

Jatta Silla

**Oppisopimuskoulutusprosessi yrityksen näkökulmasta**

Case Sopeva Oppisopimuspalvelut

Opinnäytetyö

Syky 2012

Yrittäjyyden, liiketalouden ja ravitsemisalan yksikkö  
Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Liiketalouden, yrittäjyyden ja ravitsemisalan yksikkö

Koulutusohjelma: Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Asiakaslähtöinen liiketoiminta

Tekijä: Jatta Silla

Työn nimi: Oppisopimuskoulutusprosessi yrityksen näkökulmasta

Ohjaaja: Anne-Maria Aho

Vuosi: 2012 Sivumäärä: 58 Liitteiden lukumäärä: 1

---

Sopeva Oppisopimuspalvelut toimii Järviseudun koulutuskuntayhtymän alaisuudessa monialaisena oppisopimuskoulutuksen järjestäjänä kuuden kunnan alueella. Nämä kunnat ovat Kauhava, Lapua, Evijärvi, Vimpeli, Lappajärvi ja Alajärvi.

Tämän opinnäytetyön keskeisenä tehtävä oli selvittää osaamisen merkitystä yrityksen toiminnassa, oppisopimuskoulutusta osaamisen kehittämisen välineenä ja oppisopimuskoulutusprosessin kehittämistä yrityksen näkökulmasta.

Työpaikkakouluttajien näkökulman rinnalle otettiin myös koulutuksen järjestäjän näkökulma, haastattelemalla Sopeva Oppisopimuspalveluiden oppisopimusjohtajaa.

Teoreettisena taustana olivat osaaminen, oppiminen ja oppisopimuskoulutus yrityksen osaamisen kehittämisessä. Näitä haettiin alan kirjallisuudesta ja Opetushallituksen eri julkaisuista.

Tutkimuskohteeksi valittiin vuonna 2011 tutkintotodistuksen ja samana vuonna eitutkintotavoitteisesta lisäkoulutuksesta osallistumistodistuksen saaneiden opiskelijoiden työpaikkakouluttajat. Tutkimus toteutettiin anonyyminä kyselynä Webropol - datan analysointi- ja kyselyohjelman kautta.

Näiden vastaajien keskuudessa tulokseksi saatiin, että oman alan asiantuntijuus todettiin tärkeäksi ja oppisopimuskoulutus toimii hyvin osaamisen välineenä. Mitään suuria kehittämisehdotuksia ei tullut esiin, vaan lähes jokainen vastaaja oli valmis suosittelemaan oppisopimuskoulutusta ja oppisopimuskoulutukseen oltiin kauttaaltaan tyytyväisiä.

Avainsanat: oppisopimuskoulutus, osaaminen, oppiminen

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## **Thesis abstract**

Faculty: Business School

Degree programme: Master of Business Administration, Master's Degree Programme in Entrepreneurship and Business

Specialisation: Customer-oriented business

Author/s: Jatta Silla

Title of thesis: Apprenticeship training process from the company's point of view

Supervisor(s): Anne-Maria Aho

Year: 2012      Number of pages: 58      Number of appendices: 1

---

Sopeva Apprenticeship Services operates as an apprenticeship organizer in six municipalities. These municipalities are Kauhava, Lapua, Evijärvi, Vimpeli, Lappajärvi and Alajärvi.

The main task of this study was to examine the role of competency in business, apprenticeship training as a tool for competency development, and the development of the apprenticeship training process from the company's point of view.

In addition to the workplace instructors' perspective, also the education provider's perspective was considered, interviewing the Apprenticeship Services Manager of Sopeva Apprenticeship Services.

The theoretical background consists of competency, learning and apprenticeship training in the development of the company's competency. These were sought from the literature and the various publications of the Finnish National Board of Education.

The research subject consists of workplace instructors whose students received in 2011 a diploma or a certificate of participation in training not leading to a qualification. The study was conducted as an anonymous survey by means of the Webropol data analysis and survey program.

The respondents found their own field of expertise to be important and thought apprenticeship training works well as an instrument of knowledge. No major development proposals came out, but almost every respondent was prepared to recommend the apprenticeship training and was overall satisfied with it.

Keywords: apprenticeship training, knowledge capital, competence

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO .....	5
1 JOHDANTO .....	6
1.1 Tutkimusongelma ja tavoitteet.....	7
1.2 Opinnäytetyön rakenne .....	8
2 OPPISOPIMUSKOULUTUS OSAAMISEN KEHITTÄMISESSÄ.....	9
2.1 Osaaminen, oppiminen ja osaamisen kehittäminen yrityksessä .....	9
2.2 Oppisopimuskoulutus .....	13
2.3 Oppisopimuskoulutus yrityksen osaamisen kehittämisessä .....	16
3 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSKOHDDE JA -MENETELMÄT .....	22
3.1 Tutkimuskohde: Sopeva Oppisopimuspalvelut .....	22
3.2 Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen kysely .....	23
3.3 Otanta .....	24
3.4 Aikataulu .....	26
3.5 Kyselylomake .....	26
4 SOPEVA OPPISOPIMUSPALVELUT YRITYKSEN OSAAMISEN KEHITTÄMISESSÄ.....	29
4.1 Yritysten kokemuksia oppisopimuskoulutuksesta .....	29
4.2 Kyselyn tulokset .....	32
5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	47
5.1 Yhteenveto ja tulosten arviointi .....	47
5.2 Johtopäätökset ja haastattelut .....	54
5.3 Pohdinta .....	57
LÄHTEET .....	59
LIITTEET.....	61

## KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Suomen koulutusjärjestelmä .....	14
Kuvio 2. Oppisopimuskoulutuksen eteneminen prosessina .....	17
Kuvio 3. Oppisopimuskoulutukseen liittyvät sopimukset .....	19
Kuvio 4. Järviseudun koulutuskuntayhtymä organisaatiokaavio .....	23
Kuvio 5. Organisaation koko .....	33
Kuvio 6. Organisaation toimiala .....	34
Kuvio 7. Vastaajan asema .....	34
Kuvio 8. Tutkinnot .....	35
Kuvio 9. Kehittämisen keinot.....	36
Kuvio 10. Strategiatyökalut .....	37
Kuvio 11. Eniten osastollamme tai toiminta-alueellamme koulutetaan.....	37
Kuvio 12. Osaamisen merkitys.....	38
Kuvio 13. Oppivan organisaation piirteet .....	39
Kuvio 14. Oppisopimuskoulutuksen sopivuus .....	40
Kuvio 15. Oppisopimuskoulutuksen aikana .....	43
Kuvio 16. Oppisopimuskoulutuksen päätyttyä.....	45
Kuvio 17. Osaamisen merkitys keskiarvoina.....	48
Kuvio 18. Oppiva organisaatio keskiarvoina .....	48
Kuvio 19. Oppisopimuskoulutus keskiarvoina .....	49
Kuvio 20. Oppisopimuskoulutuksen aikana keskiarvoina.....	50
Kuvio 21. Työpaikkakouluttajan monet roolit.....	52
Kuvio 22. Oppisopimuskoulutuksen päätyttyä keskiarvoina.....	53
Taulukko 1. Aikataulu.....	26

## 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön keskeisenä tehtävä on selvittää osaamisen merkitystä yrityksen toiminnassa, oppisopimuskoulutusta osaamisen kehittämisen välineenä ja oppisopimuskoulutusprosessin kehittämistä yrityksen näkökulmasta. Oppisopimuskoulutus selvennetään tarkemmin luvussa 2 ja Sopeva Oppisopimuspalvelut esitellään tarkemmin luvussa 3.

Tämän päivän yhteiskunnassa vaaditaan iso määrä osaamista ja yksilön osaamista myös pyritään hyödyntämään koko ajan enemmän (Ojala 2008, 11). Osaamisen pitäisi olla monipuolista ja asiantuntijuutta pitäisi olla usealta osa-alueelta. Mistä osaaminen sitten muodostuu? Ojalan mukaan (2008, 50 - 51) osaaminen muodostuu osista joita ovat tieto, taito, kokemus, verkostot, kontaktit sekä asenne ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Nämä ominaisuudet auttavat selviämään kyseessä olevasta työtilanteesta tai tehtävästä ja osien rationaalisesta käyttämisestä seurauksena on hyvä työsuoritus. Yo. ominaisuuksista tietoa ja taitoa saadaan koulutuksen, opiskelun, lukemisen tai tekemisen kautta. Kokemusta voidaan kartuttaa tekemällä. Se, miten ihminen painottaa, tai käyttää saamaansa koulutusta ja osaamista riippuu henkilökohtaisista ominaisuuksista. Osaaminen on siis tiedon soveltamista ja syntyy oppimalla (Ojala 2008, 65).

Pohjoismainen aikuisten oppimisen verkosto (Tulevaisuuden osaaminen 2006, 2-4 [viitattu 20.4.2012]) määritteli tulevaisuuden kolmeksi tärkeimmäksi osaamisen pääryhmäksi seuraavat osat: ammattiosaaminen, sosiaalinen osaaminen ja henkilökohtainen osaaminen. Ammattiosaamista henkilö tarvitsee, jotta voisi suorittaa työtehtävän niin, että siitä saadaan lisäarvoa suhteessa tehtävään työhön. Ammattiosaamista voidaan kartuttaa koulutuksen ja kokemuksen kautta. Sosiaalista osaamista tarvitaan vuorovaikutuksessa erilaisten ihmisten kanssa, siinä välineinä ovat kieli, taiteellinen ilmaisu, liike, matematiikka tai tekninen väline. Sitä voidaan lisätä koulutuksen ja kokemuksen kautta, mutta se kuuluu myös henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Henkilökohtainen osaaminen taas vaikuttaa siihen, millainen itse-tuntemus henkilöllä on, ja kuinka hänen sosiaalinen tai ammatillinen osaaminen sitä kautta voi kehittyä.

Osaamisen kehittämiseen oppisopimuskoulutus on sekä nykyaikainen että vanha koulutusmuoto. Varhaisimmat oppisopimuskoulutukset ovat 1600-luvun ammattikuntalaitoksen oppipoika-kisälli-mestari – järjestelmää (Sopevasti osaamista 2010, 8) ja vuoden 1908 tietosanakirjassa sanotaan näin:

”Oppipoika l. oppilas, henkilö, joka on jonkun ammatinharjoittajan palveluksessa kehittymässä hänen johdolla ammatilliseksi työntekijäksi. Sopimus, jonka perusteella joku rupeaa oppipojaksi, on samalla sekä työ- että oppisopimus: oppilas antaa työvoimansa työnantajan käytettäväksi ja tämä puolestaan sitoutuu toimittamaan hänelle asianmukaisen ammattikasvatuksen. Oppisuhteeseen sisältyy vielä lisäksi se, että työnantaja ottaa isän sijaisena pitääkseen huolta oppilaan muustakin kasvatuksesta ja ruumiillisesta menestymisestä.”

Ensimmäinen oppisopimuskoulutusta koskeva laki tuli Suomessa voimaan vuonna 1923.

## 1.1 Tutkimusongelma ja tavoitteet

Tämän opinnäytetyön keskeisenä tehtävänä on selvittää

- millainen on osaamisen merkitys yrityksen toiminnassa,
- miten nähdään oppisopimuskoulutus osaamisen kehittämisen välineenä ja
- miten oppisopimuskoulutusprosessia pitäisi kehittää yrityksen näkökulmasta katsoen?

Millaisena yritys näkee osaamisen merkityksen yrityksen toiminnassa ja kehittämisessä, painotetaanko enemmän moniosaamista vai asiantuntijuutta. Mitä yritykset pitävät tärkeimpänä kehittämisen keinona ja millaisia strategiatyökaluja yritykset käyttävät osaamisen seurantaan.

Sen lisäksi kartoitamme millaisena yritys näkee oppisopimuskoulutuksen osaamisen kehittämisen välineenä. Toimiiko teoriakoulutuksen vieminen käytäntöön tai onko teorian ja käytännön yhdistäminen paras tapa oppia.

Vaikka oppisopimuskoulutusta määräävät useat lait ja asetukset (kohta 2.2), oppisopimuskoulutusprosessiin kuuluu jokaisella oppisopimuskoulutuksen järjestäjällä

erilaisia käytänteitä ja lomakkeita. Yhtenä kohtana haettiin kehittämiskohteita yrityksen näkökulmasta, eli millaisena he näkisivät toimivan prosessin.

Toisena lähestymiskeinona tutkimukseen otettiin koulutuksen järjestäjän näkökulma tutkimusongelmiin, haastatteleamalla Sopeva Oppisopimuspalveluiden oppisopimusjohtajaa. Lisäksi haastateltiin lyhyesti yhtä Sopeva Oppisopimuspalveluiden koulutussuunnittelijoista.

## **1.2 Opinnäytetyön rakenne**

Opinnäytetyö sisältää viisi päälukua.

Johdanto pohjustaa hieman osaamista, ja lyhyesti myös oppisopimuskoulutuksen historiaa.

Luvussa kaksi esitellään tutkimuksen teoreettista taustaa. Se sisältää tutkimuksen viitekehyksen esittelyn ja oppisopimuskoulutuksen esittelyn. Siinä avataan oppisopimuskoulutusprosessin eteneminen, esitellään lainsäädäntö ja oppisopimuskoulutuksen erityispiirteet.

Luvussa kolme esitellään opinnäytetyön tutkimuksen kohde Sopeva Oppisopimuspalvelut ja tutkimusmenetelmä.

Neljänten lukuun on koottu lyhyesti aikaisempia yritysten palautteita ja siinä puretaan kyselyn tulokset.

Viides luku sisältää opinnäytetyön johtopäätökset ja yhteenvedon. Osiossa on myös Sopeva Oppisopimuspalveluiden oppisopimusjohtajan ja koulutussuunnittelijan haastattelut.



## 2 OPPISOPIMUSKOULUTUS OSAAMISEN KEHITTÄMISESSÄ

### 2.1 Osaaminen, oppiminen ja osaamisen kehittäminen yrityksessä

Karlöfin ja Lövingssonin (2004, 177) mukaan osaaminen on tietämyksen, kokemuksen ja kyvykkyyden summa. Tietämys edustaa koulutusta tai opiskelua, kokemus ongelmien ratkaisukykyä ja kyvykkyys valmiutta hyödyntää tietämystä. Osaaminen voidaan jakaa toiminnan mukaisiin osiin. Näitä ovat organisaatiokohmainen, liiketoimintaan liittyvä tai henkilökohtainen osaaminen. Organisaatiokohmainen osaaminen on toimialaan tai yrityksen struktuuriin liittyvää osaamista, esimerkiksi tuotteiden tuntemista. Liiketoimintaan liittyvään osaamiseen kuuluu organisaation osaamisen liittyvää toimintaa, kuten esimerkiksi myynti- tai neuvottelutaitoa tai projektinjohtoa. Henkilökohtainen osaaminen on nimensä mukaista osaamista, jota voidaan hyödyntää työssä. Sellaista ovat esimerkiksi sosiaaliset tai yhteistyötaidot.

Valtionvarainministeriön työryhmämuistion mukaan (2001, 7) osaaminen on inhimillistä pääomaa ja se voidaan definioida työssä vaadittavan tiedon ja taidon hallinnaksi ja niiden soveltamiseksi käytännön työtehtävissä. Osaamisen mittareina voidaan pitää mm. henkilöstön koulutustasoa ja mitattua osaamista, työtyytyväisyyttä ja fyysistä terveydentilaa.

Osaaminen kehittyy oppimalla ja oppiminen on muutos, joka on pysyvää ihmisen tai organisaation kaikessa toiminnassa tai ajattelussa. Oppimista voi olla kahdenlaista: tietoista tai tiedostamatonta, mutta aina oppija itse on vastuussa omasta oppimisestaan. (Ojala 2008, 65).

Tietoinen oppiminen perustuu rakentavaan ja konstruktiviseen oppimiskäsitykseen. Tämä tarkoittaa aktiivista, tavoitteisiin pyrkivää ja palautehakuista oppimista. Siinä ensiarvoista on oppijan tunteet ja tunnetilat, sekä uskomukset ja asenteet. Oppimiseen vaikuttavia tekijöitä ovat toisten oppijoiden lisäksi miljöö, atmosfääri ja kulttuuri. Tarpeet, uskomukset ja toiveet ohjaavat yksilön oppimista, sekä sellainen palaute jota oppija itse pitää palautteena. (Ojala 2008, 65).

Tiedostamaton oppiminen taas perustuu behavioristiseen oppimiskäsitykseen joka tarkoittaa sitä, että opettaja vaikuttaa tiedon menemiseen oppijan päähän, tavalla jossa oppija itse on passiivinen. Tähän vanhanaikaiseen oppimiseen vaikuttaa usein uhkauksen, ehkä pakon ja lahjuksen tai hyödyn lisäksi ympäristö. (Ojala 2008, 65).

Rissasen (2002, 130) mukaan kokemuksista oppiminen on oppimisteorioiden mukaan tehokkain tapa oppia, verrattuna perinteiseen oppimiseen kuten esimerkiksi lukemiseen tai luennoilla oppimiseen. Kokemuksellinen oppiminen vaatii organisaatiolta avoimuutta, luottamusta ja vapaata vuorovaikutusta. Toinen tehokas tapa työssä oppimiseen on Rissasen mukaan (2002, 131) oppimisen yksi perusmenetelmä eli toisto. Toistojen määrä on suhteessa oppimiseen.

Opetushallituksen (Elinikäisen oppimisien avaintaidot [viitattu 20.4.2012]) mukaan elinikäisen oppimisen avaintaidot ovat valmiuksia joita työelämän muuttuvissa olosuhteissa edellytetään. Näitä avaintaitoja ovat elinikäinen oppiminen ja ongelmanratkaisu, vuorovaikutus ja yhteistyö, ammattietiikka, terveydentila, turvallisuus ja toimintakyky. Lisäksi avaintaitoja ovat aloittekyky ja yrittäjäyys, kestävä kehitys, esteetiikka, viestintä- ja mediaosaaminen, matematiikka ja luonnontieteet, teknologia ja tietotekniikka, sekä oma-aloitteinen kansalaisuus ja eri kulttuurit.

Näiden avaintaitojen taitaminen auttaa selviämään erilaisista muuttuvista työelämän olosuhteista, sekä yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuvista muutoksista. Sen lisäksi nämä avaintaidot lisäävät kaikilla aloilla tarvittavaa ammattisivistystä ja kansalaisvalmiutta. (Elinikäisen oppimisien avaintaidot [viitattu 20.4.2012]).

Konstruktiivinen oppimiskäsitys ja kokemuksellinen oppiminen sopivat hyvin oppisopimuskoulutuksen, sillä ne tukevat toisiaan. Konstruktiivinen oppimiskäsitys toimii muodollisessa koulutuksessa ja kokemuksellinen oppiminen työssä oppimisessa. Konstruktiivinen oppimiskäsitys tarkoittaa lyhyesti sitä, että oppija rakentaa tiedon uudelleen oman kokemuspohjan avulla. Oppija tekee sen käyttämällä pohjana aiemmin opittua, ja oppiminen on oppijan oman toiminnan tulosta. Oppimista säätelee oppijan oma toiminta, toimintaa ohjaa oppijan tavoite ja tavoitetta puolestaan oppimisen kriteerit. Asioiden ymmärtäminen on tärkeää, sillä sama asia voidaan selittää tai tulkita monella eri tavalla. Opitun siirtäminen heti uusiin tilanteisiin,

helpottaa tiedon myöhempää käyttöä. Sosiaalinen vuorovaikutus on myös tärkeää oppimista, opitaan toisilta, perustellaan omia käsityksiä jne. Tavoitteellinen oppiminen ja kehityksessä mukana oleminen on taito, jonka voi oppia. Oppiminen on monipuolista ja muokkaa oppijan maailmankuvaa, siksi sen arviointi tulisi olla monipuolista. Konstrukttiivinen oppimiskäsitys korostaa sitä, että oppijan valmiudet ja tiedon muuttuvuus tulisi huomioida opetussuunnitelmassa. (Kupias 2004, 8-15).

