

Veera Anttila

TYÖHARJOITTELUN  
PEREHDYTTÄMISEN  
TEHOSTAMINEN  
Mikkelin Dressmann-myymälässä

Opinnäytetyö  
Liiketalouden koulutusohjelma


Joulukuu 2009




**MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU**

Mikkeli University of Applied Sciences

## KUVAILULEHTI

 <b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> Mikkeli University of Applied Sciences	<b>Opinnäytetyön päivämäärä</b> 7.12.2009	
<b>Tekijä(t)</b> Veera Anttila	<b>Koulutusohjelma ja suuntautuminen</b> <b>Liiketalouden koulutusohjelma</b>	
<b>Nimeke</b> Työharjoittelun perehdyttämisen tehostaminen – Mikkelin Dressmann-myyvälässä		
<b>Tiivistelmä</b> <p>Opinnäytetyö käsitteli perehdyttämisen tehostamista Mikkelin Dressmann-myyvälässä. Työssä syvennyttiin perehdyttämisen lisäksi työssäoppimiseen, harjoittelun osapuolten rooleihin ja tehtäviin, tavoitteisiin sekä motivointiin ja sitouttamiseen. Työn tavoitteena oli selvittää työharjoittelun nykytilaa ja etsi syitä siihen, miksi perehdytys ei ole täysin toimivaa ja miten sitä voidaan entisestään parantaa. Tutkimustulosten avulla pyrittiin löytämään tehostamiskeinoja perehdytykseen ja opiskelijoiden motivointiin.</p> <p>Työn teoreettisena viitekehyksenä käytettiin teoksia ja oppaita, jotka käsittelivät työssäoppimista, perehdyttämistä ja motivointia. Teoriaosuus perustui lyhytaikaisia työsuhteita käsitteleviin tietolähteisiin. Tutkimusmenetelmät olivat kvalitatiivisia ja koostuivat Dressmann-myyvälän myymäläpäällikön Terhi Seppänen ja Etelä-Savon Ammattiopiston opettajan Jukka Ylösen haastatteluista sekä Ammattiopiston merkonomiopiskelijoille teetetyn opiskelijakyselyn tuloksista.</p> <p>Tutkimus osoitti oppilaitoksen työelämäyhteyksissä puutteita. Opiskelijoiden oma-aloitteisuuden ja motivaation puuttuminen osoittautuivat tutkimuksen aikana merkittäviksi ongelmiksi harjoittelun kannalta. Opiskelijakysely toi esille muutamia parannustoiveita koskien muun muassa ennakko-ohjeistamista ja työssäoppimisjakson palkattomuutta.</p> <p>Työtä lähdettiin alun perin tekemään myymälän näkökulmasta. Vaikka suurin hyöty tutkimuksesta on ollut myymälälle, on tuloksista todellista hyötyä myös oppilaitokselle. Tutkimus on selventänyt harjoittelun osapuolille toistensa tavoitteet ja tuonut esille kehitysideoita, jotka toivon mukaan tullaan hyödyntämään tulevilla harjoittelujaksoilla.</p>		
<b>Asiasanat (avainsanat)</b> Perehdyttäminen, perehdytys, työharjoittelu, työssäoppiminen, motivointi, sitouttaminen		
<b>Sivumäärä</b> 50 + liitteet 15	<b>Kieli</b> Suomi	<b>URN</b> URN:NBN:fi:mamk-opinn200991208
<b>Huomautus (huomautukset liitteistä)</b>		
<b>Ohjaavan opettajan nimi</b> Leena Korhonen	<b>Opinnäytetyön toimeksiantaja</b> Dressmann Oy, Mikkeli Terhi Seppänen	

## DESCRIPTION

 <b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> Mikkeli University of Applied Sciences		<b>Date of the bachelor's thesis</b>  7. December 2009
<b>Author(s)</b> Veera Anttila	<b>Degree programme and option</b> <b>Business Management</b>	
<b>Name of the bachelor's thesis</b> Improving The Orientation Of Practical Training In Mikkeli's Dressmann Store		
<b>Abstract</b>  <p>The bachelor's thesis dealt with the Improvement of orientation in Mikkeli's Dressmann store. In addition study concentrated on the on-the-job learning, different parties' roles and tasks, the objectives of the practical training, motivation and commitment. The objective of the thesis was to describe the present state and to find out why the orientation of the practical training did not function well and how it could be improved further. The study aimed at finding meanings to improve orientation and students' motivation.</p> <p>Works and guides who processed learning at place of work, initiating and motivation were used as the framework included publications and guides dealing with on-the-job learning, orientation and motivation. The research methods were qualitative and consisted of interviews with the Dressmann store manager Mrs. Terhi Seppänen and of a teacher in South Savo Vocational College Mr. Jukka Ylönen, as well as from the results of the student enquiry that has been made to the business school graduate students of Vocational College.</p> <p>The study showed shortcomings in combining studies to working life. Lack of students' initiative and motivation appeared as significant problems in practical training. Student questionnaire brought up some suggestions improvement regarding among others things pre-directing and being without salary during on-the-job learning period.</p> <p>Initially the study was started out from the store's point of view. Even though the store benefited from the study the most, the Vocational College also received true advantage of the results. The study has clarified to both parties the goals of each other and brought up some developing ideas, which hopefully will be utilized during the future practice training periods.</p>		
<b>Subject headings, (keywords)</b>  Orientation, practical training, on-the-job learning, motivation, commitment		
<b>Pages</b> 50 + appendices 15	<b>Language</b> Finnish	<b>URN</b> URN:NBN:fi:mamk-opinn200991208
<b>Remarks, notes on appendices</b>		
<b>Tutor</b> Leena Korhonen	<b>Bachelor's thesis assigned by</b> Dressmann Oy, Mikkeli Terhi Seppänen	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	1
2	TYÖSSÄOPPIMINEN.....	3
2.1	Työssäoppiminen opiskelumenetelmänä .....	4
2.2	Esteet ja edistäjät .....	6
2.3	Itseohjautuva oppiminen.....	8
2.4	Opiskelijan sosiaalistuminen työyhteisöön.....	10
2.5	Ammattitaito ja työllistyminen .....	11
2.6	Työelämän muutokset ja ammatillinen uusiutuminen .....	13
3	PEREHDYTYS.....	15
3.1	Perehdytyksen sisältö ja tavoitteet .....	15
3.2	Perehdyttäjänä toimiminen .....	17
3.2.1	Oppilaitoksen perehdytysvastuu .....	17
3.2.2	Perehdyttäminen työpaikalla.....	18
3.3	Perehdytyksen kehittäminen .....	19
4	MOTIVOINTI JA SITOUTTAMINEN .....	21
4.1	Motivaatio ja työssäoppiminen .....	21
4.2	Oppimisen itsesäätely .....	23
4.3	Kannusteet sitouttamiseen .....	24
4.4	Organisaation ilmapiirin vaikutukset sitoutumiseen .....	26
4.5	Motivoinnin johtaminen .....	27
5	DRESSMANN OY JA MIKKELIN MYYMÄLÄ .....	28
6	TUTKIMUSMENETELMÄ JA NYKYTILAN KARTOITTAMINEN.....	30
7	KEHITYSEHDOTUKSET .....	39
8	PÄÄTÄNTÖ .....	42
	LÄHTEET .....	45
	LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni käsittelee työharjoittelun perehdyttämisen tehostamista Dressmann Oy:n Mikkelin myymälässä. Olen työskennellyt opintojeni ohessa kyseisessä myymälässä vuodesta 2008 ja nähtyäni harjoittelun toteutumisen käytännössä päätin paremmin paneutua siihen, miksi harjoittelu ei tällä hetkellä ole myymälään kannalta niin tehokasta kuin toivottaisiin ja etsiä ratkaisuja harjoittelunjakson tehostamiseen. Olen erikoistunut opinnoissani yrityshallintoon ja henkilöstöhallintoa sivuavat opintojaksot ovat olleet mielestäni mielenkiintoisimpia. Opinnäytetyön aihe tukee hyvin sekä osaamistani, kokemuksiani että kiinnostuksiani.

Kuinka perehdytystä voidaan entisestään tehostaa? Mitä ovat harjoittelun osapuolten tavoitteet? Miksi pitkälläkin harjoittelujaksoilla opiskelijoilta puuttuu omaaloitteisuutta? Nämä ovat työn keskeisimpiä kysymyksiä, joihin pyrin löytämään ratkaisuja. Ensimmäisenä tavoitteenani on ymmärtää paremmin harjoittelun nykytilaa ja etsiä syitä siihen, miksi harjoittelu nykyään tuntuu etenkin myymälän kannalta tehotomalta. Lisäksi pyrin kartoittamaan kaikkien harjoittelun osapuolten, myymälän, koulun ja opiskelijan näkökulmaa ja tavoitteita, joita he asettavat harjoittelujaksolle. Opiskelijan motivointi harjoittelun mielekkyyteen ja hyödyllisyyteen koetaan usein koulun tehtäväksi, mutta pyrin etsimään motivointikeinoja, joiden toivon helpottavan ja tehostavan harjoittelua sekä myymälän että opiskelijan osalta. Konkreettisenä tavoitteena on tehdä myymälälle tulevaisuuden varalle tiivis perehdytysopas annettavaksi opiskelijalle ennen harjoittelun alkamista.

Työharjoittelujaksojen hyödyllisyyttä opiskelijan kannalta on tutkittu enemmän kuin työnantajan. Työnantajan tehtävänä vaikuttaisi olevan vain harjoittelupaikan ja työkokemuksen tarjoaminen sekä arviointi opiskelijan työtaidoista. Mielestäni olisi hyvä tutkia myös työnantajan näkökulmaa, syitä ja motivaatiota ottaa opiskelija harjoitteluun. Uskon tutkimukseni avartavan sekä työnantaja- että työntekijäosapuolelle näkemystä siitä, miksi harjoittelumahdollisuus yleensä annetaan. Vaikka harjoittelijan työllistamisestä on hyötyä myymälälle, perehdytys on kuitenkin aikavievää, minkä vuoksi sen tehostaminen on myymälän kannalta tarpeellista. Tutkimus tulee yhtenäistämään kaikkien osapuolten tavoitteita ja hakemaan ratkaisuja ennen kaikkea siihen, miten

harjoittelujaksot voisivat olla mahdollisimman hyödyllisiä ennen kaikkea työnantajayritykselle.

Työn peruskäsitteitä ovat perehdyttäminen, toiminnan tehostaminen, työssäoppiminen, motivointi sekä sitoutuminen. Peruskäsitteet voidaan mielestäni jakaa kahteen työtä tukevaan osaan eli työnohjaukseen ja työssäoppimiseen, joista ensimmäinen perustuu työnantajanäkökulmaan ja jälkimmäinen opiskelijanäkökulmaan. Työnantajan osalta syvennyn ennen kaikkea perehdytykseen, jonka osalta pohdin opiskelijan motivointia ja sitoutumista työhön ja etsin ratkaisua perehdytyksen ja toiminnan tehostamiseen. Sivuan työssäni työssäoppimista myös opiskelijan kannalta, jonka teoriaa pohjaan käytännön harjoitteluun. Jotta voin pitää työn mahdollisimman tiiviinä, aion keskittyä tutkimaan ainoastaan merkonomiopiskelijoiden työharjoittelua, koska heidän osaamisensa ja opintonsa ovat lähimpänä omaani ja heidän työpanoksensa on toimeksiantajayrityksen kannalta hyödyllisintä. Lisäksi rajaan tutkimukseni koskemaan ainoastaan Mikkelin Dressmann-myymlää, jotta tehostamissuunnitelmista ja -toimenpiteistä saataisiin kyseiselle myymälälle mahdollisimman hyödyllisiä. Uskon kuitenkin, että keräämäni tietoa voidaan hyväksikäyttää monelta osin muissa yrityksissä ajatellen ennen kaikkea perehdytystä työharjoittelujaksolla.

Teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään aluksi työtä pohjustavana osana työssäoppimista ja sen asettamia tavoitteita opintojen kannalta. Tämä osa koskee ainoastaan työn opiskelijanäkökulmaa ja sitä tukemaan etsin teoriaa aihetta käsittelevistä teoksista ja artikkeleista. Muut teoreettiset osa-alueet aion perustaa työnantajan näkökulmaan sivuten työssäoppimisen teoriaa. Aion paneutua perehdytystyöhön sekä toiminnan tehostamisen merkitykseen toiminnan kannalta, joista haen teoriapohjaa kirjallisuudesta sekä useista aihetta käsittelevistä opinnäytetöistä ja tutkimuksista. Perehdytystä tukemaan aion lisäksi käyttää tutkimustietoa ja teoksia liittyen motivointiin ja työntekijän sitouttamiseen.

Työn tutkimusaineisto kootaan haastattelemalla harjoitteluun liittyviä osapuolia eli myymäläpäällikköä ja oppilaitoksen edustajaa sekä teettämällä kysely opiskelijoille. Tutkimusaineiston tarkoituksena on kartoittaa nykytilannetta ja ennen kaikkea kaikkien osapuolten tavoitteita ja näiden tietojen kautta yhtenäistää toimintaa niin, että kaik-

kien tavoitteet voidaan jossain määrin toteuttaa kuitenkin niin, että toimenpiteet keskittyvät tämän työn osalta työnantajan kannalta toimintaa tehostaviin ratkaisuihin. Haastattelussa ja kyselyssä ilmenneet ongelmakohdat on tarkoitus teorian kautta tuoda tulevaisuudessa käytäntöön niin, että toimintaa ja perehdytystä voidaan pienillä muutoksilla tehostaa opiskelijan ja työnantajan kannalta edullisemmiksi.

## 2 TYÖSSÄOPPIMINEN

Kaikkiin toisen asteen kolmivuotisiin ammatillisiin tutkintoihin sisällytetään vähintään yksi työssäoppimisjakso, jonka tarkoituksena on tuoda opinnot lähemmäs käytännön työelämää. Harjoittelun mahdollistaa alan yritys, joka tarjoaa opiskelijalle paikan työskennellä oman alansa työtehtävissä. Harjoittelun pääimmäisenä tarkoituksena on opiskelijan itsensä kehittämisen mahdollisuus. Työssäoppimista käytetään osana opintoja, koska koetaan, että etenkin ammatillisessa koulutuksessa käytännön ja teorian vuorovaikutus on tarpeellista, jotta teoretieto voidaan omaksua käytännöntaitojen rinnalla. (Vienola 1995, 24.) Harjoittelujakson tarkoituksena on tarjota opiskelijalle haasteellisia tilanteita, joissa on mahdollisuus kokeilla erilaisia toimintamalleja käytännössä. Oppimisen uskotaan olevan todennäköisintä nimenomaan silloin, kun opiskelija kohtaa työelämässä haasteellisia ja yllättäviä tilanteita. Omakohtaista kokemusta voidaan pitää kokonaisvaltaisen oppimisen oleellisempana osana, vaikka kokemus itsessään ei takaa oppimista vaan vaatii tuekseen teoriaa. Käytännön kokemus voidaan nähdä tarttumapintana, johon teoreettiset kuvausmallit voivat kiinnittyä. (Ruohotie 2002, 140.)

Ammatillisen opetuksen kehittäminen tulisi olla työelämälähtöistä, jolloin koulutusosaaminen tulisi liittää käytännön työelämän haasteisiin ja vastavuoroisesti työantajayrityksissä toimivien tulisi jakaa osaamistaan opettajien kanssa. Tähän mennessä opettajien yhteydet yrityselämään ovat olleet hyvin rutiininomaisia ja käytännössä työelämäyhteydet ovat rajoittuneet lähinnä harjoittelupaikan hankkimiseen, vaikka tavoitteena on luoda kaikkien harjoittelun osapuolten välille toimiva yhteistyöverkosto. Työssäoppiminen määritellään yksikertaisimmillaan ”*omaan osaamiseen ja kokemukseen perustuvaksi ja aidossa toimintaympäristössä tapahtuvaksi oppimiseksi*”. (Ruohotie ym. 1998, 12.)

## 2.1 Työssäoppiminen opiskelumenetelmänä

Työssäoppimisella tarkoitetaan koululainsäädännössä ammatilliseen koulutukseen kiinteästi kuuluvaa opintojen osaa, jossa työssäoppiminen nähdään järjestettynä oppimismuotona ja opiskelumenetelmänä, jossa tutkinnon tavoitteita opitaan oppituntien sijasta työpaikalla. Oppilaitosten opetussuunnitelmassa määritellään tarkemmin mitkä osat koulutusohjelman tavoitteista opiskellaan työpaikoilla ja miten ohjaus ja arviointi järjestetään. Työssäoppimisen tarkoituksena on saada opiskelija valikoimaan ja tulkitsemaan harjoittelussa saamaansa tietoa aikaisemman oppimansa pohjalta niin, että oppiminen on tekemistä kokeilujen, ongelmanratkaisujen ja ymmärtämisen avulla. Ammatillisessa koulutuksessa painopisteen siirto työssäoppimiseen selittyy osaltaan oppimiskäsityksissä tapahtuneista muutoksista. Koska nykyisin työelämässä toimitaan paljon ryhmissä, oppiminen on usein sosiaalista ja yhteiseen arkikokemukseen perustuvaa, jossa tyypillisimpänä oppimisen muotona voidaan pitää työpaikalla tapahtuvaa keskustelua, jota ei pidä väheksyä yhtenä työssäoppimisen muotona. (Räkköläinen ym. 2001, 23–24.)

Opiskelijan työssäoppimiseen tarvitaan yhteistyöyhteyksiä, jotka ovat valmiita paitsi ottamaan opiskelijan työssä oppijaksi, myös tarjoamaan heille asiantuntevan ohjauksen harjoittelun ajaksi. Harjoittelujakson onnistumiseksi oppilaitosten, yritysten ja opiskelijoiden on oltava ennen kaikkea aktiivisessa vuorovaikutussuhteessa keskenään. Työssäoppimisen onnistuminen perustuukin siihen, miten harjoittelun eri osapuolten välinen vuorovaikutus toimii. (Pohjonen 2005, 41–42.) Lähtökohtana on, että koulutuksen järjestäjä ja työnantaja ovat sopineet yhteistyöstä työpaikalla tapahtuvan koulutuksen järjestämiseksi, jolloin on sovittu osapuolten tehtävistä, opiskelijan ohjauksen ja arvioinnin järjestämisestä sekä muista tarpeellisista koulutuksen järjestämiseen liittyvistä seikoista (Räkköläinen ym. 2001, 122). Koulutuksen ja työelämän yhteistyötä pyritään jatkuvasti parantamaan ja edistämään, koska toimivien työelämäyhteyksien rakentaminen jo opiskeluaikana on tärkeää. Vaikka tarkoituksena on luoda työelämäyhteyksiä ja toimia osana työnantajaorganisaatiota, ei harjoittelu saisi missään vaiheessa olla vain yksisuuntaista vierailua oppilaitoksista työelämään vaan vaatii aktiivisuutta molemmilta osapuolilta. On suuri haaste yhdistää työelämän ja oppilaitoksen edut siten, että toimitaan opiskelijan parhaaksi. (Ruohotie ym. 1998, 27.)



Työssäoppiminen on tärkeää opiskelijalle, koska opiskelija voi oppimisprosessin aikana jatkuvasti liikkua arvioinnin, käsitteellistämisen, suunnittelun ja toiminnan välillä niin, että opiskelija voi työpaikallaan eri tilanteissa toimiessaan saada sellaisia kokemuksia ja tietoja, joita hän voi tulevaisuudessa käyttää. Yksinkertaisimmillaan työssäoppiminen on opiskelijan omaan osaamiseen, kokemukseen ja työpaikkaohjaajan sekä oppilaitoksen opettajan ohjaukseen perustuvaa työympäristössä ja työyhteisössä tapahtuvaa oppimista, jossa opiskelijan työssäoppiminen on siten vahvasti yhteisöllistä ja yhteistyöhön perustuvaa. Koska työssäoppiminen perustuu työpaikan, oppilaitoksen ja opiskelijan yhdessä laatimaan sopimukseen, on onnistuneen lopputuloksen edellytys kaikkien osapuolien aito ja tasavertainen yhteistyö. (Räkköläinen ym. 2001, 25–26.) Ennen työssäoppimisen alkua laaditaan opintojen oppimissuunnitelma, jonka allekirjoittavat opiskelija, ohjaava opettaja sekä yrityksen edustaja. Suunnitelmassa todetaan harjoittelun oppimistavoitteet ja sovitaan muun muassa työtehtävistä ja arvioinnista. Tarkoituksena on, että kaikki sopimuksen kolme osapuolta tulevat kuulluiksi ja kaikille muodostuu samanlainen käsitys suunnitelman sisällöstä. Sopimuksen oletetaan kaikilta osin olevan voimassa koko työssäoppimisjakson ajan ja sitovan kaikkia sopimuksen osapuolia. Työssäoppimisesta tehty sopimus käsittää monelta osin, esimerkiksi vahingonkorvaustilanteessa, samanlaiset vastuut kuin varsinainen työsopimus, mutta ei sisällä minkäänlaista irtisanomisaikaa kenellekään sopimuksen osapuolelle. Opiskelija ei myöskään kuulu harjoittelun aikana työterveyshuollon piiriin. (Räkköläinen ym. 2001, 63.)

