

**WINNOVAN OPISKELIJOIDEN JA TYÖPAIKKAOHJAAJIEN
KOKEMUKSIA OPPISOPIMUSKOULUTUKSESTA**



Ylemmän korkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Liiketoiminnan kehittäminen, Visamäki

Kevät 2021

Minna Manner

Tekijä Minna Manner

Vuosi 2021

Työn nimi WinNovan opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien kokemuksia oppisopimuskoulutuksesta

Ohjaaja Leena Nikander

TIIVISTELMÄ

Oppisopimuskoulutus on joustava väylä hankkia työelämässä tarvittavaa ammatillista osaamista ja myös WinNovassa oppisopimusopiskelijoiden määrä on lisääntynyt huomattavasti. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli saada vastauksia siihen, että millaisia kokemuksia oppinäytetyön toimeksiantajan eli Länsirannikon Koulutus Oy WinNovan opiskelijoilla ja työpaikkaohjaajilla on oppisopimuskoulutuksesta. Tutkimuksella haettiin myös vastauksia siihen, että missä asioissa oppilaitos voisi vielä kehittää toimintaansa sekä lisätä opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien tyytyväisyyttä.

WinNovan oppisopimusopiskelijat ja työpaikkaohjaajat olivat tyytyväisiä oppisopimuskoulutukseen, jossa opiskelu tapahtuu työtä tehden. Opiskelijat kokivat oppisopimuksen olleen heille sopiva koulutusmuoto. He saavuttivat opiskelulle asetetut tavoitteet ja siinä huomioitiin heidän tarpeensa sekä aiempi osaaminen. Työpaikalla tapahtuva oppiminen sujui hyvin ja oppiminen sekä tietopuoliset opinnot tukivat tosiaan. Opiskelun koettiin edistäneen ammattitaidon kehitystä. Työpaikkaohjaajat olivat myös tyytyväisiä tavoitteiden saavuttamiseen ja kokivat oppisopimuskoulutuksen hyväksi järjestämis muodoksi. Koulutuksen suunnitteluun, toteutukseen, työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen sekä tietopuolisiin opintoihin oltiin tyytyväisiä. Työpaikkaohjaajat kokivatkin opiskelijan ammattitaidon kehittyneen opiskelun aikana.

Avainsanat Oppisopimuskoulutus, ammatillinen koulutus, oppisopimusopiskelija, työpaikkaohjaaja

Sivut 69 sivua ja liitteitä 1 sivu

Visamäki

Author Minna Manner

Year 2021

Subject Experiences of WinNova's Students and Workplace Supervisors in
Apprenticeship Training

Supervisor Leena Nikander

ABSTRACT

Apprenticeship training is a flexible way to acquire the professional skills needed for working. At WinNova, the number of apprentices has increased significantly. The aim of this study was to obtain answers to the experiences of the students and workplace supervisors of the thesis commissioner Länsirannikon Koulutus Oy WinNova, about apprenticeship training. The study also sought answers to how the activities of the educational institution could be further increased by the satisfaction of both student and employers.

WinNovas's students and workplace supervisors are satisfied with the apprenticeship training where the study takes place while doing work. The students felt that the apprenticeship was a suitable form of education for them. They achieved the goals set for the study and took into account their individual needs as well as previous skills. Workplace learning went well and was indeed supported by learning and knowledge studies. The study was felt to have contributed to the development of professionals skills. Workplace supervisor were satisfied with the achievement of the objectives of the apprenticeship and perceived apprenticeship training as a good form of organization. They were satisfied with the planning, impletementation, on the job learning and knowledge studies. Indeed workplace supervisor experienced the student's professional skills during advanced study.

Keywords Apprenticeship training, vocational education, workplace supervisors

Pages 69 pages and appendices 1 page

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Ammatillinen koulutus	2
2.1	Työelämässä oppiminen	5
2.2	Koulutussopimus	6
2.3	Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma	7
2.4	Osaamisen tunnustaminen ja tunnistaminen	8
3	Oppisopimuskoulutus	10
3.1	Opiskelun luonne	13
3.2	Työsopimus	17
3.3	Osapuolet	19
4	Länsirannikon koulutus Oy WinNova	20
4.1	Koulutustarjonta	21
4.2	Suomen Vuoden 2020 oppisopimusopiskelija	22
4.3	Vuoden 2020 työnantaja –kunniamaininta	23
5	Tutkimuksen toteutus	23
5.1	Tavoite ja tutkimuskysymykset	24
5.2	Tutkimusaineisto	24
5.3	Opiskelijoiden näkemyksiä oppisopimuskoulutuksesta	27
5.3.1	Saavutin opiskelulleni asetetut tavoitteet	27
5.3.2	Työpaikalla tapahtuva oppiminen ja tietopuoliset opinnot tukivat toisiaan	29
5.3.3	Oppisopimuskoulutus oli minulle sopiva koulutusmuoto	30
5.3.4	Oppisopimuskoulutuksen aikana huomioitiin yksilölliset tarpeeni ja aiempi osaamiseni	31
5.3.5	Työpaikalla tapahtuva oppiminen sujui hyvin	33
5.3.6	Tietopuoliset opinnot oppilaitoksessa sujuivat hyvin	34
5.3.7	Oppisopimuskeskuksen /-toimiston palvelu toimi hyvin	35
5.3.8	Oppisopimuskoulutus edisti ammattitaitoni kehittymistä	36
5.3.9	Oppisopimuskoulutus edisti urakehitystäni	38
5.3.10	Oppisopimuskoulutus edisti työllistymistäni	38
5.4	Työpaikkaohjaajien näkemyksiä oppisopimuskoulutuksesta	39
5.4.1	Oppisopimuskoulutukselle asetetut tavoitteet saavutettiin	40
5.4.2	Olen tyytyväinen oppisopimuskoulutuksen suunnitteluun	41

5.4.3	Olen tyytyväinen oppisopimuskoulutuksen toteutukseen	43
5.4.4	Sain tarvittaessa ohjausta ja neuvontaa oppisopimuskoulutuksen toteuttamisesta työpaikalla	44
5.4.5	Työpaikalla tapahtuva koulutus sujui hyvin	46
5.4.6	Tietopuoliset opinnot oppilaitoksessa sujuivat hyvin	48
5.4.7	Oppisopimuskeskuksen/-toimiston palvelu toimi hyvin.....	49
5.4.8	Oppisopimuskoulutus edisti opiskelijan ammattitaidon kehittymistä	50
5.4.9	Oppisopimuskoulutus on hyvä koulutuksen järjestämismuoto	51
6	Johtopäätökset ja pohdintaa	52
6.1	Kehittämisideoita	58
6.2	Lopuksi	62
	Lähteet.....	65

Kuvat, taulukot ja kaavat

Kuva 1.	Oppisopimusopiskelijoiden määrä ammatillisessa koulutuksessa vuosina	11
Kuva 2.	Vastuuolettajan muistilista.....	60
Taulukko 1.	Oppisopimusopiskelijoiden määrä ammatillisessa koulutuksessa	11
Taulukko 2.	Oppisopimusten lukumäärä sopimuksen keston mukaan	15
Taulukko 3.	Oppisopimusopiskelijoiden määrä WinNovassa 3/2021	22
Taulukko 4.	Opiskelulle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen	27
Taulukko 5.	Työpaikalla tapahtuva oppiminen ja tietopuoliset opinnot	29
Taulukko 6.	Oppisopimuskoulutuksen soveltuvuus	30
Taulukko 7.	Yksilöllisten tarpeiden ja osaamisen huomioiminen	32
Taulukko 8.	Työpaikalla tapahtuva oppimisen sujuminen	33
Taulukko 9.	Tietopuolisten opintojen sujuminen.....	35
Taulukko 10.	Oppisopimustoimiston palvelu	35
Taulukko 11.	Ammattitaidon kehittyminen	37
Taulukko 12.	Urakehityksen edistäminen	38
Taulukko 13.	Työllistymisen edistäminen	39
Taulukko 14.	Oppisopimuskoulutuksen tavoitteiden saavuttaminen	40
Taulukko 15.	Oppisopimuksen suunnittelu	42

Taulukko 16. Oppisopimuskoulutuksen toteutus	44
Taulukko 17. Ohjauksen ja neuvonnan saaminen.....	45
Taulukko 18. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen sujuminen	47
Taulukko 19. Tietopuolisten opintojen sujuminen.....	48
Taulukko 20. Oppisopimustoimiston palvelu	49
Taulukko 21. Opiskelijan ammattitaidon kehittyminen	50
Taulukko 22. Oppisopimuskoulutus järjestämismuotona.....	51

Liitteet

Liite 1	Aineistonhallintasuunnitelma
---------	------------------------------

1 Johdanto

Uusi laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017 tuli voimaan 1.1.2018 alkaen, kun lait ammatillisesta peruskoulutuksesta ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta yhdistettiin yhdeksi ja uudeksi laiksi. Tämän myötä oppisopimuskoulutuksesta tuli aiempaa joustavampi väylä hankkia työelämässä tarvittavaa ammatillista osaamista. Oppisopimusopiskelijoiden määrä onkin kasvanut viime vuosien aikana, vaikka ammatillisessa koulutuksessa olevien opiskelijoiden määrä on laskenut.

Oppisopimuksella tarkoitetaan työpaikalla tapahtuvaa oppimista, jota täydennetään tietopuolisilla opinnoilla. Oppisopimuskoulutuksella voi opiskella lähes kaikkia ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja sekä erikoisammattitutkintoja. Tämän opinnäytetyön alussa pohditaan oppisopimuskoulutuksen ajankohtaisuuteen sekä teoreettisessa viitekehyksessä perehdytään ammatilliseen koulutukseen, oppisopimuskoulutukseen ja niihin liittyviin käsitteisiin sekä tutustutaan aikaisempiin tutkimuksiin aiheeseen liittyen. Tässä tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista aineistoa ja tutkimusaineiston avulla tutkittiin WinNovan saamia päättöpalauteita oppisopimuskoulutuksesta. Työn lopussa tarkasteltiin tuloksia ja niiden perusteella tehtiin kehittämisideoita, joiden avulla opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien tyytyväisyyttä voitaisiin lisätä.

Ammatillisissa oppilaitoksissa on kova kilpailu opiskelijoista ja oppilaitosten pitää osata markkinoida palveluitaan sekä tarjota kaikille sopivaa koulutusta. Länsirannikon Koulutus Oy WinNovassa palveluasiantuntija vastaa oman alansa oppisopimuksista sekä yritysmyyynnistä ja työelämäyhteistyön aktiivisesta kehittämisestä. Palveluasiantuntijan työhön kuuluu näin ollen myös omaan alaan liittyvien oppisopimusten asiantuntijuus ja niiden laadinta. Tutkimuksen tavoitteena oli saada vastauksia siihen, että millaisia kokemuksia WinNovan opiskelijoilla ja työpaikkaohjaajilla on oppisopimuskoulutuksesta. Tutkimuksella haettiin myös vastauksia siihen, että missä asioissa oppilaitos voisi vielä kehittää toimintaansa sekä lisätä opiskelijoiden ja työnantajien tyytyväisyyttä. Tutkimustuloksista on hyötyä työelämäyhteistyön kehittämisessä ja niitä on tarkoitus hyödyntää oppisopimustietoisuuden lisäämisessä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli vastata seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Millaisia kokemuksia opiskelijoilla on oppisopimuskoulutuksesta?
2. Millaisia kokemuksia työpaikkaohjaajilla on oppisopimuskoulutuksesta?
3. Miten oppisopimuskoulutusta voidaan kehittää?

Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Länsirannikon Koulutus Oy WinNova. Oppilaitos järjestää toisen asteen ammatillista perus-, lisä- ja täydennyskoulutusta, oppisopimuskoulutusta sekä muuta ammatillista koulutusta niin nuorille, aikuisille kuin työelämällekin Satakunnassa ja Vakka-Suomessa. WinNovan toimipisteitä on Raumalla, Porissa, Laitilassa, Ulvilassa ja Uudessakaupungissa. Oppisopimuksen toimipisteet sijaitsevat Porissa ja Raumalla, mutta oppisopimuskoulutuksena voidaan suorittaa lähes kaikkien alojen perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja kaikilla opiskelupaikkakunnilla. (WinNova, 2020a.) WinNovan liikevaihto vuonna 2020 oli 50 miljoonaa euroa ja henkilökuntaa oli 565 henkilöä (WinNova, 2021).

2 Ammatillinen koulutus

Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on kehittää opiskelijan ammatillista osaamista sekä kasvua sivistyneeksi ihmiseksi ja yhteiskunnan jäseneksi. Sillä kehitetään myös työelämää ja vastataan työelämän osaamistarpeisiin, edistetään yrittäjyyttä sekä tuetaan elinikäistä oppimista. Se avaa opiskelijalle monia mahdollisuuksia heidän iästään ja taustasta riippumatta sekä antaa mahdollisuuden jatkaa opintoja korkeakoulussa. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 321/2017) Ammatillisissa perustutkinnoissa hankitaan alalla vaadittavat perustaidot sekä ammatti- ja erikoisammattitutkinnot puolestaan mahdollistavat osaamisen kehittämisen työuran eri vaiheissa. Näiden tutkintojen lisäksi ammatillisessa koulutuksessa järjestetään myös valmentavaa koulutusta. (Opetushallitus, n.d.a)

Ammatillinen koulutus on suunnattu nuorille, jotka ovat päättäneet perusopetuksen ja muille ammatillista tutkintoa vaille oleville nuorille sekä aikuisille, jotka jo ovat työelämässä. Se tarjoaa opiskelijoille ammatillista osaamista heidän tarpeidensa mukaan. Koulutuksen painopisteenä on puuttuvan osaamisen hankkiminen. Opiskelijoille järjestetään koulutusta oppilaitosten lisäksi työpaikoilla ja virtuaalisissa ympäristöissä. Noin joka toinen

perusopetuksen päättäneistä hakeutuukin opiskelemaan ammatilliseen koulutukseen. Siihen hakeudutaan myös työuran aikana lisä- ja täydennyskoulutukseen tai uudelleen kouluttautumaan. Opiskelija hakeutuu ammatilliseen koulutukseen joko yhteishaun tai jatkuvan haun kautta. Jatkuvassa haussa ammatilliseen koulutukseen voi hakeutua jatkuvan haun kautta joustavasti ympäri vuoden. (Opetushallitus, n.d.a) Yhteishaussa ammatillisiin oppilaitoksiin hakeutuvat pääsääntöisesti peruskoulun ja lukion päättäneet. Mikäli hakija on jo suorittanut ammatillisen tutkinnon tai korkeakoulututkinnon, niin hän ei voi hakea yhteishaussa ammatilliseen oppilaitokseen. Hän voi kuitenkin halutessaan hakeutua opiskelemaan jatkuvan haun kautta suoraan oppilaitokseen. Mikäli hakeutuja puolestaan on käynyt lukion, niin hän voi hakea yhteishaussa lukiopohjaisiin koulutuksiin, mutta ei peruskoulupohjaisiin koulutuksiin. (Opintopolku, 2021) Vuonna 2019 ammatillisessa koulutuksessa opiskeli 320 100 opiskelijaa, joista 241 100 opiskeli ammatillisessa perustutkintokoulutuksessa, 53 900 ammattitutkintokoulutuksessa ja 25 100 erikoisammattitutkintokoulutuksessa. Näistä opiskelijoista 19 prosenttia suoritti oppisopimusjaksoja. (Tilastokeskus, 2020)

Ammatillisen koulutuksen periaatteita ovat osaamisperustaisuus, yksilöllisyys ja asiakaslähtöisyys sekä työelämälähtöisyys. Osaamisperustaisuudella tarkoitetaan sitä, että opiskelija voi hankkia osaamisensa monella eri tavalla. Koulutuksen aikana opiskelijan osaaminen tunnustetaan ja tämän perusteella selvitetään opiskelijan tarvitsema osaaminen sekä hankitaan se. Yksilöllisyydessä ja asiakaslähtöisyydessä huomioidaan koulutusta suunniteltaessa opiskelijan tarvitsema osaaminen, oppimisvalmiudet, elämäntilanne ja urasuunnitelmat. Yksilöllisillä opintopoluilla puolestaan tarkoitetaan sitä, että opintojen sisältö ja kesto voivat vaihdella eri opiskelijoilla. Ammatillista koulutusta suunnitellaan sekä toteutetaan työelämän kanssa yhdessä ja koulutustarjontaa, palveluja ja toimintamuotoja kehitetään työelämän tarpeisiin. Työpaikalla järjestettävä koulutus lisääkin koulutuksen työelämälähtöisyyttä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, n.d.) Ammatillisessa koulutuksessa korostuvat myös ammatissa ja työelämässä tarvittavat kestävän kehityksen tiedot ja taidot. Opetuksen tavoitteena on kestävän kehityksen mukaisten työ- ja toimintatapojen lisäksi ymmärtää ympäristökysymysten ja kestävän kehityksen laajempi viitekehys sekä tukea niin tiedollisia kuin taidollisia valmiuksia tarkastella työtään ja ammattialaansa kestävän kehityksen kannalta. Opiskelijan työssäoppimisjaksoilla onkin suuri merkitys kestävän

kehityksen toimintatapojen oppimiseen, sillä kestävä kehityksen käytännöt siirtyvät siellä opiskelijoiden asenteisiin. (Opetus-, kasvat- ja koulutusalojen säätiö – OKKA-säätiö sr, n.d.)

Ammatillinen peruskoulutus ja valmentava koulutus ovat maksuttomia, mutta omaehtoisesta ammatti- ja erikoisammattitutkintokoulutuksesta koulutuksen järjestäjällä on lupa periä kohtuullinen opiskelumaksu. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 321/2017)

Työvoimakoulutuksella puolestaan tarkoitetaan koulutusta, johon työ- ja elinkeinotoimistot valitsevat opiskelijat yhdessä koulutuksen järjestäjän kanssa ja siinä opiskelija saa pääosin samaa etuutta kuin työttömänä ollessaan. Työvoimakoulutuksessa voidaan järjestää myös henkilöstökoulutusta, jolla täydennetään tai syvennetään opiskelijan osaamista.

Henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan työnantajien henkilöstölleen tarjoamaa tutkintokoulutusta, jonka työnantaja osin rahoittaa. Näistä koulutuksista opiskelijalta ei peritä maksuja opiskelusta tai opiskelumateriaaleista. (Opetushallitus, n.d.a)

Uusi laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017 tuli voimaan 1.1.2018 alkaen. Tämä uudistus on suurin koulutuslainsäädännön uudistus lähes kahteenkymmeneen vuoteen (Grahn-Laasonen, 2017). Ammatillisen koulutuksen reformissa uudistettiin ammatillisen koulutuksen rahoitusta, ohjausta, toimintaprosesseja, tutkintojärjestelmää ja järjestäjäjärakenteita. Lait ammatillisesta peruskoulutuksesta ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta yhdistettiin yhdeksi ja uudeksi laiksi, jonka keskeisenä lähtökohtana on osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys. Tämän lisäksi työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisiä opintopolkuja lisättiin sekä sääntelyä purettiin. Ammatillista koulutuksen uudistaminen koettiin välttämättömäksi, sillä tulevaisuuden työelämässä tarvitaan uudenlaista ammattitaitoa ja osaamista. Uudistumista edellytti myös se, että koulutukseen oli käytettävissä aiempaa vähemmän rahaa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2015)

Ammatillisen koulutuksen reformi teki oppisopimuskoulutuksesta aiempaa joustavamman väylän hankkia työelämässä tarvittavaa ammatillista osaamista. Tämän lisäksi voimaan tullut lakimuutos toi oppisopimuskoulutuksen järjestäjän saaman kokonaisrahoituksen osalta samaksi kuin tutkintoon tähtäävän ammatillisen koulutuksen kokonaisrahoituksen.

(Valtioneuvosto, 2019) Ammatillisessa koulutuksessa rahoituksen painotus on toiminnan vaikuttavuudessa ja tehokkuudessa. Rahoitusmallin peruselementteinä ovat perusrahoitus eli opiskelijavuodet, suoritusrahoitus eli tutkinnot ja tutkinnon osat, vaikuttavuusrahoitus, kuten työllistyminen sekä jatko-opinnot ja strategiarahoitus. Opetus- ja kulttuuriministeriö

myöntää koulutuksen järjestäjälle vuosittain ammatillisen koulutuksen valtionosuusrahoitusta laskennallisin perustein ja koulutuksen järjestäjän tulee päättää rahoituksen käyttämisestä tehokkaimmalla tavalla oppilaitoksen tavoitteiden saavuttamiseksi ja toiminnan kehittämiseksi. (Opetushallitus, n.d.a)

2.1 Työelämässä oppiminen

Ammatillisessa koulutuksessa opiskelija voi hankkia osaamista erilaisissa oppimisympäristöissä tai joustavasti niitä yhdistellen. Työpaikalla järjestettävää koulutusta kutsutaan työelämässä oppimiseksi. Se on tavoitteellista ja ohjattua. Työelämässä oppimiseen voidaan myös yhdistää koulutusta oppilaitoksen opetustiloissa, verkko-oppimisympäristöissä, virtuaalisissa oppimisympäristöissä tai itsenäisesti opiskellen. Työelämässä oppimisesta sovitaan aina oppisopimuksella tai koulutussopimuksella. (Opetushallitus, n.d.a) Osaamista voidaan hankkia näihin perustuen sekä niitä voi myös yhdistää joustavasti opintojen aikana. Näissä molemmissa opiskelijalle nimetään työpaikalla vastuullinen työpaikkaohjaaja, mutta koulutuksen järjestäjä vastaa, että opiskelu on ohjattua ja tavoitteellista. Opiskelijalla ei saa teettää mitä töitä tahansa vaan hänen tulee saada tehdä niitä työtehtäviä, joita henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmassa (HOKS) on sovittu. Työpaikalla tapahtuva oppiminen tuleekin suunnitella työpaikan edustajan kanssa, sillä se on osana opiskelijan HOKSia, joka liitetään koulutus- tai oppisopimukseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, n.d.)

Koulutuksen järjestäjä toimii osaamisen kehittämiskumppanina, joka hoitaa opiskelijaksi ottamisen, opintojen suunnittelun ja sopimusten laadinnan sekä koulutukseen liittyvän ohjauksen ja tuen. Se vastaa myös opintojen etenemisen seurannasta ja näytön toteuttamisesta. Koulutuksen järjestäjä arvioi työpaikan edellytykset toimia oppimisympäristönä, joka tehdään tutkintojen perusteiden ammattitaitovaatimuksiin perustuen niiden. Työpaikoilta edellytetään, että niissä on järjestettävän koulutuksen ja näyttöjen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarvittavat työvälineet sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilöstö. Työnantajan ja koulutussopimustyöpaikan tarjoaja tulee vastata opiskelijan työturvallisuudesta työturvallisuuslain 738/2002 mukaisesti. Opiskelijalla on oikeus saada ohjausta sekä

opetusta vastuulliselta työpaikkaohjaajalta ja koulutuksen järjestäjän tehtävänä onkin tukea ohjaustehtävässä sekä järjestää tarvittaessa koulutusta. (Opetushallitus, n.d.a)

Norontauksen (2016, ss. 62-63) mukaan Pohjonen (2001) kuvaa, että työpaikalla tapahtuvan oppimisen tulee olla organisoitua ja tapahtua työpaikalla tai muussa aidossa työympäristössä. Ammattiin vaadittava osaaminen opitaan siellä sekä formaalien opintojen avulla ja siksi onkin tärkeää tunnistaa osaamisen vaatimukset, jotta niihin voidaan vastata. Opiskelijan reflektiivisillä valmiuksilla on tärkeä merkitys ja aiempi osaaminen on huomioitava prosessissa. Kokemuksen kautta tapahtuva oppiminen sekä ajattelu korostuvat työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa, mutta myös yhteistoiminnallinen oppiminen kollegoilta sekä heidän kanssaan ovat tärkeitä. Opiskelijan motivaatiolla on myös valtava merkitys oppimisessa. Työpaikalla tapahtuva oppiminen ja ohjaus ovat yhteisöllisistä toimintaa ja opiskelijan osallistuminen työyhteisön toimintaan ei pelkästään riitä laajaan ammatillisen osaamisen hankintaan. Opiskelijan osallistuminen ja hiljalleen lisääntyvä vastuu tukevat osaamisen kehittymistä, jos opiskelija saa riittävästi ohjausta ja tukea.

2.2 Koulutussopimus

Opiskelija hankkii koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa osaamista työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä (Opetushallitus, n.d.a). Opiskelija ei ole siinä työsuhteessa ja hänelle ei makseta siinä palkkaa tai muuta vastiketta (Opetus- ja kulttuuriministeriö). Siitä ei makseta korvausta työnantajallekaan, mutta koulutuksen järjestäjä ja työpaikan edustaja voivat sopia tarvittaessa korvauksesta, jos opiskelija tarvitsee vaativaa erityistä tukea. Koulutussopimus on määräaikainen sopimus osaamisen hankkimisesta työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä. Koulutussopimus voidaan tehdä opiskelijan yksilöllisen tarpeen perusteella ja siihen ei ole määritelty minimiaikaa. Sillä voidaan suorittaa tutkinnon osa, osia tai tutkinnon osaa pienempiä kokonaisuuksia. Koulutuksen järjestäjä ja koulutussopimustyöpaikan edustaja tekevät kirjallisen koulutussopimuksen, kun koulutuksen järjestäjä on todennut, että työpaikalla on edellytykset toimia oppimisympäristönä ja opiskelijalle on suunniteltu kyseiselle työpaikalle HOKS. (Opetushallitus, n.d.a)

Koulutussopimuksessa sovitaan muun muassa sen aloitus- ja päättymispäivä, osapuolten tehtävät ja muista asioista, kuten opiskelijan työajasta, koulutuksen järjestäjän ohjauksesta

ja tuesta työpaikalle sekä työpaikkaohjaajan perehdytyksestä. Siihen liitetään opiskelijan HOKS, siltä osin kuin se koskee koulutussopimukseen perustuvaa koulutusta. (Opetushallitus, n.d.a) Koulutussopimus annetaan opiskelijalle tiedoksi. Tämän sopimuksen mukaisesti työpaikan on velvollisuus seurata opiskelijan osaamisen kehittymistä ja ryhtyä tarvittaessa toimenpiteisiin, jos suunniteltua osaamista ei pystytä saavuttamaan. Työpaikalla on myös velvollisuus raportoida opiskelijan osaamisen hankkimisen toteutumisesta koulutuksen järjestäjälle. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, n.d.)

