinnoissa  
opiskelijan näkökulmasta itäisellä Uudellamaalla**

Jaana Tuomisto-Rissanen



<b>Tekijä</b> Jaana Tuomisto-Rissanen	
<b>Koulutusohjelma</b> Liiketalous	
<b>Raportin/Opinnäytetyön nimi</b> Koulutus elämää varten – oppisopimuskoulutuksen käyttö ja vaikuttavuus ammatillisissa perustutkinnoissa opiskelijan näkökulmasta itäisellä Uudellamaalla	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 54+2
<p>Oppisopimuskoulutus on työelämälähtöinen koulutusmuoto, joka lähtee kahdesta tarpeesta: työnantajasta, joka tarvitsee työtehtävilleen tekijän, ja työntekijästä, joka tarvitsee koulutuksen ja todistuksen ammatitaidolleen. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan oppisopimuskoulutusta työntekijöiden eli opiskelijoiden näkökulmasta itäisellä Uudellamaalla.</p> <p>Tarkoituksena on selvittää, miten ammatillisen perustutkinnon suorittaminen oppisopimuskoulutuksella on muuttanut opiskelijan elämää eli miksi opiskelijat päätyivät oppisopimuskoulutukseen oppilaitosmuotoisen koulutuksen sijasta, miten oppisopimuskoulutus onnistui, ja miten koulutus on vaikuttanut heidän elämäänsä tutkinnon suorittamisen jälkeen. Tutkimuksessa on haastateltu seitsemää vuonna 2014 ammatillisen perustutkinnon suorittanutta eri koulutusaloilla opiskellutta henkilöä.</p> <p>Opinnäytetyö on rajattu käsittämään ammatillisia perustutkintoja. Opinnäytetyössä ei käsitellä oppisopimuksella suoritettua lisäkoulutusta eli ammatti- tai erikoisammattitutkintokoulutuksia. Tässä opinnäytetyössä haastatellut opiskelijat työskentelivät eri toimialojen yrityksissä. Valtion, kaupunkien ja kuntien palveluksessa olleet oppisopimusopiskelijat on rajattu kyselyn ulkopuolelle. Oppisopimuskoulutusta ei käsitellä yrityksen näkökulmasta.</p> <p>Teoreettinen viitekehys sisältää ammatillisen koulutuksen vertailua 2010-luvulla ennen ja jälkeen ammatillisen koulutuksen reformin sekä teoriaa koulutuksen vaikuttavuudesta. Työssä kerrotaan myös oppisopimuksen historiasta sekä oppisopimuskoulutuksesta opiskelumutona Suomessa ja muualla Euroopassa. Tutkimusote on kvalitatiivinen, jonka tiedonkeruu tehtiin teemahaastatteluina. Analysoinnissa päädyttiin sisällönanalyysin kautta SWOT-analyysiin.</p> <p>Tutkimuksessa selvisi, että oppisopimuskoulutus vaikutti haastateltujen elämään hyvin positiivisesti. Jokainen haastateltu saavutti tärkeimmän tavoitteensa tutkinnon suorittamisen ohella eli työllistyä koulutuslalleen. Haastattelujen tuloksista saadussa oppisopimuksen SWOT-analyysissä on vahvuuksia huomattavasti enemmän kuin heikkouksia. Vastaavasti mahdollisuuksia on enemmän kuin haastatteluissa ilmi tulleita heikkouksia.</p>	
<b>Asiasanat</b> oppisopimuskoulutus, ammatillinen koulutus, koulutuksen vaikuttavuus	

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
1.1	Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset.....	2
1.2	Rajaus .....	2
1.3	Keskeisimmät käsitteet .....	3
2	Ammatillinen koulutus .....	6
2.1	Ammatillinen koulutus 2010-luvulla – ennen ja jälkeen ammatillisen koulutuksen reformin.....	6
2.2	Koulutuksen vaikuttavuus .....	7
3	Oppisopimuskoulutus .....	10
3.1	Oppisopimuskoulutuksen vaiheet Suomessa keskiajalta nykypäivään .....	10
3.2	Oppisopimuskoulutus opiskelumuotona .....	12
3.3	Oppisopimusopiskelijamäärät ja ikäjakaumat vuosina 2014 ja 2017 .....	15
3.4	Oppisopimuskoulutus Euroopassa .....	18
4	Tutkimuksen toteutus .....	20
4.1	Tutkimuksen suunnittelu .....	20
4.2	Tutkimusmenetelmän valinta.....	21
4.3	Teemahaastattelusta sisällönanalyysin kautta SWOT-analyysiin .....	22
4.4	Haastateltavien valinta ja haastattelujen toteuttaminen .....	25
5	Tutkimuksen tulokset.....	26
5.1	Päätymisen oppisopimuskoulutukseen .....	26
5.2	Työssäoppiminen ja tutkinnon suoritus .....	28
5.3	Tilanne ja mielipiteet tutkinnon suorittamisen jälkeen .....	31
5.4	Tuloksien SWOT-analyysi.....	33
6	Pohdinta.....	35
6.1	Johtopäätökset.....	35
6.1.1	Oppisopimuksen vahvuudet .....	35
6.1.2	Oppisopimuksen heikkoudet .....	38
6.1.3	Oppisopimuksen mahdollisuudet.....	39
6.1.4	Oppisopimuksen uhkat.....	40
6.2	Ehdotuksia toimeksiantajalle .....	41
6.3	Tutkimuksen luotettavuus .....	42
6.4	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi.....	43
	Lähteet .....	46
	Liitteet.....	55
	Liite 1. ....	55

# 1 Johdanto

Oppisopimuskoulutus on työelämälähtöinen koulutusmuoto, joka lähtee kahdesta tarpeesta: työnantajasta, joka tarvitsee työtehtävilleen tekijän, ja työntekijästä, joka tarvitsee koulutuksen ja todistuksen ammattitaidolleen. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan oppisopimuskoulutusta työntekijöiden eli opiskelijoiden näkökulmasta. Tarkoituksena on selvittää, miten ammatillisen perustutkinnon suorittaminen oppisopimuksella on muuttanut opiskelijan elämää eli miksi opiskelijat päätyivät oppisopimuskoulutukseen oppilaitosmuotoisen koulutuksen sijasta, miten oppisopimuskoulutus onnistui, ja miten koulutus on vaikuttanut heidän elämäänsä tutkinnon suorittamisen jälkeen. Tutkimuksessa on haastateltu seitsemää vuonna 2014 ammatillisen perustutkinnon suorittanutta eri koulutusaloilla opiskellutta henkilöä.

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja oli Edupoli oppisopimuspalvelut. Edupoli oppisopimuspalvelut toimi vuoden 2017 loppuun asti nimellä Itä-Uudenmaan oppisopimuskeskus. Vuoden 2018 alussa Edupoli, Porvoon ammattioppilaitos Amisto ja Itä-Uudenmaan oppisopimuskeskus yhdistyivät saman, Edupoli, nimen alle. Edupoli kuului Itä-Uudenmaan koulutuskuntayhtymään. (Itä-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä 2018.) Tässä opinnäytetyössä Edupoli oppisopimuspalveluista käytetään nimitystä I-U Opso, koska vuonna 2014 opiskelleet olivat Itä-Uudenmaan oppisopimuskeskuksen oppisopimusopiskelijoita. Vuoden 2019 alusta Edupoli ja Point College yhdistyivät osakeyhtiöksi. Uuden oppilaitoksen nimi on Careeria Oy. (Careeria 2019a.) Tämän tutkimuksen tekijä toimii nykyisessä Careerian oppisopimuspalveluissa oppisopimustoimijana vastuualueenaan liiketoiminnan oppisopimukset. Oppisopimustoimijan tehtävät ovat kerrottu alaluvussa 3.2.

Sitä, miten opiskelija on kokenut ammatillisen perustutkinnon suorittamisen oppisopimuksella ja miten se on vaikuttanut hänen elämäänsä, on tutkittu hyvin vähän. Muutamia tutkimuksia mainitakseni Rantanen (2014) on tutkinut Pro gradu -tutkielmassaan oppisopimusopiskelijoiden käsityksiä koulutuksesta ja työssäoppimisesta sosiaali- ja terveysalan perustutkinnosta. Norontaus (2016) on tutkinut väitöskirjassaan oppisopimuskoulutusta ainoastaan yrityksen näkökannalta. Leinon (2011) väitöskirjassa käsitellään oppisopimusopiskelijan oppimisen henkilökohtaistamista ja oppimismahdollisuuksia työpaikalla. Erityisopiskelijoiden oppisopimuksia Suomessa ja Saksassa on käsitelty Irjalan (2017) väitöskirjassa. Oppisopimuskoulutuksen erityisen tuen kehittämisestä on käsitelty Käyhkön (2018) väitöskirjassa. Itä-Uudenmaan oppisopimuskeskukselle on aikaisemmin tehty ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö, jossa käsiteltiin lisäarvopalveluihin tähtäävän palvelumallin luomista Itä-Uudenmaan oppisopimuskeskuksen käyttöön (Pulkkinen 2016).

## 1.1 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen lähtökohtana on tutkijan kiinnostus jotain aihealuetta kohtaan ja siitä heräävät kysymykset. Näistä muodostuu tutkimuksen tärkein tekijä eli tutkimusongelma, joka rajataan hallittavaksi aihealueeksi. (Kananen 2015,43, 45-46.) Tutkimusongelma voi muodostua yhdestä tai useammasta pääongelmasta ja mahdollisista alaongelmista (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 126). Tutkimusongelman perusteella muodostetaan tutkimuskysymykset, ja päätetään tutkimusasetelma, eli millaista aineistoa hankitaan, sekä mitä menetelmää tai menetelmiä aineiston hankintaan käytetään (Kananen 2015, 55, 63, 80).

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelma on, miten ammatillisen perustutkinnon suorittaminen oppisopimuksella on muuttanut opiskelijan elämää.

Tutkimuksen keskeiset kysymykset ovat

- Miksi opiskelijat päätyivät oppisopimuskoulutukseen oppilaitosmuotoisen koulutuksen sijasta?
- Miten oppisopimuskoulutus onnistui?
- Miten koulutus on vaikuttanut opiskelijan elämään tutkinnon suorittamisen jälkeen?

## 1.2 Rajaus

Tämä opinnäytetyö on rajattu maantieteellisesti käsittämään Uudellamaalla sijaitsevia entisen Itä-Uudenmaan koulutuskuntayhtymän kuntia. Itä-Uudenmaan koulutuskuntayhtymään kuuluvat kunnat olivat vuonna 2018 Askola, Lapinjärvi, Loviisa, Myrskylä, Orimattila, Pornainen, Porvoo, Pukkila ja Sipoo (Itä-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä 2018.) Orimattila on rajattu alueesta pois, koska Orimattila kuuluu Päijät-Hämeen maakuntaan (Orimattila 2018).

Opinnäytetyö on rajattu käsittämään ammatillisia perustutkintoja opiskelijan näkökulmasta. Opinnäytetyössä ei käsitellä oppisopimuksella suoritettua lisäkoulutusta eli ammatti- tai erikoisammattitutkintokoulutuksia. Tässä opinnäytetyössä haastatellut opiskelijat työskentelivät eri toimialojen yrityksissä vuonna 2014. Valtion, kaupunkien ja kuntien palveluksessa olleet oppisopimusopiskelijat on rajattu kyselyn ulkopuolelle. Oppisopimuskoulutusta ei käsitellä yrityksen näkökulmasta.

### 1.3 Keskeisimmät käsitteet

*Ammatillinen koulutus* johtaa yleensä tutkintoon. Ammatillinen peruskoulutus johtaa toisen asteen perustutkintoihin. Ammatillista lisäkoulutusta ovat ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin valmistavat koulutukset. Koulutuksia järjestetään sekä ammattioppilaitoksissa että oppisopimuskoulutuksena. (Tilastokeskus 2018a.)

*Ammatillisessa perustutkinnossa* opiskellaan ammattialaa sekä laajemmassa mittakaavassa perustasolla että erikoistutaan ainakin yhteen ammatin osa-alueeseen. Perustutkinnot ovat laajuudeltaan 180 osaamispistettä. (Opetushallitus 2017a, 2, 4.)

*Ammattitutkinto* on perustutkintoa syvällisempää tiettyihin työtehtäviin kohdennettua ammattitaidon osaamisen tunnustamista. Ammattitutkinnot ovat laajuudeltaan joko 120,150 tai 180 osaamispistettä. (Opetushallitus 2017a, 2, 4.)

*Erikoisammattitutkinto* on ammattitutkintoa syvällisempää tietyn ammatin hallitsemista ja kyseisen ammatin monipuolista osaamista. Erikoisammattitutkinnot ovat laajuudeltaan 160, 180 tai 210 osaamispistettä. (Opetushallitus 2017a, 2, 4.)

*Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS)* on opiskelijan ja hänen opintojen ohjaajansa kanssa yhdessä laatima suunnitelma opiskelijan opintojen etenemisestä (Haaga Helia 2018).

*Henkilökohtainen osaamisen kehittämisen suunnitelma (HOKS)* on koulutuksen järjestäjän toimesta opiskelijalle laadittu suunnitelma, johon merkitään opiskelijan aiemmin hankkima osaaminen. Suunnitelmassa kartoitetaan, millaista uutta osaamista opiskelija tarvitsee ja miten osaaminen hankitaan eri oppimisympäristöissä. (Opetushallitus 2017b.)

*Koulutuksen järjestäjä* on taho, joka järjestää koulutuksia. Kunta, kuntayhtymä, yksityinen yhteisö tai säätiö voi toimia koulutuksen järjestäjänä. Koulutuksen järjestämiseen tarvitaan opetusministeriön tai vastaavan viranomaisen antama lupa. (Tilastokeskus 2018a.)

*Koulutusaloja* on ammatillisessa koulutuksessa (perus- ammatti- ja erikoisammattitutkinnot) vuoden 2018 alusta kymmenen: kasvatusalat, humanistiset ja taidealat, yhteiskunnalliset alat, kauppa ja hallinto, luonnontieteet, tietojenkäsittely ja tietoliikenne, tekniikan alat, maa- ja metsätalousalat, terveys- ja hyvinvointialat sekä palvelualat (opintopolku.fi 2018). Vastaavasti vuonna 2014 koulutusaloja oli yhteensä kahdeksan: humanistinen ja kasvatusala, kulttuuriala, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala, luonnontieteiden

ala, tekniikan ja liikenteen ala, luonnonvara- ja ympäristöala, sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousala (Tilastokeskus 2014).

*Koulutuskorvaus* on lakisääteinen korvaus työnantajille, jotta työnantajalla olisi taloudellisesti paremmat edellytykset järjestää työntekijöilleen ammattitaitoa kehittävää koulutusta. Korvauksen tarkoituksena on kattaa työntekijän palkkakustannuksia niistä koulutuksista, joita lain mukaan korvataan. Koulutuskorvausta pitää erikseen hakea. (Laki koulutuksen korvaamisesta 1140/2013.)

*Koulutussopimuksessa* opiskelija kartuttaa osaamistaan työpaikalla, mutta ei ole työsuhteessa yritykseen. Koulutussopimus tehdään kirjallisesti koulutuksen järjestäjän ja työpaikan kanssa. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017.)

*Koulutustarkastaja* on puolueeton oppisopimuskoulutuksen järjestäjä ja valvoja (Vartiainen & Viinisalo 2009). Koulutustarkastaja on oppisopimustoimija. Oppisopimustoimijasta kerrotaan alaluvussa 3.2.

*Opintososiaaliset etuja* ovat päiväraha, matkakorvaus, majoittumiskorvaus ja perheavustus. Perheavustusta voi saada, jos opiskelijalla on alle 18-vuotiaita huollettavia. Opintososiaalisten etuuksia voi saada ns. teoriapäiviltä. Päivärahaa eikä perheavustusta makseta, jos työnantaja maksaa teoriajaksoilta palkkaa. Matkakorvausta maksetaan, mikäli matka kotiosoitteesta tai oppisopimustyöpaikalta opetuspaikalle ylittää yhteen suuntaan 10 kilometriä. (Laki ammatillisesta koulutuksesta.)

*Oppilaitosmuotoinen koulutus* tarkoittaa tässä opinnäytetyössä koulutusta, jossa oppimisympäristö on ensisijaisesti ammatillinen oppilaitos. Oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa opetus koostuu teoriapainotteisista ja käytännöllisemmistä opintojaksoista.

*Oppisopimus* on työnantajan ja yli 15-vuotiaan opiskelijan, tai virkasuhteisen opiskelijan ja hänen työnantajansa välinen määräaikainen kirjallinen työsopimus (Laki ammatillisesta koulutuksesta).

*Oppisopimuskoulutuksen* tarkoituksena on opiskelijan kouluttautuminen ammattiin pääasiassa työtä tehden. Opiskelua voidaan tarvittaessa täydentää muissa oppimisympäristöissä. (Laki ammatillisesta koulutuksesta.)

*Toimiala* kertoo minkälaista yritystoimintaa yritys harjoittaa. Jokaisen yrityksen on ilmoitettava toimialansa kaupparekisteriin. Yrityksen on myös ilmoitettava, onko toiminta pää- vai osa-aikaista kyseisellä alalla. (PRH 2018.)

*Toisen asteen koulutus* on peruskoulun jälkeistä opiskelua joko ammatillisessa oppilaitoksessa tai lukiossa (OAJ Opetusalan Ammattijärjestö 2018).

*Virtauma* tässä opinnäytetyössä tarkoittaa kyseisenä vuonna voimassa olleita oppisopimuksia. Oppisopimus on siis voinut alkaa tai päättyä kyseisen vuoden aikana mihin aikaan vuodesta tahansa tai olla koko vuoden voimassa. (Rediteq Oy 2018.)

*Yhteiset tutkinnon osat* tulivat ammatillisen koulutuksen reformin myötä pakollisiksi kaikkiin perustutkintoihin elokuun alusta vuonna 2018. Yhteisiä tutkinnon osia ovat Viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, Matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen ja Yhteiskunta- ja työelämäosaaminen. (Laukkanen 2018, 5, 8.)

*Yritys* on taloudellista hyötyä tavoitteleva yhden tai monen henkilön yhteisesti harjoittamaa toimintaa (Tilastokeskus 2018b).

## **2 Ammatillinen koulutus**

Opetushallituksen (2019) mukaan ” Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin. Lisäksi ammatillinen koulutus edistää työllisyyttä ja yrittäjyyttä sekä tukee elinikäistä oppimista”. Ammatilliseen koulutukseen kuuluvat ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot. Ammatillisena koulutuksena voidaan järjestää myös tutkintoon johtamattomia koulutuksia. (Opetushallitus 2019.)

Ammatillisessa koulutuksessa opiskeleva voi olla nuori juuri peruskoulun suorittanut tai aikuinen uuteen ammattiin opiskeleva. Opiskelijoiden taustat voivat olla hyvin erilaisia osaamiseltaan. Oppimistavoitteet ja osaamisen kehittämisen tarve voi vaihdella. (Honkanen 2018, 11.)

### **2.1 Ammatillinen koulutus 2010-luvulla – ennen ja jälkeen ammatillisen koulutuksen reformin**

Ammatillisen koulutuksen reformi eli uusi ammatillinen koulutus astui voimaan vuoden 2018 alusta. Siinä laki ammatillisesta peruskoulutuksesta ja laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta yhdistettiin yhdeksi laiksi eli laiksi ammatillisesta koulutuksesta. Uudistukselle katsottiin olevan tarvetta, koska työelämä muuttuu tarviten uudenlaista osaamista ja ammattitaitoa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019a.)

Tutkintojen määrä väheni 351 ammatillisesta tutkinnosta 165:een. Ennen muutosta järjestelmä oli jäykkä, koska uusia osaamistarpeita varten täytyi luoda uusi tutkinto. Uudistuksen jälkeen valinnaisuus lisääntyi ja nyt erikoistuminen tapahtuu tutkinnon sisällä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019b.) Tutkintojen perusteet muuttuivat porrastetusti uusiin säännöksiin: Perustutkinnot pääasiallisesti 1.8.2018, ammatti- ja erikoisammattitutkinnot 1.1.2018, 1.8.2018 ja 1.1.2019. Ennen vuotta 2018 aloittaneilla opiskelijoilla on oikeus suorittaa tutkinto loppuun vanhoilla tutkinnon perusteilla aina 31.12.2021 asti. Heillä arviointiasteikko säilyy ennallaan (1-3), kun taas vuonna 2018 ja sitä myöhemmin aloittaneilla arviointiasteikko on 1-5. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019c.)

Vuoden 2018 jälkeen tutkinto suoritetaan osoittamalla osaaminen näytöissä. Aikaisemmin oli mahdollista suorittaa tutkinto joko näyttötutkintona tai opetussuunnitelmaperusteisena ammatillisena peruskoulutuksena. Tutkintotoimikuntien, jotka ennen myönsivät todistukset, toiminta päättyi heinäkuussa 2018. Nykyään todistuksen antaa koulutuksen järjestäjä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019c.) Myös kolmikanta-arvioinnista (työnantaja, työntekijä

ja opetusalan edustaja) on luovuttu. Nyt arvioinnin suorittaa opettaja työelämän edustajan kanssa yhdessä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019b.)

Ammatillista peruskoulutusta on muutettu opiskelijan kannalta joustavammaksi. Aikaisemmin kaikki etenivät samaan tahtiin, ja koulutus kesti jopa 3 vuotta. Nyt opiskelijat etenevät omaan tahtiin omalla aikataulullaan ja aikaisemmin opittu otetaan huomioon. Nyt opiskelijalla on helpompi mahdollisuus suorittaa vain tutkinnon osa tai tutkinnon osia kuin aikaisemmin. Ennen ammatillista reformia opintopolun suunnittelemiseen vaikutti se, opiskeliko opiskelija ammatillisella opetussuunnitelmaperusteisena peruskoulutuksella, näyttötutkintona vai oppisopimuksella. Nyt kaikille opiskelijoille tehdään yksilöllinen henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitelma eli HOKS. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019b.)