Työssäoppimisessa on tärkeää, että opiskelijalla on aina henkilö, jolta kysyä neuvoa. Toisilta oppiminen edellyttää mahdollisuutta vuorovaikutukseen, esittää kysymyksiä ja vaihtaa mielipiteitä, jolloin keskustelumahdollisuus tarvitaan juuri silloin kun kysymys tai ongelma on tullut esiin. Oppimisella ei tarkoiteta vain tarkkailua tai katsomista, vaan hyvien toimintakäytäntöjen etsimistä ja niiden levittämistä. Opiskelijan tulisi myös voida jatkuvasti käyttää aktiivisesti oppimiaan tietoja ja taitoja, sillä opittu uusi asia siirtyy nopeasti käytön puuttuessa passiiviseksi osaamiseksi. Kokemuksista oppiminen voi olla sitä, että ajattelematta toistetaan sitä, mikä on tuntunut toimivalta ja onnistuneelta ja vastaavasti vältetään sitä, mikä johti epätydyttävään lopputulokseen. Reflektio tarkoittaa kokemuksen tietoista mieleenpalauttamista, analysointia ja arviointia uudelleen. Oppija tutkii silloin kokemuksiaan ja näkemyksiään pyrkiessään ha-

vainnollistamaan ja ymmärtämään asian uudella tavalla. Työssäoppimisjaksolla esiintyvät ongelmat voivat toimia kokemuksellisen oppimisen virikkeinä verraten teoreettiseen taustatietoon, jolloin opiskelija, analysoiden ja arvioiden kokemuksiaan, kyseenalaistaa oppimaansa. Parhaassa tapauksessa tämä johtaa uusien toimintatapojen oppimiseen. (Ranki 1999, 93–94.)

Etelä-Savon Ammattiopiston merkonomiopiskelijoiden perustutkinto koostuu 120 opintoviikosta, joihin työssäoppimista tulee sisällyttää opintosuunnitelman (2009) mukaan vähintään 20 opintoviikkoa. Opintosuunnitelman mukaan jokainen työharjoittelujakso painottaa tiettyjä ammattiosaamisen käytäntöjä (kuva 1.)

Liiketalouden yksikön työssäoppimisjaksot lukuvuonna 2009–2010:		
Liiketalouden perustutkinto, merkonomi		
Merko09A Merko09B	TOPP1, Asiakaspalvelu käytännössä 4 ov	15.3.–12.4.2010 (4. jakson loppuosa)
Merko09C Merko08A	TOPP2, Myymälätoiminnot 4 ov	3.5.–28.5.2009 (5. jakson loppuosa)
Merko07A Merko08C	TOPP2, Kaupan työt 8 ov	13.8.–2.10.2009 (1. jakso)
	TOPP3, Kaupan osaaja 10 ov	18.11.2009–8.2.2010 (2. jakson loppuosa ja 3. jakso)
Merko07B	TOPP3, Taloushallinnon tehtävien hoitaminen 8 ov	13.8.–2.10.2009 (1. jakso)
	TOPP2, Taloushallinnon osaaja 8 ov	2.12.2009–8.2.2010 (3. jakso)

**KUVA 1. Työssäoppimisjaksojen oppimistavoitteet**

## 2.2 Esteet ja edistäjät

Opetushallituksen toimeksiannosta vuonna 1997 toteutettiin työelämäkysely, johon osallistui palvelualan, teollisuuden ja julkisen sektorin henkilöstöä. Kyselyn tuloksena todettiin palvelualan organisaatioiden olevan muita organisaatiotyyppisiä oppimismyönteisempi ja niiden toiminnassa voitiin havaita oppimiskulttuurin piirteitä enemmän kuin muilla aloilla. Palvelualojen organisaatioissa henkilöstöä ohjataan oppimiseen liittyvissä asioissa muita toimialoja enemmän ja niissä myös kyseenalaistetaan vanhoja käytäntöjä ja jaetaan vastuuta muita toimialoja enemmän. (Ruohotie ym. 1998, 13.) Merkonomiopiskelijoiden kannalta tällaisia tutkimustuloksia voidaan pitää

positiivisena ja merkittävänä työharjoittelun edistäjänä, koska tutkimus osoittaa palvelualueiden tarjoavan paremmat lähtökohdat harjoittelulle etenkin oppimisnäkökulmasta.

Työssäoppimisen edistäjinä voidaan pitää valtion ja työmarkkinoiden yhteistyötahojen kanssa tehtyjä toimia. Työssä oppimista tukevat hyvin erilaiset opintoihin liittyvät lainsäädännöt, kuten rahoituksen, tutkintojen tai opetussuunnitelmien uudistaminen. Opetussuunnitelmissa korostetaan nykyään vahvasti elinikäisen oppimisen periaatteen mukaisesti erilaisten oppimisympäristöjen ja oppimisen tapojen mahdollisuutta ja myös niissä tapahtuvien oppimisen tunnustamista. Harjoittelun tueksi tarjotaan mahdollisuutta käyttää informaatio-ohjauksen menetelmiä, joista esimerkkinä voidaan käyttää edu.fi/TONET-palvelua. (Pohjonen 2005, 115.) Lisäksi Euroopan yhteisön ammatillisen koulutuksen ohjelmissa kiinnitetään erityistä huomiota erilaisiin hankkeisiin, joissa pyritään parantamaan ja kehittämään koulutuksen ja työelämän välistä yhteistyötä. Seurauksena tällaisesta toiminnasta on ollut se, että työssä oppiminen sekä käsitteenä että operationaalisenä toimintamallina on saanut positiivista huomiota. (Ruohotie ym. 1998, 17.)

Koulutusohjelmien suunnittelijoita ja päätöksentekijöitä kiinnostaa saavutetaanko koulutukselle asetetut tavoitteet kohtuullisin ponnistuksin ja kustannuksin. Koulutuksen ja työssä oppimisen tehokkuutta pyritään tutkimaan tehokkuuden, tuloksellisuuden ja hyödyllisyyden kautta erilaisilla arviointimenetelmillä. Arviointien tarkoituksena on antaa suunnittelijoille ja päätöksentekijöille tietoa koulutuksen onnistuneisuudesta ja osoittaa työssä oppimisen tarpeellisuus osana ammatillista koulutusta. (Ruohotie 1993, 198.)

Ammatillista koulutusta tuottavan oppilaitoksen työllistymistä edistävien palveluiden asiakaskunta ja toimintakenttä ovat hyvin laajoja. Toiminnot, joiden tarkoituksena on antaa valmiuksia toimia nykyisillä työmarkkinoilla, ovat osa edistynyttä opetussuunnitelmaa. Tavoitteena on opiskelijoiden työmarkkinakelpoisuuden ja kilpailukyvyen edistäminen ja työnhakuvalmiuksien ylläpitäminen. Työelämässä tulevien tavoitteiden rinnalle tuodaan tällöin myös opiskelijan omaan kehitymis- ja urasuunnitelmaan liittyvät tavoitteet, joissa korostuvat yksilönäkökulma ja ajankohtainen työvoiman tarve. Työvoimapolitiittisin perustein järjestettävän koulutuksen ja palveluiden tehtävä on

myös työllisyyden lisääminen ja työpaikkojen luominen, johon sisältyy myös alueellinen vaikuttaminen ja elinkeinoelämän kehittäminen. Koulutuksen kehitystoimet pyrkivät ennen kaikkea edistämään työssä oppimisen mahdollisuuksia ja laajentamaan yhteistyöverkostoja. Lisäksi muutoksia ennakoiva ja työelämää kehittävä toiminta sekä työmarkkinoilla tarvittavien valmiuksien edistäminen ovat koulutuspoliittisia päätöksiä, joissa ovat keskeisiä etenkin erilaiset tutkimus- ja kehittämishankkeet ja selvitystyöt. Työvoimapolitiittisen koulutuksen suunnittelutyö vaatii jatkuvasti ajankohtaista tietoa työmarkkinoiden kehittymisestä ja tulevaisuuden näkymistä. Tavoitteena on kehittää toimintamalleja, jotka mahdollistavat yhteistyöverkoston, jossa työvoimaviranomaisten, oppilaitosten, elinkeinoelämän ja työllistymistä edistävien palveluiden käyttäjien asiantuntemus hyödynnetään palveluiden tuottamisessa. (Räkköläinen ym. 2001, 38.)

### 2.3 Itseohjautuva oppiminen

Pekka Ruohotie kuvaa itseohjautuvaa oppimista seuraavasti; *”Elinikäisen kasvatuksen peruskivenä oleva näkemys ihmisestä aktiivisena tiedon etsijänä, joka itse tekee opiskeluaan koskevia ratkaisuja ja ottaa ensisijaisesti vastuun opiskelunsa tavoitteiden määrittelystä sekä opiskeluprosessin suunnittelusta ja arvioinnista, johtaa käsitteeseen itseohjautuva oppiminen”* (Ruohotie 2002, 157). Itseohjautuvassa oppimisessä oppilas voi itse vaikuttaa tavoitteisiinsa ja oppimismenetelmiinsä. Itseohjautuvassa oppimisessä korostetaan merkityksellisen ja mielekkään oppimisen tärkeyttä ja vaikutusta oppimiseen sekä sellaista oppimiseen tähtäävää toimintaa, jossa oppija toimii itseohjautuvasti. Hyvin harvat oppimistapahtumat ovat täysin itseohjautuvia ja itsenäisen tiedon hankintaan voidaan päästä vain ohjatun oppimisprosessin avulla, mikä korostaa työssäoppimistilanteessa työnohjaajan ja oppilaitoksen rooleja oppimisen auttajina. Oppijakeskeisessä koulutuksessa pyritään järjestämään olosuhteet, jossa oppija voi vapautua ulkoisesta ohjauksesta ja kehittyä aloitteelliseksi oppimisessaan. (Ruohotie 1993, 11–13.)

Opiskelijan rooli on olla oman oppimisensa asiantuntija. Opetus saattaa nykyään olla liiankin ohjattua, jolloin kasvua itseohjautumisessa ja itsearvioinnissa ehkä tapahdu riittävästi, vaikka näitä ominaisuuksia olisi jo teoriaopintojen aikana hyvä kehittää,

sillä opiskelijan vastuu oppimisesta työssäoppimisjaksolla on merkittävä. Oppilaan on muun muassa noudatettava työssäoppimissuunnitelmassa sovittuja asioita, tehtävä työpaikkaohjaajan ja opettajan kanssa sovitut tehtävät sekä noudattaa työturvallisuuteen, työaikoihin ja salassapitovelvollisuuksiin liittyviä ohjeita ja määräyksiä. Työssäoppiminen on yksilösuoritus, jolloin opiskelijalla ei ole ryhmän tukea. Työssäoppimisyksikkö on lähtökohdiltaan helpompi itseohjautuvalle opiskelijalle, kuin opiskelijalle, joka on tottunut menemään ryhmän mukana ja olemaan riippuvainen auktoriteeteista. Vastuun kantaminen omasta oppimisesta ja annetuista tehtävistä korostuu työssäoppimisessa ja parhaassa tapauksessa työssäoppimisen aikana opiskelijassa saattaa tapahtua sellaista kasvua, joka ei oppilaitoksessa välttämättä olisi mahdollista; opiskelijan vastuuntunto opiskelusta ja työstä kasvaa ja hän itsenäistyy. (Räkköläinen ym. 2001, 66.)

Opiskelija itse tuo oppimistilanteeseen aiemmat kokemuksensa, tietonsa ja taipumuksensa. Oppimisympäristö ja oppilaitoksen vaatimukset yhdessä määrittävät sen, missä määrin opiskelija paneutuu opittavaan ja oppiminen käytännössä auttaa opiskelijaa hallitsemaan omaa oppimistaan ja edistää motivaatiota. (Ruohotie 1993, 59–60.) Opiskelijalla on harjoittelun alkaessa omat ajatusrakenteensa, aiemmista kokemuksista on kerääntynyt mielikuvia ja kehityksen myötä muodostunut asioihin vaikuttavia asenteita. Löytääkseen uudenlaisen näkökulman jo tuttuun asiaan tulee oppijan olla aktiivinen oppimistapahtumassa, missä myös hyvä oppimisympäristö saattaa saada oppijan havainnoimaan ja kyseenalaistamaan aikaisempia toimintatapojaan. Työssäoppimisen menetelmiä rakennettaessa on jopa mahdotonta ottaa huomioon yksilöiden erilaisia oppimistapoja, jolloin vastuu oppimisesta siirtyy oppilaille itselleen. (Pohjonen 2005, 98–99.)

Opiskelijan on tärkeää selkeyttää itselleen harjoittelujakson tavoitteet ennen työssäoppimisen alkua, jotta oppiminen hänelle itselleen olisi mahdollisimman tehokasta. Opiskelijan ei pidä antaa yksityiskohtien häiritä kokonaisuuden näkemistä vaan keskittyä tärkeimpiin ongelmiin ja puutteisiin omassa ammattiosaamisessa, kuitenkin niin, ettei suunnitelma ole liian yksityiskohtainen vaan avoin muutoksille. Siksi ennen harjoittelun alkua olisi hyvä suunnitella toimintansa huolellisesti. Työnantajayrityksen taustatiedot olisi hyvä selvittää, jotta opiskelijalla olisi jonkinlaista ennakkotietoa siitä,

mitä odottaa tulevalta työharjoittelujaksolta. Ennen kaikkea opiskelijan olisi hyvä muistaa, että mikäli hän ei tiedä kuinka toimia, yrittää kannattaa kuitenkin ja mikäli jotain täytyy tehdä, se kannattaa ehdottomasti tehdä niin hyvin kuin mahdollista. (Varila ym. 2003, 75.)

## **2.4 Opiskelijan sosiaalistuminen työyhteisöön**

Työssäoppimisjaksoa voidaan pitää myös sosialisatioprosessina, jossa opiskelija ammatillisesti kasvaa ja kehittyy vuorovaikutuksessa työpaikan sosiaalisen ympäristön avulla. Jokainen organisaatio elää työyhteisön jäsentensä kautta jatkuvaa sosiaalistumistapahtumaa, jossa organisaation jäsenet omalla toiminnallaan ja vuorovaikutuksellaan tulkitsevat ja antavat merkityksen organisaation arvoille, tavoitteille ja toimintatavoille. Kyse on organisaatiota koskevien asioiden yksilöllisestä ja yhteisöllisestä oppimisesta sekä tiedon välittämisestä uusille tulokkaille, kuten opiskelijoille. (Räkköläinen ym. 2001, 91.)

Työssäoppimisjaksolla tapahtuu kahden erilaisen kulttuurin kohtaamista, kun työpaikka osaltaan edustaa työyhteisö- ja työelämäkulttuuria ja opiskelija taas koulukulttuuria. Harjoittelun tuomassa sosiaalistamisprosessissa opiskelijan ja organisaation toimintamallit kohtaavat. Organisaation jäsenet muokkaavat opiskelijan käsityksiä ja uskomuksia omien malliensa mukaisiksi kun taas opiskelija jossain määrin pyrkii tuomaan esille omia sisäisiä mallejaan. Opiskelijan on kuitenkin hyvä tiedostaa, että kun hän tulee uuteen työyhteisöön, häntä pyritään sekä tietoisesti että tiedostamattomasti sosiaalistamaan. Toisaalta opiskelija saatetaan kokea myös häiriöksi työyhteisön toiminnalle ja työntekijöiden omalle työlle. Organisaatioon sosiaalistumisessa erotetaan tavallisesti kaksi piirrettä, joista toinen liittyy koko organisaation roolin omaksumiseen ja toinen määrätyn työroolin omaksumiseen. Edellinen liittyy niin sanottuun organisaattoriseen sosiaalistumiseen ja jälkimmäinen taas ammatilliseen sosiaalistumiseen. Organisaatioon sosiaalistuminen ei tarkoita sitä, että opiskelijan tulisi hyväksyä saati omaksua sellaisenaan organisaatiossa esiintyvät piirteet ja toimintatavat. Sosiaalistuminen tarkoittaa ennemminkin sitä, että opiskelija omaksuu siinä määrin organisaation arvoja, toimintatapoja ja sosiaalista tietoa, että hänen työrooliin ja oppimisrooliin liittyvä toimintansa tulevat mahdollisiksi kyseisessä organisaatiossa. Työssäoppimisessa

on kysymys identiteetin työstämisestä hankkimalla kokemuksia työstä, omasta itsestä työssä ja yhteistyöstä työyhteisön jäsenten kanssa. (Räkköläinen ym. 2001, 92–93.)

## **2.5 Ammattitaito ja työllistyminen**

Työssäoppimisen yhteistyöprosessi muotoutuu ajan ja kokemusten myötä. Se voi olla hyvin ajankohtainen ja aikaisemmista työelämäkontakteista ja käytännöstä riippuvainen, mutta se saa erilaisia muotoja myös riippuen resursseista sekä tavasta ohjata ja johtaa. Prosessin kannalta on keskeistä, että sen puitteissa toteutuvat työssäoppimisen keskeiset tavoitteet ja on syytä pyrkiä mahdollisimman selkeään, kaikkien osapuolten toimesta läpivietävissä olevaan prosessiin. (Räkköläinen ym. 2001, 68.) Työssäoppimisen kannalta ei ole samantekevää, kuinka koulutuksen lainsäädännössä edellytetään ja ohjataan työssäoppimista. Opiskelijoiden asennoitumisen kannalta on tärkeää, että mahdollisimman varhaisessa vaiheessa päästään tutustumaan työelämään, sillä työssäoppimisjakso saattaa olla nuorelle ensimmäinen kosketus työelämään. On tärkeää, että työelämään tutustumaan pääseville annetaan mahdollisimman realistinen kuva työteosta ja hoidetaan ohjaaminen mahdollisimman hyvin. Ammatillisessa koulutuksessa on työssäoppimisen roolia edelleen vahvistettava, koska kaikkeen työelämän vaatimaan osaamiseen ei mitenkään pystytä vastaamaan pelkällä kouluoppimisella. (Pohjonen 2005, 46.) Opiskelijan oma osaaminen saattaa valmistumisvaiheessa hänestä itsestään usein tuntua niin itsestään selvältä asialta, ettei hän välttämättä tule ajatelleeksi, miten monista tekijöistä se koostuu. Osaaminen koostuu yksinkertaisimmillaan viidestä toisiinsa liittyvästä tekijästä; tiedollisesta osaamisesta, taidoista, kokemuksesta, arvoista ja sosiaalisesta verkostosta. Työssä onnistuminen edellyttää näiden eri osa-alueiden yhdistelmää. (Ranki 1999, 27.)

Ammatillinen kehittymisen kannalta tärkeitä kannustimia tai rajoittavia tekijöitä ovat työn luonne ja työn järjestelyt, esimies-alainen suhteet, organisaation ilmapiiri sekä työpaikan ihmissuhteet. Ihannetapauksessa yksilön kehittyminen jatkuu koko työikäisyyden ajan niin, että hän myös kokee työssään jatkuvasti mahdollisuuksia kehittyä. Ammatillinen uusiutuminen käsittää kaikki kehittämistoimet, jotka kohdistuvat ammatillisen pätevyyden ylläpitämiseen ja lisäämiseen, jolloin uusiutuminen on nähtävä jatkuvana, koko elämänkaaren kattavana prosessina (Ruohotie 1993, 122). Tulevai-

suudessa menestyviä organisaatioita ovat ne, jotka kykenevät joustavasti nopeisiin muutoksiin markkinoilla. Tehokkaiisiin muutostoiimiin vaaditaan kuitenkin motivoitunut, taitava ja yhteistyökykyinen henkilöstö, jotka ovat halukkaita ja myönteisiä muutoksiin. On välttämätöntä, että edes osa henkilöstöstä on vahvasti sitoutunut muutosoperaatioihin yrityksessä, jolloin toimivan työyhteisön ja potentiaalisen henkilöstön rooli yrityksen toiminnassa on merkittävä. (Anttila ym.1999, 145–146.)