2.3 Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma

Ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) säädetään henkilökohtaistamisesta. Henkilökohtaisella osaamisen kehittämissuunnitelmalla eli HOKSilla tarkoitetaan sitä, että jokaiselle opiskelijalle suunnitellaan sekä toteutetaan hänen tarpeitaan vastaava opintopolku. HOKSissa tunnistetaan ja tunnustetaan opiskelijoiden aiempi osaaminen. Tämän perusteella suunnitellaan, että mitä ja miten opiskelija hankkii uutta osaamista ja miten osaaminen osoitetaan. Samalla opiskelijan elämäntilanne huomioiden suunnitellaan, että mitä ohjausta, tukea tai erityisen tuen toimia opiskelija mahdollisesti tarvitsee. Opiskelijoilla on erilaisia tavoitteita ja opiskelupaikkoja sekä tapoja osaamisen hankkimiseen työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa, oppilaitosympäristössä, harrastuksissa tai verkkoympäristöissä. Opiskeluun tarvittava aika vaihtelee opiskelijoittain ja tähän vaikuttavat useat tekijät, kuten opiskelijan aiemmin hankkima osaaminen, oppimisvalmiudet sekä mahdollisuudet opiskella myös koulujen loma-aikoina. (Opetushallitus, n.d.a). Opiskelijalla on aina yksilöllinen ja joustava opintopolku on ja siksi jokaiselle ammatillisen koulutuksen aloittavalle opiskelijalle laaditaan HOKS (Opetus- ja kulttuuriministeriö, n.d.). Siihen kirjataan opiskelijan tavoitteena oleva tutkinto, tutkinnon osa tai tutkinnon osan osa. (Nikkilä, 2020.)

Koulutuksen järjestäjä vastaa henkilökohtaistamisesta, mutta se on opiskelijan, koulutuksen järjestäjän ja työpaikan toimijoiden yhteistyötä. Koulutuksen järjestäjän vastuulla on päättää esimerkiksi, että millainen rooli henkilökohtaistamisessa on tutkinnosta vastaavalla opettajalla, opinto-ohjaajalla tai erityisopettajalla ja muulla koulutuksen järjestäjän edustajalla. Mikäli opiskelija on alaikäinen, niin hänen huoltajalla tai edustajalla on myös mahdollisuus osallistua HOKSin laadintaan sekä päivittämiseen. Työpaikan edustaja

puolestaan osallistuu henkilökohtaistamiseen, kun opintoihin sisältyy työpaikalla tapahtuvaa oppimista tai opiskelija osoittaa osaamistaan työpaikalla näytössä. Henkilökohtaistaminen aloitetaan, kun opiskelija aloittaa koulutuksen sekä sitä päivitetään opiskeluaikana. HOKSin avulla opiskelijalle mahdollistetaan omien tavoitteiden asettaminen ja sovitaan yhdessä toimenpiteet sekä osaamisen hankkimiseksi, että saavutetun osaamisen arviointiin.

(Opetushallitus, n.d.a) Välikosken (2013, s. 84) mukaan oppisopimusopiskelijoiden aloituspalautteista voidaan todeta, että oppisopimuskoulutuksessa huomioidaan opiskelijoiden aiempi osaaminen, koulutuksen tunnustaminen ja tunnistaminen hyvin. 85 % vastaajista kokeekin, että nämä huomioitiin hyvin tai kiitettävästi HOKSin laatimisessa.

Opiskelijan näyttöjen osalta HOKSissa suunnitellaan, että minkä tutkinnon osan osaamista näytöissä osoitetaan sekä missä työtilanteissa se osoitetaan. Näyttöjen sisällöt suunnitellaan tutkinnon osan ammattitaitovaatimuksien sekä mahdollisten yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteiden mukaan jäsenneltyä. Näytön ammattitaidon osoittamistavoista tai kestosta ei ole säännöksiä koulutuksen lainsäädännössä, joten ne suunnitellaan jokaiselle opiskelijalle yksilöllisesti. (ePerusteet, n.d.) Opiskelijoilla on oikeus saada sellaista opetusta ja ohjausta, että he pystyvät saavuttamaan tutkinnon perusteiden mukaisen ammattitaidon. Opiskelijalla puolestaan on velvollisuus osallistua opetukseen sekä näyttöihin. Opiskelijan tulee myös suorittaa tehtävänsä tunnollisesti ja käyttäytyä asiallisesti sekä noudattaa koulutuksen järjestäjän laatimia järjestyssääntöjä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, n.d.)

2.4 Osaamisen tunnustaminen ja tunnistaminen

Opiskelijalla on oikeus saada ammatillisessa koulutuksessa tutkinnon tai koulutuksen perusteiden ammattitaitovaatimuksia tai osaamistavoitteita vastaava aikaisemmin hankittu osaaminen tunnistetuksi ja tunnustetuksi. Osaamisen tunnistamisella tarkoitetaan sitä, että opiskelijan aiemmin hankkima osaaminen selvitetään. (Opetushallitus, n.d.a) Osaaminen voi olla aiemmin hankittu toisessa oppilaitoksessa, työelämässä tai se voi olla muulla tavoilla hankittua osaamista eli epävirallista tai arkioppimista. Tällä voidaan saada joko tutkinnon tai koulutuksen osia kokonaan tai osittain suoritetuksi. Koulutuksen järjestäjällä on oikeus päättää opetussuunnitelmassaan osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen menettelytavoista. Ammatillisena peruskoulutuksena suoritettavissa perustutkinnoissa osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa noudatetaan säännöksiä osaamisen

arvioinnista, arvioinnista päättämisestä ja arvioinnin oikaisemisesta. Opetushallituksella on oikeus määrätä osaamisen tunnustamisen sekä tunnustamisen mitoituksen periaatteista ja arvosanojen muuntamisesta. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017)

Opiskelijan osaaminen voidaan tunnustaa suorana siirtona asiakirjojen perusteella, tunnustamalla se asiakirjojen tai muiden selvitysten ja arvioinnin perusteella sekä osaaminen voidaan osoittaa näyttämällä. Osaaminen voidaan tunnustaa suorana siirtona asiakirjojen perusteella, kun opiskelija on suorittanut voimassa olevien ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon perusteiden mukaisia tutkinnon osia tai yhteisten tutkinnon osien osa-alueita, lukio-opintoja, korkeakouluopintoja tai muita toimivaltaisen viranomaisen arvioimia ja todentamia opintoja. Nämä voidaan voimassa olevien tutkinnon perusteiden mukaan sisällyttää osaksi suoritettavaa tutkintoa. Koulutuksen järjestäjä siirtää tällöin nämä tutkinnon osat osaksi suoritettavaa tutkintoa. (Virnes, 2017)

Opetushallituksen (n.d.a) mukaan osaaminen voidaan tunnustaa asiakirjojen tai muiden selvitysten ja arvioinnin perusteella, jos opiskelija on suorittanut muita kuin voimassa olevien tutkinnon perusteiden mukaisia toimivaltaisen viranomaisen arvioimia ja todentamia tutkinnon osia tai opintoja. Niiden tulee vastata sisällöltään voimassa olevia perusteita. Koulutuksen järjestäjä tulee toimittaa näistä tieto osaamisen arvioijille osaamisen tunnustamista varten. Arvioijien tulee tunnustaa osaaminen niiltä osin, kun todennettu osaaminen vastaa suoritettavan tutkinnon osia tai yhteisten tutkinnon osien osa-alueita. Osaaminen voidaan tunnustaa myös näyttämällä osaaminen, kun opiskelijalla on asiakirjojen tai muiden selvitysten perusteella muuta osaamista, kuten työkokemusta tai harrastuksissa hankittua osaamista. Tämän perusteella tutkinto, tutkinnon osa tai yhteisten tutkinnon osien osa-alue on mahdollista suorittaa ilman osaamisen hankkimista. Tällöin koulutuksen järjestäjä ohjaa opiskelijan osoittamaan ammatilliset tutkinnon osien kohdalla osaamisensa näytössä ja yhteisten tutkinnon osien osa-alueiden kohdalla muulla tavoin. Osaaminen osoitetaan vain siltä osin, kuin sitä ei ole aiemmin arvioitu ja todennettu. (Virnes, 2017)

3 Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutus on pääosin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta ja sitä täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä tapahtuvalla opiskelulla (Opetushallitus, n.d.a). Oppisopimuskoulutuksen avulla työnantaja voi kouluttaa opiskelijasta erinomaisen työntekijän tai kouluttaa yrityksen henkilökunnasta aiempaa monipuolisempia osaajia. Oppisopimus sopii hyvin työntekijöiden rekrytointiin tai nykyisen henkilökunnan kouluttamiseen. Työnantajan kouluttaessa henkilökuntaa, se saa tarpeeseensa sopivaa osaamista nopeasti ja työntekijät saavat koulutuksen ilman tutkintomaksua. Työnantaja maksaa oppisopimuskoulutuksessa vain työntekijöiden palkkakulut. Henkilökunnan kouluttaminen on aina investointi tulevaan, sillä osaava ja koulutettu henkilökunta auttavat yritystä menestymään. (Oppisopimus, n.d.a) Tärkeimpinä syitä yrityksillä on oppisopimuskoulutuksen valintaan yrityksen henkilöstön kehittäminen. EK:n jäsenyrityksistä 49 % eli lähes puolet käyttää sitä yrityksen henkilöstön kehittämiseen ja 27 % uusien työntekijöiden rekrytointiin sekä kouluttamiseen. 14 % yrityksistä kertoi oppisopimuskoulutuksen käytön syyksi henkilöstön sitouttamisen sekä motivoinnin ja 10 % yrityksistä puolestaan valitsee oppisopimuskoulutuksen kustannustehokkuuden takia. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK, 2016, s. 14)

Oppisopimusopiskelijoiden määrä on kasvanut viime vuosien aikana, vaikka ammatillisessa koulutuksessa opiskelijoiden määrä on laskenut. Oheisessa taulukossa (taulukko 1) on kuvattu ammatillisessa koulutuksessa olevien opiskelijoiden määrää vuosina 2018-2020 ja oppisopimusopiskelijoiden määrä suhteutettuna ammatillisessa koulutuksessa opiskeleviin opiskelijoihin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö & Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020, s. 17)

Taulukko 1. Oppisopimusopiskelijoiden määrä ammatillisessa koulutuksessa

OPISKELIJAVUOSIMÄÄRÄ AMMATILISESSA KOULUTUKSESSA					
Lähde: vipunen.fi 4.12.2020					
Vuosi	Oppisopimuskoulutus	%	Ei oppisopimuskoulutus	%	Yhteensä
2018	29 280	17 %	140 798	83 %	170 078
2019	32 630	19 %	140 647	81 %	173 277
1-11/2020	30 700	19 %	132 477	81 %	163 177

Oppisopimuskoulutuksessa opiskelijalle maksettava palkkaa määräytyy alan työ- tai virkaehtosopimusten perusteella. Työntajalle puolestaan maksetaan oppisopimuskoulutuksesta koulutuskorvausta, jos koulutuksen järjestämisestä katsotaan aiheutuvan työnantajalle kustannuksia. Myös yrittäjälle voidaan järjestää oppisopimuskoulutusta omassa yrityksessä. Tällöin sopijaosapuolina ovat koulutuksen järjestäjä ja yrittäjä. Tässä tapauksessa koulutuskorvausta voidaan maksaa joko toiselle yrittäjälle tai henkilölle, joka toimii opiskelevan yrittäjän ohjaajana. (Oppisopimus, n.d.b)

Oppisopimus voi olla myös monityönantajainen oppisopimus eli tutkinnon osia voi suorittaa myös eri työnantajilla, jos siihen on todettu tarve ja siitä on sovittu HOKSissa. Tällöin oppisopimus voidaan tehdä jokaisen työnantajan kanssa erikseen ja sopimukseen liitetään HOKS niiltä osin, kun opiskelija on kyseisessä työpaikassa. Oppisopimus voidaan tehdä myös ns. päätyönantajan kanssa, joka toimii työnantajaa edustavana sopijaosapuolena ja siirtää opiskelijan hankkimaan tutkinnon osan tai osien osaamista toiselle työnantajalle. Koulutuskorvauksen maksamisesta sovitaan tässä tapauksessa vain päätyönantajan kanssa, joka voi siirtää maksetun korvauksen toiselle työnantajalle. Opiskelijan siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen suunnitellaan yhdessä koulutuksen järjestäjän kanssa, jonka tehtävänä on arvioida työpaikkojen edellytykset toimia oppimisympäristönä. (Opetushallitus (n.d.a)

Oppisopimuskoulutus on yrityksille tärkeä rekrytointikanava, silloin kun yritys ei löydä työmarkkinoilta koulutettuja työntekijöitä. Oppisopimuskoulutuksella uusia työntekijöitä saadaan koulutettua yrityksen tarpeiden mukaisesti ja samalla varmistetaan riittävä osaaminen sekä perehdytetään työntekijät yrityksen toimintakulttuuriin ja -tapoihin. Määräaikaisen työsopimuksen ansiosta työnantaja saa myös mahdollisuuden arvioida henkilön motivaatiota sekä soveltuvuutta alalle ja yritykseen. Osa yrityksistä kuitenkin arveluttaa pitkäkestoiseen oppisopimukseen sitoutuminen epävarmassa taloustilanteessa,

mutta lyhyempi kesto madaltaa oppisopimuksen solmimisen kynnystä. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK, 2016, ss. 10-14) Oppisopimusopiskelijoiden valmistumisaste on korkea ja siinä opiskelleita pidetään yleisesti valmiina työelämään. Yhteiskunnan kannalta se on kustannustehokas koulutusmuoto, joka pidentää työuria sekä työuran alussa kuin työssäolon aikana. Oppisopimus onkin koulutusta olemassa olevaan tarpeeseen, sillä siinä on yhtenä osapuolena työnantaja. (Välikoski 2013, s.81) Norontauksen (2016, ss. 17-39) tutkimuksen mukaan oppisopimuskoulutus on koulutuspolitiikan kohteena haasteellinen sen moniulotteisuuden vuoksi, sillä se on samanaikaisesti niin ammatillista- kuin yritysten tutkintotavoitteista henkilöstökoulutusta sekä elinkeino- ja työllisyyspolitiikkaa. Suomessa oppisopimuskoulutus on enimmäkseen aikuisten koulutusmuoto ja hänen tutkimus perustuukin oppisopimuskoulutuksen vaikutuksiin ja tavoitteisiin yritysten näkökulmasta siltä kannalta, että siinä opiskelijat ovat pääasiassa aikuisia.

Oppisopimuskoulutuksen voi suorittaa myös yrittäjän oppisopimuksella. Se perustuu yrittäjän sekä oppisopimustoimijan väliseen sopimukseen ja siinä yrittäjä koulutetaan työn ohessa omassa yrityksessään. Yrittäjä voi olla joko aloittava tai kokemusta kerännyt yrittäjä. Oppisopimuksella suoritettu koulutus lisää varmuutta yrittäjyyteen sekä monipuolistaa yritystoimintaa. Opiskelun avulla myös laajennetaan verkostoa ja saadaan ideoita menestyksekkääseen yrittäjyyteen. Koulutus suoritetaan enimmäkseen omassa yrityksessä ja osa oppilaitoksessa, verkossa tai etänä. Yrittäjää ohjaa oppisopimuksella mentori eli henkilö, jolla on kokemusta yrittäjyydestä. Hänellä tulee olla myös asiantuntijuutta yrittäjän opiskelemalta alalta. Yrittäjä voi työskennellä omassa yrityksessään, jos yrityksen yritysmuoto on toiminimi, osakeyhtiö, osuuskunnan jäsen tai jos se on joko avoin tai kommandiittiyhtiö. Yrityksen pitää olla myös yel-vakuutettu ja sillä pitää olla y-tunnus. Yrityksessä pitää olla tarpeellisten työvälineiden lisäksi myös riittävästi palvelu- tai tuotantotoimintaa. Oppisopimuskoulutuksessa työajan pitää olla vähintään 25 tuntia viikossa koulutuksen tavoitteeseen liittyvissä tehtävissä. Työpaikkaohjaajana toimiva mentori voi toimia omassa tai toisessa yrityksessä. Hän voi olla myös joku muu pätevä henkilö, jolla on työpaikkaohjaajaksi soveltuva ammattitaito, koulutus ja työkokemus. (Oppisopimus, n.d.b) Yrittäjän oppisopimuksessa koulutuskorvaus voidaan maksaa toiselle yrittäjälle tai yrittäjän mentorille kustannuksista, jotka aiheutuvat opiskelevan yrittäjän neuvonnasta (Opetus- ja kulttuuriministeriö, n.d.).

Lyhyt oppisopimus puolestaan on nimensä mukaisesti lyhytketoinen ja siinä ei suoriteta koko tutkintoa tai välttämättä edes yhtä tutkinnon osaa. Siinä opiskelijan opinnot edistyvät myös lyhyissä työsuhteissa, kuten kesätöissä. Tällöin opiskelija suorittaa jonkun hänen opintoihin liittyvän tutkinnon osan. Lyhyt oppisopimus on hyvä vaihtoehto myös silloin, kun yritys haluaa lisätä nykyisen henkilöstön osaamista niin, että työntekijä suorittaa jostakin tietystä ammattitutkinnosta vain tietyn tutkinnon osan. Lyhyt oppisopimus suoritetaan lyhyessä ajassa ja lyhyimmillään sen kesto voi olla 2 viikkoa. (WinNova, n.d.)

Koulutuksen järjestäjä voi laajennetun oppisopimuskoulutuksen järjestämistehtävän perusteella järjestää myös tutkintoja, joita sillä ei ole järjestämisluvassa. Tässä tapauksessa koulutuksen järjestäjä, joka hankkii koulutuksen, vastaa että sen hankkimat tutkinnot, tutkinnon osa sekä koulutus järjestetään ammatillisen koulutuksen lain 531/2017 mukaisesti. Tutkinnon hankkiva koulutuksen järjestäjä puolestaan vastaa opiskelijan HOKSin laatimisesta ja päivittämisestä. Muut koulutuksen järjestäjät osallistuvat HOKSin laadintaan vain siltä osin, kun osaamisen hankkiminen perustuu koulutuksen hankkimiseen. (Pastila-Eklund, 2019) Laajennetulla oppisopimuksella mahdollistetaan alueen elinkeinoelämän ja henkilöiden paremman koulutusmahdollisuuden toteuttaminen.

3.1 Opiskelun luonne

Oppisopimuskoulutus on työsuhteeseen perustuvaa ammatillista koulutusta. Tutkinnot suoritetaan näytöissä, mutta niitä täydennetään oppilaitoksessa järjestettävillä tietopuolisilla opinnoilla. Opiskelu suunnitellaan yhteistyössä työnantajan, opiskelijan ja oppilaitoksen kanssa sekä koulutusta suunniteltaessa huomioidaan opiskelijan aikaisempi osaaminen. Opiskelijan tietopuolinen koulutus on usein monimuoto-opiskelua, joka koostuu joko oppilaitoksessa järjestettävistä lähipäivistä, ohjatusta etäopiskelusta tai -tehtävistä. Opiskeluun kuuluvat näytöt järjestetään mahdollisimman joustavasti mahdollisimman todellisessa ympäristössä. (Opetushallitus, n.d.a) Oppisopimuskoulutus on määräaikainen työsopimus ja sillä voi opiskella 15-vuotiaat sekä sitä vanhemmat. Oppisopimuskoulutuksella kouluttaudutaan työtä tehden. Työpaikalla tapahtuva koulutus onkin avainasemassa ja tietopuolinen koulutus tukee sitä. (Oppisopimus, n.d.a) Oppisopimuskoulutuksessa oppiminen tapahtuu enimmäkseen työpaikalla käytännön työtä tehden ja opinnoista tehdään noin 80–90 % työpaikalla. Lähiopetuspäivien määrä vaihtelee tutkinnoittain ja niitä

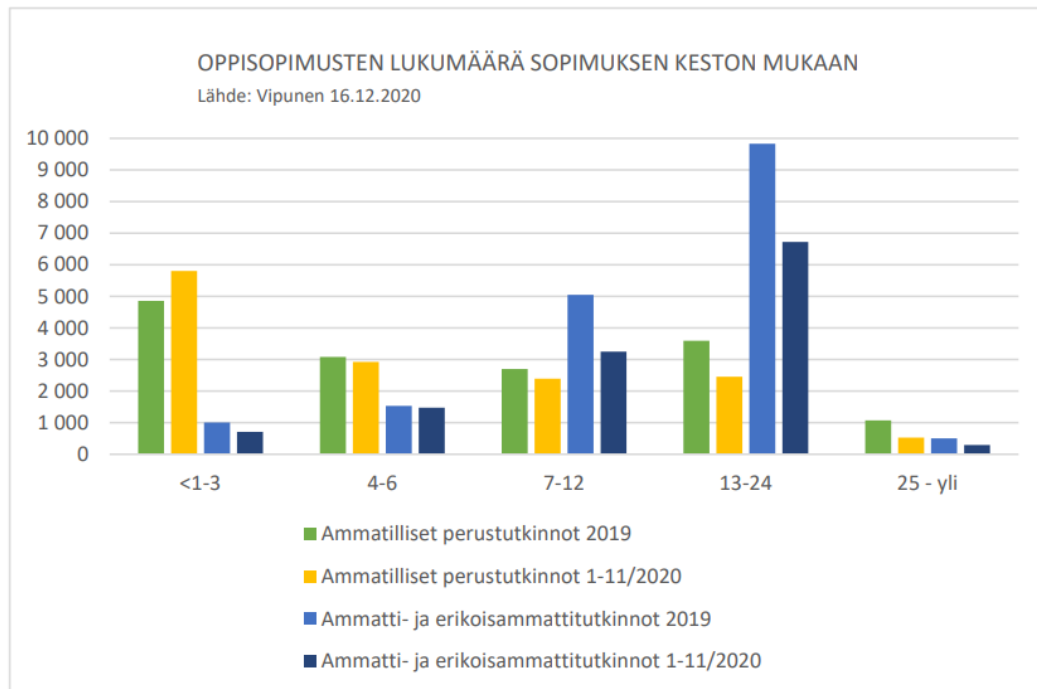
voi olla noin 1–4 kuukaudessa. (Studentum, 2020) Osaamista voikin hankkia erilaisissa oppimisympäristöissä sekä niitä voi yhdistellä (Oppisopimus, n.d.a).

Oppisopimuskoulutus voi olla ajankohtainen esimerkiksi silloin, kun opiskelijalla ei ole ammatillista koulutusta tai sen suorittaminen on jäänyt kesken. Oppisopimus on myös erinomainen tapa opiskella, jos opiskelija on jo tehnyt alan työtä, mutta hän kaipaa todistusta ammattitaidosta tai häneltä puuttuu muodollinen pätevyys. Työtehtävien laajentuminenkin uusille tehtäväalueille voi vaatia kouluttautumista. Oppisopimuskoulutus on hyvä vaihtoehto myös silloin, kun halutaan vaihtaa alaa tai kouluttautua kokonaan uuteen ammattiin. (Studentum, 2020)

Oppisopimuskoulutuksena voi opiskella lähes kaikkia ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja tai erikoisammattitutkintoja, mutta ei ammattikorkeakoulututkintoja (Studentum, 2020). Oppisopimuskoulutuksena ei voida myöskään järjestää työvoimakoulutusta tai valmentavaa koulutusta (Opetushallitus, n.d.a).