Oppimisympäristöt monipuolistuivat uudistuksen myötä. Opiskelua voidaan tehdä vaihtelevasti oppilaitoksessa, virtuaalisessa ympäristössä ja työpaikoilla. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019b.) Työssäoppimisen tilalle on tullut koulutussopimus. Koulutussopimusta ja oppisopimusta voidaan vaihtelevasti käyttää riippuen siitä, saako opiskelija työpaikalla opiskelustaan palkkaa vai ei. Koulutussopimuksessa opiskelija voi opiskella työpaikalla tutkinnon osaa pienempiäkin kokonaisuuksia, kun taas oppisopimuksessa suositetaan vähintään yhden tutkinnon osan opiskelua. Kummassakin tapauksessa työpaikalla pitää olla opiskelijalla vastuullinen työpaikkaohjaaja. Koulutussopimusta voidaan myös käyttää niin sanotusti oppisopimuksen koeaikana, jonka jälkeen opiskelijalla on mahdollisuus siirtyä joustavasti oppisopimukseen työnantajan ja opiskelijan niin halutessa. (Hannula 2017; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019d.)

## **2.2 Koulutuksen vaikuttavuus**

Opetushallituksen (1998, 21) Koulutuksen tuloksellisuuden arviointimallissa on koulutuksen vaikuttavuus määritelty seuraavasti: ” Vaikuttavaa koulutus on silloin, kun sen tuottamat valmiudet laadullisesti ja määrällisesti edistävät yksilön henkistä kasvua sekä yhteiskunnan, kulttuurin ja työelämän kehitystä.” Vaikuttavuus on merkki siitä, että koulutuksessa panostetaan oikeisiin asioihin, kun taas tehokkaassa koulutuksessa asiat tehdään oikein (Opetushallitus 1998, 19).

Koulutuksen vaikuttavuudella tarkoitetaan monesti opiskelijan myönteistä onnistumista saavuttamalla asetetut tavoitteet ja suorittamalla tehtävät loppuun. Ongelmaksi voi kuitenkin muodostua muun muassa se, että oppimistuloksista huolimatta yrityksen koulutukselle asettamat tavoitteet eivät toteudukaan. Koulutuksessa on siis tehty asiat kuten pitikin, mutta asiat ovat olleet vääriä. Tällöin tavoitteita ei ole määritelty oikein. Vaikuttavuudessa

kannattaa siis erottaa oppilaitoksen sisäiset tuotokset ja oppilaitoksen ulkopuolella tapahtuvat tulokset toisistaan. Opiskelijan kannalta koulutus voi olla hyvinkin vaikuttavaa, mutta tehotonta yrityksen näkökulmasta. Tehokkuus ja vaikuttavuus ovat siis saman käsitejärjestelmän eri näkökulmia. (Raivola, Valtonen & Vuorensyrjä 2000, 12-13.)

Nurmen & Kontiaisen (2000, 37) mukaan opiskelun sisäisenä ilmiönä vaikuttavuudessa on mahdollista edetä perusosaamisesta tuloksellisen osaamisen kautta uudistavaan osaamiseen. Tosin etenemistä saattaa heikentää opiskelijan arkuus ja epäonnistumisen pelko. Opiskelijan ohjauksella on suuri merkitys opiskelijan keskeisimmän kehitysalueen löytämisessä ja sen myötä opiskelijan mahdolliseen etenemiseen asiantuntijatehtäviin asti. Pelkällä koulutuksella ei kuitenkaan varmisteta opiskelijan urakehitystä. Nurmi ym. (2000, 37) listaavat yksilötasolla koulutuksen vaikuttavuuden kohentuvan seuraavien tunnusmerkkien myötä:

- Kun erityisosaaminen kehittyy, kasvaa myös kokemus ja ammatillinen osaaminen.
- Vastuunalaisten tehtävien lisääntyessä, opiskelija pystyy enenevässä määrin vaikuttamaan omaan ja muiden tulevaisuuteen.
- Vaikutusalueen kasvaessa opiskelijalle saattaa aueta tilaisuus osallistua kansainväliseen toimintaan.
- Vaikuttavuuden myötä on mahdollista, että opiskelijan ammatillinen näkyvyys organisaation ulkopuolella lisääntyy.

Koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnissa opiskelijan itsearviointi on keskiössä. Viiveellä tehty itsearviointi yleensä antaa todellisemman kuvan koulutuksen vaikuttavuudesta kuin heti koulutuksen päättymisen jälkeen tehty. (Nurmi ym. 2000, 37.) Vaikutuksia voi näkyä heti koulutuksen jälkeen tai jopa jo koulutuksen aikana, mutta osa vaikutuksista voi tulla ilmi vasta vuosien päästä. Voi myös olla mahdollista, että osa vaikutuksista näkyy heti koulutuksen päättymisen jälkeen, mutta pitkällä aikavälillä vaikutukset eivät olekaan pysyviä. (Tenhula 2007, 14.) Opiskelijan oma elämäntilanne sekä muuttajat työpaikalla saattavat muuttaa arvioinnin lopputulosta, koska koulutus pelkästään ei vaikuta opiskelijan elämään. Opiskelijan oma näkemys koulutuksen hyödystä saattaa perustua seikkoihin, jotka ovat täysin merkityksettömiä vaikuttavuuden kannalta ja sumentavat opiskelijan arvostelukykyä. Mukavat olosuhteet, helposti lähestyttävät kouluttajat ja kouluttautuvan ryhmän hyvä yhteishenki voivat saada positiivisen kuvan koulutuksen vaikutuksista. Vastaavasti negatiivinen kokemus mistä tahansa mainituista vaikutustekijöistä saattaa kääntää koko arvion negatiiviseksi. Koulutuksen vaikuttavuuden arviointia vaikeuttaa se, että koulutuksessa, kuten myös yhteiskunnassa, kaikki vaikuttaa aina kaikkeen. (Nurmi ym. 2000, 37-38.)

Monet opiskelijaan itseensä tai hänen organisaatioonsa liittyvät tekijät voivat edistää tai estää koulutuksen vaikuttavuutta. Vaikuttavuuteen voivat vaikuttaa selvästi myös erilaiset

strategiat, suhdanteet ja yleiset arvostukset. Huonokin koulutus voi olla hyvinkin vaikuttavaa, mikäli koulutuksen ulkoiset tekijät ovat otolliset. (Tenhula 2007, 15.) Koulutuksen vaikuttavuutta edistäviin tai estäviin tekijöihin on Tenhula (2007, Liite 1) listannut muun muassa seuraavat

- opiskelijan tarpeiden, tavoitteiden ja toiveiden huomioon ottaminen
- koulutuksen sisällön oleellisuus ja vastaavuus tarpeisiin sekä soveltuvuus käytäntöön
- työskentelymenetelmien tarkoituksenmukaisuus, monipuolisuus ja soveltuvuus käytäntöön
- asiantuntemuksen ja kokemuksen hyödyntäminen koulutuksessa eli hiljaisen tiedon jakaminen
- koulutuksen sisältöjen ja menetelmien kytkeminen opiskelijoiden omaan työhön ja sen kehittämiseen
- osallistujapalautteen hyödyntäminen koulutuksen kehittämisessä
- oppimisympäristöjen soveltuminen käyttötarkoitukseen sekä osallistujien toimintaympäristön tuntemus (kouluttajat)
- koulutuksen saavutettavuus ja jatkuvuus sekä koulutustarpeen ja -tarjonnan kohtaaminen
- sekä opiskelijan että yrityksen sitoutuminen koulutukseen, motivaatio ja muut resurssit (esim. käytettävissä oleva aika)
- työyhteisön asenne koulutuksen tavoitteisiin, sisältöihin ja työtapoihin
- muutokset työpaikalla, kuten esimiehen vaihtuminen kesken koulutuksen
- organisaation ilmapiiri ja vuorovaikutus

Donald L. Kirkpatrick on luonut vuonna 1959 neljän tason mallin arvioimaan koulutuksen vaikutuksia. Se on luultavimmin yleisimmin käytetty malli, kun tutkitaan koulutuksen vaikuttavuutta ja vaikuttavuuden arviointia. (Tenhula 2007, 18.) Ensimmäisellä tasolla (Reaction) mitataan koulutukseen osallistuvien välittömiä reaktioita. Positiivisen reaktion saaminen on tärkeää, sillä silloin oppiminen on varmempaa. Positiivisesti asennoitunut opiskelija on myös motivoituneempi oppimaan kuin negatiivisesti suhtautunut. Toisella tasolla (Learning), koulutuksessa oppimisessa, arvioidaan, miten opiskelijat ovat muuttaneet asennettaan, kasvattaneet tietämystään ja/tai kasvattaneet osaamistaan. Kolmannella tasolla (Behavior) arvioinnin kohteena on koulutuksen käyneiden työkäyttäytymisen muuttuminen koulutuksen vaikutuksesta, ja neljännellä tasolla (Results) arvioidaan, miten koulutus on vaikuttanut organisaation taloudelliseen tulokseen eli muun muassa tuotannon nousuun, parantuneeseen laatuun ja kustannusten pienentymiseen. Tuloksia on tärkeää arvioida, koska ne ovat monesti peruste koulutuksen järjestämiselle. Neljäs taso on kuitenkin kaikista tasoista vaikein arvioitava. Kirkpatrickin mukaan jokainen taso on yhtä tärkeä, joten mitään tasoa ei saa ohittaa. Kolmannen ja neljännen tason arvioinneista ei ole hyötyä, mikäli tasot yksi ja kaksi on sivuutettu. (Kirkpatrick & Kirkpatrick 2006, 21-25.)

### 3 Oppisopimuskoulutus

Asko Miettinen toteaa esipuheessaan Vartiainen ym. (2009) teoksessa oppisopimuskoulutuksesta seuraavaa:

Vahvasti työelämälähtöisenä koulutusmuotona oppisopimuskoulutuksella on eittämättömät vahvuutensa. Se pystyy hyödyntämään ei-muodollista oppimista, edistämään hiljaisen tiedon siirtymistä ja ns. organisaatioissa tarvittavaa ”systeemiymmärrystä”, henkilökohtaistamaan oppimista ja tuomaan opiskeluun joustavuutta monia muita koulutusmuotoja helpommin.

Hyvässä oppisopimuskoulutuksessa oppiminen ja tuottava työskentely yhdistetään siten, että se tyydyttää sekä työnantajaa että opiskelijaa. Jotta opiskelija hyötyy koulutuksestaan mahdollisimman paljon, pitää työnantajatahon ja oppilaitoksen tehdä yhteistyötä. Oppilaitoksen opettaja tukee sekä opiskelijaa että työnantajaa tavoitteiden saavuttamisessa. Opiskelijan tiedot karttuvat sekä työ- että oppilaitosympäristössä. Työympäristössä opiskelija saa käytännönläheistä ja monesti myös ns. hiljaista tietoa, jota ei oppilaitoksen teoreettisessa ympäristössä ole. Hyvästä oppisopimuskoulutuksesta hyötyy koko työyhteisö, sillä se voi opettaa koko työyhteisöä, vaikuttaa yrityksen tuottavuuteen, kannattavuuteen ja luoda uusia innovaatioita. (Viinisalo 2013, 12, 18, 21-23, 25-27).

#### 3.1 Oppisopimuskoulutuksen vaiheet Suomessa keskiajalta nykypäivään

Eurooppalaisissa kaupungeissa käsityöläiset olivat järjestäytyneet ammattikunniksi jo 1100-luvulta asti. Keskiajalla sekä käsityöammateissa että pappistyössä työskentelevät olivat periaatteessa ainoita ammattialoja, joissa oli jo aika tarkat koulutusvaatimukset. Suomeen, joka silloin kuului Ruotsin valtakuntaan, perustettiin tiettävästi ensimmäiset ammattikunnat 1620-luvulla. Ammattikunnat valvoivat muun muassa käsityöläistensä työn laatua ja huolehtivat, että uusia ammatillaisia koulutetaan. Arvostetuksi käsityöläismestariksi pääsy vaati monen vuoden opiskelua ensin oppipoikana ja sitten kisällinä. Oppipojaksi soveltuvan piti olla 14 vuotta täyttänyt ja syntynyt avioliitossa. Oppipojan oppiaika kirjattiin ammattikunnan sisäänkirjoituskirjaan. Oppipojat asuivat mestarinsa luona sovitun oppiajan, työskentelivät mestarin verstaassa ja oppivat ammattinsa salaisuudet. Oppipoika-aika päättyi kisällinäytteeseen, jonka läpäistyään oppipojasta tuli kisälli. Kisällivaiheeseen saattoi kuulua opiskelua monen eri mestarin luona niin kotimaassa kuin ulkomailakin. Mestariksi pääseminen vaati kisälliltä mestarikokeen suorittamista. (Vainio-Korhonen 2010, 228, 230, 232-233, 236-237.)

Vuonna 1923 voimaantullut oppisopimuslaki oli ensimmäinen varsinainen laki, jolla säädeltiin oppisopimustoimintaa. Lain noudattamista valvoivat ammattioppilaslautakunnat

sekä ammattientarkastus. Lautakuntia ei kuitenkaan ollut jokaisessa kunnassa. Lain tarkoituksena oli valvoa oppilaiden etuja muun muassa siten, että työnantajan ja oppilaan välinen työsuhde noudatti työsopimuslakia. Oppilas oli myös oikeutettu tarvitsemaansa opetukseen työpaikan ulkopuolella joko toisessa yrityksessä tai ammattilaiskoulussa tai muussa julkisen valvonnan alaisessa ammatillisessa oppilaitoksessa, mikäli tarvittavaa oppia ei saanut omalla työpaikallaan. Oppilas oli oikeutettu täyteen palkkaan myös opiskelupäiviltään. Oppisopimusten tekeminen yrityksille oli pakollista, sillä ilman sopimusta, yritys ei saanut pitää oppilaita. Oppiaika oli maksimissaan neljä vuotta, jonka jälkeen oppilaan piti suorittaa ammattikokeet, joissa todennettiin opiskelijan tiedot ja taidot. (Helsingin kaupungin kunnallinen asetuskokoelma 1924, 55-63.)

Oppisopimuslaki uudistui vuonna 1967. Tällöin oppisopimuksen pakollisuus poistettiin ja teoriaopetus otettiin osaksi oppiohjelmia. Tietopuolisen koulutuksen ajalta oppilas alkoi saada opintososiaalisia etuja. Yritysten koulutusmenoja helpottamaan alettiin maksaa koulutuskorvausta. Oppisopimuskoulutus laajeni kaikkiin kuntiin. Ammattioppilaslautakuntiin perustettiin joko pää- tai sivutoiminen koulutustarkastajan virka. Koulutustarkastajat valvoivat käytännössä oppisopimusten toteutumista. (Helsingin kaupungin kunnallinen asetuskokoelma 1968, 253-262.)

Seuraavan kerran oppisopimuslakia uudistettiin vuonna 1992. Vuoden 1993 alussa voimaan tulleessa laissa ja asetuksessa oppisopimuskoulutuksen järjestämisen päätösvaltaa siirrettiin paikallistasolle. Uudessa laissa luovuttiin oppisopimuskoulutuksen erillisestä oppiohjelmasta, jonka korvasi ammatillisen aikuiskoulutuksen opetussuunnitelmien perusteet. Tässä laissa ulotettiin arviointi myös työnantajan vastuudelle. Oppilaan arvioinnin suorittivat sekä työnantaja että tietopuolisen opetuksen järjestäjä. Ensimmäistä kertaa määriteltiin myös arviointiasteikko. (Asetus oppisopimuskoulutuksesta 1606/1992; Koskinen & Vähäkainu 2001, 11; Laki oppisopimuskoulutuksesta 1605/1992.)

Laki oppisopimuskoulutuksesta annetun lain muuttamisesta vuoden 1994 alusta alkaen muutti koulutuskorvausten maksamisen opetusministeriön määräämisvallasta paikallishallintoviranomaisen ja työnantajan väliseksi sopimukseksi. Oppisopimusten enimmäismäärästä päätti opetusministeriö alueellisesti. Koulutuksen valtionosuudet määräytyivät vuosittain opetusministeriön ilmoittamilla yksikköhinnoin opiskelijaa kohti. Yksikköhinnan suuruuteen vaikutti valtion talousarvio. (Koskinen ym. 2001, 11; Laki oppisopimuskoulutuksesta annetun lain muuttamisesta 1222/1993.)

Vuoden 1992 oppisopimuslain kumosi vuonna 1998 voimaan tullut laki ammatillisesta koulutuksesta. Oppisopimuskoulutus ja sitä koskevat säännökset sisällytettiin ammatillisen koulutuksen lakiin, asetukseen ja lakiin ammatillisesta peruskoulutuksesta. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998; Asetus ammatillisesta koulutuksesta 811/1998; Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 21.8.1998/630.) Yrittäjät saivat mahdollisuuden kouluttaa itseään omassa yrityksessään oppisopimuksella vuoden 1999 alusta alkaen. Yrittäjän oppisopimus on yrittäjän ja koulutuksen järjestäjän välinen sopimus, joka ei perustu työsopimukseen. Yrittäjän oppisopimus on muilta osin samanlainen kuin tavallinen oppisopimus, mutta työpaikkaohjaajan tilalla on mentoriyritys. (Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta; Opetusministeriö 2007, 16.) Lakia muutettiin vuonna 2007 siten, että myös virkamiehillä on mahdollisuus solmia virkasuhteessaan oppisopimus. Virkamiehen oppisopimus ei perustu työsopimukseen eikä siihen sovelleta työsopimuslakia. Korjaus lakiin oli tarpeellinen, koska ennen muutosta virkasuhteessa ollut työntekijä joutui ottamaan virkavapaata oppisopimuksen ajaksi. Kaikissa viroissa virkavapautta ei voitu myöntää, joten työntekijän oli mahdotonta kouluttautua oppisopimuksella. (Laki ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 17 ja 19 §:n muuttamisesta 1341/2007; Opetusministeriö 2007, 10.)

Uusin laki tuli voimaan vuoden 2018 alusta alkaen. Tässä ammatillisen peruskoulutuksen ja aikuiskoulutuksen lait yhdistettiin yhdeksi laiksi. Tässä laissa oppisopimuskoulutus työpaikalla järjestettävän koulutuksen muotona sisältöineen pysyi lähes ennallaan. (Eduskunta 2017.) Yksi uudistuksista oli, että oppisopimukselta poistui neljän kuukauden minimiaika. Tämä mahdollistaa hyvinkin lyhyiden oppisopimusten solmimisen. Oppisopimuksen liitteeksi liitetyn henkilökohtaisen opiskeluohjelman tilalle tuli henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitelma, joka velvoittaa ja sitouttaa työnantajaa entistä enemmän oppisopimusopiskelijan koulutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen työpaikalla (Laki ammatillisesta koulutuksesta.) Ammatillisiin perustutkintoihin oppisopimuskoulutuksessa kuuluvat nykyään myös yhteiset tutkinnon osat (Opintopolku.fi 2019a).

### **3.2 Oppisopimuskoulutus opiskelumuotona**

Oppisopimuskoulutus on opiskelumuoto, josta yleensä noin 80 prosenttia oppimisesta tapahtuu työpaikalla (Tie työelämään 2017). Oppisopimuskoulutus eroaa työpainotteisuutensa ja yksilökeskeisyytensä vuoksi hyvinkin paljon perinteisestä luokkamuotoisesta oppimisympäristöstä, jossa opiskelija on ryhmän jäsen (Viinisalo 2013, 16-17). Oppisopimuskoulutus sopii sellaiselle opiskelijalle, joka on oma-aloitteinen, aktiivinen ja pystyy opiskelemaan itsenäisesti (Opintopolku.fi 2019b). Koulutuksessa opiskelijan tavoitteena on saada ammattipätevyys tietyssä ammatissa tai ammatin osa-alueella työtä tehden (Vii-

nisalo 2010, 20). Jokainen toisen asteen ammatillinen tutkinto on mahdollista suorittaa oppisopimuskoulutuksena. Oppisopimuskoulutukseen voi hakeutua jokainen yli 15-vuotias. Oppisopimuksen kesto voi vaihdella muutamasta viikosta kolmeen vuoteen. Yhden tutkinnon osan suorittamiseen menee aikaa noin neljä kuukautta. (oppisopimus.fi 2018.)

Oppisopimuskoulutuksen edellytyksenä on aina yritys, joka haluaa kouluttaa työntekijänsä, vanhan tai uuden, oppisopimuksella (Viinisalo 2010, 21). Yritys ja opiskelija solmivat oppisopimuksen ajaksi kirjallisen määräaikaisen oppisopimusta koskevan työsopimuksen, jossa opiskelijan työaika ja palkka perustuvat aina kunkin alan voimassaolevaan työehtosopimukseen. Virkasuhteessa tai virkasuhteeseen verrattavassa julkisoikeudellisessa suhteessa työskentelevä sekä myös yrittäjä omassa yrityksessään voivat opiskella oppisopimuksella. Työtunteja pitää olla vähintään keskimäärin 25 tuntia viikossa. (Laki ammatillisesta koulutuksesta.)