Työelämäläheisyys liitetään osaksi ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmatyötä ja toiminnankehittämistä, jolloin se on aina myös toiminnan laadun arviointikohde. Harjoittelujaksolla oppiminen perustuu työhön, jolla tarkoitetaan sekä työntekijöiden oppimista omissa työtehtävissään että koulutukseen kuuluvaa, työelämässä järjestettävää opiskelijoiden oppimisjaksoa, joka voi olla lyhyt tutustumiskäynti tai, kuten työharjoittelu, pitkä työssäolojakso. Keskeisenä mielenkiinnon kohteena on, miten työelämäyhteydet on sisäänrakennettu opetussuunnitelmiin ja miten työelämäpainotukset opetusohjelmissa toteutetaan. Työssäoppimisjaksojen korostaminen perustuu ajatukselle, että se mitä opitaan työpaikoilla, on yhtä tärkeää ammattiosaamisen kannalta kuin se, mitä opitaan koulussa. Toisaalta on haluttu, että työssä saavutettu pätevyys ja kokemus hyväksytään osaksi ammatillisen koulutuksen tutkintoja. Haasteeksi työssäoppimiselle on noussut se, miten opiskelijan henkilökohtainen työllistymissuunnitelma nivotaan osaksi koulutuskokonaisuutta ja miten sitä ohjataan työssäoppimisjaksoilla. Ihmiset eivät työllisty massoina, vaan yksilöinä, siksi yksilöllisten työurien löytyminen on tärkeintä yksilön kannalta. Yhtä tärkeää on yksilön oppimisen ja yrityksen aitojen kehittämistarpeiden yhteensovittaminen. Oppilaitosten kannalta tutkintojen työssäoppimisen jaksot ovat opetuksen sisällön kehittämisen kannalta korvaamattomia ja toimivat työelämäyhteydet ovat näin oppilaitosten välttämätön kilpailuetu. (Räkköläinen ym. 2001, 41–42.)

Koulutuksen merkitystä työllistymisen kannalta on vaikea mitata, koska koulutuksen vaikutus työllistymiseen on usein vain välillistä ja vaikuttaa viiveellä henkilön työmarkkina-asemaan. Toisaalta monimutkaistunut työelämä ja muuttuneet osaamistarpeet viestivät koulutuksen tarpeellisuudesta, mutta työmarkkinoiden lisääntyvä epävarmuus on kyseenalaistanut koulutuksen vaikutuksen ja tarpeellisuuden. Työmarkkinat viestivät toisaalta myös ylikoulutuksesta, alihyödyntämisestä ja ohikoulutuksesta.



(Räkköläinen ym. 2001, 39.) Työllistymistä voidaan pitää työvoimapolitiittisin perustein järjestetyn koulutuksen yhtenä keskeisenä vaikuttavuuskriteerinä, jolloin se vaikuttaa koko ammatillisen koulutuksen arviointiin ja siihen, kuinka oppilaitoksen tuottama koulutus vastaa työelämän tarpeisiin. Toisaalta työllistymisprosentti mittaa vain sitä, valmentaaako koulutus työnhakijoita sellaisiin työtehtäviin, joita vastaavia työpaikkoja on välittömästi työmarkkinoilla saatavilla. Työllistyminen koulutuksen jälkeen voi johtua myös muista, kuin koulutukseen liittyvistä tekijöistä, jolloin koulutuksen osuutta työllistymiseen ei voida selvittää. Useimmat koulutuksen vaikutukset näkyvät vasta viiveellä, eivätkä siksi anna lyhyen ajan kuluttua todellista tietoa koulutuksen vaikutuksista. (Räkköläinen ym. 2001, 43–44.)

## **2.6 Työelämän muutokset ja ammatillinen uusiutuminen**

Laaja-alainen osaaminen on yksi merkittävä keino, jolla työntekijä voi yrittää varmistaa työmarkkinoilla säilymisen ja mahdollisuuden liikkua työpaikasta toiseen. Onneksi ammatillinen koulutus rakentuu nykyisin pitkälti elinikäisen oppimisen periaatteen mukaisesti niin, että se korostaa oppimisen mahdollisuutta erilaisissa ympäristöissä. Ammatillisen koulutuksen avulla on tulevaisuudessa pystyttävä tukemaan entistä enemmän opiskelijoiden laaja-alaisen osaamisen kehittymistä, joka ei ole pelkästään perusammattitaitoon keskittymistä. Työssäoppimisen tarkoitus on antaa mahdollisuus tiivistää yhteisyyttä ammatillisen koulutuksen ja työelämän välillä. (Pohjonen 2005, 52.) Organisaation rakenteessa, vastuualueissa ja työtehtävissä tapahtuvat muutokset vaativat jatkuvasti uusien taitojen kehittämistä. Muun muassa teknologiset muutokset voivat olla niin suuria, että ne edellyttävät työntekijältä työssä tarvittavien tietojen ja taitojen täydellistä uusimista, jolloin joudutaan tilanteeseen, jossa vanhat rutiinit eivät enää menettele. Jatkuvan ammatillisen kasvun kannalta ratkaisevia ovat yksilön omat havainnot ja tulkinnat työstä ja työympäristöstä. Työ itsessään ja siihen liittyvät vaikutusmahdollisuudet voivat ehkäistä tai edistää kasvupotentiaalin käyttöä, sillä vähän virikkeitä antava, yksitoikkoinen työ ehkäisee sitä, kun taas toisaalta haasteellinen, vaihteleva ja itsenäinen työ luo hyvät lähtökohdat itsensä kehittämiseksi. (Ruohotie 2002, 50–52.)

Ammatillisen kasvun ja kehityksen keskeisiä ilmiöitä on ammatillisen identiteetin kehittyminen, joka on ajallisesti pitkäkestoinen prosessi. Työssäoppiminen ei ole vain uuden taidon omaksumista vaan myös poisoppimista ja luopumista aiemmin opitusta. Tästä syystä työssäoppimistapahtuma ei ole vain yksittäinen tapahtuma, joka alkaa ja päättyy. Muutos ja pysyvyys eivät ole toistensa vastakohtia vaan edellyttävät toisensa toteutuakseen ja siksi työssäoppimista ei voida pitää vain yksittäisenä tapahtumana, joka alkaa ja päättyy. Ammatillisessa kehittämisessä on kyse vastavuoroisuudesta, jossa opiskelija luo ammatillista identiteettiään tulkitsemalla ammatillista kehityshistoriaansa uudelleen sekä merkityksellistämällä nykyistä työ- ja oppimisympäristöään. Työssä opittavat asiat vaikuttavat siihen, millaiseksi työntekijän ammatillinen identiteetti kehittyy. (Varila ym. 2003, 92–93.)

Muuttuvassa työelämässä on havaittavissa joitakin keskeisiä muutosnäkyviä ja haasteita, joita muuttuva työelämä asettaa koulutuksesta työelämään siirtyville henkilöille ja työssäoppimiselle. Muun muassa informaatioteknologian vallankumous jatkuu, ja monet työtehtävät voidaan toteuttaa entistä nopeammin ja pienemmällä työteholla, jolloin työn ja organisaation roolit yhteiskunnassa muuttuvat ja uusia, joustavia organisaatorakenteita syntyy. Myös kuluttajien vaatimukset lisääntyvät ja muutokset kuluttajien käyttäytymisessä nopeutuvat. Nopeat ja yllättävät muutokset ovat jokapäiväisiä eivätkä välttämättä ole jatkoa millekään aiemmin tapahtuneelle, mutta toisaalta hitaat muutokset voivat olla jatkoa aiemmalle ja saattaa olla mahdollista pystyä ennustamaan, kuinka ja mihin suuntaan muutos tapahtuu. Muutosten voimakkuus on riippuvainen globaalien markkinoiden liikkeistä ja varmaa on vain muutos. (Pohjonen 2005, 52–53.)

Vaikka niin sanotut ”tyhmit kysymykset” joita uusi työntekijä tekee, saattavat työpäivän asioihin vihkiytyneistä kuulostaa todella typeriltä ovat ne oikeastaan kaikkea muuta. Yleensä nämä kysymykset liittyvät yrityksen perimmäisten totuuksien kyseenalaistamiseen ja monissa organisaatioissa onkin alettu arvostamaan tulokkaiden näkökulmia merkittävä mahdollisuuden tarkastella ja kehittää omaa toimintaa. Tulokkaita jopa rohkaistaan tekemään mahdollisimman paljon kysymyksiä ennen kuin he menettävät ulkopuolisuuden tuoman kyvyn tarkastella asioita tuoreesti, ilman ennakkoluuloja ja rakentavaa kritiikkiä. Mahdollisuudet nähdään usein ikävyyksinä koska niiden sisäl-

tämää potentiaalia ei vielä ymmärretä ja saatetaan aluksi vieroksua ja suhteutua ennakkoluuloisesti kaikkeen sellaiseen, joka poikkeaa totutusta. (Aro 2006, 79–80.)

### **3 PEREHDYTYS**

Perehdytys on oppilaan, yrityksen kokeneelta työntekijältä tai oppilaitokselta, saamaa apua ja neuvontaa työharjoittelujakson eri vaiheissa. Kun osaamista kehitetään työssäoppimalla, sen tulee olla suunnitelmallista, jolloin oppimistilanne ja ajankäyttö tulisi rakentaa suunnitelmallisesti. Itse oppimistapahtumat tosin voivat olla myös suunnittelemattomia ja tilannekohtaisia. Suunniteltujen ja suunnittelemattomien työssäoppimisen tapahtumien ero on ohjaajan menetelmissä ja tavoissa toimia. Suunnitelmallisuutta noudatetaan ainoastaan, mikäli tietoisesti pyritään yhdenmukaiseen ja tietynlaiseen kehittymiseen. Opiskelijaa ohjaa harjoittelun aikana kokenut alan ammattilainen todellisessa työympäristössä. Tärkeä ominaispiirre perehdyttämiselle on vuorovaikutteellisuus; oppiminen tapahtuu ohjaajan ja opiskelijan keskinäisessä vuorovaikutuksessa, jossa opiskelijan tavoitteena on hyödyntää saamaansa informaatiota harjoittelun edessä. (Pohjonen 2005, 110–111.) Opiskelijan ohjaus on ennen kaikkea prosessi, jonka voi mieltää kestävän ohjausistunnon, työssäoppimisjakson tai koko opintojen ajan. Perehdyttäminen ja ohjaus ovat pääsääntöisesti puhumalla työskentelyä itse ohjaustilanteissa ja ohjauksen vaikuttavuus perustuu palautteesta oppimiseen. Perehdytys pohjautuu aina sopimukseen, jossa sovitaan työskentelyn rakenteista, aikatauluista, työskentelytavoista ja arvioinnista. Perehdytyksen tarkoituksena on vaikuttaminen ja muutoksen aikaansaaminen. (Räkköläinen ym. 2001, 131.)

#### **3.1 Perehdytyksen sisältö ja tavoitteet**

Työpaikkaan ja työhön perehdyttämisen tarkoituksena on opastaa opiskelija työskentelemään tehtävissään. Hyvän perehdyttämisen ja työnopastuksen myötä työntekijä tekee työtään ammattitaitoisesti ja itsenäisesti työtehtävien vaatimusten mukaisesti. Lyhytaikainen työvoima on perehdytettävä lyhyesti mutta kattavasti. Työpaikkaan perehdyttäminen ja työnopastus muodostavat perehdyttämisen kokonaisuuden, joka on perustietojen antamista työpaikasta, sen toimintatavoista, työtilasta, henkilöstöstä sekä työsuhteeseen liittyvistä asioista. Työnopastus on työtehtäviin ja niiden tekemiseen opas-

tamista ja sen tarkoituksena on, että opiskelija oppii tekemään työnsä itsenäisesti, hyvin ja turvallisesti. (Opastus lyhytaikaiseen työsuhteeseen, 2005.)

Perehdytyksen onnistumiseen on suuri merkitys paitsi työtehtävien haltuunottoon myös yritykseen sitoutumiseen. Perehdyttäminen ei varsinaisesti ole osaamisen kehittämistapa, mutta sillä osaaminen saadaan sovitettua yrityksen ja työyhteisön toimintatapoihin. Sovituksen onnistuminen vaikuttaa siihen, kuinka nopeasti perehdytettävän osaaminen saadaan käyttöön. Perehdyttämisen kautta opiskelija oppii tuntemaan työtehtävänsä ja niihin liittyvät odotukset. Onnistunut perehdyttäminen lyhentää oppiaikaa ja luo myönteistä asennoitumista työhön. (Ranki 1999, 110.) Tärkein opiskelijan perehdyttämisestä saama etu on ammatissaan kehittyminen. Kehittymisen myötä opiskelijan itsearvostus, omanarvontunto ja motivaatio lisääntyvät, jolloin hänen sitoutumisensa työnantajayritykseen lujittuu. Harjoittelu antaa hyvälle perehdyttäjälle myös mahdollisuuden oppia kuuntelemalla opiskelijan ajatuksia ja ottamalla huomioon uusia näkökulmia. Kokonaisvaltainen perehdyttäminen koostuu neljästä osa-alueesta; suorasta neuvomisesta ja informoinnista, ymmärtämisestä ja auttamisesta, oppisisällön ohjaamisesta sekä opiskeluteknisestä ohjaamisesta. Perehdyttäjän tärkeimmiksi tehtäviksi voi luokitella opiskelijan mielenkiinnon suuntaamisen olennaiseen, sanallisen ohjauksen, aikaisempien ja uusien kokemusten yhdistämisen sekä rohkaisemisen, motivoinnin ja arvioinnin. Perehdyttäjän tulee saada opiskelija tiedostamaan omaa tekemistään kriittisesti kuitenkin niin, että asioiden merkityksistä voidaan neuvotella ilman, että suoraan hyväksytään valmiiksi määritelty todellisuus. Löytääkseen uuden näkökulman jo tuttuun asiaan tai hylätäkseen vanhan totutun toimintatavan tulee kummankin osapuolen olla aktiivinen perehdytystilanteessa. (Pohjonen 2005, 112–113.)

Perehdyttämisessä voidaan erottaa työyhteisöön ja työtehtäviin perehdyttäminen, jossa tavoitteena on opiskelijan osaamisen kehittäminen. Perehdytyksen onnistumisella on suuri merkitys paitsi työtehtävien haltuunottoon, myös yritykseen sitoutumiseen. Osaaminen kehittyy parhaiten käytännön tilanteessa ja perehdyttämisellä opiskelijan osaaminen saadaan sovitettua yrityksen ja työyhteisön kokonaisuuteen. Tämän sovituksen onnistuminen vaikuttaa siihen, miten nopeasti opiskelijan osaaminen saadaan

käyttöön. Onnistunut perehdyttäminen lyhentää oppiaikaa ja luo myönteistä asennoitumista työyhteisöön ja työhön. (Ranki 1999, 110.)

### **3.2 Perehdyttäjänä toimiminen**

Työssäoppimisjaksolla opiskelijalla on kaksi perehdyttäjäosapuolta; oppilaitos ja työyhteisö. Oppilaitoksen tehtävä on perehdyttää opiskelijaa koko opintojen ajan työelämävalmiuksiin teorian kautta ja harjoittelun aikana käytännöntyötehtäviin opiskelijan opastaa harjoitteluorganisaation perehdyttäjä. Kuitenkin keskeisten osapuolten yhteisenä tavoitteena on luoda ja edelleen kehittää mahdollisimman selkeä yhteistyöprosessi ja toimintatavat perehdytykseen. Tämä merkitsee monien yhteistyön välineiden kuten sopimuslomakkeiden, arviointilomakkeiden ja arviointijärjestelmän jatkuvaa kehittämistä tavoitteiden saavuttamiseksi. (Räkköläinen ym. 2001, 52.)

#### **3.2.1 Oppilaitoksen perehdytysvastuu**

Oppilaitoksen perehdytysvastuu koskee kaikkia erilaisia oppimisympäristöjä, opetuksen järjestämismuotoja ja -menetelmiä. Siten se koskee myös opiskelua työpaikoilla käytännön työtehtävien yhteydessä. Oppilaitoksen työssäoppimisen tehtäväkenttään kuuluu ensisijaisesti valmentaa opiskelijat työssäoppimisen jaksolle eli varmistaa koulutuksen työelämävastaisuus. Oppilaitoksen tulee muun muassa myös varmistaa työpaikan edellytykset työssäoppimisen järjestämiseksi, organisoida työssäoppimista koskevat sopimukset, pitää yhteyttä työmarkkinaosapuoliin sekä informoida yrityksiä ja sen henkilökuntaa työssäoppimisesta ja sen tiimoilta tapahtuvista muutoksista (Räkköläinen ym. 2001, 53.) Työssäoppimisjakson lähtökohtana on aina opetussuunnitelma. Harjoittelun aikana opetussuunnitelma ja aikaisempi luokkahuoneopetus pyritään siirtämään mahdollisimman samanlaisina työssäoppimisjaksoille työpaikoilla. Opetussuunnitelman perusteita ei kyseenalaisteta, jolloin työpaikkojen erilaisuus oppimisympäristöinä ja niiden moninaiset mahdollisuudet jäävät käyttämättä. Tavoitteeksi tulisiakin asettaa opetussuunnitelman ja työpaikan mahdollisuuksien yhteensovittaminen, kompromissi. Tällaisessa tilanteessa sekä opetussuunnitelma että työssäoppimisen jaksot toteutuvat opiskelijalähtöisesti ja oppiminen etenee lähinnä henkilökohtaisten tavoitteiden ja yksilöllisen oppimissuunnitelman pohjalta. Jotta kuitenkin voidaan

varmistaa opiskelijan ammatillinen kasvuprosessi edellyttää se kehittyntä työelämän ja koulutuksen yhteistoimintaa. (Räkköläinen 2001, 106–107.)

### **3.2.2 Perehdyttäminen työpaikalla**

Työnantajan kannalta opiskelijan perehdyttämisellä tarkoitetaan välitöntä ja välillistä toimintaa, jolla vaikutetaan opiskelijan käyttäytymiseen organisaatiossa. Käytännössä perehdyttäminen tapahtuu välittömässä perehdyttäjä-opiskelija-suhteessa tapahtuvana vuorovaikutuksena sekä tavoitteiden ja ohjeiden avulla tapahtuvalla ohjauksella. Perehdyttämisen on oltava ennen kaikkea kehittävää ja kannustavaa. Perehdyttämisen huolehdittava, että opiskelijat ymmärtävät tehtävänsä ja pitävät sitä arvossaan niin, että asianmukainen ohjaus näkyy heti opiskelijan toiminnassa ja sitä kautta asiakaspalvelussa. (Joutsenkunnas ym. 1999, 47.) Kokonaisvaltainen työssäoppimisprosessin ohjaaminen on tärkeää onnistuneen oppimisen kannalta, jolloin ohjaajaan omaan osaamiseen tulee kiinnittää huomiota. Perehdyttäjän on hallittava ja tunnettava ammatinsa hyvin sekä osattava ohjaamisen taidot. Hyvin toteutettu työssäoppiminen muodostuu suunnitelmallisuudesta, johon liittyy tärkeänä osana työpaikka oppimisympäristönä. Opiskelijan persoona ja hänen kokemuksensa tulee huomioida ja rakentaa intensiivinen ohjausprosessi ammatin moninaisista vaatimuksista lähtien. (Pohjonen 2005, 114.)

Kokemusperäinen oppiminen ei tapahdu sattumalta vaan ohjatusti ja tietoisesti. Opiskelijaa tulee ohjata tekemään havaintoja, toimimaan itseohjautuvasti ja hyödyntämään palautetta. Opiskelijalle täytyy antaa mahdollisuus ratkaista työssä ilmenevät ongelmat itsenäisesti, jolloin opiskelija itse voi kokea itsensä kykeneväksi työhön. Oppija joka ei tunne itseään kykeneväksi on voimaton lähtemään muutosprosessiin. Uudistavan oppimisen tavoite ja edellytys on opiskelijan omien voimavaarojen vapauttaminen, mikä vaatii perehdyttäjältä vallan luovuttamista, toiminnan ja aloitteellisuuden sallimista, resurssien antamista sekä luottamusta. Itsevarma opiskelija kykenee osallistumaan paremmin kriittiseen keskusteluun ja sen tuloksena syntyvään toimintaan. Perehdyttäjän tulee tunnustaa opiskelijoiden yksilölliset erot ja oppimismielitymykset ja niiden pohjalta hänen tulee osata käyttää erilaisia perehdytysstrategioita, joita voivat olla esimerkiksi kriittinen kysely tai kokeilevat tekniikat. Ymmärtääkseen yksittäisen

opiskelijan persoonallisuutta, perehdyttäjän tulisi pyrkiä valmentautumaan tehokkaammin edistääkseen omaa osaamistaan, mutta valitettavasti useimmat perehdyttäjät ovat heikosti valmentautuneet oppimisen edistämiseen ja toimivat opittujen tapojen mukaan. (Ruohotie 2002, 202–203.)

