



APO-toiminnan nykytila ja kehittäminen

Mikko Karamo

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Amk-opinnäytetyö

2022

Matkailun liikkeenjohdon koulutusohjelma

Tiivistelmä

Tekijä

Mikko Karamo

Tutkinto

Restonomi amk

Raportin/Opinnäytetyön nimi

APO-toiminnan nykytila ja kehittäminen

Sivu- ja liitesivumäärä

58 + 16

Tämä opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksena Autoalan Pätevyitymisohjelman (APO) nykytilasta ja toiminnan kehittämisestä. APO on ammatillinen pätevyitymisohjelma, joka tarjoaa sertifioitua täydennyskoulutusta autoalalle. Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona Autoalan Keskusliitolle (AKL), joka hallinnoi APO-toimintaa. Tutkimus mahdollistettiin Ammattien edistämissäätiö AEL sr:n apurahalla. Tutkimus toteutettiin keväällä 2022.

Tutkimuksen päätavoitteena oli selvittää APO-toiminnan nykytila sekä saada kehitysehdotuksia toiminnalle. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin, miten APO-toiminnan yritys-oppilaitosyhteistyötä, viestintää ja markkinointia voidaan kehittää, mihin APO-toiminnassa olevat resurssit kannattaa kanavoida sekä mitkä ovat APO-toiminnan hyödyt yrityksille, oppilaitoksille ja opiskelijoille.

Tutkimuksen teoriaosuudessa kerrotaan, mitä APO-toiminta on sekä sen tavoitteet. Myös APO-toiminnan historiaa ja kehityslinjoja avataan. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys koostuu osaamisen kehittämiseen, jatkuvaan oppimiseen, täydennyskoulutukseen, koulutuksen sertifiointiin sekä yritys-oppilaitosyhteistyöhön liittyvästä kirjallisuudesta ja sähköisestä aineistosta. Lisäksi käsitellään osaamisen tunnistamista ja tunnustamista.

Tutkimuksen lähestymistapana oli tapaustutkimus ja siinä hyödynnettiin sekä tilastollisia että laadullisia menetelmiä. Tutkimusmenetelmiin kuului kyselytutkimus ja teemahaastatteluja. Kyselytutkimusta käytettiin tutkimusasetelman tarkastamiseen. Teemahaastattelujen avulla selvitettiin tutkimuskohteena olevaa ilmiötä syvällisemmin. Kysely rajattiin koskemaan APO-ohjelmassa mukana olevia oppilaitoksia ja yrityksiä. Kysely lähetettiin 160 henkilölle ja siihen vastasi 36 henkilöä. Kyselyn vastausprosentti oli 22,5 prosenttia. Tutkimukseen haastateltiin yhteensä kahdeksaa henkilöä, joista neljä edusti oppilaitoksia ja neljä edusti yrityksiä.

Tutkimuksessa selvisi, että APO-toimintaa ei tunneta eikä ymmärretä hyvin. APO-toimintaa ei nykyisessä muodossaan koettu kovin hyödylliseksi opiskelijoille, oppilaitoksille tai autoalan yrityksille. Jotta APO-toimintaa voidaan kehittää, on toiminnalle asetettava selkeät tavoitteet ja mittarit. APO toimii myös liian laajalla alueella käytettävissä oleviin resursseihin nähden. Tutkimuksen perusteella APO-toiminnan kannattaisi suuntautua enemmän yritys-oppilaitosyhteistyön tukemiseen, esimerkiksi seminaarien järjestäjänä ja luomalla valmiin mallin yritys-oppilaitosyhteistyön edistämistä varten.

APO-toiminnalla koettiin olevan brändiarvoa ja oppilaitokset ja yritykset kertoivat haluvansa olla toiminnassa mukana. Viestintää ja markkinointia on kuitenkin kehitettävä suunnitelmallisesti, jotta toiminnasta voidaan viestiä ymmärrettävästi ja oikeissa kanavissa. Toiminnan hyödyllisyyden kannalta olisi tehtävä strategisia ratkaisuja toiminnan tulevaisuuden suhteen.

Asiasanat

Sertifiointi, jatkuva oppiminen, yritys-oppilaitosyhteistyö.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Toimeksiantaja ja APO-pätevöitymisohjelma.....	4
2.1	APO-ohjelman lähtökohdat ja tavoitteet	4
2.2	APO-sertifiointi	8
2.3	APO-ohjelman hyödyt työnantajalle ja työntekijälle	9
2.4	APO-toiminnan kehittyminen.....	9
2.5	APO-toiminnan dokumentoituja kehityslinjoja.....	10
3	Osaamisen kehittäminen ja jatkuva oppiminen.....	12
3.1	Osaaminen ja osaamisen kehittäminen.....	12
3.2	Kompetenssi	13
3.3	Jatkuva oppiminen	15
4	Täydennyskoulutus ja koulutuksen sertifiointi.....	16
4.1	Täydennyskoulutus	16
4.2	Yritys-oppilaitosyhteistyö.....	16
4.3	Sertifiointi	17
4.4	Standardi	18
4.5	Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen.....	18
4.6	Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen suomalaisessa koulutusjärjestelmässä	19
4.7	Markkinointi ja viestintä	22
5	Tutkimuksen toteutus ja menetelmät	24
5.1	Tutkimuksen vaiheet	24
5.2	Kyselytutkimus	25
5.3	Teemahaastattelu	27
5.4	Laadullinen sisällönanalyysi	29
6	Tutkimustulokset	31
6.1	Kyselyn tulokset	31
6.2	Haastattelujen tulokset.....	38
6.3	APO-toiminnan kehittämisehdotukset kyselyn ja haastattelujen pohjalta.....	41
7	Pohdinta.....	47
7.1	Tulosten pohdinta	47
7.2	Johtopäätökset.....	48
7.3	Opinnäytetyön ja oman oppimisen arviointi	49
	Lähteet	51
	Liitteet.....	59
	Liite 1. APO-sertifiointilomake	59
	Liite 2. APO-todistuksen malli.....	62

Liite 3. APO-toiminnan dokumentoituja kehityslinjoja	64
Liite 4. Kyselylomake.....	70
Liite 5. Haastattelulomake oppilaitoksille	73
Liite 6. Haastattelulomake yrityksille	74

1 Johdanto

Hyvät perustaidot luova peruskoulutus antaa valmiudet pärjätä jatkuvasti muuttuvassa työelämässä. Valitettavasti osaamisen tason heikentyminen on nykyisin usein esillä julkisessa keskustelussa. Osaamisen kehittäminen kohti työelämän muutoksia on monitahoinen tehtävä. Työelämässä vaadittavaa osaaminen ei ole irrallaan yhteiskunnallisesta -ja ihmisen luonnolliseen toimintaan perustuvasta toiminnasta, johon kuuluu tiedon tulkintaa ja soveltamisesta. Osaamista varmistetaan tulevaisuudessa parhaiten kauaskantoisella ja tasapuolisella koulutus- ja yhteiskuntapoliittisella kehittämistyöllä. (Haapakorpi 2020, 63-67.)

Nykyisin oppimista voidaan pitää jatkuvana ja tarpeen mukaisena. Oppiminen on enenevässä määrin itseohjautuvampaa ja vastuuta oppimisesta on siirretty oppijalle itselleen. Uuden oppiminen on lisäksi teknologiasidonnaisempaa ja erilaiset digitaaliset alustat ovat luoneet mahdollisuuden opiskella missä tahansa. Epämuodollinen oppiminen on tullut hyväksyttävämmäksi muodollisen oppimisen rinnalle ja erilaisia sertifikaatteja ja osaamismerkkejä on oppilaitosten todistuksien rinnalla tai jopa osana niitä. Joillakin aloilla yritysten tuottamat kurssit ovat jo suuressa roolissa osana tutkintojen opintokokonaisuutta. Työpaikat ovat jatkuvasti suuremmassa roolissa yksilön osaamisen kehittämässä. Työn ollessa oppimista ja oppimisen työtä, toimivien rakenteiden merkitys korostuu. Oppilaitoksen ja opettajan rooli oppimisen asiantuntijoina ja samalla työpaikkojen vuorovaikutuksellinen kumppanuus luo mahdollisuuksia tiedon ja osaamistarpeiden nopeasta siirtämisestä kohti oppilaitoksia ja työelämän vaatimuksia. (Meklin & Ojala 2021, 20-21.)