Oppisopimuskoulutuksena voi suorittaa koko tutkinnon, yksittäisiä tutkinnon osia tai tutkinnon osan osia (Opintopolku, 2020). Siinä on valittavana noin 160 erilaista perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoa. Opiskeluaika riippuu opiskelijan lähtötasosta, työkokemuksesta sekä koulutukselle asetetuista tavoitteista (taulukko 2). Perustutkinnon suorittaminen opiskelijalla kestää keskimäärin 2 – 3 vuotta sekä ammatti- ja erikoisammattitutkinnon suorittaminen 1,5 – 2 vuotta. Muut ammatilliset lisäkoulutukset ja niiden kestot ovat harkinnanvaraista. Oppisopimuskoulutuksella suoritettu tutkinto antaa opiskelijalle saman pätevyyden kuin ammatillinen oppilaitos, joten sillä saa saman jatko-opintokelpoisuuden, kuten ammatillisen oppilaitoksen tai lukion suorittanut saa. (Oppisopimus, n.d.a)

Taulukko 2. Oppisopimusten lukumäärä sopimuksen keston mukaan



Oppisopimuskoulutus on päätoimista opiskelua, joka vaatii opiskelijalta oma-aloitteellisuutta ja itsenäistä otetta opiskeluun. Oppisopimuskoulutuksessa aloittavat opiskelijat eivät yleensä osallistu oppilaitoksen soveltuvuuskokeeseen, mutta jollain aloilla, kuten sosiaali- ja terveysalalla oppisopimuksen suorittaville, vaaditaan soveltuvuuskokeet. (Studentum, 2020) Kun koulutuksen järjestäjä on todennut työpaikalla olevan edellytykset toimia oppimisympäristönä ja opiskelijalle on laadittu yhdessä HOKS, niin tämän jälkeen työnantaja ja opiskelija tekevät kirjallisen oppisopimuksen, joka on määräaikainen sopimus työ- tai virkasuhteesta. Tässä sovitaan esimerkiksi sen aloitus- ja päättymispäivästä, sovellettavasta työajasta, koeajan pituudesta, palkkauksen perusteista ja muista työ- tai virkasuhteen ehdoista. Siinä sovitaan myös osapuolten tehtävistä, mahdollisesta koulutuskorvauksesta sekä muista asioista, kuten koulutuksen järjestäjän ohjauksesta ja tuesta työpaikalle. Yrittäjän oppisopimuksen sopijaosapuolina ovat koulutuksen järjestäjä ja yrittäjä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, n.d.) Opiskelijan HOKS liitetään oppisopimukseen. Opiskelijan työpaikalla tapahtuvaa oppimista ohjaa sekä valvoo työnantajan valitsema työpaikkaohjaaja. (Elinkeinoelämän keskusliike EK, 2020)

Oppisopimuskoulutuksella on mahdollista kouluttaa yrityksen olemassa olevaa henkilöstöä tai se voidaan toteuttaa rekrytoivana oppisopimuskoulutuksena, jolloin yritys solmii samaan

aikaan työsopimuksen ja oppisopimuksen. Molempia sopimuksia tehdään lähes saman verran. Kaikki yritykset eivät kuitenkaan näe henkilöstökoulutuksena toteutettavaa lisäkoulutusta lisäarvoa. Yritykset ovat myös usein kiinnostuneet nimenomaan aikuisista, joilla on jo kokemusta elämästä, opinnoista ja työstä sekä joiden oma elämäntilanne tukee sitoutumista työhön sekä opiskeluun. Oppisopimuskoulutus voi toimia myös ns. opiskelijan testausmenetelmänä, sillä opiskelijan eteneminen kertoo hänen oppimis- ja kehittymiskyvystä. Ehdotus oppisopimuskoulutuksesta voi lähteä yrityksen tai opiskelijan tarpeesta, mutta työsuhteeseen liittyvissä asioissa on tärkeää, että oppisopimus solmitaan rekrytointitilanteeseen ja samalla yrityksen tavoitteiden lisäksi syntyy mahdollisuus tarjota työtä ja koulutusta opiskelijalle, joka sitoutuu alaan ja yritykseen. (Norontaus, 2016, ss. 134-136)

Lehtosen (2016, ss. 61-62) mukaan työnantajan kokemia hyötyjä oppisopimuskoulutuksessa ovat opiskelijan osaamisen lisääntyminen tietopuolisessa opetuksessa, työyhteisöön kohdistuvat hyödyt ja hyödyt työpaikan käytäntöyhteisöön sosiaalistumisesta. Työpaikan oppimisympäristön mahdollistavia piirteitä ovat tietopuolisen koulutuksen arvostus, aika oppilaitosmuotoiselle koulutukselle ja reflektiolle sekä asema työyhteisössä oppijana. Työyhteisöön kohdistuvien hyötyjen koetaan syntyvän osallistumisen prosessien kautta. Oppiminen nähdään tapahtuvan osallistumisen prosessina sosiaalisessa ja kulttuurisessa viitekehyksessä. Oppisopimuskoulutuksessa oppiminen ja käytännön työ osana työyhteisöä liittyvät voimakkaasti yhteen. Työnantajat kokevat oppisopimuksen hyödyksi opiskelijan uusien tietojen ja taitojen leviämisen organisaatioon, opettamalla oppiminen, yhteistyön lisääntyminen sekä oppisopimusopiskelun tuomat positiiviset vaikutukset organisaatiokulttuuriin. Työpaikkakouluttajana toimiminen nähdään myös osallistumisena, sillä hän saa tietoa opiskelijan osaamisesta, oppimisesta sekä tutkinnon soveltumisesta yrityksen tarpeisiin. Silloin kun työpaikkaohjaajana toimi opiskelijan esimiestä ylempänä oleva johtaja, niin eduksi koetaan johtajan uudesta näkökulmasta saamat tiedot organisaation tapahtumista ja tilasta.

Oppisopimuksen solmiminen on kevyt, joustava sekä yrityksen kannalta helppo vaihtoehto ja yritykset pitävät usein taloudellisuutta valintaperusteena ja tavoitteena, kun ne valitsevat oppisopimuskoulutuksen. Koulutus voidaan toteuttaa muita vaihtoehtoja edullisemmin, joten oppisopimusta pidetään koulutuksen osarahoituksena ja kustannustehokkaana

vaihtoehtona. Myös muut oppisopimuskoulutukseen liittyvät tuet, kuten palkkatuki rekrytointi tilanteessa, ovat yritykselle merkittäviä ja kannustavia tekijöitä. Oppisopimuksen avulla yrityksen liikevaihtokin kasvaa kustannuksia enemmän. (Norontaus, 2016, ss. 139-140) Yritykset voivat ilmoittaa TE-palvelussa tarjoamiaan oppisopimuskoulutuspaikkoja, joten tarjolla olevia oppisopimustyöpaikkoja voi löytää myös TE-palvelujen avoimista työpaikoista. (Opetushallitus, n.d.a) Valtioneuvoston (2019) mukaan työministeri Lindström toteaa oppisopimuskoulutuksen tuottavan täsmäkoulutettuja työntekijöitä tehtäviin, joita työelämässä oikeasti tehdään. Oppisopimuskoulutuksella on myönteinen vaikutus työllistymiseen sekä tuloihin ja aiheuttaa muihin työvoimapolitiittisiin toimiin verrattuna vähiten kustannuksia julkiselle sektorille, silloin kun niiden kustannukset lasketaan opiskelijaa ja vuotta kohden. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen yleistymisen edellyttää tiivistä yhteistyötä koulutuksen järjestäjien, yritysten sekä valtion välillä. Tällä tarkoitetaan niin onnistuneiden esimerkkien viestintää, palveluprosessin yhtenäistämistä, byrokratian minimoimista, työelämän tarpeiden paikallista tuntemusta kuin irrottautumista liiasta tutkintokeskeisyydestä. Yrityksille on osattava kertoa, mitä oppisopimuskoulutus on eli löydettävä perustelut oppisopimuskoulutuksen hyödyllisyydestä investoinnista.

3.2 Työsopimus

Oppisopimusopiskelija on yrityksessä työntekijänä, joten hänellä tulee olla työsuhde ja hän on tasavertainen työntekijä työyhteisössään. Hänelle tulee maksaa vähintään oman alansa työehtosopimuksen mukaista palkkaa, mutta jos alalla ei ole työehtosopimusta, niin palkan pitää olla vähintään kohtuullinen. Oppisopimusopiskelija on muiden työntekijöiden tapaan myös lainsäädännön piirissä ja hänelle kuuluu vakuutusurva sekä muut työsuhteeseen kuuluvat edut. Oppisopimusopiskelijalle kertyy työstä ja opiskelusta myös lomapäiviä. Lomapäiviä kertyy myös lähiopetuspäiviltä. (Oppisopimus, n.d.a) Opiskelijalle kuuluu lisäksi oikeudet työterveyshuoltoon ja sairastajan palkkaan (Studentum, 2020). Opiskelijalle kuuluu vastaavasti myös velvollisuudet, kuten työturvallisuusohjeiden noudattaminen tai salassapitovelvollisuus (Oppisopimus, n.d.a).

Oppisopimuskoulutuksessa opiskelijalla viikoittaisen työajan tulee olla keskimäärin vähintään 25 tuntia. Tuntimäärän voi tarvittaessa koota myös useammalta työnantajalta yhteensä, mutta tällöin jokaisen tulee olla tietoinen sovituista järjestelystä. (Opetushallitus,

n.d.a) Oppisopimuksessa opiskelu tapahtuu työtä tekemällä, jolloin opiskelija saa siitä palkkaa ja hänelle kertyy työkokemusta. (Studentum, 2020) Oppilaitoksessa tai muussa oppimisympäristössä tapahtuva opiskelu sisältyy opiskelijan työaikaan, mutta työnantaja saa päättää, että maksetaanko opiskelijalle palkkaa opiskeluun käytetystä ajasta. Mikäli opiskelijalle ei makseta palkkaa, niin hän on oikeutettu tältä ajalta opintososiaalisiin etuihin. (Oppisopimus, n.d.a) Vuonna 2020 opintososiaalisina etuina opiskelijalle voitiin maksaa päivärahaa, joka oli 15 euroa / päivä ja perheavustusta, joka oli 17 euroa / päivä. Opiskelija voi olla oikeutettu näiden lisäksi myös matkakorvaukseen ja majoituskorvaukseen. Työnantajalla puolestaan on oikeus koulutuskorvaukseen, jonka maksaa joko koulutuksen järjestävä oppilaitos tai paikallinen oppisopimustoimisto. Työnantaja voi myös saada työttömän työnhakijan kouluttamisesta työvoimahallinnon maksamaa palkkatukea. (Studentum, 2020) Työ- ja elinkeinoministeriön (2019) mukaan yritykset puolestaan eivät ole aina tietoisia koulutuskorvauksista, joten parempi tietoisuus näistä madaltaisi kynnystä oppisopimuskoulutuksen tarjoamiseen. Yritykset eivät ole aina tietoisia siitäkään, että opiskelijat voivat hankkia oppisopimuskoulutusta useammasta yrityksestä ja mikään ei estä yritysten välistä yhteistyötä. Oppisopimuskoulutuksesta ollaan saatu myös paljon lisätukea, tarjoamalla Helsingissä oppisopimuskoulutusta maahanmuuttajille. Tämä toimii samalla hyvänä väylänä maahanmuuttajien kotouttamiseen.

Oppisopimuskoulutuksen käyttäminen voi olla vaikeaa etenkin suhdanneherkillä aloilla, joilla työntekijöiden määrä voi vaihdella vaikkapa kausittain. Etenkin kaupan alalla merkittävä este oppisopimukselle on se, että työnantajalla on velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaisille työntekijöille. Työnantajan on varmistettava ennen oppisopimusopiskelijan palkkaamista jokaisen osa-aikatyöntekijän halukkuus lisätöihin. Sosiaali- ja terveysalalla oppisopimusopiskelijaa ei puolestaan lasketa ammattihenkilöksi henkilöstömitoitukseen, joten oppisopimusopiskelijaa ei voida sijoittaa yksin tai ilman ohjausta sosiaali- ja terveysalan koulutusta tehtäviin. Työnantajalle aiheutuu tästä kuluja, joka rajoittaa tai estää oppisopimuksen käyttöä. Oppisopimuspaikkaan ei ole myöskään aina hakijoita, joka voi johtua esimerkiksi yrityksen heikosta tunnettuudesta tai sijainnista. Toisinaan voi olla myös tilanteita, että hakija ei vastaa yrityksen tarpeita tai työtehtäviin tarvitaan kokeneita ammattilaisia. Esteenä voi olla myös vaativa asiantuntijatyö tai hakijalta edellytettävä korkeakoulututkinto. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK, 2016, s. 17)

3.3 Osapuolet

Oppisopimuskoulutuksen osapuolina ovat opiskelija, työnantaja, oppilaitos ja oppisopimustoimija. Opiskelija on tutkintoa tai tutkinnon osaa suorittava henkilö ja työnantajana on yritys, joka on solminut työsuhteen opiskelijan kanssa. Opiskelijan opiskelu tapahtuu oppilaitoksessa sekä erilaisissa oppimisympäristöissä. Oppisopimustoimija puolestaan järjestää sopimusasiat ja järjestää opiskelun koulutuksen järjestäjän oppimisympäristössä. Se maksaa lisäksi mahdollista koulutuskorvausta työnantajalle ja tapauskohtaisesti taloudellisia etuuksia opiskelijalle (Oppisopimus, n.d.a).

Opiskelija tekee työtä sekä noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita työn suorittamisesta. Hän laatii HOKSin yhdessä työpaikan ja oppilaitoksen edustajan kanssa sekä hyväksyy sen allekirjoituksellaan. Opiskelijan tulee noudattaa HOKSia ja osallistua valmistavan koulutuksen tietopuolisiin opintoihin sekä näyttöihin. Omaa edistymistään opiskelijan tulee arvioida itsenäisesti sekä yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa. (WinNova, 2018, s. 6)

Työnantaja maksaa opiskelijalle työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja noudattaa työlainsäädäntöä ja työehtosopimusta. Työnantajan tulee tarjota opiskelijalle monipuolisia työtehtäviä ja antaa mahdollisuus osallistua tietopuoliseen koulutukseen sekä näyttöihin. Työnantaja tulee myös nimetä opiskelijalle vastuunalaisen työpaikkaohjaajan. (WinNova, 2018, s. 6) Vastuunalaisen työpaikkaohjaajan tehtävänä on ohjata, tukea ja opastaa opiskelijaa työtehtävissä. Hän osallistuu myös opiskelijan HOKSin laatimiseen sekä hyväksyy sen allekirjoituksellaan. Työpaikkaohjaaja järjestää opiskelijalle tavoitteita tukevia työtehtäviä, noudattaa HOKSia sekä toimii yhteistyössä oppilaitoksen kanssa. Hän arvioi opiskelijan kanssa oppimisen edistymistä palautekeskusteluissa. (WinNova, 2018, s. 8) Yrittäjän oppisopimuksessa työpaikkaohjaajana voi olla myös toisesta yrityksestä tai joku muu tehtävään soveltuva henkilö (Opetushallitus, n.d.a).

Oppilaitos neuvoo ja tiedottaa oppisopimuskoulutuksesta sekä suunnittelee ja käynnistää opiskelijan, työnantajan ja oppilaitoksen kanssa yhteistyössä oppisopimuskoulutuksen. Se

ohjaa oppisopimuksen aikana tarvittaessa eri osapuolia ja hankkii valmistavaan koulutukseen sisältyvän tietopuolisen koulutuksen. Oppilaitos järjestää valmistavan koulutuksen tietopuolisen osuuden ja näytöt sekä hankkii tarvittaessa näytöt ellei niitä ole tarjolla opiskelijan omassa oppilaitoksessa. Oppilaitos seuraa valmistavan koulutuksen edistymistä sekä arvioinnin toteutumista. Se maksaa myös mahdollisia opintososiaalisia etuja sekä koulutuskorvauksia. Sen tehtävänä on ohjeistaa ja laatia opiskelijan HOKS opiskelijan sekä työnantajan tai työpaikkaohjaajan kanssa yhteistyössä ja hyväksyä se allekirjoituksellaan. Oppilaitos tekee myös yhteistyötä työnantajien, työpaikkaohjaajien ja koulutuksen hankintatilanteissa muiden oppilaitosten kanssa. Opiskelija saa oppilaitokselta opinnoistaan opintorekisteriotteen sekä tutkintotodistuksen, kun näytöt on hyväksytysti suoritettu. (Oppisopimus, n.d.a)

4 Länsirannikon koulutus Oy WinNova

Tutkimuksen kohteena oli Länsirannikon Koulutus Oy WinNova, joka järjestää toisen asteen ammatillista perus-, lisä- ja täydennyskoulutusta, oppisopimuskoulutusta sekä muuta ammatillista koulutusta. Oppilaitos järjestää monipuolista ammatillista koulutusta niin nuorille, aikuisille kuin työelämällekin Satakunnassa ja Vakka-Suomessa. Yhtiön toiminimi on Länsirannikon Koulutus Oy ja aputoiminimi on WinNova. Oppilaitoksen nimenä toimii aputoiminimi WinNova. Yhtiö ei tavoittele voittoa eikä se jaa omistajilleen osinkoa. Mahdollisen osingon yhtiö käyttää oman toiminnan tukemiseen ja kehittämiseen. WinNovan toimipisteitä on Raumalla, Porissa, Laitilassa, Ulvilassa ja Uudessakaupungissa. Oppisopimuksen toimipisteet sijaitsevat Porissa ja Raumalla, mutta oppisopimuskoulutuksena voidaan suorittaa lähes kaikkien alojen perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja kaikilla opiskelupaikkakunnilla. (WinNova, n.d.b) WinNovan liikevaihto vuonna 2020 oli 50 miljoonaa euroa ja henkilökuntaa oli 565 henkilöä (WinNova, 2021.).

WinNovan toiminta-ajatuksena on, että ammatillisen koulutuksen aktiivisena verkostoitujana ja alueen kilpailukyvyyn kehittäjänä rakennetaan oppijoiden osaamispolkuja yhteistyössä työ- ja elinkeinoelämän kanssa. WinNovan arvoja ovatkin yhteistyö, kehittäminen, turvallisuus, palvelu ja ihmisläheisyys. (WinNova, 2020a) Työelämän kehittäminen on keskeinen ydintehtävä ammattikoulutuksen ohella. Työelämälle

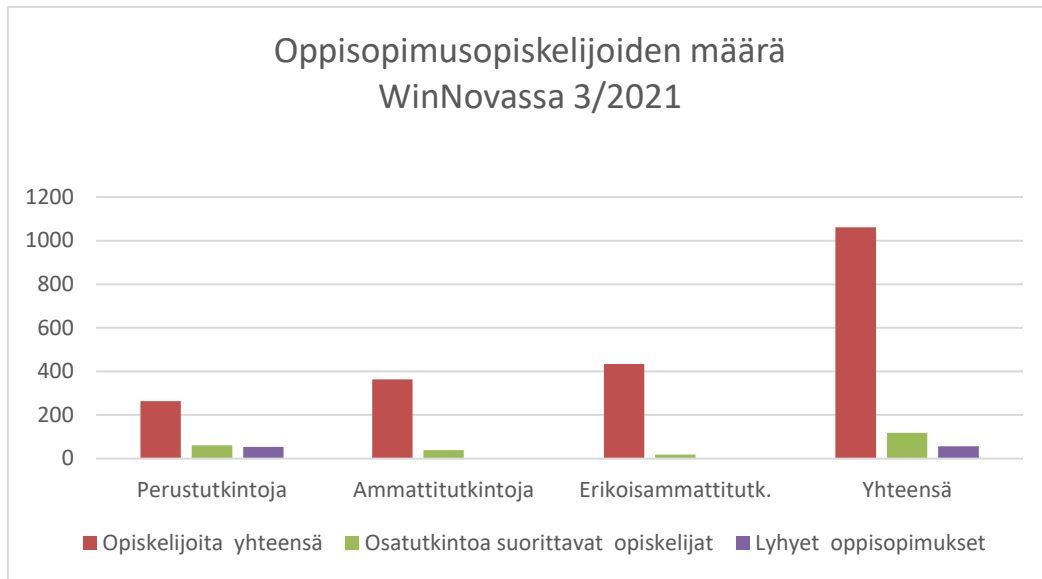
suunnatuissa palveluissa yhdistyvätkin ammatillisen koulutuksen osaaminen sekä pitkäaikainen kokemus julkisen sektorin työyhteisöille ja yrityksille tarjottavista koulutus- ja kehittämispalveluista. (WinNova, n.d)

4.1 Koulutustarjonta

Opetushallituksen (n.d.a) mukaan ammatillisen koulutuksen tulee jatkuvasti vastata muuttuviin työelämätarpeisiin sekä kehittää tarvittavaa ammatillista osaamista. Ammatillista koulutusta sekä tutkintojen perusteita kehitetäänkin aktiivisesti työelämän kanssa. Tämän avulla varmistetaan suurten työllistävien alojen työvoiman saatavuus ja huolehditaan pienten erikoisalojen osaamisesta. WinNovaan voi hakeutua opiskelemaan hakijan omasta pohjakoulutuksesta ja taustasta riippuen eri väylien kautta, joko yhteishaun tai jatkuvan haun kautta. Kaikkiin muihin koulutuksiin hakeudutaan täyttämällä opiskelijan valitsema koulutuksen sähköinen hakulomake, mutta työvoimakoulutuksiin hakeudutaan TE-Palveluiden kautta. WinNova tarjoaa myös yrityksille sekä työyhteisöille koulutustarjonnan peruspalveluiden lisäksi monipuolisia koulutus- ja kehittämispalveluja, niin niiden toiminnan kuin henkilöstön osaamisen kehittämisessä. (WinNova, n.d.a) WinNovassa oli vuonna 2020 opiskelijoita eniten tekniikan ja liikenteen alalla, toiseksi eniten sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla sekä kolmanneksi eniten yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla. (WinNova, 2021)

Vuoden 2020 oppilaitoksen opiskelijavirtauma oli 4 553 opiskelijaa, joista 975 opiskelijaa opiskeli oppisopimuskoulutuksella. Opiskelijoiden määrä sekä oppisopimusopiskelijoiden määrä kasvoivat edelliseen vuoteen verrattuna, sillä vuoden 2019 opiskelijavirtauma oli 4190, joista oppisopimuskoulutuksia oli 812. (WinNova 2020a; 2021) Teija Harjulta (henkilökohtainen tiedonanto 21.4.2021) saadun tilaston (taulukko 3) mukaan oppisopimusopiskelijoiden määrä kasvaa edelleen, sillä vuoden 2021 maaliskuun lopussa oppisopimusopiskelijoiden opiskelijavirtauma oli jo yhteensä 1 061 opiskelijaa. Heistä 263 opiskelijaa suoritti perustutkintoa, 364 suoritti ammattitutkintoa ja 434 suoritti erikoisammattitutkintoa. Perustutkinto-opiskelijoista 61 suoritti osatutkintoa ja 54 oli lyhytoppisopimuksia. Ammattitutkintoa suorittavista opiskelijoista 39 suoritti osatutkintoa ja 2 oli lyhytoppisopimuksia. Erikoisammattitutkintoa suorittavista opiskelijoista 18 suoritti osatutkintoa.

Taulukko 3. Oppisopimusopiskelijoiden määrä WinNovassa 3/2021



4.2 Suomen Vuoden 2020 oppisopimusopiskelija

WinNovasta valmistunut oppisopimusopiskelija Miska Mikkonen on palkittu koko Suomen Vuoden 2020 oppisopimusopiskelijana. Mikkonen valmistui WinNovasta lähihoitajaksi vuonna 2020. Hänellä oli kykyä tukea muita työyhteisön oppisopimusopiskelijoita opinnoissaan sekä motivoida ja mahdollistaa myös heidän etenemisensä niissä. Mikkonen suoritti opintonsa kiitettävillä arvosanoilla ja toimi yhteistyössä WinNovan lähihoitajakoulutuksen kanssa tarjoten opintokäyntejä ja tämän myötä lujittaen työelämäyhteistyötä. (WinNova, 2020b) Mikkonen koki oppisopimuskoulutuksen joustavaksi työnsä ohessa. Hänen mukaan opiskelussa pystyi yhdistämään koko ajan käytäntöä, niin opiskelussa kuin työssä. Henkilökohtaistamisessa huomioitiin opiskelijan osaaminen sekä aikaisemmat koulutukset, joiden avulla koulutuksen kokonaisuudesta tuli hänen mukaan todella joustava. Mikkosen mukaan oppisopimus sopiikin hyvin erilaisista taustoista ja tilanteista tuleville opiskelijoille, mutta etenkin niille, jotka ovat jo valmiiksi työelämässä ja haluavat myös laajentaa osaamista sekä niille, jotka eivät voi opiskella arkipäivisin täysipäiväisesti. Hänen mukaan oppisopimuskoulutuksessa niin työssäoppiminen kuin teoriaopinnot onnistuvat joustavasti. Vaikka Mikkosen kalenteri oli kiireinen, niin opiskelu ei rasittanut sitä ylitsepääsemättömästi, vaan hän kuvaa opiskelun sujuneen ikään kuin huomaamattaan. (Mikkonen, 2020)

4.3 Vuoden 2020 työnantaja –kunniamaininta

Boliden Harjavalta Oy puolestaan sai Vuoden 2020 työnantaja –kunniamaininnan sarjassa, johon kuului yli 20 henkeä työllistävä työnantajat. Boliden Harjavalta Oy on WinNovan pitkäaikainen kumppani. Boliden Harjavalta Oy ja yrityksen henkilöstön kehittämispäällikkö Eeva Suutari ovat kehittäneet pitkään ja ansiokkaasti yhteistyössä WinNovan kanssa oppisopimuskoulutuksen toteutusmallia. Yritys on myös osallistunut alan uusien tutkinnonperusteiden valmistelutyöryhmään sekä alan tiedotus- ja markkinointitilaisuuksiin. Yrityksessä on toteutettu oppisopimuskoulutuksella yksilöllisesti eri alojen tutkintoja, kuten laboratorio-, prosessiteollisuus-, logistiikka- sekä kunnossapitoalan tutkintoja. (WinNova, 2020b)

Boliden Harjavalta Oy on metallijalostus-yritys, joka kuuluu Boliden-konserniin. Suutarin mukaan (2020b) yrityksessä voi opiskella oppisopimuksella monenlaisiin tehtäviin. Hänen mielestään oppisopimuskoulutus sopii henkilöille, jotka ovat kiinnostuneita kehittämään itseään ja ovat kiinnostuneita esimerkiksi opiskelemaan perustutkinnon jälkeen syventäviä opintoja. Tästä hän mainitsee esimerkkinä liekkisulatusmenetelmän, jota voi oppia heillä työtä tehden, mutta tätä menetelmää ei opeteta kouluissa. Suutarin mukaan oppisopimuksessa on tärkeää itsensä kehittäminen ja motivaatio siihen, että haluaa oppia lisää. Oppisopimus on myös hyvä väylä päästä työelämään. Siinä pystyy näyttämään oman osaamisen, omat taidot sekä siinä pääsee samalla tutustumaan yritykseen ja voi saa jalan oven väliin, jonka myötä on mahdollista työllistyä. Opiskelija saa aina oppisopimuksesta myös hyvää työkokemusta. Työnantajille oppisopimuksen hyötynä on, että yritys pystyy varmistamaan perusteellisen perehdytyksen tuotantoprosesseihin, turvalliseen toimintaan ja yleisiin asioihin. Näin opiskelijakin saa mahdollisuuden perehtyä rauhassa työhön. Opiskelija saa näin mahdollisuuden kysyä ja opiskella rauhassa asioita ennen kuin ryhtyy tekemään täysipainoisesti jotakin asiaa. (Suutari, 2020)

5 Tutkimuksen toteutus

Ammatillisissa oppilaitoksissa on tänä päivänä kova kilpailu opiskelijoista, joten oppilaitosten pitää osata markkinoida palveluitaan ja tarjota kaikille sopivaa koulutusta. Koulutusta tarjotaan niille, joilla ei ole aiempaa tutkintoa, mutta myös täydennyskoulutuksena niille,

joilla on jo tutkinto ja jopa työpaikka. Koulutuksen tarve voi lähteä myös asiakkaasta itsestään liikkeelle. Oppisopimuskoulutuksen suosio on lisääntynyt viime vuosina huomattavasti. Harjun (keskustelu 21.4.2021) mukaan työelämässä osataan hyödyntää oppisopimusmahdollisuutta, ja WinNovassa oppisopimusten määrä onkin kovassa kasvussa. Yhtenä WinNovan Työelämäpalveluiden painopistealueena on oppisopimusten määrän lisääminen. WinNovassa yli 1000 opiskelijaa suorittaa parhaillaan oppisopimuksella opintojaan ja oppisopimusopiskelijoiden määrä on kasvanut edelliseen vuoteen verrattuna huomasti. Kesän aikana oppisopimusten lukumäärä kasvaa vielä enemmän kesäoppisopimusten myötä.