Tyypillistä on, että ohjaustilanteissa on tarjolla paljon materiaalia, jolloin on tärkeää pohtia perehdyttäjänä sitä, mihin tekeminen fokusoidaan. Huomaamattaan perehdyttäjä saattaa tuoda itse lisämateriaalia tilanteisiin, esimerkiksi pitkien kysymyssarjojen ja omien ehdotusten muodossa. Työpaikan ja työyhteisön asiat saattavat viedä keskustelun pois opiskelijan tilanteesta, mutta ohjauksessa ei kuitenkaan voida ratkoa työpaikan ongelmia vaan perehdyttämisen tulee olla ensisijaisesti vain opiskelijalähtöistä. Perehdytyksessä on valittava tarkkaan se mitä painottaa, mihin tarttuu, miten etsii yhteyksiä, miten paljon antaa ohjattavien viedä prosessia eteenpäin ja miten paljon käyttää aikaa omaan erittelyyn sekä esittämiseen. Perehdytettäessä asiat tulee pyrkiä rajaamaan, fokuoimaan ja syventämään. (Räkköläinen ym. 2001, 123.)

### **3.3 Perehdytyksen kehittäminen**

Perehdytyksen yhtenä kehittämiskeinona voisi olla ohjaussuunnitelman laatiminen yhdessä opiskelijan kanssa, jossa pyrittäisiin ottamaan esiin olennaiset asiat tapaus- ja tilannekuvauksista sekä jäsentää paremmin käsiteltävät asiat. On myös mahdollista tehdä muistiinpanojen avoimesti ohjaustilanteessa ja muistiinpanojen hyödyntää niitä. Ohjaustilanteessa voi myös testata omat ehdotukset ja tehdään yhteenveto tuotetusta materiaalista yhdessä ohjattavan kanssa, niin että voidaan auttaa opiskelijoita löytämään ydinasiat. Ohjaajan on uskallettava tehdä omia valintojaan ja rajauksiaan kuitenkin niin, että huomioidaan asiat jollain tavalla ne joita ohjattavat tuovat ohjaustilanteisiin. (Räkköläinen ym. 2001, 124.)

Oppimisen suuntaaminen on yksi vaihtoehto kehittää perehdyttämistä. Oppimista voidaan suunnata erityisesti esimerkiksi työtehtävien sisältöön. Työtehtävien tarpeeton osittaminen vaikeuttaa kokonaisuuden hahmottamista ja kokonaiset työtehtävät voidaan kokea mielekkäämpinä ja ne antavat enemmän mahdollisuuksia oppia ja kehittyä. Työtehtävien laajentaminen ja itsenäisyyden lisääminen kehittymisen ja oppi-

misen myötä antaa opiskelijalle paremman käsityksen omasta ammattiosaamisestaan harjoittelujakson edetessä. Palautteen antaminen jatkuvasti on tärkeää sillä palautteen puuttuessa oppilaan on vaikea tietää onko hän onnistunut tehtävissään. Työtehtäviin perehdyttämisen tehostamiseksi voidaan luoda myös perehdyttämissuunnitelma, johon sisällytettäisiin opiskelijan keskeiset työtehtävät ja työnantajayrityksen tavoitteet. Onnistunut perehdyttäminen nopeuttaa työtehtävien haltuunottoa eli sitä miten nopeasti opiskelijan osaaminen saadaan yrityksen käyttöön harjoittelun aikana. (Ranki 1999, 110–111.)

Ennen perehdytystä voidaan toteuttaa perehdytysuunnitelma, joka toimii työohjauksen aikana muistilistana perehdyttäjälle. Muutamia perusasioita on hyvä muistaa kaikkien perehdytettävien kohdalla, kuten esimerkiksi se, että opiskelijalle tulee selittää työn tarkoitus ja tavoite, koska harjoittelu ei ole täydellisesti toteutettu, ennen kuin tavoitteet on saavutettu. Opiskelijalle tulee kertoa, mitä harjoittelun aikana tulee tehdä ja kannustaa häntä esittämään jatkuvasti kysymyksiä. Opiskelijalle tulee jaotella tavoitteet, kertoa niistä tärkeimmät ja antaa ohjaukseen liittyvä tieto sopivissa osakokonaisuuksissa, jotta asia tulee ymmärretyksi. On hyvä selventää vaikeasti ymmärrettävät asiat ja korosta niistä tärkeimpiä. Perehdytyksessä kannattaa asettua opiskelijanäkökulmaan ja edetä rauhallisesti, niin että, opetetaan yksi taito kerrallaan. Opetettavat asiat tulee esittää selkeästi ja antaa käytännöllisiä esimerkkejä niin, että opiskelijalla on aikaa ymmärtää ja kokeilla itse. Oppimisen kannalta esimiehen olisi hyvä osata ennakoita tapahtuvia virheitä ja puuttua niihin, mutta antaa opiskelijan itse löytää ratkaisu. Todellisia virheitäkin voi antaa tapahtua, mutta vain jos seuraukset ovat hyvin pieniä. Palautetta tulee antaa jatkuvasti, korostaen kaikkea mikä on tehty hyvin, mutta unohtamatta kritiikkiä. Annettaessa palautetta, olisi hyvä ensin kertoa kehuja ja vasta sitten antaa rakentavaa palautetta. Opiskelijoita ei myöskään tule neuvoa liikaa; heidän on parempi löytää ratkaisu itse, mutta virheelliseen toimintaan on kuitenkin syytä puuttua välittömästi. Opiskelijan tekemän työn merkitys on hyvä huomioida, sillä se osoittaa esimieheltä luottamusta ja vaikuttaa opiskelijan käsitykseen ammattiosaamisestaan. Vaikka perehdytysuunnitelma sisältäisi kaiken edellä mainitun, on kuitenkin jokaisen esimiehen hyvä henkilökohtaistaa perehdytysosaaminen. Perehdyttäjän kannattaisi jokaisen ohjaustilanteen jälkeen pohtia omaa toimintaansa ja sitä, kuinka hän voisi edelleen kehittyä perehdyttäjänä. (Kehoe 2007, 42–43.)



## 4 MOTIVOINTI JA SITOUTTAMINEN

Työssäoppimisen tavoitteet voivat liittyä paitsi tiedollisiin ja taidollisiin osa-alueisiin, myös opiskelijoiden sitoutumisen lisäämiseen sillä jos työtehtävät ovat riittävän vaativia, lisää se työssäoppimisen monitaitoisuutta, parempaa työn hallintaa, tuleviin työtehtäviin valmistautumista ja uuden omaksumista (Ranki 1999, 92).

### 4.1 Motivaatio ja työssäoppiminen

Motivaation kantasana on motiivi. Motiiveista puhuttaessa on usein viitattu tarpeisiin, haluihin, vietteihin ja sisäisiin yllykkeisiin sekä palkkioihin ja rangaistuksiin. Motiivit siis virittävät ja ylläpitävät yksilön yleistä käyttäytymisen suuntaa, jolloin ne ovat päämääräsuuntautuneita, joko tiedostettuja tai tiedostamattomia. Motiivit ohjaavat yksilön toimintoja kohti tiettyjä päämääriä ja sitovat tietyn osan ihmisen energiasta niiden saavuttamiseksi kun taas motivaatiolla tarkoitetaan motiivien aikaansaamaa tilaa. Motivaatio on yksilön psyykinen tila, joka määrää, millä vireydellä ja mihin suuntautuneena hän tietyissä tilanteissa toimii ja siihen liittyvät sellaiset tekijät, jotka virittävät ja suuntaavat inhimillistä käyttäytymistä. Työntekijä, jonka työmotivaatio on korkea, työskentelee ahkerasti saavuttaakseen asetetut työtavoitteet. Monet tutkimukset ovat osoittaneet, että yksilölliset erot työntekijöiden persoonallisuudessa voivat suurestikin selittää erilaisuutta ponnistusten määrässä ja suoritustasossa. (Peltonen ym. 1987, 22–23.)

Kaikkeen toimintaan on syynsä, jonka perustana ovat erilaiset motiivit. Kaikki toiminta on tavoitteellista ja se pyrkii tyydyttämään työhön liittyvät tarpeet. Työ voidaan määritellä toiminnaksi, joita ohjaavat tavoitteet, tavat, aika ja paikka. Toiminnan yleinen tavoite on kehittää henkilökohtaista osaamista. Mitä tärkeämpänä opiskelija pitää lopullista palkintoa, oli se sitten työharjoittelusta saatu palaute tai tutkinnon suorittaminen, sitä enemmän hän sitoutuu tekemäänsä työhön. Yleensä tulevaisuuden odotukset pohjautuvat aiemmille kokemuksille. Koska opiskelijoilla ei ole aiempaa kokemusta virheiden seurauksista, voivat uudet ja poikkeukselliset tilanteet voivatkkin aiheuttaa epävarmuutta, joka voi osaltaan vähentää motivaatiota. (Graham & Bennett 1995, 17.)

Tavoitteilla ja odotuksilla on tärkeä merkitys oppimiselle. Työharjoitteluun osallistuvilla on ennakko-odotuksia liittyen siihen, että harjoittelu saattaa tuottaa toivottuja tuloksia. Harjoittelun ja koulutuksen vetovoimaisuus perustuu siihen, miten tärkeänä opiskelijat pitävät harjoittelun tavoitteita. Osallistumismotivaatio harjoitteluun on voimakas, jos opiskelija pitää mahdollisena saavuttaa itselleen tärkeitä tavoitteita koulutuksen kautta. Vastaavasti motivaatio on heikko, jos tavoite ei kiinnosta ja menestymisen todennäköisyys on pieni. Koulutusmotivaation voimakkuus riippuu yksilön ja ympäristön taholta tulevista positiivisista ja negatiivisista tekijöistä. Opiskelijan ennakkokäsitykset ja odotukset perustuvat hänen aiempiin kokemuksiinsa ja siihen, missä määrin hän kokee harjoittelun tukevan kouluttautumistaan. Havaintojen pohjata opiskelijalle syntyy mielikuva siitä, millaisia tuloksia ja seurauksia hänelle lopulta on työharjoittelusta. Jos koulutettava ei usko saavansa todellista hyötyä harjoittelusta, osallistumismotivaatio on heikko. (Ruohotie 1993, 119–122.) Työssäoppimisessa saavutetaan asetetut tavoitteet mahdollisimman hyvin, jos hyödynnetään sosiaalista vuorovaikutusta ja yhteistoimintaa. Oppimista pidetään tärkeänä kokemukseen, jatkuvuuteen ja vuorovaikutukseen nojautumista. Työssäoppimisessa on huomioitava yksilöiden oppimisen erilaisuus kuin myös sosiaalisen ympäristön moninaisuus sekä se, että sosiaalinen ympäristö vaikuttaa eri tavalla kuhunkin yksilöön. (Pohjonen 2005, 97–98.)

Suoritustasoissa esiintyvät erot johtuvat erilaisista palkkioista. Sisäisillä palkkioilla oletetaan olevan läheisempi yhteys työsuoritukseen ja -tyytyväisyyteen kuin ulkoisilla palkkioilla, sillä opiskelija kokee mielihyvää saadessaan käyttää työssään henkisiä voimavarojaan. Työ tulisi muotoilla riittävän haasteelliseksi ja mielenkiintoiseksi, jotta sen suorittaminen voisi johtaa sisäisiin palkkioihin kuten onnistumiseen, edistymiseen ja vastuun kokemiseen. Opiskelijan työharjoittelujaksolle ei voi laskea ulkoisia palkintoja samalla tavalla kuin työtä vakituisesti tekeville, sillä opiskelijoille ei harjoitteluajalta makseta palkkaa, mikä saattaisi riittää ainoaksi ulkoiseksi motivaatiotekijäksi. Muille ulkoisille palkinnoille, kuten saaduille opintopisteille, hyvälle arvostelulle ja parhaassa tapauksessa työllistymiselle yrityksessä, tulisi antaa enemmän painoarvoa harjoittelun alkaessa. Jos opiskelijoille esimerkiksi kerrotaan esimerkkitapauksista saattavat he luoda odotuksiaan myös ulkoisiin palkkioihin ja suunnata käyttäytymis-

tään näiden palkkioiden toivossa. Kokonaistyytyväisyys kostuu kuitenkin aina sekä ulkoisista että sisäisistä palkinnoista, mutta yhdistävänä tekijänä on se, että tyytyväisyyttä luo parhaiten vain suorituksiin perustuneet palkkiot. (Peltonen ym. 1987, 29–30.)

## 4.2 Oppimisen itsesäätely

Motivaation ja tahto liittyvät läheisesti oppimisen itsesäätelyyn. Itsesäätely tarkoittaa oppimisen tahdonalaista kontrollissa, mikä edellyttää oman toiminnan tietoista ja kriittistä tarkastelua ja arviointia. Motivaatio edistää sitoutumista ja on sidoksissa oppijan tavoitteisiin, arvoihin, uskomuksiin ja odotuksiin. (Ruohotie 2002, 75.) Sosiaalinen ympäristö ei voi pakottaa oppijaa ajattelemaan tai estää häntä ajattelemasta, mutta ympäristö voi lannistaa tai innostaa. Motivaatio ja itsesäätely ovat siis sidoksissa siihen sosiaaliseen ympäristöön, jossa opiskelijat toimivat. Opiskelijoilla on kuitenkin kyky säädellä toimintojaan ja tehdä tahdonalaisia valintoja pyrkimällä suuntaamaan toimintansa niin, että he saavuttavat tavoitteensa. Tietyn tavoitteen saavuttamiseen liittyvät päätökset ovat tahdonalaisia prosesseja ja niitä edeltää motivaationaalinen tila, joka edistää sitoutumista toimintaan. (Ruohotie ym. 1998, 63.)

Ammatilliseen kasvuun liittyvä avainkäsite on oppimisen itsesäätely, joka on sidoksissa tahdonalaiseen kontrolliin ja motivaatioon. Tärkeän tiedon erottaminen vähemmän tärkeästä ja siihen keskittyminen, avun pyytäminen sekä suotuisan oppimisympäristön järjestäminen ovat esimerkkejä toiminnan kontrollista oppimistapahtuman aikana. Itsesäätelyyn liittyviä motivaationallisia tekijöitä ovat muun muassa usko omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin sekä opiskeluun sitoutuminen. (Pohjonen 2005, 91.) Toimintaan sitoutuminen luo edellytykset oppimiselle. Sitoutumista tukevat esimerkiksi tavoitteiden määrittely, strateginen suunnittelu ja käsitys itsestä oppijana. Toiminnan kontrolli ohjaa oppimisprosessia ja säätelee tarkkaavaisuutta ja itse oppimistoimintaa, siksi on tärkeää pyrkiä antamaan merkitystä saadulle oppimiskokemukselle. (Ruohotie ym. 1998, 69–70.)

Oppimisen itsesäätely ei aina ole tarkoituksellista, vaan muiden taitojen tavoin oppimisen itsesäätely voi kehittyä tasolle, jolla se on automaattista. Opiskelijat oppivat

uusia itsesäätelyn muotoja siten, että heille annetaan niihin liittyvää ohjausta, koska nuorille opiskelijoille on harvemmin kehittynyt sellaista omaksumismenetelmää, joka auttaisi heitä ymmärtämään käytettyjä menetelmiä tai strategioita. Opetusjärjestelyn tulisi kannustaa itsesäätelytaitojen omaksumiseen ja itsearviointiin. Oppijat voivat esimerkiksi tehdä itse opiskelusuunnitelmansa ja vastata siitä arvioiden itse omaa oppimistaan, jolloin lopulta saatu henkilökohtainen palaute auttaa näkemään taitojen oppimista uudella tavalla. Opiskelijat ovat erilaisia ja voivat menestyä hyvin erilaisissa asioissa, jolloin tieto oppimisstrategioista auttaa määrittämään esimerkiksi oppimisongelmiin ja motivaation puutteen syitä. (Ruohotie 2002, 101–103.)

Käyttäytymisen itsesäätely ja siihen liittyvä itsetarkkailu sekä Itsearviointi ovat tyypillisiä oppimisessa ja auttavat ymmärtämään miksi ihmiset toimivat eri tavalla samassa tilanteessa. Tärkeää on saada opiskelija arvostamaan tekemäänsä työtä, sillä ilman sitä, hänen panostuksensa ja motivaationsa ei ole sama. Oppija on tyytyväisempi, jos hän voi tulkita onnistumisen olevan tulosta omista kyvyistään ja ponnisteluistaan ja hyvään suoritukseen johtavat tekijät voivat olla hyvinkin erilaisia taidon kehittymisen eri vaiheissa; alussa tarkkaavaisuudella on merkitystä kun taas myöhemmin korostuvat motivaatiotekijät. Itsetarkkailun avulla opiskelija saa tietoa, jota hän tarvitsee asettaakseen realistisia tavoitteita ja pystyäkseen arvioimaan etenemistään niiden kautta. Itsetarkkailua säätelee myös se, kuinka oppilas kokee vaikuttavansa toimintaansa ja kuinka hän voi tulkita onnistumisen olevan tulos omista kyvyistään ja ponnisteluistaan. Yleensä oppija parantamaan entisiä saavutuksiaan, jolloin hän käyttää riittäväytensä arviointiin omia aiempia saavutuksiaan ja asettaa uusia, vaativampia tavoitteita itselleen. (Pohjonen 2005, 94–95.)

### **4.3 Kannusteet sitouttamiseen**

Kestävä työmotivaatio syntyy silloin, kun perusmotiivit eli voivat riittävässä määrin toteutua ja mikäli näin ei ole, aito motivaatio puuttuu ja työtä tehdään vain ulkoisista syistä, jotka opiskelijalla voivat liittyä lähinnä vain opintoviikkojen keräämiseen. Kun opiskelija kokee työskentelevänsä vain ulkoisten ehtojen määräämänä, hän ei voi kokea aitoa sitoutumista, koska aito sitoutuminen perustuu aina viime kädessä omaan

valintaan. Sitoutumisen sijasta opiskelija kokee olevansa sidottu eikä ole ihme ettei oppilas osaa motivoida tällaisessa tilanteessa itseään työhön. (Aro 2006, 46–47.)

Työtyytyväisyyteen ja motivaatioon voidaan täsmentää viisi keskeistä vaikuttavaa tekijää. Ensimmäinen niistä on työn vaatimien taitojen moninaisuus eli itsensä toteuttaminen. Työn kokeminen mielekkääksi on riippuvainen muun muassa siitä, missä määrin opiskelija voi käyttää olemassa olevia kykyjään ja taitojaan tehdessään työtä. Työtehtävien sisällön mielekkyys ja työhön samaistuminen vaikuttaa työsuoritukseen siinä määrin kuin opiskelija kokee tekevänsä mielekkäitä työkokonaisuuksia. Työn mielekkyys ohjaa sitä, kuinka tärkeäksi opiskelija kokee tekemänsä työn. Palautteen saaminen esimieheltä ja työtovereilta lisää uusien työhalukkuutta ja tyytyväisyyttä oli se sitten myönteistä tai kielteistä. Viidentenä vaikuttavana tekijänä voidaan pitää mahdollisuutta itsenäiseen toimintaan, sillä työhalukkuus on usein riippuvainen siitä, missä määrin opiskelija voi itse valita työmenetelmänsä ja työtavoitteensa. Itsenäinen työ luo opiskelijalle käsityksen vastuuntunnosta. (Peltonen ym. 1987, 41.)

Kannusteet vaikuttavat käyttäytymiseen ulkoisesti ja sisäisesti vaikkakaan sisäisen ja ulkoisen motivaation raja ei ole kovin selkeä. Samat kannusteet voivat palkita sen mukaan, miten eri henkilöt ne havaitsevat ja tulkitsevat eli onko käyttäytymisen syy sisäinen vai ulkoinen. Opiskelijat voivat siis tehdä työtä joko itsensä vuoksi tai siksi, että se on heille väline mieluisten palkkioiden, kuten esimerkiksi tutkintotodistuksen, saavuttamiseksi. Jos siis opiskelija nauttii harjoittelun aikana tekemästään työstä ja kokee työn iloa, on työ sisäisesti palkitsevaa ja työkäyttäytymisen syy sisäinen. Jos taas tavoitteena on ainoastaan tutkintotodistus ja opintopisteet, on työ ulkoisesti palkitsevaa ja käyttäytymisen syykin ulkoinen. Matti Peltonen mukaan ulkoisella ja sisäisellä motivaatiolla on yksi selkeä ero; *”Jos työ on sisäisesti motivoivaa, työntekijä ponnistelee innolla suoriutuakseen paremmin kuin hänen oletetaan suoriutuvan. Kuitenkin mikäli sisäisesti palkitsevaan käyttäytymiseen ei liity ulkoisia palkkioita, käyttäytymisen esiintymistodennäköisyys ja voimakkuus tulevat ennen pitkää heikkenemään.”* Sisäisten ja ulkoisten kannusteiden erottaminen on tärkeää, koska ne vaikuttavat suoritukseen eri tavoin. Silloin, kun työ tuottaa sisäisiä palkkioita, opiskelija nauttii sen tekemisestä ja voi työskennellä pitkään näiden palkkioiden varassa. Jos taas työ ei palkitse

sisäisesti, on välttämätöntä käyttää ulkoisia palkkioita, jotta voitaisiin saada aikaan haluttua toimintaa. (Peltonen 1987, 38–40.)