Kokemuksellinen oppiminen on kokemusten muuttumista ja laajentumista teorioiden ja käsitteiden avulla. Kolbin (1984) mukaan se on seuraavanlainen neliosainen syklinen prosessi; välitön omakohtainen kokemus, pohdiskeleva havainnointi, abstrakti käsitteellistäminen ja aktiivinen kokeileva toiminta. Lisäksi siihen kuuluu kokemusten ymmärtäminen, soveltaminen ja pohtiminen. Oppiminen on jatkuva omaan kokemukseen perustuva prosessi. Kokemuksellinen oppiminen on tiedon syventämistä ja ymmärtämistä ja siinä on keskeistä kasvu ja itsetuntemuksen lisääntyminen. Merkittävä vaihe tässä oppimisessa on itse arviointi, reflektio. Pohditaan omaa toimintaa ja ajattelua. (Kupias 2004, 16 - 23).

Crosbyn mukaan (1986, 158) olennaista on se, että ei koskaan lakkaa oppimasta. Oppimista voi hänen mukaansa tehdä koko ajan. Voi lukea lehtiä tai kirjoja, kuunnella muita, keskustella ihmisten kanssa, kouluttautua, tutustua eri kulttuureihin ja ilmiöihin, katsoa elokuvia tai opetella uusia erilaisia asioita, kuten esimerkiksi uusia harrastuksia. Tietämällä eri asioista osaa suhtautua niihin tai niiden vaikutuksiin. Lisäksi osaa suhteuttaa nykypäivän tapahtumia historiaan ja menneisyyteen. Crosbyn mukaan oppimalla ja opiskelemalla jatkuvasti välttyy tulemasta ihmiseksi, jolla on negatiivinen suhtautuminen jokaiseen uuteen asiaan. Sellaiseksi ei varmaan kukaan halua tulla.

Otalan (2008, 57) mukaan osaamispääomaa muodostuu kolmesta osa-alueesta. Näitä osa-alueita ovat henkilö-, rakenne ja suhdepääoma. Osaamispääoma on yrityksessä sitä mitä ihmiset yhdessä osaavat, ja mitä ihmisten osaamisesta on saatu organisaation käyttöön ja hyödyksi.

Henkilöpääomaan kuuluvat ihmiset. Tämä tarkoittaa heidän osaamista ja osaamiseen kuuluvaa sitoutumista, motivaatiota ja innostusta. Henkilöpääoma voidaan kuvata kvantitatiivisena ja kvalitatiivisena. Kvantiteetti sisältää henkilöiden luku-

määrän, sukupuolen, iän, koulutuksen ja kokemuksen. Nämä ovat konkreettista faktatietoa henkilöstöstä. Kvaliteetti pitää sisällään henkilöstön osaamisen suhteessa työtehtävään ja organisaation tavoitteisiin. Se sisältää henkilön kokemana oman työn hallinnan, oppimishalun ja sen lisäksi yrityksen tarjoamat oppimismahdollisuudet. Lisäksi se sisältää henkilöstön motivaation, innostuksen tai sitoutumisen organisaatioon ja työhön. Myös henkilöstön kokeman yhteistyön kollegoiden ja esimiesten kesken katsotaan kuuluvan kvalitatiiviseen henkilöpääomaan. Viimeisenä kohtana kvaliteetti sisältää hiljaisen tiedon ja osaamisen jakamisen. Laadullista osaa henkilöpääomasta saadaan usein kerättyä erilaisilla työtyytyväisyyskyselyillä tai kehityskeskusteluissa. (Ojala 2008, 58 - 59).

Rakennepääomalla tarkoitetaan eri järjestelmiä joiden avulla osaamista voidaan hankkia, hallita, kehittää, hyödyntää ja jakaa. Ne mahdollistavat osaamisen muuttumisen organisaation osaamiseksi ja funktioksi. Käytännössä rakennepääoma tarkoittaa konkreettisia välineitä, kuten tietotekniikkaa, laitteita tai verkkoa. Sen lisäksi se pitää sisällään erilaisia järjestelmiä kuten rekrytointi-, osaamisen kehittämis- ja hallintajärjestelmiä. Myös johtamis-, palkitsemis- ja erilaiset tukijärjestelmät ovat osa rakennepääomaa. Organisaation arvot ovat myös osa rakennepääomaa. Rakennepääoma on tärkeä osa osaamispääomaa, sillä sen avulla organisaatio voi saada henkilöpääoman osaksi organisaation osaamista. (Ojala 2008, 60 - 62).

Suhdepääomalla tarkoitetaan toimia, jotka täydentävät yrityksen omaa osaamista ja auttavat innovoimaan uutta osaamista nopeasti. Näitä ovat suhteet eri yhteistyökumppaneihin ja verkostoihin yrityksen sisällä ja ulkona. Näitä ovat siis yrityksen ulkoiset tai sisäiset asiakkaat, sidosryhmät jne. Hyvien suhteiden keskeinen hyöty on sen tuoma sosiaalinen pääoma ja sitä kautta luottamuksen tuoma sitoutuneisuus yhteisiin tavoitteisiin, arvoihin ja missioon. Hyvä luottamus on vastavuoroisuutta eri toimijoiden kesken. (Ojala 2008, 63 - 64).

Yrityksen osaamispääomaa pitää johtaa, jotta se saataisiin tehokkaasti palvelemaan yrityksen toimintaa, ja jotta se saataisiin kehittymään liiketoiminnan tarpeiden mukaiseksi. Yksilön oma osaaminen ei yksin riitä, jos sitä ei osata hyödyntää silloin kun kyseistä osaamista tarvitaan. (Ojala 2008, 81).

Kehittämisellä tarkoitetaan toimintaa, jolla saadaan aikaan muutos nykyisestä tilanteesta rationaalisempaan suuntaan (Karlöf & Lövingsson 2004, 84). Tietovaltaisella alalla se tarkoittaa pääsääntöisesti tuotteen tai konseptin kehittämistä. Usein kehittämiselle on tyypillistä, että se ei ole akuuttia toimintaa ja siksi se pitää käynnistää erikseen.

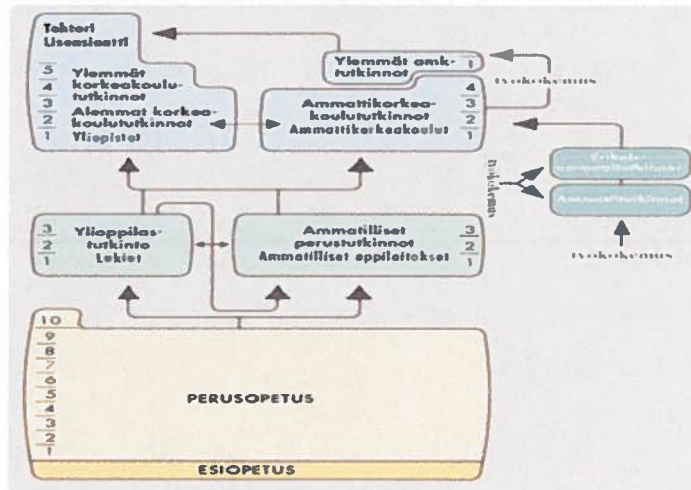
Oppimisen tuloksia pystytään arvioimaan, kun verrataan kokemuksia ennen ja jälkeen uuden tiedon. Tuloksia voidaan verrata myös asetettuihin tavoitteisiin nähdessä. Oppimisen kehittymistä voidaan seurata peilaamalla nykyistä ja aikaisempaa toimintaa. Tärkeä osa oppimisen arvioinnissa on asiakaspalautteilla tai kyselyllä, niistä lopullisesti selviää onko oppimista tapahtunut. Niistä saadaan myös tietoa siitä mihin suuntaan toimintaa pitäisi vielä suunnata tai minkä tyyppistä kehittämistä pitäisi vielä miettiä. (Ojala 2008, 254).

## **2.2 Oppisopimuskoulutus**

Ammatillista perustutkintoa voidaan suorittaa sekä ammatillisena perustutkintona tai aikuisten näyttötutkintona. Ammatti- tai erikoisammattitutkinnot voidaan suorittaa näyttötutkintona. Näyttötutkinto tarkoittaa sitä, (Henkilökohtaistaminen näyttötutkinnossa 2007, 19) että tutkinnon suorittajan osaaminen tunnustetaan ammatinhallinnan kautta. Ammatinhallintaan ei vaikuta onko osaaminen hankittu opintojen, työkokemuksen tai jotakin muuta kautta. Näyttötutkinnon voi siis suorittaa ilman valmistavaa koulutusta. Usein kuitenkin tutkinnon suorittamiseen kuuluu valmistavaa koulutusta. Tarvittava valmistavan koulutuksen määrä vahvistuu henkilökohtaistamisen jälkeen.

Oppisopimus on aina määräaikainen työsopimus. Oppisopimuskoulutus on käytännönläheinen tapa opiskella, jossa oppiminen painottuu työssä oppimiseen. Oppimista tukevat tietopuoliset opinnot suoritetaan oppilaitoksessa. Opiskelu painottuu keskimäärin siten, että 80 % on työssä oppimista ja 20 % tietopuolista opiskelua. Oppisopimuskoulutuksen tärkeimmät sidosryhmät ovat opiskelija, yritys ja oppisopimustoimisto sekä oppilaitos. Oppisopimuskoulutuksena voidaan opiskella lähes kaikkia toisen asteen tutkintoja. Näitä ovat perustutkinnot, ammattitutkinnot,

erikoisammattitutkinnot tai muu täydentävä lisäkoulutus. Oppisopimuksen kautta voidaan hankkia joko uusi koulutus, tai lisäkoulutusta nykyiseen tutkintoon. Oppisopimus sopii yrityksille tai yrittäjille, lähtökohtana on, että työtehtävät tulee olla opiskeltavan tutkinnon perusteiden mukaisia, tai tutkintoon johtamattomassa lisäkoulutuksissa liittyä työhön. Opiskelu on maksutonta opiskelijalle ja yritykselle.



Kuvio 1. Suomen koulutusjärjestelmä  
(Lähde: Opetushallitus 2011)

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä, eli oppisopimustoimisto on velvollinen vastaamaan oppisopimuskoulutuksen johdosta ja valvonnasta. Näihin kuuluvat oppisopimuksen hyväksyminen, koulutusedellytysten arviointi, opiskelijan henkilökohtaisen opiskeluohjelman laatiminen. Lisäksi työpaikalla tapahtuvan opiskelun seuranta ja valvonta, tietuopuolisen koulutuksen hankinta ja näyttötutkintomahdollisuuden järjestäminen, opintososiaalisia etuuksia koskevat päätökset ja maksatus, sekä koulutuskorvauksen maksatus.

Ammatillinen lisäkoulutus on oppisopimuskoulutuksessa kiintiöityä (ammatti- ja erikoisammattitutkinnot sekä ei-tutkintoon johtava lisäkoulutus). Tämä tarkoittaa sitä, että oppisopimuskoulutuksen järjestäjällä on tietty peruskiintiö joka on myönnetty järjestämisluvan yhteydessä, mutta lopullinen kiintiömäärä on vuosittain haettava opetus- ja kulttuuriministeriöltä. Vuonna 2011 koko maahan jaettiin 29 410 kiintiöpaikkaa. Sopeva Oppisopimuspalveluille myönnettiin vuodeksi 2011 yhteen-

sä 210 kiintiöpaikkaa. Perustutkinnot eivät kuulu kiintiön piiriin, eli kiintiön alaisia ovat ammatti- ja erikoisammattitutkinnot, sekä ei-tutkintoon johtava lisäkoulutus. Oppilas- ja kiintiömäärät ilmoitetaan ministeriöön tilastojen 20.1. ja 20.9. yhteydessä. (Oppisopimuskoulutuksena toteutettavan lisäkoulutuksen enimmäismäärät ja yksikköhinnat vuonna 2011 [viitattu 25.4.2012]).

Opetushallituksen tilaston mukaan (Oppisopimuskoulutuksen järjestäjät 2012 [viitattu 21.4.2012]) Suomessa oppisopimuskoulutuksen järjestäjiä oli yhteensä 82. Oppisopimuskoulutuksena voidaan järjestää peruskoulutusta tai ammatillista lisäkoulutusta. Peruskoulutuksen yksikköhinta määräytyy ammatillisen peruskoulutuksen keskimääräisen yksikköhinnan mukaan, ja on kaikille koulutuksen järjestäjille sama. Vuoden 2011 (Opetushallitus rahoitus [viitattu 15.5.2012]) yksikköhinta oli 63,13 prosenttia ammatillisen koulutuksen keskimääräisestä yksikköhinnasta. Ammatillisena lisäkoulutuksena yksikköhinnat/vuosi olivat seuraavat: tutkintotavoitteinen eli ammatti- tai erikoisammattitutkinto 3282,30 eur/opiskelija ja ei-tutkintotavoitteinen koulutus 2370,55 eur/opiskelija. Perustutkinnot 6707,08 eur/opiskelija.

Opetushallituksen (OPH 2002, 10 - 12) laadunhallinta oppaan mukaan, oppisopimustoiminnan visio määritellään seuraavasti. Oppisopimuskoulutus on koulutusmuotona asiakaslähtöinen ja arvostettu. Sen tarkoituksena on tuottaa eri koulutusaloilla korkeatasoista työelämälähtöistä ammatillista osaamista. Koulutuksessa huomioidaan asiakkaan ja yhteiskunnan muuttuvat tarpeet. Oppisopimuskoulutuksessa hyödynnetään kansallisia (kansainvälisiä) sidosryhmiä.

Samassa opetushallituksen oppaassa (OPH 2002, 10 -12) oppisopimustoiminnan missio on määritelty näin: oppisopimustoiminnan ensisijainen tehtävä on yli 15 -vuotiaiden nuorten ja aikuisten, ammatillisen peruskoulutuksen ja eri lisäkoulutusten järjestäminen. Koulutuksen kautta edistetään opiskelijoiden, yritysten, yhteisöjen ja yhteiskunnan kilpailukyvyä kehittämistä ja parantumista.

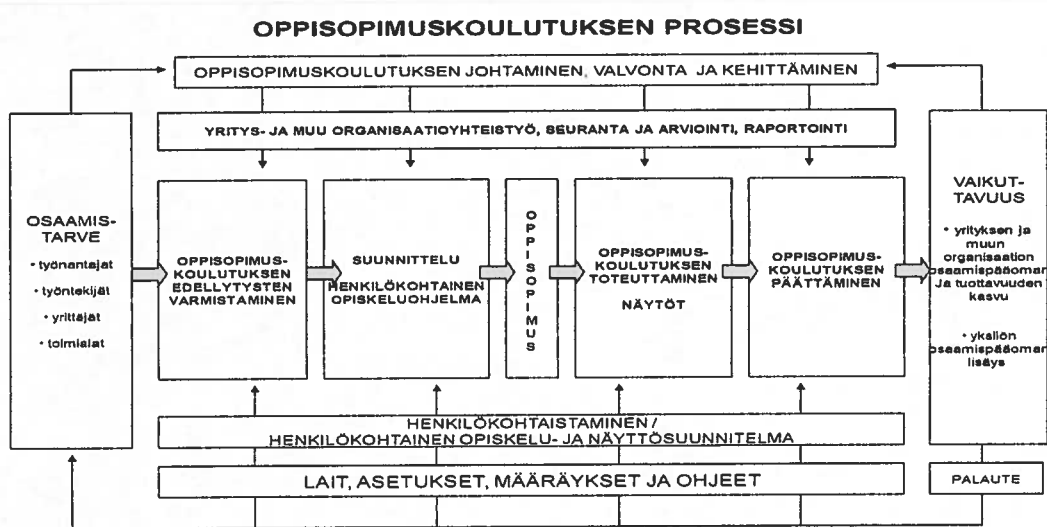
Oppisopimuskoulutus on opetus- ja kulttuuriministeriön alaista ja sitä koskevat seuraavat lait ja asetukset. (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen 2011, 43).

- Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998),
- laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/1998),
- asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998),
- työsopimuslaki (55/2001),
- opetusministeriön asetukset perustutkinnoista (468/2008, 955/2008, 77/2010 ja 3/2011),
- opetusministeriön asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksessa annetusta laissa tarkoitetusta tutkintorakenteesta (24/2010),
- asetus opiskelijan arviointiasteikon muutoksista ja siihen liittyvistä siirtymäsäännöksistä (488/2008),
- opetusministeriön asetus oppisopimuskoulutukseen kuuluvista opintososi-  
aalisisista eduista tietopuolisen koulutuksen aikana (799/2007),
- hallintolaki (434/1999),
- laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta (621/1999),
- asetus viranomaisen toiminnan julkisuudesta ja hyvästä hallintotavasta (1030/1999), sekä
- henkilötietolaki (523/1999).

### **2.3 Oppisopimuskoulutus yrityksen osaamisen kehittämisessä**

Kuviosta 4. selviää, että oppisopimuskoulutus jakautuu neljään päävaiheeseen. Näitä ovat oppisopimuskoulutuksen edellytysten varmistaminen yrityksessä ja työpaikalla, oppisopimuskoulutuksen suunnittelu, johon liittyy henkilökohtaistetun oppisopimuskoulutuksen suunnittelu, oppisopimuskoulutuksen toteuttaminen ja seuranta sisältäen osaamisen kehittymisen arvioinnin, sekä neljäntenä eli viimeisenä osiona oppisopimuskoulutuksen päättäminen.





Kuvio 2. Oppisopimuskoulutuksen eteneminen prosessina (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011)

Ensimmäisessä vaiheessa tulee varmistaa yrityksen ja työpaikan soveltuvuus oppisopimuskoulutuspaikkana ja myös opiskelijan opiskeluedellytykset. Edellytyksiä arvioidaan seuraavien alakohtien kautta:

- Oppisopimuskoulutuspaikan (yrityksen) keskeinen toimiala ja opiskelijalle tarjottavat toimintakokonaisuudet ja työtehtävät,
- yrityksen osaamistarve, opiskelijan pohjakoulutus tai muu koulutus, työkokemus ja osaamistarve,
- yrityksen johdon ja organisaation sitoutuminen,
- työpaikkakouluttajan ammattitaito, koulutustausta, alan työkokemus ja sitoutuminen,
- oppisopimusopiskelijan motivaatio ja sitoutuminen opiskeluun.

Yllä olevien alakohtien kartoituksessa perehdytään yrityksen tehtäväkenttään ja niihin työtehtäviin, joita opiskelija yrityksessä suorittaa. Tehtäviä arvioidaan tutkinnon ammattitaitovaatimusten ja tutkinnon osien perusteella. Arviointi vaatii lainsäädännön, työlainsäädännön, kyseisen koulutusalan ja tutkinnon perusteiden

tuntemusta, sekä kykyä osaamistarpeen tunnistamisessa. Arvioinnin yhteydessä tulee varmistua siitä, että tutkinnon osien edellyttämä osaaminen on mahdollista toteuttaa oppisopimuskoulutuspaikassa. (Paavola 2011, 1).