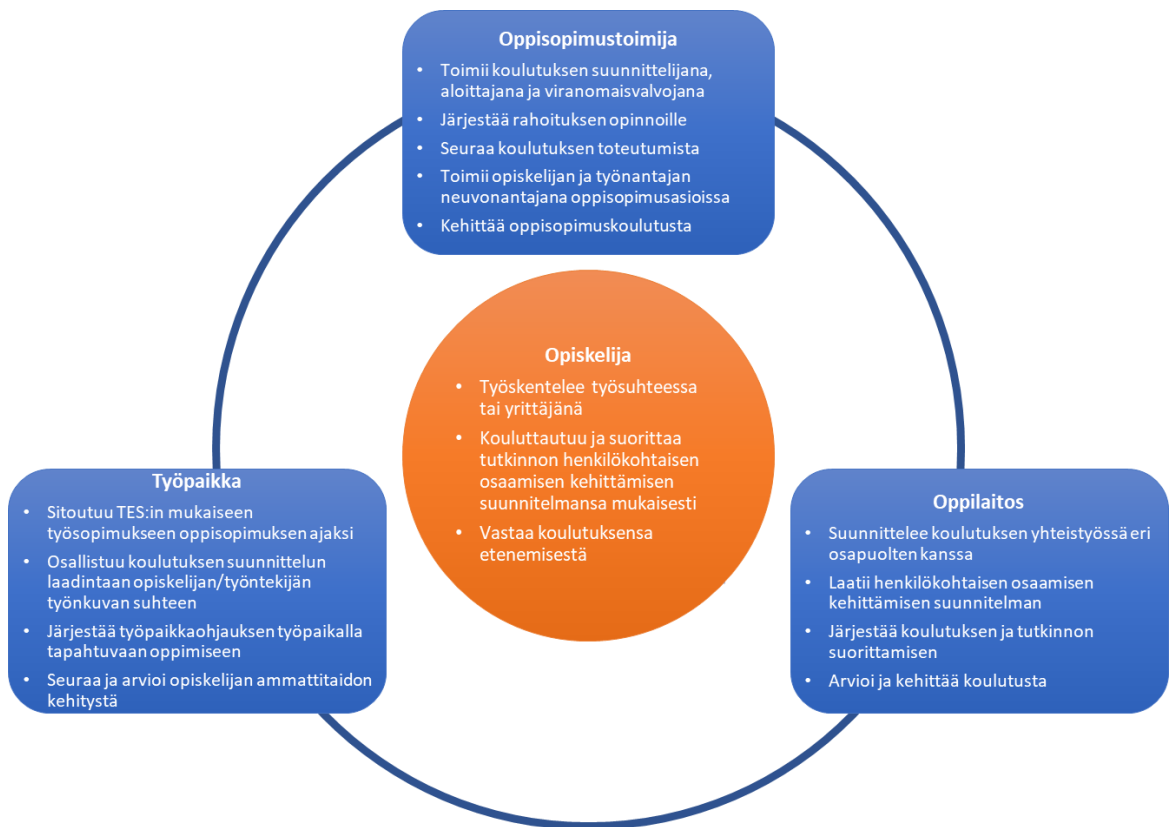
Oppisopimuksen hyväksyjänä toimii oppisopimuskoulutuksesta vastaava koulutuksen järjestäjä eli oppisopimustoimija. Oppisopimustoimija on oppisopimuksen viranomaisvalvoja, jonka vastuulla on oppisopimuksesta säädetyn lain noudattaminen. Oppisopimustoimija kartoittaa opiskelijan osaamistarpeen ja varmistaa tutkinnon perusteiden perusteella työpaikan soveltuvuuden ja sitoutuneisuuden oppisopimustyöpaikaksi. Oppisopimustoimija suunnittelee ja aikatauluttaa opinnot yhteistyössä opiskelijan, työnantajan ja opettajan kanssa. Oppisopimustoimija seuraa oppisopimuskoulutuksen toteutumista ja toimii sekä opiskelijan että työnantajan neuvonantajana. Oppisopimustoimijat myös kehittävät oppisopimuskoulutusta. (Opetushallitus 2014, 11; Kolari 2016, 3-5.)

Oppisopimuskoulutuksen tietopuolisesta eli muissa oppimisympäristöissä tapahtuvasta koulutuksesta vastaa yleensä ammatillinen oppilaitos. Koulutuksen järjestäjä ja oppilaitos tukevat sekä opiskelijaa että yritystä tutkinnon suorittamisessa. (Viinisalo 2010, 21.) Oppisopimuksella tutkintonsa suorittanut on yhtä oikeutettu hakeutumaan korkeakouluopintoihin kuin lukiosta tai ammatillisesta oppilaitoksesta valmistunut (oppisopimus.fi 2018).

Lain mukaan yksi oppisopimuksen solmimisen edellytyksiä on, että työpaikka pystyy nimeämään opiskelijalle vastuullisen työpaikkaohjaajan. Työpaikkaohjaaja on joko ammattitaidoltaan, koulutukseltaan tai työkokemukseltaan pätevä tehtävänsä ohjaajana. (Laki ammatillisesta koulutuksesta.) Työpaikkaohjaajan tärkeys korostuu sen vuoksi, että hän työpaikan esimiesten kanssa mahdollistaa opiskelijan laaja-alaisen oppimisen työpaikalla (Viinisalo 2013, 27). Työpaikkaohjaaja perehdyttää, ohjaa työtehtävälähtöisesti, seuraa edistymistä, tukee ja arvioi opiskelijaa työpaikalla oppisopimuksen ajan. Hän voi toimia myös näytöissä arvioijana yhdessä oppilaitoksen opettajan kanssa. (Careeria 2019b.)

Urosen (19.6.2017) mielestä työpaikkaohjaajan arvioinnit ovat avainasemassa sen vuoksi, että niiden perusteella koulutuksen järjestäjä saa selville, kuinka hyvin oppilaitoksen opit toteutuvat työympäristössä. Työpaikkaohjaaja on työpaikkansa asiantuntija, mitä taa- sen opettaja ei ole.

Oppisopimuskoulutuksen erona oppilaitosmuotoiseen koulutukseen on se, että se perus- tuu työsuhteeseen ja oppiminen tapahtuu lähinnä työpaikalla. Oppisopimuskoulutuksen johto- ja valvontavastuu on monella eri taholla, joten sen keskeisenä piirteenä on pedago- gisten ja hallinnollisten prosessien verkostomaisuus. Oppisopimus on kysyntälähtöinen koulutusmuoto, joten sillä vastataan työnantajien ja opiskelijoiden osaamistarpeisiin. (Pik- kuaho 2013, 48-50.) Seuraavassa kuviossa on kuvattu oppisopimuskoulutuksen eri osa- puolten vastuut ja velvollisuudet.



Kuvio 1. Oppisopimustoimiston, työpaikan ja oppilaitoksen muodostama verkosto tukee opiskelijaa ja vastaa omalta osaltaan koulutuksen onnistumisesta (Mukaellen Osaajalehti 1/2014, 26; Pikkuaho 2013, 48-50; Omnia 2015)

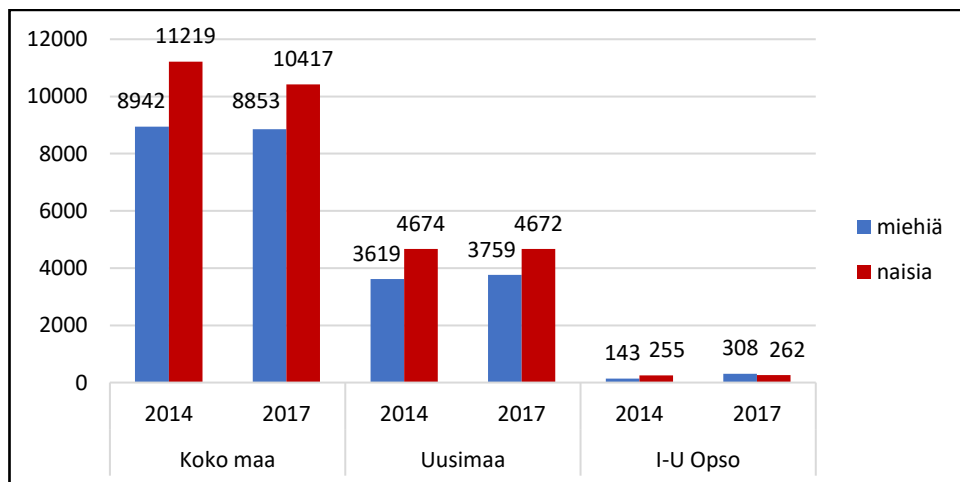
Oppisopimuskoulutuksen vaikuttavuutta Viinisalo (2019) selittää sillä, että koulutus vastaa työmarkkinoiden kysyntään opiskelijan saadessa työpaikan ja työnantaja tarvitsemansa

työntekijän. Oppisopimuskoulutus luo uusia työpaikkoja ja edistää työllistymistä. Opiskelija pääsee näyttämään taitonsa, sekä hän saa oppia hiljaisesta tiedosta ja systeemiosaamisesta. Työnantajien mielestä oppimishalu ja oikea asenne työntekoon ovat tärkeimpiä syitä palkkaamiseen varsinkin työntekijäpulan aikaan. Oppisopimuskoulutus vaikuttaa myös myönteisesti henkilön palkkakehitykseen ja uraan sekä lyhentää mahdollisia myöhempiä työttömyysjaksoja.

### 3.3 Oppisopimusopiskelijamäärät ja ikäjakaumat vuosina 2014 ja 2017

Vuonna 2014 perustutkintoa opiskelevia oppisopimusopiskelijoita oli yhteensä 20 161, joista miehiä oli 8 942 ja naisia 11 219 (Tilastokeskus 2015a). Uudellamaalla perustutkintoa opiskelevia oppisopimusopiskelijoita oli vuonna 2014 yhteensä 8 293, joista miehiä oli 3 619 ja naisia 4 674 (Tilastokeskus 2016). I-U Opsossa perustutkintoa opiskeli 398 opiskelijaa, joista 143 oli miehiä ja 255 naisia (Edupoli oppisopimuspalvelut 2018).

Tilastokeskuksen tilaston mukaan vuonna 2017 perustutkintoon valmistavaa koulutusta oppisopimuksella Suomessa opiskeli yhteensä 19 270 henkilöä, joista miehiä oli 8 853 ja naisia 10 417. Uudellamaalla opiskelijoita oli samana vuonna 8 431, joista 3 759 oli miehiä ja 4 672 naisia. (Tilastokeskus 2018c.) I-U Opsossa opiskeli 570 perustutkinnon suorittajaa (virtauma), joista miehiä oli 308 ja naisia 262 (Edupoli oppisopimuspalvelut 2018).

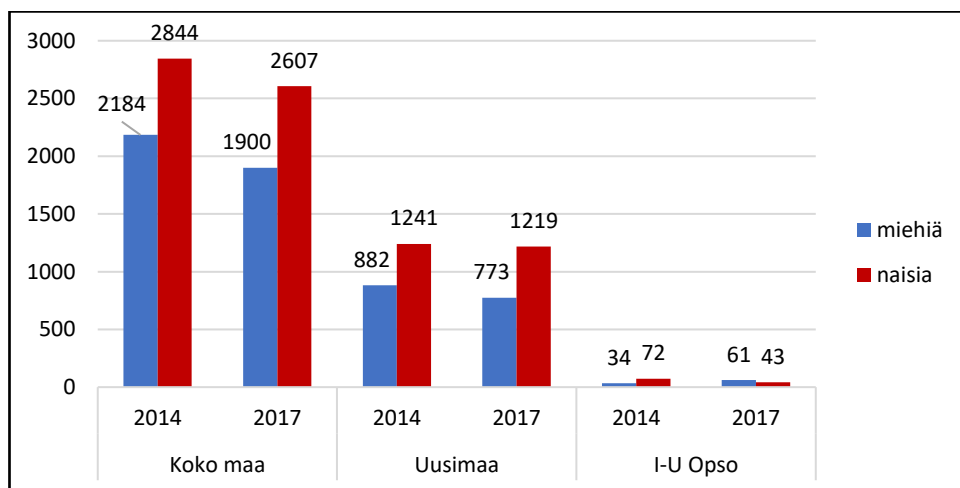


Kuvio 2. Oppisopimusopiskelijamäärät (perustutkinto) vuosina 2014 ja 2017 (Tilastokeskus 2015a; Tilastokeskus 2016; Tilastokeskus 2018c; Edupoli oppisopimuspalvelut 2018)

Perustutkinnon suorittaneita vuonna 2014 oli yhteensä 5 028, joista oli miehiä 2 184 ja naisia 2 844 (Tilastokeskus 2015b). Uusmaalaisia perustutkinnon suorittajia oli yhteensä

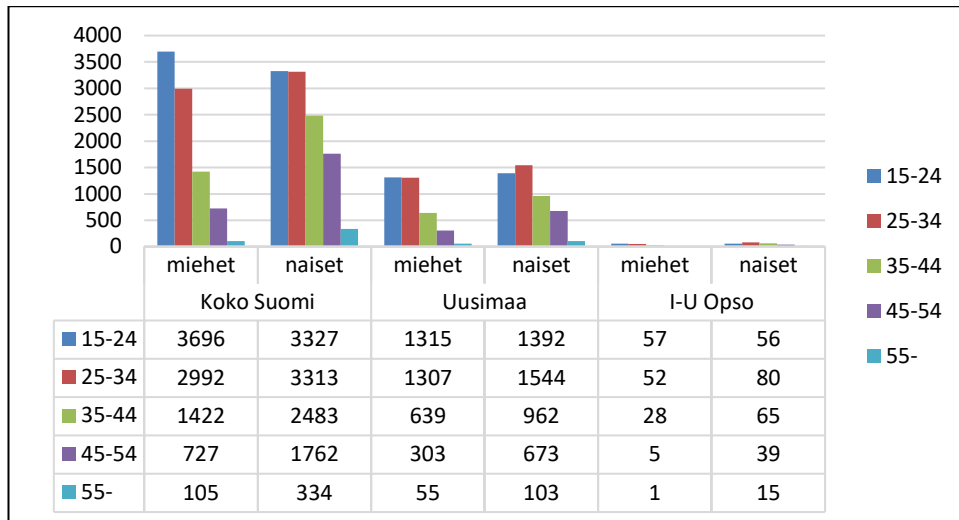
2 123, joista miehiä oli 882 ja naisia 1 241 (Tilastokeskus 2016). I-U Opsossa perustutkinnon suoritti vuoden 2014 aikana yhteensä 106 opiskelijaa, joista 34 oli miehiä ja 72 naisia (Edupoli oppisopimuspalvelut 2018).

Vuonna 2017 opintonsa päätti ja perustutkinnon suoritti yhteensä 4 377 opiskelijaa, joista miehiä oli 1 896 ja naisia 2 481. Perustutkinnon suoritti 1 935 uusmaalaista opiskelijaa, joista miehiä oli 797 ja naisia 1 138. (Tilastokeskus 2018c.) I-U Opsossa perustutkinnon suoritti 104 opiskelijaa, joista 61 oli miehiä ja 43 naisia. (Edupoli oppisopimuspalvelut 2018).



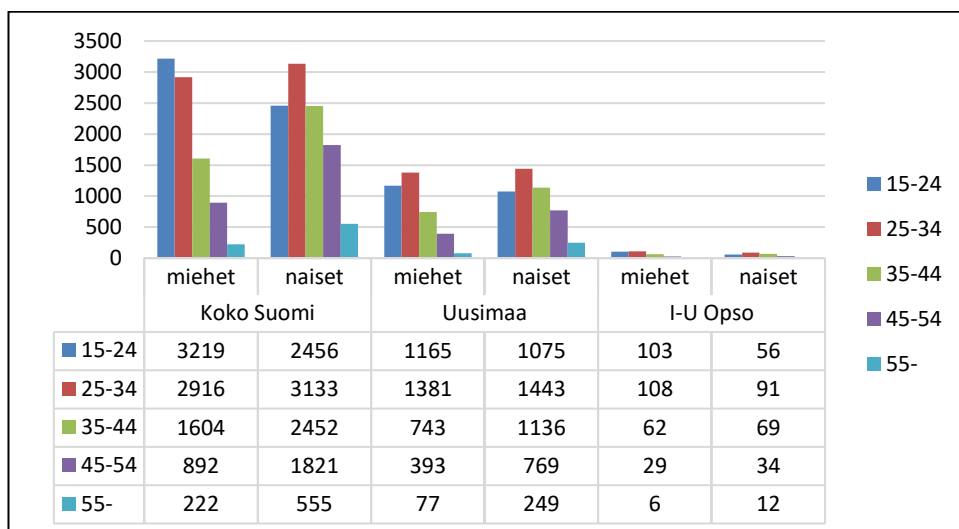
Kuvio 3. Ammatillisen perustutkinnon oppisopimuksella suorittaneet vuosina 2014 ja 2017 (Tilastokeskus 2015b; Tilastokeskus 2016; Tilastokeskus 2018c; Edupoli oppisopimuspalvelut 2018)

Kiurun (2014, 5) ja Leinon (2013, 75) mukaan suomalaiset oppisopimusopiskelijat ovat pääasiassa aikuisia, jotka suorittavat samoja tutkintoja kuin nuoret ammatillisissa oppilaitoksissa. Tätä väitettä tukevat seuraavat tilastotiedot. Valtakunnallisesti huomattavasti suurin osa (65,2 %) perustutkintoa opiskelevista oppisopimusopiskelijoista vuonna 2014 oli yli 25-vuotiaita. Uudellamaalla myös suurin osa oppisopimusopiskelijoista oli yli 25-vuotiaita (67,4 %). (Tilastokeskus 2016.) I-U Opsossa prosenttiluku oli vieläkin suurempi, sillä 71,6 % (virtauma) oppisopimusopiskelijoista oli yli 25-vuotiaita (Edupoli oppisopimuspalvelut 2018). Kaikissa tarkasteluryhmissä, paitsi koko Suomen 15-24-vuotiaissa miehissä, oli enemmän naisopiskelijoita kuin miehiä. Yhteismäärältään naisia kaikista opiskelijoista oli koko Suomessa 55,6 %, Uudellamaalla 56,4 % ja I-U Opsossa 64,1 % (virtauma).



Kuvio 4. Ammatillista perustutkinta oppisopimuksella opiskelleiden ikäjakaumat vuonna 2014 (Tilastokeskus 2016; Edupoli oppisopimuspalvelut 2018)

Vuonna 2017 yli 25-vuotiaiden määrä oli kasvanut entisestään vuoteen 2014 verrattuna. Koko maassa 71 %, Uudellamaalla 73 % ja I-U Opsossa 72 % (virtauma) opiskelijoista oli yli 25-vuotiaita. Kaikissa, iältään 15-24-vuotiaissa, tarkasteluryhmissä nuoria miesoppisopimusopiskelijoita oli enemmän kuin naisia, kun taas muissa ikäryhmissä suhde oli kääntynyt toisin päin. Ainoan poikkeuksen tekee I-U Opson 25-34-vuotiaat miehet. Yleisesti ottaen oppisopimuksella opiskelevia naisopiskelijoita oli enemmän sekä koko Suomessa (54,1 %) että Uudellamaalla (55,4%), mutta I-U Opsossa oli enemmistönä miesopiskelijat (54,0 %, virtauma). (Tilastokeskus 2018c; Edupoli oppisopimuspalvelut 2018.)



Kuvio 5. Ammatillista perustutkintoa oppisopimuksella opiskelleiden ikäjakaumat vuonna 2017 (Tilastokeskus 2018c; Edupoli oppisopimuspalvelut 2018)

### 3.4 Oppisopimuskoulutus Euroopassa

Euroopan saksankielisissä maissa (Saksa, Itävalta ja Sveitsi) suositaan nuorille suunnattua oppisopimuskoulutusta helpottamaan nuorten työllisyystilannetta ja siirtymistä koulusta työelämään (Viinisalo 2013, 6-7). Näissä maissa työnantajat suosivat oppisopimuskoulutusta, koska heidän mielestään ammattiin oppiminen tapahtuu paremmin työpaikalla (Viinisalo 2010, 21-22). Oppisopimuskoulutusten vertailu eri Euroopan maiden kesken on kuitenkin haastavaa, sillä jokaisella maalla on oma tapansa määritellä oppisopimuskoulutus. Yhteistä on kuitenkin se, että jokaisessa maassa oppisopimuksessa olevalle opiskelijalle maksetaan jonkinlaista palkkaa, ja opiskelu johtaa tutkintoon. (Viinisalo 2013, 13.)

Saksassa, Itävallassa ja Sveitsissä oppisopimuskoulutusta kutsutaan duaalikoulutukseksi, jonka runsas puolet 16-18-vuotiaista nuorista aloittaa (Vartiainen ym. 2009, 12; Azubiyo 2019). Saksalaisen puualan yrityksen Regnauer Fertihausen toimitusjohtajan Michael Regnauerin mielestä duaalimalli on ”learning by doing” -malli. Hänen mielestään osaamisen siirtäminen uusille työntekijöille ja koulutusyhteistyö hyödyttävät sekä yritystä, nuoria että koko yhteiskuntaa. (Laukkanen 2016.) Saksassa, Itävallassa ja Sveitsissä oppisopimus on hyvin yrityslähtöistä eikä oppisopimusopiskelijaa pidetä varsinaisena työntekijänä, vaan tavallaan oppipoikana, josta vähitellen kehittyy mestari. (Viinisalo 2013, 12.) Näissä maissa nuorten ammatillisessa koulutuksessa vastuu opiskelupaikoista ja koulutuksen hallinnoinnista eli suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista ovat pääasiallisesti yrityksillä ja yritysten etujärjestöillä (Vartiainen ym. 2009). Oppilaitokset täydentävät koulutusta yritysten tarpeiden mukaisesti. Nimi duaalikoulutus tulee tästä kahdessa eri oppimisympäristössä tapahtuvasta opetuksesta ja hallinnoinnista. Duaalikoulutuksen vahvuutena on nuorten suora väylä työelämään, jolloin nuorisotyöttömyys pysyy alhaisena. (Azubiyo 2019, 63; Qualität in der Lehre 2016; Vartiainen ym. 2009.) Oppisopimuskoulutus kestää Itävallassa riippuen alasta kahdesta neljään vuoteen (Qualität in der Lehre 2016) kuten Sveitsissäkin (Wüthrich 2011), kun taas Saksassa oppisopimuskoulutus kestää 2,5 vuodesta 3,5 vuoteen (Azubiyo 2019).

Englannissa on aikaisemmin ollut oppisopimuskoulutuksessa 25-vuoden yläikäraja, joka poistettiin vuonna 2004. Tämä on vaikuttanut positiivisesti kasvavina oppisopimusopiskelijämäärinä. (Vartiainen ym. 2009, 47.) Oppisopimuskoulutuksen alaikäraja on 16 vuotta ja koulutus kestää kahdesta neljään vuoteen (Ucas 2019). Englantilainen oppisopimuskoulutus perustuu työsopimukseen kuten Suomessakin. Englannissa katsotaan, että työnantaja sitoutuu paremmin oppisopimuskoulutukseen, kun kyseessä on työsuhde eikä palkaton tai matalapalkkainen harjoittelu. (Viinisalo 2013, 12, 18.) Englantilaisessa Train to Gain -oh-

jelmassa tulkkina yritysten ja oppilaitosten välissä on Skills Brokerage eli osaamisen välittäjäverkosto (Vartiainen ym. 2009, 64). Skills Broker -henkilö on puolueeton osaamisen välittäjä, joka auttaa yritystä hankkimaan juuri heidän työntekijöilleen sopivaa koulutusta (Viinisalo 2013, 30). Englannissa astui vuonna 2017 voimaan yritysvero, joka velvoittaa yritykset tukemaan oppisopimuskoulutuksen rahoitusta. Veron tarkoituksena on sitouttaa yritykset entistä enemmän oppisopimuskoulutukseen ja sen kehittämiseen. (Mazenod 2017.)