Autoalan Keskusliitto on luonut Autoalan Pätevyitymisohjelman APO:n. APO on ammatillinen täydennyskoulutusohjelma, jonka avulla työntekijä voi hankkia pätevyyden omassa ammatissaan ja edistää uraansa kohti vaativampia tehtäviä. (Autoalan Keskusliitto 2022a.) APO-toiminta pyrkii omalta osaltaan tarjoamaan henkilölle mahdollisuuden kehittää omaa osaamistaan ja saada sille tunnustusta. APO-toiminta mahdollistaa yksilön kehittymisen vaativimpiin tehtäviin ja avaa väylän korkeakoulutukseen ja korkeampaan yhteiskunnalliseen asemaan. (Sohlberg 10.2.2022.)

Opinnäytetyö tehdään toimeksiantona Autoalan Keskusliitolle. Autoalan Keskusliitto eli AKL on autoalan yhdistys, jonka tehtävänä on edistää jäsenyritystensä toimintaedellytyksiä (Autoalan Keskusliitto. 2020a.) Tutkimus on mahdollistettu Ammattienedistämisiäitiö AEL sr:n apurahalla. APO-toiminnan koordinoinnista vastaavat Autoalan Keskusliitto ja Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Muita toimijoita ovat autoalan yritykset ja oppilaitokset.

Opinnäytetyöni tutkimus kohdistuu APO-toiminnassa mukana olevien oppilaitosten ja yritysten edustajiin.

Opinnäytetyöni pääongelmana on selvittää, mikä on APO -toiminnan nykytila ja miten toimintaa voidaan kehittää. Tutkimuksen alaongelmat ovat:

1. Miten yritys-oppilaitosyhteistyötä voidaan kehittää?
2. Miten APO-toiminnan viestintää ja markkinointia voidaan kehittää?
3. Mihin APO-toiminnassa olevat resurssit kannattaa kanavoida?
4. Mitä hyötyjä APO-toiminnasta on yrityksille, oppilaitoksille ja opiskelijoille?

Opinnäytetyöni on tapaustutkimus, jossa hyödynnetään sekä kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää että kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Tutkin sertifioidun koulutuksen hyötyjä APO-toiminnassa, josta tavoitteeni on muodostaa kattava kokonaiskuva. Lähestyn APO-oppilaitoksia ja APO:ssa mukana olevia työpaikkoja kyselyn ja haastattelun merkeissä. Tarkoituksena on muodostaa mahdollisimman kattava kuva APO-toiminnasta, sen hyödyistä ja kehityskohteista. Kysely on malliltaan strukturoitu kysely ja se lähetetään kohderyhmälle sähköpostitse. Haastattelut ovat puolistrukturoituja teema-haastatteluja.

Ensimmäiseksi lähetetään kysely APO-ohjelmassa mukana oleville oppilaitoksille ja yrityksille. Kyselyn tulokset analysoidaan ja jatkojalostetaan haastattelun muotoon. Tämän jälkeen haastattelu tehdään jälleen oppilaitoksien ja yritysten edustajille. Tutkimusaineiston pohjalta teen tilanneanalyysin, johtopäätökset sekä kehitysehdotukset. APO-toiminnan hyötyjen ja kehityskohteiden kartoittaminen edesauttaa selvittämään jo toteutuneen hankkeen onnistumista ja edistää APO-toiminnan jatkuvaa kehitystyötä. APO-toiminnan vaikutavuuden arvioimisesta on hyötyä APO-ohjausryhmälle tulevien linjausten ja jatkon suunnittelun kannalta. Tutkimuksellisen viitekehityksen rakentamiseen osallistuu myös APO-ohjausryhmä, jolloin eri yritys-oppilaitoskokemusten peilaaminen tutkimukseen varmistaa tutkimuksen laatua.

Valmiin opinnäytetyöni pohjalta APO-toimintaa on jatkossa tarkoitus kehittää palvelumuotoilun keinoin. Lisäksi pyritään selvittämään, miten APO-toiminnan sertifiointiosaamista voidaan mallintaa muiden toimialojen käyttöön. Tekemäni tutkimuksen ja palvelumuotoilun kehittämistyön avulla tavoitellaan sitä, että vastaavanlaisen jatkuvan oppimisen mallin pilotointi muille aloille on jatkossa sujuvampaa ja tehokkaampaa.

Opinnäytetyöni koostuu seitsemästä pääluvusta. Johdannon jälkeen esitellään toimeksiantaja ja APO-pätevöitymisohjelma. Kolmas pääluke käsittelee osaamisen kehittämistä ja jatkuvaa oppimista. Neljännessä pääluvussa keskitytään teoriaan täydennyskoulutuksesta, sertifiointista ja markkinoinnista. Viidennessä pääluvussa esitetään tutkimuksen toteutus ja menetelmät ja kuudennessa pääluvussa tutkimuksen tulokset sekä tulosten pohjalta tehdyt kehitysehdotukset. Seitsemäs ja viimeinen pääluke sisältää pohdintaa tutkimuksen tuloksista, tavoitteista sekä johtopäätökset. Lisäksi pääluvussa käsitellään oman oppimisen ja opinnäytetyön arviointia.

2 Toimeksiantaja ja APO-pätevöitymisohjelma

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Autoalan Keskusliitto eli AKL. AKL on autoalan yhdistys, jonka tehtävänä on edistää jäsenyritystensä toimintaedellytyksiä. AKL tarjoaa autoalan jäsenistölleen edunvalvonnan lisäksi koulutuksia ja muita palveluja, kuten tutkimus- ja sertifiointipalveluita. (Autoalan Keskusliitto 2020a.) Autoalan Keskusliitto on luonut Autoalan Pätevöitymisohjelman APO:n. APO on ammatillinen täydennyskoulutusohjelma, jonka avulla työntekijä voi hankkia pätevyyden omassa ammatissaan ja edistää uraansa kohti vaativampia tehtäviä. APO-ohjelman avulla autoala pyrkii vastaamaan kehittyvän tekniikan tuomiin haasteisiin sekä ylläpitämään ja kehittämään työntekijöiden ammattitaitoa. Suomessa Autoalan Pätevöitymisohjelma APO on täysin ainutlaatuinen eikä vastaa täydennyskoulutusväylää ole luotu muille aloille. (Autoalan Keskusliitto 2022a.)

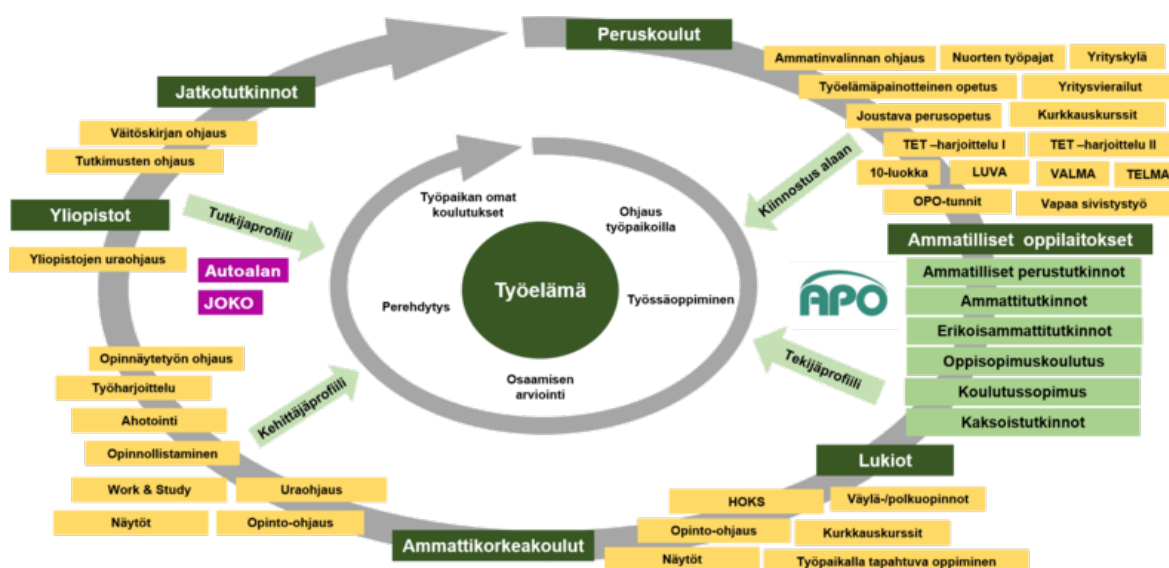
APO-ohjelman perustaksi määritellään:

- yksilön elinikäinen oppiminen peruskoulusta eri asteiseen koulutukseen ja työelämään siirtymiseen
 - koulutuksen, koulutussisältöjen ja -materiaalien kehittäminen
 - oppilaitosten koulutuksen korkean laadun ylläpitäminen
 - oppilaitosten alueellisen ja valtakunnallisen yritysysteistyön lisääminen
 - yritys-oppilaitosverkoston hyödyntäminen alan koulutuksen kehittämisessä
 - autoalan työnantajakuvan houkuttelevuuteen vaikuttaminen.
- (Autoalan Keskusliitto 2022.)

2.1 APO-ohjelman lähtökohdat ja tavoitteet

APO-ohjelman kehittäminen käynnistettiin vuonna 1998. 1990-luvun lama vaikutti auto- ja kuljetusalalla radikaalisti. Vuonna 1989 uusia autoja myytiin noin 177 000 kappaletta ja henkilöstön määrä alalla oli noin 33 000 henkilöä. Vuonna 1991 uusia autoja myytiin enää noin 57 000 kappaletta ja henkilöstön määrä alalla tippui noin 19 800 henkilöön. Kun lamasta selviytyminen käynnistyi, oli työvoiman tarve alalle suuri. Tarve APO-toiminnan käynnistämiseen tuli yrityksiltä, sillä osaavasta työvoimasta oli pulaa, eivätkä koulut pystyneet tuottamaan riittävän nopeasti työvoimaa alalle. APO-toiminnan ytimenä oli saada jo vähäistäkin autoalan osaamista omaavia henkilöitä kouluttautumaan autoalalle aikuiskoulutuskeskuksissa. Heidän oli helppoa aloittaa kouluttautuminen APO-oppilaitoksissa. APO:n kautta valmistuikin erilaisia malleja, kuten työvoimakoulutus, jonka kesto on noin 6-8 kuukautta. Mikäli työvoimakoulutukseen osallistunut henkilö koetaan kyvykkääksi, hänet pyritään ohjaamaan oppisopimuskoulutukseen, jolloin väylä työllistymiseen on nopea. Suomen koulutusjärjestelmä on joustava ja oppisopimuskoulutuksella voi suorittaa toisen asteen koulutuksen. Toisen asteen koulutus mahdollistaa hakemisen ammattikorkeakouluun ja avaa väylän opiskella tohtoriksi asti. (Sohlberg 10.2.2022). Kuvassa yksi kuvataan

APO-toiminnan sijoittuminen henkilön urapolulle (kuva 1). Kuvasta näkee APO-koulutuksen sijoittumisen suhteessa henkilön opintoihin kohti työelämää. Kuvasta näkee myös väylän suomalaiseseen korkeakoulumaailmaan, joka aukeaa toisen asteen tutkinnon suorittamisen jälkeen.



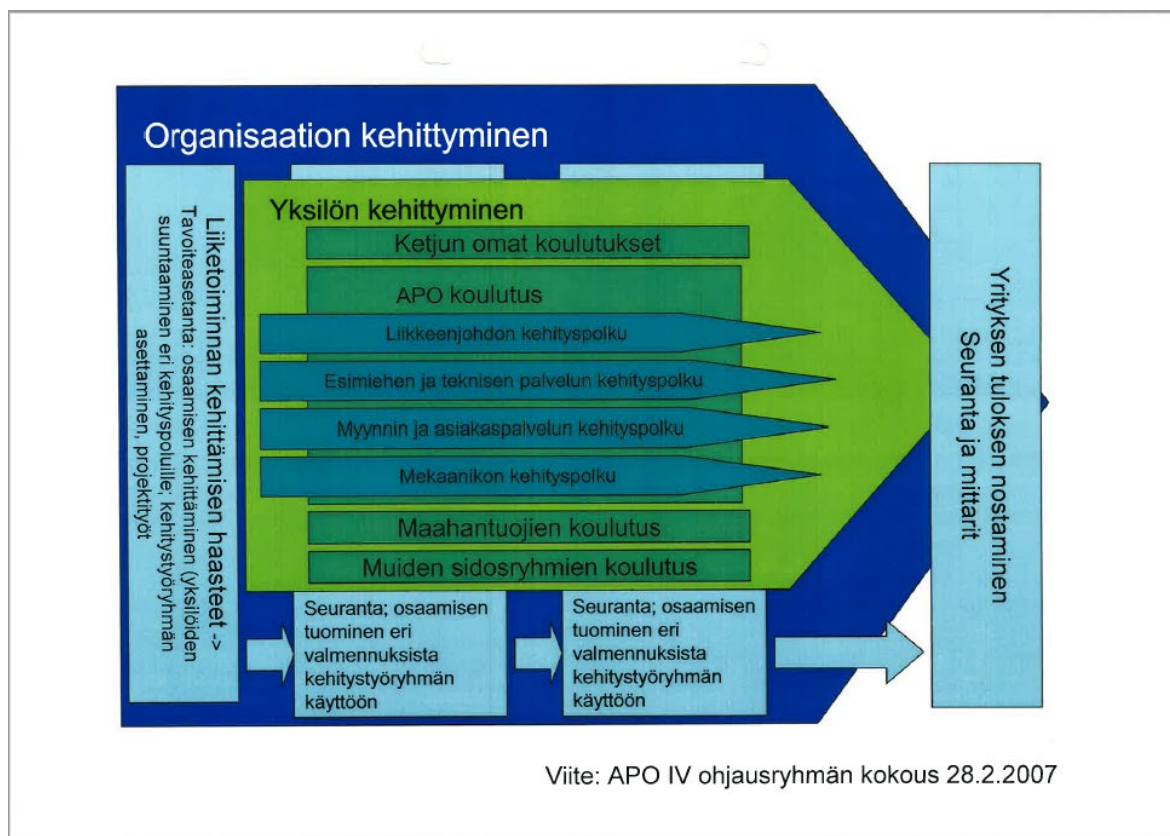
Kuva 1. APO-toiminnan sijoittuminen henkilön urapolulla (Huhtala, Marjakangas, Mäenpää, Sohlberg, Uronen & Vainio 2021, 48)

APO-koulutus tarjoaa yrityksille mahdollisuuden kehittää jo olemassa olevaa henkilöstöään. Yritys voi tarkistaa, miten nykyinen henkilöstö kykenee toteuttamaan yrityksen strategiaa. Työntekijöitä voidaan ohjata kohti erilaisia tutkintoja henkilöiden valmiuksien ja yrityksen tarpeiden mukaan. Työntekijä voidaan ohjata esimerkiksi kohti ammattitutkintoa, erikoisammattitutkintoa tai työnjohdontutkintoa. Näin ollen APO-koulutus mahdollistaa polun, jossa mekaanikosta voi edetä aina toimitusjohtajaksi asti (Sohlberg 10.2.2022).