Yrityksen johdon ja organisaation sitoutuminen tulee varmistaa, sillä oppisopimuskoulutuksen edellytyksenä on osaamista edistävien työtehtävien järjestäminen ja niissä ohjaaminen. Yrityksen tulee myös ymmärtää työpaikkakouluttajalle asetetut osaamisedellytykset. (Paavola 2011, 1).

Työpaikkakouluttajan tulee olla asiantuntija tai riittävän työkokemuksen tai koulutuksen omaava henkilö ko. koulutukseen liittyvien työtehtävien tekemisestä. Näin hän pystyy ohjaamaan oppisopimusopiskelijaa ja arvioimaan työssäoppimista. Hänen täytyy olla myös sitoutunut opiskelijan ohjaukseen. (Paavola 2011, 5).

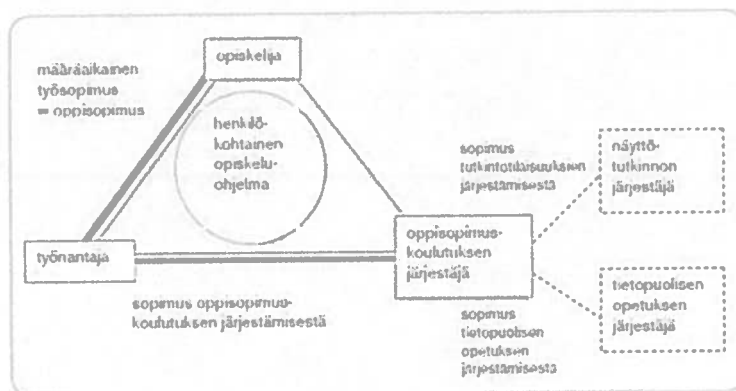
Opiskelijan kohdalla arvioidaan hänen koulutuksensa, työkokemuksensa ja elämäntilanteensa, sekä työtehtävien että tutkinnon ammattitaitovaatimusten pohjalta mahdollisuuksia tutkinnon suorittamiseen. (Paavola 2011, 11).

Oppisopimuskoulutuksen suunnittelu, sekä toteuttaminen tapahtuvat yhteistyössä kakkien osapuolien kanssa. Näitä ovat työnantaja, opiskelija, oppisopimuskoulutuksen järjestäjä ja tietopuolisen koulutuksen järjestäjä. Koulutuksen järjestäjällä, eli oppisopimustoimistolla on johto- ja valvontavastuu koulutusprosessista koko oppisopimusajan. Viranomaistehtäviä mietittäessä on oppisopimuksen suunnitteluvaihe laadunvarmistuksen näkökulmasta tärkein kokonaisuus. Siinä valmistellaan ja dokumentoidaan koulutuksen sisältö, sekä eri osapuolten vastuut, velvoitteet ja työnjako. Suunnitteluvaiheessa määritellään myös koulutuksen ja eri osapuolten vaatimat resurssit. (Paavola 2011, 7).

Oppisopimuskoulutus lähtee liikkeelle henkilökohtaisesta opiskeluohjelmasta, jossa kartoitetaan opiskelijan perustiedot, sekä aikaisempi koulutus- ja työhistoria. Siinä myös kartoitetaan opiskelijalle suunnitellut keskeiset työtehtävät, sekä koulutukseen hakeutumisen tavoitteet. Kun tarvittavat tiedot on kartoitettu, valitaan suoritettava tutkinto ja täsmennetään suoritettavat tutkinnon osat työtehtäväkokonaisuuksien mukaan. Sen jälkeen määritellään tietopuolisen koulutuksen osuus, sen ajoittuminen oppisopimusajalle, ja oppilaitos jossa tietopuolinen osuus suoritetaan. Tietopuolisen koulutuksen valinnassa huomioidaan kustannustehokkuus, laatu ja

asiakslähtöisyys, sekä opiskelijalle laadittu henkilökohtainen budjetti. (Paavola 2011, 7).

Oppisopimus voidaan käynnistää ja allekirjoittaa kun lain määrittelemä henkilökohtainen opiskeluohjelma (laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/1998, 8§)) on laadittu ja dokumentoitu ja se on liitettävissä oppisopimukseen. Henkilökohtaista opiskeluohjelmaa voidaan opiskeluprosessin aikana tarvittaessa täydentää. (Paavola 2011, 7).



Kuvio 3. Oppisopimuskoulutukseen liittyvät sopimukset (Lähde: Opetusministeriö 2007)

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjällä on velvollisuus seurata, että opiskelijalle tarjotaan henkilökohtaiseen opiskelusuunnitelmaan määritellyjä tutkinnon perusteiden mukaisia työtehtäviä ja tietopuolinen koulutus on tutkinnon perusteiden mukaisia työtehtäviin liittyvää. Tämä on tärkeää, jotta opiskelijalla on mahdollisuus saavuttaa tavoittelemansa ammattitaito ja suorittaa tutkintoon vaadittavat näytöt. Ei-tutkintotavoitteisen koulutuksen kyseessä ollessa, mahdollisuus suorittaa hänelle laadittu koulutussuunnitelma. (Paavola 2011, 10).

Tässä hyödynnetään kaksi kertaa vuodessa tehtävää väliarviointia oppimisen kehittymisestä (ensimmäinen jakso 1.11. – 30.4. ja toinen 1.5.- 31.10), sekä eri asianosaisilta saatuja palautteita. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjällä on myös velvollisuus täydentää tarvittaessa henkilökohtaista opiskeluohjelmaa tai dokumentoida sopimukseen tulevat mahdolliset muutokset. Lisäksi oppilashallintajärjestel-

män ajantasainen ylläpito koko koulutuksen ajan, on toteutuksen ja seurannan kannalta oleellista.

Oppisopimuskoulutuksen päättäminen liittyy tutkinnon suorittamiseen ja oppisopimuskoulutuksen kehittämiseen. Tutkintoon tähtäävässä koulutuksessa on mahdollisuus suorittaa näyttötutkinto, pääsääntöisesti omalla työpaikalla tehtävässä tutkintotilaisuudessa omien työtehtävien parissa, joko tutkinnon osittain tai useampi tutkinnon osa yhdessä. Arviointi tulee kuitenkin aina antaa tutkinnon osittain. (Paavola 2011, 12).

Koulutuksen järjestäjän, eli oppisopimustoimiston tulee varmistua, että näyttötilaisuudessa noudatetaan näyttötutkinnon järjestämissopimusta ja näyttötutkinnon järjestäjällä on voimassa oleva järjestämissopimus tutkintotoimikunnan kanssa, sekä tarvittavat resurssit vastaanottaa näyttö. Kun tutkinnon osat on suoritettu näyttötutkintona, lopullisen hyväksynnän antaa tutkintotoimikunta ja myöntää tutkintotodistuksen. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä laatii lisäksi osallistumistodistuksen, jossa liitteenä on arviointi työpaikalla tapahtuneesta koulutuksesta ja todistus tietopuolisista opinnoista. Oppisopimuskoulutuksen päätösvaiheessa myös kerätään palaute, sekä opiskelijalta että kouluttavalta yritykseltä. (Paavola 2011, 12).

Oppisopimuskoulutuksessa kaikki neljä vaihetta voivat osittain olla päällekkäisiä riippuen yrityksestä, opiskelijasta, suoritettavasta tutkinnosta ja toimialan erityisvaatimuksista. (Paavola 2011, 1).

Oppisopimuskoulutuksen yksi oleellisista erityispiirteistä on se, että se perustuu työsuhteeseen. Pääosa oppimisesta tapahtuu työpaikalla ja siksi onkin tärkeää, että tutkinnon mukaisia työtehtäviä pystytään tekemään työpaikalla, sillä tutkintotavoitteisessa koulutuksessa näytöt tapahtuvat työpaikalla omien työtehtävien parissa. Tässä erityisesti tulee esiin organisaation sitoutuminen oppisopimuskoulutukseen ja sitä kautta työtehtävien mahdollistaminen organisaatiossa. Oppisopimuskoulutuksen erityispiirre on myös se, että sitä ohjaavat viranomaisvelvoitteet ja selkeä lainsäädäntö (lait ja asetukset lueteltu luvussa 2.2). Myös oppisopimuskoulutukseen liittyvien asiakirjojen yksityiskohtaiset sisältövaatimukset on määritelty. Oppisopimuskoulutus tulee perustua kysyntälähtöisyyteen, joten ensisijaisesti ky-

seessä on siis yrityksen tai koulutettavan osaamis- ja koulutustarpeet. (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen 2011, 25).

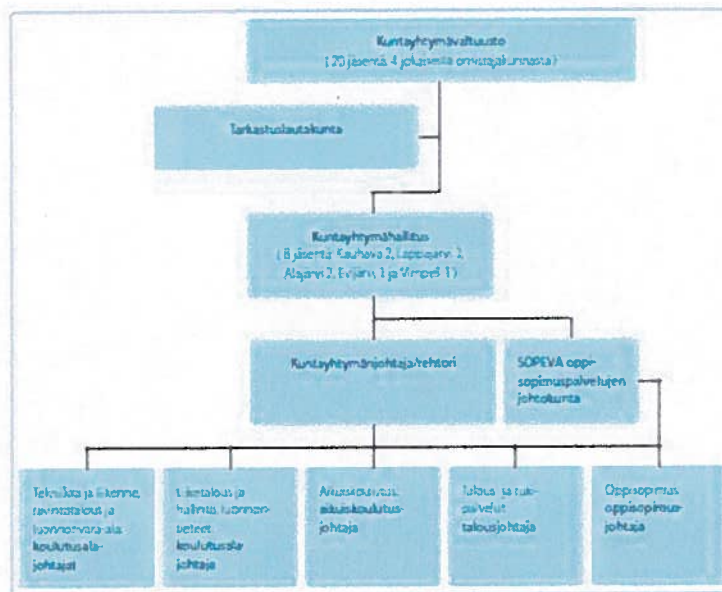
### 3 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSKOHDE JA -MENETELMÄT

#### 3.1 Tutkimuskohde: Sopeva Oppisopimuspalvelut

Sopeva Oppisopimuspalvelut kuuluu Järviseudun koulutuskuntayhtymään, sitä johtaa ja valvoo alueella olevien oppilaitosten (Suomen Yrittäjäopisto, Järviseudun ammatti-instituutti, Lapuan Kristillinen opisto ja Sedu aikuiskoulutus) nimeämä viisijäseninen johtokunta oppisopimuskeskukselle laaditun johtosäännön mukaisesti.

Johtokunnan tehtävänä on valvoa ja johtaa oppisopimustoimintaa, johtokunta myös päättää vuosittaiset tavoitteet, toimintatavat ja kehittämistoimenpiteet. Opetus- ja kulttuuriministeriö antaa suositukset painopistealueista vuosittain ja nämä otetaan huomioon vuosittaisessa toimintasuunnitelmassa. Johtokunta kokoontuu noin 2 – 3 kertaa vuodessa. Johtokunta koostuu alueen oppilaitosten nimeämistä jäsenistä ja valitaan aina valtuustokaudeksi kerrallaan. (Sopeva, johtosääntö 2011).

Sopeva Oppisopimuspalvelut toimii kuuden kunnan alueella, näitä ovat Kauhava, Lapua, Evijärvi, Vimpeli, Lappajärvi ja Alajärvi. Toimipisteet ovat Kauhavalla ja Alajärvellä. Henkilökuntaa on yhteensä neljä: oppisopimusjohtaja ja kolme koulutussuunnittelijaa. Näistä Alajärvellä on yksi koulutussuunnittelijaa ja kaksi Kauhavalla. Koulutussuunnittelijat toimivat oppisopimusjohtajan alaisuudessa.



Kuvio 4. Järviseudun koulutuskuntayhtymä organisaatiokaavio (Lähde: [www.jamin.fi](http://www.jamin.fi)).

### 3.2 Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen kysely

Tutkimuksessa käytettiin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista osiota. Kvalitatiivinen osa sisälsi olemassa olevien palautteiden tutkimisen, niitä käsiteltiin luvussa 4.1 yritysten kokemuksia oppisopimuskoulutuksesta. Lisäksi haastateltiin Sopeva Oppisopimuspalveluiden oppisopimusjohtajaa Tuomo Paavolaa ja koulutussuunnittelijaa Pirjo-Marja Pitkäkangasta. Kvantitatiivinen osio suoritettiin kyselyhaastattelun avulla käyttäen Webropol - datan analysointi- ja kyselyohjelmaa. Kvantitatiivinen kysely sisälsi valintakysymyksiä ja asteikolla olevia väittämiä (täysin samaa mieltä – täysin eri mieltä), lisäksi mukana oli avoimia kysymyksiä kaksi.

Kvalitatiivinen kysely on laadullinen tutkimus, jolla pyritään ymmärtämään tutkimuskohdetta ja selittämään käyttäytymistä. Se on yleensä suppea ja harkinnanvarainen otos, mutta vastaukset pyritään analysoimaan mahdollisimman tarkasti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineisto on yleensä tekstimuotoista, se voi olla haastattelu tai siinä voidaan käyttää jotakin muuta valmista materiaalia kuten esimerkiksi päiväkirjoja, kirjeitä tms. Usein haastattelijan tai tutkijan mielipide saattaa vaikuttaa tuloksiin, sillä hän voi esim. haastattelussa johdatella kysymyksillään haluttuun suuntaan. Tutkimuksessa ei ole tarkoitus saada tilastollisia yleistyksiä

vastaukseksi, vaan ymmärtää ilmiötä syy-seuraussuhteen mukaan. (Heikkilä 2004, 16 - 17). Tässä tutkimuksessa siis kvalitatiivisena osiona käytettiin aikaisempia yrityksiltä saatuja palautteita ja haastatteluita.

Kvantitatiivinen kysely on määrällinen tutkimus. Aineiston keruussa käytetään yleensä lomakkeita joissa on valmiita vastausvaihtoehtoja, ja sen avulla pyritään selvittämään asioita numeerisesti, prosentuaalisesti tai eri asioiden riippuvuutta toisistaan. Kvantitatiivisen kyselyn onnistumiseen vaikuttaa riittävän suuri otos. Kvantitatiivisen kyselyn heikkoutena pidetään sen pinnallisuutta, sillä tutkimuksessa saadaan usein selville tämän hetken tilanne, mutta ei tilanteeseen johtaneita syitä. (Heikkilä 2004, 16 - 17). Alasuutarin (2011, 34) mukaan kvantitatiivisessa analyysissä peruslähtökohta on, että riippumaton muuttuja vaikuttaa riippuvaan muuttujaan. Tämän tutkimuksen kvantitatiivinen osio toteutettiin kyselylomakkeella.

Kvantitatiivinen kysely tehtiin Webropol - datan analysointi- ja kyselyohjelman avulla (Webropol 2.0 [viitattu 18.10.2012]). Ohjelma on internetin välityksellä toimiva ohjelma, ja tässä tapauksessa työpaikkakouluttajille lähetettiin sähköpostin kautta linkki ohjelmaan. Webropol-ohjelman hyviä puolia on sillä nopeasti saatava ajantasainen tieto, sekä vastausten anonyymius. Ohjelmasta on myös mahdollisuus lähettää muistutusviestejä, mikäli kyselyyn ei ole vastattu.

Kyselyhaastattelussa käytettiin Likert-asteikkoa joka yleisimmin on 4- tai 5-portainen järjestysasteikko. Yleensä asteikon toisena päänä on "täysin samaa mieltä" ja vastakkaisena mielipiteenä "täysin eri mieltä", välissä olevat vaihtoehdot ovat mielipiteitä asteikon välistä. Vastaaja valitsee annetuista vaihtoehdoista sen, joka parhaiten kuvaa hänen omaa käsitystään kysytystä asiasta (Heikkilä 2004, 53). Tässä kyselyssä käytettiin 5-portaista asteikkoa.

### **3.3 Otanta**

Tutkittavaksi vuodeksi valittiin vuosi 2011. Oppilashallintajärjestelmästä (Oppilashallintajärjestelmä Sopimus Pro / Rediteq Oy) valittiin 1.1.–31.12.2011 tutkintotodistuksen saaneet, yhteensä 141 opiskelijaa 72 yrityksestä, sen lisäksi valittiin



1.1.–31.12.2011 ei-tutkintotavoitteisesta koulutuksesta osallistumistodistuksen saaneet yhteensä kaksikymmentä opiskelijaa, yrityksiä näissä oli yksitoista. Yhteensä siis 161 opiskelijaa ja 83 yritystä. Muutamissa yrityksissä oli ollut ko. vuoden aikana useampi opiskelija ja jotkut työpaikkakouluttajista olivat toimineet vuoden aikana usean henkilön kouluttajina, joten tutkimus lähti yhteensä 78 työpaikkakouluttajalle. Kyseessä oli siis kokonaistutkimus vuodesta 2011. Vuosi 2011 valittiin tutkittavaksi vuodeksi siksi, että se oli viimeisin kokonainen kalenterivuosi josta tiedot oli saatavissa. Lisäksi tutkimukseen ei otettu mukaan niitä, joilta näyttötutkinto oli jäänyt kesken, oppisopimus oli purettu tai oppisopimus oli keskeytyksessä.

Kokonaistutkimus tarkoittaa sitä, että tutkimukseen valitaan jokainen perusjoukkoon kuuluva jäsen, tässä tapauksessa siis tutkinnon suorittaneet tai ei-tutkintotavoitteisesta koulutuksesta osallistumistodistuksen saaneet. Kokonaistutkimus valitaan usein silloin kun tutkittava joukko on pieni, yleensä aina jos tutkittavia kohteita on alle sata (Heikkilä 2004, 33). Tässä kyseisissä tutkimuksissa käytettiin kokonaistutkimusta ja se kohdistettiin oppisopimuksella kouluttaneisiin yrityksiin, joissa työpaikkakouluttajia oli yhteensä 78. Tutkimus lähetettiin sähköpostilinkkinä yrityksen työpaikkakouluttajille.

### 3.4 Aikataulu

Opinnäytetyön aiheanalyysi laadittiin maaliskuussa 2012, ja ensimmäinen tapaaminen opinnäytetyön ohjaajan kanssa oli 17.4.2012.

Aihe	Aikataulu 2012
Opinnäytetyön toimeksiantajan esittely	Huhtikuu
Oppisopimuskoulutuksen esittely	Huhtikuu
Viitekehys	Touko- Heinäkuu
Otanta	Kesäkuu
Lomakkeen laadinta ja testaus	Elo- Lokakuu
Aikaisempien palautteiden käsittely	Lokakuu
Kyselylomakkeen lähettäminen	Lokakuu
Tulosten purku	Loka- Marraskuu
Johtopäätökset	Marraskuu
Haastattelut	Marraskuu

Taulukko 1. Aikataulu

### 3.5 Kyselylomake

Kyselylomake laadittiin Webropol - datan analysointi- ja kyselyohjelman avulla (Webropol 2.0 [viitattu 18.10.2012]). Ohjelma on internetin välityksellä toimiva ohjelma ja sen hyviä puolia on siitä saatava ajantasainen tieto, sekä halutessa vastausten anonymisuus. Kyselylomake esiteltiin kuudella henkilöllä, nämä olivat työyhteisöstä ja lähipiiristä. Heikkilän (2004, 61) mukaan testaamiseen riittää 5 – 10 henkilöä, kun he perehtyvät lomakkeen rakenteeseen ja toimivuuteen. Esitetauksen jälkeen muutamien kysymysten muotoa selkeytettiin. Sen jälkeen lomakkeen luki vielä yksi henkilö.