Tanskassa on käytössä ns. voileipämalli, jonka voidaan sanoa olevan duaalikoulutuksen ja pohjoismaisen oppilaitoskoulutuksen yhdistelmä. Tässä mallissa työpaikat täydentävät oppilaitosmuotoista koulutusta. Kouluilla on päävastuu koulutuksesta, jolloin niillä on myös vastuu hankkia yrityksistä yhteistyökumppaneita työssäoppimispaikkojen saamiseksi. (Vartiainen ym. 2009, 64.) Neljänkymmenen viikon ammatillisessa oppilaitoksessa opiskelun jälkeen opiskelijat päättävät suuntautumisalansa ja solmivat oppisopimuksen yrityksen kanssa. Opiskelijalle, joka heti alusta asti tietää suuntautumisalansa, voidaan solmia oppisopimus suoraan yritykseen ilman ammatillisessa oppilaitoksessa opiskeltavaa aloitusjaksoa. (Cedefop 2019.) Oppisopimuskoulutus kestää Tanskassa yleensä kolme vuotta (Apprenticeship toolbox 2018).

## 4 Tutkimuksen toteutus

Tämän luvun ensimmäisessä alaluvussa kerrotaan tutkimuksen suunnittelusta. Tutkimusongelmaan löytyy ratkaisu tutkimusmenetelmällä, joka on sääntö, keino tai menettelytapa, joka ratkaisee ongelman (Kananen 2015, 65). Tässä opinnäytetyössä on käytetty tutkimusmenetelmänä kvalitatiivista eli laadullista menetelmää. Sen valinnasta kerrotaan enemmän toisessa alaluvussa. Tutkimusmenetelmäksi valikoitui teemahaastattelu ja analyysimenetelmiksi sisällönanalyysi ja SWOT-analyysi. Kolmannessa alaluvussa käsitellään käytettyjä haastattelu- ja analyysimenetelmiä. Tämän luvun viimeisessä alaluvussa kerrotaan, miten haastateltavat valittiin ja miten haastattelut toteutettiin.

### 4.1 Tutkimuksen suunnittelu

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää henkilöiden kokemuksia ammatillisen perustutkinnon suorittamisesta oppisopimuksella. Oppisopimuksella tutkinnon suorittamisen vaikutuksia henkilön elämään on tutkittu suhteellisen vähän. Tarkoituksena oli selvittää, miten ammatillisen perustutkinnon suorittaminen oppisopimuksella on muuttanut opiskelijan elämää. Tutkimuksen keskeisiksi kysymyksiksi muodostuivat

- Miksi opiskelijat päätyivät oppisopimuskoulutukseen oppilaitosmuotoisen koulutuksen sijasta?
- Miten oppisopimuskoulutus onnistui?
- Miten koulutus on vaikuttanut opiskelijan elämään tutkinnon suorittamisen jälkeen?

Opinnäytetyön tekeminen aloitettiin alkuvuodesta 2018 tekemällä sisällysluettelosta raakaversio. Tarkoituksena oli saada teoreettinen osuus pääosin valmiiksi toukokuun 2018 loppuun mennessä. Kesäkuussa 2018 oli tarkoitus tehdä haastattelut. Heinä-syyskuussa oli tarkoitus kirjoittaa tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset. Lopullinen työ oli tarkoitus jättää arvioitavaksi viimeistään lokakuussa 2018.

Haastattelut päätettiin tehdä henkilökohtaisilla kasvokkain tapahtuvilla teemahaastatteluilla, joissa kysymysten runko oli mietitty tarkoin ryhmitellen kysymykset vastaamaan tutkimuskysymyksiä. Haastattelut päätettiin nauhoittaa, jotta tutkijan huomio pysyisi 100 prosenttisesti haastattelussa eikä mitään oleellista jäisi huomioimatta sen vuoksi, että tutkija kirjoittaisi haastattelun vastauksia haastattelutilanteessa. Haastattelut päätettiin purkaa literoimalla. Aineiston purun jälkeen oli tarkoitus tehdä ensin sisällönanalyysi teemoittain ja sen jälkeen SWOT-analyysi.

## 4.2 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimusta voi lähestyä joko kvalitatiivisella eli laadullisella tai kvantitatiivisella eli määrällisellä otteella. Laadullisessa tutkimuksessa asioita kuvataan tekstin avulla, kun taas määrällisessä tutkimuksessa asiat ilmaistaan numeroina. Tutkimusmenetelmiä voidaan käyttää myös peräkkäin, rinnakkain ja sisäkkäin. (Kananen 2015, 71; Hirsijärvi ym. 2015, 29-31.) Glesne ja Peshkin puolestaan toteavat, että laadullinen tutkimus pyrkii määrittelyyn, tulkintaan ja ymmärtämään henkilöiden näkökulmia, kun taas määrällisessä tutkimuksessa pyritään yleistämään, ennustamaan ja selittämään syysuhteita. Laadullisessa tutkimuksessa näkökulma on osallistuva, jossa tutkija pyrkii myötätuntoiseen ymmärtämiseen. Vastaavasti määrällisessä tutkimuksessa katsotaan tutkimusta ulkopuolisesta näkökulmasta, jossa tutkija on tutkittaville etäinen, puolueeton ja pyrkii saamaan yleispätevän näkemyksen. (Hirsijärvi ym. 2015, 22-24.)

Laadullinen tutkimus lähtee liikkeelle käytännöstä. Tutkittavana kohteena on ilmiö, josta tiedetään hyvin vähän tai ei ollenkaan, ja siitä halutaan saada syvälinen näkemys. Tutkimuksen tarkoituksena on ilmiön ymmärtäminen. Lopputuloksena on ilmiön ymmärtämisen perusteella luotu yleistys eli teoria. Tutkijan roolina on olla ulkopuolinen osallistuja, joka voi kerätä aineistoa havainnoimalla, haastattelemalla, tai aineisto voi olla esimerkiksi teksti-, kuva- tai äänitedokumentteja. (Kananen 2015, 66-71, 81.) Laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan aina ihmisten maailman ilmiöitä sosiaalisessa ympäristössä. Se on kokonaisuus, jossa tarkastellaan ihmistä ja hänen yksilönsä, yhteisönsä ja sosiaalisen vuorovaikutuksensa arvomaailman merkitystä sekä suhdettaan toisiin ihmisiin. Laadullinen tutkimus on persoonallista ja kasvollista tutkimusta. (Pitkäranta 2014, 8-9, 14.)

Määrällisen tutkimuksen lähtökohtana on teoreettinen yleistys, joka edellyttää ilmiön tuntemista. Tutkimuksen tarkoituksena on teorian vienti käytäntöön ja pätevyyden testaaminen. Tutkijan roolina on olla ilmiön ulkopuolinen havainnoitsija, joka kerää aineiston kyselyillä tai tilastoista, eli aineisto voi olla jo olemassa (sekundääriaineisto). (Kananen 2015, 66-71, 81.) Määrällisessä tutkimuksessa vastaajat eivät tarkasti tiedä minne heidän vastauksensa menevät eli tutkimuksella ei ole kasvoja, kuten laadullisessa tutkimuksessa on (Pitkäranta 2014, 14). Määrälliset menetelmät sopivat laadullista paremmin sellaiseen tutkimukseen, jossa halutaan tietoa ilmiön voimakkuudesta, laajuudesta ja esiintymistiheydestä (Hirsijärvi ym. 2015, 27).

Tähän opinnäytetyöhön sopii paremmin laadullinen eli kvalitatiivinen näkökulma, koska tutkimuksessa kysytään opiskelijoiden mielipiteitä ja tuntemuksia opiskelunsa ajalta yli

neljä vuotta sitten. Valintaani vahvistaa Hirsjärven ym. (2015, 27) kommentti: ”Kvalitatiivinen tutkimus tuo esille tutkittavien havainnot tilanteista ja antaa mahdollisuuden heidän menneisyyteensä ja kehitykseensä liittyvien tekijöiden huomioimiseen. ” Täysin vastaavanlaista tutkimusta ei myöskään ole tiettävästi aikaisemmin tehty, joten sille ei löydy olemassa olevaa teoriapohjaa.

### **4.3 Teemahaastattelusta sisällönanalyysin kautta SWOT-analyysiin**

Haastattelu soveltuu joustavuutensa vuoksi hyvinkin erilaisiin tutkimustarkoituksiin. Haastattelussa tutkija keskustelee haastateltavan kanssa, jolloin tutkijan on helppo selvittää haastateltavan vastausten taustalla olevia tarkoitusperiä. Haastattelussa haastateltava saa kertoa itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti. Haastattelussa halutaan korostaa haastateltavan olevan tutkimuksen aktiivinen kohde, joka luo tutkimukseen merkitystä. Haastattelu sopii sellaiseen tutkimukseen, jossa jo ennalta tiedetään tutkimuksen aiheen tuottavan monitahoisia ja moneen suuntaan viittaavia vastauksia. (Hirsjärvi ym. 2015, 34-35). Teemahaastattelun tarkoituksena on saada ymmärrys ihmisen toiminnasta ja siten käsitys tutkittavasta ilmiöstä. Kokonaiskuva ilmiöstä kehittyy vähitellen kysymysten ja vastausten myötä. Kun pieni pala ymmärrystä on saatu, saattaa esiin nousta uusia kysymyksiä, jotka laajentavat ymmärrystä entisestään. Vastauksista rakentuu vähitellen ilmiön kokonaiskuva. (Kananen 2014, 72.) Teemahaastattelussa haastattelu etenee keskeisten teemojen varassa ja siinä otetaan keskeisesti huomioon ihmisten tulkinnat asioista ja heidän asioille antamansa merkitykset. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä, joka ei ole täysin vapaa, kuten strukturoimaton syvähaastattelu. Teemahaastattelussa ei myöskään noudateta strukturoidun lomakehaastattelun kysymysten täydellisen tarkkaa muotoa ja järjestystä. (Hirsjärvi ym. 2015, 48).

Tässä opinnäytetyössä käytettiin teemahaastattelua, koska siten saatiin parhaiten esille haastateltavien omat käsitykset oppisopimuskoulutuksesta. Haastattelun kysymykset tehtiin tutkimuskysymysten perusteella, jotta tutkija sai tietoa kustakin kysymyksestä teemoitain. Kysymykset toimivat runkoina haastatteluille, jotta kaikilta haastateltavilta kysyttiin samoja asioita. Menetelmä oli hyvä, koska vastauksista haastattelijalle heräsi välillä uusia, tarkentavia kysymyksiä, mutta myös haastateltavalla oli mahdollisuus pyytää haastattelijaa selventämään kysymystään. Haastattelukysymykset ovat esitetty liitteessä 1.

Haastattelut nauhoitettiin ja purettiin litteroimalla sanatarkasti niiltä osin kuin se oli tarpeellista tutkimuskysymykset huomioiden. Haastattelut olivat lähinnä keskustelutilaisuuksia, joten keskustelu välillä rönkyi tutkimuskysymysten ulkopuolelle, kunnes haastattelija ohjasi haastateltavan taas tema-alueelle. Rönkyilleitä keskusteluosuuksia ei ole litteroitu.

Tuomi & Sarajärven (2018, 104) mukaan laadullisen tutkimuksen aineistosta saattaa löytyä ilmiön ulkopuolisia kiinnostavia asioita, mutta ne täytyy rajata pois ja on keskityttävä kertomaan tutkittavasta ilmiöstä kaikki tarpeellinen. Teemoittelussa painotetaan sitä, mitä kustakin teemasta on sanottu. Siinä aineisto pilkotaan ja ryhmitellään erilaisten aihepiirien mukaan (Tuomi ym. 2018, 105).

Kamenskyn (2014, 123-124) mukaan analysointia aloitettaessa on mietittävä, miksi ja mitä analysoidaan eli mikä on tämän työn tarkoitus ja hyöty. Rajaus pitää tehdä tarkasti, sillä sekä liian suppealla että liian laajalla rajauksella voi johtopäätökset olla väärät. Analysointia tehdessä täytyy koko ajan pitää mielessä aineistosta saatu tieto ja sen käsittely. Pelkkä tietopohja ei ole analyysi, vaan tietopohjan ollessa väärä tai riittämätön ei parhaimmallaan analyysiprosessilla voida sitä korjata. Täydellistä tietoa on monesti mahdotonta hankkia, mutta tieto pitää olla riittävää sen ilmiön kuvaamiseen, jota kyseisessä tapauksessa käsitellään.

Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä, jota voidaan hyödyntää monenlaisissa tutkimuksissa (Tuomi ym. 2018, 103). Tässä tutkimuksessa käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Tuomen ym. (2018, 108) mukaan aineistolähtöisessä analyysissä tutkimusaineistosta on tavoitteena saada teoreettinen kokonaisuus, johon aikaisemmat havainnot, tiedot tai teoriat eivät saisi vaikuttaa, sillä kyseinen analyysi tehdään kyseisestä aineistosta. Sisällönanalyysi on tekstianalyysiä, jolla voidaan analysoida lähes kaikkea kirjalliseen muotoon vietyä materiaalia. Sisällönanalyysissä etsitään tekstistä merkitystä ja selkeytetään aineistoa, jotta tutkittavasta ilmiöstä saataisiin selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä. (Tuomi ym. 2018, 117, luku 122.)

Sisällönanalyysissä alkuperäinen aineisto pelkistetään karsimalla tutkimukselle merkityksellön pois ja etsimällä tutkimustehtävää kuvaavia ilmaisuja. Yhdestä lausumasta voi löytyä useampiakin pelkistettyjä ilmaisuja, joten tämä täytyy ottaa huomioon pelkistämisvaiheessa. Pelkistetyistä ilmauksista etsitään samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia. (Tuomi ym. 2018, 123-124.) Kun tämän tutkimuksen aineisto oli purettu tekstimuotoon, aineisto ryhmiteltiin Excel-taulukon haastattelukysymysten mukaan. Alkuperäisilmauksista etsittiin pelkistetyt ilmaukset, joista saatiin tiedot SWOT-analyysiin. Seuraavana on esimerkki analyysin etenemisestä

Taulukko 1. Analyysin eteneminen

Miksi hakeuduit oppisopimuskoulutukseen?		
Alkuperäisilmaus	Pelkistetyt ilmaukset	SWOT
Työnantaja ehdotti	Työnantaja ehdotti	Työnantajan tuki (vahvuus)
Olin työtön ja koulutuksen myötä tarjoutui vakituinen työpaikka. Minulla ei ollut mitään ammatillista koulutusta.	Työtön Vakituinen työpaikka Ei ammatillista koulutusta	Työpaikka (vahvuus) Vakituinen työpaikka (mahdollisuus) Tutkinnon suoritus (vahvuus)
Halusin saada jotain paperia itselle. Rakennusalalta mulla oli niin vahva kokemus jo valmiiksi, joten silloin ainakaan en kokenut tarpeelliseksi saada papereita sieltä. Aikaisemmin on ollut tavoitteena, että myöhemmin opiskelisin tradenomin tutkinnon.	Tutkinto tavoitteena Ei ammatillista tutkintoa  Jatkokoulutusmahdollisuus	Tutkinnon suoritus (vahvuus) Tutkinnon suoritus (vahvuus)  Jatkokoulutusmahdollisuus (mahdollisuus)
Varmaankin sen takia, että sain myös rahaa sitä kautta. Ehkä myös se, että en viihtynyt siellä oppilaitoksessa. Huomasin, että se ei ole mun juttu olla viikot siellä ja viikonloput kotona. On helpompi, että saa olla koko ajan tossa samassa paikassa.	Rahan ansaitseminen  Oppilaitosmuotoinen opiskelu ei sopinut	Palkka koko opiskelun ajalta (vahvuus) Hyvä koulutusmuoto, jos oppilaitosmuotoinen koulutus ei sovi (vahvuus)

Pelkistetyistä ilmauksista johdettiin SWOT-analyysi, jossa ilmauksista etsittiin oppisopimuksen vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhkat. Analyysin tulosten perusteella pystyttiin tekemään johtopäätöksiä ja miettimään tutkimuksen hyötyä toimenantajalle ja tutkijalle itselleen omassa työssään oppisopimustoimijana. Kamensky (2014, 196-197) toteaa, että SWOT-analyysi muodostuu sanoista Strengths, Weaknesses, Opportunities ja Threats. Sanat Strengths, ja Weaknesses eli vahvuudet ja heikkoudet kuvaavat suhteutettua nykytilaa, kun taas sanat Opportunities ja Threats eli mahdollisuudet ja uhkat kuvaavat tulevaisuutta. Seuraavaa ajatusmallia voidaan pitää johtopäätösten ja toimenpide-ehdotusten perustana.

Taulukko 2. Ajatusmalli johtopäätösten ja toimenpide-ehdotusten perustasta (Kamensky 2014, 197)

Vahvuudet (Strengths)	Heikkoudet (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• käytä hyväksi</li> <li>• vahvista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poista</li> <li>• lievennä</li> <li>• vältä</li> </ul>
Mahdollisuudet (Opportunities)	Uhkat (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• varmista niiden hyödyntäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kierrä</li> <li>• lievennä</li> <li>• poista</li> <li>• käännä mahdollisuudeksi</li> </ul>

#### 4.4 Haastateltavien valinta ja haastattelujen toteuttaminen

Haastateltavat olivat jokainen eri alan oppisopimusopiskelijoita. Tähän päädyin siksi, että toivoin saavani erilaisia vastauksia. Haastatteluja tehdessä huomasin, että päätös oli oikea, koska esimerkiksi yhden alan kaikki samana vuonna tutkinnon suorittaneet kuuluivat samaan ryhmään eli vastaukset olisivat olleet luultavasti hyvin samanlaiset. Alan sisällä haastateltavan opiskelijan valitsin sattumanvaraisesti.

Nurmi ym. (2000, 37) ja Tenhulan (2007, 14) mukaan todellinen koulutuksen vaikuttavuus voi näkyä vasta vuosien päästä. Tutkimuksessa haluttiin, että aika tutkinnon suorittamisesta oli riittävän pitkä, jotta haastateltujen henkilöjen elämässä olisi mahdollisesti tapahtunut muutosta. Tämän vuoksi haastateltavat valikoitiin vuonna 2014 ammatilliseen perustutkintoon valmistuneista henkilöistä.

Haastateltaville lähetin ensin haastattelupyynnön sähköpostitse lokakuussa 2018. Myöntäviä vastauksia tuli neljä. Muille haastateltaviksi valituille soitin marraskuun 2018 alussa. Soittelukierroksen tuloksena sain kolme haastateltavaa lisää. Haastattelujen ajankohdasta sovittiin puhelimitse ja sähköpostitse. Haastattelut toteutettiin marraskuussa 2018 haastateltavien toivomassa paikassa. Kaksi haastattelua tehtiin oppisopimustoimistossa, yksi oppilaitoksen tiloissa, yksi työpaikalla ja kolme haastateltavan kotona. Haastattelujen pituudet vaihtelivat 25 minuutista 45 minuuttiin.

## 5 Tutkimuksen tulokset

Tutkimuksessa haastateltiin seitsemää henkilöä, jotka olivat suorittaneet vuonna 2014 eri alojen ammatillisen perustutkinnon oppisopimuksella. Tämän luvun kolme ensimmäistä alalukua ovat ryhmitelty järjestyksessä tutkimuskysymysten mukaan. Alaluvuissa ovat tulokset seuraaviin kysymyksiin:

- Miksi opiskelijat päätyivät oppisopimuskoulutukseen oppilaitosmuotoisen koulutuksen sijasta?
- Miten oppisopimuskoulutus onnistui?
- Miten koulutus on vaikuttanut opiskelijan elämään tutkinnon suorittamisen jälkeen?

Neljännessä alaluvussa esitellään tulosten SWOT-analyysi.

### 5.1 Päätyminen oppisopimuskoulutukseen

Yleisin syy haastatelluilla oppisopimukseen hakeutumisella ja päätyemisellä oli saada tutkinnon suorittamisen ohella ”jalka yrityksen oven väliin”. Oppisopimus on opiskelijan ja työnantajan tekemä määräaikainen työsopimus (Laki ammatillisesta koulutuksesta), joten opiskelijoilla oli varma työpaikka ainakin opiskelun ajan. Raha toimi suurena motiivina, sillä rahan ansaitseminen ja opiskelu yhdessä takasivat velattoman opiskelun. Yksikään haastatelluista ei aloittanut oppisopimusta heti peruskoulun jälkeen. Aloite oppisopimuksesta tuli yleisimmin työnantajalta, mutta myös opiskelijan oma kiinnostus ja asian esille otto sai työnantajan myötämieliseksi oppisopimukselle. Tässä alaluvussa kerrotaan jokaisen haastatellun oma polku oppisopimuskoulutukseen.

Ensimmäinen haastatelluista oli suorittanut ylioppilastutkinnon ja sen jälkeen käynyt ammattikorkeakoulua lähes päättötyötä vaille valmiiksi. Hän oli tehnyt sen alan töitä jonkun aikaa, mutta ei tuntenut alaa omakseen. Oppisopimuskoulutuslalle haastateltu päätyi siten, että työnantaja oli tuttu ja pyysi häntä töihin. Tämän alan töistä hänellä ei ollut minikäänlaista työkokemusta. Oppisopimuskoulutukseen hakeutuminen oli selviönä jo heti työsuhteen alusta. Haastateltava halusi oppisopimuskoulutukseen, koska hänellä ei ollut mitään ammatillista tutkintoa edellisen jäätyä kesken.