Vaikka APO-toiminta käynnistyi 1990-luvulla, ajatus toiminnasta oli ollut olemassa jo pidemmän aikaa. Merkittävänä hahmona APO-ohjelmaa oli rakentamassa professori Antti Saarialho Teknillisestä korkeakoulusta (nykyinen Aalto-yliopisto). Saarialho oli perustajajäsenenä mukana 1960-luvulla, kun autoalan ammatillisen koulutuksen edistämissäätiö perustettiin. 1960-luvulla oli samankaltaisia ongelmia kuin 1990-luvulla, osaavasta työvoimasta oli pula. Saarialho ja hänen mukaansa saamansa henkilöt omasivat näkemystä ja kokemusta pitkällä aikavälillä suomalaisen koulutusjärjestelmän muutoksista ja vaatimuksista. Muita merkittäviä hahmoja APO:n perustamisessa olivat Ossi Jalonen (AKL:n silloinen tekninen johtaja) ja Keijo Mäenpää (Työtehosteuran aikuiskoulutuskeskuksen entinen

rehtori). Sohlberg kokee autoalan olleen edelläkävijä elinikäisen oppimisen saralla, sillä autoala on jo 1960-luvulta lähtien edistänyt elinikäistä oppimista. Autoalan Keskusliitto omistaa APO:n ja on rahoittanut sen toimintaa. Vuoden 2006 jälkeen erilaisten hankkeiden kautta on haettu ja saatu kehittämisrahaa toimintaa varten (Sohlberg 10.2.2022).

Sohlberg tiivistää APO:n tavoitteen olleen alusta lähtien selkeä. Henkilö suorittaa ensin perustutkinnon, seuraavaksi ammattitutkinnon ja jatkaa kohti erikoisammattitutkintoa. Tämä olikin APO:n tavoite noin vuoteen 2010 saakka, jolloin toiminnassa tapahtui muutos. Havaittiin, että ammattitutkinnon opiskeluvaiheessa henkilölle on saattanut ilmetä tarve suorittaa esimerkiksi myynnin tai työnjohdontutkinto, jolloin ensin mainittu lineaarinen ammatissa kehitysmalli on muuttunut hierarkkisempaan suuntaan (Sohlberg 10.2.2022). Kuvasta kaksi näkyy APO-koulutuksen neljä eri kehityspolkua suhteessa yksilön kehittymiseen (kuva 2). APO-toiminnassa on ollut käytössä neljä eri kehityspolkua. Kuvasta näkee myös, miten APO-toimintaan on suunniteltu mukaan osaamisen tunnistamista ja tunnustamista suomalaisen koulutusjärjestelmän ulkopuolisilta toimijoilta.



Kuva 2. APO-koulutuksen neljä eri kehityspolkua ja yksilön kehittymistä ohjaavat koulutukset (Autoalan Keskusliitto 2007)

APO-toiminnankertomuksessa vuodelta 2009 määritellään APO-järjestelmän syntyneen laadukkaan, sertifioidun koulutuksen kehittämiseen. Toiminnankertomuksessa todetaan APO:n olevan johtamisen ja ohjaamisen työkalu. APO:n avulla yritys pystyy kehittämään henkilöstöään liiketoimintastrategiansa mukaisesti valtakunnallista tutkimusjärjestelmää hyödyntäen. APO-sertifioinnin kautta yhdenmukaistetaan alan henkilöstön kehittämisen-suuntia ja tavoitteita, sekä tarkkaillaan oppilaitosten laatua. (Autoalan Keskusliitto 2009.)

Työtehoseuran aikuiskoulutuskeskuksen entisen rehtorin Mäenpään mukaan APO-toiminta perustettiin tarpeesta luoda autoalalle pätevöittämissuunnitelma, joka edistäisi tutkinnon suorittaneiden henkilöiden työllistymistä autoalalle. Aivan ensimmäiset vuodet APO-toiminta keskittyi kuitenkin toimimaan tiedonjakamiskeskukseksi. APO:lle rakennettiin internetisivusto, jonne kerättiin tietoa itsenäisistä koulutusten tarjoajista. Sivuston kautta oli mahdollista ilmoittautua koulutuksiin ja saada tietoa alasta ja alan kouluttajista. (Mäenpää 16.2.2022).

Alkuperäisenä ideana oli kouluttaa autoalalla työskentelevää henkilöstöä spesifimmin autoalalle. Alun perin mukaan tavoiteltiin pitkälti korkeakoulutuksen ja opistotasoisien koulutuksen saaneita henkilöitä. Esimerkiksi Helsingin Kauppakorkeakoulun kanssa tehty yhteistyö koski autoalan johtajien koulutusta. Kohderyhmä laajeni nopeasti myös lisä -ja täydennyskoulutuksiin, sekä ammattioppilaitoksiin (Mäenpää 16.2.2022).

2.2 APO-sertifiointi

Erittäin keskeisessä roolissa APO-toimintaa ovat olleet APO-sertifioidut oppilaitokset. Alun perin APO-oppilaitoksiksi haettiin aikuiskoulutuskeskuksia, mutta nykyisin toimintaan otetaan mukaan kaikki halukkaat autoalan oppilaitokset. APO-toimintaan mukaan haluavat oppilaitokset käyvät läpi sertifiointiprosessin. Oppilaitoksiin tehdään sertifiointikäynti, jossa täytetään sertifiointilomake. (ks. liite 1). Lomakkeen sisältö käydään yhdessä läpi oppilaitoksen edustajien kanssa. Lomakkeessa painotetaan muun muassa oppilaitoksen toimintasuunnitelmaa, opiskelijapalautteita ja tarkastetaan, miten oppilaitoksen työelämäyhteistyötä on rakennettu jo ennestään. Vierailun aikana myös katsotaan, että oppilaitoksen välisestä vastaa työelämän nykyisiä vaatimuksia. Vierailuja on tehty kahteen oppilaitokseen vuodessa ja auditointeja suoritetaan kahden vuoden välein. Nykyisin perustutkintoja suoritetaan 57 oppilaitoksessa, ammattitutkintoja 34 oppilaitoksessa ja erikoisammattitutkintoja 21 oppilaitoksessa. Pitkän tähtäimen tavoite on saada kaikki oppilaitokset APO:n piiriin (Sohlberg 10.2.2022). APO-oppilaitoksia on myös irtisanottu ohjelmasta, mikäli edellytykset APO-oppilaitostoitintaan ovat heikentyneet esimerkiksi resurssien vähenemisen vuoksi (Autoalan Keskusliitto 2013).

APO-oppilaitoksista valmistuneet opiskelijat ovat myös saaneet APO-sertifikaatin valmistuessaan APO-oppilaitoksesta. Todistus on toiminut laadun takeena työntekijöitä rekrytoiville yrityksille. Valmistuneet opiskelijat hyötyvät myös tunnustetun osaamisen todistavasta sertifikaatista. APO-oppilaitoksista valmistuneille myönnettiin lupa käyttää APO-nimikettä tutkinnon mukaisessa työtehtävässä, sekä lupa käyttää APO-nimikettä käyntikortissa (ks. liite 2). Nykyisin sertifikaattia ei enää jaeta (Sohlberg 10.2.2022).

Kaikki APO-kouluttajat sertifioidaan laadukkaan koulutuksen ja tutkinnon takaamiseksi. APO-kouluttajia tarkkaillaan vuosittain APO-ohjausryhmässä laadun varmistamiseksi. (Autoalan Keskusliitto 2022b.)