Kyselylomake löytyy kokonaisuudessaan opinnäytetyön lopusta liitteestä 1. Kyselylomake jakaantui kolmeen osaan, aluksi kysyttiin osaamisen kehittämisestä ja osaamisen strategiatyökaluista. Kysymyksissä oli rastiitettavia vastausvaihtoehtoja. Toinen osio sisälsi osaamisen merkitykseen, oppivaan organisaation, sekä oppisopimuskoulutukseen liittyviä asteikolla olevia väittämiä, lisäksi tässä osiossa oli kaksi avointa yleiskysymystä kehittämiskohteista tai muusta oppisopimuskoulutuk-

seen liittyvistä palautteista. Viimeinen osio sisälsi vastaajaan liittyviä taustakysymyksiä.

Lomake tallennettiin Webropol - datan analysointi ja kyselyohjelman kyselykansioon ja siitä linkki lähetettiin sähköpostin välityksellä 78 eri työpaikkakouluttajalle, jotka olivat olleet 161 opiskelijan työpaikkakouluttajana 83:sta eri yrityksestä. Sähköposti lähetettiin piilokopiona niin, että kukaan vastaaja ei nähnyt toistensa nimiä tai sähköpostiosoitteita.

Heikkilän mukaan (2004, 61) tutkimuslomakkeeseen tulee liittää saatekirje, jonka tarkoituksena on motivoida vastaajaa. Sähköpostiin liitettiin viesti josta ilmeni tutkimuksen tavoite, kohderyhmä, toteuttajatahot, tutkimustulosten käyttötapa, lyhyt ohje vastaamiseen sekä vastausaika. Saatteesta myös ilmeni, että kyselyyn vastataan anonymisti. Lopuksi saatteessa korostettiin vastausten merkitystä oppisopimuskoulutusprosessin kehittämisessä ja kiitettiin vastaamisesta.

Koska kyselyn linkki lähetettiin sähköpostilla, vastausaikaa oli seitsemän arkipäivää. Internetin kautta tehtyjen kyselyiden tempo on nopeaa, sillä noin 50 % vastaajista annetaan ensimmäisten viiden päivän aikana. Internetpohjaiset tiedonkeruut tulevat kasvamaan nykytulevaisuudessa merkittävästi, samoin niiden tempo tulee kasvamaan (Verkkovastaamisen primetime [Viitattu 18.10.2012]). Yleisin internetin kautta annettujen kyselyiden vastausaika on 7-10 päivää.

Vastausprosenttitarve oli vähintään 50 %, sillä työpaikkakouluttajia oli yhteensä alle sata. Pienen otokseen ongelma on se, että yhden henkilön vastaus vaikuttaa tulokseen voimakkaasti (Heikkilä 2007, 75).

Linkki kyselylomakkeeseen lähetettiin 78 työpaikkakouluttajan sähköpostiin torstaina 18.10.2012, vastausaikaa kyselylle annettiin seitsemän arkipäivää (26.10.2012 saakka). Ensimmäinen muistutus kyselystä lähetettiin maanantaina 23.10.2012 ja vielä toinen torstaina 25.10.2012. Heti kyselyn lähettämisen jälkeen sähköposti palautti kymmenen viestiä joita ei voitu toimittaa. Nämä kaikki käytiin läpi ja selvisi, että yhden yrityksen sähköpostiosoite oli muuttunut, tämä korjattiin ja viesti lähetettiin uudelleen. Yhdeksää muuta ei voitu toimittaa edelleen, sillä ko. henkilöitä ei enää löytynyt yrityksen yhteystiedoista tai puhelinluettelosta. Koska kyseessä oli työpaikkakouluttajille suunnattu viesti, ei ko. viestiä voitu organisaati-

ossa toimittaa kenellekään toiselle henkilölle. Näin olleen viesti saavutti 69 työpaikkakouluttajaa.

Kyselyyn vastasi yhteensä 25 työpaikkakouluttajaa joten palautusprosentiksi muodostui 36,2 %. Jos työpaikkakouluttaja oli vastannut yhteenkin kysymykseen, hänet laskettiin mukaan kokonaislukuun.

## 4 SOPEVA OPPISOPIMUSPALVELUT YRITYKSEN OSAAMISEN KEHITTÄMISESSÄ

### 4.1 Yritysten kokemuksia oppisopimuskoulutuksesta

Sopeva Oppisopimuspalvelut on kerännyt palautetta useita vuosia. Kyselylomake sekä opiskelijalle että työnantajalle on toimitettu koulutuksen päätyttyä päättöarvioinnin (arviointi työpaikalla tapahtuneesta koulutuksesta) yhteydessä. Kyselylomakkeet ovat sisältäneet viisi avointa kysymystä. Kun lomake on palautunut takaisin oppisopimustoimistoon, se on annettu koulutuksesta vastanneelle koulutussuunnittelijalle, joka on vastannut palautteen jatkotoimenpiteistä. Palautteita ei kuitenkaan ole koottu yhtenäiseksi raportiksi vuoden 2008 jälkeen, josta lähtien olen työskennellyt oppisopimuspalveluissa, tosin palautteet ovat olleet avoimia kysymyksiä, joten varsinaisesti mitään keskiarvoja niistä ei ole voitu muodostaakaan. Tähän kerättiin kuitenkin muutamia yksittäisiä vastauksia kehittämiskohteista. Ne valittiin täysin sattumanvaraisesti, joten ne eivät liity mihinkään tiettyyn koulutukseen. Mukana saattaa olla myös palautteita, jotka ovat opiskelijoilta joiden oppisopimuskoulutus on purkautunut. Näiden tarkoitus on lähinnä pohjustaa tulevaa kyselyä siitä, mitä mahdolliset kehittämiskohteet voisivat pitää sisällään, tai mihin asioihin tulisi kiinnittää tarkempaa huomiota. Nämä myös antavat osviittaa siitä, että vaikka palautteet ovat pääsääntöisesti olleet myönteisiä, aina löytyy kuitenkin kehittämistä ja asioita joita voidaan tarkentaa tai selventää paremmin.

Yritysten palautteet on tässä jaettu kahteen osaan: muut palautteet ja palautteet jotka koskevat vaiheita oppisopimuskoulutuksen aikana. Kummankin osan jälkeen lyhyt koonnos palautteiden jälkeisistä toimenpiteistä, tai selvennys mihin palaute on liittynyt, palautteet on numeroitu selvennyksen vuoksi.

Muut palautteet:

1. ”Informaatiota alkavista koulutuksista,
2. jatkokoulutusmahdollisuuksista tiedottaminen,
3. asiakasyrityksestä tarveanalyysi,

4. oppiaika on pitkä,
5. mahdollisuus lyhyisiin koulutuksiin”.

Oppisopimuskoulutuksen mainostaminen ei ole sallittua, ainoastaan koulutusmuodosta tiedottaminen. Oppisopimuskoulutus tulee aina olla kysyntälähtöistä tarpeeseen perustuvaa, sen vuoksi alkavista koulutuksista (palaute 1.) tai jatkokoulutusmahdollisuuksista (palaute 2.) ei voida informoida oppisopimustoimiston kautta.

Yleiset kelpoisuudet mahdollisuudesta jatkokoulutukseen on mainittu aina tutkintotodistuksessa ja tietoa saa aina omasta oppisopimustoimistosta. Tarve koulutukseen tulee lähteä aina yrityksestä tai opiskelijasta itsestä, joten yritysten tarveanalyysien tekemiseen ei ole resursseja (palaute 3.).

Oppijat oppisopimuskoulutuksessa ovat yleisesti keskimäärin perustutkinnoissa 2,5 - 3 vuotta ja ammatti- tai erikoisammattitutkinnoissa noin 1,5 - 2 vuotta (palaute 4.), ne eivät siis ole oppisopimustoimiston itse määrittelemiä, niissä oppiaikaan vaikuttaa aina teoriakoulutuksen ajoittuminen oppisopimusajalle.

Ei-tukintovoitteisia lyhytkoulutuksia oli mahdollista tehdä tarpeen mukaisesti toimintasuunnitelman puitteissa vuonna 2011. Niiden rahoitus oli kaikkein pienin 2370,55 euroa/opiskelija/vuosi. Lyhyet koulutukset voivat olla kestoltaan 4 kk – 12 kk. Yksi kriteereistä myös oli, että koulutuksessa ei voinut olla kahta valtionrahoitusta päällekkäin (palaute 5.).

Palautteet oppisopimuskoulutuksen ajalta:

1. ”Työpaikan soveltuvuus valittuun koulutusohjelmaan,
2. lähtötilanteen kartoittaminen,
3. välillä kaipaisi selkeämpiä ohjeita siitä, mitä työnantajalta odotetaan,
4. olisi ollut kiva tavata oppisopimustoimiston väkeä edes kerran,
5. tarkempi aloituspalaveri ja ohjeistus,
6. teoriakoulutuksen laatu,

7. tiiviimpää yhteydenpitoa opiskelijaan,
8. kysellä koulutuksen edistymisestä,
9. tiedottaminen opiskelijan ja työpaikkakouluttajan välillä,
10. arviointikaavakkeiden kysymykset yksinkertaisempia,
11. väliarviointilomakkeiden muuttaminen, jotta helpommin voidaan arvioida työssä tapahtunutta oppimista, liian helposti ajaudutaan arvioimaan näyttöä tai kirjallisia tehtäviä,
12. nopeampi maksatus opintososiaalisissa,
13. koulutuskorvauksen suuruus.”

Ennen oppisopimuskoulutuksen aloittamista kartoitetaan aina organisaation tai yrityksen soveltuvuus tutkinnon suorittamiseen, sillä näyttötutkintojärjestelmässä näytöt annetaan aina pääsääntöisesti omalla työpaikalla omien työtehtävien parissa. Teoriakoulutuksen järjestäjä kartoittaa myös työtehtäviä henkilökohtaistamiskeskustelussa ja jokaiselle opiskelijalle tehdään näyttösuunnitelma (palautte 1, 2 ja 3).

Oppisopimuskoulutuksen alussa opiskelija saa kansion, josta löytyy oppisopimuskoulutuksen periaatteet ja tiedot siitä mihin kukin osapuoli on sitoutumassa (palautte 3).

Oppisopimusta allekirjoitettaessa on paikalla aina työnantajan edustaja jolla on yrityksen nimenkirjoitusoikeus, ja opiskelija itse (palautte 4.), joten tätä palautetta ei pysty arvioimaan.

Väliarviointi on oleellinen osa oppisopimuskoulutusta, jossa opiskelija ja työpaikkakouluttaja keskustelevat oppisopimuskoulutukseen liittyvistä asioista, vuonna 2011 suurin osa väliarvioinneista suoritettiin paperilomakkeella. Teoriakoulutuksen laatu, yhteydenpito opiskelijaan, koulutuksen edistyminen ja opiskelijan ja työpaikkakouluttajan kommunikaatio (palautteet 6, 7, 8 ja 9), ovat asioita tai palautteita joita voitiin viestittää ko. lomakkeella oppisopimustoimiston tiedoksi.

Arviointikaavakkeiden (väliarvioinnin) kysymykset ja väliarviointilomakkeiden muuttaminen (palautteet 10 ja 11) koskevat lomaketta, joka tulostettiin oppilashallintajärjestelmästä (Sopimus Pro), nämä kaavakkeet ja niiden kysymykset ovat olleet eri asiantuntijaryhmien yhteistyön tulosta.

Opintososiaaliset etuudet maksetaan aina opiskelijan hakemuksen perusteella (palaute 12) ja koulutuskorvauksen suuruus (palaute 13) lasketaan jokaisen opiskelijan kohdalla erikseen laaditulla budjetilla (jossa huomioidaan mm. teoriakoulutuksen hinta ja mahdolliset opintososiaaliset).

Näihin ei siis ollut tarkoitus puuttua tässä kyselyssä sen tarkemmin, sillä yksityiskohtaisia tai koulutuskohtaisia tietoja niistä ei ollut koottu. Ne toimivat pohjana tulevalle kyselylle. Voidaan kuitenkin todeta, että kehittämistä varmasti löytyy ja ehkä työkaluja siihen, mitä osia oppisopimuskoulutuksen aikana on syytä korostaa paremmin. Järviseudun koulutuskuntayhtymän, (johon Sopeva Oppisopimuspalvelut kuuluu) laadunhallintajärjestelmä otettiin käyttöön 31.5.2011. Vaikka ennen laadunhallintajärjestelmäprosessia tehtiin laadukasta työtä ja oppisopimuskoulutuksen prosessit olivat olemassa, on niitä tarkennettu ja korostettu ko. prosessin yhteydessä, joten se tulee varmasti myös näkymään.

#### **4.2 Kyselyn tulokset**

Vastausprosentti oli koko kyselylle 36,2 %. Vastausprosentti ei tyydyttänyt, sillä kokonaismäärä saavutettuja työpaikkakouluttajia oli 69 henkilöä, ja asetettu tavoite oli vähintään 50 % eli kolmenkymmenenviiden vastaajan tietämällä. Tavoitteesta jäätin 13,8 %, sillä vastaajia oli 25 henkilöä. Keskimäärin vastaajien määrä siis kattaa sadastakuudestakymmenestä yhdestä opiskelijasta noin 51,5 opiskelijaa, sillä keskimäärin yhdellä työpaikkakouluttajalla oli 2,06 opiskelijaa. Huono vastausprosentti myös mietityttää siksi, että vastaaminen olisi ollut äärimäisen helppoa Webropol - datan analysointi- ja kyselyohjelman (Webropol 2.0 [viitattu 2.11.2012]) kautta. Sähköpostin kautta lähetetty linkki aukesi suoraan kyselyyn. Vastausraportista selviää, että nopein vastaaja käytti aikaa kyselyyn neljä minuuttia ja hitain 29 minuuttia, keskimäärin aikaa kului 8,6 minuuttia/henkilö. Webropolin datan analysointi- ja kyselyohjelman vastausraportista myös selviää, että heti kyselyn tultua

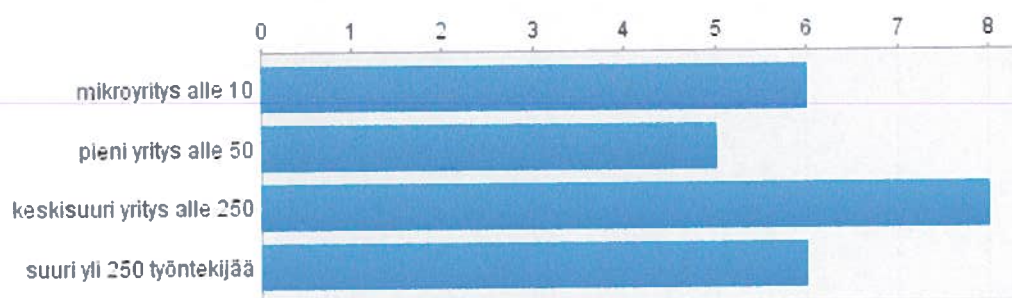


vastasi viisi henkilöä, ensimmäisen muistutuksen jälkeen vastasi kahdeksan henkilöä ja toisen muistutuksen jälkeen vastasi viisi henkilöä, yhteensä 18 henkilöä. Muut seitsemän vastausta asettuivat näiden päivien väliin. Tutkimuksen tuloksia toki voidaan pitää suuntaa antavina, vaikka niistä mitään suuria johtopäätöksiä ei voida tehdä. Heikkilän mukaan (2004, 75) otoskoko vaikuttaa siihen, miten tarkkoja tuloksia esitetään, sillä yhden henkilön vastaus vaikuttaa merkittävästi prosenttilukuun tai keskiarvoon. Vaikka usein suositaan, että pienestä vastausmäärästä ei kerrota prosenttilukuja vääristymän vuoksi (Heikkilä 2004, 79), olen kuitenkin tuloksiin koonnut keskiarvoja ja johtopäätöksiin myös prosenttilukuja, sillä näin ne ovat helpommin tulkittavissa. Vastausten määrä (maksimissaan 25 vastaajaa) siis tulee huomioida prosenttilukujen ja keskiarvon kohdalla.

Kahdestakymmenestäviidestä vastaajasta kuusi työpaikkakouluttajaa toimi organisaatiossa, jossa työntekijöitä oli alle kymmenen. Viisi heistä toimi pienessä, alle viidenkymmenen työntekijän organisaatiossa, kahdeksan keskisuuressa alle kahdensadanviidenkymmenen työntekijän organisaatiossa ja kuusi organisaatiossa jossa työntekijöitä oli yli kaksisataaviisikymmentä. Vastaajien määrä jakaantui siis melko tarkasti jokaiseen organisaation kokoluokkaan (Kuvio 5).

### Organisaation koko

Vastaajien määrä: 25



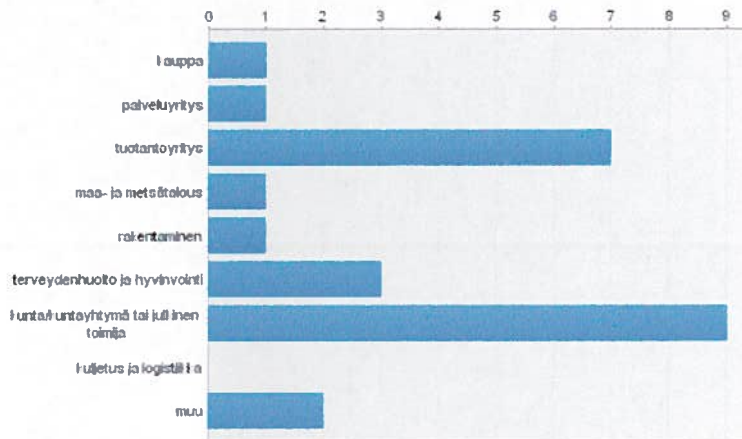
Kuvio 5. Organisaation koko

Kuviosta 6 ilmenee, että vastanneiden organisaatioiden toimiala jakaantui seuraavasti: kauppa yksi vastaaja, palveluyritys yksi vastaaja, tuotantoyritys seitsemän vastaajaa, maa- ja metsätalous yksi vastaaja, rakentaminen yksi vastaaja, tervey-

denhuolto ja hyvinvointi kolme vastaajaa, kunta/kuntayhtymä tai julkinen toimija yhdeksän vastaajaa ja kuljetus ja logistiikka ei vastaajia. Kohtaan muu oli annettu kaksi vastausta, joista yksi henkilö oli tarkentanut toimialakseen pienkonekorjamo.