*Periaatteessa tehtiin jo työsopimusta, mutta sovittiin samalla, että selvitetään, että pääsen oppisopimuksella tekemään jonkinlaisen tutkinnon. Kun minulla ei ollut kovinkaan pohjaa tuollaiselle tekemiselle. Paitsi tietysti olen aina kaikenlaista väsänyyt, mutta tietysti tarvitsin jonkinlaista teoriaakin taakse.*

Toinen haastatelluista oli mennyt ylioppilaaksi valmistumisen jälkeen suoraan töihin yritykseen, jossa oli työskennellyt jo yläasteikäisestä iltaisin ja viikonloppuisin. Muutettuaan toiselle paikkakunnalle hän sai vuokratyösuhteen vakituisen työpaikan, jossa oli siihen asti,

kunnes tehtaan toiminta lakkautettiin. Työttömäksi joutumisen jälkeen hän lähetti hakemuksia eri yrityksiin, myös tähän, johon pääsi lopulta oppisopimukseen. Yrityksestä vastattiin, että työllistyäkseen tähän yritykseen, hakijalla pitää olla vähintään perustutkinto suoritettuna. Yrityksestä vihjattiin, että heillä on alkamassa oppisopimusryhmä ja haastateltua kehoitettiin hakemaan siihen. Haastateltu haki ja pääsi kahdeksan hengen ryhmään lähemmäs kahden sadan hakijan joukosta.

*Mulla vaikutti varmaan se, että olin aika sopivan ikäinen eli en ollut ihan kaksikymppinen eikä yli neljäkymppinen ja mulla on pitkä työkokemus teollisuudesta. Ei vain alan koulutusta ollut. Nykyään on sillai, että ei oikein pääse mihinkään töihin ilman alan koulutusta. Vielä joku 10-15 vuotta sitten sen kun vaan meni töihin.*

Kolmas haastatelluista toimii yrittäjänä rakennusalan yrityksessä. Hän kävi alan perustutkintoa puolitoista vuotta, mutta se jäi kesken. Haastatellulla ei ollut mitään toisen asteen tutkintoa. Hänellä oli yleisellä tasolla tietämystä kirjanpidosta ja palkanlaskennasta, mutta hän halusi laajentaa tietämystään sekä mahdollisesti jatkaa opintojaan ammattikorkeakouluun. Hän oli käynyt jonkun verran merkonomiopintoja Edupolissa monimuoto-opiskeluna, mutta perhe- ja työkiireiden takia opinnot jäivät kesken. Edupolista tiedotettiin, että yrittäjä voi suorittaa merkonomitutkinnon omassa yrityksessään.

*Vaikken sitä työtä tee nykyäänkään eikä koskaan ole tarkoitus tehdäkään, mutta se antaa parempaa yleiskuvaa yrittäjän toiminnalle muutenkin. Ymmärtää niitä lukuja ja muuta, ja miten asiat toimivat. Se oli osasy siihen, miksi halusin opiskella merkonomiksi.*

Neljäs haastatelluista oli päässyt peruskoulun jälkeen ammattioppilaitokseen, joka sijaitsi toisella paikkakunnalla. Haastateltu ei kuitenkaan pitänyt siitä, että joutui asumaan viikot poissa kotoa toisella paikkakunnalla. Hän pääsi suhteiden kautta alan töihin lähelle kotia ja jätti opiskelun toisella paikkakunnalla kesken. Muutaman kuukauden työskentelyn jälkeen työnantaja ehdotti hänelle oppisopimuskoulutusta yrityksessään.

*Hakeuduin oppisopimuskoulutukseen sen takia, että sain myös rahaa sitä kautta. Ehkä myös sen takia, että en viihtynyt siellä sisäoppilaitoksessa. Huomasin, että se ei ole mun juttu olla viikot siellä ja viikonloput kotona. On helpompi, että saa olla koko ajan tossa samassa paikassa.*

Viides haastatelluista oli käynyt peruskoulun jälkeen ammattikoulua, mutta jättänyt sen kesken ja lähtenyt työelämään. Työpaikalla tulivat yt-neuvottelut ja työt loppuivat. Työttömänä ollessaan hän kävi työvoimatoimiston järjestämän kurssin, jota kautta pääsi työharjoitteluun ja sitä kautta töihin oppisopimustyöpaikkaan.

*Työkkärin kurssilla mainostettiin, että voit jäädä oppisopimuksella töihin. He panostivat siihen, että kysykää. Mä ilmoitin mielenkiinnon silloin alusta asti, kun se työharjoittelu oli 2 kuukautta. Firmathan hakevat näin työntekijöitä. Harjoittelujaksolla nähdään, onko henkilöstä kunnan työntekijäksi. Sillä firmat saavat hyviä työntekijöitä.*

Kuudes haastelluista oli suorittanut toisen alan toisen asteen tutkinnon ammattioppilaitoksessa ja tehnyt jonkun aikaa tämän alan töitä. Perheen lisääntyttyä äitiysloman loppuvaiheessa, hän oli todennut, ettei halunnut palata enää samalle alalle. Rahatilanteen takia paluu pelkästään koulun penkille ei tullut kysymykseen. Hän pääsi tutun kautta kahden viikon työkokeiluun, jonka myötä töihin ja työnantajan ehdottomaan oppisopimukseen.

*Olin kuullut jo aikaisemmin oppisopimuksesta, mutta en tajunnut mitä se oikeasti on. Mä olen muutenkin sellainen, että opin parhaiten tekemällä.*

Viimeinen haastatelluista oli suorittanut toisen alan perustutkinnon ammattioppilaitoksessa. Tämän jälkeen hän oli jonkun aikaa toisen suuntautumisalan oppisopimuskoulutuksessa, kunnes opinnot katkesivat äitiyslomaan. Äitiysloman jälkeen töitä ei enää ollut, ja hän jäi työttömäksi. Ahkerasta työnhakemisesta huolimatta töitä ei löytynyt, kunnes tuttava kertoi aloittaneensa opinnot oppisopimuksella yrityksessä, johon haettiin vielä lisää oppisopimusopiskelijoita.

*Mun kaveri oli mennyt viikko kaksi ennen mua sinne oppisopimuksella kanssa. Kun puhuttiin sen kanssa, että työnhaussa ei ole tärpännyt, se suositteli ja sanoi, että hae sinne. Sitten mä hain ja sitä kautta pääsin. Paikka oli yleisessä haussa Mollin sivuilla.*

## **5.2 Työssäoppiminen ja tutkinnon suoritus**

Seitsemästä haastatellusta ainoastaan yksi oli itse ensin yhteydessä oppisopimustoimistoon. Kaikilla muilla yhteyden otti työnantaja. Kaksi haastatelluista, jotka olivat päässeet oppisopimukseen rekrytoinnin kautta, olivat kummatkin osa isompaa ryhmää, joten heidän koulutuksensa oli suunniteltu jo etukäteen. Tämän vuoksi näillä opiskelijoilla ei ollut mahdollisuutta vaikuttaa koulutuksensa suunnitteluun. Muut sitä vastoin olivat kaikki sitä mieltä, että myös heidän mielipidettään kuunneltiin, vaikkakin tutkinnon osat valittiin työtehtävien mukaan. Haastatellut vaikuttivat tyytyväisiltä valintoihin, koska heidän mielestään periaatteessa mitään turhaa ei tarvinnut opiskella.

*Työnantajalla oli tosi pitkä tausta alalla, joten hän pystyi aika tarkkaan sanomaan, minkälaista koulutusta tarvitsen. Tietysti piti katsoa, mitä on tarjolla. Niistä valittiin sopivat. Valinnat onnistuivat kaikin puolin hyvin tai ainakin jäi sellainen kuva. Oli aika sujuvaa, että ei tarvinnut ottaa jotain tiettyä, mitä ei välttämättä olisi tarvinnut meidän mielestä.*

*Sain vaikuttaa, mikä oli hyvä ja järkevä asia. Yllätyin, kuinka joustavaa se oli. Oli helppo suorittaa tutkinto.*

Haastatelluiden oma vaikuttaminen työtehtäviin jakautui kahtia. Kolme sanoi voineensa vaikuttaa työtehtäviinsä. Kolme sanoi, ettei ollenkaan ja yksi haastatelluista sanoi, että osittain, sillä yrityksen asiakastyöt vaikuttivat pääasiassa siihen, mitä milloinkin tehtiin. Koulutuksen edetessä työtehtävät muuttuivat suurimmalla osalla vaativammiksi, vastuullisemmiksi ja itsenäisemmiksi, kuten yksi haastatelluista totesi: ”*Aloitetaan pohjalta ja nousemaan ylöspäin*”. Myös oppilaitoksessa käydyt teoriapäivät hyödyttivät.

*Työtehtävät muuttuivat sillain, että tuli tietysti työn kautta paljon kokemusta. Oppi koko ajan siinä samalla. Tietysti sai siinä samalla vähän sitä teoriapohjaakin. Ensimmäisinä viikkoina tai kuukausina piti jokainen työvaihe kysyä erikseen, miten tehdään ja saako tehdä näin. Pystyin olemaan siellä yksin päivän tai kaksikin, että tehdä vaan ja ettei tarvinnut koko ajan kysellä tai soittaa apua. Sillä lailla ainakin huomasi, että osaaminen kehittyi.*

Jokainen haastatelluista sanoi saaneensa oppia omalta työpaikkaohjaajalta tai mentorilta varsinkin ensimmäisinä kuukausina tai vuotena. Sellaisissa työyhteisöissä, joissa oli useampi työntekijä samassa toimipisteessä, haastatellut sanoivat saaneensa kaikilta työkavereiltaan tarvittaessa ohjausta ja opastusta tehtävien tekemiseen. Tietoa ei salattu. Yksi haastatelluista sanoi saaneensa apua myös oppilaitoksen opiskelukavereiltaan. Moni myönsi oppineensa omista virheistään ja oli oppinut soveltamaan työpaikkaohjaajan opastusta omanlaiseksi tavaksi tehdä.

*Ohjaaja opetti kyllä kaiken, mutta aika paljon kantapäähän kautta meni alkuun, mutta siitä on sitten itse oppinut tekemään toisin asiat.*

*Ottamalla mallia muista. Siellä oli hyvin kokeneita tarjoilijoita, joilta sai tukea ja opastusta. Siellä oli oppimisen kannalta täydet mahdollisuudet.*

Kaikkien mielestä yhteistyö työpaikkaohjaajan kanssa sujui hyvin. Jokainen haastateltavista piti ainakin kaksi kertaa vuodessa arviointikeskustelun ohjaajansa kanssa. Toiset ohjaajat painottivat ohjaukseen ja muutenkin opiskeluun enemmän kuin toiset.

*Aika paljon puhuttiin, kun oli näitä lähipäiviä, niin sen jälkeen, mitä käytiin läpi, minäkälaisia juttuja ja jopa siihen sai lisää, että te kävitte ton verran tota aluetta. Saatettiin jatkaa siitä vielä pidemmälle vähän niin kuin niissä, mitä me ite tehtiin. Työnantaja (joka oli myös työpaikkaohjaaja, tutkijan huom.) kertoi lisää esim. venttiileistä, mitä koulussa kerrottiin, että vielä on tällaisia ja tällaisia. Sain aika laaja-alaista oppia vielä koulun lisäksi työpaikalla. Työnantaja oli ainakin kiinnostunut teoriaopinnoista.*

*Emme pitäneet ohjauskeskusteluita. Meillä oli vaan arviointi mikä piti tehdä.*

Kaikkien haastateltujen mielestä oma työnantaja tuki heidän opiskeluaan. Tukea saatiin myös toisilta työntekijöiltä eikä opiskelua vähätelty. Yksi haastatelluista totesi, että muiden palautteesta huomasi oman edistymisensä. Jokainen pystyi osallistumaan oppilaitoksien teoriapäiviin, kuten ne oli suunniteltu. Tuki ja palautteen anto koettiin positiivisena asiana.

*Tietoja ei salattu eikä koulutusta vähätelty. Tosin itsekin pitää olla aktiivinen. Jos on itse aktiivinen, niin aina neuvotaan ja autetaan.*

*Työnantaja oli myös hirveän kannustava siinä, että hän laittoi juuri sellaisia asiakkaita, että pystyin niitä tehtäviä tekemään, mikä oli aika kiva. Työnantaja oli tosi auttavainen ja kannustava ja osaava. Se ties aina, kun sille soitti. Se ties aina vastata, ja jos ei tiennyt, se otti selvää. Se oli kiva tietää, että siinä on joku mukana.*

Suurimpana esteenä oppimiselle katsottiin olevan se, että ihan kaikkea teoriaopintoja ei voinut harjoitella omalla työpaikallaan. Yrittäjän suurimpana esteenä oli opintojen aikatauluttaminen työkiireiden takia. Esteenä nähtiin myös se, että opintoja ei voinut nopeuttaa pelkästään omasta halusta, vaan opiskelu oli sidottu oppilaitoksen teoria- ja tenttipäiviin esim. terveydenhoitoalalla.

*Esteenä työpaikalla oppimiselle on ollut se, että kaikkia koulussa opittua ei ole voinut treenata työpaikalla. Ne jutut, mitä ei työpaikalla pystynyt treenaamaan häipyvät aika nopeasti mielestä. Monet asiat ovat sellaisia, että niitä ei tarvitse, mutta nyt vuosien varrella on tullut joitain asioita meille työpaikalle lisää enkä enää muista koulun oppeja, vaikka niitä nyt tarvitsisi. Ne joutuu opettelemaan uudelleen.*

*Alussa puhuivat, että saa tehdä omaa tahtiin, mutta kun oli ne tietyt tentit ja muut, ne sekoittivat vähän sitä pakkaa. Vaikka oli tehtävät tehty, vaikka kuukausi ennen, ei päässyt tekemään sitä näyttöviikkoa, kun ei ollut tentit tehty. Se hidasti. Korostivat, että voi suorittaa nopeasti, mutta käytännössä ei onnistunut.*

Vapaa-ajan käyttö opintoihin vaihteli aloittain. Osalla aloista ei ollut mitään koti- tai etätehtäviä, kun taas toisilla aloilla joutui käyttämään paljonkin vapaa-aikaa tehtävien tekemiseen ja tentteihin valmistautumiseen. Perhe-elämän yhdistäminen opiskeluun toi myös oman haasteensa.

*Eihän mulla ollut vapaa-aikaa opiskeluaikana \*nauraa\*. Isommat lapset olivat silloin vielä pieniä, joten ei siinä hirveästi vapaa-aikaa ollut. Käytin kaiken liikenevän vapaa-aikani opiskeluun. Mutta sitten oli hyvä, kun sain lapset hoitoon, että pystyin ihan rauhassa opiskella.*

Puolet haastatelluista oli sitä mieltä, että opiskelu ei ollut ollenkaan stressaavaa. Näillä opiskelijoilla ei myöskään ollut koti- eikä etätehtäviä lainkaan. Stressiä tuottivat yhdellä loppupuolen opiskeluväsymys, yhdellä teoriaviikkoisin asuminen toisella paikkakunnalla ja muutamalla lähestyvät aikarajat tehtävissä ja tenteissä.

*Välillä oli hyvinkin stressaavaa. Toisaalta se, mikä siinä se kummitus tavallaan on se, että kun ei löydy aikaa tehdä ja tiedät koko ajan, että se on taustalla. Et ole ihan varma siitä työmäärästä, kuinka paljon sun pitää tehdä. Tavallaan kaukainen deadlinenkin alkaa ajan kanssa nakertaa.*

Jokaiselle haastatelluista oli tutkinnon suorittaminen hyvin tärkeää. Perusteluista vahvimaksi nousi vakituisen työpaikan saaminen tutkinnon suorittamisen myötä. Varsinkin työpaikkahakemuksen kautta oppisopimukseen päässeet totesivat, että ilman tutkintoa ei olisi saanut jäädä työpaikkaankaan. Monella ei myöskään ollut minkäänlaista todistusta ammatillisesta koulutuksesta aikaisemmin, joten sen saaminen nähtiin tulevaisuuden kannalta mahdollisessa työpaikan vaihtotilanteessa positiivisena ja helpottavana asiana. Kolme totesi, että kun jotain aloittaa, se pitää viedä loppuun.

*Oli todella tärkeää, koska ei ollut aikaisempaa ammatillista tutkintoa. Halusin saada jonkun tutkinnon. Siinä vaiheessa, kun työnantajan yritys oli niin alkutekijöissä, ei ollut yhtään tietoa, että tuleeko se ikinä menestymään ja pysymään pystyssä. Alusta alkaen oli tarkoitus tehdä tutkinto loppuun. Senkin takia oli tärkeätä saada tutkinto, jos joutuu yhtäkkiä hakemaan jostain uutta työpaikkaa. Sitten on jonkinlainen pohja.*

*Räätälöidyssä paketissa oli jo alusta asti selvää, että tutkinto suoritetaan tietyssä aikataulussa. Jos ei tutkintoa olisi suoritettu, ei olisi vakituista työpaikkaakaan.*

### 5.3 Tilanne ja mielipiteet tutkinnon suorittamisen jälkeen

Haastatelluista viisi työskentelee edelleen samassa työpaikassa. Näistä neljä ovat edelleen täysin oppisopimuskoulutustaan vastaavissa tehtävissä ja yksi tekee periaatteessa samoja tehtäviä, mutta ei täysin oman suuntautumisalansa töitä. Yksi haastatelluista työskentelee samalla alalla, mutta eri työnantajalla. Yksi haastateltu tekee pääasiassa esimiestehtäviä. Yksi haastatelluista on vaihtanut kokonaan alaa.

Jokainen haastatelluista oli tyytyväinen käymäänsä oppisopimuskoulutukseen. Oppisopimus nähtiin hyväksi koulutusmuodoksi sellaisille, joille päivittäinen oppilaitosmuotoisessa ympäristössä opiskelu ei sovi. Rahan ansaitseminen opiskelun aikana oli vahva positiivinen asia. Oppisopimus nähtiin myös joustavana ja helpompana opiskelumuotona oppilaitosmuotoiseen opiskeluun verrattuna. Työnantajan sitoutuneisuus ja tieto työpaikasta vaikuttivat myös positiivisella tavalla motivoivasti haastateltuihin. Nuorin haastatelluista totesi, että oppisopimusopiskelulla itsenäistyy ja pääsee aikuiselämään kiinni nopeammin, mutta haittana on se, että samanlaista opiskelukaveripiiriä ei muodostu kuin oppilaitosmuotoisessa opiskelussa. Haittana nähtiin osittain teoriapäivien harvuus, mutta taas toisaalta se nähtiin myös etuna. Yksi haastatelluista, jolla oli entuudestaan kokemusta oppisopimuksesta, totesi, että on hyvä asia, että teoriaopintojen määrä vaihtelee aloittain, koska toisilla aloilla tarvitaan enemmän teoriaopintoja kuin toisilla.

*Paljon kätevämpi. Mulla on lukihäiriö ollut koko elämäni. En mä osaa opiskella. Meinin 17-vuotiaana töihin, koska ei mua koulu kiinnostanut. Nythän ammattikoulutus on tosi paljon muuttunut, mutta meidän aikaan. En mä mennyt ammattikouluun äidinkieltä tai tällaista opiskeleen. Jos mä meen ammattikouluun, mä meen ammattiin*

*opiskeleen eikä mitään turhia. Se on mun mielipide ollut aina. Ei ollut haittoja. Helpompaahan se on kuin koulunpenkillä.*

*Sehän paljon parempaa, kuin että istuu, lukee ja kuuntelee, joka ei ole mun juttu. Vaikka niitä koulupäiviä ja viikkoja oli, mut silloin sä pystyit vähän niin kuin miettiä, miten sä teet töissä tän asian mistä me puhutaan. Sitten sen sai hyvin menemään yhteen ja jäi päähän asiat.*

*Olen tyytyväinen. Haittoja ei oikeastaan ole verrattuna muihin polkuihin työllistyä. Tämä on kaikkein paras väylä. Muut ovat paljon epävarmempia. Oppisopimuksessa on myös firma sitoutunut koulutukseen. Se myös motivoi enemmän, kun on työpaikka tiedossa. Ei tule tunnetta, että kouluttautuisi turhaan.*

Suurin osa haastateltavista ei keksinyt mitään kehityskohdetta oppisopimuksesta. Monen mielestä kaikessa on aina kehitettävää, mutta he eivät osanneet nimetä kehityskohteita oppisopimukselle. Yksi toivoi, että koulutus olisi voinut olla tiiviimpi paketti. Toinen lähetti terveiset oppilaitokselle, että oppilaitos voisi järjestää tenttejä useammin eikä koko ryhmälle samaa aikaa, jotta opiskelijalla olisi mahdollisuus valmistua halutessaan nopeammin. Yhden haastatellun mielestä oppisopimusta voisi käyttää nykyistä laajemminkin. Varsinkin rekrytointiin se sopii hänen mielestä loistavasti. Hän otti esiin saksalaisen oppisopimusmallin, jota piti hyvänä.

*Oppisopimuskoulutusta voisi käyttää laajemminkin. Mun mielestä oppisopimus olisi työnhakijoille ja firmoille kaikkein paras. Rekrytoitavaa oppisopimusta kannattaisi lisätä. Mitä on kuullut muissa maissa esim. Saksassa on tosi yleisessä käytössä. Firmat kouluttavat oppisopimuksella. Suomessa enemmän istuskellaan koulussa ja opetellaan vaan teoriaa. Työpaikasta ei ole tietoaakaan. Mielestäni, jos firmoilla on rekrytointitarvetta, se kannattaisi järjestää oppisopimuksella nykyistä enemmän. Oppisopimus tietysti soveltuu joillekin aloille paremmin ja joillekin huonommin, mutta joka alalla on se perustutkinto, mikä pitää nykyään olla suoritettuna. Oppisopimuksella se kaikkein viisaimmin järjestyisi.*

Kaikilla haastatelluilla oli tavoitteena tutkinnon suorittaminen jo koulutuksen alusta lähtien. Toisena tärkeänä tavoitteena oli työllistyä alalle ja saada vakituinen työpaikka. Odotuksia ei varsinaisesti ollut, sillä haastatellut totesivat, että oli vaikea tietää ennen koulutusta, mitä siltä pitäisi odottaa.