2.3 APO-ohjelman hyödyt työnantajalle ja työntekijälle

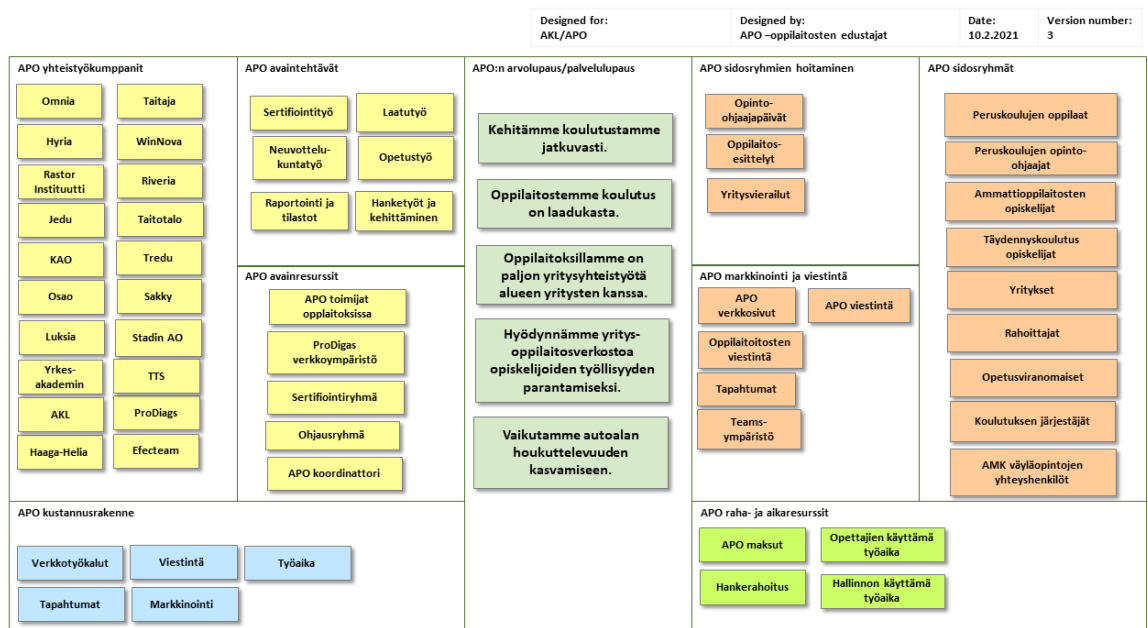
APO-ohjelma palvelee sekä työntekijää, että työnantajaa. Työntekijän ammattitaidon karttuminen ja motivaation kasvaminen hyödyntävät molempia osapuolia. Työhyvinvointi paranee ja henkilöstö sitoutuu työnantajaan paremmin. Yritys voi myös hyödyntää autoalan koulutus- ja tutkintojärjestelmää henkilöstön kehittämissohjelmanaan tai osana sitä. Perustan mukaisesti APO-ohjelmassa henkilö hankkii pätevyyden omassa ammatissaan. APO-ohjelma parantaa henkilön mahdollisuuksia edistää uraansa kohti vaativampia tehtäviä ja elinikäistä oppimista tapahtuu ja toteutetaan. Myös työntekijän mahdollisuudet parempiin ansioihin kasvat ammattitaidon kasvaessa. Motivaatio koulutukseen kasvaa yrityksen ja henkilön sopiessa koulutuksesta yhdessä. Koulutuksen rahoitukseen käytetään kaikkia mahdollisia rahoitusvaihtoehtoja, joita yhteiskunta tarjoaa. Työnantajapuoli puolestaan arvostaa työntekijää, joka osaamisellaan parantaa yrityksen mahdollisuuksia (Autoalan Keskusliitto 2022a.)

2.4 APO-toiminnan kehittyminen

APO-toimintaa on vuosien varrella kehitetty ja toiminnassa on tapahtunut muutoksia. Sohlberg nostaa yhdeksi toimintaan vahvasti vaikuttaneeksi tekijäksi maahantuojien järjestämät standardikoulutukset, joissa tuotteen valmistaja kouluttaa jälleenmyyjiä. Maahantuojan koulutusta tapahtuu, kun uusia malleja tai tekniikkaa tulee markkinoille. APO-toiminnassa kokeiltiin vuonna 2007 peruskartoituksen avulla saada henkilöitä suorittamaan tutkintoja, jotka olivat pidemmällä aikavälillä osallistuneet maahantuojien järjestämiin koulutuksiin. Opetushallituksen ohjeistuksen mukaisesti aikaisempaa osaamista voitiin hyväksilukea ja osoittaa näyttöjen avulla. (*Prosessi kuvataan tarkemmin luvussa 4.6 osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen suomalaisessa koulutusjärjestelmässä.*) Maahantuojien kouluttamille henkilöille pilotoitiin myynnin ammattitutkintoa. Osalle koulutukseen osallistujista riitti kahden kuukauden täydennyskoulutus, sillä ammattitaitoa oli kertynyt entuudestaan jo runsaasti ja tutkinnon suorittamisen vaatimukset täyttyivät nopeasti. (Sohlberg 10.2.2022) Mäenpään mukaan autoalan henkilöstöä koulutetaan vähintään 5-10 päivää vuodessa. Koulutuksia voi yleisesti pitää laadukkaampina kuin oppilaitosten koulutuksia. Oppilaitokset keskittyvät enemmän autoalan perusteiden opettamiseen, kun taas esimerkiksi maahantuojien koulutukset keskittyvät uusiin järjestelmiin, automerkkeihin, ovat nykyaikaisia ja korkealaatuisia. APO-toiminta on mahdollistanut usealle ammattitaitoiselle henkilölle pääsyn tutkintojen piiriin. (Mäenpää 16.2.2022.)

Mäenpää pitää tärkeänä osana APO-toimintaa viranomaistoimintaan vaikuttamisen. AKL on ajanut vahvasti ajatusta, jossa kaikki osaaminen pitäisi olla hyödynnettävissä tutkintoihin. APO-toiminnassa on nykyisin mukana hanketoiminta, jolloin valtion rahoitusta on pystytty hyödyntämään toiminnan kehittämisessä. Esimerkillisenä asiana voidaan pitää myös sitä, että APO-toiminnan noin 25:n toimintavuoden aikana on käyty järjestelmällistä keskustelua autoalan eduksi ja kehitetty autoalan koulutusta. (Mäenpää 16.2.2022.)

APO-toiminnan nykyistä tilannetta on pyritty kuvaamaan Business Canvas-mallia mukailen tehdyllä kuvauksella. Business Canvas on malli, joka on luotu suoraviivaistamaan ja jäsentelemään liiketoimintaa (Business Models Inc 2022). Kuvassa kolme esitetään Business Canvas-mallia mukailen APO-toiminnan yhteistyökumppanit, avaintehävät, avainresurssit, kustannusrakenne, arvo/palvelulupaus, sidosryhmien hoitaminen, markkinointi ja viestintä, sidosryhmät ja raha -ja aikaresurssit. Kyseinen kuva on luotu 10.2.2021 APO-ohjausryhmässä ja on ajankohtaisin kuvaus toiminnasta kirjoitushetkellä.



Kuva 3. APO-toiminnan kuvaus (Autoalan Keskusliitto 2021)

2.5 APO-toiminnan dokumentoituja kehityslinjoja

APO-toimintaa on kehitetty vuosien saatossa ja APO-toiminnan koordinoinnista on vastannut muun muassa Rastor-instituutti ja Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Kirjallisten dokumenttien kerääminen osoittautui haasteelliseksi, sillä toiminnassa on ollut osallisena useita osapuolia ja osa materiaalista on luettavissa vain levykeasemilla. Olen käynyt läpi kaikki APO:a koskevat dokumentit, joita minulle ystävällisesti toimitettiin eri henkilöiden

toimesta. Olen listannut APO-toiminnan dokumentoituja kehityslinjoja liitteeksi kolme, tukemaan Mäenpäältä ja Sohlbergiltä haastattelujen kautta saatuja tietoja (liite 3). Vaikka tekemäni listaus kattaa vain vuodet 2005-2018, saa siitä kuvan APO:n kehityslinjoista ja muutoksista. Kehityslinjojen ymmärtäminen on tärkeää, sillä tutkimuksen edetessä huomaisin APO-toiminnan laajemmaksi, kuin alkuperäiset oletukset ja internetistä löytyvät lähteet antoivat olettaa.

3 Osaamisen kehittäminen ja jatkuva oppiminen

Tässä luvussa avaan tarkemmin tutkimuksen osalta oleellisia käsitteitä yksilön jatkuvan kehittymisen ja osaamisen kehittämisen kannalta. Osaamisen teoriaa käsitellään kolmen eri koulukunnan näkemyksen kautta. Lisäksi selvitän, miten jatkuva oppiminen määrittelee ihmistä yhteiskunnallisena toimijana.