#### Organisaation toimiala

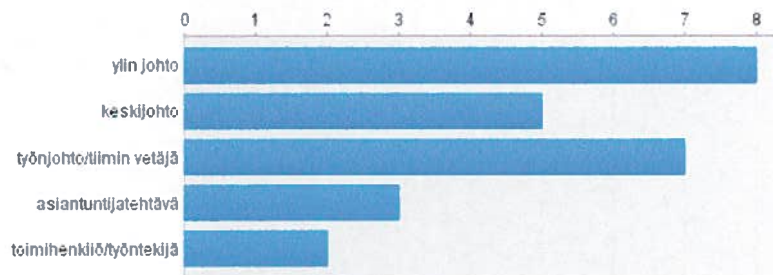
Vastaajien määrä: 25



Kuvio 6. Organisaation toimiala

#### Vastaajan asema

Vastaajien määrä: 25



Kuvio 7. Vastaajan asema

Vastaajien asema (kuvio 7.) jakaantui siten, että kahdeksan työpaikkakouluttajaa edusti ylintä johtoa, viisi keskijohtoa ja seitsemän työnjohtoa tai tiimin vetäjää. Kolme puolestaan edusti asiantuntijatehtävissä toimivaa ja kaksi toimihenkilöä tai

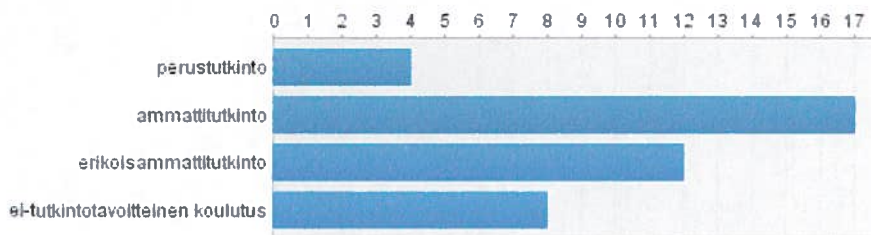
työntekijää. Suurin osa eli yli puolet työpaikkakouluttajista edusti organisaation ylintä tai keskijohtoa.

Seuraavassa kysymyksessä oli mahdollisuus valita yksi tai useampi vaihtoehto, koska vastaajiksi valituista työpaikkakouluttajista osa toimi useamman kuin yhden opiskelijan työpaikkakouluttajana (työpaikkakouluttajien bruttomäärä 78 edusti 161 opiskelijaa, siis keskimäärin yhdellä työpaikkakouluttajalla oli 2,06 opiskelijaa).

Vastauksesta ilmenee, että organisaatioissa oli suoritettu eniten ammattitutkintoja (17 vastaajaa), seuraavaksi eniten erikoisammattitutkintoja (12 vastaajaa). Eitutkintotavoitteinen koulutus oli kolmantena (8 vastaajaa) ja vähiten oli suoritettu perustutkintoja (4 vastaajaa). Tämä ilmenee kuviosta 8.

Organisaatioissamme on koulutettu oppisopimuksella seuraavia tutkintoja

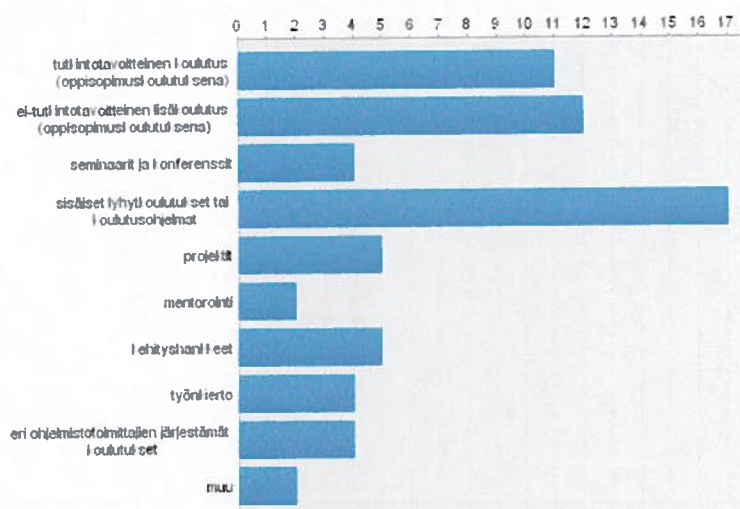
Vastaajien määrä: 25



Kuvio 8. Tutkinnot

Ammattitaitovaatimukset ammattitutkintojen perusteissa on määritelty niin, että henkilö jolla on alan peruskoulutus tai sitä vastaavat tiedot ja taidot, noin kolmen vuoden työkokemus ja lisäksi täydentäviä ja syventäviä opintoja suoriutuu ko. tutkinnosta. Vastaavasti erikoisammattitutkinnossa, joka tarkoittaa alan vaativimpien työtehtävien hallintaa, henkilö jolla on alan peruskoulutus tai sitä vastaavat tiedot ja taidot, noin viiden vuoden työkokemus ja lisäksi täydentäviä ja syventäviä opintoja suoriutuu erikoisammattitutkinnosta. (Näyttötutkinto-opas 2011, 18).

Osastollamme tai toiminta-alueellamme kolme tärkeintä kehittämisen keinoa ovat  
Vastaajien määrä 25

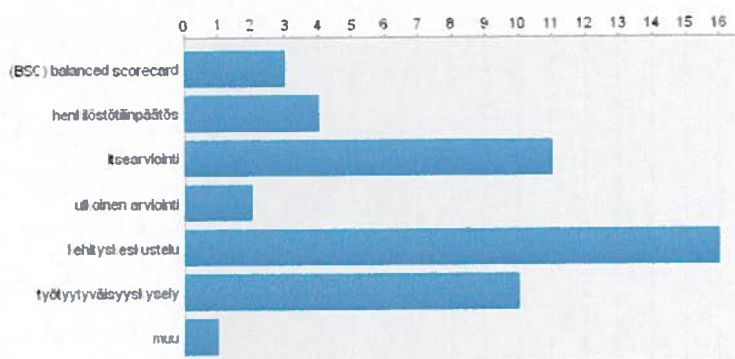


Kuvio 9. Kehittämisen keinot

Kolme tärkeintä kehittämisen keinoa (kuvio 9.) työpaikkakouluttajien organisaatioiden osastolla tai toiminta-alueella oli vastaajien mukaan, sisäiset lyhytkoulutukset tai koulutusohjelmat seitsemäntoista vastaajan mielestä, ei-tutkintotavoitteinen lisäkoulutus kahdentoista vastaajan mielestä, sekä tutkintotavoitteinen koulutus yhdentoista vastaajan mielestä. Kaikki muut kuten seminaarit ja konferenssit, projektit, mentorointi, kehityshankkeet, työnkierto ja eri ohjelmistotoimittajien järjestämät koulutukset, sekä muu, tulivat melko tasaisessa järjestyksessä (2 – 5 vastaajaa). Kohtaan muu oli annettu kaksi kommenttia, toisen vastaajan mukaan ammatillaiset ohjaavat uusia työntekijöitä ja toinen vastaaja oli kommentoinut sitä, että hänen mielestään kehittämishankkeet ovat yleensä yhtä kuin projektit.

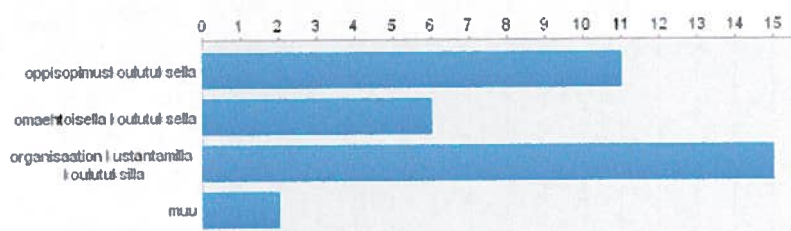
Kuviosta 10 selviää, että vastaajien osastolla tai toiminta-alueella tärkein osaamisen strategiatyökalu oli kehityskeskustelu kuudentoista vastaajan mielestä. Vastaajista yksitoista piti toiseksi tärkeimpänä keinona itsearviointia ja kymmenen työtyytyväisyyskyselyä. Sen jälkeen melko tasaisesti tulivat Balanced scorecard (3 vastaajaa), henkilöstötilinpäätös (4 vastaajaa) ja ulkoinen arviointi (2 vastaajaa). Kohtaan muu, oli yksi vastaaja lisännyt osaamismatriisin. Vastaajien määrä tässä kysymyksessä oli 24, joten yksi henkilö oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

Osastollamme tai toiminta-alueellamme tärkeimmät osaamisen strategiatyökalut ovat  
Vastaajien määrä: 24



Kuvio 10. Strategiatyökalut

Eniten osastollamme tai toiminta-alueellamme koulutetaan  
Vastaajien määrä: 25



Kuvio 11. Eniten osastollamme tai toiminta-alueellamme koulutetaan

Yllä olevasta kuviosta 11 selviää, että vastaajien osastolla tai toiminta-alueella eniten koulutettiin organisaation kustantamilla koulutuksilla (viisitoista vastaajaa), sen jälkeen oppisopimuskoulutuksella (yksitoista vastaajaa) ja kolmanneksi eniten omaehtoisella koulutuksella (kuusi vastaajaa). Lisäksi muita koulutustapoja voivat olla hankerahoituksella tai hankkeiden tarjoamilla koulutuksilla. Yksi vastaaja oli kommentoinut, että heidän organisaatiossaan uudet henkilöt koulutetaan oppisopimuksella.

## OSAAMISEN MERKITYS

Vastaajien määrä: 25

	1 täysin eri mieltä	2 osittain eri mieltä	3 ei mielipidettä tai kokemusta asiasta	4 osittain samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
meillä on tärkeää asiantuntijuus tietyllä sektorilla	0	0	0	10	14	24	4,58
meillä on tärkeää moniosaaminen	0	0	0	14	11	25	4,44
meillä on tärkeää päivitetty osaaminen	0	0	0	12	13	25	4,52
meillä jokaisen osaamisen kehittäminen on tärkeää	0	0	0	11	14	25	4,56

### Kuvio 12. Osaamisen merkitys

Kuviosta 12 selviää vastaajien oman osaston tai toiminta-alueen osaamisen merkitys. Vastaajista 14 oli täysin samaa mieltä siitä, että asiantuntijuus tietyllä sektorilla oli tärkeää. Kymmenen vastaajaa oli osittain samaa mieltä. Keskiarvoksi tuli 4,58. Yksi vastaaja oli jättänyt tämän kysymyksen vastaamatta. Osittain, tai täysin eri mieltä ei ollut yksikään vastaaja.

Asiantuntijan katsotaan olevan sellainen henkilö, joka tuntee oman alansa hyvin. Hän kykenee soveltamaan oman alansa tietoa ja hänellä on ongelmanratkaisukykyä. Hän pystyy jäsentämään suuresta tietomäärästä oleellisen tehtävästä tai ongelmasta riippuen. Asiantuntijuus kasvaa kokemuksen kautta ja erilaisten työtilanteiden kautta. (Avaimia asiantuntijuuteen [Viitattu 13.11.2012]).

Moniosaamisen tärkeydestä 11 vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja 14 vastaajaa osittain samaa mieltä. Ei mielipidettä tai kokemusta, osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä kohdat olivat tyhjiä (Keskiarvo 4,44).

Tärkeänä päivitettyä osaamista piti 13 vastaajaa ja osittain samaa mieltä siitä oli 12 vastaajaa, vastauksen keskiarvo 4,52. Osittain tai täysin eri mieltä ei ollut tässä kohdassa yksikään vastaaja, eikä myös kohdassa, ei mielipidettä tai kokemusta asiasta ollut valintaa.

Jokaisen osaamisen kehittämistä tärkeänä piti 14 vastaajaa ja osittain tärkeänä sitä piti 11 vastaajaa. Keskiarvo vastauksella oli 4,56. Osittain tai täysin eri mieltä ja ei mielipidettä tai kokemusta asiasta -kohdat eivät saaneet vastauksia.

## OPPIVA ORGANISAATIO

Vastaajien määrä: 25

	1 täysin eri mieltä	2 osittain eri mieltä	3 ei mielipidettä tai kokemusta asiasta	4 osittain samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
meillä on jatkuva oppimiseen ja kehittämiseen motivoiva ilmapiiri	0	4	1	17	2	24	3,71
meillä on ominaista asioiden kyseenalaistaminen	0	4	5	14	2	25	3,56
meillä on ominaista toimintatapojen muuttaminen	1	10	5	8	0	24	2,83
meillä kannustetaan kokeilemaan uutta	0	5	3	14	3	25	3,6
meillä virheet ja epäonnistuminen ovat sallittuja	2	3	3	15	2	25	3,48
meillä tavoitellaan jatkuvaa yhdessä kehittämistä	1	4	1	13	6	25	3,76
meillä kannustetaan tiimityöhön	0	4	1	13	5	23	3,93
meillä johtaminen on osallistuvaa ja päätöksenteko on hajautettu	2	4	3	14	2	25	3,4
henkilönsiöillä on kyky sopeutua nopeasti muuttuvaan strategiaan	0	7	4	14	0	25	3,28

Kuvio 13. Oppivan organisaation piirteet

Kuviosta 13 näkyy oppivaan organisaatioon liittyvien argumenttien jakauma. ”Meillä on jatkuva oppimiseen ja kehittämiseen motivoiva ilmapiiri”, täysin samaa mieltä tästä oli kaksi vastaajaa, osittain samaa mieltä 17 vastaajaa. Yhdellä vastaajalla ei ollut kokemusta tai mielipidettä asiasta, ja neljä vastaajaa oli osittain eri mieltä. Täysin eri mieltä ei ollut yksikään vastaaja. Yksi vastaaja oli jättänyt kysymykseen vastaamatta. Kysymyksen keskiarvo oli vastaajien keskuudessa 3,71.

Asioiden kyseenalaistamisesta omalla osastolla tai toiminta-alueella kaksi vastaajaa oli täysin samaa mieltä, 14 vastaajaa oli osittain samaa mieltä. Viidellä vastaajalla ei ollut kokemusta tai mielipidettä asiasta ja neljä vastaajaa oli osittain eri mieltä. Täysin eri mieltä ei ollut yksikään vastaaja, vastauksen keskiarvo 3,56.

Toimintatapojen muuttaminen oli ominaista, eli täysin samaa mieltä ei ollut yksikään vastaaja. Osittain samaa mieltä asiasta oli kahdeksan vastaajaa. Viisi henkilöä oli valinnut kohdan ”ei mielipidettä tai kokemusta asiasta”, ja osittain eri mieltä oli kymmenen henkilöä. Yksi henkilö oli väittämässä täysin eri mieltä. Yksi henkilö oli jättänyt vastaamatta kysymykseen. Keskiarvoksi vastaukseen tuli 2,83.

”Meillä kannustetaan kokeilemaan uutta”, samaa mieltä tästä oli kolme henkilöä, neljätoista henkilöä oli osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä oli viisi henkilöä. Kolmella henkilöllä ei ollut mielipidettä tai kokemusta asiasta. Kukaan ei ollut täysin eri mieltä. Keskiarvo väitteeseen oli 3,60.

Virheet ja epäonnistumiset olivat sallittuja täysin, kahden henkilön mielestä. Viisi-toista henkilöä oli osittain samaa mieltä, kolme osittain eri mieltä, kaksi täysin eri mieltä ja kokemusta tai mielipidettä asiasta ei ollut kolmella henkilöllä. Keskiarvo väittämälle 3,48.

Vastaajien osastolla tai toiminta-alueella tavoiteltiin jatkuvaa yhdessä kehittämistä seuraavasti. Täysin samaa mieltä kuusi vastaajaa, osittain samaa mieltä kolme-toista vastaajaa, ei mielipidettä tai kokemusta asiasta yksi vastaaja, osittain eri mieltä neljä vastaajaa ja täysin eri mieltä yksi vastaaja. Keskiarvo 3,76.

Tiimityöhön kannustamisesta täysin samaa mieltä oli viisi vastaajaa, osittain samaa mieltä kolme-toista vastaajaa, ei mielipidettä tai kokemusta asiasta yksi vastaaja, osittain eri mieltä neljä vastaajaa. Täysin eri mieltä ei ollut kukaan vastaaja. Vastaukselle keskiarvo 3,83.

Lauseesta ”meillä johtaminen on osallistuvaa ja päätöksenteko on hajautettu”, täysin samaa mieltä oli kaksi vastaajaa, osittain samaa mieltä neljätolista vastaajaa, mielipidettä tai kokemusta asiasta ei ollut kolmella henkilöllä. Osittain eri mieltä siitä oli neljä henkilöä ja täysin eri mieltä kaksi henkilöä. Keskiarvo 3,40.

Henkilöstöllä on kyky sopeutua nopeasti muuttuvaan strategiaan, täysin samaa mieltä ei ollut kukaan, osittain samaa mieltä neljätolista, ei mielipidettä tai kokemusta asiasta neljä ja osittain eri mieltä seitsemän henkilöä. Täysin eri mieltä ei ollut kukaan. Keskiarvo 3,28.

## OPPISOPIMUSKOULUTUS

Vastaajien määrä: 25

	1 täysin eri mieltä	2 osittain eri mieltä	3 ei mielipidettä tai kokemusta asiasta	4 osittain samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
oppisopimus koulutusmuotona sopii hyvin organisaatioomme	0	0	1	16	6	25	4,28
sopii rekrytointiin organisaatioossamme	1	5	6	9	3	24	3,33
sopii ammattitaidon päivittämiseen	0	0	3	13	7	23	4,17
sopii ammattitaidon kehittämiseen	0	0	4	13	7	24	4,13
oppisopimus koulutus mahdollisuutta tulisi lisätä	0	0	4	14	6	24	4,08

Kuvio 14. Oppisopimuskoulutuksen sopivuus



Kuviosta 14 selviää oppisopimuskoulutuksen sopivuus organisaatioon. Oppisopimuskoulutus sopii hyvin, täysin samaa mieltä oli kahdeksan henkilöä ja kuusitoista oli osittain samaa mieltä. Yksi vastaaja koki, että hänellä ei ole mielipidettä tai kokemusta asiasta. Täysin tai osittain eri mieltä ei vastaajista ollut kukaan. Keskiarvo 4,28.

Oppisopimuksen sopivuus rekrytointiin koettiin seuraavasti. Täysin samaa mieltä oli kolme henkilöä, osittain samaa mieltä yhdeksän henkilöä, osittain eri mieltä viisi henkilöä ja täysin eri mieltä yksi henkilö. Ei mielipidettä tai kokemusta asiasta, kuusi vastaajaa. Yksi ei ollut vastannut. Keskiarvo vastaukseen 3,33.

Oppisopimus sopii ammattitaidon päivittämiseen, tästä täysin samaa mieltä oli seitsemän ja osittain samaa mieltä kolmetoista. Kolme vastaajaa valitsi kohdan, ei mielipidettä tai kokemusta asiasta. Täysin eri mieltä, tai osittain eri mieltä kohdassa ei ollut lainkaan valintaa. Kaksi vastaajaa oli ohittanut väittämän. Keskiarvo 4,17.

Oppisopimuksen sopivuus ammattitaidon kehittämiseen koettiin seuraavasti. Täysin samaa mieltä seitsemän henkilöä, osittain samaa mieltä kolmetoista henkilöä, ei mielipidettä tai kokemusta asiasta neljä henkilöä. Täysin tai osittain eri mieltä ei ollut valinnut kukaan. Vastaajia oli kahdestakymmenestä viidestä kaksikymmentäneljä. Keskiarvoksi tuli 4,13.

Täysin samaa mieltä siitä, että oppisopimuskoulutusta tulisi lisätä, oli kuusi vastaajaa, osittain samaa mieltä neljätoista vastaajaa. Neljällä vastaajalla ei ollut mielipidettä tai kokemusta asiasta ja yksi henkilö oli jättänyt vastaamatta kysymykseen. Kysymyksen kokonaiskeskiarvo oli 4,08.