Periaatteessa jokaisella haastatellulla palkka oli noussut koulutuksen tai tutkinnon suorittamisen myötä. Osalla palkka nousi jo opiskeluaikana. Joillakin palkka ei välittömästi noussut todistuksen saamisen myötä, mutta jossain vaiheessa myöhemmin kuitenkin.

Kaksi haastatelluista on suorittanut alansa ammattitutkinnon perustutkinnon jälkeen. Jokainen haastatelluista sanoi, että on kyllä mielessä käynyt jatkokouluttautuminen alalla. Yksi haastatelluista on kouluttautunut toiselle alalle ja yksi on myös miettinyt alan vaihtoa. Jokainen haastatelluista on jossain vaiheessa miettinyt työpaikan vaihtoa, osa vakavammin ja osa vähemmän vakavasti.

*Olen joskus, kun on ollut mielenkiintoisia työpaikkailmoituksia vastaan. Toisaalta on hyvä tilanne omassa työssä, joten ei ole ollut käytännössä aihetta tai tarvetta lähteä. Mulla on ollut työssäni koko ajan hyvä tilanne ja siinä on ollut jopa vähän urapolkua, kun olen päässyt etenemään siinä työssä. Olen tosi tyytyväinen, mihin on päästy.*

*Olen monestikin. Tottakai. Luulen, että se kuuluu tähän rooliin aika vahvastikin. Aika ajoin tulee mieleen, että jotain muuta pitäisi keksiä. Siinä mielessä on hyvä, että tietää, että on taustalla se tutkinto.*

## 5.4 Tuloksien SWOT-analyysi

Haastattelujen sisällönanalyysin pelkistetyistä ilmauksista johdettiin oppisopimuksen SWOT-analyysi. SWOT-analyysissä on luetteloitu oppisopimuksen vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhkat sen perusteella, mitä haastatteluissa kävi ilmi.

Taulukko 3. Oppisopimuksen SWOT-analyysi

<b>Vahvuudet</b> Oppisopimuksessa positiivista	<b>Heikkoudet</b> Oppisopimuksessa negatiivista
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ei opintolainaa</li> <li>• Palkka koko opiskelun ajalta</li> <li>• Tutkinnon suoritus pääasiassa työtä tekemällä</li> <li>• Joustavuus</li> <li>• Hiljaisen tiedon saaminen työkavereilta</li> <li>• Työnantajan tuki opiskelulle</li> <li>• Nimetty työpaikkaohjaaja, joka vastaa ohjauksesta ja opastuksesta</li> <li>• Vapaa-aikaa ei tarvitse käyttää opiskeluun (riippuu tutkinnosta)</li> <li>• Vähän teoriaopetusta</li> <li>• Hyvä koulutusmuoto, jos oppilaitosmuotoinen koulutus ei sovi</li> <li>• Nuori itsenäistyy ja pääsee kiinni aikuiselämään nopeammin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kaikkea teoriapäivinä opittua ei välttämättä voi harjoitella työpaikalla</li> <li>• Paljon vapaa-aikaa kuluu opiskeluun (riippuu tutkinnosta)</li> <li>• Ei muodostu samanlaista koulukaveripiiriä kuin oppilaitosmuotoisessa opiskelussa</li> </ul>
<b>Mahdollisuudet</b> Oppisopimuksen mahdollisuudet	<b>Uhkat</b> Oppisopimuksen uhkatekijät
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vakituinen työpaikka</li> <li>• Eteneminen uralla</li> <li>• Palkankorotus</li> <li>• Työtehtävien vaativuuden ja vastuullisuuden kasvu koulutuksen edetessä</li> <li>• Työkavereiden palautteesta voi huomata edistymisensä</li> <li>• Tutkinnon suorittamisen jälkeen on helpompi saada uusi työpaikka mahdollisessa irtisanomistilanteessa</li> <li>• Jatkokoulutusmahdollisuudet AT, EAT tai AMK</li> <li>• Uuden työntekijän rekrytointi ja koulutus yrityksen tarpeisiin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opintojen aikataulut versus työkiireet/perhe-elämä</li> <li>• Turhautuminen, jos opiskeluja ei voida nopeuttaa lupauksista huolimatta</li> <li>• Liian vähän teoriaopetusta</li> <li>• Koulutuksen venyminen liian pitkäksi</li> </ul>

Taulukko havainnollistaa, että opiskelijoiden mielestä oppisopimuksella on vahvuuksia huomattavasti enemmän kuin heikkouksia. Vastaavasti mahdollisuuksia on enemmän kuin haastatteluissa ilmi tulleita heikkouksia. Opiskelijoilla oli siis kokonaisvaltaisesti hyvin positiivinen kuva oppisopimuskoulutuksestaan. Seuraavan luvun ensimmäisessä alaluvussa on tehty taulukon perusteella johtopäätöksiä.

## 6 Pohdinta

Tämän luvun ensimmäisessä alaluvussa johtopäätöksiin päästään haastattelujen tulok-  
sista tehdyn SWOT-analyysin perusteella. Tulosten SWOT-analyysiä käsitellään Kamens-  
kyn (2014, 197) tekemän ajatusmallin perusteella, joka on kuvattu taulukossa 2.

Toisessa luvussa on mietitty ehdotuksia toimeksiantajalle.

Kolmannessa alaluvussa arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja neljännessä alaluvussa  
arvioidaan koko opinnäyteprosessia ja omaa oppimista sekä tutkimuksen hyötyjä tutkijalle  
itselleen omassa työssään oppisopimustoimijana.

### 6.1 Johtopäätökset

Tieto oppisopimuksesta tuli haastatelluille montaa eri kautta: työnantajilta, opettajalta, su-  
kulaisilta ja kaverilta. Ainoastaan yhdellä haastatelluista oli aikaisempaa kokemusta oppi-  
sopimuksesta. Muille oppisopimus ei ollut varsinaisesti tuttu koulutusmuoto, kuten eräs  
haastatelluista totesikin: ”*Olin kuullut jo aikaisemmin oppisopimuksesta, mutta en tajunnut  
mitä se oikeasti on.*” Viinisalon (2010, 20-21) mukaan oppisopimus on keino vastata sekä  
opiskelijan että työnantajan tarpeeseen, jolloin opiskelija saa ammattipätevyyden ja työn-  
antaja osaavan työntekijän. Koska oppisopimus ei ollut haastateltujen keskuudessa täysin  
tuttu koulutusmuoto, oppisopimuskoulutuksen markkinointiin kannattaisi panostaa entistä  
enemmän, jotta sekä opiskelijan että työnantajan tarpeet kohtaisivat.

Haastatelluista kolme kuului ikäryhmään 15 – 24-vuotiaat ja neljä ikäryhmään 25 – 34-  
vuotiaat. Sattumanvaraisesti valittujen haastateltavien ikäjakaumat siis noudattelevat sa-  
maa linjaa kuin oppisopimusopiskelijoiden tilastot vuodelta 2014, jossa suurimpana ryh-  
mänä oli 25 – 34-vuotiaat ja toiseksi suurimpana ryhmänä 15 – 24-vuotiaat. (Tilastokes-  
kus 2016; Edupoli oppisopimuspalvelut 2018.) Tämäkin vahvistaa käsitystä, että oppisopi-  
muskoulutus on Suomessa aikuispainotteista, kuten Kiuru (2014, 5) ja Leino (2013, 75)  
ovat todenneet. Vastaavasti esimerkiksi Saksassa, Itävallassa ja Sveitsissä oppisopimus-  
koulutus on nuorisopainotteista, sillä runsas puolet 16–18 -vuotiaista nuorista aloittaa op-  
pisopimuskoulutuksen (Vartiainen ym. 2009,12; Azubiyo 2019).

#### 6.1.1 Oppisopimuksen vahvuudet

Kamenskyn (2014, 197) mukaan vahvuuksia pitää käyttää hyväksi ja vahvistaa. Haastat-  
telujen perusteella oppisopimuksen vahvuuksia eli positiivisia piirteitä ovat

- Tutkinnon suoritus pääasiassa työtä tekemällä
- Palkka koko opiskelun ajalta
- Ei opintolainaa
- Työnantajan tuki opiskelulle

- Hiljaisen tiedon saaminen työkavereilta
- Nimetty työpaikkaohjaaja, joka vastaa ohjauksesta ja opastuksesta
- Joustavuus
- Vapaa-aikaa ei tarvitse käyttää opiskeluun (riippuu tutkinnosta)
- Vähän teoriaopetusta
- Hyvä koulutusmuoto, jos oppilaitosmuotoinen koulutus ei sovi
- Nuori itsenäistyy ja pääsee kiinni aikuiselämään nopeammin

Kuten Viinisalo (2010, 20) on todennut, oppisopimuskoulutuksessa opiskelijan tavoitteena on saada ammattipätevyys tietyssä ammatissa tai ammatin osa-alueella työtä tehden. Tutkimuksessa ilmeni, että haastateltujen mielestä oppisopimuskoulutuksen ehdoton vahvuus on työnteon ja opiskelun yhdistäminen. Monelle haastatelluista olisi ollut rahallisesti täysin mahdotonta opiskella oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa. Oppisopimuskoulutus siis mahdollistaa tutkinnon suorittamisen ilman opintolainan ottamista, mikä koettiin hyvin positiivisena asiana.

Viinisalon (2010, 21) mukaan oppisopimuskoulutuksen edellytyksenä on aina yritys, joka haluaa kouluttaa työntekijänsä, vanhan tai uuden, oppisopimuksella. Tämä ilmeni siten tutkimuksessa, että jokaisen haastatellun mielestä he saivat tukea opiskelulle työnantajaltaan. Tenhulan (2007, Liite1) mukaan koulutuksen vaikuttavuutta lisää sekä opiskelijan että työnantajan sitoutuneisuus koulutuksen toteuttamiseen ja päämääriin. Koulutuksen pitää siis olla yhtä tärkeää sekä opiskelijan että työnantajan näkökulmasta.

Pelkästään työnantajan tuki ei välttämättä riitä, vaan kuten Tenhula (2007, Liite 1) on todennut, että koko työyhteisön asenne vaikuttaa koulutuksen tavoitteisiin, sisältöihin ja työtapoihin. Tutkimuksessa ilmeni positiivisena asiana, että koko työyhteisö tuki haastateltujen oppisopimuskoulutusta. Tuki vaikutti opiskelijoihin hyvin positiivisesti. Oppisopimuskoulutuksen etuja on se, että opiskelija saattaa oppia työtä tekemällä uusia asioita täysin huomaamattaan. Hän saa usein työpaikalla oppia sellaisista hänen työtehtäviinsä liittyvistä asioista, joita ei ns. koulunpenkillä ole mahdollista saada. Tämä niin sanotun hiljaisen tiedon jakaminen koulutettavalle Miettisen (Vartiainen ym. 2009), Tenhulan (2007, Liite 1) ja Viinisalon (2013, 23) mukaan edistää ja laajentaa oppimista sekä hyödyttää koko työyhteisöä. Tutkimus tuki hiljaisen tiedon jakamista työyhteisöissä, sillä haastateltujen mielestä heiltä ei salattu mitään työtehtäviin liittyvää tietoa. Työyhteisössä onkin hyvin tärkeää opiskelijan tukeminen täysvaltaisesti, sillä silloin koko työyhteisö hyötyy ja voi myös oppia uutta.

Nurmen & Kontiaisen (2000, 37) mukaan opiskelijan ohjauksella on suuri merkitys opiskelijan keskeisimmän kehitysalueen löytämisessä. Tätä väitettä tukee se, että tutkimuksessa

ilmeni työpaikkaohjaajan tuen olleen opinnoissa tärkeää. Jokainen haastateltu tunsi saaneensa ohjaajaltaan juuri sen tuen kuin tunsi tarvitsevänsä. Ohjaajan neuvoja opittiin myös soveltamaan. Työnantajan kannattaa siis panostaa hyvään työpaikkaohjaukseen, koska se edistää opiskelijan oppimista puutteellisilla osa-alueilla ja näin ollen työntekijän kehittymistä harjoittelijasta mestariksi.

Tenhulan (2007, Liite 1) mielestä koulutuksen vaikuttavuutta edistää opiskelijan tarpeiden, tavoitteiden ja toiveiden huomioon ottaminen ja koulutuksen sisällön oleellisuus ja vastavuus tarpeisiin sekä soveltuvuus käytäntöön. Tätä käsitystä tukee se, että oppisopimuskoulutus oli haastateltavien mielestä joustava koulutusmuoto, koska opiskelijat katsoivat pystyneensä vaikuttamaan omalta osaltaan koulutuksen suunnitteluun. Vaikka oppisopimuskoulutuksessa työtehtävät aina ratkaisevat koulutukseen valittavat tutkinnon osat, pitäisi sekä työnantajan ja koulutuksen järjestäjän kuunnella opiskelijan toiveita esimerkiksi suuntautumisalain valinnassa, jotta koulutus olisi vaikuttavaa myös opiskelijan mielestä. Opiskelijan vaikutusmahdollisuudet omaan opiskeluunsa lisäävät opiskelijan motivoituneisuutta ja positiivista mielikuvaa opiskelusta. Riittävällä perustelulla mahdollisesta pettymyksen tuomasta negatiivisuudesta päästään takaisin positiiviseen mielikuvaan. Positiivinen mielikuva heti opiskelujen alusta lähtien lisää opiskelijan motivaatiota ja opiskeluintoa jokaiseen osa-alueeseen sekä parhaiten varmistaa opiskelujen päättymisen tutkinnon suorittamiseen. Tätä ajatusta tukee Donald L. Kirkpatrickin (Kirkpatrick & Kirkpatrick 2006, 21-25.) toteamus koulutuksen vaikuttavuudesta ja vaikuttavuuden arvioinnista. Hänen mielestään positiivisen reaktion saaminen on tärkeää, sillä silloin oppiminen on varmempaa. Positiivisella asenteella opiskelija on myös motivoituneempi oppimaan kuin negatiivisesti suhtautunut.

Monelle henkilölle perinteinen polku peruskoulu-ammattioppilaitos-työelämä ei ole paras ratkaisu ammattipätevyyden hankkimiselle. Kuten tuloksista kävi ilmi, oppilaitosmainen opiskelu ei sovi kaikille. Suomessa koulutuksen pakollisuus päättyy peruskoulun suorittamiseen, joten oppilaitosmuotoinen ammatillinen opiskelu saattaa nousta esteeksi ammatillisen tutkinnon suorittamiselle. Nykypäivän työelämässä kuitenkin korostetaan alan tutkinnon suorittamista, joten työllistymismahdollisuudet ovat pienemmät ilman ammattitutkintoa. Haastateltujen mielestä oppisopimuksen vahvuutena on hyvä soveltuvuus sellaiselle opiskelijalle, jolle ei oppilaitosmuotoinen opiskelu sovi.

Suomessa oppisopimuskoulutus mielletään lähinnä aikuisten koulutusmuotona. Oppisopimukseen voi kuitenkin hakeutua jokainen yli 15-vuotias (oppisopimus.fi 2018). Nuorimman haastatellun, joka oli 17-vuotias oppisopimuskoulutuksen alkaessa, mielestä oppisopimuksen vahvuuksiin kuuluu nuoren mahdollisuus itsenäistyä ja päästä kiinni aikuiselämään

nopeammin. Oppisopimus ei kuitenkaan sovi kaikille nuorille, sillä kuten opintopolku.fi (2019) toteaa oppisopimuskoulutuksen sopivan sellaiselle opiskelijalle, joka on oma-aloitteinen, aktiivinen ja pystyy opiskelemaan itsenäisesti.

### 6.1.2 Oppisopimuksen heikkoudet

Kamenskyn (2014, 197) mukaan heikkouksia pitää poistaa, lieventää ja välttää. Haastattelujen perusteella oppisopimuksen heikkouksia eli negatiivisia piirteitä ovat

- Kaikkea teoriapäivinä opittua ei välttämättä voi harjoitella työpaikalla
- Paljon vapaa-aikaa kuluu opiskeluun (riippuu tutkinnosta)
- Ei muodostu samanlaista koulukaveripiiriä kuin oppilaitosmuotoisessa opiskelussa

Vaikka oppisopimuskoulutusta pidettiin tutkimuksessa joustavana koulutusmuotona mm. sen takia, että koulutukseen ei kuulunut mitään ylimääräisiä opintoja, saattoi silti oppilaitoksen teoriaopetuksessa olla asioita, joita ei voinut työpaikalla harjoitella. Tämä koettiin negatiivisena asiana, koska haastatellusta tuntui turhalta opiskella asioita, joita ei voi harjoitella tai ei tarvitse omalla työpaikallaan. Tenhulan (2007, Liite 1) mielestä koulutuksen vaikuttavuutta voi edistää tai estää koulutustarpeen ja -tarjonnan kohtaaminen. Oppisopimuskoulutuksen teoriaopinnoissa pitäisikin ottaa kattavasti huomioon jokaisen opiskelijan henkilökohtaiset koulutustarpeet, jotta välttyttäisiin opiskelijan turhautumiselta.

Tutkinnosta riippuen haastatellut joutuivat käyttämään joko paljon tai ei ollenkaan vapaa-aikaansa opiskeluunsa. Tämä nähtiin sekä oppisopimuksen heikkoutena tai vahvuutena. Tälle asialle ei oikeastaan voi mitään eli sitä ei voi poistaa, lieventää tai välttää, sillä joidenkin ammattialojen opinnoissa, esimerkiksi lähihoitajan opinnoissa, on sellaisia asiakokonaisuuksia, joita opiskelijan on pakko opetella vapaa-aikanaan, koska teoriapäivien määrä oppisopimuskoulutuksessa on pienempi kuin oppilaitosmuotoisessa opetuksessa.

Äskettäin peruskoulunsa päättäneet nuoret ovat tottuneet opiskelemaan suurissa ryhmissä, jossa yksilö on luokkansa jäsen. Viinisalo (2013, 16-17) toteaa, että oppisopimuskoulutus eroaa työpainotteisuutensa ja yksilökeskeisyytensä vuoksi hyvinkin paljon perinteisestä luokkamutoisesta oppimisympäristöstä, jossa opiskelija on ryhmän jäsen. Tämän saman asian oli todennut myös nuorin haastatelluista, koska hänen mielestään oppisopimuksen heikkoutena voi pitää sitä, että oppisopimuskoulutuksessa ei muodostu samanlaista koulukaveripiiriä kuin oppilaitosmuotoisessa opiskelussa. Tilannetta voi lieventää sillä, että mahdollisuuksien mukaan saman alan oppisopimusopiskelijat muodostavat oman ryhmänsä teoriaopinnoissa. Tämä varmaankin toteutuu monella alalla, mutta kaikilla se ei ole mahdollista. On myös opiskelijan omasta persoonasta kiinni, miten hän haluaa kuulua mihinkin yhteisöön.

### 6.1.3 Oppisopimuksen mahdollisuudet

Kamenskyn (2014, 197) mukaan mahdollisuuksien hyödyntäminen pitää varmistaa. Haastattelujen perusteella oppisopimuksen mahdollisuuksia ovat

- Vakituinen työpaikka
- Eteneminen uralla
- Työtehtävien vaativuuden ja vastuullisuuden kasvu koulutuksen edetessä
- Palkankorotus
- Työkavereiden palautteesta voi huomata edistymisensä
- Tutkinnon suorittamisen jälkeen on helpompi saada uusi työpaikka mahdollisessa irtisanomistilanteessa
- Jatkokoulutusmahdollisuudet AT, EAT tai AMK
- Uuden työntekijän rekrytointi ja koulutus yrityksen tarpeisiin

Oppisopimuskoulutus lähes aina tähtää tutkinnon suorittamiseen. Suurimpana motiivina tutkinnon suorittamiselle on yleensä mahdollisuus saada vakituinen työpaikka. Tämä ilmeni myös tässä tutkimuksessa. Tutkimuksen tulosta tukee Viinialon (2019) selitys oppisopimuskoulutuksen vaikuttavuudesta. Hänen mielestään oppisopimuskoulutus vastaa työmarkkinoiden kysyntään opiskelijan saadessa työpaikan ja työnantaja tarvitsemansa työntekijän. Oppisopimuskoulutus luo uusia työpaikkoja ja edistää työllistymistä.

Oppisopimuskoulutuksella suoritettua tutkinnon myötä mahdollisuus edetä urallaan voi lisääntyä. Seitsemästä haastatellusta yksi oli edennyt esimiestehtäviin. Nurmi ym. (2000, 37) kuitenkin toteaa, että pelkällä koulutuksella ei varmisteta opiskelijan urakehitystä, mutta Viinialon (2019) mukaan oppisopimuskoulutuksella on myönteisiä vaikutuksia henkilön uraan. Nurmi ym. (2000, 37) sanoo, että yksilötasolla koulutuksen vaikuttavuus lisääntyy, kun erityisosaaminen kehittyy, jonka seurauksesta kasvaa myös kokemus ja ammatillinen osaaminen. Vastuunalaisten tehtävien lisääntyessä, opiskelija pystyy enenevässä määrin vaikuttamaan omaan ja muiden tulevaisuuteen. Nurmen ym. teoriaa tukee tutkimuksessa ilmennyt haastateltujen työtehtävien muuttuminen suurimmalla osalla vaativammiksi, vastuullisemmiksi ja itsenäisemmiksi oppisopimuskoulutuksen edetessä.

Viinialon (2019) mielestä oppisopimuskoulutus vaikuttaa myönteisesti henkilön palkkakehitykseen sekä lyhentää mahdollisia myöhempiä työttömyysjaksoja. Tutkimuksessa haastatelluista jokaisella palkka olikin noussut. Haastatellut olivat myös samalla linjalla Viinialon kanssa siitä, että tutkinnon suorittaminen oli positiivisuutta ja helpottavuutta tuova asia mahdollisessa työpaikan vaihtotilanteessa.

Osallistuvalla työyhteisöllä on mahdollisuus vaikuttaa positiivisesti oppisopimuskoulutettavaan. Tutkimuksessa haastateltu totesi, että oman kehittymisen edistymistä pystyi huomaamaan työtovereiden palautteesta. Tässäkin Tenhulan (2007, Liite 1) toteamus, että koko työyhteisön asenne vaikuttaa koulutuksen tavoitteisiin, sisältöihin ja työtapoihin pitää paikkansa. Positiivinen palaute edistää oppimista, mutta negatiivinen voi hidastaa sitä.