3.1 Osaaminen ja osaamisen kehittäminen

Guerreron ja De los Ríosin (2012) mukaan osaamisen käsitteelle ei ole yleisesti hyväksyttyä määritelmää ja eri koulukunnat tulkitsevat käsitettä eri tavoin (Guerrero & De los Ríos 2012, 1290-1293). Mulderin (2014, 107-137) mukaan osaamisen teoriaa voidaan katsoa kolmen eri näkökulman kautta: osaaminen ja behavioristinen funktionalismi, osaaminen osana ammatillista toimintaa ja osaaminen osana ammattitaitoa. Behavioristisen funktionalismin katsotaan pyrkineen erottelemaan osaamiset kokonaisuuden hallinnasta pienempiin osaamisen alueisiin, jonka katsotaan myös aiheuttaneen liiallista spesifikoitumista ja hajanaisuutta osaamiseen. Koulukunta, jossa katsotaan osaamista osana ammatillista toimintaa, perustuu käsityksiin kokonaisvaltaisista, yleisistä ja integroiduista tiedon ja taitojen kokonaisuuksista, joihin kuuluu myös asenteet, joita tarvitaan ydintyötehtävissä. Näkökulma, jossa osaamisen katsotaan olevan osa ammattitaitoa, näkee osaaminen saavan merkityksen vain kontekstissa, jossa ammattilaiset ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Osaamisen katsotaan myös kehittyvän kokemuksen ja tiettyjen toimintojen kautta.

Mulderin (2014, 107-137) mukaan osaamisen käsitteen yhdistäminen ammatilliseen ja käytännönläheiseen oppimiseen, vaatii ammatillisen osaamisen käsitteen historiallisen taustan ymmärtämistä, johon liittyy yhteys osaamismotivaatioon, ihmisen älykkyyteen, ammatilliseen suoritukseen ja ammatilliseen koulutukseen. Tämän perusteella voidaan todeta, että osaaminen ja ammatillinen käytäntöön perustuva oppiminen, liittyvät olennaisesti toisiinsa. Ammatilasta voidaan pitää pätevänä, kun hän toimii vastuullisesti ja tehokkaasti työkuvansa vaatimusten mukaisesti. Tällöin voidaan myös sanoa, että ammattilaisella on riittävä osaaminen. Osaaminen koostuu erilaisista osaamisien alueista. Kompetensi kuuluu osaksi yleistä osaamista, siihen sisältyvät vahvasti tiedot, taidot ja asenteet. Opiskelijan henkilökohtaiset valmiudet, ammattitaito ja käytännöntaidot vaikuttavat oppimisen toteutumiseen. Osaamisen vaatimukset toimivat tehokkaana tapana ammatillisen ja käytännönläheisen koulutusten arvioinnin ohjaamisessa ja koulutuksen kehittämisessä. (Mulder 2014, 107-137.)

Perinteisesti osaamisen kehittämällä yrityksissä tarkoitetaan sitä, että osaamista kehitetään organisaation ulkopuolella toimivissa koulutusohjelmissä tai koulutuksissa. Osaamisen kehittämistä tapahtuu kuitenkin kaikkialla, tiedostetusti ja tiedostamatta. Vapaa-ajalla opitut taidot edistävät työelämään liittyvää osaamista ja päinvastoin. Organisaatioissa tapahtuvan oppimisen on kuitenkin oltava tavoitteellista ja nojattava sovittuun strategiaan. Optimaalisessa tilanteessa organisaation tavoitteet vastaavat henkilön henkilökohtaisia tavoitteita oppimista kohtaan. Organisaatiot ovat keskenään erilaisia, kuten ovat organisaatioiden oppimisjärjestelmät (Eklund 2021, 27-32). APO-toiminnalla pyritään tasapuolistaamaan ja kehittämään laadukkaampaa osaamista oppilaitoksissa sertifioinnin avulla.

3.2 Kompetenssi

Miettinen määrittelee kompetenssin käsitteen keskeisen olettamuksen siten, että kompetenssi kattaa ja integroi tiedot, asenteet ja arvot (Miettinen 2019, 213.) Myös taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD:n selvityksen mukaan kompetenssi on enemmän kuin vain tietoa ja taitoja. Kompetenssiin sisältyy kyky kohdata monimutkaisia vaatimuksia tietyssä kontekstissa, hyödyntäen ja mobilisoimalla psykososiaalisia resursseja, mukaan lukien tiedot ja asenteet. (OECD 2005.) Otavan uudessa sivistyssanakirjassa määritellään kompetenssin tarkoittavan pätevyyttä, kelpoisuutta virkaan tai toimeen ja perehtyneisyyttä alaan (Turtia 2010, 273). Osaaminen ei ole ainoa kompetenssin kriteeri. Kompetenssia voidaankin pitää ammattitaitoa laajempänä käsitteenä. (Huhtala ym. 2021.)

Harbison ja Myers kehittivät vuonna 1964 klassisen määritelmän henkilöstövoimavarojen kehittämiseksi. Klassinen määritelmä nostaa esille eräitä keskeisimpiä termejä: ”Henkilöstön voimavarojen kehittäminen on prosessi, jolla kehitetään ihmisten tietämystä, taitoja ja valmiuksia kaikkialla yhteiskunnassa”. Tiedon, taidon ja kyvyn tehdä jotakin lisäksi on yleisesti käytetty muun muassa kyvykkyyden ja pätevyyden (kompetenssi) käsitteitä (Laine 2015, 32). Koulutusjärjestelmän osalta, yhtenä osaamiseen liittyvänä ulottuvuutena voidaan pitää kovia ja pehmeitä taitoja. Pehmeillä taidoilla tarkoitetaan ei-spesifejä taitoja. Osaamisen perinteiseen määritelmään sisällytetään joukko työspesifejä taitoja. Terminä ”osaamiset” liittyy vahvasti osaamistarpeisiin ja osaamiseen. Osaamista lähellä olevia termejä ovat, kompetenssi, kvalifikaatio, sekä tiedot ja taidot. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, 21.) Kvalifikaatiolla tarkoitetaan niitä tietoja ja taitoja, joita työntekijä käyttää työtehtäviä suorittaessaan tietyissä yhteiskunnallisissa yhteyksissä (Mäkelä 1995). Otavan uudessa sivistyssanakirjassa määritellään kvalifikaation tarkoittavan soveliaisuutta, edellytyksiä, pätevyyttä ja kelpoisuutta (Turtia 2010, 301).

Jaakkolan (1995) mukaan kompetenssi tarkoittaa pätevyyttä. Kompetenssi on kokonaisuus, joka muodostuu työn kvalifikaatiovaatimuksista, sekä yksilöltä vaadittavista osaamisista. Osaamisen kokonaisuudet taas sisältävät tiedot, taidot ja asenteet, jotka ovat toisiinsa vahvasti liitoksissa. Jaakkolan mukaan kompetenssin käsitettä käytetään usein silloin, kun tehdään selvitystyötä, jossa vertaillaan koulutuksen ja opetussuunnitelman tuloksia työelämän vaatimiin valmiuksiin. Jaakkola tarkentaa, että kvalifikaatio-, pätevyys(kompetenssi)-, ja taitokäsitteille on yhteistä, että niillä on pyritty kuvaamaan tai määrittelemään ammattitaitoa tai sen osia erilaisista teoreettisista lähtökohdista. (Jaakkola 1995, 114-117.)

Käsitteet kompetenssi ja kvalifikaatio käsitetään usein synonyymeina ja ne käsitetään usein monimerkityksellisinä. Voidaan kuitenkin sanoa, että kompetenssista puhuttaessa käsitellään yksilöä ja kvalifikaatio käsitteenä liittyy työhön. Pelttarin mukaan, edellä mainitut käsitteet, mukaan lukien ammattitaito, ovat suhdetekäsitteitä, jolloin ne ovat vahvasti tehtävä-, tilanne- ja kontekstisidonnaisia. Kvalifikaatiovaatimuksista puhuttaessa tarkoitetaan työstä johdettuja ammattitaidolle asetettuja kriteerejä. Pelttari pitää termien laajempaa kehiksenä yhteiskuntaa. (Pelttari 1997, 45.)

Kompetenssiin voidaan katsoa sitoutuvan vahvasti seuraavat osa-alueet: ammattitaito, kvalifikaatio, osaaminen sekä asenteet ja arvot. Näiden käsitteiden sitoutumien toisiinsa ilmenee kuvasta neljä.