5.1 Tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Länsirannikon Koulutus Oy WinNova. Tutkimuksen tavoitteena oli saada vastauksia siihen, että millaisia kokemuksia WinNovan opiskelijoilla ja työpaikkaohjaajilla on oppisopimuskoulutuksesta. Tutkimuksella haettiin myös vastauksia siihen, että missä asioissa oppilaitos voisi vielä kehittää toimintaansa sekä lisätä opiskelijoiden ja työnantajien tyytyväisyyttä. Tutkimustuloksista on hyötyä työelämäyhteistyön kehittämisessä ja niitä on tarkoitus hyödyntää oppisopimustietoisuuden lisäämisessä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli vastata seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Millaisia kokemuksia opiskelijoilla on oppisopimuskoulutuksesta?
2. Millaisia kokemuksia työpaikkaohjaajilla on oppisopimuskoulutuksesta?
3. Miten oppisopimuskoulutusta voidaan kehittää?

5.2 Tutkimusaineisto

Opinnäytetyön tekeminen aloitettiin tutustumalla tutkimusaiheeseen kirjallisuuden ja aiempien tutkimuksien avulla sekä keskustelemalla niiden henkilöiden kanssa, jotka ovat tekemisissä oppisopimusten kanssa. Opinnäytetyössä perehdyttiin myös tilastoihin, joita WinNovassa on tehty oppisopimuskoulutuksesta. Tutkimuksessa tutkija analysoi tutkimusaineistoa ja etsii vastauksia tutkimuskysymyksiinsä. Se voi olla tutkijan itsensä

keräämä tai tutkija voi hyödyntää valmista aineistoa. Tutkimusaineisto voi olla määrällinen eli kvantitatiivinen, laadullinen eli kvalitatiivinen tai molempia (RajatOn, 2015). Tässä tutkimuksessa käytettiin kyselylomaketta, jossa vastattiin väittämiin, joten kyseessä oli kvantitatiivinen aineisto. Kyselylomakkeessa oli sekä opiskelijoille että työpaikkaohjaajille myös yksi avoin palaute. Tutkimusaineiston avulla tutkittiin oppilaitoksen eli WinNovan saamia palautteita opiskelijoilta sekä työpaikkaohjaajilta. Tiedon keruussa käytettiin WinNovan saamia päättöpalautteita oppisopimuskoulutuksesta, joita saatiin sekä opiskelijoilta että työpaikkaohjaajilta. Kyselyyn liittyvä aineistonhallintasuunnitelma on liitteessä 1.

Kysely- ja haastattelututkimus eli ns. survey-tutkimus tehdään yleensä strukturoidun kyselylomakkeen avulla. Siinä on yleensä vakioidut kysymykset sekä vastausvaihtoehdot ja havaintoyksikkönä on pääsääntöisesti henkilö, jonka mielipiteitä tai käyttäytymistä tutkimuksella halutaan selvittää. Kyselytutkimukset toteutetaan yleensä posti- tai internetkyselyinä. Vastaajat täyttävät lomakkeen ja palauttavat sen tutkijalle palautuskuoressa tai lähettävät internetkyselyn vastauksen internetin kautta siihen vaaditulla tavalla. (Tietoarkisto, n.d.) Survey-tutkimuksessa on runsaasti erilaisia ongelmanasettelun mahdollisuuksia ja tutkimusta voidaan toteuttaa erilaisten analyysimenetelmien avulla. Survey-tutkimuksen lähtökohdat ovat määrällisessä tutkimuksessa, mutta kysely- ja haastattelumenetelmien valinnan perusteella kyselyaineistoa voidaan analysoida joko laadullisesti tai määrällisesti. Määrällisessä analyysissä on yleistä, että tutkimusaineistoa kuvataan tilastollisesti sekä havainnollistetaan graafisesti ja tilastollisella analyysillä voidaan hyvin todeta aineistosta esimerkiksi ilmiöiden yleisyyttä tai jakautumista. (Koppa, 2015)

Tietoarkiston (n.d.) mukaan olemassa olevien kvantitatiivisten aineistojen hyödyntäminen tutkimuksessa onkin vakiintunut kansainvälinen käytäntö. Aineistojen jatkokäytöllä on useita etuja, kuten tutkimustulosten kontrolloitavuus tai tieteen avoimuus. Olemassa olevien aineistojen käsittelystä on myös niin taloudellisia kuin sosiaalisia hyötyjä. Tilastollisesti edustavien aineistojen suunnittelu, kerääminen sekä tallentaminen edellyttävät resursseja ja hyötynä on myös se, että arkistoitujen aineistojen eettiset kysymykset on ratkaistu ennen jatkokäyttöä. Vastaajiakaan ei häiritä toistuvasti, kun käytetään arkistoitua aineistoa.

Oppisopimusopiskelijoille lähetetään opetushallituksen laatima päättökysely, kun koulutuksen järjestäjä tallentaa tiedot opiskelijan valmistumisesta Kosken. Koski - tietovarantoon kirjataan valtakunnallisia perusopetuksen, lukiokoulutuksen sekä ammatillisen koulutuksen opintosuoritus- ja tutkintotietoja (Opetushallitus, n.d.c) WinNovan oppisopimustoimistosta saatujen tietojen mukaan (puhelinkeskustelu 2.3.2021) Sopimus Pro -verkkopalvelu on tarkoitettu oppisopimuskoulutuksessa tehtävien jaksoarviointien ja koulutuskorvaushakemusten täyttämistä varten. Palvelua voivat käyttää henkilöt, joiden kanssa on sovittu sähköisestä asioinnista ja joille oppisopimusjärjestäjä on toimittanut henkilökohtaiset käyttäjätunnukset. Päättöpalauteisiin vastanneilla WinNovan opiskelijoilla ja työpaikkaohjaajilla oli tunnukset, joilla he pääsivät kirjautumaan palveluun. Kyseessä oli strukturoitu haastattelu eli haastattelulomake. Tämä vastasi kyselylomakkeen täyttämistä ohjatusti, sillä käytetyssä lomakkeessa oli kysymyksiä, jossa oli valmiit vastausvaihtoehdot. Esitetyt kysymykset olivat kaikille haastateltaville samassa järjestyksessä ja haastateltava valitsi niistä itselleen sopivimman vastausvaihtoehdon. Lomakehaastatteluun voidaan sisällyttää myös avoimia kysymyksiä, kuten tässä palautekyselyssäkin oli. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006) Tutkimustulokset

WinNovan opiskelijoilta ja työpaikkaohjaajilta pyydetään oppisopimuskoulutuksesta palautteita kolme kertaa vuodessa. Oppisopimuksessa sovitun koulutuskorvauksen maksun edellytyksenä on palautekyselyyn vastaaminen. Tutkimustuloksissa käsiteltiin vuoden 2020 viimeisiä palautteita, jotka olivat uusimmat päättöpalauteet. Nämä valittiin myös sitä varten, että tässä annettiin palautetta koko opiskeluajasta eikä ainoastaan viimeisimmästä jaksosta. Tutkimustuloksista ei voitu yksilöidä vastaajia eikä opiskelijoiden suorittamaa tutkintoa tai sitä, että suorittivatko opiskelijat koko tutkintoa vai osatutkintoa. Vastauksista ei myöskään selviä opiskelijan oppilaitos, ryhmä, opiskelijan vastuuopettaja tai opiskeluaika.

Palautekyselyn väittämiin annettujen vastausten pisteytysasteikko oli seuraava:

5 = Täysin samaa mieltä

4 = Jokseenkin samaa mieltä

3 = Osin samaa osin eri mieltä

2 = Jokseenkin eri mieltä

1 = Täysin eri mieltä

0 = Ei kokemusta asiasta

Tyhjä = Ei vastattu

5.3 Opiskelijoiden näkemyksiä oppisopimuskoulutuksesta

Opiskelijoille lähetettyyn päättövaiheen palautekyselyyn vastasi 113 opiskelijaa.

Päättöpalauteessa oli 10 strukturoitua kysymystä ja yksi avoin kysymys palautteille. Vain 6 opiskelijaa antoi palautetta ja ne on käsitelty strukturoitujen kysymyksien yhteydessä.

5.3.1 Saavutin opiskelulleni asetetut tavoitteet

Opiskelijoista suurin osa eli 91 % vastaajista oli sitä mieltä, että he saavuttivat opiskelulle asetetut tavoitteet (taulukko 4). Vastaajista 61 % koki olevansa täysin samaa mieltä asiasta ja 30 % oli jokseenkin samaa mieltä asiasta. 5 % vastaajista puolestaan oli osin samaa osin eri mieltä asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta ja vain vajaa 4 % vastaajista koki olevansa eri mieltä asiasta. Heistä 2% oli täysin eri mieltä asiasta ja saman verran vastaajia oli myös jokseenkin eri mieltä asiasta.

Taulukko 4. Opiskelulle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen

Saavutin opiskelulleni asetetut tavoitteet.

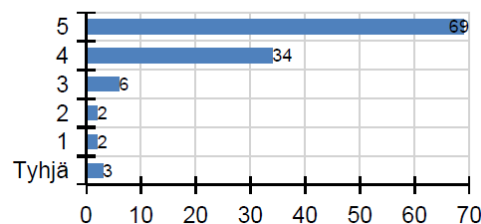
Vastausvaihtoehdot:

5 = Olen täysin samaa mieltä

1 = Olen täysin eri mieltä

0 = Ei kokemusta asiasta

Tyhjä = Ei vastattu



Vastauksia yhteensä
113

Keskiarvo
4.47

Opiskelijoilla on aina erilaisia opiskeluun liittyviä tavoitteita. Opiskelijalle laaditaan koulutuksen alussa HOKS, mutta suunnitelmia tulee päivittää myös opiskelun aikana. Henkilökohtaistaminen onkin opiskelijan, koulutuksen järjestäjän ja työpaikan toimijoiden yhteistyötä. Opiskelijoille tulee mahdollistaa omien tavoitteiden asettaminen ja toimenpiteet osaamisen hankkimiseksi ja saavutetun osaamisen arviointiin sovitaan yhdessä. Henkilökohtaistamisessa sovitaan myös ohjauksesta ja tuesta, jota tarvitaan opiskelun eri vaiheissa. HOKSin hyväksyvät koulutuksen järjestäjä, opiskelija ja työnantaja sekä muut tahot, jotka osallistuvat osaamisen hankkimiseen, osoittamiseen sekä ohjaus- ja tukitoimiin

osallistuvat tahot niiltä osin kuin ne järjestävät koulutusta, näyttöjä tai ohjausta.

(Opetushallitus, n.d.a.)

Nikkilän (2019, ss. 140-141) mukaan oppisopimuskoulutuksessa on työnteon lisäksi kysymys opiskelusta ja koulutuksen tavoitteena on sekä ammattitaidon hankkiminen, että tutkinnon suorittaminen. Opiskelijan omatoimisella paneutumisella sekä opiskelulla on suuri merkitys opiskelun lopputuloksen onnistumisessa. Valtakunnallisen päättökyselyn opiskelijapalautteiden perusteella opiskelijat ovat tyytyväisiä oppisopimuskoulutukseen ja he antoivat asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen keskiarvosanaksi 4,4. (Vipunen, 2021) WinNovan opiskelijoiden tyytyväisyys oli kuitenkin hieman tätä korkeampi ja heidän antama keskiarvo oli 4,5.

Oppisopimuskoulutusta voidaan pitää sekä opiskelijan että työpaikkakouluttajan näkökulmasta henkilösidonnaisena, joten tavoitteiden saavuttaminen on kiinni molempien persoonasta ja asenteesta. Tutkinnon suorittaminen onkin osoitus ammattitaidosta, tavoitteista sekä niiden toteuttamisesta. Opiskelijan oppimista ja kasvamista seurataan esimerkiksi ohjaus- ja arviointikeskusteluiden sekä osaamiskartoitusten muodossa. (Norontaus 2016, s. 144) Ammatin vastaaminen opiskelijan odotuksiin ja mieltymyksiin on oppisopimuskoulutuksen alussa keskeistä, joten tuntuma ammattiin tai aiempi työkokemus voivat edistää osallisuuden tunnetta. Työpaikan tarjoamien oppimahdollisuuksien tulee vastata ammatillisia odotuksia, oppitarpeita ja tavoitteita. (Rintala, Pylväs & Nokelainen 2017, s. 319) Rintalan ym. (2017, s. 319) tutkimuksen mukaan Chan (2016) toteaa oppisopimusopiskelijoiden olevan valmiita vastaanottamaan alussa aloittelijan työtehtäviä, mutta jos työyhteisössä ei ole mahdollisuutta päästä haastavimpiin tehtäviin, niin he irtaantuvat työyhteisöstä. Työpaikan tuki ja kannustava ilmapiiri puolestaan edistävät opiskelijan ammatillisen osaamisen kehittymistä sekä osallisuuden ja arvostamisen tunnetta.

Oppisopimuskoulutuksessa halutaan sitoutumista, joka luo yrityksessä oppimisen ilmapiiriä sekä yksilö- että yhteisötasolla. Jatkuvalle oppimiselle onkin merkitystä yrityksen liiketoimintaan sekä sen menestymiseen. Oppisopimuskoulutuksessa sen tavoitteet luodaan heti koulutuksen alettua ja etenkin yrityksen inhimilliseen pääomaan liittyvät tekijät, kuten henkilöresurssit, tulevat tavoitteena esiin jo ennen koulutuksen alkua. Osaaminen sekä ammattitaito muodostuvat monesta eri tekijästä. Osa siitä on henkilösidonnaista sekä osa puolestaan vaikuttaa koko työyhteisöön, mutta tarkan rajavedon tekeminen voi olla vaikeaa.

Näitä asioita ovat esimerkiksi oppimisen ilmapiiri ja työturvallisuus. Opiskelun liittyvien tavoitteiden, kuten työmenetelmien ja -tapojen hallintaa sekä teoriaa pidetään koulutuksen laatutekijöitä. Näiden lisäksi uuden tiedon saaminen sekä työyhteisötaitojen edistäminen ovat tärkeitä tavoitteita ja vaikutuksia. Oppisopimuskoulutus lisääkin oppimista sekä innostusta koko työyhteisöön ja sitä voidaan pitää oppimisprosessina kaikille, jotka ovat mukana tässä prosessissa. (Norontaus, 2016, s. 135)

5.3.2 Työpaikalla tapahtuva oppiminen ja tietopuoliset opinnot tukivat toisiaan

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että työpaikalla tapahtuva oppiminen sekä tietopuoliset opinnot tukivat opiskelun ajan toisiaan ja vastaajista yli 85 % oli samaa mieltä asiasta (taulukko 5). Vastaajista lähes 54 % oli täysin samaa mieltä asiasta ja 32 % oli joksikin saamaa mieltä. Vajaa 9 % vastaajista oli osin samaa osin eri mieltä asiasta ja ainoastaan 5 % vastaajista oli tästä eri mieltä. Heistäkin suurin osa eli 4% oli joksikin eri mieltä ja vain 1% oli täysin eri mieltä asiasta. Avoimia palautteita tähän kysymykseen annettiin kaksi. Molemmista opiskelijat kiittivät koulutuksesta sekä kertoivat olevansa tyytyväisiä siihen ja toinen opiskelija mainitsi vielä erikseen olevansa tyytyväinen oppimaansa.

Taulukko 5. Työpaikalla tapahtuva oppiminen ja tietopuoliset opinnot

Työpaikalla tapahtuva oppiminen ja tietopuoliset opinnot tukivat toisiaan.

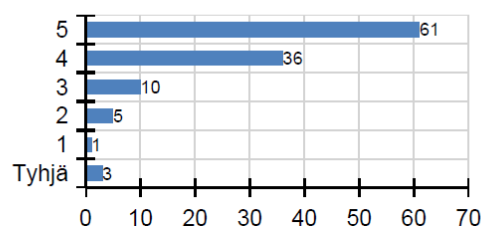
Vastausvaihtoehdot:

5 = Olen täysin samaa mieltä

1 = Olen täysin eri mieltä

0 = Ei kokemusta asiasta

Tyhjä = Ei vastattu



Vastauksia yhteensä
113

Keskiarvo

4.34

Valtio ja kunnat, koulutuslaitokset sekä opiskelijat ovat koulutuksessa perinteisiä osanottajia, mutta yhä tärkeämmäksi yhteistyökumppaniksi on osoittautunut elinkeinoelämä yrityksineen ja organisaatioineen sekä hallintosektori. Niissä voidaan rakentaa tuotantoelämän kehityksen edellyttämää joustoa ja laatia opiskelijoille yksilöidympiä sekä heitä motivoivia henkilökohtaisia opinto-ohjelmia. Oppisopimuskoulutuksessa teorian oppiminen sekä sen käytäntöön soveltaminen ovat läheisessä yhteydessä keskenään, joten koulutuksen tulee olla korkealaatuista, riittävää sekä opiskelijan ja työelämän tarpeisiin

sovellettua. Sen tuleekin vastata työelämän muuttuviin tarpeisiin sekä samalla tarjota mahdollisuuksia ja kannustimia opiskelijoiden pyrkimyksille päästä elämässä eteenpäin. (Vartiainen & Niinisalo, 2009, s. 11)

Oppisopimuskoulutuksessa opiskelija voi soveltaa saavutettua teoriatietoa heti käytännön työnteossa, joten opiskelijalle ei tule teoriaopetuksen ja tietojen käytäntöön soveltamisen väliin liian pitkää aikaa (Nikkilä, 2019, s. 140). Oppisopimusopiskelijat kokevat, että työpaikalla tapahtuva oppiminen ja tietopuoliset opinnot tukevat toisiaan. Vipusen (2021) päättökyselyyn vastanneet opiskelijat kokivat opetustilojen, välineiden, työpaikkojen sekä digitaalisten ja muiden oppimisympäristöjen edistäneen oppimista. He antoivat tälle arvosanaksi 4,2. He kokivat myös saamansa opetuksen ja ohjauksen olleen laadukasta ja antoivat tälle arvosanaksi 4,3. Näitä vastuksia voidaan jälleen verrata toisiinsa, mutta samalla voidaan todeta WinNovan opiskelijoiden olevan hieman tyytyväisempiä verrattuna valtakunnallisesti muihin opiskelijoihin. He kokivat oppimisen sekä tietopuolisten tietojen tukevan hyvin tosiaan ja antoivat tälle arvosanaksi 4,3.

5.3.3 Oppisopimuskoulutus oli minulle sopiva koulutusmuoto

Oppisopimuksen koki sopivaksi koulutusmuodokseen 93 % vastaajista ja vastaajista jopa 77 % vastasi olevansa täysin samaa mieltä asiasta. 7 % vastaajista oli tästä eri mieltä ja heistä ainoastaan alle 2 % oli täysin eri mieltä asiasta (taulukko 6).

Taulukko 6. Oppisopimuskoulutuksen soveltuvuus

Oppisopimuskoulutus oli minulle sopiva koulutusmuoto.

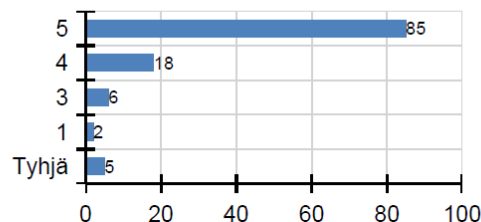
Vastausvaihtoehdot:

5 = Olen täysin samaa mieltä

1 = Olen täysin eri mieltä

0 = Ei kokemusta asiasta

Tyhjä = Ei vastattu



Vastauksia yhteensä
111

Keskiarvo
4.66

Oppisopimuskoulutus voi olla sopiva koulutusmuoto niille, joilta puuttuu ammatillinen koulutus tai muodollinen pätevyys tai niille, jotka haluavat kouluttautua uuteen ammattiin työtä tehden, saaden siitä samalla työkokemusta ja palkkaa. Oppisopimuskoulutuksella voi

jatkaa myös kesken jääneitä opintoja tai kehittää ammattitaitoa ja osaamistasi uusille tehtäväalueille. Siinä voi opiskella koko tutkinnon, mutta myös tutkinnon osia.

(Oppisopimuskummit, n.d.) Työelämälähtöisenä koulutusmuotona oppisopimuskoulutus pystyy hyödyntämään ei-muodollista oppimista, edistämään hiljaisen tiedon siirtymistä, henkilökohtaistamaan oppimista ja tarjoamaan muita koulutusmuotoja helpommin joustavuutta opiskeluun (Vartiainen & Niinisalo, 2009, s.7).

Oppisopimuskoulutus soveltuu hyvin niille opiskelijoille, jotka oppivat työtä tekemällä. Sen avulla pääsee nopeammin tekemään töitä kuin opiskelemalla oppilaitoksessa. Kun opiskelu tapahtuu työtä tehden ja opiskelija on opiskelun alusta alkaen työpaikalla töissä, niin koulutuksen jälkeinen työllistyminen voi olla helpompaa. Ideaalitulanteessa oppisopimuskoulutuksen päätyttyä opiskelija saa jatkaa työtä samassa työpaikassa vanhaan tapaan tai pääsee koulutustaan vastaavaan työhön. (Studentum, 2020) EK:n jäsenyrityksistä 37 % oli kyselyn mukaan sitä mieltä, että oppisopimus sopii alle 20-vuotiaiden koulutusmuodoksi. Vastauksissa nähtiin, että ikä ei ratkaise, kenelle oppisopimus sopii, vaan se nähdään soveltuvan oma-aloitteisille sekä käytännönläheisille oppijoille. 38 % yrityksistä puolestaan oli sitä mieltä, että oppisopimuskoulutus ei sovi alle 20-vuotiaille. Opiskelijoiden ikä saattaa kuitenkin tulla esteeksi oppisopimuskoulutuksessa esimerkiksi teollisuudessa, jossa yritys voi edellyttää työntekijöiltään työturvallisuusvaatimusten vuoksi vähintään 18 vuoden ikää. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK, 2016, s. 10)

5.3.4 Oppisopimuskoulutuksen aikana huomioitiin yksilölliset tarpeeni ja aiempi osaamiseni

Vastaajista 85 % oli sitä mieltä, että heidän yksilölliset tarpeet ja aiempi osaaminen huomioitiin opiskelun aikana 55 % vastasi olevansa täysin samaa mieltä ja 36 % jokseenkin eri mieltä asiasta. 6 % vastaajista oli tästä osin samaa osin eri mieltä. 6 % vastaajista puolestaan oli tästä jokseenkin eri mieltä ja vajaa 3 % oli tästä täysin eri mieltä (taulukko 7).

Taulukko 7. Yksilöllisten tarpeiden ja osaamisen huomioiminen

Oppisopimuskoulutuksen aikana huomioitiin yksilölliset tarpeeni ja aiempi osaamiseni.

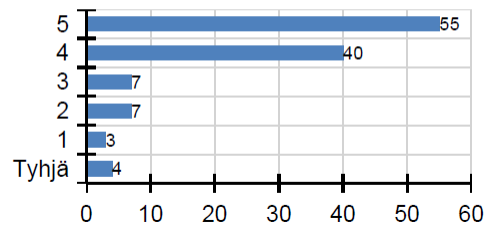
Vastausvaihtoehdot:

5 = Olen täysin samaa mieltä

1 = Olen täysin eri mieltä

0 = Ei kokemusta asiasta

Tyhjä = Ei vastattu



Vastauksia yhteensä
112

Keskiarvo
4.22

Opiskelu suunnitellaan yhteistyössä työnantajan, opiskelijan ja oppilaitoksen kanssa sekä koulutusta suunniteltaessa tulee huomioida opiskelijan aikaisempi osaaminen.

(Oppisopimus, n.d.a) Koulutuksen järjestäjien mukaan valtakunnallinen yhteiskehittäminen on oppisopimuskoulutuksen vahvuus. Opiskelijoiden HOKSIt ja yhdenmukaiset näytönarvioinnit takaavat kaikille opiskelijoille yhdenmukaisenlaadun ja palvelun. Oppisopimuskoulutus on laaja kokonaisuus, joka vaatii opettajilta työelämälähtöisen pedagogisen osaamisen lisäksi oman toimialan erityispiirteiden tuntemusta. Opettajia tarvitaan myös yrityksiin tukemaan oppilaitaan sekä tiedottamaan mitä oppisopimuskoulutus on. (Valtioneuvosto, 2019)

Leinon (2011, ss. 63-64) mukaan niiden opiskelijoiden oppimismahdollisuuksien arvioiminen on koulutuksen alussa vaikeampaa, jotka ovat juuri aloittaneet uudessa työpaikassa, verrattuna niihin, jotka ovat työskennelleet oppisopimustyöpaikassaan vuosia. Tutkimuksen mukaan opiskelijoiden sukupuolella eikä iällä ollut tässä merkitystä, mutta työttömänä opiskelunsa aloittaneet puolestaan kokivat mahdollisuutensa paremmiksi kuin jo työssä olleet opiskelijat. Opiskelijoiden peruskoulutuksella, aikaisemmalla koulutuksella, opiskeltavalla tutkintotyyppillä tai koulutuslalla eikä työkokemuksella ollut myöskään merkitystä, mutta pienissä yrityksissä oppimismahdollisuuksien koettiin olevan parempia kuin suurissa yrityksissä. Opiskelijoiden päättöpalautteiden mukaan oppisopimusopiskelijat kuitenkin kokevat, että heidän yksilölliset tarpeet sekä aiempi osaaminen huomioidaan koulutuksessa ja he ovat tähän tyytyväisiä. Valtakunnallisessa kyselyssä opiskelijat antoivat tälle arvosanaksi 4. (Vipunen 2021) WinNovassa opiskelijat puolestaan olivat tyytyväisempiä heidän yksilöllisten tarpeiden ja aiemman osaamisen huomioimiseen ja antoivat tälle arvosanaksi 4.2. Huomioitavaa tässä on myös se, että Leinon (2011, s. 73) mukaan opiskelun alkamisen jälkeen oppimisen henkilökohtaistamisen keskiarvo nousee ja opiskelijat kokevat

oppimisen henkilökohtaistamista enemmän koulutuksen lopussa kuin alussa. Opiskelijoilla tapahtui myös opiskelun aikana sisäisessä motivaatiossa, itsetunnossa ja strategioista onnistumisen ennakkoinnissa sekä toiminnallisessa välttämässä koulutuksen aikana.