Oppisopimuksella suoritettu tutkinto luo yhtäläiset mahdollisuudet jatkokouluttautua kuin oppilaitosmuotoinen opiskelu (oppisopimus.fi 2018). Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että jokainen haastatelluista oli ajatellut jatkokoulutusmahdollisuutta. Kaksi haastatelluista oli perustutkinnon jälkeen suorittanut alansa ammattitutkinnon. Positiivinen kokemus koulutuksesta voi kannustaa lisäkouluttautumiseen, kuten Raivola ym. (2000, 12-13) on todennut, että koulutuksen vaikuttavuudella tarkoitetaan monesti opiskelijan myönteistä onnistumista saavuttamalla asetetut tavoitteet ja suorittamalla tehtävät loppuun.

Yritykset käyttävät oppisopimuskoulutusta jonkin verran niin sanottuna rekrytoivana koulutuksena. Tässä tutkimuksessa kaksi haastateltua olivat suorittaneet oppisopimuskoulutuksen osana isompaa samaa aikaa alkanutta ryhmää. Nämä yritysten ns. henkilöstökoulutukset ovat yleensä yritykselle räätälöityjä ja niissä saattaa olla sellaisia teoriaopintoja, jotka palvelevat pelkästään kyseisen yrityksen koulutustarpeita. Oppisopimuskoulutus mahdollistaa sen, että yritys saa uusia omaan toimialaansa erikoistuneita ammattilaisia. Jokaisessa oppisopimuskoulutuksessa yhteistyö oppilaitoksen ja työnantajatahon välillä on erittäin tärkeää, mutta varsinkin ns. henkilöstökoulutuksessa olisi hyvin tärkeää varmistaa koulutuksen vaikuttavuuden lisäämiseksi Tenhulan (2007, Liite 1) toteamat koulutuksen sisällön oleellisuus ja vastaavuus tarpeisiin sekä soveltuvuus käytäntöön. Tällöin varmistetaan, että yrityksen koulutukselle asettamat tavoitteet toteutuvat.

#### **6.1.4 Oppisopimuksen uhkat**

Kamenskyn (2014, 197) mukaan uhkat pitää kiertää, lieventää, poistaa tai kääntää mahdollisuudeksi. Haastattelujen perusteella oppisopimuksen uhkatekijät ovat

- Opintojen aikataulutus versus työkiireet/perhe-elämä
- Turhautuminen, jos opiskelija ei voikaan nopeuttaa lupauksista huolimatta
- Liian vähän teoriaopetusta
- Koulutuksen venyminen liian pitkäksi

Oppisopimuskoulutuksen suurimpana uhkana on se, että tavoitetta ei saavuteta. Haastatellut oli valittu tutkinnon suorittajista, joten tässä tutkimuksessa uhkatekijöiksi ilmeni asioita, jotka mahdollisesti olisivat voineet estää tavoitteen saavuttamisen. Uhkana valmistumiselle nähtiin opintojen aikataulutus työkiireiden vuoksi sekä perhe-elämän yhteensovitt-

taminen opiskelujen kanssa. Perhe-elämän yhteensovittamisen uhka oli todellinen sellaisilla koulutusaloilla, joissa opiskeluun joutui käyttämään myös vapaa-aikaa. Hektisessä työelämässä työnantaja on avainasemassa siinä, että myös kiireisinä aikoina oppisopimuskoulutuksessa oleva työntekijä saa opiskella opetussuunnitelmansa mukaan.

Innokkaan ja nopeaa valmistumista haluavan opiskelijan opiskelua voi uhata turhautuminen, jos hän ei voi itsestään riippumattomista syistä nopeuttaa opiskeluansa. Tätä tukee Nurmen ym. (2000, 37-38) käsitys, että opiskelijan oma näkemys koulutuksen hyödyistä saattaa perustua seikkoihin, jotka ovat täysin merkityksettömiä vaikuttavuuden kannalta ja sumentavat opiskelijan arvostelukykyä. Liian pitkäksi venynyt opiskelu saattaa myös johdattaa opiskeluväsymykseen ja näin ollen uhata valmistumista. Oppilaitoksessa pitäisi mahdollisuuden mukaan huomioida opiskelijan halu nopeuttaa valmistumistaan. Tämä edellyttää opettajalta venymistä ja tenttien järjestämistä tarpeen mukaan. On varmasti opiskelijan kannalta hyvin turhauttavaa odottaa pitkällä olevaa yhtä tenttipäivämäärää, kun muuten valmiudet näytön suorittamiseen olisivat olemassa. Ainakaan oppilaitoksessa ei saisi mainostaa, että opintoja voi nopeuttaa, jos tämä ei käytännössä olekaan mahdollista. Turhat lupaukset laskevat huomattavasti motivaatiota ja aiheuttavat negatiivisia mielikuvia opiskelusta.

Oppisopimuskoulutuksessa on huomattavasti vähemmän teoriaopetusta kuin oppilaitosmuotoisessa opetuksessa. Tätä pidettiin haastateltujen keskuudessa sekä vahvuutena että uhkana. Myös Tenhulan (2007, Liite 1) mukaan koulutuksen vaikuttavuutta voi edistää tai estää koulutustarpeen ja -tarjonnan kohtaaminen. Jokaisen oppisopimusopiskelijan henkilökohtaiset koulutustarpeet pitää siis ottaa huomioon henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitelmaa tehdessä, jotta jokainen opiskelija saisi tarvitsemansa teoriaopetuksen.

## **6.2 Ehdotuksia toimeksiantajalle**

Kevään 2019 hallitusneuvotteluissa on nostettu esille oppivelvollisuuden pidentämistä toisen asteen koulutukseen. Mikäli tämä toteutuu, se ei poista sitä tosiasiaa, että oppilaitosmuotoinen opiskelu ei sovi kaikille, kuten tässä tutkimuksessa on tullut ilmi. Oppisopimuskoulutus on silloin oiva ratkaisu, joten oppisopimuskoulutuksen tunnettavuutta pitäisi lisätä peruskouluikäisten keskuudessa. Nykyisen Careerian toisessa edeltäjässä Edupolissa käytiin pitämässä oppisopimusinfoja Porvoon yläasteilla Kahoot-pelin avulla pelkän luennoimisen sijaan. Peli on todettu hyväksi keinoksi, joten käytäntöä kannattaisi laajentaa porvoolaisten yläasteiden lisäksi myös lähikuntien yläasteille Careerian toimesta.

Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että ainoastaan yhdelle seitsemästä haastatellusta oppisopimuskoulutus oli entuudestaan tuttu koulutusmuoto. Suhde muutettuna prosenttiluvuksi on 14,3 %. Tästä prosenttiluvusta tehty yleistys kertoo oppisopimuksen huonosta tunnettavuudesta, josta myötäilee myös Valtioneuvoston sivuilla julkaistu artikkeli: Oppisopimuskoulutus on loistava, mutta vielä heikosti tunnettu polku työelämään (Valtioneuvosto 2019). Oppisopimuskoulutuksen markkinointiin pitäisi panostaa paljon nykyistä enemmän, jotta oppisopimuskoulutuksen tunnettavuus ja käytettävyys lisääntyisi. Pelkästään sillä, että oppilaitoksen nettisivujen etusivulta löytyisi selvästi linkki oppisopimukseen, voisi olla myönteistä vaikutusta. Tällä hetkellä hyvin monen oppilaitoksen nettisivuilta saa kokenutkin käyttäjä hakemalla hakea tietoa oppisopimuksesta. Tästä tulee oppisopimuskoulutuksesta kiinnostuneelle tunne, että oppilaitoksessa ei arvosteta kyseistä koulutuslajia, joten se saattaa lisätä negatiivista mielikuvaa jopa koko koulutuksesta.

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin ainoastaan ammatillisia perustutkintoja. Samanlaisen tutkimuksen voisi tehdä myös ammatillisesta lisäkoulutuksesta eli ammatti- ja erikoisammattitutkinnoista. Lisäkoulutuksista tehdyssä tutkimuksessa saattaisi ilmetä uusia, oppilaitokselle lisäarvoa antavia asioita, joita tässä tutkimuksessa ei ilmennyt.

### **6.3 Tutkimuksen luotettavuus**

Tieteellisen työn luotettavuuden tarkastelussa on käytössä luotettavuuskäsitteitä, joilla mitataan tutkimustulosten hyvyttä. Yleiset luotettavuusmittarit ovat reliabiliteetti, jolla tarkoitetaan tulosten pysyvyyttä, sekä validiteetti, jolla varmistetaan, että tutkitaan oikeita asioita. (Kananen 2014, 146-147.) Kamenskyn (2014, 124) mukaan tietopohjan analysoinnissa realibiliteetti mittaa tiedon luotettavuutta ja validiteetti tietopohjan kattavuutta. Kuitenkaan Kanasen (2015, 352) mukaan näitä mittareita ei voida suoraan soveltaa kvalitatiiviseen tutkimukseen, vaan niillä mitataan lähinnä kvantitatiivista tutkimusta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytetään luotettavuuden arvioinnissa tutkimusasetelmasta riippuen luotettavuutta/totuudellisuutta (Credibility), siirrettävyyttä/sovellettavuutta (Transferability), riippuvuutta (Dependability), vahvistettavuutta (Confirmability) ja saturaatiota eli aineiston kyläntymistä.

Tämän tutkimuksen luotettavuutta on varmistettu haastattelujen riittävän tarkalla dokumentaatiolla. Tallennetut haastattelut, litteroinnit ja ryhmittelytaulukko ovat tutkijalla tallessa. Kanasen (2015, 353) mukaan kvalitatiivinen tutkimus eroaa eniten kvantitatiivisesta tutkimuksesta sillä, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään ilmiötä yleistyksen sijaan. Tätä on myötävaikutettu tässä tutkimuksessa sillä, että alaluvussa 5.1

on kuvattu tarkasti haastateltujen lähtötilanteet. Jokaisen haastateltavan polku oppisopimuskoulutukseen oli omanlaisensa ja tutkijan mielestä vaativat tarkkaa kuvausta. Haastateltavat voivat tunnistaa itsensä tekstistä, mutta haastateltavien nimiä ei ole kerrottu missään dokumenteissa, joten tällä tavoin haastateltavat ovat pysyneet anonyymeinä.

Tässä tutkimuksessa ei saavutettu täydellistä saturaatiota eli kylläntymistä. Tuomen ym. (2018, 99) mukaan saturaatio on tilanne, jolloin tutkimusaineisto alkaa toistaa itseään eli aineistosta ei saada mitään uutta tietoa tutkimusongelman kautta. Tutkimuksen luonteen vuoksi täydellistä saturaatiota olisi luultavasti ollut hyvin vaikea saavuttaakaan jokaisen tutkimuskysymyksen osalta, sillä haastateltavat tulivat eri ammattialoilta. Saturaation saavuttamiseksi tutkimuksessa olisi pitänyt haastatella useampia saman ammattialan ihmistä, mutta tutkija ei pitänyt tätä järkevänä, sillä tutkimuksessa haluttiin saada selville, miten eri lähtökohdista omaa polkua kulkien haastateltavat päätyivät samaan lopputulokseen eli perustutkinnon suorittamiseen oppisopimuksella. Osassa kysymyksistä, kuten esimerkiksi kysymyksessä, miten tärkeää sinulle oli tutkinnon suorittaminen loppuun, saturaatio saavutettiin jo toisen haastateltavan kohdalla.

#### **6.4 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi**

Tämän opinnäytetyön tekemisen aikataulutusta ei sujunut ollenkaan kuten olin ensin suunnitellut. Prosessi venyi vuoden pidemmäksi kuin aluksi ajattelin. Aloitin prosessin alkuvuodesta 2018 teoriaosuuden kirjoittamisella. Minut yllätti täysin se, kuinka paljon teoriamateriaalin hakemiseen ja lukemiseen meni aikaa. Opinnäytetyön tekemistä hidasti täysipäiväinen ansiotyö eli aikaa opinnäytetyölle oli illat ja viikonloput. Kesäkuusta lähtien alkoivat työkiireet, joten oma jaksaminenkin piti ottaa huomioon. Siirsin suosiolla opinnäytetyön jatkamisen 2018 loppuvuodelle. Marraskuussa 2018 toteutin haastattelut ja jatkoin myös teoriaosuuden kirjoittamista. Työ valmistui lopullisesti toukokuussa 2019.

Aiheen opinnäytetyöhöni sain työnantajaltani. Opinnäytetyötä aloittaessani olin ollut vasta viittisen kuukautta töissä oppisopimuspalveluissa. Oppisopimus oli minulle osittain tuttu omilta merkonomiopiskeluaajoltani, sillä suoritin osan koulutuksesta oppisopimuksella. Opinnäytetyön tekeminen on tuonut minulle hyvin paljon varsinkin teoreettista lisätietoa oppisopimuksesta. Tämä tieto hyödyttää minua myös nykyisessä ammatissani oppisopimustoimijana hyvin paljon. Olen aina ollut kiinnostunut historiasta, joten oppisopimuksen historian tutkiminen oli hyvin mieluista. Historian kiinnostuksesta johtuu varmaan myös se, että olen aina ollut kiinnostunut ns. ihmiskohtaloista. Alkuperäinen aihe oli tarkastella oppisopimuksen käyttöä ja vaikuttavuutta yrityksen näkökulmasta. Yrityksen näkökulmaan on

kuitenkin tehty varsin kattava väitöskirja, mutta opiskelijanäkökulma on jäänyt tutkimuksissa vähemmälle. Tämän vuoksi päädyin tarkasteluun opiskelijanäkökulmasta.

Pyrin rajaamaan opinnäytetyöni mahdollisimman hyvin, jotta aineisto pysyi käsiteltävissä. Edupoli oppisopimuspalvelujen edeltäjällä Itä-Uudenmaan oppisopimuskeskuksella oli opiskelijoita vuonna 2014 erilaisissa yrityksissä hyvinkin monella paikkakunnalla. Entisiin Itä-Uudenmaan kuntiin päädyin sen vuoksi, että tutkimus keskittyi lähiseutuun. Vaikka opinnäytetyöstä rajattiin yritysten näkökulma pois, halusin silti, että opiskelijat työskentelevät erilaisissa yrityksissä eri aloilla. Tämän vuoksi rajasin valtion, kaupunkien ja kuntien työntekijät pois. Toinen syy tähän rajaukseen oli myös oma, luultavasti täysin väärä, käsitykseni, että virkamiehillä sekä kaupunkien ja kuntien työntekijöillä on byrokraattisempi polku suorittaa tutkintoja ja edetä urallaan. Lisäkoulutusten eli ammatti- ja erikoisammattitutkintojen rajaaminen pois tutkinnosta johtui yksinkertaisesti siitä, että tutkimuksesta olisi tullut liian laaja käsitellä. Kieltämättä minua kiinnostaisi tehdä samantyyppinen tutkimus lisäkoulutusopiskelijoista.

Tutkimuksen ehdoton suola oli haastattelujen tekeminen. Kuten jo aikaisemmin totesin, minua kiehtoo kuulla erilaisten ihmisten erilaisista kokemuksista. Haastattelutilanteiden luontevuuteen olen saanut hyvää harjoitusta, kun ensimmäisen puolen vuoden aikana toimiessani Itä-Uudenmaan oppisopimuskeskuksessa kävin tekemässä useita haastatteluja ja kirjoitin haastateltavista juttuja oppisopimuskeskuksen nettisivujen menestystarinoihin. Tallennetut haastattelut purin silloinkin litterointiperiaatteella, joten litterointikaan ei tuottanut minulle vaikeutta eikä litteroinnin aikaavievyykään yllättänyt.

Lukiessani ensimmäistä kertaa keväällä 2018 muiden Euroopan maiden oppisopimuksista kiinnitin erityisesti huomiota siihen, että varsinkin saksankielisissä maissa oppisopimus oli suunnattu lähinnä alle 25-vuotiaille nuorille. Joissain maissa oppisopimuksen solmimiselle oli, tai oli ollut, jopa yläikäraja. Silloin varsin noviisina oppisopimustoimiston työntekijänä tämä hämmästytti minua suuresti, sillä lyhyen kokemukseni mukaan Suomessa suurin osa oppisopimusopiskelijoista ovat iältään yli 25-vuotiaita. Tämän vuoksi halusin saada jotain teoreettista faktaa mielikuvalleni. Sanallisesti asiaa ei ole kovinkaan perustelevasti käsitelty oppisopimusta käsittelevissä teoksissa tai artikkeleissa. Tämän vuoksi aloin etsiä tilastollisia tietoja. Taulukot lopulta tukivat mielikuvaani Suomen oppisopimusopiskelijoiden aikuispainotteisuudesta.

Tutkimustuloksissa päällimmäisenä korostui, kuinka tärkeää jokaiselle haastatellulle oli tutkinnon suorittaminen loppuun ja todistuksen saaminen. Tutkinnon suorittamien toi kuitenkin jokaiselle jotain lisäarvoa heidän elämäänsä. Suurin lisäarvo suurimmalla osalla

haastatelluista oli vakituinen työpaikka. Tämän tutkimuksen tuloksia pystyn hyödyntämään ainakin sillä tavalla omassa työssä oppisopimustoimijana, että voin paremmin perustella koulutuksen loppuunsaattamista ja valmistumista henkilöille, jotka ovat lopettamassa opiskelun kesken kaiken.

En voi sanoa, että tämän opinnäytetyön kirjoittaminen olisi ollut mitenkään helppo prosessi. Prosessin aikana olen käynyt hyvin monia keskusteluja itseni kanssa epätoivoisten hetkien aikana. Nämä hetket johtuivat luultavasti hyvin paljon siitä, että opinnäytetyön tekeminen venyi niin pitkälle ajalle. Aloittaminen pitkän tauon jälkeen vaati aina oman aikansa, jotta tekstin tuottaminen sujui. Tutkimusta tehdessäni pystyin hyvin samaistumaan haastateltujen elämään, sillä myös minä olin tradenomikoulutusta aloittaessani tuotannollisten ja taloudellisten syiden takia irtisanottu eli työtön. Minullakin oli koulutustani aloittaessani tavoitteena saada tutkinto ja vakituinen työpaikka. Unelma työpaikasta on toteutunut, joten enää puuttuu tutkinto. Yhtä kaikki, kaikkea ammatillista koulutusta, oli sitten kyseessä ammatillinen perustutkinto tai ammattikorkeakoulututkinto, yhdistää se, että ne ovat koulutusta elämää varten.

## Lähteet

Apprenticeship toolbox 2018. Education System and VET System in Denmark. Luettavissa: <https://www.apprenticeship-toolbox.eu/denmark/education-system-and-vet-system-in-denmark/153-education-system-and-vet-system-in-denmark>. Luettu: 4.5.2019.

Asetus ammatillisesta koulutuksesta 6.11.1998/811.

Asetus oppisopimuskoulutuksesta 1606/1992.

Azubiyo 2019. Duale Ausbildung. Luettavissa: <https://www.azubiyo.de/azubi-wissen/duale-ausbildung/>. Luettu: 4.5.2019.

Careeria 2019a. Careeria. Luettavissa: <https://www.careeria.fi/careeria/>. Luettu: 4.5.2019.

Careeria 2019b. Työpaikkaohjaajille. Luettavissa: <https://www.careeria.fi/tyoelamalle/tyopaikkaohjaajille/>. Luettu: 14.3.2019.

Cedefop 2019. Cedefop European database on apprenticeship schemes. Luettavissa: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/country-fiches>. Luettu: 4.5.2019.

Edupoli oppisopimuspalvelut 2018. Sopimuspro. Sentraali.

Eduskunta 2017. Valiokunnan mietintö SiVM 7/2017 vp – HE 39/2017 vp. Luettavissa: [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Mietinto/Sivut/SiVM\\_7+2017.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Mietinto/Sivut/SiVM_7+2017.aspx). Luettu: 6.3.2019.

Haaga Helia 2018. HOPS. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/koulutusohjelmat/tietojenkäsittelyn-koulutusohjelma-helsinki-monimuoto-182015-jalkeen-5>. Luettu: 13.4.2018.

Hannula, M. 2017. Oppisopimus ja koulutussopimus joustavasti käyttöön 1.1.2018. Elinkeinoelämän keskusliitto. Luettavissa: <https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/2017/10/11/oppisopimus-ja-koulutussopimus-joustavasti-kayttoon-1-1-2018/>. Luettu: 14.3.2019.

Helsingin kaupungin kunnallinen asetuskokoelma 1924. Helsingin kaupungin tilastokonttorin julkaisema 1. 2013. Frencellin kirjapaino. Helsinki. Luettavissa: [https://www.hel.fi/static/tieke/digitoidut\\_asiakirjat/helsingin\\_kaupungin\\_kunnalliset\\_asetuskokoelmat/pdf/Kunnallinen\\_asetuskokoelma\\_1923.pdf](https://www.hel.fi/static/tieke/digitoidut_asiakirjat/helsingin_kaupungin_kunnalliset_asetuskokoelmat/pdf/Kunnallinen_asetuskokoelma_1923.pdf). Luettu: 9.4.2018.

Helsingin kaupungin kunnallinen asetuskokoelma 1968. Helsingin kaupungin tilastokonttorin julkaisema 45. 1967. Aakkosellinen hakemisto vuosilta 1953-1967. Helsingin kaupungin hankintatoimisto. Luettavissa: [https://www.hel.fi/static/tieke/digitoidut\\_asiakirjat/helsingin\\_kaupungin\\_kunnalliset\\_asetuskokoelmat/pdf/Kunnallinen\\_asetuskokoelma\\_1967\\_1.pdf](https://www.hel.fi/static/tieke/digitoidut_asiakirjat/helsingin_kaupungin_kunnalliset_asetuskokoelmat/pdf/Kunnallinen_asetuskokoelma_1967_1.pdf). Luettu: 9.4.2018.