Kuva 4. Kompetenssiin liittyvät lähikäsitteet

Standardit ja kompetenssit muodostavat perustan non-formaalien ja epävirallisen oppimisen kautta saavutettujen taitojen validointiprosessiin (Hyde, Tereseviciene & Zuzeviciute 2007, 335).

3.3 Jatkuva oppiminen

Elinikäinen oppiminen on keksitty uudestaan monta kertaa olemassa olonsa aikana ja nykyisin siitä käytetään termiä jatkuva oppiminen. Elinikäisen oppimisen politiikka on valmistunut pääosin EU:n, UNESCO:n ja OECD:n koulutuspolitiikassa. Vuonna 2018 Euroopan unioni määritteli uudet elinikäisen oppimisen avaintaidot, jotka on Suomessa yritetty integroida osaksi koulutusjärjestelmäämme. Opetus- ja kulttuuriministeriön vuonna 2019 tekemässä linjauksessa tehtiin viisi uudistusta jatkuvan oppimisen kentälle: osaamiskartoitukset, ohjauksen modernisointi, aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, rakennemuutosten ennakointi ja jatkuvan oppimisen markkinointi. Elinikäinen oppiminen terminä on pyrkinyt määrittelemään käsitystä ihmisestä yhteiskunnallisena toimijana ja edesauttaa henkilön itseymmärrystä omasta roolistaan muuttuvassa ajassa. (Kinnari 2020, 23-27). Jatkuvalla oppimisella vastataan yksilön itsensä kehittämisen ja osaamisen uudistamisen tarpeeseen läpi työuran ja elämän eri vaiheiden. Tavoitteena on vastata työelämän muuttuviin osaamistarpeisiin, joka on sekä yksilön, että talouden näkökulmasta kestävä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022.)

Oppimisen moniin eri ilmiöihin vaikuttaa koko yhteiskunta ja etenkin sosiokulttuurinen ympäristö. Poliittisessa keskustelussa jatkuva oppiminen luo yrityksille kilpailukykyä, mutta oppimiseen kuuluu myös sivistykselliset arvot, joista koulutuksen järjestäjän on huolehdittava. (Kinnari, Mäki & Siiriä 2021, 80.) Jatkuvan oppimisen odotetaan edistävän yksilölle niitä tietoja, taitoja, asenteita ja arvoja, jotka toimivat merkityksellisen ja arvokkaan elämän kulmakivinä. Lisäksi sen odotetaan kasvattavan henkilön työssä vaadittavia kompetensseja, akateemista -ja henkistä kasvua. (Kinnari ym. 2021, 68-69.)

4 Täydennyskoulutus ja koulutuksen sertifiointi

Tässä pääluvussa käsitellään täydennyskoulutusta, yritys-oppilaitosyhteistyötä, sertifiointia, standardia ja osaamisen tunnustamista ja tunnustamista, koska teemat ja käsitteet ovat keskeisessä asemassa APO-koulutuksen ymmärtämiseksi. Luvussa käsitellään myös osaamisen tunnustaminen ja tunnustaminen suomalaisessa koulutusjärjestelmässä sekä markkinointia ja viestintää.

4.1 Täydennyskoulutus

Täydennyskoulutus on yleisnimitys, joka käsittää monia eri oppimisen ja opiskelun muotoja. Yhteistä täydennyskoulutuksen eri muodoille on pyrkimys osaamisen lisäämiseen ja täydentämiseen. (Educations Media Group 2021.) Täydennyskoulutuksia voidaan järjestää eri mittaisina toteutuksina. Lyhyissä täydennyskoulutuksissa, sekä tavoitteet, että sisällöt ovat suppeampia. Pitkäkestoisissa täydennyskoulutuksissa ja erikoistumiskoulutuksissa voidaan keskittyä tiedon ja taidon kartuttamisen lisäksi laajentavaan ja syventävään oppimiseen. (Helminen 2021, 57.) Täydennyskoulutuksella tavoitellaan yksittäisen henkilön kehittymistarpeisiin ja työelämän vaatimuksiin vastaamista. Työelämän muutokset ja yhteisön osaamisen kehittäminen luovat tarpeen pitkäaikaiselle henkilöstön kehittämistyölle. Onnistunut täydennyskoulutus vaatii sujuvaa yhteistyötä koulutuslaitoksen ja työyhteisöjen välillä. Molempien tahojen osaamista on hyödynnettävä, sillä työelämän vaatimusten sovittaminen opetuksen sisältöön on haastavaa. (Häkkinen 2011, 7-8.)

Koulutuksen tarve ja osallistujien odotukset vaikuttavat huomattavasti täydennyskoulutuksen onnistumiseen. Koulutuksesta viestimisen on oltava totuudenmukaista ja selkeää, jotta potentiaaliset osallistujat voivat punnita koulutuksen todellisia hyötyjä suhteessa omiin ammatillisiin kehittymistarpeisiinsa. (Huhtala & Vesalainen 2017, 66.)

4.2 Yritys-oppilaitosyhteistyö

Yritys-oppilaitosyhteistyö on yritysten ja oppilaitosten yhdessä tekemää yhteistyötä, jolla pyritään turvaamaan osaavan työvoiman liikkuminen oppilaitoksista yrityksiin. Yhteistyön täytyy nojata yhdessä tehtyyn suunnitelmaan yritysten ja oppilaitosten välillä. Yhteistyötä voidaan tehdä seuraavilla osa-alueilla: kesätyöpaikat, harjoittelu, oppisopimus ja koulutus-sopimus, harjoitustyöt ja opiskelijaprojektit, lopputyöt, projektit, tutkimus ja tuotekehitys, osaamisen kehittäminen, opettajien työelämäjaksot, opo-toiminta, sekä kansainvälisten osaajien kiinnittäminen. (Hämeen kauppakamari 2020.) Yritys-oppilaitosyhteistyön päämääränä on vaikuttaa koulutus- ja uravalintoihin. Yhteistyöllä yritys pystyy myönteisesti

vaikuttamaan työnantajakuvaansa ja kartoittamaan osaavaa työvoimaa itselleen. Lisäksi oppilaitosverkosto ja uudet yhteyshenkilöt edistävät yrityksen toimintaa. Yritykset pääsevät myös edistämään oppilaitoksiin omia toiveitaan opetuksen suhteen. Oppilaat ja opettajat saavat yrityksiltä myös todenmukaista tietoa työelämästä. Yhteistyön avulla teoria ja käytäntö lähestyvät ja yhteinen kehittämistyö syvenee. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry 2022.)

Työpaikan on pohdittava, millainen se on oppimispaikkana. On valittava muutama kehittämiskohde kerrallaan ja tehtävä näille asioille kehittämissuunnitelma. Työpaikka ei kehity kerralla hyväksi oppimispaikaksi vaan kehittämiskohteita on arvioitava aina tietyn ajan välein ja tehtävä tarvittavat johtopäätökset kehityksen onnistumisesta. Kehitys hyväksi oppimispaikaksi tapahtuu pienissä osissa kerrallaan. (Meklin & Ojala 2021, 173-181.)

4.3 Sertifiointi

Otavan uudessa sivistyssanakirjassa sertifiointi tarkoittaa varmentamista ja todistamista ja sertifikaatti tarkoittaa todistusta alkuperästä, laadusta tai luotettavuudesta (Turtia 2010, 527). Sertifiointilla tarkoitetaan arvioimiseen perustuvaa todistusten (sertifikaattien) myöntämistä. Sertifikaatilla osoitetaan yrityksen tai tuotteen täyttävän sertifikaatin sisältämät standardit tai muut kriteerit. (AKM Consulting Oy 2022.)

Toisen osapuolen sertifiointissa yhdistys, johon organisaatio kuuluu, tarjoaa vakuutuksen sertifikaatin muodossa. Yhdistykseen kuuluva organisaatio voi saada kyseisen sertifikaatin täyttämällä sille asetetut vaatimukset. Tällainen sertifikaatti oletetusti parantaa organisaation laatutasoa. (Kiwa 2022a.) Voidaan sanoa, että lisensointi ja sertifiointi määrittelevät useat ammatit. Ammatinharjoittajien on täytettävä tietyt vaatimukset, jotta he voivat toimia ammatissaan. Sertifiointit takaavat yhteiskunnalle, että yksilö on pätevä tuottamaan tuotetta tai palveluita yhteisölle. (Boulet & van Zanten 2014, 80.)