5.3.5 Työpaikalla tapahtuva oppiminen sujui hyvin

Oppisopimuskoulutuksessa opiskelijat ovat työsuhteessa ja suurin osa heidän oppimisestaan tapahtuu työpaikalla. Vastaajista 91 % oli sitä mieltä, että työpaikalla oppiminen sujui hyvin (taulukko 8). Jopa 67 % vastaajista oli tästä täysin samaa mieltä ja 24 % oli jokseenkin samaa mieltä asiasta. 7 % vastaajista oli osin samaa osin eri mieltä asiasta. Ainoastaan 2 % vastaajista oli täysin eri mieltä tästä.

Taulukko 8. Työpaikalla tapahtuva oppimisen sujuminen

Työpaikalla tapahtuva oppiminen sujui hyvin.

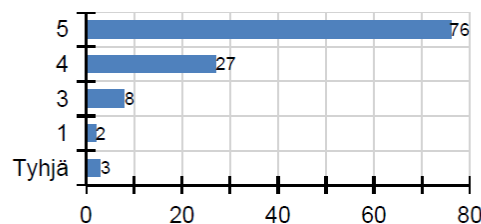
Vastausvaihtoehdot:

5 = Olen täysin samaa mieltä

1 = Olen täysin eri mieltä

0 = Ei kokemusta asiasta

Tyhjä = Ei vastattu



Vastauksia yhteensä
113

Keskiarvo
4.55

Työpaikkaohjaajan roolissa korostuu oppimistilanteiden suunnittelu ja mahdollistaminen yhdessä opiskelijan kanssa. Hän on päävastuullinen opiskelijan ohjauksessa ja seuraa ammatillista kehittymistä sekä valmistaa häntä tutkintotilaisuuksiin. (Väisänen 2017, s. 59) Työpaikkaohjaajan tärkeitä ominaisuuksia onnistuneelle ohjaukselle ovat hyvät sosiaaliset taidot, hyvä itsetunto ja vahva motivaatio (Leino, 2011, s. 70). Työpaikkaohjaajalla tulisi olla taitoa opiskelijan tukemiseen ja arvioimiseen sekä tuntee opiskelijan suorittama tutkinto ja sen eri tutkinnonosat. Hänen tulee olla tietoinen ohjauksen suhteen myös siitä, että missä vaiheessa opiskelijan tutkinnon suorittaminen on. Työpaikkaohjaajan on tärkeää tukea opiskelijan ammatillista kasvua ja kehittymistä koko opiskelun ajan, vaikka opiskelijan ammatillinen kehittyminen, mielenkiinnon kohteet sekä suuntautumisvaihtoehto tarkentuivat työpaikkaohjaajalle opintojen edetessä. Tähän hyvänä tukena ovat tavoitteelliseen oppimiseen liittyvät työpaikkaohjaajan ja opiskelijan väliset välikeskustelut, joissa voidaan selkeyttää oppimisen tarpeita sekä oppimisen kehitystä. Työpaikkaohjaajan

tulee olla tietoinen näytön ammattitaitovaatimusten lisäksi sen ajankohdasta. Näytön arviointitilanne koetaankin pysäyttävänä kokemuksena ja työpaikkaohjaajat kokevat arvioijana toimimisen tärkeäksi. Arvioinnit koetaan opettavaisiksi, selkeiksi ja realistisiksi. Arvioinnin näkökulmasta työpaikkaohjaajalta odotetaan kannustavaa ja positiivista palautetta, mutta myös vastavuoroinen palautteenanto koetaan arvioinnissa tärkeäksi. Arvioijana toimivan työpaikkaohjaajan toivotaan kysyvän myös opiskelijan kokemuksia ja heräviä kysymyksiä arviointitilanteessa. (Väisänen, 2017, ss. 36-37)

WinNovan opiskelijoiden mielestä työpaikalla tapahtuva oppiminen sujui hyvin ja he antoivat arvosanaksi 4,6, joka on valtakunnalliseen palautteeseen verrattuna parempi arvosana. Myös Vipusen (2021) mukaan oppisopimusopiskelijat olivat tyytyväisiä heille tarjottuihin mahdollisuuksiin opiskella työpaikalla ja antoivat arvosanaksi 4,4. Väisäsen (2017, ss. 37-38) mukaan oppimisympäristön pitää tukea opiskelijan ammatillista kasvua sekä kasvattaa opiskelijaa työelämätaitoihin, joka toteutuu hänen mukaansa ammatti-identiteettiä tukevassa oppimisympäristössä.

5.3.6 Tietopuoliset opinnot oppilaitoksessa sujuivat hyvin

Oppilaitoksen tietopuolisiin opintoihin 80 % vastaajista oli tyytyväisiä. Heistä 45 % oli täysin samaa mieltä asiasta ja 35 % jokseenkin samaa mieltä. Vajaa 12 % vastaajista puolestaan oli tästä osin samaa osin eri mieltä ja 8 % oli tästä eri mieltä. Heistä 5 % oli jokseenkin ei mieltä ja vajaa 3 % oli täysin samaa mieltä asiasta (taulukko 9). Avoimista palautteista kolme liittyvät tähän kysymykseen. Yhdessä palautteessa opiskelija mainitsi, että tehtäviä tuli ItsLearningiin oppisopimuksen loppuvaiheessa aivan liikaa. Toinen puolestaan oli tyytymätön opetuksen sisältöön ja opetustapaan koulussa. Kolmannessa palautteessa opiskelija mainitsi, että koronan vuoksi yhteydenpito muiden opiskelijoiden kanssa jäi puuttumaan. Avoimissa vastauksissa on kuitenkin huomioitava, että vain kolme vastaajaa oli täysin eri mieltä siitä, että tietopuoliset opinnot sujuivat hyvin ja kuusi vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä asiasta.

Taulukko 9. Tietopuolisten opintojen sujuminen

Tietopuoliset opinnot oppilaitoksessa sujuivat hyvin.

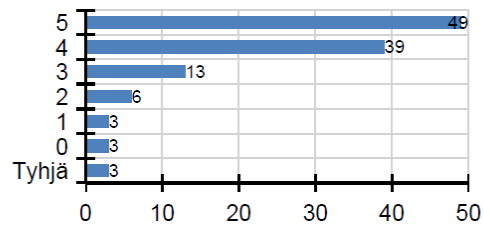
Vastausvaihtoehdot:

5 = Olen täysin samaa mieltä

1 = Olen täysin eri mieltä

0 = Ei kokemusta asiasta

Tyhjä = Ei vastattu

Vastauksia yhteensä
110Keskiarvo
4.14

Norontauksen mukaan (2016, ss. 155-156) oppisopimuskoulutuksen arviointijärjestelmää ei tunnisteta oppimisen ja kasvamisen työkaluksi. Arviointia ja raportointia ei voida hyödyntää tietopuolisen oppimisen toteutuksessa, jos opiskelija ei itse raportoi tietopuolisen koulutuksen toteuttajalle ja Norontauksen mukaan näin ei tapahdu. Työpaikkakouluttajien tietämys, että mitä opiskelijan teoriaopiskelu pitää sisällään, helpottaisi myös ohjaustyötä. Työpaikkaohjaajan ja tietopuolisen kouluttajan välillä ei aina ole yhteistyötä ja opiskelija ei myös pidä ohjaajaansa ajan tasalla tietopuolisista opinnoistaan.

5.3.7 Oppisopimuskeskuksen /-toimiston palvelu toimi hyvin

Suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä oppisopimustoimiston palveluun. 79 % vastaajista oli samaa mieltä asiasta ja 30 % oli jokseenkin samaa mieltä asiasta. 18 % vastaajista oli osin samaa osin eri mieltä asiasta ja 4 % vastaajista puolestaan oli jokseenkin eri mieltä asiasta (taulukko 10).

Taulukko 10. Oppisopimustoimiston palvelu

Oppisopimuskeskuksen /-toimiston palvelu toimi hyvin.

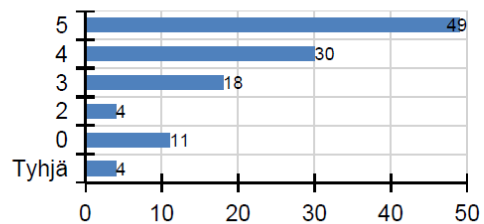
Vastausvaihtoehdot:

5 = Olen täysin samaa mieltä

1 = Olen täysin eri mieltä

0 = Ei kokemusta asiasta

Tyhjä = Ei vastattu

Vastauksia yhteensä
101Keskiarvo
4.23

Oppisopimuksesta tiedottaminen ja markkinointi koetaan tärkeäksi (Valtioneuvosto, 2019). Talous ja nuoret TAT:n (2015) uutisissa Kosonen kertoo kohtaavansa päivittäin työssään oppisopimukseen liittyviä ennakkoluuloja. Oppisopimusta voidaan pitää monimutkaisena, työläänä tai byrokraattisena ja siitä voidaan ajatella, että se ei sovellu nuorille, vaikka totuus on päinvastainen. Nämä ennakkoluulot voivat johtua tiedon puutteesta, sillä nuoria ohjaavilla ei ole yleisesti ottaen riittävästi tietoa oppisopimuksesta. Jopa tieto siitä, että oppisopimuksella saa jatko-opintokelpoisuuden, on usein yllätys nuorelle sekä ohjaavalle taholle. Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n (2015) mukaan oppisopimus on kustannustehokas sekä monimuotoinen koulutusmuoto ja sillä kartutetaan yhteiskunnan verotuloja, kohennetaan työllisyysastetta ja pidennetään työuria. Etenkin nuoret valitsevat sen kuitenkin koulutusväyläksi harvoin. Peruskoulun päättävistä nuorista lähtee oppisopimuskoulutukseen vain muutama eli promillen verran. Tähän on usein syynä yksinkertaisesti tiedon puute, sillä nuoret eivät osaa hakeutua opiskelemaan oppisopimuskoulutuksella, koska eivät ole kuulleet tästä vaihtoehdosta. Opinto-ohjaajatkaan eivät tarjoa usein nuorelle oppisopimusta vaihtoehtona lukion tai ammattikoulun lisäksi. Suomessa oppisopimuksella opiskellaankin pääasiassa aikuiskoulutuksessa. WinNovassa oppisopimustoimiston palvelu koettiin hyväksi ja opiskelijoiden antava keskiarvo palvelusta oli 4,2.

5.3.8 Oppisopimuskoulutus edisti ammattitaitoni kehittymistä

Oppisopimuksen koettiin selkeästi edistäneet opiskelijoiden ammattitaitoa, sillä 89 % vastaajista oli tästä samaa mieltä (taulukko 11). Heistä jopa 67 % oli tästä täysin samaa mieltä ja 23 % jokseenkin samaa mieltä asiasta. Vastaajista 5 % oli osin samaa osin eri mieltä tästä ja vain 4 % mielestä oppisopimus ei edistänyt heidän ammattitaitoaan. Vastaajista ainoastaan alle 2 % koki olevansa täysin eri mieltä asiasta ja 3 % jokseenkin eri mieltä asiasta.

Taulukko 11. Ammattitaidon kehittyminen

Oppisopimuskoulutus edisti ammattitaitoni kehittymistä.

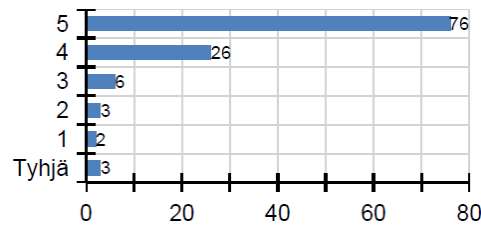
Vastausvaihtoehdot:

5 = Olen täysin samaa mieltä

1 = Olen täysin eri mieltä

0 = Ei kokemusta asiasta

Tyhjä = Ei vastattu



Vastauksia yhteensä
113

Keskiarvo
4.51

EK:n jäsenyrityksien mukaan tärkeimmäksi syiksi oppisopimuksen käyttöön nousi olemassa olevan henkilöstön ammattitaidon kehittämisen. Yritykset pitävät sitä hyvänä, että koulutus räätälöidään yrityksen tarpeiden mukaiseksi. Yritykset kouluttavat henkilöstöään, kun työntekijän työtehtävät muuttuvat, työntekijältä puuttuu ammatillinen koulutus tai hän on siirtymässä uusiin tehtäviin. Oppisopimuskoulusta käytetään myös erikoisosaamisen ja monitaitoisuuden kasvattamiseen yrityksessä. Opiskelun myötä opiskelijat saavat uusia tietoja sekä alasta että työmenetelmistä ja he oppivat ymmärtämään yrityksen liiketoimintaa sekä työnsä merkitystä laajemmin. Oppisopimuskoulutus tukee parhaimmillaan koko työyhteisön kehittymistä sekä parantaa yrityksen valmiuksia vastata toimintaympäristön muutoksiin. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK, 2016, s. 14) Opiskelijat ovat oikeutettuja saamaan palautetta osaamisen kehittymisestä koko tutkinnon suorittamisen ja osaamisen hankkimisen aikana., mutta tämä palaute tulee muistaa erottaa osaamisen osoittamisesta ja arvioinnista (ePerusteet, n.d.).

Yrityksille henkilöstön sitouttaminen ja motivointi ovat tärkeitä syitä

oppisopimuskoulutuksen käyttöön. Oppisopimus koetaan hyväksi tavaksi hankkia ammatillinen koulutus sekä saada ammattitaidosta todistus. Tutkinto puolestaan lisää työntekijän itsetuntoa, oman työn arvostusta sekä kasvattaa ammattiylpeyttä.

(Elinkeinoelämän keskusliitto EK, 2016, s. 14) Vipusen (2021) päättökyselyn mukaan koulutuksen opiskelijat olivat tyytyväisiä siihen, että koulutus edisti heidän ammattitaidon kehittymistä ja heidän antama keskiarvo tyytyväisyydestään oli 4,5 ja WinNovan opiskelijoiden vastauksien keskiarvo tähän kysymykseen oli sama.

5.3.9 Oppisopimuskoulutus edisti urakehitystäni

Oppisopimuksen koetaan edistävän urakehitystä ja 88 % vastaajista oli tätä mieltä asiasta. 60 % vastaajista oli tästä täysin samaa mieltä ja 28 % oli jokseenkin samaa mieltä. 8 % vastaajista oli osin samaa osin eri mieltä tästä. Ainoastaan alle 5 % vastaajista koki, että se ei edistänyt urakehitystä ja heistä 2 % oli tästä jokseenkin eri mieltä ja 3 % täysin eri mieltä (taulukko 12).

Taulukko 12. Urakehityksen edistäminen

Oppisopimuskoulutus edisti urakehitystäni.

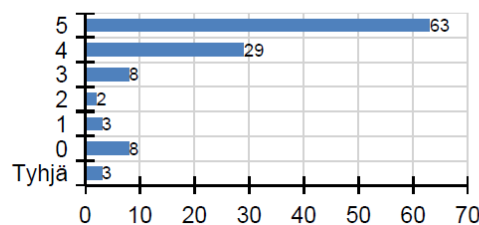
Vastausvaihtoehdot:

5 = Olen täysin samaa mieltä

1 = Olen täysin eri mieltä

0 = Ei kokemusta asiasta

Tyhjä = Ei vastattu



Vastauksia yhteensä
105

Keskiarvo
4.4

Oppisopimuksesta on hyötyä molemmille sekä opiskelijalle että yritykselle. Yritykset kannustavat työntekijöitä ammattitaitonsa kehittämiseen, jolloin heillä on mahdollisuuksia edetä työssä kohti haastavampia tavoitteita. Tämä onkin keskeinen henkilöstöä työhön, yritykseen ja sen tavoitteisiin sitoutumista ja työmotivaatiota rakentava tekijä.

(Elinkeinoelämän keskusliitto EK, 2016, s. 14) Norontauksen (2016, s. 144) mukaan

opiskelijan ohjausosaaminen puolestaan lisääntyy niin, että valmistuneet

oppisopimusopiskelijat voivat toimia jatkossa opiskelijoiden ohjaajina. Ammattitaidolla ja

osaamisella on myös merkitystä yrityksen sisällä tapahtuvaan urakehitykseen eli se tarjoaa

ammattillisesti uusia mahdollisuuksia.

5.3.10 Oppisopimuskoulutus edisti työllistymistäni

80 % vastaajista koki oppisopimuksen edistävän heidän työllistymistään. 57 % vastaajista oli tästä täysin samaa mieltä ja 23 % jokseenkin samaa mieltä. 12 % vastaajista oli kuitenkin tästä asiasta osin samaa osin eri mieltä. Vain 8 % vastaajista koki, että se ei edistänyt työllistymistä. Heistä 2 % oli tästä jokseenkin eri mieltä ja 6 % täysin eri mieltä asiasta (taulukko 13). Opiskelija avoimista palautteista ainoastaan liittyi tähän kysymykseen.

Palautteen mukaan opiskelija ei usko tulevansa työllistymään opiskelemallaan perustutkinnolla vaan hän tarvitsee vielä ammattitutkinnon. Hän ei kuitenkaan usko kenenkään tukevan sitä.

Taulukko 13. Työllistymisen edistäminen

Oppisopimuskoulutus edisti työllistymistäni.

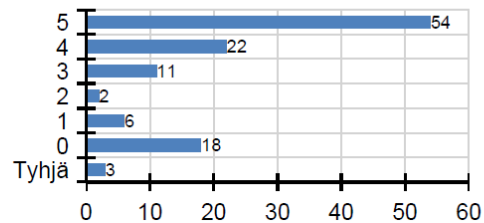
Vastausvaihtoehdot:

5 = Olen täysin samaa mieltä

1 = Olen täysin eri mieltä

0 = Ei kokemusta asiasta

Tyhjä = Ei vastattu



Vastauksia yhteensä
95

Keskiarvo
4.22

Oppisopimuskoulutuksen nykyinen arvostus juontaa suurelta osin EU:n komission vuonna 1997 teettämään ja julkaistuun kaikki Unionin maat käsittäneeseen tutkimukseen, jossa todettiin, että oppisopimuskoulutus edistää etenkin nuorten työllistymistä.

Oppisopimuskoulutuksella havaittiin olevan työpaikkoja luovaa vaikutusta sekä myös pitempiaikaista vaikuttavuutta työuraan. Kyseisessä tutkimuksessa saatiin viitteitä, että oppisopimuskoulutuksella tutkinnon suorittaneiden mahdolliset myöhemmät työttömyysjaksot olivat lyhyempiä kuin muilla. Keskuskauppakamarin (n.d.) mukaan oppisopimuskoulutuksen määrää tulee kasvattaa ja erityisesti nuoria tulee saada lisää oppisopimuskoulutukseen. Oppisopimuksella opiskelevien keskuudessa oppisopimus on koulutusmuotona suosittu, koska sitä kautta valmistuu varmaan työpaikkaan sekä opiskeluajalta maksetaan palkkaa. (Eskelinen, 2019) Oppisopimusopiskelijat kokivatkin, että koulutus paransi heidän valmiuksiaan työelämään siirtymiseen, siellä toimimiseen sekä jatko-opintoihin ja antoivat päättökyselyssä tälle arvosanaksi 4,3. (Vipunen, 2021) WinNovan opiskelijat oppisopimuskoulutuksen edistäneen heidän urakehitystään hieman vähemmän ja antoivat tälle arvosanaksi 4.2.

5.4 Työpaikkaohjaajien näkemyksiä oppisopimuskoulutuksesta

Työpaikkaohjaajille lähetettyyn päättövaiheen palautekyselyyn vastasi 116

työpaikkaohjaajaa. Päättöpalauteessa oli 9 strukturoitua kysymystä ja yksi avoin kysymys

palautteille. 19 vastaajaa antoi palautetta ja nämä palautteet on käsitelty muiden vastauksien yhteydessä.

5.4.1 Oppisopimuskoulutukselle asetetut tavoitteet saavutettiin

Työpaikkaohjaajista 89 % oli sitä mieltä, että opiskelussa saavutettiin sille asetetut tavoitteet. 60 % vastaajista oli täysin samaa mieltä asiasta ja 29 % oli jokseenkin samaa mieltä asiasta. Vajaa 10 % vastaajista oli osin samaa osin eri mieltä asiasta. Vain alle 2 % oli asiasta eri mieltä, heistä alle 1 % oli jokseenkin eri mieltä ja 1 % täysin eri mieltä asiasta (taulukko 14). Yksi opiskelija toteaaakin palautteessa, että kaikkeen vaikuttaa opiskelijan motivaatio ja heillä se oli ihan huippuluokkaa. Tämän palautteen voidaan olettaa kuuluvan myös tavoitteiden saavuttamiseen.

Taulukko 14. Oppisopimuskoulutuksen tavoitteiden saavuttaminen

Oppisopimuskoulutukselle asetetut tavoitteet saavutettiin.

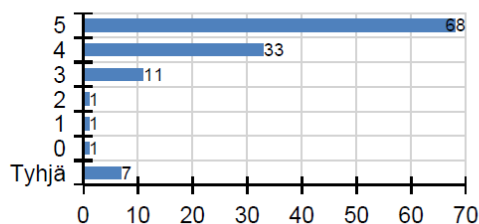
Vastausvaihtoehdot:

5 = Olen täysin samaa mieltä

1 = Olen täysin eri mieltä

0 = Ei kokemusta asiasta

Tyhjä = Ei vastattu



Vastauksia yhteensä
114

Keskiarvo
4.46

Oppisopimuksen tavoitetila on, että työnantajat, sidosryhmät sekä oppilaitosten henkilöstö tuntevat ja osaavat hyödyntää sekä työpaikan että opiskelijan tarpeisiin oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksia työllisyyden edistämiseksi. Yhä useampi työnantaja tuntee koulutuksen mahdollisuudet henkilöstön hankkimiseen sekä osaamisen kehittämiseen. Työnantaja tuntee myös koulutuksen järjestäjien roolin sekä osaa hyödyntää TE-toimiston tai työnvälitystä tarjoavien organisaatioiden palveluja etsiessään uusia oppisopimusopiskelijoita. (Aaltonen & Vanhanen, 2016, s.5)

Oppisopimuskoulutuksilla koetaan olevan myönteinen vaikutus työllistymiseen sekä tuloihin. Julkiselle sektorille tämä koulutusmuoto aiheuttaa muihin työvoimapolitiittisiin toimiin verrattuna vähiten kustannuksia, jos kustannukset lasketaan osallistujia ja vuosia kohden. (Alasalmi ym., 2019, s. 18) Oppisopimuksesta on hyötyä molemmille osapuolille. Yritykset

kannustavat työntekijöitä ammattitaitonsa kehittämiseen, jolloin heillä on mahdollisuuksia edetä työssä kohti haastavampia tavoitteita. Tämä onkin keskeinen henkilöstöä työhön, yritykseen ja sen tavoitteisiin sitoutumista ja työmotivaatiota rakentava tekijä.

(Elinkeinoelämän keskusliitto EK, 2016, s. 14)

Oppisopimuskoulutus koetaan kustannustehokkaaksi tavaksi kehittää osaamista ja ammattitaitoa. Sen avulla yritys saa maltillisella investoinnilla tarpeisiinsa räätälöityä ja vaikuttavuudeltaan hyvää koulutusta. Oppisopimuskoulutuksessa pidetään kuitenkin tärkeänä myös sitä, että se on taloudellisesti tuettua. Työnantajalle maksettavan koulutuskorvauksen pystytään parantamaan etenkin pk-yritysten mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Suurin osa oppisopimuskoulutuksen opinnoista järjestetään käytännön työtehtävissä yrityksessä, jolloin myös opiskelijan työpanos on yrityksen käytettävissä. Opiskelijan osaamisen kehittymisen myötä hänelle voidaan hänelle antaa aiempaa laajempaa vastuuta työtehtävistä.

(Elinkeinoelämän keskusliitto EK, 2016, s. 14)

Norontauksen (2016, ss. 136-137) mukaan tutkinnon suorittaminen oppisopimuskoulutuksen aikana koetaan erittäin merkittäväksi. Tutkinnolla on merkitystä myös yritykselle, sillä ilman tavoitetta koko prosessi jäisi vajaaksi. Tutkinnon suorittaminen motivoi sekä opiskelijaa että työnantajaa, vahvistaa osaamista ja asemaa alalla sekä omalla työpaikalla. Onnistumisen kokemus on tärkeää ja vaikuttaa työmotivaatioon ja itsetuntemukseen. Yritykset kokevat koulutuksen toteuttamisen ja tutkintojen suorittamisen tärkeiksi referensseiksi yrityksen toiminnasta. Oppisopimuskoulutuksen onnistunut toteuttaminen onkin osa yrityksen imagoa.

5.4.2 Olen tyytyväinen oppisopimuskoulutuksen suunnitteluun

Vastaajista 78 % oli tyytyväisiä oppisopimuksen suunnitteluun ja heistä suurempi osa eli 35 % oli täysin samaa mieltä sekä 43 % jokseenkin samaa mieltä asiasta. 14 % vastaajista vastasi, että oli osin samaa osin eri mieltä asiasta. 8 % prosenttia ei ollut samaa mieltä asiasta, mutta heistä suurin osa eli 7 % vastasi olevan jokseenkin eri mieltä asiasta ja alle 1 % oli täysin eri mieltä asiasta. 6 vastaajaa puolestaan vastasi, että heillä ei ole kokemusta asiasta, vaikka työpaikkaohjaajalla on merkittävä rooli tässä asiassa (taulukko 15).

Taulukko 15. Oppisopimuksen suunnittelu

Olen tyytyväinen oppisopimuskoulutuksen suunnitteluun.