#### **4.4 Organisaation ilmapiirin vaikutukset sitoutumiseen**

Organisaation ilmapiirillä on merkitystä työmyyväisyyden ja työn tulosten kannalta, sillä se voi vaikuttaa siihen, miten todennäköisenä opiskelija pitää työlle asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Työhalukkuutta määräävät lähinnä se, kuinka haasteelliseksi ja mielenkiintoiseksi työ koetaan, kuinka paljon työsuorituksista saadaan palautetta ja kuinka hyvin ihmisten välinen yhteistyö ja sisäinen tiedotus toimivat työyhteisössä. Sosiaalisen ympäristön merkitystä korostaa lisäksi se, että työhalukkuus ohjaa, ainakin epäsuorasti, motivoitumista työhön. (Peltonen ym. 1987, 74.)

Vaikka työharjoittelu kestää maksimissaan neljä viikkoa, voidaan työpaikalla vallitsevan ilmapiirin kuitenkin laskea vaikuttavan työmotivaatioon, sillä osaltaan se luo opiskelijalle käsityksen työn tekemisestä käytännössä ja vaikuttaa hänen työasenteeseensa. Ilmapiiri voi vaikuttaa siihen, miten palkitsevana opiskelija kokee työnsä sekä siihen, miten todennäköisenä hän pitää työlle asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Suorituksia korostava ja ihmiskeskeinen ilmapiiri johtaa korkeaan työtyytyväisyyteen ja positiivisiin asenteisiin työpaikalla, joka puolestaan vaikuttaa työsuoritukseen. Esimerkiksi miehellä on ratkaiseva rooli ilmapiirin luomisessa ja ilmapiirin myönteinen vaikutus työsuoritukseen ja työtyytyväisyyteen toteutuu vain silloin kun työntekijöiden suoritustymotivaatio osataan virittää ja työhön liittyvät tarpeet voidaan tyydyttää. Työhalukkuutta määräävät työn kannustearvo eli se kuinka haasteelliseksi ja mielenkiintoiseksi työ koetaan, suorituksia korostava ilmapiiri eli se, missä määrin työstä saadaan palautetta sekä ihmiskeskeinen ilmapiiri eli se, miten hyvin ihmisten välinen yhteistyö toimii organisaatiossa. (Peltonen ym. 1987, 71–72.)

Oppilaitosten ja työelämän välisessä yhteistyössä voidaan työssäoppimisen tilanteita organisoida paikkakuntaakohtaisesti ja löytää innovatiivisia ratkaisuja, jolloin oppilaitosten opettajien on kyettävä tunnistamaan harjoittelupaikkoja tarjoavien organisaatioiden mahdollisuudet ja heidän on osattava markkinoida työssäoppimisesta näille organisaatioille aiheutuvia hyötyjä. Organisaation koolla ei juuri ole yhteyksiä oppimista

tukevaan kulttuuriin, jolloin pienyrittäjällä ja suurella konsernilla on yhtäläiset mahdollisuudet rakentaa oppimista ja jatkuvaa kehittämistä tukevia malleja. (Ruohotie ym. 1998, 46.)

#### **4.5 Motivoinnin johtaminen**

Esimiestaitojen kehittämien on avainasemassa pyrittäessä nostamaan työmotivaatiota, sillä johtamisessa luodaan edellytykset sille, että työntekijät voivat toimintansa kautta saavuttaa myös omat tavoitteensa. Kyse on siis ennen kaikkea henkilöstön tarpeiden ja tavoitteiden huomioonottamisesta ja harjoittelun aikana tulee osata huomioida, että opiskelija on yhtäläisellä alaisasemalla esimiehelleen kuin muutkin organisaation työntekijät. Henkilöstöohjaukseen liittyvät olennaisesti kiinnostus alaisten töihin, suoritus- ta koskevan palautteen antaminen sekä tiedottamisesta ja työn toimivuudesta huolehtiminen. (Peltonen ym. 1987, 74.)

Motivaation johtaminen on sitä, että ihmiset saadaan tekemään mitä halutaan, milloin halutaan ja miten halutaan, mutta vain koska he haluavat tehdä sen. Esimiehen tulisi ottaa selvää työntekijän henkilökohtaisista sitoumuksista, kunnianhimosta ja haaveista, sillä nämä asiat vaikuttavat eri tavoin siihen, miten tuon ihmisen voi odottaa tulevan toimeen muun henkilöstön kanssa. Esimiehen tärkeä tehtävä on soveltaa se, mitä hän tietää tarpeista, koskemaan kutakin opiskelijaa erikseen ja päättää mitkä kannustimet voivat tarjota hänelle tilaisuuden tyydyttää työhön liittyvät tarpeet. Tavallisesti ei tarpeita ilmaista ulkoisesti ainakaan suoraan, koska esimies ei voi kysyä opiskelijalta tuntee hän kuuluvansa ryhmään. Esimiehen on kyettävä vaistoamaan, onko opiskelijalla mielestään työllä tarkoitus, mielekkyyttä ja suunta, saako hän riittävästi haasteita, milloin uudet kokemukset ovat tarpeen ja milloin etsitään saavutuksia. Esimiehen ja opiskelijan välillä on oltava yhteisymmärrys siitä, mitä opiskelijalta odotetaan. Vaikka esimies olisi selvästi selittänyt työntekijälle, mitä hän odottaa ja miten hänen suorituksiaan arvostellaan, ei hänen ole järkevää odottaa enemmän kuin saa ja siksi on tärkeää kerto opiskelijalle selvästi, mitä häneltä odotetaan, jolloin hänen tekemälleen työlle tulee syy. Opiskelijaa on rohkaistava lausumaan mielipiteensä ja esittämään ideansa ja ehdotuksensa, niin että hän voi tuntea tulevansa huomioiduksi. Kuitenkin ihmisen

korkein tavoite on itsensä toteuttaminen ja tätä tarvetta tyydyttää vain, kun opiskelijalle annetaan tilaisuus kasvaa ja edistyä. (Leskelä 2002, 44–46.)

Esimiehen oma esimerkki on paras motivaattori, sillä hänen itsensä tulee olla innostunut työstään. Jos esimies haluaa ylläpitää ja kehittää opiskelijan motivaatiota, tulee hänen itsensä olla mahdollisimman aktiivinen. Esimiehen on varottava tappamasta jo olevaa motivaatiota ja käytettävä jokainen tilaisuus sen kehittämiseen. Palveluyrityksessä tähän on hyvä mahdollisuus esimerkiksi asiakkaiden antaman palautteen välittämässä työntekijälle. Opiskelijan työtehtävien jatkuva arviointi ja uudelleen muotoilu saattavat pienilläkin toimenpiteillä tuoda myönteisiä tuloksia työmotivaation kannalta. Esimerkiksi opiskelijan työtehtävien selkeyttäminen ja täsmentäminen luovat paremmat mahdollisuudet hyvään asiakaspalveluun. Lisäksi johtamistapa, työyhteisön henki sekä organisaation rakenne ja säännöt ovat kaikki työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä, jotka esimiehen tulee huomioida. Vaikka ketään ei voida kätkeä motivoitumaan, voi esimies pienillä muutoksilla hetkellisesti innostaa opiskelijan työntekoon, vaikkakaan se ei varsinaisesti vaikuta kestävään työmotivaatioon. Kestävän työmotivaation luominen vaatii esimieheltä aikaa ja vaivaa, mutta työ on varmasti kannattavaa vaikka kyse olisi vain lyhytaikaisesta, harjoittelujakson kestävästä työsuhteesta. (Joutsenkunnas ym. 1999, 108–109.)

## **5 DRESSMANN OY JA MIKKELIN MYYMÄLÄ**

Dressmann on Pohjoismaiden suurin miestenvaateketju. Myymälöitä on yli 400 Norjassa, Ruotsissa, Suomessa, Tanskassa, Latviassa, Islannissa ja Saksassa. Dressmann on osa Varner Group -tekstiilikonsernia, jonka keskeinen hallinto sijaitsee Norjan Billingstadissa Oslon ulkopuolella. Dressmann kattaa laatu- ja hintatietoisien miehen vaatetustarpeet ikään katsomatta. Valikoima koostuu vaatteista vapaa-aikaan ja juhlaan, päällysvaatteista alusasuihin. Norjan pääkonttorilla työskentelee 40 henkilöä. Suomen pääkonttorilla työskentelee neljä henkilöä.

Frank Varner avasi ensimmäisen vaateliikkeensä Osloon vuonna 1962. Tällöin Dressmann ja Varner Group aloitti toimintansa. Dressmann-nimi otettiin käyttöön yli 40 vuotta sitten, vuonna 1967. Dressmann oli ensimmäinen miesten ”muotivaatteiden”



vähittäiskauppa Norjassa. Vaatetusalalla idea oli tällöin suhteellisen uusi, koska 60-luvulla miehillä oli hyvin tiukat pukeutumissäännöt, jotka vaativat kalliisti räätälöityjä vaatteita. ”Hyvää laatua hyvään hintaan” oli perustajan, Frank Varnerin periaate. Dressmann sai nopeasti tuulta siipiensä alle, ja Frank Varner avasi tulevana vuosina ympäri Pohjois-Eurooppaa useita uusia myymälöitä. Tällä hetkellä Dressmann-myyvälöitä on noin 400.

Vuonna 1995 Dressmann laajentui Norjan ulkopuolelle ja avasi liikkeen Riikaan, Latviaan ja Ruotsin valtaus oli vuorossa seuraavaksi. Nykyiset 400 myymälää sijaitsevat Ruotsin ja Latvian lisäksi Suomessa, Tanskassa, Islannissa ja Saksassa. Varner Group -konsernilla, johon Dressmann kuuluu, on nykyään yhteensä yli 1000 myymälää.

Kun Frank Varnerin poika, Petter Varner, siirtyi vuonna 1991 ketjun johtoon, 70 myymälän liikevaihto nousi yli 300 miljoonaan Norjan kruunuun. Vuonna 2002 liikevaihto oli jo yli 2 miljardia kruunua ja myymälöitä oli yli 300. Dressmann panostaa tuotekehitykseen ja valmistaa useita mallistoja vuoden aikana. Nykyään Dressmann on Pohjois-Euroopan johtava miestenvaateketju – selkeä markkinajohtaja, joka kasvaa voimakkaasti. Tavoitteena on saavuttaa vaatetusalan johtoasema kansainvälisillä markkinoilla.

Mikkeliin Dressmann-myymäla on perustettu vuonna 2001. Terhi Seppänen on aloittanut Dressmann Oy:n Mikkelin-myyvälässä vuonna 2008 myymäläpäällikkönä ja toiminut ennen sitä on myymäläpäällikön työtehtävissä vuodesta 2001 lähtien. Myymälässä työskentelee Seppäsen lisäksi kolme vakituista työntekijää erilaisilla tuntisopimuksilla sekä kolme niin sanottua ekstra-työntekijää, jotka kutsutaan töihin tarvittaessa.

## 6 TUTKIMUSMENETELMÄ JA NYKYTILAN KARTOITTAMINEN

Tutkimusmenetelmä on kvalitatiivinen ja tutkimusaineisto perustuu Mikkelin Dressmann-myyvälän myymäläpäällikkö Terhi Seppäsen sekä opiskelijaharjoitteluista vastaavan ammattioppilaitoksen opettajan Jukka Ylösen haastatteluihin. Seppänen on toiminut Dressmannilla myymäläpäällikkönä vuodesta 2008 lähtien. Seppäselä haastattelu sisälsi 29 työharjoitteluun liittyvää kysymystä (liite 1.) Ylösen toimii opettajana Etelä-Savon Ammattiopiston liiketalouden yksikössä. Hän opettaa toisen asteen opiskelijoille markkinointia, asiakaspalvelua, suhdemarkkinointia, kampanjamarkkinointia sekä markkinointitutkimusta. Ylösen haastattelu koostui 21:stä työssäoppiseen liittyvästä kysymyksestä (liite 2.) Haastatteluiden lisäksi järjestettiin kahdellekymmenelle Etelä-Savon Ammattiopiston opiskelijalle avoin kysely (liite 3.) Kaikki vastaajat olivat suorittaneet vähintään yhden työssäoppimisjakson kaupan alan työtehtävissä. Haastatteluja ja avointa kyselyä voidaan pitää ainoana mahdollisena tutkimuskeinona, jotta vastaukset olisivat tarpeeksi kattavia ja näkökulmia voidaan tuoda riittävässä määrin esille. Vaikka näkökulma tutkimukseen on saatu vain yksittäisiltä asianomaisilta, voidaan tutkimusta pitää luotettavana ja kattavana siinä määrin kuin sille on alun perin tavoitteeksi asetettu.

### *Harjoittelu*

Seppänen kertoo merkonomiopiskelijoita työskentelevän myymälässä kolmesta neljään kertaa vuodessa ja kokee tuon opiskelijamäärän olleen tähän mennessä riittävän tarpeellisen. Hän kokee lisäksi harjoittelun pituuden sopivaksi sekä myymälän että opiskelijan kannalta. Hänen mukaansa harjoittelun aikana ehti hyvin käydä läpi tarvittavat asiat ja saavuttaa harjoittelun asettamat tavoitteet. Hän ei kuitenkaan koe pääasiallisiksi työtehtävikseen opiskelijan ohjausta ja kertookin, ettei kaipaa nykyistä enempää harjoittelijoita työssäoppimiseen myymälään ja vieroksuu ajatusta siitä, että myymälässä olisi jatkuvasti opiskelijoita perehdytettävänä (Seppänen 2009.)

### *Hyöty myymälälle*

Seppäsen mukaan suurin hyöty opiskelijoista tulee silloin, kun he uskaltavat tuoda ideoitaan ja ajatuksiaan esille ja kyseenalaistaa vanhoja toimintamalleja, joihin nykyisellään ei ole osattu etsiä uusia näkökulmia. Konkreettisesti hän kertoo opiskelijan toki tuovan myymälään yhden tarpeellisen käsiparin lisää sekä uskoo osaavan ja koulutetun opiskelijan tuovan myös taloudellista hyötyä taitavalla myyntityöllä. Taloudellista hyötyä saadaan lisäksi tilanteissa, joissa vakituinen työntekijä sairastuu ja opiskelija voi korvata hänen työnsä niin, ettei lisätyövoimaa tarvitse kyseisessä tilanteessa erikseen palkata (Seppänen 2009) Ylönen kertoo ajoittain saavansa hyvinkin positiivista palautetta opiskelijoiden osaamisesta harjoittelun aikana. Työnantajat ovat hänen mukaansa osoittaneet kiitollisuutta opiskelijoiden ahkeruudesta sekä taidoista ja kokeneet työssäoppimisjakson myymälänkin kannalta erittäin hyödylliseksi (Ylönen 2009.)

### *Yhteistyö ja oppilaitoksen työelämäyhteydet*

Sekä Seppänen että Ylönen ovat kokeneet oppilaitoksen työelämäyhteydet heikoiksi; ”*Oman kokemuksen pohjalta opettajat ovat saattaneet hyvin nopeasti käväistä tässä ja lähteä pois niin ettei paljon tule kommunikoitua muusta kuin arvioinnista. Kyllä se yhteistyö puuttuu muutoin kokonaan*” (Seppänen 2009.)

Ylönen mukaan työelämäyhteistyö on paljolti kiinni opettajan omasta aktiivisuudesta, koska oppilaitoksella ei hänen mukaansa ole mahdollisuutta tukea työelämäyhteyksien ylläpitoa riittävässä määrin. Hänen mielestään työelämäyhteyksiä tulisi ehdottomasti olla nykyistä enemmän ja ehdottaakin, että opettajille suotaisiin oppilaitoksen puolesta mahdollisuus käydä tutustumassa siihen, kuinka työtä käytännössä tehdään yrityksissä. Ylönen mukaan opettajat saattavat vieraantua käytännön työelämästä, eivätkä he omaa käsitystä siitä kuinka opiskelijat harjoittelun aikana työskentelevät. Hän kertoo kuitenkin ajoittain hankkivansa mikkeliäisten yritysten esimiestehtävissä toimivia henkilöitä pitämään opiskelijoille luentoja ja tällä tavoin pyrkii ylläpitämään henkilökohtaisesti työelämäyhteyksiä. Ylönen mukaan parhaat työelämäyhteydet luovat kuitenkin ennen kaikkea opiskelijat itse, sillä hyvän työharjoittelukokemuksen perusteella yritykset ovat halukkaita työllistämään harjoittelijoita useammin (Ylönen 2009.)

Seppänen kertoo itse käyneensä kerran oppilaitoksella pitämässä luennon liiketalouden opiskelijoille ja pitääkin sitä oppilaitoksen puolesta tähän asti ainoana yhteistyöyhteydenottona. Hän kaipaasi ennen kaikkea apua tilanteisiin, joissa olisi tarvetta lisätövoiman palkkaamiselle. Kun tarvitaan työntekijää, joka työskentelee myymälässä tarvittaessa, on Seppäsen mielestä liian aikaa vievää järjestää työnhakua ja rekrytointiprosessia. Hän kaipaaisikin tällaisiin tilanteisiin koulun yhteistyötä, sillä hänen mielestään olisi järkevää tehdä lisätöyö sopimus alan opiskelijan kanssa (Seppänen 2009.)

### *Tavoitteet*

Seppänen pitää ominakin päätavoitteinaan harjoittelun kannalta saavuttaa täydellisesti ne tavoitteet, jotka opiskelijalle asetetaan harjoittelun kannalta koulun puolesta ja ne jotka opiskelija itse itselleen asettaa. Hän kertoo olevansa tietoinen siitä, mitä harjoittelulta vaaditaan, mutta on harvemmin tietoinen opiskelijoiden yksilöllisistä tavoitteista. Hänen mukaansa suurin ongelma harjoittelujakson tavoitteiden kannalta on juuri se, että opiskelija itse ei tiedä mitkä hänen henkilökohtaiset tavoitteensa ovat, eikä sitä kaiutta osaa hyödyntää harjoittelua tarpeeksi omalta kannaltaan. Myymälän tavoitteiden kannalta hän mainitsee konkreettiseksi hyödyksi sen, että vakituiset työntekijät hyötyvät harjoittelujaksosta, koska opiskelija vähentää heidän työmääräänsä huomattavasti ja ajoittain hyvä harjoittelija työllistääkin itsensä lisätöyöntekijäksi yritykseen (Seppänen 2009.)

Ylösen mukaan harjoittelun ensisijaisena tavoitteena on se, että opiskelijat perehtyvät niihin osa-alueisiin työtehtävissään, joita yritykset pystyvät järjestämään ja joita opetussuunnitelma vaatii. Hän pyrkii itse ensimmäisen ohjaamiskäynnin aikana painottamaan sitä, että opiskelijoiden toivottaisiin harjoittelevan käytännössä opetussuunnitelman painottavia työtehtäviä, kuten kassatyöskentelyä ja muuta oman alan osaamista. Hän painottaa sitä, että harjoittelun kannalta hyviä työnantajayrityksiä ovat suuret kauppaketjut, jotka kykenevät tarjoamaan kaupan alan työtehtäviä mahdollisimman monipuolisesti ja antavat opiskelijalle mahdollisuuden opetella monenlaisia työtehtäviä eri osastoilla. Hän muistuttaa, että jokaisen harjoittelun alussa tehdään näyttösuunnitelma, johon kirjataan harjoittelujakson tavoitteet. Näyttösuunnitelma allekirjoite-

taan kaikkien harjoittelun osapuolten toimesta niin, että tavoitteet ovat kaikille selvät ja niihin pyritään harjoittelun aikana. Ylösen mukaan jokaisesta työssäoppimisjaksosta tullaan tekemään erikseen näyttösuunnitelma. Lisäksi hän asettaa tulevaisuuden tavoitteeksi ennen kaikkea tietoisuuden lisäämisen työpaikoille. Koska uusi opintosuunnitelma merkonomiopiskelijoille on kehitteillä ja koska vaihtuvuus on kaupan alalla kova, on Ylösen mielestä tulevaisuudessa panostettava siihen, että informaatio kulkee oppilaitokselta työntantajyrityksiin entistä paremmin (Ylönen 2009.)

### *Perehdytys*

Seppänen uskoo perehdytystyössä ennen kaikkea jatkuvaan perehdytykseen. Hänen mielestään kaikkea työssäoppimiseen liittyvää uutta informaatiota ei voida sisällyttää yhteen päivään tai edes yhteen viikkoon, koska hänen mukaansa parhaiten oppii uusissa, poikkeavissa ja ennalta suunnittelemattomissa tilanteissa. Hänen mielestään perehdyttäjänä voi toimia henkilö, joka on työskennellyt työntantajyrityksessä, tekee oikein omat työtehtävänsä ja on halukas perehdyttämään opiskelijaa. Hän kokee tarpeelliseksi opiskelijan perehdyttämisen kannalta perehdytysoppaan toteuttamisen, ennen kaikkea sellaisen, joka keskittyy nimenomaan opiskelijan työtehtävien syventämiseen. Hän kokee harjoittelujakson suurimmaksi ongelmaksi perehdyttämisen kannalta sen, että käytännön opetustyö saattaa ajoittain jäädä vain työntajan tehtäväksi, eikä oppilaitos anna opiskelijoille riittävästi ennakoon tietoa siitä, mitä tuleva harjoittelujakso sisältää. Hän painottaa sitä, että opiskelijaa tulisi ennakoon kannustaa ottamaan selvää paikkakunnalla toimivista yrityksistä ja tiedostamaan sen mitä hän haluaa harjoittelun aikana kokea ja oppia sekä selvittämään sen mikä voisi hänen oppimisensa kannalta olla kiinnostavin työskentelypaikka (Seppänen 2009.)