Sivun 43 kuvio 15 sisälsi väittämiä oppisopimuskoulutuksen ajalta. Ensimmäinen väittämä siitä, että oppisopimuskoulutuksen aloittaminen on helppoa, sai seuraavan arvion. Täysin samaa mieltä kuusi henkilöä, osittain samaa mieltä kuusitoista henkilöä, ei mielipidettä tai kokemusta asiasta yksi henkilö, osittain eri mieltä kaksi henkilöä ja täysin eri mieltä ei vastauksia. Keskiarvo 4,04.

Työtehtävään sopivaa teoriakoulutusta on ollut saatavilla, täysin samaa mieltä tästä oli yksi henkilö. Osittain samaa mieltä koki olevan kahdeksantoista henkilöä.

Mielipidettä tai kokemusta asiasta ei ollut kolmella henkilöllä. Osittain eri mieltä koki olevansa kaksi henkilöä ja täysin eri mieltä yksi henkilö. Keskiarvo väittämälle 3,64.

Oppisopimuskoulutukseen liittyvät dokumentit ovat selkeitä yhden vastaajan mielestä. Osittain samaa mieltä oli kahdeksantoista vastaajaa ja kolmen vastaajan mielestä dokumentit eivät olleet osittain selkeitä. Yksi vastaaja oli täysin eri mieltä dokumenttien selkeydestä ja kahdella vastaajalla ei ollut kokemusta tai mielipidettä asiasta. Keskiarvo oli 3,60.

Seuraava väittämä koski oppisopimuskoulutukseen liittyvien dokumenttien määrää. Yksi vastaaja oli täysin sama mieltä, että dokumentteja on sopivasti, suurin osa eli seitsemäntoista vastaajaa oli osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä oli yksi vastaaja ja täysin eri mieltä oli kaksi vastaajaa. Neljällä vastaajalla ei ollut mielipidettä tai kokemusta asiasta. Keskiarvo väitteelle oli 3,56.

Saan koulutussuunnittelijalta riittävästi informaatiota oppisopimuskoulutukseen liittyvistä vaatimuksista, tämän koki täysin oikeaksi kolme vastaajaa. Osittain samaa mieltä oli viisitoista vastaajaa. Mielipidettä tai kokemusta ei asiasta ollut neljällä vastaajalla ja osittain eri mieltä oli kaksi vastaajaa. Täysin eri mieltä ei ollut kukaan vastaajista. Yksi vastaajista oli sivuuttanut kysymyksen. Keskiarvo 3,79.

Tutkinnon osien mukaisia työtehtäviä tai työnkiertoa on ollut mahdollista järjestää, tästä täysin samaa mieltä oli kuusi vastaajaa, osittain samaa mieltä oli kaksitoista vastaajaa ja kokemusta tai mielipidettä ei ollut neljällä vastaajalla. Osittain eri mieltä oli kolme vastaajaa ja täysin eri mieltä ei ollut yksikään vastaajista. Keskiarvo 3,84.

Seuraavat kaksi kysymystä käsitteli työpaikkakouluttajan roolia ja tehtäviä. Ensimmäisen väittämän mukaan työpaikkakouluttajan rooli on merkittävä opiskelijalle. Täysin samaa mieltä oli viisi vastaajaa, osittain samaa mieltä neljätoista vastaajaa, kahdella vastaajalla ei ollut mielipidettä tai kokemusta asiasta. Neljä vastaajaa oli osittain samaa mieltä. Täysin eri mieltä ei ollut kukaan vastaaja. Väittämän keskiarvo 3,80.

Toinen työpaikkakouluttajaa koskeva väittämä kuuluu: työpaikkakouluttaja tietää tehtävänsä. Tästä täysin samaa mieltä oli kolme vastaajaa. Osittain samaa mieltä oli viisitoista vastaajaa ja osittain eri mieltä oli yksi vastaaja. Täysin eri mieltä ei ollut kukaan vastaajista, mutta mielipidettä tai kokemusta ei ollut kuudella vastaajalla. Keskiarvo 3,80.

## OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN AIKANA

Vastaajien määrä: 25

	1 täysin eri mieltä	2 osittain eri mieltä	3 ei mielipidettä tai kokemusta asiasta	4 osittain samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
oppisopimuskooulutuksen aloittaminen on helppoa	0	2	1	16	6	25	4,04
työtentävänsä sopiva teoriakoulutus on ollut saatavilla	1	2	3	18	1	25	3,64
oppisopimuskooulutukseen liittyvät dokumentit ovat selkeitä	1	3	2	18	1	25	3,6
oppisopimuskooulutukseen liittyviä dokumentteja on sopvasti	2	1	4	17	1	25	3,56
saan koulutussuunnittelijalta riittävästi informaatiota oppisopimuskooulutukseen liittyvistä asioista	0	2	4	15	3	24	3,79
tutinnon osien mukaisia työtentäviä tai työkiertoa on ollut mahdollista järjestää	0	3	4	12	6	25	3,84
työpaikka-kouluttajan rooli on merkittävä opiskelijalle	0	4	2	14	5	25	3,8
työpaikka-kouluttaja tietää tehtävänsä	0	1	6	15	3	25	3,8
välisarviointien tekeminen on helppoa	0	5	2	13	4	24	3,67
välisarvioinnit on määrällisesti sopvasti	2	3	6	10	3	24	3,38
teoria-koulutus on vastannut odotuksia	1	1	4	17	2	25	3,72
pidämme tärkeänä opinnoissaalisten avustusten maksamista	1	1	7	9	7	25	3,8
pidämme tärkeänä koulutuskoivauksen maksamista	0	2	4	13	6	25	3,92
koulutussuunnittelijat pitävät riittävästi yhteyttä opiskelijaan	0	2	9	10	3	24	3,58
teoria-koulutuksesta saatu päkittetty tieto on tullut koko organisaation käyttöön	1	5	3	14	1	24	3,38
työssäoppiminen on paras tapa oppia	0	3	1	15	6	25	3,96

### Kuvio 15. Oppisopimuskoulutuksen aikana

Välisarviointien tekeminen on helppoa, täysin samaa mieltä oli vastaajista neljä. Osittain samaa mieltä oli kolmetoista vastaajaa, kahdella vastaajalla ei ollut kokemusta tai mielipidettä asiasta ja osittain eri mieltä oli viisi vastaajaa. Täysin eri mieltä ei ollut kukaan. Yksi vastaaja oli sivuuttanut kysymyksen. Keskiarvo 3,67.

Välisarviointien määrää arvioitiin seuraavaksi. Täysin samaa mieltä siitä, että määrällisesti niitä on sopivasti, oli kolme vastaajaa. Kymmenen koki, että väittämä oli osittain oikein. Kuudella vastaajalla ei ollut mielipidettä tai kokemusta asiasta ja kolme oli osittain eri mieltä. Kaksi vastaajista oli täysin eri mieltä ja yksi vastaaja oli jättänyt vastaamatta kysymykseen kokonaan. Keskiarvo 3,38.

Teoriakoulutus on vastannut odotuksia, tästä täysin samaa mieltä oli kaksi vastaajista ja seitsemäntoista oli osittain samaa mieltä. Neljällä henkilöllä ei ollut mieli-

dettä tai kokemusta asiasta. Yksi henkilö oli osittain eri mieltä, kuten myös yksi henkilö oli täysin eri mieltä. Keskiarvo 3,72.

Seuraava väittämä koski opintososiaalisia etuuksia. Täysin samaa mieltä siitä, että pidämme tärkeänä opintososiaalisten avustusten maksamista, piti seitsemän vastaajaa. Yhdeksän vastaajaa oli osittain samaa mieltä, seitsemällä ei ollut kokemusta tai mielipidettä asiasta, yksi oli osittain eri mieltä ja yksi täysin eri mieltä. Vastauksen keskiarvo 3,80.

Kuusi vastaajaa oli täysin samaa mieltä siitä, että koulutuskorvauksen maksaminen on tärkeää. Kolmesta oli osittain samaa mieltä, neljä vastaajaa koki, että heillä ei ole kokemusta tai mielipidettä asiasta ja kaksi vastaajaa oli osittain eri mieltä. Täysin eri mieltä ei ollut kukaan vastaajista. Keskiarvo 3,92.

Koulutussuunnittelijat pitivät riittävästi yhteyttä opiskelijaan, täysin samaa mieltä tästä oli vastaajista kolme. Kymmenen vastaajaa oli osittain samaa mieltä, yhdeksällä ei ollut mielipidettä tai kokemusta asiasta ja kaksi oli osittain eri mieltä. Vastaajista kukaan ei ollut täysin eri mieltä. Yksi vastaaja ei ollut ottanut kantaa väitteeseen. Keskiarvo tähän 3,58.

Täysin samaa mieltä siitä, että teoriakoulutuksesta saatu päivitetty tieto on tullut koko organisaation käyttöön, oli yksi henkilö. Osittain samaa mieltä oli neljatoista henkilöä. Kolmella ei ollut mielipidettä tai kokemusta asiasta, viisi oli osittain eri mieltä ja yksi henkilö täysin eri mieltä. Yksi vastaaja ei ollut ottanut kantaa väitteeseen. Keskiarvo 3,38.

Työssäoppiminen on paras tapa oppia, oli seuraava väite. Kuusi työpaikkakouluttajaa oli tästä täysin samaa mieltä, viisitoista osittain samaa mieltä. Yhdellä ei ollut mielipidettä tai kokemusta asiasta ja kolme oli osittain eri mieltä väitteestä. Täysin eri mieltä ei ollut kukaan vastaaja. Keskiarvo 3,96.

Näitten väittämien jälkeen oli avoin kohta, johon halutessaan sai antaa kehittämiskohteita tai muuta palautetta oppisopimuskoulutuksen ajalta. Viisi henkilöä oli jättänyt palautetta:

- "enemmän ei tutkintotavoitteisia koulutusmahdollisuuksia",

- "väliarviointeja ei tarvitse olla montaa opiskelun aikana",
- "opettaja voisi pitää yhteyttä työpaikkakouluttajaan",
- "teoriaopinnot olivat laadultaan ala-arvoisia. Osaa tunneista ei järjestetty ollenkaan",
- "työpaikkakoulutus tahtoo jäädä heikoksi",
- "työnohjaajalle tulisi saada tietoa siitä mitä milloinkin on ohjelmassa ts. koulutuksen sisältö ajoituksineen".

## OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN PÄÄTTYTYÄ

Vastaajien määrä: 24

	1 täysin eri mieltä	2 osittain eri mieltä	3 ei mielipidettä tai kokemusta asiasta	4 osittain samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
työssäoppiminen ja teoriakoulutus ovat tukeneet toisiaan	0	1	2	16	5	24	4,04
oppisopimuskoulutuksesta hyötyi koko organisaatio	0	2	3	11	8	24	4,04
teoriakoulutuksesta saatu tieto oli ajanmukaista	0	0	5	13	5	23	4
aiomme jatkossakin kouluttaa oppisopimuksella	0	0	1	15	8	24	4,29
koko oppisopimusprosessi sujui mutkattomasti ja joustavasti	0	0	0	18	6	24	4,25
voin suositella oppisopimuskoulutusta	0	0	0	11	13	24	4,54
tutkinnon suorittaminen on edistänyt opiskelijan uralla etenemistä	0	3	2	10	9	24	4,04

### Kuvio 16. Oppisopimuskoulutuksen päätyttyä

Kuviosta 16 selviää mitä vastattiin väitteisiin, jotka koskivat oppisopimuskoulutuksen jälkeistä aikaa. Ensimmäinen väite kuuluu, työssäoppiminen ja teoriakoulutus ovat tukeneet toisiaan. Täysin samaa mieltä oli viisi vastaajaa, kuusitoista osittain samaa mieltä, kahdella henkilöllä ei ollut mielipidettä tai kokemusta asiasta ja yksi oli osittain samaa mieltä. Kukaan ei ollut täysin eri mieltä. Yksi vastaaja oli ohittanut väitteen. Tämän väitteen keskiarvo 4,04.

Oppisopimuskoulutuksesta hyötyi koko organisaatio, täysin samaa mieltä oli kahdeksan henkilöä. Yksitoista vastaajista oli osittain samaa mieltä, kolmella ei ollut kokemusta tai mielipidettä asiasta ja kaksi oli osittain eri mieltä. Täysin eri mieltä ei ollut kukaan vastaajista. Yksi vastaaja oli ohittanut väitteen. Keskiarvo 4,04.

Teoriakoulutuksesta saatu tieto oli ajanmukaista viiden vastaajan mielestä. Kolmeitoista vastaajaa oli osittain samaa mieltä ja viidellä vastaajalla ei ollut mielipidettä tai kokemusta asiasta. Osittain tai täysin samaa mieltä ei ollut vastaajista kukaan. Kaksi vastaajaa jätti kokonaan vastaamatta. Keskiarvo 4,0.

Aiomme jatkossakin kouluttaa oppisopimuksella, tästä väitteestä täysin samaa mieltä oli kahdeksan työpaikkakouluttajaa. Viisitoista oli osittain samaa mieltä ja yhdellä ei ollut kokemusta tai mielipidettä asiasta. Osittain tai täysin eri mieltä ei ollut vastaajista kukaan. Keskiarvo tähän 4,29.

Täysin samaa mieltä siitä, että koko oppisopimusprosessi sujui mutkattomasti ja joustavasti oli kuusi henkilöä. Osittain samaa mieltä olivat loput vastaajista, eli kahdeksantoista. Kohtaa ei mielipidettä tai kokemusta asiasta, osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä, ei ollut valinnut kukaan vastaajista. Yksi vastaaja oli ohittanut väitteen. Keskiarvo 4,25.

Voin suositella oppisopimuskoulutusta, tästä väitteestä täysin samaa mieltä oli vastaajien enemmistö, eli kolmetoista. Yksitoista vastaajaa oli osittain samaa mieltä. Ei mielipidettä tai kokemusta, osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä, ei ollut valinnut kukaan. Yksi vastaaja ei ollut valinnut mitään annetuista vaihtoehdoista. Keskiarvo 4,54.

Viimeinen väittämä kuului, tutkinnon suorittaminen on edistänyt opiskelijan uralla etenemistä. Täysin samaa mieltä oli yhdeksän vastaajaa ja osittain samaa mieltä taas kymmenen vastaajaa. Mielipidettä tai kokemusta ei ollut kahdella vastaajalla ja kolme oli osittain eri mieltä. Täysin eri mieltä ei ollut kukaan vastaajista. Yksi vastaaja ei ollut valinnut mitään näistä. Keskiarvoksi muodostu 4,04.

Näiden väittämien jälkeen oli seuraava avoin kohta kehittämiskohteista tai palautteista. Yksi vastaaja oli antanut palautteen, jonka mukaan "teoriaopintoja pitää saada lähempää kuin toiselta puolen Suomea".

## 5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

### 5.1 Yhteenveto ja tulosten arviointi

Seuraavaksi käytiin vielä läpi tutkimuksen johtopäätökset. Vastausprosentti oli siis koko kyselylle 36,2 %.

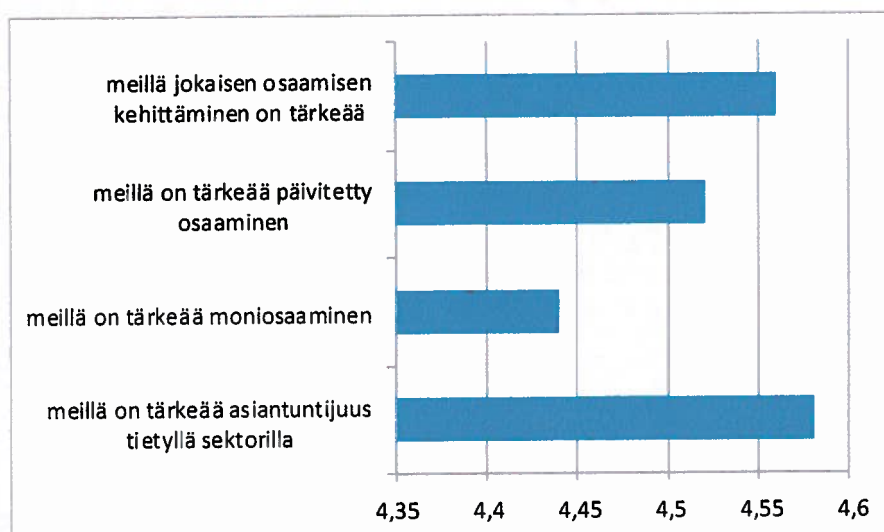
Taustakysymyksistä voidaan määritellä, että eniten vastaajia (32 %) oli keskisuurista, alle 250 työntekijän yrityksestä tai organisaatiosta. Eniten vastauksia toimiala kohtaan (36 %), tuli kunta/kuntayhtymä tai julkinen toimija kohtaan ja toiseksi eniten tuotantoyrityksiltä (28 %). Ylintä johtoa vastaajista edusti 32 % kaikista vastaajista ja 28 % työnjohtoa tai tiimin vetäjää.

Eniten vastanneiden osastoilla tai toiminta-alueella koulutettiin organisaation kustantamilla koulutuksilla 44,1 % ja seuraavaksi eniten 32,3 % oppisopimuskoulutuksella. Eniten oli koulutettu ammattitutkintoja (41,5 %) ja toiseksi eniten erikoisammattitutkintoja (29,2 %).

Kyselyyn vastanneiden yritysten tai organisaatioiden osastoilla tai toiminta-alueella kolme tärkeintä kehittämisen keinoa olivat sisäiset lyhytkoulutukset tai koulutusohjelmat 25,8 %, sen jälkeen tulivat oppisopimuskoulutuksena järjestetty tutkintotavoitteinen lisäkoulutus 16,7 %, tai ei-tutkintotavoitteinen lisäkoulutus 18,2 %. Tärkeimmät osaamisen strategiatyökalut olivat kehityskeskustelu, itsearviointi ja tyytyväisyyskysely.

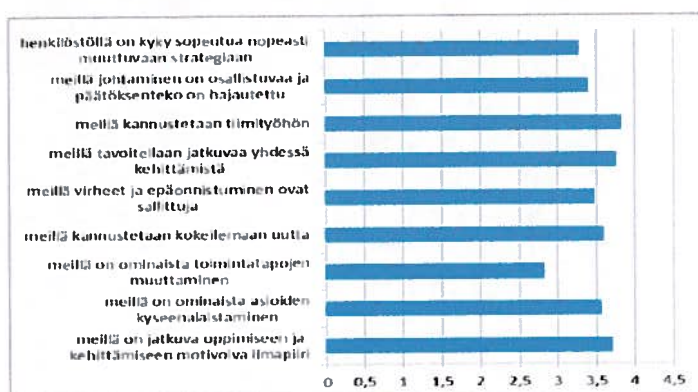
Kuviosta 17 näkyy, että osaamisen merkitys vastanneiden työpaikkakouluttajien osastoilla tai toiminta-alueilla jakaantui vastausten keskiarvojen perusteella niin, että asiantuntijuus tietyllä sektorilla katsottiin tärkeimmäksi moniosaamiseen verrattuna. Jokaisen osaamisen kehittäminen katsottiin myös tärkeäksi. Kaikki väitteet saivat kuitenkin yli neljän keskiarvon, joten näiden vastaajien keskuudessa väitteillä ei ollut merkittäviä eroja.