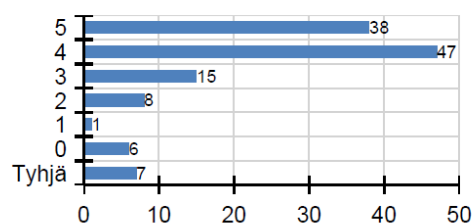
Vastausvaihtoehdot:

5 = Olen täysin samaa mieltä

1 = Olen täysin eri mieltä

0 = Ei kokemusta asiasta

Tyhjä = Ei vastattu



Vastauksia yhteensä
109

Keskiarvo
4.04

Väisänen (2017, 44) tutkimuksen mukaan oppisopimusopiskelun perustana on hyvin suunniteltu oppisopimuskoulutusprosessi. Tällä tarkoitetaan tarkasti jäsentynyttä oppisopimusprosessia, yhteistyötä ja tukea antavaa sekä riittävästi tiedottavaa oppisopimustoimintaa. Tämä tarkoittaa opiskelijan ja työpaikan tietojen alkukartoitusta sekä yksilöllisten opintojen suunnittelun toteutumista, tavoitteiden ja työtehtävien tarkentamista sekä opiskelun tehostettua seuranta. Yhteistyön ja tuen antaminen työpaikoilla tehostuu sidosryhmien yhteispalavereita pitämällä sekä lisäämällä oppilaitoksen antamaa tukea ja yhteistyötä. Työpaikkaa on tärkeää tiedottaa opiskeluun liittyvistä asioista, kuten tutkinnon osien suorittamisesta ja osaamisalakohtaisesta ohjauksesta. Opiskelijoiden tavoitteita sekä tutkinnon osien ammattitaitovaatimuksia pidetäänkin vaikealukuisina ja lisäksi eri tutkinnon osien tavoitteissa ilmenee päällekkäisyyksiä. Oppilaitokselta toivotaan selkeitä kirjallisia tavoitteita tutkinnon osittain, jotta opiskelijoiden käytännön harjoittelu sujuisi paremmin. Opiskelutietojen informointia pidetään tärkeänä koko opiskeluajan. (Väisänen 2017, 44-47)

Oppisopimuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa työpaikkojen tulee voida hyödyntää HOKSin ajantasaisia tietoja. Onnistuneen työpaikkaohjaajan tehtävän hoitaminen puolestaan edellyttää, että koulutuksen järjestäjä varmistaa ohjausosaamisen ja tarjoaa tarvittaessa mahdollisuuden tehtävässä tarvittavan osaamisen hankkimiseen tai päivittämiseen. Tässä tulee hyödyntää apuna myös valtakunnallista materiaalia, kuten Ohjaan.fi-sivustoa. Näiden avulla varmistetaan tuen ja ohjauksen laatua, yhdenmukaistetaan käytäntöjä työelämälle ja tehostetaan ammatillisen koulutuksen resursseja. Kyseiseltä sivustolta löytyy myös verkkokoulutusta työpaikkaohjaajille ja erilaisia välineitä opiskelijoiden ohjaamiseen. Näiden lisäksi työpaikkaohjaaja voi itsekin suorittaa halutessaan esimerkiksi työpaikkaohjaajana toiminen –tutkinnon osan. (Opetus- ja kulttuuriministeriö & Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020, s. 7)

Työssäoppimisella ja laadukkaalla näyttöjen toteutuksella on tärkeä merkitys myös opiskelijan ammatillisen kestävän kehityksen osaamisen syventämisessä. Kestävän kehityksen huomioon ottava ja vastuullinen työssäoppimispaikka tarjoaa opiskelijalle mahdollisuuden oikeiden toimintatapojen oppimiseen. Opetuksen, oppimisen ja osaamisen arvioinnin kannalta on tärkeää, että opiskelijalla, opettajalla ja työpaikkaohjaajalla on yhteinen ja selkeä käsitys siitä, mistä kestävän kehityksen ammatillinen osaaminen koostuu. Kestävän kehityksen oppimistavoitteet tulee huomioida työssäoppimisjakson oppimis- ja työtehtävien suunnittelussa. (Opetus-, kasvat- ja koulutusalojen säätiö - OKKA-säätiö sr, n.d.)

5.4.3 Olen tyytyväinen oppisopimuskoulutuksen toteutukseen

Työpaikkaohjaajista 78 % oli tyytyväisiä oppisopimuksen toteutukseen (taulukko 16). Heistä 35 % oli täysin samaa mieltä ja 43 % oli jokseenkin samaa mieltä asiasta. Tässä kysymyksessä vastaajista 16 % oli osin samaa osin eri mieltä asiasta. Vastaajista 4 % oli jokseenkin eri mieltä asiasta ja 3 % täysin eri mieltä asiasta. Kahdella vastaajalla ei ollut kokemusta asiasta, vaikka oppisopimuksessa opiskelijalle onkin nimetty työpaikkaohjaaja, jonka myös pitäisi vastata tähän kyselyyn. Avoimista palautteissa kuusi palautetta koski oppisopimuskoulutuksen toteutusta. Yhdessä palautteessa kerrotaan opiskelun menneen hyvin, vaikka mennyt vuosi oli yllätyksiä täynnä. Toisessakin vastauksessa viitataan todennäköisesti samaan asiaan, sillä siinä kerrotaan Covid-19-pandemian vaikuttaneen kokonaisuudessaan toteuttamiseen merkittäväksi. Opiskelijan kerrotaan kuitenkin onnistuneen toteuttamaan kokonaisuuden suunnitellusti, vaikka toteutus toteutettiin loppuvaiheessa etänä. Kolmaskin palaute oli saman sisältöinen ja siinä kerrotaan opiskelijan opintojen edenneen suunnitellusti, vaikka oli korona ja etäopiskelua. Muissa vastauksissa annetaan erityiskiitosta, todennäköisesti opiskelijalle tai opettajalle, oppisopimuksen kerrottiin olevan mukava tutustuminen WinNovaan ja viimeisessä vastauksessa, työpaikkaohjaaja kertoo tyytyväisyyden paistavan läpi hänen vastauksistaan.

Taulukko 16. Oppisopimuskoulutuksen toteutus

Olen tyytyväinen oppisopimuskoulutuksen toteutukseen.

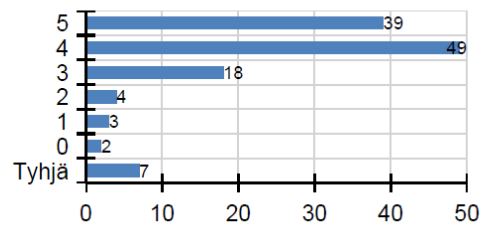
Vastausvaihtoehdot:

5 = Olen täysin samaa mieltä

1 = Olen täysin eri mieltä

0 = Ei kokemusta asiasta

Tyhjä = Ei vastattu



Vastauksia yhteensä

113

Keskiarvo

4.04

Työpaikkaohjaajien mukaan hyvin toteutettavassa oppisopimusprosessissa pidetään suunnitelmallisia yhteispalavereja eri sidosryhmien kanssa. Koulutuksessa toivotaan otettavan huomioon nykyistä enemmän käytännön työelämän toiveita. Työpaikkaohjaajat tarvitsevat ohjaustyönsä tueksi niin oppilaitoksen, oman työyhteisön kuin yrityksen johdon tukea. He toivovat myös enemmän työpaikkojen tarpeita huomioivia säännöllisiä arviointi- ja tapaamisaikoja. (Väisänen, 2017, 48)

Väisänen (2017, 57-58) mukaan lähihoitajaopiskelijan aktiivinen rooli korostuu oman osaamisen ja oppisopimusopintojen suunnittelussa ja toteutuksessa. Opiskelijoilta odotetaan valveutuneisuutta kysellä ja haastaa työpaikkaohjaajaa sekä omien koulutustarpeiden havaitsemista, sisäistä motivaatiota työhön sekä uuden tiedon käytännön soveltamista. Opiskelijan odotetaan myös tiedottavan opinnoistaan eri tahoille, kuten tietoa lähijaksoilla käsitellyistä asioista, opintojaksoista ja tavoitteista. Heiltä toivotaan myös vastuullisuutta opintojen huolehtimisesta ja hänen odotetaan toimivan vastuullisena omassa tutkinnon prosessissaan, esimerkiksi hakeutumalla erilaisiin toimintaympäristöihin ja vaikuttamalla näyttöjen vaativuuteen.

5.4.4 Sain tarvittaessa ohjausta ja neuvontaa oppisopimuskoulutuksen toteuttamisesta työpaikalla

70 % vastaajista kokee saaneensa tarvittaessa ohjausta ja neuvontaa oppisopimuskoulutuksen toteuttamiseen työpaikalla. Heistä 33 % on asiasta täysin samaa mieltä ja 37 % jokseenkin samaa mieltä asiasta. 21 % vastaajista oli osin samaa osin eri mieltä asiasta. Ainoastaan 9 % vastaajista oli eri mieltä asiasta ja heistä kaikki olivat jokseenkin eri mieltä asiasta. Tässäkin palautteessa huomionarvoista on se, että 15

vastaajalla ei ollut kokemusta asiasta (taulukko 17). Kuudessa avoimessa palautteessa työpaikkaohjaajat palautteet koskivat ohjausta. Näistä neljässä palautteessa mainitaan, että ohjaajat saivat liian vähän ohjausta ja sitä olisi toivottu enemmän. Ohjaajat kaipasivat myös enemmän ja useammin tietoja opiskelijan koulutuksesta ja opintojen ajantasaisuudesta, näistä kahdessa vastauksessa olisi haluttu enemmän tietoa opiskelijan näytöstä ja sen suunnittelusta. Yksi vastaajista totesi tosin, että näyttöpäivien suunnittelussa olisi voitu olla aktiivisempia puolin ja toisin. Yhdessä vastauksessa kerrottiin, että oppilaitoksen edustajan kanssa kohdattiin vain loppuraportissa, joka pidettiin Teamsissa ja tätä pidettiin negatiivisena kokemuksena. Myös oppisopimuksesta olisi haluttu lisää tietoa, mutta siitä kerrottiin, ettei se eroa tavallisesta koulutuksesta.

Taulukko 17. Ohjauksen ja neuvonnan saaminen

Sain tarvittaessa ohjausta ja neuvontaa oppisopimuskoulutuksen toteuttamisesta työpaikalla.

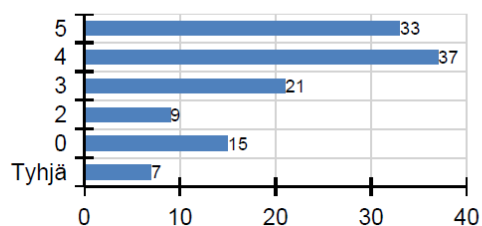
Vastausvaihtoehdot:

5 = Olen täysin samaa mieltä

1 = Olen täysin eri mieltä

0 = Ei kokemusta asiasta

Tyhjä = Ei vastattu



Vastauksia yhteensä
100

Keskiarvo
3.94

Yritykset toivovat oppilaitoksen ja työpaikan välille tiiviimpää yhteistyötä ja yhteydenpitoa oppisopimuskoulutuksen aikana, sillä yritykset tarvitsevat vahvistusta niiden ohjausresursseihin. Opettajia toivotaan jalkautuvan aktiivisesti työpaikoille ja toimivan työpaikkaohjaajan tukena oppisopimusopiskelijoiden ohjaamisessa. Työpaikkaohjaajat tarvitsevat oppilaitoksen perehdytystä sekä tukea opiskelijoiden ohjauksen lisäksi arviointiin. Osa nuorista tarvitsee myös vahvistusta elämänhallintaan, apua oppimisvaikeuksiin sekä vertaistukea muilta opiskelijoilta, johon työpaikkaohjaajalla ei ole välttämättä osaamista eikä riittävästi aikaa ohjaukseen. Tämä voi johtaa pahimmillaan opiskelun keskeyttämiseen. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK, 2016, s. 20)

Väisäsen (2017, 48) mukaan työpaikkaohjaajat korostavat oppilaitoksen roolia niin tukijana kuin yhteistyön lisääjinä. Työpaikkaohjaajat kokivat oppilaitoksen ja työpaikan yhteistyön vähäiseksi ja toivoivat oppilaitoksen yhteistyön aktivoitumista työelämän suuntaan. Vaikka suunnitelmat käydään tarkasti läpi opiskelun alkuvaiheessa, niin konkreettista yhteistyötä ja

tapaamisia saisi olla enemmän. Työpaikoilta saattaa lisäksi puuttua jopa keskeisten toimijoiden, kuten opettajien yhteystiedot. Työpaikkaohjaajien mukaan varsinkin opiskelujen alkuvaiheen yhteistyön pitäisi olla tiivistä, sillä opiskelija voi olla silloin liian itsenäinen opiskeluvaiheeseen nähden. Oppisopimusprosessin alkuvaiheen ja puolivälin tapaamista pidetään hyvän yhteistyön edellytyksenä. Epäselvissä tapauksissa opettajan käynti työpaikalla koetaan selventävän opintojen tilannetta. Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n (2016. s. 11) mukaan yli 30 % yrityksistä oli sitä mieltä, että oppilaitokset toimivat aktiivisesti yritysten tukena koko oppisopimuksen ajan ja yrityksille on tarjolla riittävästi työpaikkaohjaajakoulutusta, mutta reilu 10 % yrityksistä oli kuitenkin eri mieltä näistä väittämistä. Hieman yli puolet vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämästä. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK, 2016, s. 10)

Norontauksen mukaan (2016, ss. 155-156) työpaikkaohjaukseen opiskelijalle ja työpaikkaohjaajalle haasteita asettavat työskentelyn nopea tempo, työn muutokset ja työn tuottavuuden tärkeys. Ohjaus on työpaikkaohjaajallekin oppimisprosessi. Opiskelijan ohjaus koetaan vastuulliseksi, mutta aina ei muisteta, että kyseessä on opiskelija. Ohjauksen aikataulukysymykset ovat kuitenkin henkilösidonnoisia sekä yrityskohtaisia. Työpaikkakouluttajien kouluttamista ei voida pitää itsestäänselvyytenä ja vain osa heistä on saanut koulutusta tehtävään. Poikkeuksena on sosiaali- ja terveysalan työpaikkaohjaajat ovat kuitenkin saaneet ainakin lyhytkestoisia koulutuksia tehtävänsä ja he ovat saaneet perustietoa sekä oppisopimuksista että koulutuksen arvioinnista. Työpaikkaohjaajan henkilökohtaisilla ominaisuuksilla, asenteella ja pedagogisilla taidoilla on kuitenkin iso merkitys ohjauksessa ja kouluttamisessa.

5.4.5 Työpaikalla tapahtuva koulutus sujui hyvin

Työpaikalla tapahtuvaan koulutukseen suurin osa eli 80 % vastaajista oli tyytyväisiä. Heistä 52 % oli täysin samaa mieltä ja 37 % on joksikin samaa mieltä asiasta. 8 % vastaajista oli osin samaa osin eri mieltä asiasta. Ainoastaan alle 2 % vastaajista oli eri mieltä asiasta. Määrällisesti tämä oli vähän eli kaksi vastaajaa oli joksikin eri mieltä asiasta ja yksi vastaaja oli täysin eri mieltä asiasta (taulukko 18).

Taulukko 18. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen sujuminen

Työpaikalla tapahtuva koulutus sujui hyvin.

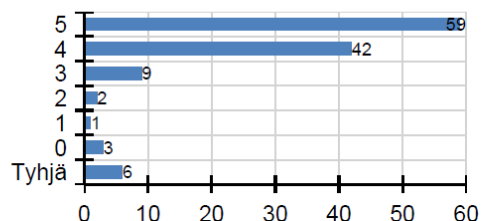
Vastausvaihtoehdot:

5 = Olen täysin samaa mieltä

1 = Olen täysin eri mieltä

0 = Ei kokemusta asiasta

Tyhjä = Ei vastattu



Vastauksia yhteensä

113

Keskiarvo

4.38

Opiskelijan ohjauksen järjestäminen työajalla vaatii esimiehen sekä työyhteisön tukea eli työyhteisön osallistumista ohjaukseen ja työpaikkakouluttajien voimavarojen tukemista. Työnantajan tulisi huomioida ohjaus työnsuunnittelussa sekä informoida myös työyhteisöä siitä. Työpaikkaohjaajat kuvasivat voimavarojen tukemisen ja johdon tuen merkityksen tärkeänä. Virtuaalisia ohjausmenetelmiä ei koettu hyväksi. Ohjauskeskustelut ja tietoinen ohjaus koetaan tärkeiksi, mutta yhteinen ohjausaika voi olla hankala järjestää, sillä oman työn ohessa se vaatii suunnittelua. Työpaikoilla tarvitaan resursseja ohjaustyön toteuttamiseen ja hyvän ohjauksen näkökulmasta onkin tärkeää, että henkilökuntaa on riittävästi. Mikäli työpaikalla oli useita opiskelijoita samaan aikaan, niin ohjaus voidaan kokea väsyttävänä ja uuvuttavana, mutta pieni opiskelijamäärä koettiin oppimisen ja ohjauksen kannalta hyvänä. (Väisänen, 2017, ss. 51-52)

Yrityksistä 36 % on sitä mieltä, että heillä ei ole riittävästi resursseja oppisopimusopiskelijoiden ohjaamiseen. Ohjausresurssien riittävyys on haaste kaikissa yrityksissä, mutta erityisesti pk-yrityksissä. 43 % yrityksistä puolestaan oli sitä mieltä, että ohjausresursseja on riittävästi. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK, 2016, s. 10) Koulutuksen järjestäjille onkin myönnetty vuoden 2020 jälkeen rahoitusta työpaikkaohjaajien koulutukseen ja rahoitusta on myönnetty opetus- ja ohjausresurssien lisäämiseen. Tämän tavoitteena on turvata kaikille opiskelijoille heidän tarvitsemansa opetus, ohjaus ja tuki. Ammatillisen koulutuksen laadun ja tasa-arvon Oikeus Osata- kehittämisohjelman yhtenä tavoitteena on henkilökohtaistamisen ja työpaikalla järjestettävän koulutuksen laadun varmistaminen. Yhdessä Parasta-verkoston tavoitteena on varmistaa ammatillisen koulutuksen laatua. Näiden tavoitteena on henkilökohtaistamisen kehittäminen vastavuoroiseksi yhteistyöksi toimintatapoja kehittämällä. Yhtenä tavoitteena on työelämässä oppimisen tasalaatuiset toimintatavat. Lisäksi tavoitteena on hyödyntää

aiemmissa Parasta-kehittämisohjelmissa syntyneitä tuloksia, materiaaleja ja toimintamalleja, joihin kuuluu Ohjaan.fi –sivusto, joka tarjoaa tukea ja työvälineitä työpaikkaohjauksen arkeen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö & Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020, s. 10)

5.4.6 Tietopuoliset opinnot oppilaitoksessa sujuivat hyvin

72 % vastaajista koki tietopuolisten opintojen sujuneen oppilaitoksessa hyvin. Heistä 38 % koki olevansa täysin samaa mieltä asiasta ja 24 % jokseenkin samaa mieltä asiasta. 19 % oli osin samaa osin eri mieltä asiasta. Alle 9 % vastaajista oli eri mieltä asiasta ja heistä 7 % oli jokseenkin eri mieltä ja 2 % täysin eri mieltä asiasta. 25 vastaajalla ei ollut kokemusta asiasta (taulukko 19). Työpaikkaohjaajien antamista palautteista neljä koski tietopuolisia opintoja. Yhdessä teorialunteja toivottiin kehittävän tähän liittyväksi. Tällä voidaan tarkoittaa joko oppisopimusopiskelua tai alaa. Toinen palaute oli samankaltainen, sillä oppilaitoksen tietopuolinen koulutus koettiin jääneen vähäiseksi koulun puolelta. Samassa palautteessa toivottiin, että pitäisi olla enemmän alaan liittyvää asiaa ja vähemmän yleishyödyllisiä asioita, etenkin oppisopimusopiskelijalle. Yhdessä palautteessa toive kohdistettiin suoraan prosessilaskentaan, jota toivottiin koulutettavan. Samalla toivottiin tiiviitä lähipäiviä, jossa on osaavat kouluttajat, jotka puhuvat täyttä asiaa. Vastauksissa näkyi myös koronan aiheuttamat haasteet ja toivomuksena oli koronatilanteen sallivan lähiopetuksen taas tulevaisuudessa. Vastaajan kokemuksen mukaan se on paremmin sisäistettävää kohderyhmälle.

Taulukko 19. Tietopuolisten opintojen sujuminen

Tietopuoliset opinnot oppilaitoksessa sujuivat hyvin.

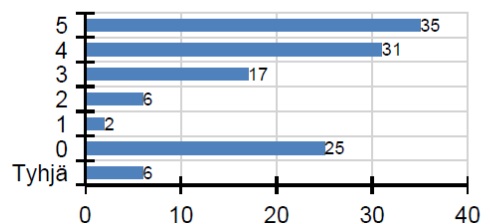
Vastausvaihtoehdot:

5 = Olen täysin samaa mieltä

1 = Olen täysin eri mieltä

0 = Ei kokemusta asiasta

Tyhjä = Ei vastattu



Vastauksia yhteensä
91

Keskiarvo
4.

Norontauksen (2016, s. 154) mukaan tietopuolisen koulutuksen määrä ja menetelmät voivat olla ennalta määriteltäviä ja tämän vuoksi ne eivät huomioi työpaikalla oppimisen mahdollisuuksia. Silloin kun tietopuolinen koulutus ei tarjoa tarpeeksi yritystoimintaa

tukevia elementtejä, niin opiskelijan pitää selvittää näistä opinnoista itsenäisesti. Tämä edellyttää opiskelijalta itseohjautuvuutta. Yhteistyö tietopuolisen kouluttajan kanssa koetaan kuitenkin yleensä hyväksi, vaikka sitä voisikin olla enemmän. Tietopuolinen koulutuksessa henkilökohtaistaminen toteutuu kuitenkin vaatimattomasti, sillä kouluttajilla koetaan olevan valmiita koulutuspaketteja.

5.4.7 Oppisopimuskeskuksen/-toimiston palvelu toimi hyvin

Vastaajista 83 % oli tyytyväisiä oppisopimustoimiston palveluun. Heistä 38 % oli erittäin tyytyväisiä ja 45 % oli jokseenkin tyytyväisiä. 14 % vastaajista oli osin samaa osin eri mieltä asiasta. Kaksi vastaajaa eli 2 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä ja ainoastaan yksi vastaaja eli 1 % vastaajista oli täysin eri mieltä asiasta. 22 vastaajalla ei ollut kokemusta oppisopimustoimiston palvelusta (taulukko 20).

Taulukko 20. Oppisopimustoimiston palvelu

Oppisopimuskeskuksen/-toimiston palvelu toimi hyvin.

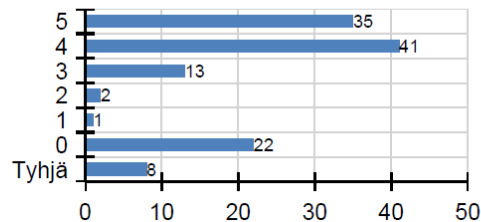
Vastausvaihtoehdot:

5 = Olen täysin samaa mieltä

1 = Olen täysin eri mieltä

0 = Ei kokemusta asiasta

Tyhjä = Ei vastattu



Vastauksia yhteensä
92

Keskiarvo
4.16

Reilu 25 % yrityksistä kokee oppisopimukseen liittyvän hallinnollisen työn liian kuormittavaksi ja 30 % mielestä hallinnon määrää oli kohtuullinen. Lähes 50 % yrityksistä on sitä mieltä, että oppisopimuksesta on saatavilla helposti tietoa ja alle 20 % oli asiasta toista mieltä. Yritykset haluavat tietoa esimerkiksi oppisopimuksen erilaisista käyttömahdollisuuksista. Yritysten mukaan oppisopimukseen liittyvä tieto on pirstaleista ja sitä on vaikea löytää. Oppisopimuksesta halutaan face-to-face -tietoa eikä ainoastaan digitaalisessa muodossa olevaa tietoa. Oppilaitosten toivotaan kertovan oppisopimuksesta yrityksissä ja järjestävän oppisopimusinfoja säännöllisesti alueen yrityksille. Oppilaitoksilta toivotaan markkinointihenkisyyttä oppisopimuskoulutuksesta tiedottamiseen. Yritykset haluavat tietoa oppisopimuksen hyödyistä yrityksille ja koulutusmuodon käyttömahdollisuuksista sekä rahoituksesta ja oppisopimuksesta maksettavista tuista.

Etenkin pk-yritykset kaipaavat valmiita tietopaketteja koulutuksesta, koska niillä ei ole aikaa tiedon etsimiseen. Yritykset kokevat tärkeäksi myös sen, että oppisopimuspaikkaa hakevat henkilöt ovat hyvin perillä oppisopimuskoulutuksesta. Nuorten koetaan tarvitsevan tukea ja valmennusta oppisopimuspaikan hakemiseen. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK, 2016, ss. 10-19)

Resurssipulaa ja kiirettä pidetään yleisimpinä esteinä oppisopimuksen solmimiselle, sillä koulutuksen suunnittelu, oppisopimukseen liittyvä hallinto, opiskelijan ohjaaminen ja näyttöjen järjestämiseen vaaditaan aikaa ja resursseja. Oppisopimukseen liittyvä hallinto koetaan byrokraattiseksi ja työlääksi, eikä siihen perehtymiseen ole riittävästi aikaa. Oppisopimukseen liittyvät käsitteet koetaan myös vieraisiksi. Myös työsopimuslaissa on käytännön esteitä ja rajoitteita oppisopimuskoulutuksella. Esimerkiksi työnantajien pitää tarjota työtä ensisijaisesti tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla irtisanotuille työntekijöille, joten oppisopimusopiskelijaa ei voida palkata näissä tapauksissa. Haasteena on myös se, että oppisopimusopiskelijaa ei saa lomauttaa ja uusia oppisopimuksia ei saa tehdä, kun yrityksen henkilöstöä on lomautettuna. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK, 2016, s. 17)

5.4.8 Oppisopimuskoulutus edisti opiskelijan ammattitaidon kehittymistä

Suurin osa vastaajista eli 91 % koki oppisopimuskoulutuksen edistäneen opiskelijan ammattitaidon kehittymistä (taulukko 21). Heistä 62 % oli tästä täysin samaa mieltä ja 29 % oli jokseenkin samaa mieltä. 5 % vastaajista oli osin samaa osin eri mieltä asiasta. Ainoastaan 4 % vastaajista oli asiasta eri mieltä. Heistä alle 3 % oli tästä jokseenkin eri mieltä ja 1 % täysin eri mieltä.

Taulukko 21. Opiskelijan ammattitaidon kehittyminen

Oppisopimuskoulutus edisti opiskelijan ammattitaidon kehittymistä.