Ylösen mielestä ainakin kaikki hänen opettamansa kurssit antavat hyvän pohjan työssäoppimisjaksolle. Hän kertoo lisäksi monen muun opintosuunnitelmaan liittyvän kurssin valmentavan hyvin opiskelijoita etenkin työharjoittelun kannalta. Hänen mielestään kuitenkin päävastuu opiskelijan käytännön työelämäoppimisesta on työntantajyrityksen perehdyttäjällä, koska sen on mahdollista tarjota oppimisympäristö, jota oppilaitos ei voi opiskelijalle antaa. Ylönen myöntää, että harjoittelun aikana harvemmin itse kiinnittää huomiota perehdytyksen toimimiseen, vaan keskittyy tavoitteiden

saavuttamiseen. Hän kokee yritysten hyödylliseksi yritysten omat perehdytysoppaat, jotka voivat antaa opiskelijalle tarkempaa tietoa harjoittelusta kuin oppilaitos voi enakkoon tarjota (Ylönen 2009.)

### *Työtehtävät*

Seppänen mielestä merkonomiopiskelijoiden harjoittelussa, verrattuna peruskoululaisien tai lukiopiskelijoiden työharjoitteluun, tulisi korostaa oman alan työtehtäviä. Hänen mielestään kassa- ja asiakaspalvelutyö kuuluu ensisijaisesti vain merkonomiopiskelijoiden työssäoppimisjaksoon. Hänen mukaansa opiskelijoita tulisi ainakin pyrkiä selkeämmin kannustamaan asiakaspalvelutilanteeseen menemiseen. Hän luokittelee hallinnolliset työtehtävät myymälässä sellaisiksi, jotka eivät kuulu merkonomiopiskelijoiden työssäoppimiseen. Rahaliikenne ja tiedon siirto myymälöiden ja maajohdon välillä on hänen mielestään tarpeetonta siirtää opiskelijan vastuulle tai edes opeteltavaksi harjoittelun aikana. Hän korostaa, että esimerkiksi tilitysten tekeminen ja kassan laskeminen ovat sellaisia myyjän perustyötehtäviä, jotka opiskelija voisi valvotusti opetella, mutta vain siinä tilanteessa, että opiskelija itse osoittaa harjoittelun aikana luotettavuutta ja halukkuutta työn tekemiseen. Hän ei ole kokenut opiskelijoiden haकेutuneen vain tiettyihin työtehtäviin, vaan mainitsee monen tulevan ensimmäisenä työpäivänä myymälään niin sanotusti ”tyhjällä päällä” ja valmiina oppimaan ja tekemään mitä opastetaan (Seppänen 2009.)

Ylönen toivoo opiskelijoiden työllistyvän harjoittelun aikana kaupan alan perustehtäviin. Hän kertoo, että esimerkiksi myyntityö ja tuotetuntemus ovat taitoja, jotka opiskelijan tulisi ainakin jossain määrin ymmärtää harjoittelun jälkeen (Ylönen 2009.)

### *Opiskelijoiden oma aloitteisuus*

Seppänen kertoo kokemuksensa perusteella opiskelijoiden jakaantuvan melko selkeästi kahteen ryhmään; niihin, jotka eivät edes kysy mitä kuinka voisivat toimia ja mitä voisivat tehdä seuraavasti ja niihin, jotka toisaalta ovat erittäin aktiivisia. Hän korostaa, että oma-aloitteisuus on paljolti kiinni opiskelijan omasta persoonasta ja halukkuudesta oppia. Hän kokee harjoittelijoiden, joilta puuttuu oma-aloitteisuutta, aiheut-

tavan itselleen ja muulle henkilökunnalle ylimääräistä työtä ja vaivaa. Passiivisuus on hänen mukaansa pahin virhe, jonka opiskelija voi harjoittelun kannalta tehdä ja pitääkin ihanteellista harjoittelijaa mahdollisimman aktiivisena ja oma-toimisena (Seppänen 2009.)

Ylönen toteaa valitettavasti osan opiskelijoista suhtautuvan harjoitteluun liian kevyesti, eivätkä ymmärrä harjoittelun tarjoamaa etua itselleen. ”Muutamilla opiskelijoilla on ajankäyttö vähän suhteellista niin, ettei täsmällisiä ja tehdään hommat vähän sinne päin. Joillakin oppilailta se oma-aloitteisuuskin on aika vähäistä” (Ylönen 2009.)

### *Motivointi*

Seppänen uskoo voivansa motivoida opiskelijoita paremmin harjoittelun aikana tarjoamalla heille mahdollisimman monipuolisia työtehtäviä. Hän uskoo motivaatioon vaikuttavan lisäksi työtehtäviin liittyvän palautteen antaminen, oli se sitten positiivista tai rakentavaa. Hän luottaa myös siihen, että opiskelija, johon hän kiinnittää huomiota ja jonka ideoita hän on valmis kuuntelemaan, on myös motivoituneempi työskentelemään (Seppänen 2009.)

### *Sopimukset*

Kun opiskelija hakee töihin yritykseen ja onnistuu saamaan työharjoittelupaikkansa kyseisestä myymälästä hänen tulee tehdä työnantajayrityksen kanssa työssäoppimispaikan vahvistus (liite 4.). Samalla opiskelija toimittaa työnantajayritykselle virallisen selvityksen työssäoppimisjakson käytänteistä, jossa kerrotaan muun muassa työajoista ja työnantajan vastuusta (liite 5.) Ylönen kertoo työssäoppimisjakson sisältävän koulutussopimuksen (liite 6.) jonka tekevät oppilaitos ja työnantajayritys. Seuraavaksi tehdään kunkin opiskelijan kanssa työharjoitteluun liittyvä sopimus (liite 7.) jonka allekirjoittaa työnantaja, opiskelija ja oppilaitoksen puolesta ohjaava opettaja (Ylönen 2009.)

### *Harjoittelun osapuolten vastuutehtävät*

Seppänen tiedostaa perehdyttämisen olevan yksi tärkeimmistä työtehtävistään harjoittelun kannalta, koska työsääoppimisjakso saattaa olla opiskelijalle ensimmäinen kosketus oikeaan työelämään. Hän kokee tehtäväkseen olla se henkilö, jonka tulee osoittaa opiskelijalle mitä työn tekeminen käytännössä on ja antaa perusvalmiudet toimia oman alan työtehtävissä (Seppänen 2009.)

Ylönen kokee tärkeimmäksi tehtäväkseen osoittaa työnantajayritykselle harjoittelun asettamat tavoitteet. Hän pyrkii mahdollisimman varhaisessa vaiheessa vierailemaan työnantajayrityksessä ja selvittämään harjoittelun vastuuhenkilölle opetussuunnitelman asettamat tavoitteet sen osalta, millaisia taitoja opiskelijan tulisi harjoittelun aikana osoittaa. Toisella vierailukerralla Ylönen kertoo keskittyvänsä näytön arviointiin eli siihen kuinka harjoittelu on siihen mennessä onnistunut ja millä tavoin työpaikan ohjaaja on arvioinut opiskelijaa määriteltyjen kriteerien perusteella (Ylönen 2009.)

### *Arviointi*

Seppänen kertoo arvioinnin tapahtuvan eri osa-alueiden osalta numeraalisena arvioinnina. Hän kertoo, ettei missään nimessä ole kokenut arvioinnin tekemistä helpoksi, koska hänen mukaansa arvioinneissa on liikaa vaihtoehtoja ja useimmiten edes oppilas itse ei osaa selittää tai ei ole ymmärtänyt mitä mikäkin arviointikriteeri tarkoittaa. Hänen mielestään arvioitavat asiat saattavat usein olla päällekkäisiä ja samaa asiaa saattaa esittää useampaan kertaan eri sanamuodossa. Hänen mielestään arvioinneissa ei ole huomioitu riittävästi käytännön arvioinnin osuutta (Seppänen 2009.)

Etelä-Savon Ammattiopiston opetussuunnitelman mukaan (2009) arvosana-asteikko on valtakunnallinen ja harjoittelu arvioidaan kolmiportaisella asteikolla; tyydyttävä, hyvä ja kiitettävä. 0-merkintä opintosuoritusrekisterissä tarkoittaa hylättyä opintojaksoa. Opettaja kirjaa myös hylkäämisen syyn opintosuoritusrekisteriin. Harjoittelun arviointilomakkeessa (liite 8.) eritellään työssääoppimisjakson tavoitteet ammattiosaamisen kannalta ja arvioidaan näiden eri osa-alueiden hallintaa kolmiportaisella arviointiasteikolla työnantajan, ohjaavan opettajan ja oppilaan itsensä toimesta.



Ylösen mukaan opiskelija on aina tietoinen siitä, millä perusteilla häntä arvioidaan harjoittelun aikana. Hän kertoo arvioinneissa käytettävän sekä numeraalista että verbaalista arviointia, joilla molemmilla on yhtä paljon painoarvoa lopullisen arvosanan kannalta. Ylönen kertoo käyvänsä jokaisen opiskelijaan työssäoppimisjakson päätteeksi tapaamisessa, johon osallistuvat kaikki harjoittelun osapuolet. Tapaamisessa keskustellaan harjoittelun onnistumisesta ja käydään läpi opiskelijan oppimista ja osaamista. Hän kertoo opiskelijoiden tekemän oppimispäivänkirjan olevan lisäksi yksi osa harjoittelun arviointia (Ylönen 2009.)

Opiskelijakysely toi esille harjoittelun käyneiden opiskelijoiden näkökulmia.

#### *Perusteet työnantajayrityksen valintaan*

Selkeästi suurin osa opiskelijoista valitsee työnantajayrityksensä kiinnostuksen perusteella. He toivovat ennen kaikkea harjoittelupaikkaa, jossa työtehtävät olisivat mahdollisimman monipuolisia ja tekemistä riittäisi niin, ettei heidän ole tarvetta olla toimetomana. Kolmen opiskeluvuoden aikana työssäoppimisjaksoja on useampia ja opiskelijat toivovatkin jokaiselle harjoittelujaksolle erilaisia työtehtäviä ja uusia asioita opittavaksi. Toiseksi yleisin vastaus kysyttäessä valintaperusteita oli työpaikan kiinnostavuus ja muutama vastaaja piti yrityksen ulkoista olemusta ja viihtyvyyttä perusteena harjoittelupaikan valinnalle. Moni mainitsi lisäksi perustavansa päätöksensä sen mukaan, millaiseksi työpaikalla jo harjoittelussa olleet kanssaopiskelijat ovat työssäoppimisjakson kokeneet.

Kaksi opiskelijaa mainitsee hakevansa työnantajayritystä siinä toivossa, että voisivat harjoittelujakson päätyttyä työllistyä työnantajayritykseen esimerkiksi kesätyöntekijöinä. Vain yksi vastaaja etsii harjoittelupaikkansa niin, että yrityksen tarjoamat työtehtävät vastaavat harjoittelun asettamiin tavoitteisiin. Yksi vastaajista ei halua, että työmatkasta tulisi koulumatkaa pidempi ja yksi myöntää työskentelevänsä siellä, mihin onnistuu pääsemään.

### *Työtehtävät*

Suurin osa vastaajista on valmis työskentelemään missä tahansa työtehtävissä ja toivovatkin harjoittelujaksojen työtehtäviltä ennen kaikkea monipuolisuutta. Vastauksista on havaittavissa selkeää suuntautumista ja kiinnostusta tiettyihin työtehtäviin. Osa vastaajista työskentelisi mieluiten harjoittelun aikana kassalla ja osa suuntautuu selkeästi mieluummin asiakaspalvelutehtäviin. Selkeästi myyntityöhön suuntautuvia opiskelijoita vastaajista löytyi kolme. Kaksi vastaajaa on kokenut varasto- ja kuormanpurku-tehtävät itselleen mieluisimmiksi työssäoppimisjaksoilla.

Suurin osa opiskelijoista kokee oppilaitoksen antaneen hyvät valmiudet työharjoitteluun, mutta yksi vastanneista mainitsee, ettei hän koe saaneensa minkäänlaisia valmiuksia harjoittelua varten.

### *Teoriaopinnot*

Vastauksista päätellen, teoriaopinnot koetaan suurilta osin nykyisellään riittäviksi valmistamaan työharjoittelua varten. Suurin osa opiskelijoista mainitsee kaikkien ammatillisten opintojen pohjustavan hyvin työharjoittelujaksoa, mutta erityisen hyödylliseksi opiskelijat mainitsivat asiakaspalvelua, markkinointia ja myyntityötä käsittävät teoriaopinnot.

Neljä vastaajista ei koe teoriaopintojen valmentavan työssäoppimisjaksoa varten millään tavalla. He perustelivat vastaustaan sillä, että käytännöntyö poikkeaa merkittävästi teoriaopista ja he kokevatkin oppineensa työtehtävät parhaiten käytännössä.

### *Ohjaus ja perehdytys ennen harjoittelun alkua*

Lähes kaikki vastaajat kokivat ohjeistuksen ennen harjoittelua olleen riittävää. Vain muutama mainitsee oppilaitoksen ohjeistuksen ennen harjoittelua jääneen vähäiseksi. Suurin osa opiskelijoista kertoo saaneensa ohjeistuksen työharjoittelua varten työpaikalta ja kokivat etukäteisohjeistuksen olleen tarpeellista. Koulun osalta mainittiin ohjeistus käyttäytymisestä ja asiakaspalvelutilanteessa toimimisesta. Vain kolme vastaaja

mainitsee jääneensä ilman minkäänlaista ennakko-ohjeistusta ja yksi kertoo selvinneensä tiedolla siitä, mihin aikaan ilmaantua työpaikalle ensimmäisenä aamuna.

### *Perehdyttäminen työpaikalla*

Viisitoista vastaajista on kokenut perehdytyksen onnistuneen hyvin ja muutama mainitsee omalla kohdallaan perehdyttäjän toimineen erinomaisesti. Yksi vastaajista arvostaa erityisesti saamaansa vastuuta harjoittelun aikana ja yksi kiittää mahdollisuudesta kysyä neuvoa ongelmallisissa tilanteissa. Vain yksi opiskelija on sitä mieltä, ettei harjoittelupaikassa perehdytetty tarpeeksi ja kertookin kokeneen tulleen käytetyksi vain ylimääräisenä työvoimana.

### *Kehitysehdotukset*

Pyydettyessä kehitysehdotuksia työssäoppimisjaksolle, nousee yksi puuttuva tekijä ylitse muiden; palkka. Opiskelijat kokevat ansaitsevansa työssäoppimisjaksoilta muutenkin kuin opintoviikkoja ja toivoisivat tekemästään työstä edes pientä korvausta. Yksi perustelee palkan maksamista sillä, että opiskelijat tekevät työharjoittelun aikana samoja työtehtäviä kuin vakituiset työntekijät ja kahden mielestä pienikin palkka vaikuttaisi työskentelymotivaatioon.

Kaksi vastaajista pitää harjoittelujaksoja liian pitkinä, ainakin työskennellä samassa työnantajayrityksessä. Vastapainoksi kaksi taas toivoo useammin työssäoppisjaksoja teoriaopintojen tilalle. Yksi opiskelija toivoo oppilaitoksen lisää aktiivisuutta harjoittelujakson ajalle ja yksi innovoi harjoittelupaikan työllistävän yhden opiskelijan sijasta useamman yhtä aikaa.

## **7 KEHITYSEHDOTUKSET**

Merkittävästi suurimmaksi ongelmaksi tutkimus osoitti oppilaitoksen ja työelämän yhteistyön puuttumisen. Perusteita puutteille löytyi muun muassa opettajien omasta aktiivisuudesta ja kaupan alan suuresta vaihtuvuudesta, mutta nämä eivät kuitenkaan vaikuta riittävän painavilta syiltä selittämään yhteistyön onnetonta nykytilaa. Tutkimus

löysi perusteita ja syitä heikolle yhteistyölle, mutta ei kykene antamaan suoraa vastausta siihen, kuinka niitä voitaisiin pyrkiä parantamaan. Työelämäyhteistyö vaatisi oppilaitokselta merkittävää panostusta ja päätöksentekijöiltä kannustusta, sillä yhteistyö oppilaitoksen ja harjoittelun yhteistyöyritysten välillä on, kuten tutkimuskin osoitti, erittäin tarpeellista ja toivottua. Aktiivisuutta kaivataan, paitsi oppilaitoksen opettajilta, myös työnantajayritysten edustajilta. Osallistuminen oppitunneille luennoitsijoina osoittaa yritysäläältä kiinnostusta oppilaitoksen toimintaa kohtaan ja voi poikia innostuneita harjoittelijoita tuleville työssäoppimisjaksoille.

Vaikka oppilaitos antaa ennen harjoittelun alkua työnantajayritykselle tiedoksi työssäoppimisjakson tavoitteet, olisi organisaation kuitenkin hyvä luoda jonkinlainen henkilökohtainen perehdytysuunnitelma opiskelijoiden kanssa. Työnantajayrityksen henkilökohtainen perehdytysuunnitelma ottaisi paremmin huomioon organisaation yksilölliset toimintamallit ja helpottaisi näin tulevia perehdytystilanteita sekä varmistaisi opiskelijalle yksilöllisen opetuksen. Oman perehdytysoppaan ei tarvitse kumota millään tasolla oppilaitoksen asettamia tavoitteita ja ennako-ohjeistusta vaan saattaa onnistuessaan tukea paremmin ja omakohtaisemmin perehdytysprosessia. Perehdyttäjän kannattaa entisestään kiinnittää huomiota omaan osaamiseensa ja pohtia teorian pohjalta sitä, onko hänen nykyinen toimintatapansa virheetöntä. Vastuullinen perehdyttävä on valmis kyseenalaistamaan omaa toimintaansa ja pyrkii jatkuvaan kehittymiseen.

Opiskelijakysely osoitti oppimisen tapahtuvan parhaiten käytännössä, jolloin perehdyttäjän olisi hyvä huomioda, tarjotaanko opiskelijalle riittävästi mahdollisuuksia testata omaa osaamistaan käytännössä kokeilemalla, ilman liiallista ohjeistamista. Tutkimukset ovat osoittaneet oppimisen tapahtuvan parhaiten ongelmatilanteiden ja konkreettisen tekemisen kautta, kuitenkin ilman tarpeetonta nöyryytystä. Oikeita opetusmenetelmiä ja tapoja oppia on yhtä monta kuin on opetettavia, mikä siirtää edelleen vastuun perehdyttäjän henkilökohtaiseen osaamiseen.

Tutkimus osoitti jossain määrin oppilaitoksen ennako-ohjeistuksen olevan puutteellista. Oppilaitoksen ja ohjaavan opettajan tulisi tulosten perusteella kiinnittää tulevaisuudessa paremmin huomiota siihen, että jokainen opiskelijalla on riittävä tieto har-

joittelun vaatimuksista ja tavoitteista, ennen kuin hän osallistuu työssäoppimisjaksolle. Tiedonpuute luo opiskelijalle tarpeetonta epävarmuutta. Itsevarmuuden lisääminen ja ammattiosaamisen osoittaminen olisi hyvä toteuttaa jo ennen harjoittelun alkua, sillä työssäoppimisjaksolla se vie turhaan aikaa uuden oppimiselta ja tuo perehdyttäjälle ylimääräistä työtä. Opiskelijaa tulisi lisäksi kannustaa pohtimaan tarkasti syitä siihen, millä perusteella hän valitsee harjoittelupaikkansa, koska työn kiinnostavuus osoittautui merkittäväksi tekijäksi opiskelijan motivoitumisen kannalta.