## OSAAMISEN MERKITYS



Kuvio 17. Osaamisen merkitys keskiarvoina

## OPPIVA ORGANISAATIO



Kuvio 18. Oppiva organisaatio keskiarvoina

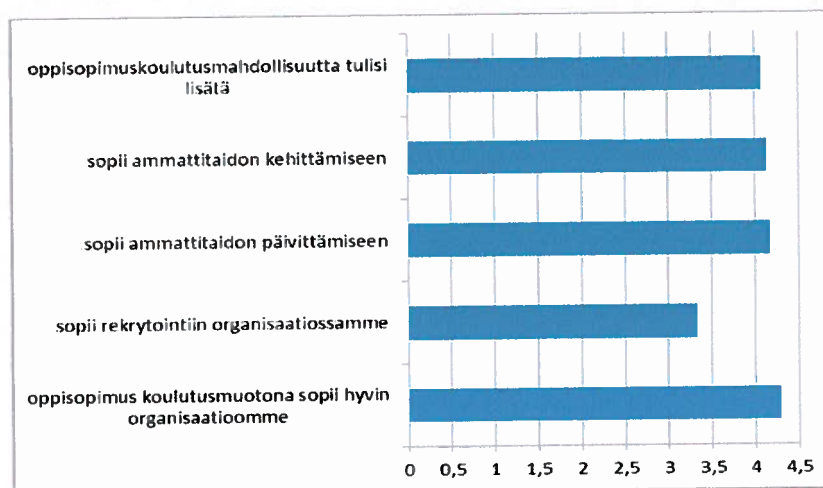
Oppiva organisaatio on siis sellainen organisaatio, jossa ihmiset kehittävät koko ajan toimintoja pyrkiessään kohti yhteistä visiota (Oppiva organisaatio [Viitattu 25.4.2011]). Vastaajien keskuudessa kaikki oppivan organisaation väittämät asetuitivat melko tasaisesti keskiarvon 2,83 - 3,83 välille (kuvio 18). Pienellä marginaalilla tiimityöhön kannustaminen, jatkuva yhdessä kehittämisen tavoittelu, sekä jat-



kuva oppimiseen ja kehittämiseen motivoiva ilmapiiri nousivat kärkeen muihin verrattuina.

Kuviosta 19 selviää millaiseen koulutukseen vastaajien mielestä oppisopimuskoulutus soveltuu, sopiiko se hyvin vastaajien organisaatioon ja halutaanko oppisopimuskoulutusmahdollisuutta lisätä. Tästä voidaan varovasti arvioida, että oppisopimuskoulutus sopii hyvin vastaajien organisaatioon, mahdollisuutta oppisopimuskoulutukseen tulisi lisätä ja se sopii, sekä ammattitaidon päivittämiseen että kehittämiseen.

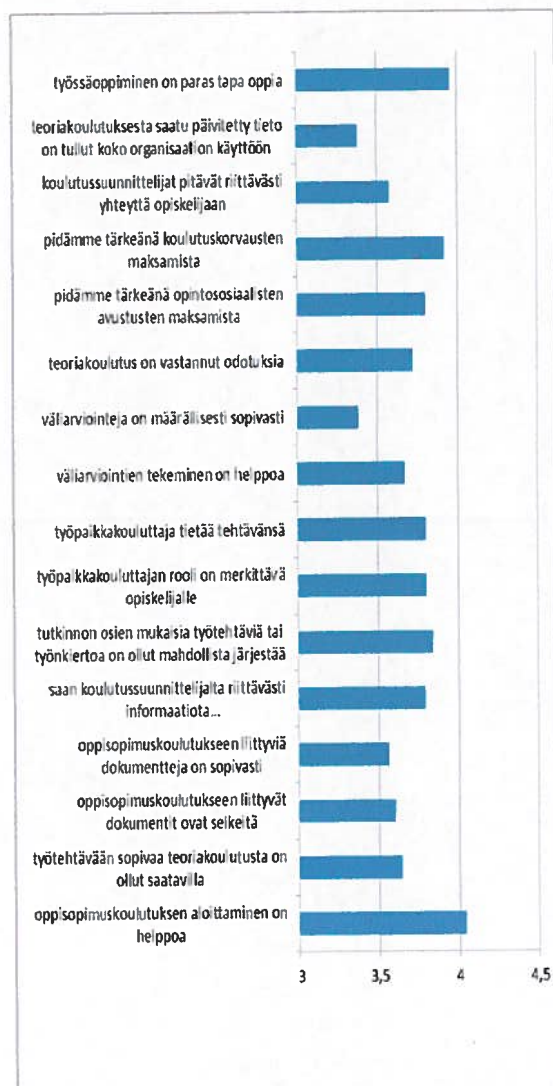
### OPPISOPIMUSKOULUTUS



Kuvio 19. Oppisopimuskoulutus keskiarvoina

Kuvio 20 sisältää väittämiä oppisopimuskoulutuksen aikana. Suurimman eli yli neljän keskiarvon vastanneiden kahdenkymmenenviiden henkilön keskuudessa sai väite, että oppisopimuksen aloittaminen on helppoa. Toiseksi suurimman arvon lähes neljä sai väite siitä, että työssäoppiminen on paras tapa oppia. Kolmanneksi suurimman lähes neljä, sai väite, pidämme koulutuskorvausten maksamista tärkeänä.

## OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN AIKANA



Kuvio 20. Oppisopimuskoulutuksen aikana keskiarvoina

Vastausten järjestys ei ollut mitenkään yllättävää, vaan sopii hyvin yhteen suoraan työpaikoilta tulleiden palautteiden kanssa. Koulutuskorvausten määrä/kuukausi voi olla perustutkinnoissa noin 250 euroa/kuukausi, ammatti- ja erikoistutkinnoissa se on pienempi. Kaikki väitteet asettuivat keskiarvoltaan yli kolmen ja puolen, ainoastaan kaksi väittämää jäi alle sen. Nämä väittävät koskettivat väliarviointien määrää ja teoriakoulutuksesta saadun tiedon siirtymistä koko organisaation käyttöön. Nämäkin väitteet on arvioitavissa, sillä vaikka väliarviointit on Sopeva Oppisopimuspalveluilla laitettu minimiin, eli kaksi kertaa vuodessa, niiden antaminen monesti

tuottaa päänvaivaa työpaikkakouluttajille. Väliarvioinnit vuonna 2011 toimineille työpaikkakouluttajille lähetettiin pääsääntöisesti paperiversiona, sillä arviointien antamiseen nettisovelluksen kautta siirryttiin osittain ko. vuoden aikana. Pääsääntöisesti jatkossa kaikki työpaikkakouluttajat antavat arvion nettisovelluksen kautta, joka on nopea ja helppo tapaa antaa arvio. Teoriakoulutuksesta saadun tiedon siirtymistä koko organisaation käyttöön voidaan kommentoida niin, että asia tietysti riippuu myös organisaation koosta. Jos on kyseessä iso yritys tai kunta/kuntayhtymä tai julkinen toimija, niin kun tähän kyselyyn vastanneista suurin osa, on melko haasteellista saada tieto läpi koko organisaation.

Tämän strukturoidun kysymyksen jälkeen oli mahdollisuus antaa kehittämiskohtea tai muuta palautetta oppisopimuskoulutuksen ajalta. Seuraavaksi arvioin annettuja palautteita. Ensimmäinen palaute oli, enemmän ei-tutkintotavoitteisia koulutusmahdollisuuksia. Työmarkkinoilta tulleen kysynnänkin perusteella voidaan todeta, että tarve ei-tutkintotavoitteisiin koulutuksiin on suurempi kuin mitä niitä pystytään tekemään. Määrä perustuu puhtaasti siihen, että niistä opetusministeriöstä saatu rahoitus on kaikkein pienin. Niinpä vuosittain tehdään toimintasuunnitelma johon arvioidaan ei-tutkintotavoitteisten koulutusten vuosittainen määrä. Tämä koulutusmuoto ei tule jatkossakaan lisääntymään, sillä opetus- ja kulttuuriministeriön leikkaukset kohdistuvat oppisopimustoimistojen kiintiömäärin tulevaisuudessa. Tämä tulee vaikuttamaan siihen, että painopistealue tulee kohdistumaan tutkintotavoitteisiin koulutuksiin.

Toinen palaute koski väliarviointeja, jossa palautteen antajan mukaan niitä ei tarvitsisi olla montaa. Viittaa tässä jo yläpuolella annettuun arvioon, että pääsääntöisesti arviot annetaan jatkossa helpommin nettisovelluksen kautta. Väliarviointi on kuitenkin tärkeä osa oppisopimuskoulutuksen seuranta. Sillä seurataan opintojen edistymistä ja opiskelijan ammattitaidon kehittymistä oppisopimuskoulutuksen ajan.

Seuraava palaute oli, että opettaja voisi pitää yhteyttä työpaikkakouluttajaan. Tätä palautetta on vaikea suoraan arvioida, sillä yleensä opettaja ja työpaikkakouluttaja ovat opiskelijan kanssa ensimmäisessä tapaamisessa. Ehkä tässä tapaamisessa voitaisiin sopia siitä millaista yhteydenpitoa opettajan ja työpaikkakouluttajan välille

halutaan. Tämä palaute kuitenkin koskee suoraan teoriakoulutuksen järjestäjäta-  
hoa.

Seuraava palaute koski teoriaopintoja. Siinä palautteen antaja toteaa, että teo-  
riaopinnot olivat laadultaan ala-arvoisia ja osaa tunteista ei järjestetty ollenkaan.  
Jos tällaista palautetta tulee oppisopimuskoulutuksen aikana, siihen yleensä puu-  
tutaan ottamalla yhteyttä teoriakoulutuksen järjestäjään. On myös tapauksia jossa  
on järjestetty palavereja ja kutsuttu saman pöydän ääreen oppisopimuskoulutuk-  
sen järjestäjän lisäksi sekä teoriakoulutuksen edustaja että opiskelija ja työnanta-  
jan edustaja. Rärkeimmissä tapauksissa teoriakoulutus voidaan hankkia toiselta  
oppilaitokselta. Näissä tapauksissa on tietenkin tärkeää, että otetaan riittävän no-  
peasti yhteyttä oppisopimustoimistoon. Väliarviointi on myös tapa seurata teoria-  
koulutuksen tasoa, sillä siinä voidaan antaa koulutukseen liittyvää sanallista palau-  
tetta.

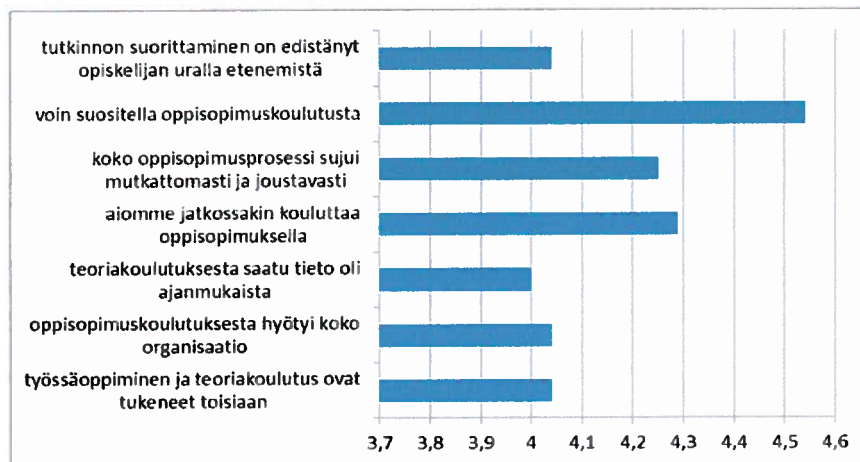


Kuvio 21. Työpaikkakouluttajan monet roolit  
(Lähde: Opinnäytetyö 2010, Marita Nauha [Viitattu 3.11.2012])

Työpaikkakoulutus tahtoo jäädä heikoksi, näin kuului seuraava palaute. Työpaik-  
kakoulutus kuuluu työpaikkakouluttajalle joita voi olla yksi tai useampi. Työpaikka-  
koulutuksen määrä ja tarve tulisi sopia oppisopimuskoulutuksen alkaessa opiskeli-  
jan ja työpaikkakouluttajan kesken. Sen määrä ja tarve riippuu siitä onko kyseessä  
oppisopimuksen kautta rekrytoitu opiskelija, vai onko kyseessä jo pitkän työkoke-  
muksen omaava henkilö. Tarpeeseen vaikuttaa myös suuresti opiskelijan henkilö-  
kohtaiset ominaisuudet. Kuvioon 21 on koottu, mitä kaikkea voi olla työpaikkakou-  
luttajan roolit. Jos koulutussuunnittelija saa palautetta työpaikkakoulutuksen laa-

dusta siihen puututaan ottamalla yhteyttä työnantajan edustajaan, sekä keskustelemalla työpaikkakouluttajan kanssa. Mikäli tarvetta tulee, työpaikkakouluttaja voidaan vaihtaa yhteistyössä opiskelijan työnantajan kanssa.

Seuraava palaute kuuluu näin: työnohjaajalle tulisi saada tieto siitä mitä milloinkin on ohjelmassa ts. koulutuksen sisältö ajoituksineen. Tämä palaute, jossa työnohjaajalla tarkoitetaan todennäköisesti työpaikkakouluttajaa, koskee siis teoriakoulutuksen aikataulua. Näissä oppilaitoksilla on erilaisia tapoja. Jotkut oppilaitokset antavat heti koko koulutukseen liittyvän ohjelman ja aikataulun heti ensimmäinen henkilökohtaisammiskeskustelun yhteydessä ja osa oppilaitoksista antaa ohjelman esimerkiksi puolivuositain. Tämä palaute koskee kuitenkin työpaikkakouluttajan ja opiskelijan välistä suhdetta ja pitäisi olla ratkaistavissa keskustelemalla. Työnantajalla on kuitenkin oikeus tietää koulutuksen sisältö ja aikataulu.



Kuvio 22. Oppisopimuskoulutuksen päätyttyä keskiarvoina

Kuviossa 22 on keskiarvoina väittämät oppisopimuskoulutuksen päätyttyä. Siinä parhaan keskiarvon eli yli 4,5 sai väittämä, voin suositella oppisopimuskoulutusta. Toisena ja kolmantena tulivat väittämät, aiomme jatkossakin kouluttaa oppisopimuksella ja koko oppisopimusprosessi sujui mutkattomasti ja joustavasti. Kaikki väittämät asettuivat lähelle toisiaan.

Näiden väittämien jälkeen oli seuraava avoin kohta kehittämiskohteista tai palautteista. Tulleen palautteen mukaan teoriaopintoja pitää saada lähempää kuin toiselta puolen Suomea. Oppisopimuskoulutuksessa teoriaopinnot hankitaan huomioi-

den oppilaan tarpeet, teoriakoulutuksen hinta ja suoritettava tutkinto tai lisäkoulutus. Yleisimpiä tutkintoja kuten esimerkiksi sosiaali- ja terveystieteiden perustutkintoa on mahdollista hankkia usealta tietuustieteiden koulutuksen järjestäjältä, näin ollen opiskelijan toiveet voidaan ottaa paremmin huomioon. Harvinaisempia tutkintoja kuten esimerkiksi nuohoojan ammattitutkinnon teoriaopintoja ei ole mahdollista saada kuin Nuohousalan Keskusliiton järjestämänä Laukaalla (Nuohousalan Keskusliitto [Viitattu 4.11.2012]). Tällaisissa tapauksissa tietysti ei ole vaihtoehtoja.

## 5.2 Johtopäätökset ja haastattelut

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää millainen on osaamisen merkitys yrityksen toiminnassa. Näitten vastaajien keskuudessa voidaan arvioida, että asiantuntijuus tietyllä sektorilla katsottiin tärkeimmäksi moniosaamiseen verrattuna, ja ylipäätään jokaisen työntekijän osaamisen kehittäminen ja päivitetty osaaminen katsottiin tärkeäksi. Pääsääntöisesti osaamisen kartoittamiseen käytettiin kehityskeskustelua ja itsearviointia.

Oppisopimuskoulutus osaamisen kehittämisen välineenä tuli myös esiin, sillä kehittämisen keinoista heti sisäisten lyhytkoulutusten jälkeen tulivat oppisopimuskoulutuksena suoritettavat ei-tutkintotavoitteinen koulutus ja tutkintotavoitteinen koulutus. Myös se, että oppisopimuskoulutuksen katsottiin sopivan hyvin organisaatioon ja useat voivat suositella oppisopimuskoulutusta tukevat sitä, että oppisopimuskoulutus osaamisen kehittämisen välineenä toimii.

Kolmantena päätutkimusongelmana oli selvittää miten yrityksen näkökulmasta oppisopimuskoulutusprosessia voitaisiin kehittää. Näitten vastaajien keskuudessa kuitenkin todettiin, että oppisopimuskoulutuksen aloittaminen on melko helppoa ja suurin osa prosessiin liittyvistä osista sai hyvän arvion. Vain väliarviointi nousi esiin kehittämiskohteena ja siihenkin on muutosta viimeisen vuoden aikana tullut, kun enenevässä määrin siirtyminen sähköiseen arviointiin nettisovelluksen kautta on lisääntynyt.

Sopeva Oppisopimuspalveluiden oppisopimusjohtajaa, Tuomo Paavola haastateltiin 14.11.2012. Aluksi Paavola totesi, että oppisopimuskoulutus on vakiinnutta-

nut asemansa, se on tavallaan kypsynyt koulutusmuoto. Se myös näkyy tässä tutkimuksessa, kun mitään suuria vaihteluita tai ääripäitä ei ollut tuloksissa. Olemme onnistuneet rakentamaan prosessin jo melko hyväksi, hän sanoi. Paavolan kanssa käytiin läpi, sekä tutkimuksesta tulleet palautteet että asetetut tutkimusongelmat. Ensiksi käytiin läpi tulleet palautteet tai kehittämiskohteet. Niistä ensimmäisenä oli palaute, jossa toivottiin enemmän ei-tutkintotavoitteisia koulutuksia. Tähän palautteeseen Paavolalla oli selkeä kanta. Hänen mukaansa ei-tutkintotavoitteisia oppisopimuskoulutuksia pitäisi ehdottomasti pystyä tekemään enemmän, jos se olisi mahdollista. Hänen mukaansa lyhyet ei-tutkintotavoitteiset koulutukset pystytään räätälöimään paremmin yrityksen tarpeeseen asiakaslähtöisesti, joten niillä saadaan paras täsmäkoulutus. Näissä koulutuksissa myös henkilökohtaistaminen toteutuu parhaiten. Paavola viittasi kuitenkin tämän hetken tilanteeseen ja opetusministeriöstä tulleisiin säästötoimenpiteisiin, jotka vaikuttavat oppisopimustoimistojen kiintiömääriin. Tämän vaikutukset näkyvät nimenomaan ei-tutkintotavoitteisten koulutusten määrässä.

Seuraavana kohtana käsiteltiin väliarviointia koskeva palaute. Tässä palautteessa toivottiin, että arviointeja ei tarvitse olla monta. Tällä hetkellä Sopeva Oppisopimuspalveluilla käytetään kahta väliarviointijaksoa, ensimmäinen 1.11. – 30.4. ja 1.5.- 31.10. toinen jakso. Väliarvioinnissa työpaikkakouluttaja ja opiskelija keskustelevat opiskelijan ammatillisesta kehittymisestä, se on siis ammattitaidon arviointia. Paavolan mukaan koulutuksen etenemisen kannalta väliarvioinnit ovat välttämätöntä seuraamista. Hänen mukaansa väliarviointi on eräänlainen inventaario. Siinä puretaan toteutuneet koulutukselle asetetut tavoitteet ja asetetaan uudet tavoitteet seuraavalle jaksolle. Väliarviointi on vuorovaikutusta, sanoi Paavola.