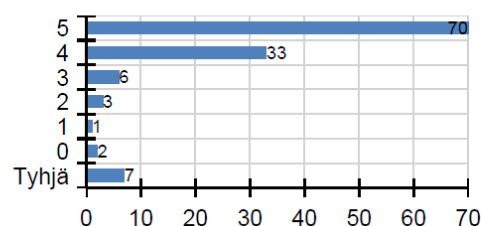
Vastausvaihtoehdot:

5 = Olen täysin samaa mieltä

1 = Olen täysin eri mieltä

0 = Ei kokemusta asiasta

Tyhjä = Ei vastattu



Vastauksia yhteensä
113

Keskiarvo
4.49

Tutkimustulokset osoittavat, että sukupuolella, iällä, työkokemuksella, peruskoulutuksella tai työpaikkaohjaajan aiemmalla koulutuksella ei ollut yhteyttä työpaikkakouluttajan kokemaan opiskelijan oppimismahdollisuuksiin työpaikalla koulutuksen alussa. Ainoastaan alle 10 hengen yrityksissä, henkilöstön lukumäärällä oli yhteys opiskelijan oppimismahdollisuuksiin niin, että työpaikkaohjaajat kokivat oppimismahdollisuudet paremmiksi kuin suuremmissa yrityksissä. (Leino, 2011, s. 70) Norontauksen (2016, s. 144) mukaan opiskelijan käytännön kokemusta pidetään oppisopimuskoulutuksessa tärkeänä, vaikka se ei olisikaan kyseiseltä alalta. Tämä näkyy siinä, että yritykset tekevät oppisopimuksia mieluiten niille henkilöille, joilla on motivaatiota, oma-aloitteellisuutta sekä osaamista jostakin sekä kykenevät työskentelemään itsenäisesti.

5.4.9 Oppisopimuskoulutus on hyvä koulutuksen järjestämismuoto

Työpaikkaohjaajista 92 % koki oppisopimuskoulutuksen hyväksi koulutuksen järjestämismuodoksi. Heistä 65 % oli täysin samaa ja 27 % oli jokseenkin samaa mieltä asiasta. 6 % vastaajista oli tästä osin samaa osin eri mieltä. Vain 2 vastaajaa eli 2 % vastaajista oli täysin eri mieltä asiasta (taulukko 22). Kaksi avointa palautetta koski tätä kysymystä. Toisessa koulutuskorvauksen koettiin olevan ala-arvoisen pieni suhteessa koulutuksen laajuuteen, sillä kulut ovat kuitenkin yhtä suuret kuin normaalissa työsuhteessa. Toisessa palautteessa oppisopimuskoulutuksen mainittiin olevan hyvä koulutuksen järjestämismuoto, jos se vain suoritettaisiin siten kuin se kuuluu.

Taulukko 22. Oppisopimuskoulutus järjestämismuotona

Oppisopimuskoulutus on hyvä koulutuksen järjestämismuoto.

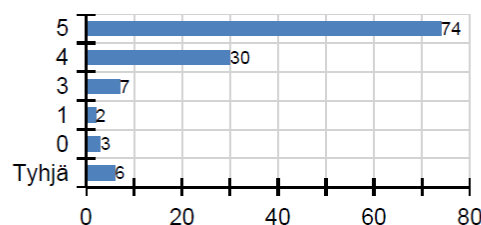
Vastausvaihtoehdot:

5 = Olen täysin samaa mieltä

1 = Olen täysin eri mieltä

0 = Ei kokemusta asiasta

Tyhjä = Ei vastattu



Vastauksia yhteensä
113

Keskiarvo
4.54

EK:n jäsenyrityksistä noin puolet oli sitä mieltä, että oppisopimus on erinomainen keino rekrytoida uusia työntekijöitä yritykseen ja päivittää yrityksen osaamista. Yrityksistä 25 % puolestaan katsoi, että oppisopimuskoulutus ei ole soveltuva rekrytointikanavaksi tai

henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Työnantajalle oppisopimuksesta aiheutuvia kustannuksia tulisi yritysten mukaan kuitenkin keventää, etenkin perusasteen jälkeisessä koulutuksessa tai kun nuorella ei ole alan työkokemusta. Yritysten mukaan koulutusta tulisi tukea taloudellisesti yhteiskunnan taholta nykyistä enemmän tai oppisopimusopiskelijalle pitäisi saada maksaa osaamiseen perustuvaa palkkaa, sillä nuoren kouluttamiseen sitoutumista pidetään isona panostuksena työnantajalle. Nuoret tarvitsevat kokeneempia henkilöitä enemmän tukea ja häntä ohjaavan työntekijän työpanos on pois tuottavasta työstä. Nykyisiä korvauksia pidetään työmäärään sekä vastuuseen nähden riittämättömänä ja oppisopimusopiskelijan palkkaamisen tukimuotoja tulisi kehittää. Etenkin oppisopimusopiskelijan alkuvaiheen palkkauksen tukemisella voitaisiin madaltaa yritysten kynnystä uusiin oppisopimuskoulutuksiin. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK, 2016, ss. 10-19) Kauppakamareiden (2020) teettämän kyselyn perusteella suurimpia esteitä oppisopimuskoulutuksen tekemiseen voidaan pitää työntajalle aiheutuvien kustannusten suuruutta ja ohjauksen vaatimaa työaikaresurssia. Oppisopimuksen määrällistä kasvua hidastaa oppisopimuskoulutuksen alhainen houkuttelevuus, kun siihen ollaan ottamassa ammattitaitoa tai työkokemusta vailla oleva henkilö. Opiskelun alkuvaiheessa keskeisimpänä ongelmana on henkilön alhainen tuottavuus suhteutettuna yritykselle aiheutuviin kustannuksiin.

6 Johtopäätökset ja pohdintaa

Tutkimuksen luotettavuutta käsitellään yleensä validiteetin ja reliabiliteetin käsittein. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa on tutkittu sitä, mitä on luvattu, kun puolestaan reliabiliteetissa tarkastellaan tutkimustuloksien toistuvuutta (Tuomi & Sarajärvi, 160). Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa ei ole yksiselitteisiä ohjeita. Sitä voidaan arvioida kokonaisuutena, jolloin sen johdonmukaisuus eli koherenssi painottuu. (Tuomi & Sarajärvi, 163) Tässä tutkimuksessa käsiteltiin olemassa olevia kvantitatiivisia aineistoja. Opiskelijat ja työpaikkaohjaajat vastasivat heille lähetettyyn palautekyselyyn, joten tutkimuksessa oli luontevaa hyödyntää olemassa olevaa aineistoa. Palauteiden määrä voidaan pitää riittävänä, sillä tähän palautekyselyyn vastasi 113 opiskelijaa ja 116 työpaikkaohjaajaa. Tutkimukseen valittiin oppisopimuksen viimeisen palautekeskustelun palautteet, sillä siinä vastattiin kaikkiin tutkinnon osiin ja toimintakokonaisuuksiin. Kysely toimitettiin WinNovaan sopimusPron kautta heti koulutuksen päätyttyä ja vastaukset

käsiteltiin anonyymeinä. Tämä palautekysely valittiin sitä varten, sillä tutkimuksessa haluttiin selvittää millaisia kokemuksia oppisopimusopiskelijoilla ja työnantajilla oli oppisopimuskoulutuksesta eikä ainoastaan tietynä ajankohtana. Vastaajien päättöpalauteet saatiin tutkimuskäyttöön WinNovan työelämäpalveluilta. Tutkimustulosten analysoinnissa tuloksia havainnollistettiin graafisesti.

WinNovan oppisopimusopiskelijat ja työpaikkaohjaajat ovat tyytyväisiä oppisopimuskoulutukseen. Päättöpalauteen vastauksissa selviää, että opiskelijat antoivat kaikkiin heille esitettyihin kysymyksiin arvosanan keskiarvoksi vähintään 4. Opiskelijoiden antaman alhaisimman arvosanan keskiarvo oli 4,14. Tämän arvosanan he antoivat kysymykseen, jossa selvitettiin tietopuolisten opintojen sujumista oppilaitoksessa. Työpaikkaohjaajien palautekyselyssä yhtä kysymystä lukuun ottamatta vastaajat antoivat arvosanojen keskiarvoksi 4 tai sitä paremman arvosanan. Vain tähän yhteen kysymykseen arvosanan keskiarvoksi annettiin 3,94. Tämä kysymys koski työpaikkaohjaajien saamaa ohjausta ja neuvontaa oppisopimuskoulutuksen toteuttamisesta työpaikalla.

Opiskelijoilla ja työpaikkaohjaajilla on hyviä kokemuksia oppisopimuskoulutuksesta. Molemmat osapuolet kokivat, että oppisopimuskoulutuksella saavutettiin hyvin koulutukselle asetetut tavoitteet. Vastaajat antoivatkin eniten parhaita arvosanoja vastausvaihtoehdolle, että he olivat täysin samaa mieltä asiasta ja että koulutukselle asetetut tavoitteet saavutettiin hyvin. Opiskelijoiden antama arvosana oli jopa hieman valtakunnallisen päättökyselyn keskiarvoa parempi. Päättökyselyn avulla ei kuitenkaan selviä, että mitkä heidän tavoitteensa olivat. Sen voidaan olettaa ainakin opiskelijan kohdalla olevan tutkinnon tai tutkinnon osan suorittaminen, mutta se voi sisältää myös muita tavoitteita, kuten osaamisen päivittämiseen, opiskeluaikaan tai työllistymiseen liittyviä tavoitteita. Työpaikkaohjaajien vastauksistakaan ei selviä, että mitä tavoitteet olivat. Tyhjien ja ei kokemusta asiasta –vastauksista ei selviä, että miksi työpaikkaohjaajat olivat jättäneet vastaamatta kysymykseen. On toki mahdollista, että työpaikkaohjaaja on vaihtunut opiskelun aikana, jolloin on ymmärrettävää, että tavoitteita ei tiedetä. Tavoitteet voivat olla myös epäselviä tai niiden laatimisessa ei ole oltu mukana. Vastaajista vain kaksi oli sitä mieltä, että asetettuja tavoitteita ei saavutettu, joka on todella pieni määrä. Suurin osa vastaajasta tietävää, ja heidän pitäisikin tietää opiskeluun liittyvät eli HOKSin mukaiset tavoitteet.

Oppisopimuskoulutukseen ollaan järjestämismuotona selkeästi tyytyväisiä. Opiskelijat antoivat parhaimman arvosana kysymykseen, että onko oppisopimuskoulutus heille sopiva koulutusmuoto. Tämän kysymyksen arvosanojen keskiarvoksi oli 4,66. Oppisopimuskoulutus eroaa ns. perinteisestä koulutuksesta huomattavasti. Opiskelijalla tulee olla voimassa oleva työsuhte ja muidenkin ehtojen tulee täytyä, jotta he voivat hakeutua oppisopimuskoulutukseen. Opiskelijat olivat tietosia siitä, että millainen oppisopimuskoulutus on ja miten opinnot etenivät siinä. Tämä lienee yksi merkittävä syy siihen, että vastaajat kokivat oppisopimuksen soveltuvan heille erinomaisesti. Opiskelijoiden samoin kuin työpaikkaohjaajien antamaan arvosanaan 4,55 voidaan myös olla tyytyväisiä.

Opiskelijoiden vastauksista selviää, että he olivat myös työpaikalla tapahtuvaan oppimiseenkin tyytyväisiä ja siinäkin vastauksen keskiarvo oli 4,55. Opiskelija ovatkin oppisopimuskoulutuksessa koko opintojen ajan itse valitsemassaan työpaikassa työssä tapahtuvassa oppimisessä. Opiskelijan HOKSissa on selvitetty se, että miten opiskelija täydentää osaamistaan eli mitä opiskelijan tulee opiskella työpaikalla. Opiskelija ja työpaikkaohjaaja antavat välipalautteen opiskeluista kolme kertaa vuodessa, mutta opiskelija voi antaa palautetta opinnoistaan myös oppilaitokselle. Ainoastaan kaksi opiskelijaa oli sitä mieltä, että työpaikalla tapahtuva oppiminen ei sujunut hyvin. Vaikka työpaikkaohjaajat vastaavat opiskelijan työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta, niin ei voida olettaa, että se sujuisi aina hyvin. Työpaikkaohjaajat olivat kuitenkin tyytyväisiä työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen ja antoivat tähän kysymykseen arvosanan keskiarvoksi 4,38.

Opiskelijat antoivat puolestaan tietopuolisten opintojen sujuvuuteen oppilaitoksessa alhaisimman arvosanan, jota voidaan silti pitää hyvänä. Tietopuoliset opinnot oppilaitoksessa sujuivat hyvin, mutta vastauksesta ei kuitenkaan selviä, että mitä tietopuolisia opintoja opiskelijat saivat tai vastasivatko ne tutkinnon tavoitteita. Vastauksesta ei myöskään selviä, että mitä osaamista opiskelijalla oli ja kuinka paljon tai millaista tietoa hän sai, mitä hän olisi tarvinnut tai mitkä hänen tai hänen työpaikkansa odotukset niistä olivat. Oppilaitos ei myöskään voi velvoittaa opiskelijoita osallistumaan tietopuolisiin opintoihin ja eikä se myöskään raportoi työpaikalle tietopuolisten opintojen sisältöä. Työpaikkaohjaajan ja opiskelijan tulee toki olla tietoisia siitä, että milloin ja miten opiskelija osallistuu tietopuolisiin opintoihin ja mikä niiden sisältö on. Usein työnantajat järjestävät opiskelijoiden työnvuorojakin niin, että opiskelijat voivat osallistua tietopuoliseen

opetukseen. Työpaikkaohjaajat olivat tietopuolisiin opintoihin oppilaitoksessa tyytyväisiä, mutta vastauksen keskiarvo oli 4 eli tämä oli työpaikkaohjaajien antamista arvosanoista toiseksi alhaisin. Tässä oli myös eniten vastauksia kohdassa, että tästä ei ole kokemusta. Kysymykseen vastaaminen voidaan kokea vaikeaksi, sillä työpaikkaohjaaja ei välttämättä tiedä, että miten tietopuoliset opinnot sujuvat, jos opiskelija ei kerro niistä. Työpaikkaohjaaja on todennäköisesti tietoinen, että mikä tietopuolisten opintojen sisältö on ja milloin sekä miten niitä opiskellaan, mutta työpaikkaohjaajan ei voida olettaa tietävän, että osallistuuko opiskelija teoriaopintoihin ja mitä opintojen tarkka sisältö on. Opiskelijoilla on myös hyvin yksilöllinen tarve tietopuolisille opinnoille, osa tarvitsee niitä paljon ja osa ei juuri lainkaan. Opiskelijat täyttävät työpaikkaohjaajansa kanssa yhdessä opintojen aloitusvaiheessa työtehtäväkartoituksen, josta selviää, että mitä osaamista opiskelijalla on ja miten puuttuvaa tietopuolista osaamista voidaan hankkia. Vastauksista ei selviä, että käytetäänkö tätä lomaketta tietopuolisten opintojen suunnittelussa ja miten vastuupettaja suunnittelee nämä opinnot. Lomake tallennetaan opiskelijahallintajärjestelmään, mutta sen hyödyntäminen ei selviä tässä tutkimuksessa. Koronalla voidaan olettaa olevan vaikutusta tietopuolisten opintojen kohdalla opiskelijoiden antamaan arvosanaan, sillä viimeisen vuoden aikana tämä on vaikuttanut lähes kaikkien opiskelijoiden opiskeluun, kun oppilaitokset ovat joutuneet siirtymään etäopetukseen. Etäopetuksen määrä on vaihdellut niin alueellisesti kuin paikkakuntakohtaisesti. Etäopetukseen siirtymisen myötä opetusta ollaan toteutettu muulla tavoilla, kuten Teamsissa tai itsenäisenä verkko-opiskeluna.

Oppisopimuskoulutuksen alussa opiskelijalle laaditaan HOKS ja sitä päivitetään opintojen edetessä, joten opiskelijan, oppilaitoksen ja työnantajan yhteistyö onkin tärkeää, jotta opintojen etenemistä voidaan seurata. Oppisopimuskoulutuksessa kuten myös muissa koulutusmuodoissa voi toisinaan käydä niin, että opiskelijan aiempaa osaamista ei huomioida oikein ja opiskelijan odotetaan osallistuvan samoihin opintoihin kuin muut opiskelijat tai että opiskelussa ei huomioida tarpeeksi esimerkiksi valinnaisaineisiin kuuluvia opetussisältöjä. Tutkimuksen vastauksista ei selviä, että mitä opiskelijoiden tarpeet tai aiempi osaaminen olivat. Vastauksista kuitenkin selviää, että koulutuksen suunnitteluun ollaan tyytyväisiä, vaikka tähän kysymykseen työpaikkaohjaajat antoivatkin alhaisimpia arvosanoja. Koulutuksen järjestäjä suunnittelee oppisopimusta työnantajan sekä opiskelijan kanssa, mutta valitettavasti tosinan HOKS:n laadintaan osallistuu opiskelijan lisäksi joku muu työnantajan edustaja kuin työpaikkaohjaaja. Oppisopimuksen toteutus olisi tärkeää

suunnitella työpaikkaohjaajan kanssa. Oppilaitoksessa koulutuksen suunnittelusta vastaa yleensä vastuuopettaja ja hän voi olla eri henkilö, joka on laatinut oppisopimuksen. Suunnitteluun liittyvässä kysymyksessä voidaan myös miettiä, että vastattiinko kysymyksessä siihen, että miten oppisopimuskoulusta suunniteltiin ennen sopimuksen laatimista tai sopimuksen laatimisen jälkeen ja onko opiskelijan työpaikkaohjaaja pysynyt samana. Koulutuksen suunnittelun lisäksi työpaikkaohjaajat antoivat saman arvosanan oppisopimuskoulutuksen toteutukseen. Kysymys sai alhaisimpia arvosanoja vastauksista, vaikka vastausten keskiarvo olikin hyvä eli 4,04. Tästäkään vastauksesta ei ikävä kyllä selviä se, että mihin vastaajat eivät ole tyytyväisiä. Tyytyväisyys voi johtua useasta eri osatekijästä, kuten opiskelijasta, oppilaitoksesta, työpaikasta tai vaikkapa näiden yhteysvaikutuksista. Aiemmissa tutkimuksissa todettiin, että työpaikkaohjaajat tarvitsevat oppilaitoksen lisäksi oman työyhteisön ja yrityksen johdon tukea.

Palautekyselyssä ainoastaan yhden kysymyksen vastauksen keskiarvo oli alle 4, vaikka se oli vain hieman alle eli 3,94. Tässä kysymyksessä selvitettiin, että saivatko työpaikkaohjaajat tarvittaessa ohjausta ja neuvontaa oppisopimuskoulutuksen toteuttamisessa työpaikalla. Tämän vastauksen tuloksia voidaan pitää hyvänä, vaikka tässä oli selkeästi aiempia vastauksia enemmän niitä, jotka kokivat, että eivät saaneet ohjausta ja neuvontaa oppisopimuskoulutuksen toteuttamisesta työpaikalla. Vastauksissa olisi tärkeää saada selville, että millaisissa tilanteissa tai asioissa he eivät saaneet ohjausta tai neuvontaa. Tämä kysymys on haasteellinen, sillä työpaikkaohjaaja voi saada koulutuksen eri vaiheissa usealta henkilöltä ohjausta ja neuvontaa, etenkin jos hän on työnantajan edustajana myös tekemässä oppisopimusta. Oppisopimuksen alussa tai suunnitteluvaiheessa yhteyshenkilönä voi olla niin oppisopimustoimiston työntekijä, palveluasiantuntija kuin opettaja. WinNovassa oppisopimuksen laatii palveluasiantuntija, mutta tämän jälkeen opiskelijan opiskeluun liittyvästä ohjauksesta sekä neuvonnasta vastaa opiskelijan vastuuopettaja ja oppisopimukseen liittyvissä asioissa palveluasiantuntija tai oppisopimustoimisto.

Tuloksista ei selviä se, että miksi WinNovan kyselyyn vastanneet opiskelijat ovat valinneet koulutusmuodokseen oppisopimuskoulutuksen eikä se, että mitä tutkintoja tai tutkinnon osia palautekyselyyn vastanneet opiskelijat ovat opiskelleet eikä tai opiskeliko opiskelija ns. perinteisellä oppisopimuksella, lyhytoppisopimuksella tai yrittäjän oppisopimuksella. Vastauksista ei myöskään selviä opiskelijoiden taustatekijöistä ikä eli onko opiskelija nuori tai

ns. aikuisopiskelija. Oppisopimuksen alussa selvitetään, että soveltuuko opiskelijan työpaikka oppisopimuskoulutukseen. HOKSin laatimisen jälkeen opiskelija tekee yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa työtehtäväkartoituksen, jossa selvitetään opiskelijan osaaminen sekä se, että mitä opiskelija voi opiskella työpaikalla sekä missä asioissa opiskelu tapahtuu oppilaitoksessa. Opiskelijoilla voi olla siis hyvin erilainen lähtötaso, joten jos sitä ei tiedä, niin vastauksia ei voida verrata keskenään. Tuloksista selviää kuitenkin se, että suurin osa vastaajista kokee, että oppiminen ja tietopuoliset opinnot tukivat toisiaan, vaikka niiden määrä ja laatu eivät tässä kysymyksessä selvinneetkään. Oppisopimuksen aikana opiskelijan työpaikkaohjaaja voi kuitenkin vaihtua, jolloin uusi ohjaaja ei välttämättä ole tietoinen opiskelijan HOKSista ja opiskeluun liittyvistä tavoitteista. Oppilaitoksen tulisi saada tieto ohjaajan vaihtumisesta, jotta uusi työpaikkaohjaaja voitaisiin perehdyttää opiskelijan ohjaamiseen HOKSin tavoitteiden mukaisesti.

Oppisopimuskoulutuksen koetaan edistäneen opiskelijoiden ammattitaitoa ja ainoastaan yksi vastaaja oli täysin eri mieltä asiasta sekä kolme jokseenkin eri mieltä asiasta. Vastausten perusteella voidaan päätellä, että opiskelijat ovat oppineet uusia asioita opiskelussaan, mutta tästä ei selviä, että mitä ne ovat ja mikä heidän aiempi osaamisensa oli. Tuloksista ei myöskään selviä, että ovatko sekä työpaikalla tapahtuva oppiminen, että oppilaitoksessa oppiminen edistäneet ammattitaidon kehittämistä yhtä paljon vai koetaan näistä toinen paremmaksi vaihtoehdoksi. Tämän kysymyksen keskiarvo on todella hyvä, mutta tässä voidaan kuitenkin pohtia sitä, että miksi kaikkien ammattitaito ei kehittynyt opiskelun aikana ja tähän ei saada vastausta tämän kysymyksen avulla. Yhtenä vaihtoehtona on myös se, että opiskelija ei ole hankkinut osaamista oppisopimuksella vaan hän on vain suorittanut puuttuvan tutkinnon tai tutkinnon osan. Opiskelijan ammattitaidon voitaisiin kuitenkin olettaa kehittyvän niin työpaikalla tapahtuvassa oppimisessä kuin oppilaitoksen tietopuolisilla opinnoilla.

Tutkimuksen mukaan oppisopimuskoulutuksen voidaan todeta edistäneen opiskelijoiden urakehitystä. Tutkimuksessa ei kuitenkaan selviä, että mitä nämä olivat.

Oppisopimuskoulutuksesta on usein molemmille osapuolille hyötyä eli opiskelija saa osaamista ja työkokemusta sekä työantaja saa vastaavasti ammattitaitoisen työntekijän. Tämän voisi olettaa olevan yksi tavoite vastaajien urakehityksessä, mutta vastaajat ovat voineet miettiä tässä muitakin asioita ja laajemmin urakehitystään. Oppisopimuskoulutuksen

edellytyksenä on työpaikka ja usein koulutuksen tavoitteena on työllistyminen tähän samaan työpaikkaan. Toisinaan työnantajat tekevät opiskelijoille määräaikaisen työsopimuksen ja vakainaistavat opiskelijan, kun tämä saa tutkinnon valmiiksi. Useilla vastaajilla siis on jo työpaikka ennen oppisopimuskoulutusta, joten oppisopimuksen ei koeta edistävän työllistymistä, vaikka osa oppisopimuksista tehdäänkin uuteen työsuhteeseen.

Oppisopimuksen päättyessä opiskelijat jatkavat usein työskentelyä samassa työpaikassa. Arvosanaa 4,22 voidaan toki pitää hyvänä, mutta sen olisi voinut kuvitella olevan korkeampi. Tähän kysymykseen olisi ollut mielenkiintoista saada avoimia palautteita enemmän, mutta niitä saatiin vain yksi, joka ei suoranaisesti edes liity oppisopimuskoulutukseen, sillä palautteessa opiskelija kertoo, että ei usko työllistyvänsä valitsemallaan tutkinnolla.

Oppisopimustoimiston palvelut ovat niin opiskelijoiden kuin työpaikkaohjaajien käytössä ennen oppisopimuksen laatimista ja opiskelujen päättymisen jälkeen. Tyytyväisyys oppisopimustoimiston palveluihin on tärkeää, vaikka usealla työpaikkaohjaajalla ei ollutkaan kokemusta asiasta. Läheskään kaikki työpaikkaohjaajat eivät ole oppisopimustoimiston kanssa tekemisissä muuta kuin opiskelijapalautteiden yhteydessä ja useat eivät edes tule ajatelleeksi, että miten palautteet lähetetään tai missä opiskeluun liittyvät muutokset ja tiedot käsitellään. Tämä on toki ymmärrettävää, sillä palveluasiantuntija laatii oppisopimuksen ja toimittaa sen tiedot oppisopimustoimistoon, josta se lähetetään opiskelijalle ja työnantajalle. Sopimuksen allekirjoittaa usein joku muu kuin työpaikkaohjaaja. Oppisopimustoimistoon ollaan yleensä yhteydessä, kun oppisopimukseen tulee muutoksia, siinä on jotakin epäselvää tai halutaan lisätietoja siihen liittyen. Oppisopimustoimisto onkin oikea paikka, jossa ohjataan niin opiskelijaa kuin työpaikkaohjaajaa näihin liittyvissä asioissa. Avoimissa palautteissa oppisopimustoimiston palveluihin ei saatu vastauksia.