Työharjoittelijan saapuminen osaksi työyhteisöä antaa esimiehelle hyvän mahdollisuuden tarkkailla nykyisen työyhteisön toimivuutta ja avoimuutta. Kanssatyöntekijöiden asenteisiin ja käyttäytymiseen harjoittelijaa kohtaan kannattaa kiinnittää huomiota, sillä se saattaa paljastaa uusia puolia ja ennennäkemättömiä piirteitä jopa pitkään työyhteisön jäsenenä toimineista työntekijöistä. Työyhteisön toimintaan ja opiskelijan sosiaalistumiseen kannattaa ennen kaikkea kiinnittää huomiota myös siksi, että se on yksi merkittävimmistä tekijöistä opiskelijan työmotivaation kehittymisen kannalta. Opiskelijalle kannattaa lisäksi tietoisesti antaa huomiota ja aidosti kuunnella hänen mielipiteitään. Itsensä huomioiduksi kokenut opiskelija tuntee työnsä tekemänsä merkittäväksi, mikä kehittää hänen käsitystään omasta osaamisesta ja motivoi häntä työskentelemään tehokkaammin. Kehu opiskelijaa aina kun siihen on vähänkin syytä ja anna rakentavaa palautetta välittömästi kun siihen on aihetta. Negatiivinenkaan palaute ei välttämättä vähennä motivaatiota, jos se osataan antaa rakentavasti ja oikeassa tilanteessa.

Tutkimus osoitti arvioinnin nykyisellään olevan vajavainen. Ohjaavan opettajan tulisi käydä arvioitavat kohdat läpi ennen harjoittelun alkua opiskelijan kanssa niin, että hän on ne ymmärtänyt ja kykenee selventämään arvioinnin sisältämät asiat myös työnantajayrityksen ohjaajalle tarvittaessa. Oppilaitoksen tulisi myös käydä arviointilomake läpi kohta kohdalta ja pohtia on sen kehittämistä. Työssäoppimisjakson käytännölläheisyys tulisi ehkä huomioida entistä paremmin arvioitaessa opiskelijan ominaisuuksia ja miettiä tarkemmin sitä, onko kysymykset muotoiltu riittävän selkeästi tai onko kysymyksissä päällekkäisyyksiä.

Motivaatioon vaikuttaa palkitseminen. Opiskelijakysely osoitti suurimman osan kaipaavan harjoittelujaksolta edes pientä nimellistä korvausta. Koska palkan maksaminen tuntuu käytännössä vaikealta toteuttaa ja saattaisi entisestään vaikeuttaa harjoittelu- paikkojen saantia, tulisi työnantajan ja oppilaitoksen pohtia sitä, kuinka opiskelijaa voitaisiin työharjoittelun aikana palkita ja näin lisätä hänen työmotivaatiotaan. Koska työkokemus voi harjoitteluvaiheessa olla opiskelijalle hyvinkin merkittävää, saattaisi olla motivoivaa antaa hänelle harjoittelun päätteeksi oikea työtodistus, joka hänen olisi mahdollista liittää tuleviin työhakemuksiinsa.

Konkreettisesti tutkimuksen pohjalta toteutettiin myymälälle käyttöön perehdytysopas (liite 9.) annettavaksi harjoitteluun tuleville opiskelijoille. Opas on toimeksiantajan toiveiden mukaan lyhyt kuvaus yrityksestä ja sen toiminnasta ja sisältää opiskelijalle lyhyen ennako-ohjeistuksen ennen työssäoppimisjakson alkua. Perehdytysopas selvittää opiskelijalle muun muassa yrityksen pelisäännöt ja kertoo ennakkoon työtehtävistä, joita hänen harjoittelunsa sisältää. Perehdytysoppaan toivotaan kannustavan opiskelijoita oma-aloitteisuuteen ja helpottavan työn tekemistä sekä poistavan jossain määrin poikkeuksellisen oppimistilanteen luomaa epävarmuutta. Perehdytysoppaan uskotaan lisäksi helpottavan ennen kaikkea tilanteita, joissa opiskelija ei tiedä miten toimia, sillä se osoittautui opiskelijakyselyn perusteella yhdeksi merkittäväksi syyksi siihen, miksi työnteko yrityksessä kiinnostaa ja sitä kautta saattaa vaikuttaa opiskelijan työskentelymotivaatioon.

## **8 PÄÄTÄNTÖ**

Työ ja tutkimus toivat esille sen, että vaikka työssäoppimista on opiskelumenetelmänä tukittu paljon ja siihen on panostettu, on se edelleen käytännössä puutteellista. Työn tutkimus osoitti, että päätöksentekijät voivat toimillaan edistää työssäoppimisen toimivuutta, mutta todelliset ongelmat ovat yhä työssäoppimisjakson käytännöntoteutuksessa. Perehdytystyön kehittämiseen löytyi joitakin ajatuksia ja ideoita, jotka vaativat tulevaisuudessa käytännön testaamista. Työharjoittelu ei osoittautunut riittävän yksilökohtaiseksi, jotta sen todellinen tarkoitus toteutuisi. Tutkimus osoittaa, että jokainen harjoittelun osapuoli kaipaa toisiltaan lisää aktiivisuutta työssäoppimisjaksoille. Työnantajayritys kaipaa oppilaitokselta lisää aktiivisuutta, oppilaitos peräänkuuluttaa opis-

kelijoilta sitoutumista harjoitteluun ja opiskelijat kaipaavat työnantajayrityksiltä huomiota tekemälleen työlle. Kaikki osapuolet ovat vastauksillaan osoittaneen työssäoppimisen nykyisellään olevan hieman puutteellista ja kaipaavan tehostamista. Jokainen on valmis muutoksiin ja valmiita pyrkimään työssäoppimisjaksojen parantamiseen. Kaikki osapuolet tiedostavat muutosten vaativan ennen kaikkea aikaa ja työtä, eikä kukaan ole valmis uhraamaan voimavarojaan, ellei tiedä muiden harjoittelun osapuolien olevan muutoksessa mukana omalla panoksellaan. Työharjoittelua ja perehdyttämistä on mahdollista entisestään parantaa, se vain vaatii jokaisen harjoittelun osapuolen yhteistyön tehostamista ja kaikkien tavoitteiden yhtenäistämistä niin, että jokainen kokee hyötyvänsä harjoittelusta tasapuolisesti.

Tutkimusta ei olisi voitu järjestää millään muulla tavalla tai ainakaan niin, että tulokset olisivat olleet yhtä kattavia. Haastateltavien vastaukset olivat kiitettävän rehellisiä ja jokainen toi esille oman näkökulmansa avoimesti ja totuutta kaunistelematta. Opiskelijakyselyn vastausten avoimuuteen vaikutti varmasti se, että kysely teetettiin nimettömästi, eikä yksittäisiä vastauksia voitu yhdistää kehenkään. Merkittävää oli, että jokaisen harjoittelun osapuolen näkökulma tuotiin työssä esille, eikä tutkimus olisi ollut missään nimessä riittävän kattava ilman jokaisen osapuolen vastauksia. Vaikka haastateltavien joukko oli verrattain pieni, voidaan tuloksia kuitenkin pitää melko yleistettävänä, sillä tutkimuksessa ilmenneet ongelmakohdat eivät kohdistu vain toimeksiantajayritykseen vaan työssäoppimiseen yleensä, jonka vuoksi tutkimusta voidaan pitää täysin luotettavana.

Vaikka työtä alun perin lähdettiin toteuttamaan toimeksiantajayrityksen näkökulmasta, löytyi tutkimuksen edetessä monta kehitysehdotusta myös oppilaitokselle sekä opiskelijoille. Lopulta kuitenkin suurin hyöty tutkimuksen tuloksista voidaan suoda toimeksiantajayritykselle, sillä heidän hakemiinsa kysymyksiin ja ongelmiin löydettiin ainakin jossain määrin vastauksia ja kehitysratkaisuja. Yritys palanee tutkimusten tulosten pariin uudelleen aina kun tulevilla työssäoppimisjaksoilla ilmenee enemmän tai vähemmän merkittäviä ongelmia. Työn empiirinen osuus tullaan toimeksiantajan toiveesta toimittamaan myös oppilaitokselle, jotta tutkimuksen esille tuomat ongelmat tulevat myös heidän tietoisuuteensa ja voidaan tulevaisuudessa ottaa paremmin huomioon.

Yrityksestä huolimatta, syitä oppilaitoksen työelämäyhteyksien heikkouteen ei löytynyt riittävästi, jotta ongelmaan olisi voitu antaa selkeää ratkaisua. Työelämäyhteyksien toimimattomuus jäi selkeästi suurimmaksi ratkaisemattomaksi ongelmaksi tutkimuksen osalta ja jättää avoimeksi monta ongelmaa. Tarpeellinen jatkotutkimus käsittelee ehdottomasti työelämäyhteyksiin liittyviä ongelmakohtia ja pyrkisi etsimään ratkaisuja siihen, mitkä asiat vaikuttavat yhteyksien luomiseen ja minkä vuoksi yhteistyö ei nykyisellään toimi.

Haastattelukysymykset on rakennettu täysin teoreettisen tiedon pohjalta, jonka vuoksi tutkimuksen teoreettinen ja empiirinen osa ovat tukeneet toisiaan koko prosessin ajan. Työn empiirinen osa ei sisällä mitään, mihin ei työn teoreettisessa osuudessa olisi paneuduttu. Teoriaosuus laajentui työn edetessä aiottua suuremmaksi, koska työssäoppiminen sisälsi oletettua enemmän sisältöä ja opiskelijanäkökulmaa jouduttiin kattavuuden vuoksi sisällyttämään työhön enemmän kuin oli alun perin tarkoitettu. Perehdyttäminen käsitteenä laajentui jatkuvasti työn edetessä, mutta on silti valmistakin työtä tarkasteltaessa se punainen lanka, joka pohjustaa koko tutkimusta ja kaikkea työhön liittyvää.



## LÄHTEET

Anttila, Juha & Ylöstalo, Pekka 1999. Functional Flexibility and workplace Success in Finland. Helsinki: Hakapaino Oy.

Aro, Antti 2006. Onko työssä tolkkua? Helsinki: Edita Prima Oy.

Dressmann Oy 2009. WWW-dokumentti.

<http://www.dressmann.fi/index.asp?id=31239>. Luettu 10.11.2009

Liiketalouden perustutkinto. Etelä-Savon Ammattiopisto, merkonomi, opetussuunnitelma. WWW-dokumentti.

<http://www.esedu.fi/Members/purotu1/MERKONOMI%20OPS.pdf>. Luettu 10.11.2009.

Graham, H.T & Bennett, R1995. Human Resources Management. Singapore: PWD Redmond.

Joutsenkunnas, Tapio, Heikurainen, Pekka 1999. Esimiehenä palveluyrityksessä. Porvoo: WSOY – Kirjapainoyksikkö.

Kehoe, Daniel 2007. Developing Your People. Australia: McGraw-Hill Aaustralia Pty Limited.

Opastus lyhytaikaiseen työsuhteeseen. 2005. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Painojussit Oy.

Peltonen, Matti & Ruohotie, Pekka 1987. Motivaatio – Menetelmiä työhalun parantamiseksi. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Pohjonen Pekka 2005. Työssäoppiminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Ranki, Anneli 1999. Vastaako henkilöstön osaaminen yrityksen tarpeita? Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Ruohotie, Pekka 1998. Työssäoppiminen – oppilaitosten ja työelämän roolimuuotos. Helsinki: Hakapaino Oy.

Ruohotie, Pekka 2002, Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WS Bookwell Oy

Ruohotie, Pekka, Kulmala, Juhani & Siikaniemi, Leena 1993. Ammatillinen kasvu työelämässä. Tampere: Tampereen yliopiston Hämeenlinnan opettajankoulutuslaitos.

Räkköläinen, Mari & Uusitalo, Ilkka 2001. Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa. Tampere: Tammer-paino Oy.

Seppänen, Terhi 2009. Haastattelu 7.10.2009. Tiedottaja. Dressmann Oy.

Varila, Juha & Rekola, Hilikka 2003. Mitä on työssäoppiminen? Joensuu: Joensuun yliopistopaino.

Vienola, Vuokko 1995. Systeemiteoriaan pohjautuva kaksivuotinen työnohjaajakoulutus. Joensuu: Joensuun yliopiston monistuskeskus.

Ylönen, Jukka 2009. Haastattelu 29.10.2009. Tiedottaja. Etelä-Savon Ammattioppilaitos.

**Haastattelukysymykset, Terhi Seppänen**

1. Kuinka kauan olet työskennellyt kaupan alalla?
2. Kuinka kauan olet ollut myymäläpäällikkönä? Kuinka kauan Mikkelin Dressmannilla?
3. Kuinka paljon myymälässä on harjoittelijoita vuoden aikana?
4. Mikä on merkonomiopiskelijoiden osuus?
5. Kuinka opiskelija päätyy harjoitteluun? Tuleeko yhteydenotto opettajalta vai opiskelijalta itseltään?
6. Mitä olet kokenut harjoittelujakson edellyttäneen sinulta?
7. Mikä kauan merkonomiopiskelijat yleensä ovat harjoittelussa ja onko se sopiva aika?
8. Mitä konkreettista hyötyä harjoittelusta on myymälälle?
9. Koetko harjoittelun myymälän kannalta tarpeelliseksi? Onko harjoittelusta enemmän vaivaa kuin hyötyä?
10. Tarvitsisiko harjoittelijoita olla useammin?
11. Voiko harjoittelujaksolle laskea taloudellista kannattavuutta?
12. Millaisena olet kokenut oppilaitoksen yhteistyön?
13. Onko sinulle selvitetty merkonomin opinto-ohjelman tavoitteet harjoittelujaksolle?
14. Millaisia arviointeja ovat? Kirjallisia, suullisia vai annetaanko valmis pohja?
15. Kuinka helpoksi olet kokenut arvioinnin tekemisen?
16. Onko koulun puolesta ylläpidetty millään tavoin työelämäyhteyksiä?
17. Toivoisitko koulun puolesta enemmän yhteistyötä?
18. Mikä on sopiva aika käyttää oppilaan perehdyttämiseen?
19. Kuka voi olla perehdyttämässä oppilasta?
20. Onko myymälässä olemassa kirjallista perehdytysopasta tai ohjeistusta opiskelijoille?
21. Mitä työtehtäviä kuuluu merkonomiopiskelijoille verrattuna esimerkiksi peruskoulu tai lukio-opiskelijan työelämään tutustumisjaksoon?
22. Onko mielestäsi myymälässä työtehtäviä, jotka eivät kuulu harjoittelijoille?
23. Jos harjoittelija osoittaa luotettavuutta ja omatoimisuutta, hän voisi valvotusti tehdä luottamuksellisempia työtehtäviä kuten kassan laskemista tai tilitystä?
24. Pyrkivätkö opiskelijat tiettyihin työtehtäviin?
25. Kuinka oma-aloitteisia harjoittelijat ovat?
26. Mitä voisivat olla pahimmat virheet, joita opiskelija voisi tehdä harjoittelun aikana?
27. Miten opiskelijaa voisi motivoida eli ”myydä” työpaikan mielenkiintoisena?
28. Kuinka usein harjoittelu on työllistänyt hyvän työntekijän?
  
29. Mitkä asiat haastattelun perusteella nousivat selkeästi ongelmiksi harjoittelun kannalta?

## Haastattelukysymykset, Jukka Ylönen

1. Kuinka suuri osa opinnoista koostuu työssäoppimisesta?
2. Kuinka pitkä on työssäoppimisjakso?
3. Missä vaiheessa opintoja harjoittelu yleensä suoritetaan?
4. Kuka tekee ja miten tehdään harjoitteluun liittyvät sopimukset?
5. Millaiset kurssit valmentavat työharjoittelujaksoon?
6. Pehdytetäänkö mielestäsi opiskelijoita riittävästi ennen harjoittelun alkua?
7. Annetaanko opiskelijalle selkeät tavoitteet harjoittelulle?
8. Tiedetäänkö aina ennen harjoittelun alkua, kuka toimii opiskelijan perehdyttäjänä työpaikalla?
9. Miten työntajaa informoidaan esimerkiksi harjoittelun tavoitteista ennen jakson alkua?
10. Hankkiiko opiskelija itse harjoittelupaikkansa vai järjestääkö koulu harjoittelupaikan?
11. Käytkö itse tutustumassa työnantajayritykseen ennen harjoittelua tai sen aikana?
12. Kuinka usein vieraillet työnantajayrityksessä harjoittelun aikana?
13. Onko kokemuksesi perusteella oppilaitoksen ja työntajan tavoitteet riittävän samankaltaiset?
14. Mitä toistuvia negatiivisia/positiivisia asioita on ilmennyt harjoitteluiden aikana?
15. Tietääkö opiskelija aina, kuka ohjaa ja arvioi? Voiko ohjaaja vaihtua harjoittelun aikana?
16. Millaiset ovat mielestäsi ammattiopiston nykyiset työelämäyhteydet?
17. Onko ammattiopistolla vakiintuneita yhteistyöorganisaatioita?
18. Miten arviointikeskustelu järjestetään?
19. Millä tavalla opiskelijan harjoittelujakso arvioidaan?
20. Ovatko opiskelijat tietoisia siitä, millä perusteella heitä ja mikä on arvioinnin sisältö?
  
21. Mitkä asiat haastattelun perusteella nousivat selkeästi ongelmiksi harjoittelun kannalta?

Olen Mikkelin ammattikorkeakoulun kolmannen vuoden tradenomiopiskelija ja tocutan opinnäytetyötäni, jonka tutkimuskohteena on merkonomiopiskelijoiden työharjoittelu. Jotta tutkimukseni olisi mahdollisimman kattava, pyrin sisällyttämään työhöni myös opiskelijakyselyyn. Kyselyn vastauksia tullaan käyttämään lopullisessa työssä nimettöminä lainauksina tukemaan tutkimuksen tuloksia. Kysely järjestetään työharjoittelunsa suorittaneille opiskelijoille.

**1. Millä perusteella valitset yrityksen, jossa suoritat työharjoittelun?**

---

---

**2. Millaisissa työtehtävissä erityisesti haluaisit toimia harjoittelun aikana ja annettiinko mielestäsi työharjoittelussa hyvät valmiudet toimia kaupan alan työtehtävissä?**

---

---

**3. Millaisten teoriaopintojen koet parhaiten valmistavan työharjoitteluun?**

---

---

**4. Millaista ohjeistusta sait harjoittelupaikasta tai oppilaitokselta ennen työharjoittelun alkamista ja oliko se mielestäsi riittävä?**

---

---

**5. Miten koet työhön perehdyttämisen ja työn ohjauksen onnistuneen työharjoittelussasi?**

---

---

**6. Työharjoitteluun liittyviä kehitysehdotuksia...**

---

---

Kiitos vastauksistasi! 😊

## Työssäoppimispaikan vahvistus

Lv 2009-2010



Liiketalouden perustutkinto, merkonomi

**TYÖSSÄOPPIMISPAIKAN VAHVISTUS 18.11.2009 – 8.2.2010**  
 (TOPP 3) Kaupan osaaja 10 ov

Opiskelijan nimi \_\_\_\_\_ Merko07A \_\_\_ Merko08C \_\_\_  
 Puhelin \_\_\_\_\_ Synt.aika \_\_\_ / \_\_\_ 19\_\_\_

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

Toimiala \_\_\_\_\_

Osoite \_\_\_\_\_

Puh. \_\_\_\_\_

Fax \_\_\_\_\_

Osasto \_\_\_\_\_

Esimies \_\_\_\_\_

Puh. \_\_\_\_\_

Ohjaaja \_\_\_\_\_

Puh. \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

Päiväys \_\_\_ / \_\_\_ 2009

Allekirjoitukset

\_\_\_\_\_  
Yrityksen edustaja\_\_\_\_\_  
Opiskelija



Etelä-Savon  
ammattiopisto

LV 2009-2010

26.10.2009

**LIIKETALouden PERUSTUTKINTO, MERKONOMI 120 ov  
ASIAKASPALVELUN JA MARKKINOINNIN KOULUTUSOHJELMA (RETAIL)**

**3. OPISKELUVUODEN TYÖSSÄOPPIMISJAKSO (TOPP 3)  
Kaupan osaaaja 10 ov (18.11.2009 – 8.2.2010)**

**Arvoisa työelämän ammattilainen**

Merkonomien tutkinnon opiskelijoiden työssäoppimisjaksot ja ammattiosaamisen näytöt ovat monelle teistä tuttuja. Työssäoppiminen etenee lukuvuosittain tietojen ja taitojen karttumisen myötä. Tämän lukuvuoden asiakaspalvelun ja markkinoinnin koulutusohjelman **kolmannen vuosikurssin** opiskelijamme hakeutuvat nyt suorittamaan työssäoppimisjaksoaan ja antamaan näytön kaupan työtehtävissä, päätavoitteenaan oppia myynnin taitoja.

**Sisältö:**

- Vähittäiskaupan perustehtävät
- Myyntityö
- Tuotetuntemus

Tarkeimmat tavoitteet työssäoppimisjaksolle määritellään jakson alussa ohjaavan opettajan ohjauskäynnillä. Opiskelija, vastuuopettaja ja työpaikkaohjaaja tekevät opettajan ensimmäisen työpaikkakäynnin yhteydessä tarkan näyttösuunnitelman, josta ilmenee mitä ja miten opiskelija oppii ja näyttää osaamistaan tässä näytössä. Työssäoppimisjakso ajoittuu 18.11.2009 – 8.2.2010 väliselle ajalle. Opiskelijoiden joululoma on 23.12.2009 – 3.1.2010. 6.1. on tietysti myös vapaapäivä.