Opettaja voisi pitää yhteyttä työpaikkakouluttajaan, oli seuraava palaute. Paavolan mukaan opettajan näkökulmasta katsottuna ajatus on hyvä. Jos jaksot opettajan ja työpaikkakouluttajan välillä olisivat esimerkiksi samat kuin väliarvioinnissa, opettaja pysyisi hyvin mukana opiskelijan työssäoppimisessa ja työtehtävissä. Koulutuksen järjestäjänä emme kuitenkaan suoraan pysty vaikuttamaan tähän, muuta kuin viemällä palautetta eteenpäin teoriakoulutuksen järjestäjätahoille, sanoi Paavola.

Seuraavan palautteen mukaan teoriaopinnot olivat laadultaan ala-arvoisia ja osaa tunneista ei järjestetty ollenkaan. Tässä Paavola viittasi aikaisempaan palauttee-

seen väliarvioinneista ja totesi, että väliarviointikeskustelun yksi tavoite on keskustella toteutuneesta teoriakoulutuksesta. Hän sanoi, että oppisopimuskoulutuksen järjestäjä on vastuussa teoriakoulutuksesta, mutta jos tieto ei tavoita oppisopimus-toimistoa, ei asiaan voida puuttua. Paavola korosti myös jokaisen opiskelijan omaa vastuuta informoinnissa, onhan kysymyksessä kuitenkin aikuiset opiskelijat.

Seuraavana käsiteltiin työpaikkakoulutusta, palautteen mukaan se tahtoo jäädä heikoksi. Tässä kohtaa Paavola korosti opiskelijan omaa aktiivisuutta ja vastuuta ottaa asia esiin työpaikalla. Heti koulutuksen alussa tulisi sopia työpaikkakouluttajan kanssa, koulutuksen tarpeesta ja määrästä.

Työnohjaajalle tulisi saada tieto siitä mitä milloinkin on ohjelmassa, eli koulutuksen sisältö ajoituksineen. Taas kerran tulee esiin väliarviointikeskustelun tavoite, sanoi Tuomo Paavola. Keskustelu on vuorovaikutusta, ja yksi aiheista tulisi olla toteutunut koulutus ja tavoitteet. Keskustelun tavoitteena on siis käydä mennyt ja tuleva läpi, sanoi hän.

Viimeisin palaute koski teoriakoulutusta. Sen mukaan teoriaopintoja tulisi saada lähempää kuin toiselta puolen Suomea. Paavola totesi, että eri ammattialojen teoriaopintojen tarjoajat ovat suorassa suhteessa työnantajien määrään. Erikoisalat, jossa työnantajia on vähän, niissä teoriakoulutuksen järjestäjiä on siis myös vähän, totesi hän.

Seuraavaksi Paavolan kanssa käytiin läpi asetetut tutkimusongelmat ja hänen näkemyksensä niihin. Ensimmäisenä kohtana keskustelimme siitä, millaisena hän näkee osaamisen merkityksen yrityksen toiminnassa. Hänen mukaansa osaaminen on tärkeää. Hän sanoi, että jos omaa hyvät laaja-alaiset perustiedot omalta ammattialalta, niin silloin pääsee jo suhteellisen vähällä.

Toisena kohtaa oli oppisopimuskoulutus osaamisen kehittämisen välineenä. Oppisopimuskoulutus toimii, sanoi hän. Sen etuna ovat nopeus, sisällön ajankohtaisuus ja sopivuus. Se, että vastaajien keskuudessa oppisopimuskoulutus oli korkealla, johtunee siitä, että tutkinnon suorittaminen on vahvuus. Yritysten laatu-järjestelmä edellyttää yhtenä osana tutkinnon suorittamista ja kouluttautumista. Laatu-järjestelmän ylläpitäminen myös edellyttää jatkuvaa koulutusta kuten esimerkiksi työturvallisuuskortit, ensiapukortti tai hygieniapassit jne. Tärkeänä osana tulee



tietysti myös oppisopimuskoulutuksessa koulutuksen maksuttomuus yritykselle ja taloudellisen turvan takaaminen opiskelijalle.

Viimeisenä osana oli se miten oppisopimuskoulutusta voitaisiin kehittää yrityksen näkökulmasta. Ensimmäisenä Paavolalle tuli mieleen oppiaikojen lyhentäminen, yrityksen näkökulmasta katsottuna. Toisena kohtana hän otti esiin sen, että tutkinnon sisään pitäisi saada joustavuutta, eli siis tutkinnon perusteisiin. Yrityksen näkökulmasta myös oppisopimuskoulutuksen hallinnointi tulee olla mahdollisimman kevyttä. Siihen me olemme Sopeva Oppisopimuspalveluissa tähdänneet, että dokumentointi tulee olla kevyttä mutta riittävää, hän sanoi.

Koulutussuunnittelija Pirjo-Marja Pitkäkangas otti myös 15.11.2012 pidetyssä pienimuotoisessa haastattelussa kantaa muutamaan näkemykseen. Palautteisiin jotka koskivat yhteydenpitoa opettajan ja työpaikkakouluttajan välillä, sekä teoriaopintojen laatua, hän sanoi, että me voimme tällaisia oppilaitoksia ohjeistaa toimimaan paremmin ja pyytää toimittamaan opiskelijan henkilökohtaisia opiskeluohjelmia (hopseja) paremmin ja nopeammin.

Oppisopimuskoulutuksen kehittämiseen yrityksen näkökulmasta hän sanoi, että yksi kehittämiskohde voisi olla se, että pelkästään tutkinnon osien suorittaminen olisi mahdollista. Tämä lisäisi koulutusten mahdollisuutta ja monipuolisuutta. Rahoitus näihin voisi tulla suhteessa tutkinnon rahoituksesta. Tämän hetken rahoitusmalli tähtää pelkästään tutkinnon suorittamiseen.

### **5.3 Pohdinta**

Oppimisen tuloksia pystytään arvioimaan, kun verrataan kokemuksia ennen ja jälkeen uuden tiedon. Oppimisen kehittymistä voidaan seurata peilaamalla nykyistä ja aikaisempaa toimintaa. Tärkeä osa oppimisen arvioinnissa on asiakaspalautteilla tai kyselyllä, niistä lopullisesti selviää onko oppimista tapahtunut. Niistä saadaan myös tietoa siitä mihin suuntaan toimintaa pitäisi vielä suunnata tai minkä tyyppistä kehittämistä pitäisi vielä mieltä. (Ojala 2008, 254).

Vastaajista suurin osa oli valmis suosittelemaan oppisopimuskoulutusta ja jatkosakin kouluttamaan oppisopimuskoulutuksella. Prosessi sujui mutkattomasti ja

joustavasti ja oppisopimukseen liittyviä dokumentteja oli sopivasti ja ne olivat selkeitä. Tässä muutamia oleellisia argumentteja jotka saivat hyvän arvion tässä kyselyssä.

Tämän tutkimuksen tärkein anti oli nykytilan arviointi, voidaan todeta, että prosessit ovat melko hyvin toimivia, sillä yhteen asetetuista tutkimusongelmista, eli miten oppisopimusprosessia voidaan kehittää yrityksen näkökulmasta, ei saatu mitään mullistavia palautteita tai ehdotuksia. Tärkeää antia oli myös se ymmärrys, että jatkuvaa kehittämistä ja nykytilan arviointia tulee tehdä. Yhteenvetona voidaan todeta muutamia kokonaisuuksia joita tulee korostaa, kun oppisopimuskoulutusta suunnitellaan tai toteutetaan. Näitä ovat väliarvioinnin merkitys oppisopimuskoulutuksessa, sekä opiskelijalle että työpaikkakouluttajalle ja toisena kohtana työpaikkakouluttajan roolit. Koulutuksen järjestäjänä Sopeva Oppisopimuspalveluiden tulee vakuuttua siitä, että jokainen osapuoli oppisopimusta solmittaessa tietää tehtävänsä ja vastuunsa ja ymmärtää sen.

## LÄHTEET

- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.
- Crosby, P&B. 1986. Laatu on ilmaista. Helsinki: Laatuteema Oy.
- Heikkiä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hätönen, H. 2007. Oppiva organisaatio. [Viitattu 25.4.2011]. Saatavana:  
[http://info.stakes.fi/NR/rdonlyres/09B05A90-DA27-4CE5-A074-BAE48DEFEE73/0/Hatonen2\\_08102007.pdf](http://info.stakes.fi/NR/rdonlyres/09B05A90-DA27-4CE5-A074-BAE48DEFEE73/0/Hatonen2_08102007.pdf).
- Karlöf, B. & Helin Lövingsson, F. 2004. Johtamisen näkökulmat peruskäsitteitä ja malleja. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Kolb, D. 1984. Experiential Learning. Experience as The Source of Learning and Development. New Jersey: Prentice hall, inc., Englewood Cliffs.
- Kupias, P. 2002. Oppia opetusmenetelmistä. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Nauha, M. 2010. Oppisopimusopiskelijan työpaikkakouluttajan oppaan rakentaminen. Laurea ammttikorkeakoulu, Laurea Leppävaara. [Viitattu 3.11.2012]. Saatavana:  
[http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/15531/Nauha\\_Marita.pdf?sequence=1](http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/15531/Nauha_Marita.pdf?sequence=1).
- Nuohosalan Keskusliitto [Viitattu 4.11.2012] Saatavana:  
<http://www.nuohoojat.fi/koulutus+ja+tutkinnot/>.
- Näyttötutkinto-opas. Oppaat ja käsikirjat 2011:4. Opetushallitus. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Helsinki: WSOYpro.
- Opetushallitus. 2002. Oppisopimuskoulutuksen laadunhallinta. Suositus oppisopimuskoulutukseen. Arviointi 06/2002. Helsinki: Yliopistopaino.
- Oppilashallintajärjestelmä Sopimus Pro. Saatavana:  
<http://www.rediteq.fi/index.php/fi/>.
- Oppisopimuskoulutuksena toteutettavan lisäkoulutuksen enimmäismäärät ja yksikköhinnat vuonna 2011. [Viitattu 25.4.2011]. Saatavana:  
[www1.vaasa.fi/ktwebbin/ktproxy2.dll?doctype=0&docid](http://www1.vaasa.fi/ktwebbin/ktproxy2.dll?doctype=0&docid).

Opetushallitus. 2010. [Viitattu 20.4.2012]. Saatavana:  
[http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/ammattikoulutus/ammattilliset\\_perustutkinnot/elinikaisen\\_oppimisen\\_avaintaidot](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/ammattilliset_perustutkinnot/elinikaisen_oppimisen_avaintaidot).

Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:8. Saatavana:  
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2011/liitteet/tr08.pdf?lang=fi>.

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjät. [Viitattu 21.4.2012]. Saatavana:  
<http://www.oph.fi/opso>.

Oppisopimuskoulutuksen rahoitus. [Viitattu 15.5.2012]. Saatavana:  
<http://www02.oph.fi/asiakkaat/rahoitus/yh11.html> Valtionvarainministeriön työryhmämuistio. 6/2001. Osaamisen johtaminen. Kehittämishankkeen loppuraportti. Helsinki.

Pahkin, K., Kuronen-Mattila, T., Mäki, E., Leppänen, A. & Järvenpää, E. Avaimia asiantuntijuuteen. [Viitattu 13.11.2012]. Saatavana:  
[http://www.ttl.fi/fi/tyoura/tyouran\\_uurtaja/Documents/Avaimia%20asiantuntijuuteen\\_opaskirja\\_2010.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyoura/tyouran_uurtaja/Documents/Avaimia%20asiantuntijuuteen_opaskirja_2010.pdf).

Paavola, T. 2011. Oppisopimuskoulutuksen prosessikuvaus 2011. Sopeva Oppisopimuspalvelut.

Paavola, T. Haastattelu 14.11.2012. Oppisopimusjohtaja. Sopeva Oppisopimuspalvelut.

Pitkäkangas, P-M. Haastattelu 15.11.2012. Koulutussuunnittelija. Sopeva Oppisopimuspalvelut.

Sopevasti osaamista, oppisopimuksen vuosikymmeniä. 2010. Toimittanut Anne Rintamäki. Vaasa: Oy Fram Ab.

Sopeva Oppisopimuspalvelut johtosäntö 1.12.2011.

Tulevaisuuden osaaminen. 2006. Verkkootikkeli [Viitattu 20.4.2012]. Saatavana:  
<http://www.nordvux.net/download/2257/>.

Virtanen, V. 2011. Verkkovastaamisen primetime. [Viitattu 18.10.2012]. Saatavana:  
[http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art\\_2011-09-26\\_011.html?s=0](http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-09-26_011.html?s=0).

Webropol 2.0. [Viitattu 18.10.2012] ja [Viitattu 2.11.2012]. Saatavana:  
<http://w3.webropol.com/finland>.

**LIITTEET**

## LIITE 1.

Tulosta



### Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen yrityksen näkökulmasta

#### Kerro oma näkemysesi koskien omaa osastoasi tai toiminta-alueettasi

Rastita alla olevista vaihtoehdoista yksi tai useampi

#### 1. Osastollamme tai toiminta-alueellamme kolme tärkeintä kehittämisen keinoa ovat

- tutkintotavotteinen koulutus (oppisopimuskoulutuksena)
- ei-tutkintotavotteinen lisäkoulutus (oppisopimuskoulutuksena)
- seminaarit ja konferenssit
- sisäiset lyhytkoulutukset tai koulutusohjelmat
- projektit
- mentorointi
- kehityshankkeet
- työnkierro
- eri ohjelmistotoimittajien järjestämät koulutukset
- muu

#### 2. Osastollamme tai toiminta-alueellamme tärkeimmät osaamisen strategiatyökalut ovat

- (BSC) balanced scorecard
- henkilöstötilinpäätös
- itsearviointi
- ulkoinen arviointi
- kehityskeskustelu
- tyytyväisyyskysely
- muu

#### 3. Eniten osastollamme tai toiminta-alueellamme koulutetaan

- oppisopimuskoulutuksella
- omaehtoisella koulutuksella
- organisaation kustantamilla koulutuksella
- muu

Seuraava -->



33% valmiina



## Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen yrityksen näkökulmasta

Arvioi seuraavia väittämiä asteikoilla 1 - 5.

1 = täysin eri mieltä, 2 = osittain eri mieltä, 3 = ei miellipidettä tai kokemusta asiasta, 4 = osittain samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä

### 4. OSAAMISEN MERKITYS

	1 täysin eri mieltä	2 osittain eri mieltä	3 ei miellipidettä tai kokemusta asiasta	4 osittain samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
meillä on tärkeää asiantuntijuus tetyi ä sektorilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
meillä on tärkeää moniosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
meillä on tärkeää päivitetty osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
meillä jokaisen osaamisen kehittäminen on tärkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 5. OPPIVA ORGANISAATIO

	1 täysin eri mieltä	2 osittain eri mieltä	3 ei miellipidettä tai kokemusta asiasta	4 osittain samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
meillä on jatkuva oppimiseen ja kehittämiseen motivoiva ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
meillä on ominaista asioiden kyseenalaistaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
meillä on ominaista toimintatapojen muuttaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
meillä kannustetaan kokeilemaan uutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
meillä virheet ja epäonnistuminen ovat sallittuja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
meillä tavoitteeseen jatkuvaa yhdessä kehittämistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
meillä kannustetaan tilimityöhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
meillä johtaminen on osallistuvaa ja päätöksenteko on hajautettu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
henkilöstöllä on kyky sopeutua nopeasti muutuvaan strategiaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 6. OPPISOPIMUSKOULUTUS

	1 täysin eri mieltä	2 osittain eri mieltä	3 ei miellipidettä tai kokemusta asiasta	4 osittain samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
oppisopimus koulutusmuotona sopii hyvin organisaatioomme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sopii rekrytointiin organisaatioissamme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sopii ammattitaidon päivittämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sopii ammattitaidon kehittämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
oppisopimuskoulutusmahdollisuutta tulisi lisätä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 7. OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN AIKANA

	1 täysin eri mieltä	2 osittain eri mieltä	3 ei miellipidettä tai kokemusta asiasta	4 osittain samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
oppisopimuskoulutuksen aloittaminen on helppoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työtehtävään sopivaa teoria-koulutusta on ollut saatavilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
oppisopimuskoulutukseen liittyvät dokumentit ovat selkeitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
oppisopimuskoulutukseen liittyviä dokumentteja on sopivasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
saan koulutussuunnitteljalta riittävästi informaatiota oppisopimuskoulutukseen liittyvistä vaatimuksista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tutkimuksen osien mukaisia työtehtäviä tai työkirjoitusta on ollut mahdollista järjestää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työpaikkakouluttajan rooli on merkittävä opiskelijalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työpaikkakouluttaja tietää tehtävänsä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
välisarviointien tekeminen on helppoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
välisarviointeja on määrällisesti sopivasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
teoria-koulutus on vastannut odotuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pidämme tärkeänä opinnoista avustusten maksamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pidämme tärkeänä koulutuskorvausten maksamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

koulutussuunnittelijat pitävät riittävästi yhteyttä opiskelijaan  
teoriakoulutuksesta saatu päivitetty tieto on tullut koko organisaation käyttöön  
työssäoppiminen on paras tapa oppia

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**8. Kehittämiskohteita tai muuta palautetta oppisopimuskoulutuksen ajalta**

**9. OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN PÄÄTTYTYÄ**

	1 täysin eri mieltä	2 osittain eri mieltä	3 ei mieltäpidettä tai kokemusta asiasta	4 osittain samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
työssäoppiminen ja teor akoulutus ovat tukeneet toisiaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
oppisopimuskoulutuksesta hyötyi koko organisaatio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
teoriakoulutuksesta saatu tieto oli ajanmukaista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
alomme jatkoskein kouluttaa oppisopimuksella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
koko oppisopimusprosessi sujui mutkattomasti ja joustavasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
voin suositella oppisopimuskoulutusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tutkinnon suorittaminen on edistänyt opiskelijan uralla etenemistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**10. Kehittämiskohteita tai muuta palautetta oppisopimuskoulutuksen ajalta**

<-- Edellinen    Seuraava -->



66% valmiina





## Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen yrityksen näkökulmasta

### 11. Organisaation koko

- mikroyritys alle 10
- pieni yritys alle 50
- keski-suuri yritys alle 250
- suuri yli 250 työntekijää

### 12. Organisaation toimiala

- kauppa
- palveluyritys
- tuotantoyritys
- maa- ja metsätalous
- rakentaminen
- terveydenhuolto ja hyvinvointi
- kunta/kuntayhtymä tai julkinen toimija
- kuljetus ja logistiikka
- muu

### 13. Vastajan asema

- y:n johto
- keski-johto
- työnjohto/tiimin vetäjä
- asiantuntijatehtävä
- toimihenkilö/työntekijä

### 14. Organisaatiossanne on koulutettu oppisopimuksella seuraavia tutkintoja

- perustutkinto
- ammattitutkinto
- erikoisammattitutkinto
- ei-tutkintotavoitteinen koulutus

← Edellinen    Lähetä



100% valmiina