6.1 Kehittämisideoita

Tyytyväiset asiakkaat suosittelvat yritystä muille eli markkinoivat yrityksen puolesta, joten WinNovassa kannattaa panostaa jatkossakin opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien tyytyväisyyteen. Miska Mikkosen opiskelijatarina ja WinNovan pitkäaikaisen kumppanin Bolidenin tarinat ovat hyviä esimerkkejä onnistuneista oppisopimuskoulutuksista, joista pitäisi kertoa aktiivisesti niin opiskelijoille kuin työnantajille. Vastaavia videoita pitäisi tehdä lisää, ja mielellään mahdollisimman monelta eri alalta. Työnantajat haluavat tutkimusten

mukaan lisätietoa oppisopimuksesta, joten esittelyvideoiden avulla niitä pystyttäisiin tarjoamaan hyvin. Näitä videoita tulisi olla yrityksen nettisivuilla ja muualla sosiaalisessa mediassa, josta niitä olisi helppo löytää ja jakaa erilaisissa kanavissa tai liittää niitä tarvittaessa vaikkapa sähköpostin liitteeksi. WinNovalla on Mikkosen ja Bolidenin lisäksi useita muitakin tarinoita onnistuneesta opiskelusta ja yhteistyöstä, joita tulisi käyttää referensseinä oppisopimuksesta. Todellisesta työnantajasta tai opiskelijasta on mielekkäämpää ja uskottavampaa kertoakin, kuin vain Yritys X:stä tai Opiskelija X:stä, mutta ilman työnantajien ja opiskelijoiden lupaa heistä ei saa kertoa nimillä muille.

Työpaikkaohjaajien saama ohjaus ja neuvonta sai päättöpalauteissa alhaisimman arvosanan. WinNovassa järjestetään ilmaista työpaikkaohjaajakoulutusta lähi- että verkkokoulutuksena, mutta sitä pitäisi selkeästi tarjota työpaikkaohjaajille aktiivisemmin, jotta heitä saataisiin osallistumaan enemmän koulutukseen. Näiden koulutusten avulla pystytään tarjoamaan työpaikkaohjaajille opiskelijan ohjaamiseen liittyvää osaamista ja samalla sillä vapautetaan vastuuopettajien ohjaukseen liittyvää resurssia.

Työpaikkaohjaajakoulutuksesta tulisi olla esitteitä, joita annetaan työpaikkaohjaajille oppisopimusta laatiessa sekä työpaikkakäynneillä. Koulutuksista tulee muistaa kertoa ja muistuttaa niistä niin oppisopimusta laatiessa kuin työpaikkakäynneillä. Esitteet tulee saada myös vastuuopettajien käyttöön, sillä he ovat eniten oppisopimusopiskelijoihin ja heidän työpaikkaohjaajiin yhteydessä. Yhtenä keinona voisi kokeilla myös sitä, että uusille työpaikkaohjaajille lähetetään tästä koulutuksesta esite ns. automaattipostituksena oppisopimuksen laatimisen jälkeen. Oppisopimusta laatiessa tietoa tulee niin paljon, että osa siitä unohtuu, joten tämän vuoksi muistutuksen voisi lähettää sähköpostiin esimerkiksi kuukauden kuluttua sopimuksen alkamisesta.

WinNovassa palveluasiantuntijat laativat oppisopimuksen, mutta vastuuopettaja laatii opiskelijalle HOKSin. Oppisopimus lähetetään allekirjoitettavaksi vasta HOKSin laatimisen jälkeen ja tämä onkin tärkeä tieto sekä muistutus vastuuopettajille. Tämän tiedon puuttuminen tai unohtaminen aiheuttaa toisinaan turhaa työtä, jos vastuuopettajaa pitää muistuttaa HOKSin laatimisesta sekä jos joudutaan selvittämään, että miksi oppisopimus ei ole lähtenyt allekirjoitettavaksi. HOKSin laatimisesta ja päivittämisestä tulisi tehdä selkeä ohje, jossa selviää vastuuopettajan tehtävät ja jonka mukaan hän toimii. HOKSin laatimiseen tulisi myös asettaa esimerkiksi kahden viikon määräaika. Tämän lisäksi vastuuopettajan tulisi ilmoittaa myös palveluasiantuntijalle, kun HOKS on laadittu, jotta palveluasiantuntija voi

toimittaa oppisopimustoimistolle oppisopimukseen tarvittavat tiedot. Opiskelijat ja työnantajat olivat päättöpalauteen mukaan tyytyväisiä oppisopimustoimiston palveluun, mutta jos esimerkiksi oppisopimuksen allekirjoitus viivästyy, niin syy on oletetaan olevan oppisopimustoimistossa tai palveluasiantuntijassa eikä vastuuopettajassa. Opiskelijan HOKSin laatimisen ja päivittämisen lisäksi vastuuopettajan tulee sopia myös työpaikkaohjaajan perehdyttämisestä tai ohjauksesta, jonka voisi sopia HOKSin laatimisen yhteydessä.

Kuva 2. Vastuuopettajan muistilista.

VASTUUOPETTAJAN MUISTILISTA

<p>TEHTÄVÄT:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>HOKSin</u> laatiminen, määräaika 2 viikkoa <p><u>Huom!</u> HOKS laaditaan opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa yhdessä</p>	<p>SOVITTAVAT ASIAT:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Näyttöpäivät - Työpaikkaohjaajan koulutus - Ohjaukset - Seuraava tai seuraavat ohjaukset - Tietopuoliset opinnot 	<p>MUISTA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Työtehtäväkartoituslomake - Ilmoita palveluasiantuntijalle, kun HOKS on laadittu
--	--	---

Opiskelijan HOKSin ja oppisopimuksen laatimiseen liittyen vastuuopettajalle tulisi laatia selkeä muistilista näihin liittyvistä tehtävistä (kuva 2), jonka heille voisi lähettää tarvittaessa uuden oppisopimuksen laatimiseen liittyvien tietojen yhteydessä. HOKSin laatimisessa on myös tärkeää muistaa, että se laaditaan yhteistyössä työnantajan ja työpaikkaohjaajan kanssa. HOKSia laatiessa tulee sopia myös opiskelijan näyttöpäivät. Tämä eroaakin muista opiskelijoista, sillä heidän kanssaan HOKS voidaan laatia opiskelun alettua. Vastuuopettajan tehtävänä on huolehtia myös opiskelijan työtehtäväkartoituksesta, vaikka palveluasiantuntija toimittaisikin sen opiskelijalle. Opiskelijan tulee täyttää lomake työpaikkaohjaajan kanssa. HOKSin laatimisen ja työtehtäväkartoituslomakkeen avulla vastuuopettaja sekä selvittää opiskelijan aiemman osaamisen sekä sen, että mitä osaamista opiskelija voi hankkia työpaikalla ja mitä hankitaan muulla tavoin. Tässä vaiheessa työpaikkaohjaajalla onkin merkittävä rooli, sillä jos ja kun tämä vaihe toteutetaan oikein, niin työpaikkaohjaaja osallistuu tähän. Päättöpalauteissa osa työpaikkaohjaajista vastasikin, että he eivät ole tyytyväisiä oppisopimusopiskelun suunnitteluun, joten tässä vaiheessa vastuuopettajan olisi hyvä myös tiedottaa työpaikkaohjaajaa tietopuolisten opintojen

etenemisestä ja niihin liittyvistä aikatauluista. Tällä hetkellä työtehtäväkartoitus toimitetaan usein oppisopimustoimistoon, mutta jos se palautettaisiin aina vastuuopettajalle allekirjoitettavaksi, niin hän voisi laatia tämän perusteella heti opiskelun alussa opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa yhdessä suunnitelman tietopuolisten opintojen etenemisen aikataulusta. Työpaikkaohjaajien kanssa tulisi myös sopia siitä, että miten opiskelijan tietopuolisten opintojen edistymistä seurataan. Yksi seurantaväline voisi olla esimerkiksi oppimispäiväkirja, jolloin opiskelija voisi kirjata siihen opetuksen sisällön tai vastaavasti raportoida oppilaitosta, että mitä hän jo oppinut työpaikalla. Opiskelun alussa tulisi myös aina varmistaa työpaikkaohjaajan osaaminen ja sopia siihen liittyvistä mahdollisista perehdytyksestä tai tietojen päivittämisestä.

WinNovassa on lisätty viime vuosien aikana oppisopimukseen liittyvää asiantuntijuutta kouluttamalla palveluasiantuntijoita, jotka vastaavat oppisopimuksista. Jokaiselle koulutusalueelle onkin nimetty palveluasiantuntija, jolla on osaamista oman alansa lisäksi oppisopimukseen liittyvistä asioista ja jotka laativat alansa oppisopimukset. WinNovan toiminta-alue on laaja, mutta palveluasiantuntijat työskentelevät omassa vastuuyksikössään, joka mahdollistaa hyvän yhteistyön ja tapaamiset niin opiskelijoiden kuin työnantajien kanssa. WinNovan palveluasiantuntijoiden ammattitaitoa voidaankin pitää yhtenä tärkeänä syynä siihen, että yrityksissä ja oppilaitoksen eri yksiköissä on ajantasaista tietoa oppisopimuksista sekä että niiden määrä on lisääntynyt huomattavasti viime vuosina. Palveluasiantuntijoita koulutetaan säännöllisesti, joten heillä on ajantasainen osaaminen oppisopimuskoulutuksesta. Heidän osaamista tulisinkin hyödyntää enemmän myös oppilaitoksen sisällä. Oppisopimusopiskelijan opiskeluista vastaa vastuuopettaja, mutta palveluasiantuntijat ovat myös vastuuopettajien käytettävissä, kun tarvitaan asiantuntijuutta. Oppisopimuksesta pitäisi muistaa kertoa enemmän niin opiskelijoille kuin työnantajille, esimerkiksi koulutussopimusten laatimisen yhteydessä. Opiskelijoiden on tärkeää tietää, että keneltä he saavat tarvittaessa lisätietoa asiasta tai keneen he voivat pyytää työnantajaa olemaan yhteydessä, kun oppisopimus kiinnostaa. Tämä madaltaisi huomattavasti opiskelijan kynnystä ottaa yhteyttä palveluasiantuntijaan.

Viimeisen vuoden aikana myös korona on näkynyt voimakkaasti niin oppilaitoksen kuin opiskelijoiden toiminnassa. Korona vaikuttaa osaltaan myös oppisopimusopiskelijoiden tyytyväisyyteen. Opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien päättöpalautteissa mainittiin koronan

vaikuttaneen opiskeluun niin, että lähiovetuspäivien määrä ja työpaikkakäyntien määrä on vähentynyt. Aiemmissa tutkimuksissa toivottiin opettajan aktiivista yhteydenpitoa ja työpaikkakäyntejä, mutta koronan myötä nämä ovat valitettavasti vähentyneet. Nyt tilanne alkaa normalisoitumaan ja opiskelijat saavat osallistua jälleen lähipäivien opetukseen ja opettajat saavat käydä tapaamassa työpaikoilla opiskelijoita ja työpaikkaohjaajia. Koronasta on toki myös opittu paljon ja oppilaitoksessa ollaan otettu käyttöön uusia toimintatapoja, joita kannattaa hyödyntää myös jatkossa. Opiskelijoiden tietopuoliset opinnot siirtyivät koronan aikana oppilaitoksesta esimerkiksi Teamsin kautta pidettäviksi tunneiksi. Näitä kannattaa hyödyntää jatkossakin tilanteissa, joissa sen koetaan hyväksi vaihtoehdoksi lähiovetuksen sijaan. Myös työpaikoilla tapahtuvia ohjaukseenkäyntejä ollaan pidetty aiempaa enemmän Teamsin tai puheluiden välityksellä. Tapaamisille on toisinaan jopa helpompi löytää kaikille osapuolille yhteistä aikaa, kun sitä ei pidetä työpaikalla. Näitä uusia toimintatapoja kannattaa ehdottomasti hyödyntää myös jatkossakin.

6.2 Lopuksi

Tutkimuksessa voitaneen todeta, että WinNovan oppisopimusopiskelijat ja heidän työpaikkaohjaajat ovat tyytyväisiä oppisopimuskoulutukseen. Tähän johtopäätökseen päädytään tutkimalla opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien päätökselyn palautteita. WinNova on asettanut tavoitteekseen oppisopimusten määrien lisääntymisen ja opiskelijamäärän kasvusta johtuen oppilaitoksen tulee kehittää edelleen toimintaansa, jotta opiskelijat ja työpaikkaohjaajat ovat jatkossakin tyytyväisiä. Oppisopimusopiskelijoiden määrä onkin kasvanut WinNovassa viimeisten vuosien aikana huomattavasti ja määrät ovat edelleen kasvussa.

Oppisopimuskoulutuksessa myös kestävän kehityksen näkökulman huomioiminen toteutuu hyvin. Kestävä kehitys on yksi eläinikäisen oppimisen avaintaidoista, joka arvioidaan oppisopimuskoulutuksessa osana ammatillista osaamista. Ammatillisessa koulutuksessa korostuu työelämässä sekä ammatissa tarvittava kestävän kehityksen osaaminen, joiden edistämiseksi työssäoppimisella ja ammattiosaamisen näytöillä on keskeinen merkitys. (Opetushallitus, n.d.b) WinNovassa kehitetään kestävän kehityksen edistämiseksi niin opetusta, oppimateriaaleja, johtamista kuin oppimisympäristöjä. Opetus-, kasvatusta- ja koulutusalojen säätiö - OKKA-säätiö sr:n (n.d.) mukaan työelämään tarvitaan osaajia, jotka

tuntevat kestävän kehityksen vaatimukset ja toimintatavat sekä pystyvät uudistamaan ja parantamaan yritysten toimintoja kestävämmiksi. Ammatillisessa kestävän kehityksen osaamisessa korostuu esimerkiksi ymmärrys omasta työprosessista kestävän kehityksen näkökohdista sekä kestävän kehityksen mukaisten työtapojen, työvälineiden ja materiaalien tuntemus sekä yritysten ja työorganisaatioiden vastuullisuuteen liittyvien näkökohtien tuntemus. Siinä korostuu myös kyky eettiseen ajatteluun oman alan ammattilaisena, osallistuminen oman työyhteisön kehittämiseen sekä vuorovaikutustaidot ja kyky tulla toimeen erilaisten ja eri kulttuuritaustan omaavien ihmisten kanssa. Näiden myötä opiskelijasta kasvaa vastuullinen alansa ammattilainen, jolla on kykyä ja halua kestävän kehityksen eri osa-alueiden huomioon ottamiseen työtehtävissään. Kestävän kehityksen osaamisen kivijalka on oman työprosessin ja työmenetelmien hyvä hallinta ja siksi taitojen jalostuminen osaamiseksi edellyttää oikeiden toimintatapojen harjoittelua aidossa työympäristössä.

WinNovassa kehitetään myös muutenkin oppilaitoksen toimintaa koko ajan saatujen palautteiden ja kokemusten pohjalta. Tästä on hyvänä esimerkkinä sähköinen allekirjoitus. Yhdessäkään päättöpalauteessa ei mainittu sähköisen allekirjoituksen puuttumista, mutta muualta kuin näiden päättöpalauteiden kautta saatujen palautteiden perusteella sähköinen allekirjoitus otettiin käyttöön jo tämän opinnäytetyön aikana. Vaikka tähän palautekyselyyn vastattiin jo ennen tätä, niin yhdessäkään palautteessa ei mainittu sähköisen allekirjoituksen puuttumista. Sähköisellä allekirjoituksella pystytään palvelemaan kaikkia oppisopimuksen osapuolia aiempaa paremmin ja nopeammin.

Tutkimuksessa saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin. Opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien todettiin olleen tyytyväisiä oppisopimuskoulutukseen, mutta tutkimuksesta voisi tehdä jatkotutkimuksia, joissa haettaisiin perusteluja saatuihin vastauksiin. Avoimissa palautteissa saatiin rakentavaa palautetta siitä, että mihin oltiin tyytyväisiä ja missä olisi kehitettävää. Vastaavan tutkimuksen toteuttaminen myös myöhempänä ajankohtana voi saada erilaisen tuloksen, sillä oppilaitosten opetus ja työelämäyhteistyö on ollut haastavaa koronasta johtuen. Jatkotutkimuksissa olisi myös mielenkiintoista, jos sitä voisi rajata taustamuuttujien perusteella. Tällöin voitaisiin tutkia, että miten ammattitutkinto-opiskelijoiden ja perustutkinto-opiskelijoiden vastaukset eroavat toisistaan. Tätä tutkimusta aloittaessa oli tarkoitus rajata tulosta nimenomaan tämän perusteella, mutta valmiista palautteista ei

pystynyt erottelemaan opiskelijoista. Tässä tutkimuksessa päädyttiin lopulta hyödyntämään valmiita palautekyselyitä, jotta niiden avulla saataisiin kokonaisvaltainen kuvaus siitä, että millaisia kokemuksia oppisopimuskoulutuksesta on ja nousiko sieltä selkeästi kehitettäviä kohteita. Tutkimuksen päätyttyä voidaan kuitenkin todeta, että vastausten määrä oli todella hyvä ja vastauksilla saatiin hyvä kokonais käsitys siitä, että millaisia kokemuksia WinNovan opiskelijoilla ja työpaikkaohjaajilla on oppisopimuskoulutuksesta.

Lähteet

- Aaltola, M & Vanhanen, R. (2016). *Ehdotus koulutussopimuksen käyttöönotosta ammatillisessa*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:8.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74906/okm08.pdf>
- Alasalmi, J., Alimov, N., Ansala, L., Busk, H., Huhtala, V-V., Kekäläinen, A., Keskinen, P., Ruuskanen, O-P & Vuori, L. (2019). *Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle. Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 16/2019*.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161296/16-2019-Tyottomyyden%20laajat%20kustannukset%20yhteiskunnalle.pdf>
- Elinkeinoelämän keskusliike EK. (2020). *Koulutus toimivaan vuoropuheluun työelämän kanssa*. <https://ek.fi/mita-tee/innovaatiot-ja-osaaminen/osaaminen-ja-koulutuspolitiikka/amatillinen-perus-ja-lisakoulutus/>
- Elinkeinoelämän keskusliike EK. (2016). *Oppisopimuksella uudistuvaa osaamista. EK:n jäsenyritysten kokemukset ja tarpeet*. EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu -maaliskuu 2016. https://ek.fi/wp-content/uploads/EK_henkoraportti_2016_nettil_sivuittain.pdf
- Eskelinen, B. (2019) *Oppisopimuskoulutus on loistava polku työelämään – ajatuksia työministeri lindströmin keskustelutilaisuudesta oppisopimuskoulutuksen kehittämisestä 24.1.2019*.
<https://oppisopimuskummit.com/2019/02/11/oppisopimuskoulutus-on-loistava-polku-tyoelamaan-ajatuksia-tyoministeri-lindstromin-keskustelutilaisuudesta-oppisopimuskoulutuksen-kehittamisesta-24-1-2019/>
- Grahn-Laasonen, S. (2017). *Ammatillisen koulutuksen reformi hyväksyttiin – suurin koulutusuudistus vuosikymmeniin*. <https://minedu.fi/-/amatillisen-koulutuksen-reformi-hyvaksyttiin-suurin-koulutusuudistus-vuosikymmeniin>
- Kauppakamari (2020). *Oppisopimuskoulutuksen palkkauskustannusten porrastus palkkatuen avulla*. Esitys 9.3.2020 <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2020/05/Oppisopimuskoulutuksen-palkkauskustannusten-porrastus-palkkatuen-avulla-esitys-9.3.2020.pdf>
- Keskuskauppakamari. (n.d). *Lisää oppisopimuskoulutusta*.
<https://kauppakamari.fi/vaikuttaminen/osaava-tyovoima/tyoelamalahtoinen-amatillinen-koulutus/lisaa-oppisopimuskoulutusta>

Koppa. (2015.) *Survey*. Jyväskylän yliopisto.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/survey>

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>

Lehtonen, E. (2016.) *Oppisopimuskoulutus työnantajan näkökulmasta: hyödyt ja haasteet*.

[pro gradu –tutkielma, Tampereen yliopisto]. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201606031801>

Leino, O. (2011). *Oppisopimusopiskelijan oppimisen henkilökohtaistaminen ja*

oppimismahdollisuudet työpaikalla. [väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto]. UEF.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-0593-2>

Mikkonen, M. (2020). *WinNovan vuoden oppisopimusopiskelijaehdokas - Miska Mikkonen,*

oppisopimuksella lähihoitajaksi [video]. YouTube. <https://youtu.be/DmdpcRSB2kg>

Nikkilä, M. (2020). *Oppisopimuskoulutuksen opas 2020*. Veltor.

Norontaus, A. (2016). *Oppisopimuskoulutus yritysten tuottamana koulutuspalveluna:*

tavoitteista vaikutuksiin (Acta Universitatis Lappeenrantaensis 693) [väitöskirja,

Lappeenrannan teknillinen yliopisto]. LUTPub. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-265-941-5>

Opetushallitus. (n.d.a). Ammatillinen koulutus Suomessa.

<https://www.oph.fi/en/node/292>

Opetushallitus. (n.d.b). Kestävän kehityksen malli

<http://www03.edu.fi/aineistot/keke/>

Opetushallitus. (n.d.c). Koski-tietovaranto.

<https://www.oph.fi/fi/palvelut/koski-tietovaranto>

Opetus-, kasvat- ja koulutusalojen säätiö - OKKA-säätiö sr. (n.d.) *Kestävä kehitys*

työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. <https://koulujaymparisto.fi/kestava-kehitys-tyopaikalla-tapahtuvassa-oppimisessa/>

Opetus ja kulttuuriministeriö. (2015). *Ammatillisen koulutuksen reformi*.

<https://minedu.fi/amisreformi>

Opetus ja kulttuuriministeriö & Työ- ja elinkeinoministeriö. (2020). *Oppisopimuskoulutuksen kehittämistyöryhmän toimenpide-ehdotukset*.

<https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/a6d95988-4d74-425a-9db8->

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2002). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*.

Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Valtioneuvosto. (2019). *Oppisopimuskoulutus on loistava, mutta vielä heikosti tunnettu polku*

työelämään. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/oppisopimuskoulutus-on-loistava-mutta-viela-heikosti-tunnettu-polku-tyoelamaan?fbclid=IwAR3O1zcDKrxq3QMgW4U2o4sGfL4j6yNVVoYsa0QOKWZ-VhQ-TCvgvauYrltA>

Vartianen, H & Viinisalo, K. (2009). *Oppisopimuskoulutus Euroopassa – hyviä käytäntöjä*

etsimässä. Opetusministeriön julkaisuja 2009:11.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78865/opm11.pdf>

Vipunen. (2021). *Amispalaute, päättökysely*. <https://vipunen.fi/fi->

[fi/](https://vipunen.fi/fi-) [layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammatillinen%20koulutus%20-%20opiskelijapalaute%20-%20päättökysely%20-%20kysymys.xlsb](https://vipunen.fi/fi-)

Väisänen, J. (2017). *Työpaikkakouluttajien käsityksiä ja kokemuksia lähihoitajien*

oppisopimuskoulutuksen toteuttamisesta ja kehittämisestä. [pro gradu –tutkielma,

Itä-Suomen yliopisto]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20170504>

Välikoski, T. (2013). *Vähemmällä enemmän – oppisopimus*. Teoksessa K., Viinisalo. (toim.)

Oppisopimus. Osaamista meillä ja muualla. (ss. 81 – 84) Suomen

oppisopimuskouluttajat ry.

WinNova. (n.d.a). *Koulutustarjonta – Suunta omalle alalle!*

<https://www.winnova.fi/koulutukset/koulutustarjonta>

WinNova. (2020a). *WinNova – Ota suunta eteenpäin omalla polullasi*.

<https://www.slideshare.net/WinNovaOnline/winnova-ota-suunta-eteenpin-omalla-polullasi-233571682>

WinNova. (n.d.b). *Tervetuloa WinNovaan!*

<https://www.winnova.fi/winnova/esittely>

WinNova. (2018). *Oppisopimuskoulutuksen opas -*

Opiskelijalle, työpaikkaohjaajalle ja työnantajalle.

https://www.winnova.fi/files/2183/Oppisopimuskoulutuksen_opas_102018_web.pdf

WinNova. (2020b). *WinNovovasta valmistunut Mikkonen on palkittu koko Suomen Vuoden*

2020 oppisopimusopiskelijana. Arkisto 2020.

https://www.winnova.fi/winnova/viestinta/ajankohtaista/arkisto_2020/winnovasta

[valmistunut miska mikkonen on palkittu koko suomen vuoden 2020 oppisopim
usopiskelijana.2790.news](#)

WinNova. (2021). *WinNova – Vuosikertomus 2020*.

https://issuu.com/winnova/docs/winnova_vuosikertomus2020_web

Liite 1: Liitteen otsikko

Aineistonhallintasuunnitelma

Aineiston keräys

Tutustun aineistoon kirjallisuuden ja aiempien tutkimusten avulla sekä WinNovasta saatavan aineiston avulla.

Kuvaus aineistosta

Opinnäytetyöhön kerätään oppisopimusopiskelijoiden ja työnantajien palautteita oppisopimuskoulutuksesta. WinNova kerää palautteita 3 kertaa vuodessa ja opiskelun päättyessä annetaan erillinen päättöpalaute. Nämä tiedot kerätään SopimusProhon, johon WinNovan oppisopimustoimistolla on käyttöoikeus. Olen saanut WinNovalta tutkimusluvan opinnäytetyössä tarvittavan materiaalin käyttämiseen.

Hyvä tieteellinen käytäntö

Olen saanut tutkimusluvan WinNovalta. Saan käyttööni aineistoa tutkimuskäyttöön. Tutkimusaineistoa ei saa luovuttaa eteenpäin.

Aineiston säilytys

Käsittelen aineistoa työpaikan tietokoneella ja tallennan sen oppilaitoksen omaan verkkoon. Aineistoa käsitellään tietokoneella ja tutkimuksen valmistumisen jälkeen poistan tallentamani tutkimusaineiston. Aineiston tallentamiselle ei ole tutkimuksen jälkeen tarvetta, sillä tiedot löytyvät SopimusProsta.

Tutkimusaineiston omistaa Länsirannikon Koulutus Oy WinNova ja se säilytetään SopimusProssa. Aineistosta yhteenveto eli tutkimustulokset kirjataan opinnäytetyöhön ja siihen ei liitetä WinNovasta saatua tutkimusmateriaalia. Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietoja ja käsiteltävät palautteet kirjataan anonyymeinä.