**Oppilaitoksen ja työpaikan vastuut sekä velvoitteet**

Työnhakutilanteessa opiskelija tuo mukanaan vahvistuslomakkeen, jolla työnantajan edustaja vahvistaa ottavansa opiskelijan työssäoppimisjaksolle. Täytetyn lomakkeen opiskelija palauttaa oppilaitokselle. (Liite: vahvistuslomake)

Pyydämme työnantajaa nimeämään opiskelijalle vastuullisen ohjaajan, joka huolehtii työhön perehdyttämisestä ja käytännön järjestelyistä sekä pitää tarvittaessa yhteyttä koulutusalallemme. Oppilaitos nimeää opiskelijalle vastuuopettajan, joka osallistuu työssäoppimisjakson käytännön ohjaukseen yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa. Vastuuopettaja käy henkilökohtaisesti työssäoppimispaikalla vähintään kaksi kertaa jakson aikana, jolloin hän osallistuu myös opiskelijan arviointikeskusteluun yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa.

Selvitys harjoittelusta

Opiskelijat noudattavat yrityksen työvuoroja, ja työaika on keskimäärin 35 h/viikko. Tämän työssäoppimisjakson tuntimäärä on **350 tuntia**, joista opiskelija pitää työpäiväkirjaa, jonka työnantajan edustaja kuittaa jakson lopussa. Työpäiväkirjan opiskelija palauttaa vastuopettajalleen.

Oppilaitos on vakuuttanut opiskelijansa työssäoppimisjakson ajaksi. Jos opiskelija on työsuhteessa, niin vakuutusturvasta huolehtii työnantaja. Oppilaitos maksaa opiskelijalle jakson ajalta ateriakorvausta 3,50 € /työpäivä. Ateriakorvausta ei makseta, jos työnantaja tarjoaa opiskelijalle aterian työpäivän aikana.

Lisätietoja työssäoppimiseen liittyvistä asioista voi kysyä allekirjoittaneilta.

Yhteistyöterveisin



Olli Saraste  
lehtori  
015-221 5534  
E-mail:olli.saraste@esedu.fi



Markku Piironen  
tiimivastaava  
015-221 5530  
E-mail:markku.piiroinen@esedu.fi



# LIITE 6 (1).

## Koulutussopimus



Etelä-Savon  
ammattiopisto

KOULUTUSSOPIMUS työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta ja ammattiosaamisen näyttöjen toteutuksesta.

### SOPIJAPUOLET

<b>Koulutuksen järjestäjä/Oppilaitos</b> Etelä-Savon koulutuksen kuntayhtymä/ Etelä-Savon ammattiopisto	<b>Yhteyshenkilö</b> Ritva Hämäläinen <b>puh</b> 015 – 221 5609 <b>fax</b> 015 – 221 5250 044 – 7115 673 <b>email</b> ritva.hamalainen@esedu.fi
<b>Koulutusala</b> Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala (merkonomi), Luonnontieteiden ala (datanomi)	
<b>Katuosoite</b> Otavankatu 4 PL 165	<b>Postitoimipaikka</b> 50101 Mikkeli

Yritys / muu työnantaja, työpaikka *)	Yhteyshenkilö
Katuosoite	puh
Postitoimipaikka	email

\*) Kaikista työssäoppimispaikoista käytetään jäljempänä työpaikka -nimitystä.

### 1 KOULUTUKSEN MUOTO

Sopimus koskee ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/1998) ja asetuksessa (811/1998) tarkoitettua työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta ja ammattiosaamisen näyttöjen toteutusta (8603/2005).

Opiskelija ei ole työsuhteessa työpaikkaan eikä hänelle makseta palkkaa, ellei työsuhteesta ole erikseen sovittu työsopimuksella.

Opiskelija on säädösten mukaisten opintososiaalisten etujen piirissä koulutuksen aikana siten kuin siitä on erikseen säädetty (laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998, opintotukilaki 65/1994 ja asetus 260/1994, laki (48/1997) ja asetus (293/1997) lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden koulutusmatkatuesta).

### 2 TUTKINNOT JA OPISKELIJAT

Perustutkinnot, joita sopimus koskee

Liiketalouden perustutkinto, merkonomi

Tietojenkäsittelyn perustutkinto, datanomi

Opiskelijoiden arvioitu vuosittainen maksimimäärä:    sovitaan tilannekohtaisesti

Työpaikka ja oppilaitos sopivat vuosittain tarkemmat opiskelijamäärät.

Opiskelijan henkilökohtaisen työssäoppimisen suunnitelman laativat työpaikkaohjaaja, opettaja ja opiskelija

**3 KOULUTUKSEN TAVOITE JA SISÄLTÖ**

Tavoitteena on, että opiskelija oppii osan tutkintoon kuuluvasta ammattitaidosta ja opetussuunnitelman tavoitteista todellisessa työympäristössä ja sen säännöillä. Työpaikalla tapahtuva opiskelu on suunnitelmallista ja ohjattua. Opiskelun sisällöt ja tavoitteet tarkennetaan opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan yhteistyönä tehtävässä erillisessä opiskelijan henkilökohtaisessa työssäoppimisen suunnitelmassa.

**4 TYÖTURVALLISUUS**

Laissa ammatillisesta koulutuksesta todetaan, että työnantaja vastaa opiskelijan työturvallisuudesta siten kuin työntekijöiden osalta säädetään. Yksityiskohtaiset työturvallisuudessa huomioitavat asiat kirjataan opiskelijan henkilökohtaiseen työssäoppimisen suunnitelmaan.

**5 OPPILAITOKSEN TEHTÄVÄT JA VASTUUT**

Oppilaitos nimeää yhteyshenkilön ja/tai opettajan/opettajat oppilaitoksen edustajaksi koulutuksen suunnittelussa, järjestämisessä ja valvonnassa.

Oppilaitos tarvittaessa avustaa ja opastaa työpaikkaa koulutuksen tarkoituksenmukaisessa toteuttamisessa sekä antaa yhteisölle tarpeelliset tiedot opiskelijan saamasta opetuksesta ja työvalmiuksista.

Oppilaitos valmentaa opiskelijaa työpaikkaa varten sekä huolehtii osaltaan siitä, että opiskelija on tietoinen velvollisuudesta noudattaa työpaikan järjestystä sekä työstä ja työturvallisuudesta annettuja ohjeita ja määräyksiä.

Koulutusjakson arvioinnista päättävät opetuksesta vastaava opettaja ja työpaikan nimeämä henkilö yhdessä.

Oppilaitos huolehtii siitä, että opiskelija on tietoinen tämän sopimuksen sisällöstä sekä velvollisuudestaan noudattaa, mitä erikseen on säädetty ammatillisesta koulutuksesta.

Oppilaitoksen vastuu ja vakuuttamisvelvollisuus työssäoppimisen yhteydessä tapahtuvan tapaturman varalta määräytyy tapaturmavakuutuslain ja opiskelutapaturman korvaamisesta annetun asetuksen mukaisesti. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että oppilaitos on vakuuttanut opiskelijat tapaturman varalta. (Kts. kohta 9 Muut erikseen sovitut asiat).

**6 TYÖPAIKAN TEHTÄVÄT JA VASTUUT**

Työpaikka nimeää työpaikkaohjaajan, jolla on riittävät valmiudet opiskelijan ohjaukseen ja joka toimii työpaikan edustajana koulutuksen suunnittelussa, järjestämisessä ja valvonnassa.

Työpaikka antaa oppilaitokselle tarpeelliset tiedot työhön ja työympäristöön liittyvistä olosuhteista sekä työvälineistä.

Työpaikka vastaa koulutusjakson aikana opiskelijan työturvallisuudesta työturvallisuuslainsäädännön ja nuoren henkilön käyttämisestä työhön annettujen säännösten edellyttämällä tavalla (laki 630/1998, 19 § ja asetus 811/1998, 5 §).

Koulutusjakson arvioinnista päättävät työpaikan työpaikkaohjaaja ja opetuksesta vastaava opettaja yhdessä.

Työpaikka huolehtii siitä, että työpaikan henkilöstö on riittävässä määrin tietoinen opiskelijan koulutukseen liittyvistä tehtävistä.

Työpaikka huolehtii siitä, että opiskelija saa riittävästi ohjausta työpaikkaohjaajalta työssäoppimisjakson aikana ja ammattiosaamisen näyttöjen toteutuksen aikana.

## **7 YHTEISTYÖ**

**Työssäoppimisjakson kesto ja ajoitus:** Oppilaitos ja työpaikka sopivat keskenään jaksojen kestosta ja ajoituksesta kunakin lukuvuonna erikseen.

**Opetuksen järjestäminen:** Opiskelijan työssäoppimisen järjestämisestä sovitaan opiskelijakohtaisessa suunnitelmassa.

**Ohjaus ja arviointi:** Ohjaus- ja arviointikeskustelut pohjautuvat tutkintokohtaisessa opetussuunnitelmassa määriteltyihin sisältöihin ja tavoitteisiin. Työpaikka nimeää kullekin opiskelijalle työpaikkaohjaajan ja oppilaitos vastavasti ohjaavan opettajan. Opiskelija ja työpaikkaohjaaja käyvät jakson ajan jatkuvaa ohjaus- ja arviointikeskustelua. Lisäksi opiskelija, työpaikkaohjaaja ja opettaja käyvät ohjaus- ja arviointikeskustelua vähintään kaksi kertaa jakson aikana.

**Ammattiosaamisen näyttöjen järjestäminen:** Oppilaitos ja työpaikka sopivat ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisen edellytyksistä, ajoituksista ja arvioinnin suorittamisesta erikseen (asetuksen 603/2005 mukaisesti).

**Muita huomioitavia asioita:** Oppilaitoksen ja työpaikan yhteyshenkilöt sopivat tarvittaessa tarkemmin edellä mainittujen kohteiden mukaisesta koulutuksen yksityiskohtaisemmasta järjestämisestä.

Yritys ilmoittaa välittömästi oppilaitokselle odotettavissa olevat olennaiset muutokset opiskelijan työtehtävissä tai työolosuhteissa. Vastaavasti oppilaitos ilmoittaa mahdollisimman pian työpaikalle koulutuksessa mahdollisesti tapahtuvista muutoksista.

Tarvittaessa oppilaitos järjestää työpaikkaohjaajille soveltuvaa koulutusta.

## **8 KORVAUKSET**

Työpaikalla tapahtuvan työssäoppimisen järjestämisestä työnantajalle mahdollisesti maksettavat korvaukset


**9 MUUT ERIKSEEN SOVITTAVAT ASIAT**

Opiskelijan vakuutusturvan järjestämisestä tapaturman varalta huolehtii Mikkelin ammattiopisto. Opiskelulle ominaisissa olosuhteissa sattuneen tapaturman vastuu määräytyy tapaturmavakuutuslain ja opiskelutapaturman korvaamisesta annetun asetuksen mukaisesti.

Osapuolet ovat tietoisia työsuojeluun, työtapaturmiin ja vahingonkorvauksiin liittyvästä vastuusta. Vahingon korvausvelvollisuus määräytyy vahingonkorvauslain mukaan, ellei muualla laissa ole toisin säädetty.

Muut työoloja koskevat seikat sovitaan opiskelijan työssäoppimisen suunnitelmassa.

Muuta huomioitavaa:

**10 VOIMASSAOLOAIKA**

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi, jolloin sopimus jatkuu aina lukuvuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanoa vähintään kaksi (2) kuukautta ennen lukuvuoden päättymistä

Tämä sopimus on voimassa työssäoppimisjakson ajan, enintään \_\_\_\_\_ saakka.

**Erityisen painavista syistä** sopimus voidaan irtisanoa molempien osapuolten taholta **päättämään yhden kuukauden kuluttua kirjallisesta irtisanomisesta.**

Työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävä koulutus voidaan keskeyttää yksittäisen opiskelijan kohdalta sopimuksen purkautumatta, mikäli opiskelija ei osallistu syytä ilmoittamatta koulutukseen tai suorita tehtäviään tunnollisesti ja käyttäydy asiallisesti senkään jälkeen, kun asiasta on yhteisesti keskusteltu.

**11 ALLEKIRJOITUKSET**

Sopimus on allekirjoitettu kahtena kappaleena, yksi kummallekin osapuolelle.

Päiväys ja paikka

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 2007

Työpaikka

Päiväys ja paikka

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 2007 Mikkeliissä

Koulutuksen järjestäjä  
Etelä-Savon Ammattiopisto

Martti Ijas, apulaisrehtori



**OPISKELIJAN SOPIMUS** työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta ja ammattiosaamisen näyttöjen toteutuksesta.

Me allekirjoittaneet olemme sopineet työpaikalla tapahtuvan **koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteutuksesta, tavoitteista, kestoista, ajoituksesta ja järjestämisestä sekä opiskelija-arvioinnin menettelytavoista.** Mikäli koulutus järjestetään työsopimussuhteessa, tehdään tämän lisäksi työsopimus.

#### Opiskelija

nimi	henkilötunnus	tutkinto, johon opiskelee
osoite	puh	e-mail
oppilaitos Etelä-Savon ammattiopisto	koulutusyksikkö	opintovuosi

#### Työnantaja / työpaikka ohjaaja

yritys	katuosoite	postitoimipaikka	
työpaikkaohjaaja	Puh	fax	e-mail
koulutusaika	Työaika/vko	Työaika/vrk	

#### Vastuopettaja

vastuopettaja	puh	fax	email
---------------	-----	-----	-------

Koulutus järjestetään  
 ilman työsuhdetta  
 työsopimussuhteessa

#### TYÖJÄRJESTELYT

Ruokailun järjestäminen
Työvaatetus
Suojavälineet
Kulukorvaukset
Muuta huomioitavaa

#### TYÖTURVALLISUUS

Työtehtävät	Työturvallisuuden kannalta erityisesti otettava huomioon



OPISKELIJAN SOPIMUS työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta ja ammattiosaamisen näyttöjen toteutuksesta.

#### OPINTOKOKONAISUUDET

Opintokokonaisuudet	Tavoitteet	Työtehtävät

#### OPISKELIJAN OMAT TAVOITTEET

Olen tietoinen oppilaitoksen ja työnantajan välisestä sopimuksesta ja noudatan siinä ja tässä sopimuksessa sovittuja periaatteita.

**Opiskelijana** haluan kehittyä erityisesti seuraavissa tehtävissä:

--

#### KOULUTUKSEN ARVIOINTI

Arviointiin osallistuvat **työpaikkaohjaaja, opiskelija ja vastuullinen opettaja**. Opiskelija pitää tehtävistään oppimispäiväkirjaa. Arvioinnissa kiinnitetään erityistä huomiota **opiskelijan itsearviointiin** ja seuraaviin seikkoihin:

--

#### KOULUTUKSEN OHJAUS

**Työpaikkaohjaajana** osallistun opiskelijan ja tämän sopimuksen mukaisen koulutuksen ohjaukseen ja arviointiin seuraavalla tavalla:

--

#### OPETTAJAN OHJAUS JA ARVIOINTI

**Opettajana** osallistun työnantajan ja oppilaitoksen ja tämän sopimuksen mukaisen opiskelijan koulutuksen ohjaukseen ja arviointiin seuraavalla tavalla:

--

#### ALLEKIRJOITUKSET

Tätä liitettä on tehty kolme yhtäpitävää kappaletta, yksi kullekin osapuolelle.

Päiväys Mikkelissä

Opiskelija Työpaikkaohjaaja Vastuullinen opettaja



Etelä-Savon  
ammattiopisto

Opintokokonaisuus:	ASIAKASMARKKINOINTI 20 OV
Osanäyttö:	2 <b>Kilpailukeinojen soveltaminen kaupan töissä</b>
Opiskelija:	Ryhmä:
Etelä-Savon ammattiopisto/liiketalous	Näytön ajankohta:
Näytön suorituspaikka:	
Lyhyt kuvaus näytöstä:	

**ARVIOINTI (T1-K3, kts. liite: arvioinnin kohteet ja kriteerit)**

Arviointikohteet	Opiskelija	Työelämän edustaja	Opettaja	Yhteinen arvio
<b>1. Työprosessin hallinta</b>				
Tuotteiden esittely ja myynti				
Esillepano (+tilaukset ja hinnoittelu)				
<b>2. Työtehtävän hallinta</b>				
Kilpailija-analyysi				
<b>3. Työn perustana olevan tiedon hallinta</b>				
<b>4. Ydinosaaminen</b>				
Oppimistaidot				
Yhteistyötaidot				
Eettiset ja esteettiset taidot				
<b>5. Yhteiset painotukset</b>				
Kestävä kehitys				
Kuluttajaosaaminen				
Työsuojelusta ja terveydestä huolehtiminen				
<b>Arvosana yhteensä (T1-K5)</b>				

**PERUSTELUJA**

--

**SUUNNITELMA NÄYTÖN TÄYDENTÄMISESTÄ / UUSIMISESTA**

--

Paikka ja aika \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_ 2009

Allekirjoitukset ja nimen selvennykset

\_\_\_\_\_

Opiskelija

\_\_\_\_\_

Työelämän edustaja

\_\_\_\_\_

Opettaja

# Tervetuloa!

harjoitteluun Mikkelin Dressmann-myymälään



## Pelisäännöt:

- Olet vaitiolovelvollinen kaikkeen yrityksen toimintaan liittyvissä asioissa!
- Olet asiakaspalvelija ja käyttäytymisesi asiakkaita kohtaan tulee olla sen mukaista
- Älä osoita epäluottamusta. Mitään vilpillistä toimintaa ei tulla harjoittelun aikana suvaitsemaan.

## Vaatetus

- Pukeudu järkevästi. Emme vaadi millään tavalla juhlavampaa pukeutumista, mutta rennonkin vaatetuksen tulisi olla siistiä.
- Vaatteissa ei saa näkyä muiden yritysten logoja tai ne eivät saa olla selvästi tunnistettavissa kilpailijoiden tuotteiksi

## Työtehtävät:

- Lue tämä oppaan sisältämät työtehtävät läpi ennen ensimmäistä työpäivääsi.
- Kysy aina mitä voit tehdä seuraavaksi
- Oppaassa mainitut työtehtävät ovat niitä, jotka voit tehdä silloin, kun työntekijät eivät ehdi sinua ohjaamaan, etkä tiedä mitä sinun tulisi tehdä seuraavaksi.

## Työyhteisö:

- Mikkelin Dressmannin myymäläpäällikkönä ja harjoittelustasi vastaavana ohjaajana toimii Terhi
- Tuntisopimuksilla myyjän tehtävissä myymälässä toimivat (1.1.2010 alkaen) Mira, Maija ja Sofia.
- Lisätyöntekijöinä satunnaisesti työskentelevät Marjo ja Nestori.
- Kaikki työntekijät voivat toimia perehdyttäjänäsi harjoittelun aikana ja ohjata sinua työskentelemään eri työtehtävissä.

## Myymäla:

- Myymälä sijaitsee kauppakeskus Akselissa, osoitteessa Hallituskatu 9-11, 50100 Mikkelä.
- Dressmann Mikkelä on auki;
  - Ma-Pe 9.00–20.00
  - La 9.00–17.00
  - Su 12.00–18.00
- Työskentelet myymälässä kuusi tuntia päivässä, viisi päivää viikossa. Työaikasi voit valita ja sopia ohjaajan kanssa ennakkoon.



## **Työtehtäviä, joita voit tehdä kun sinua ei ehditä ohjeistamaan:**

### **Järjestely**

- Pinojen ja rekkien siistiminen
- Tuotteiden järjestäminen kokojärjestykseen
- Kokomerkitöjen lisääminen henkaroituihin tuotteisiin
- Kokomerkitänappien lajittelu
- Henkarilaatikoiden ja hälytinlaatikon tyhjentäminen
- Takahuoneen järjestely ja siistiminen

### **Siivous**

- myymälän lakaisu ja imurointi
- Roskisten tyhjentäminen
- Pölyjen pyyhkiminen
- Taukotilojen, takahuoneen ja varaston siistiminen

## **Työtehtävät, joita harjoittelujakso saattaa lisäksi sisältää:**

### **Siivous**

- Näyteikkunan ja lasiovien pesu

### **Kuorman purku**

- Saapuneen tavaran purkaminen
- Tuotteiden hälyttäminen, henkarointi ja hinnoittelu

### **Varasto**

- Varaston järjestäminen
- Tavaran varastointi

### **Myymälätyöskentely**

- Asiakaspalvelu
- Kassatyöskentely
- Kampanjan vaihto ja myymälän kyltittäminen

Kaikkiin työtehtäviin tulet saaman tarkemman ohjeistuksen harjoittelun aikana.

Lisätietoa yrityksestä saat osoitteesta **[www.dressmann.fi](http://www.dressmann.fi)**