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press Oy. Helsinki.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Honkanen, E. 2018. Opintojen henkilökohtaistamisesta ammatillisessa koulutuksessa. Teoksessa Honkanen, E. & Nuutila, L. (toim.). Ammatillisia opintoja yksilöllisesti. Kokemuksia ohjauksesta ja ammatillisesta yhteistyöstä. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Helsinki. Luettavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/151257/HH\\_Keko\\_WEB.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/151257/HH_Keko_WEB.pdf?sequence=1)-. Luettu: 14.3.2019.

Irjala, M. 2017. Osallinen, syrjässä, marginaalissa, onnellinen? Tutkimus oppisopimuskoulutuksen erityisopiskelijoista Suomessa ja Saksassa. Oulun yliopisto. Oulu. Luettavissa: <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526216003.pdf>. Luettu: 14.4.2018.

Itä-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä 2018. Luettavissa: <http://www.iukky.fi/>. Luettu: 16.4.2018.

Kamensky, M. 2014. Strateginen johtaminen. Menestyksen timantti. Talentum. Helsinki

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. JAMK. Jyväskylä.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. JAMK. Jyväskylä.

Kirkpatrick, D.L. & Kirkpatrick, J.D. 2006. Evaluating training programs: The four levels. Third edition. Berrett-Koehler Publishers, Inc. San Francisco.

Kiuru, K. 2014. Opetus- ja viestintäministeri Krista Kiurun puheenvuoro. Osaaja, 2/2014, s. 5.

Kolari, P. 2016. Oppisopimusprosessin ohjaaminen oppisopimustoimijan haasteena. Luettavissa: [http://www.uta.fi/edu/tutkimus/tutkimushankkeet/nemo/julkaisut/Pirjo\\_Kolari\\_MAE\\_tiivistelma.pdf](http://www.uta.fi/edu/tutkimus/tutkimushankkeet/nemo/julkaisut/Pirjo_Kolari_MAE_tiivistelma.pdf). Luettu: 14.3.2019.

Koskinen, S. & Vähäkainu, M. 2001. Oppisopimuskoulutuksen tilastot vuosina 1995-1999. Moniste 3/2001. Edita. Helsinki. Luettavissa: [https://www.oph.fi/download/49198\\_oppisopimustilastot\\_1995\\_1999.pdf](https://www.oph.fi/download/49198_oppisopimustilastot_1995_1999.pdf). Luettu: 4.3.2019.

Käyhkö, J. 2018. Erityisen tuen toimintaprosessien nykytila ja kehittäminen suomalaisessa oppisopimuskoulutuksessa. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. LUT Yliopistopaino. Luettavissa: <http://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/158583/Jorma%20K%c3%a4yhk%c3%b6%20A4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu: 12.2.2019.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017.

Laki ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 17 ja 19 §:n muuttamisesta 1341/2007.

Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta (kumottu) 21.8.1998/630.

Laki koulutuksen korvaamisesta 1140/2013.

Laki oppisopimuskoulutuksesta 1605/1992.

Laukkanen, M. 2016. Ammatillaisia teollisuuden tarpeisiin. Artikkelisarja: Eurooppalainen puurakentaminen. Luettavissa: <http://markkulaukkanen.fi/index.php/artikkelit/artikkelisarja-ammattilaisia-teollisuuden-tarpeisiin/>. Luettu: 2.4.2019.

Laukkanen, T. 2018. Opetushallitus. Yhteiset tutkinnon osat. Luettavissa: [https://www.oph.fi/download/191002\\_YTO-esitys\\_24.5.2018.pdf](https://www.oph.fi/download/191002_YTO-esitys_24.5.2018.pdf). Luettu: 18.5.2019.

Leino, O. 2011. Oppisopimusopiskelijan oppimisen henkilökohtaistaminen ja oppimismahdollisuudet työpaikalla. University of Eastern Finland. Joensuu. Luettavissa: [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-952-61-0593-2/urn\\_isbn\\_978-952-61-0593-2.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-0593-2/urn_isbn_978-952-61-0593-2.pdf). Luettu: 14.4.2018.

Leino, O. 2013. Oppiminen työpaikalla. Teoksessa Viinisalo, K. (toim.). Oppisopimus – Osaamista meillä ja muualla. Suomen oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ry. Vaasa.

Mazenod, A. 2017. Oppisopimuskoulutus koulutuspolitiikan armoilla: Oppisopimuskoulutus nuorten koulutuksena Englannissa. Teoksessa Ammattikasvatuksen aikakauskirja 1.2017. Luettavissa: <https://akakk.fi/wp-content/uploads/AKAKK-1.2017-NET.pdf>. Luettu: 6.4.2019.

Norontaus, A. 2016. Oppisopimuskoulutus yritysten tuottamana koulutuspalveluna: Tavoitteista vaikutuksiin. Lappeenrannan teknillinen yliopistopaino. Luettavissa: <http://lut-pub.lut.fi/bitstream/handle/10024/123010/Annukka%20Norontaus%20A4.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Luettu: 14.4.2018.

Nurmi, K.E. & Kontiainen, S. 2000. Aikuiskoulutuksen vaikuttavuus. Keskustelua vaikuttavuuskäsitteistön merkityksistä ja soveltamisesta koulutuksen kehittämiseen. Teoksessa Raivola, R. (toim.). Vaikuttavuutta koulutukseen. Suomen Akatemian koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia. Suomen Akatemian julkaisuja 1/2000. Edita. Helsinki. Luettavissa: <https://www.aka.fi/globalassets/awanhat/documents/tiedostot/julkaisut/vaikuttavuutta-koulutukseen.pdf>. Luettu: 6.5.2018.

OAJ Opetusalan Ammattijärjestö 2018. Toisen asteen koulutus. Luettavissa: <https://www.oaj.fi/cs/oaj/toisen%20asteen%20koulutus>. Luettu: 16.4.2018.

Omnia 2015. Omnian oppisopimustoimisto. Luettavissa: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=2ahU-KEwilzLbEnITiAhWvw6YKHSahD-8QFjADegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fwww.es-poo.fi%2Fdownload%2Fnoname%2F%257B711FA380-375A-43BF-8ED5-924602A07475%257D%2F58240&usg=AOvVaw2tBnC9\\_BqRbvKII9afWVlv](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=2ahU-KEwilzLbEnITiAhWvw6YKHSahD-8QFjADegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fwww.es-poo.fi%2Fdownload%2Fnoname%2F%257B711FA380-375A-43BF-8ED5-924602A07475%257D%2F58240&usg=AOvVaw2tBnC9_BqRbvKII9afWVlv). Luettu: 28.4.2019.

Opetushallitus 1998. Koulutuksen tuloksellisuuden arviointimalli. Luettavissa: [http://www.oph.fi/download/115517\\_koulutuksen\\_tuloksellisuuden\\_arviointimalli.pdf](http://www.oph.fi/download/115517_koulutuksen_tuloksellisuuden_arviointimalli.pdf). Luettu: 6.56.2018.

Opetushallitus 2014. Selvitys usean työnantajan kanssa järjestettävästä oppisopimuskoulutuksesta. Luettavissa: [https://www.oph.fi/download/155804\\_Selvitys\\_monityonantajaisesta\\_oppisopimuskoulutuksesta\\_OPH\\_31\\_041\\_2013.pdf](https://www.oph.fi/download/155804_Selvitys_monityonantajaisesta_oppisopimuskoulutuksesta_OPH_31_041_2013.pdf). Luettu: 14.3.2019.

Opetushallitus 2017a. Suomen oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ry:n syysseminaari. Tutkintouudistus. Luettavissa: [https://www.oppisopimus.fi/userassets/uploads/2017/10/Tutkintouudistus\\_Pekkala.pdf](https://www.oppisopimus.fi/userassets/uploads/2017/10/Tutkintouudistus_Pekkala.pdf). Luettu: 13.4.2018.

Opetushallitus 2017b. Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma. Luettavissa: [http://www.oph.fi/download/187867\\_Kokkonen\\_HOKS.pdf](http://www.oph.fi/download/187867_Kokkonen_HOKS.pdf). Luettu: 13.4.2018.

Opetushallitus 2019. Ammatillinen koulutus. Luettavissa: [https://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus](https://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus). Luettu: 14.3.2019.

Opetusministeriö 2007. Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:25. Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Helsinki. Luettavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79707/tr25.pdf?sequence=1>. Luettu: 4.3.2019.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019a. Ammatillisen koulutuksen reformi. Luettavissa: <https://minedu.fi/amisreformi>. Luettu: 14.3.2019.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019b. Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa opiskelijalle?. Luettavissa: <https://minedu.fi/documents/1410845/4297550/OKM+AKR+mika+muuttuu+opiskelija.pdf/6952c82f-92af-4c9d-853b-7e1ed1b3ed7b/OKM+AKR+mika+muuttuu+opiskelija.pdf.pdf>. Luettu: 14.3.2019.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019c. Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) ja asetuksen siirtymäsäännökset. Luettavissa: <https://minedu.fi/documents/1410845/4297550/siirtymasaannokset16102017.pdf/52052d7e-f43c-490d-b6c0-b8eee2769a33/siirtymasaannokset16102017.pdf.pdf>. Luettu: 14.3.2019.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019d. Oppisopimuksen ja koulutussopimuksen toimintamallit. Luettavissa: [https://minedu.fi/documents/1410845/5677458/OKM\\_AMIS\\_sopimusmallit\\_131117.pdf/b00c1680-a02b-4d14-9477-5ef0625599a0/OKM\\_AMIS\\_sopimusmallit\\_131117.pdf](https://minedu.fi/documents/1410845/5677458/OKM_AMIS_sopimusmallit_131117.pdf/b00c1680-a02b-4d14-9477-5ef0625599a0/OKM_AMIS_sopimusmallit_131117.pdf). Luettu: 14.3.2019.

Opintopolku.fi 2018. Mitä ammatillisessa voi opiskella? Luettavissa: <https://opintopolku.fi/wp/fi/ammatillinen-koulutus/mita-ammatillisessa-voi-opiskella/>. Luettu: 13.4.2018.

Opintopolku.fi 2019a. Ammatilliset tutkinnot. Luettavissa: <https://opintopolku.fi/wp/ammatillinen-koulutus/ammatillinen-perustutkinto-antaa-laajan-ammattitaidon/>. Luettu: 6.4.2019.

Opintopolku.fi 2019b. Oppisopimus. Luettavissa: <https://opintopolku.fi/wp/oppisopimus/>. Luettu: 6.4.2019.

Oppisopimus.fi 2018. Mikä on oppisopimus?. Luettavissa: <https://www.oppisopimus.fi/opiskelijalle/oppisopimuskoulutus/>. Luettu: 23.4.2018.

Orimattila 2018. Tervetuloa Orimattilaan!. Luettavissa: <https://www.orimattila.fi/info/tietoa-orimattilasta/tervetuloa-orimattilaan>. Luettu: 16.4.2018.

Osaaja 2014. Tietoa oppisopimuskoulutuksesta. Osaaja, 1, s. 26.

Pikkuaho, V. 2013. Kohti oppisopimuskoulutuksen järjestämisen yhteisiä toimintatapoja. Teoksessa Viinisalo, K. (toim.). Oppisopimus – Osaamista meillä ja muualla. Suomen oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ry. Vaasa.

Pitkäranta, A. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Työkirja ammattikorkeakouluun. e-Oppi Oy. Jokioinen.

PRH Patentti- ja rekisterihallitus 2018. Toimiala. Luettavissa: <https://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri/useinkysytyt/toimiala.html>. Luettu: 14.4.2018.

Pulkkinen 2016. Creating an added value services model for the Apprenticeship Center of Itä-Uusimaa. Luettavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/116800/pulkkinen\\_pekka.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/116800/pulkkinen_pekka.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Luettu: 4.5.2019.

Qualität in der Lehre 2016. Lehrlingsausbildung in Österreich. Luettavissa: <https://www.qualitaet-lehre.at/duale-berufsbildung/lehrlingsausbildung-in-oesterreich/?L=0>. Luettu: 4.5.2019.

Raivola, R., Valtonen, P. & Vuorensyrjä, M. 2000. Käsitteet, mallit ja indikaattorit koulutuksen tehokkuutta ja vaikuttavuutta arvioitaessa. Teoksessa Raivola, R. (toim.). Vaikuttavuutta koulutukseen. Suomen Akatemian koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia. Suomen Akatemian julkaisuja 1/2000. Edita. Helsinki. Luettavissa: <https://www.aka.fi/globalassets/awanhat/documents/tiedostot/julkaisut/vaikuttavuutta-koulutukseen.pdf>. Luettu: 6.5.2018.

Rantanen, M. 2014. Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkimus oppisopimuskoulutuksella – Opiskelijoiden käsityksiä koulutuksesta ja työssäoppimisesta. Luettavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/43579/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201405271849.pdf>. Luettu: 14.4.2018

Rediteq Oy 2018. Voimassaolopäivämäärät. Luettavissa: <http://paivitykset.rediteq.fi/ohjeet/sopimuspro/index.html?voimassaolopaeivaemaeraet.htm>. Luettu: 4.11.2018.

Tenhula, T. 2007. Valtakunnallisesti vaikuttavaa koulutusta. Selvitys valtakunnallisen TieVie-virtuaaliyliopistohankkeen vaikuttavuudesta. Suomen virtuaaliyliopiston julkaisuja 2/07. Multiprint Oy. Helsinki. Luettavissa: [http://tievie.oulu.fi/julkaisut/Tenhula\\_T\\_2007\\_Valtakunnallisesti\\_vaikuttavaa\\_koulutusta.pdf](http://tievie.oulu.fi/julkaisut/Tenhula_T_2007_Valtakunnallisesti_vaikuttavaa_koulutusta.pdf). Luettu: 6.5.2018.

Tie työelämään 2017. Oppisopimuskoulutus. Luettavissa: [https://tietyoelamaan.fi/keinot-tyokyvyn-tueksi/kohti-tyoelamaa/kuntoutus\\_koulutus\\_tyonhaku/oppisopimuskoulutus/](https://tietyoelamaan.fi/keinot-tyokyvyn-tueksi/kohti-tyoelamaa/kuntoutus_koulutus_tyonhaku/oppisopimuskoulutus/). Luettu: 7.3.2019.

Tilastokeskus 2014. Ammatillinen koulutus 2013. Luettavissa: [https://www.stat.fi/til/aop/2013/aop\\_2013\\_2014-09-23\\_fi.pdf](https://www.stat.fi/til/aop/2013/aop_2013_2014-09-23_fi.pdf). Luettu: 13.4.2018.

Tilastokeskus 2015a. Taulukko 2. Ammatillisen koulutuksen opiskelijat koulutuslajeittain 2014. Luettavissa: [https://www.stat.fi/til/aop/2014/aop\\_2014\\_2015-09-23\\_tau\\_002\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/aop/2014/aop_2014_2015-09-23_tau_002_fi.html). Luettu: 23.4.2018.

Tilastokeskus 2015b. Taulukko 3. Ammatillisen koulutuksen tutkinnon suorittaneet koulutuslajeittain 2014. Luettavissa: [https://www.stat.fi/til/aop/2014/aop\\_2014\\_2015-09-23\\_tau\\_003\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/aop/2014/aop_2014_2015-09-23_tau_003_fi.html). Luettu: 23.4.2018.

Tilastokeskus 2016. Ammatillisen koulutuksen opiskelijat 2014-2015. Luettavissa: [http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin\\_Passiivi/StatFin\\_Passiivi\\_\\_kou\\_\\_aop/statfin-pas\\_aop\\_pxt\\_001\\_201500\\_fi.px/?rxid=cc044003-b807-4d20-9b55-06f5585e2265](http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin_Passiivi/StatFin_Passiivi__kou__aop/statfin-pas_aop_pxt_001_201500_fi.px/?rxid=cc044003-b807-4d20-9b55-06f5585e2265). Luettu: 23.4.2018.

Tilastokeskus 2018a. Käsitteet ja määritelmät. Luettavissa: <https://www.stat.fi/til/aop/kas.html>. Luettu: 13.4.2018.

Tilastokeskus 2018b. Käsitteet. Yritys. Luettavissa: <http://www.stat.fi/meta/kas/yritys.html>. Luettu: 4.11.2018.

Tilastokeskus 2018c. Ammatillisen koulutuksen opiskelijat 2015-2017. Luettavissa: [http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_\\_kou\\_\\_aop/stat-fin\\_aop\\_pxt\\_001.px/?rxid=f9c20ccf-89a5-4437-b8c5-94828f3f83c9](http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__kou__aop/stat-fin_aop_pxt_001.px/?rxid=f9c20ccf-89a5-4437-b8c5-94828f3f83c9). Luettu: 5.11.2018.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki.

Ucas 2019. UCAS' guide to apprenticeships. Luettavissa: <https://www.ucas.com/file/120301/download?token=DPdwJ0EV>. Luettu: 4.5.2019.

Vainio-Korhonen, K. 2010. Kaupan ja käsityön ammattikasvatus. Teoksessa Hanska, J. & Vainio-Korhonen, K. (toim.). Huoneentaulun maailma. Kasvatus ja koulutus Suomessa keskiajalta 1860-luvulle, 221-257. Suomalaisen kirjallisuuden seura. Helsinki.

Valtioneuvosto 2019. Oppisopimuskoulutus on loistava, mutta vielä heikosti tunnettu polku työelämään. Luettavissa: [https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/1410877/oppisopimuskoulutus-on-loistava-mutta-viela-heikosti-tunnettu-polku-tyoelamaan](https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/1410877/oppisopimuskoulutus-on-loistava-mutta-viela-heikosti-tunnettu-polku-tyoelamaan). Luettu: 18.5.2019.

Vartiainen, H & Viinisalo, K. 2009. Oppisopimuskoulutus Euroopassa – Hyviä käytäntöjä etsimässä. Opetusministeriön julkaisuja 2009:11. Luettavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78865/opm11.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu: 15.2.2019.

Viinisalo, K. 2010. Oppisopimuskoulutus ja oppiminen. Teoksessa Ammattikasvatuksen aikakauskirja 3.2010. Luettavissa: [https://akakk.fi/wp-content/uploads/Aiakak\\_2010\\_3\\_lehti.pdf](https://akakk.fi/wp-content/uploads/Aiakak_2010_3_lehti.pdf). Luettu: 15.2.2019.

Viinisalo, K. 2013. Oppisopimuskoulutuksen pedagogiikkaa. Teoksessa Viinisalo, K. (toim.). Oppisopimus – Osaamista meillä ja muualla. Suomen oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ry. Vaasa.

Viinisalo 2019. Oppisopimuskoulutus on loistava polku työelämään – ajatuksia työministeri Lindströmin keskustelutilaisuudesta oppisopimuskoulutuksen kehittämisestä 24.1.2019. Oppisopimuskummit. Luettavissa: <https://oppisopimuskummit.com/tag/ammatillinen-koulutus/>. Luettu: 6.4.2019.

Wüthrich, M. 2011. Duale Schweizer Berufsbildung als Erfolgsmodell. Zeit-Fragen. Luettavissa: <https://www.zeit-fragen.ch/de/ausgaben/2011/nr-42-vom-17102011/duale-schweizer-berufsbildung-als-erfolgsmodell.html>. Luettu: 4.5.2019.

## **Liitteet**

### **Liite 1.**

#### **Haastattelukysymykset**

##### **Opiskelijan taustatietoja ja päätyminen oppisopimuskoulutukseen**

1. Sukupuoli
2. Ikä
3. Aiempi koulutus
4. Aiempi työkokemus. Onko oppisopimuskoulutusta vastaavaa työkokemusta?
5. Tilanne oppisopimuksen alkaessa: työtön, työssä saman työnantajan palveluksessa, työssä toisen työnantajan palveluksessa, työssä yrittäjänä
6. Miksi hakeuduit oppisopimuskoulutukseen?
7. Mistä sait tiedon oppisopimuskoulutuksesta?
8. Miten hakeuduit?
9. Saitko vaikuttaa koulutuksesi suunnitteluun?

##### **Työssäoppiminen ja tutkinnon suoritus**

1. Pystyitkö vaikuttamaan omiin työtehtäviisi?
2. Muuttuiko työnkuvasi ja/tai työtehtäväsi koulutuksen edetessä?
3. Keneltä ja miten opit? (esim. työpaikkaohjaajalta kysymällä, muilta kysymällä, itseopiskellen, soveltamalla opiskelun teoriaa, kantapäähän kautta)
4. Tukiko ja kannustiko yritys ja muu henkilökunta sinua opiskelusi aikana? Saitko palautetta? Miten se näkyi? Miten sen koit? Edistikö se oppimistasi?
5. Onko jokin asia työpaikalla ollut esteenä oppimiselle? Millainen tai millaiset?
6. Miten sujui yhteistyö työpaikkaohjaajasi kanssa?
7. Miten ohjaus oli järjestetty?
8. Miten opinnot rakentuivat eli työnteko/tietopuoliset opinnot?
9. Missä määrin olet tehnyt työtä tavoitteesi eteen? Käytitkö vapaa-aikaasi opiskeluun?
10. Miten stressaavaa opiskelu oli? Miksi? Mikä aiheutti?
11. Miten tärkeää sinulle oli tutkinnon suorittaminen loppuun?

##### **Tilanne ja mielipiteet tutkinnon suorittamisen jälkeen**

1. Työskenteletkö edelleen samassa yrityksessä, missä suoritit oppisopimuksen?
2. Oletko tyytyväinen käymääsi oppisopimuskoulutukseen? Miten koit oppisopimuksen koulutusmuotona? Edut/haitat
3. Onko oppisopimuskoulutuksessa kehitettävää?

4. Oletko oppisopimuskoulutustasi vastaavissa tehtävissä?
5. Saitko koulutuksesta työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja?
6. Miten tutkinnon suorittaminen on vaikuttanut työskentelyysi yrityksessä? Oletko saanut enemmän vastuullisia työtehtäviä tutkinnon suorittamisen jälkeen?
7. Mitä odotuksia tai tavoitteita sinulla oli koulutuksen alussa?
8. Oliko yhteydenpito oppilaitokseen helppoa? Kulkiko informaatio hyvin esim. lähipäivistä?
9. Onko tutkinnon suorittaminen nostanut palkkaasi?
10. Oletko hankkinut lisäkoulutusta esim. AT, EAT, AMK? Oletko ajatellut hankkivasi?
11. Oletko harkinnut työpaikan vaihtoa?