Sertifiointin yläpuolella on akkreditointi. Organisaatiot, jotka sertifioivat kolmansia osapuolia, tarvitsevat virallisen akkreditoinnin. Näin varmistetaan eettiset käytännön tavat ja se, että sertifiointiorganisaatiolla on riittävä pätevyys sertifioida kolmansia osapuolia. (Kiwa 2022b.) Akkreditointi on jatkuvaa ja systemaattista laadunhallintaa. Oppilaitosten on pystyttävä täyttämään kaikki akkreditointistandardit kaikkina aikoina. Panostus kriteeristön täyttämiseen juuri ennen arviointikäyntiä oppilaitokseen ei ole riittävä toimenpide. (Beach, Crawford, Curry, Heumann, Martino, & Pawlak 2015, 7.) Monet tahot saattavat myöntää

sertifikaatteja, joten lopulta sertifiointin tekevällä yksiköllä tai sen myöntämällä sertifikaatilla on todellista merkitystä vain silloin, kun riittävän monet henkilöt ja organisaation tunnustavat tahon luotettavaksi ja korkeat standardit omaavaksi toimijaksi (Jordan, Lawson, Moore & Wolever 2015, 47).

4.4 Standardi

Standardilla tarkoitetaan esimerkiksi tuotteiden tai palveluiden ominaisuuksia, vaatimuksia tai eri järjestelmien toimintaa. Standardi on edellä mainituista tehty kirjallinen julkaisu. Standardisoinnilla tarkoitetaan yhdessä sovittujen toimintatapojen, käytäntöjen, ratkaisujen ja vaatimusten laatimista. Standardisointiprosessiin saa osallistua vapaasti kyseisen alan asiantuntija. Tämän prosessin tuotoksena valmistuu standardi. (Suomen standardisoi- soimisliitto SFS ry 2022.)

Standardin asettamat vaatimukset edustavat minimiä, jota koulutuslaitoksilta odotetaan. Jokaisen koulutuslaitoksen on kuitenkin löydettävä sopivin tapa palvella yhteisön tarpeita, noudattaen koulutukselle asetettuja laatustandardeja. (Beach ym. 2015, 3.) Korkealaatuiset koulutusstandardit vahvistavat kouluttajien ammatillista panostusta opetukseen, parantavat oppimistulosten vaikuttavuutta ja edistävät koulutuksen teorian -ja käytännön oppimista (Jordan ym. 2015, 46). Standardit mahdollistavat opiskelijoiden arvioinnin osana laadunvarmistustyötä. Niillä vältetään myös opiskelijoiden mahdollinen arviointi sosioekonomisen aseman perusteella. (Ajjawi, Bearman, & Boud 2019, 728.)

Standardeilla ja akkreditoinnilla on merkittävä vaikutus opinto-ohjelman ja arvioinnin muodostamisessa. Standardit on analysoitava läpi tarkasti, jotta ne edustavat parhaalla mahdollisella tavalla niitä arvoja, joita koulutuksessa halutaan edistää. (Freeman, Grundland, Kuper, Webster & Whitehead 2014, 633.) Ammatinharjoittaminen on todellisuudessa monimuotoista, mutta tietyt vaatimukset laadussa vaativat määritellyn tason standardointiin, etenkin ammateissa ja aloilla, joilla on merkittävä vaikutus terveyteen ja turvallisuuteen (Mulder 2014, 107-137).

4.5 Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Osaamisperusteisuus on pedagogista toimintaa ohjaava periaate, jonka mukaan tärkeintä on se, että oppija on saavuttanut hänelle tavoitteeksi asetetun osaamisen. Tavalla ja ajanjakson pituudella, jolloin osaaminen on hankittu ei ole väliä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021a, 243.) Osaamisen tunnistaminen on toimenpide, jossa hakija, oppilas tai opiskelija

esittää kouluttajalle asiakirjojen tai muun selvityksen perusteella lähtökohtansa tai osaamisensa suhteessa opintojen tavoitteisiin ja vaatimuksiin (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021c, 362).

Ammatillisessa koulutuksessa tapahtuvan osaamisen tunnistamisen yhteydessä 'osaaminen' viittaa myös ammattitaidon hankkimistavasta riippumattomaan osaamiseen, josta oppijalla ei ole asiakirjoja, jotka riittävästi ilmaisivat taidon tason vastaavuutta tutkinnon perusteissa määrättyjen ammattitaitovaatimusten tai osaamista-voitteiden kanssa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021c, 362.)

Osaamisen tunnustamisessa opiskelijan aikaisemmin hankkimaa ja toisessa yhteydessä todettua osaamista tunnustetaan ja sisällytetään osaksi tutkintoa. Tutkinnon tai koulutuksen perusteet tai vaatimukset on tällöin hankittu, osoitettu ja todennettu toisessa yhteydessä. Yhdessä osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen muodostavat samankaltaisen toimenpiteen kuin opintosuorituksen hyväksilukeminen. Tunnistettava ja tunnustettava osaaminen voi kuitenkin olla muuta kuin opintosuorituksia. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021b, 363.)

Osaamisen tunnistamiselle ja tunnustamiselle löytyy päteviä perusteita ihmisten kouluttamistason edistämiseksi. Tutkimukset osoittavat, että osaamisen tunnistamisella ja tunnustamisella on ollut myönteistä vaikutusta tutkinnon suorittamiseen. Council for Adult and Experimental Learning Yhdysvalloissa tekemässä tutkimuksessa havaittiin, että aikuisopiskelijat, joiden osaamista oli tunnustettu ja tunnustettu osaksi tutkintoa, suorittivat tutkinnon keskimäärin kaksi ja puoli kertaa todennäköisemmin, kuin opiskelijat, joille ei hyväksilukua tehty. Tutkinto suoritettiin myös nopeammalla aikataululla. Tutkimuksessa tarkasteltiin dataa 62 475 aikuisopiskelijalla 48 korkeakoulussa ja yliopistossa eri puolilla maata. (Bray & Beer 2020.)

4.6 Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen suomalaisessa koulutusjärjestelmässä

Koulutuksen järjestäjän tehtävä on osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen. Osaamisen tunnistamisella ja tunnustamisella nopeutetaan tutkinnon suorittamista ja vältetään päällekkäistä koulutusta ja osaamisen arviointia. Kun myös tiedetään mitä henkilön osaamiseen jo kuuluu, voidaan koulutusta ohjata puuttuvan osaamisen suuntaan (Opetushallitus 2022a.)

Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017, 53 §) edellyttää, että jokaisen koulutuksen järjestäjän täytyy laatia osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelma tutkinto- tai koulutuskohtaisesti (Opetushallitus 2019). Ensisijainen tapa osoittaa osaaminen on näyttö. Osaamisen tunnustamisen edellytyksenä on, että opiskelijan osaamisen taso vastaa suoritettavan tutkinnon perusteissa määriteltyjen tutkinnon osien ammattitaitovaatimuksia tai yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteita. (Opetushallitus 2022b.) Opetushallitus päättää jokaiselle tutkinnolle tutkinnon perusteet. Tutkinnon perusteisiin määritellään jokaiselle tutkinnolle vaadittava osaamisen taso ja sen arviointi. (Opetushallitus 2022c.)

Ammatillisen tutkinnon osien osaamisen arvioinnin toteuttavat koulutuksen järjestäjän nimeämät kaksi arvioijaa, joista toisen täytyy olla pedagogisesti pätevä ja kelpoinen opettaja ja toinen työelämän edustaja. Vain erityisestä syystä muukin koulutuksen järjestäjän edustaja kuin pedagogisesti pätevä opettaja voi myös toimia arvioijana. Muuksi koulutuksen järjestäjän edustajaksi voidaan hyväksyä esimerkiksi kouluttaja tai koulutuksen järjestäjän opetushenkilöstöön kuuluva henkilö, joka täyttää muut lainsäädännössä arvioijille säädetyt edellytykset. (Autoalan Keskusliitto 2022b.)

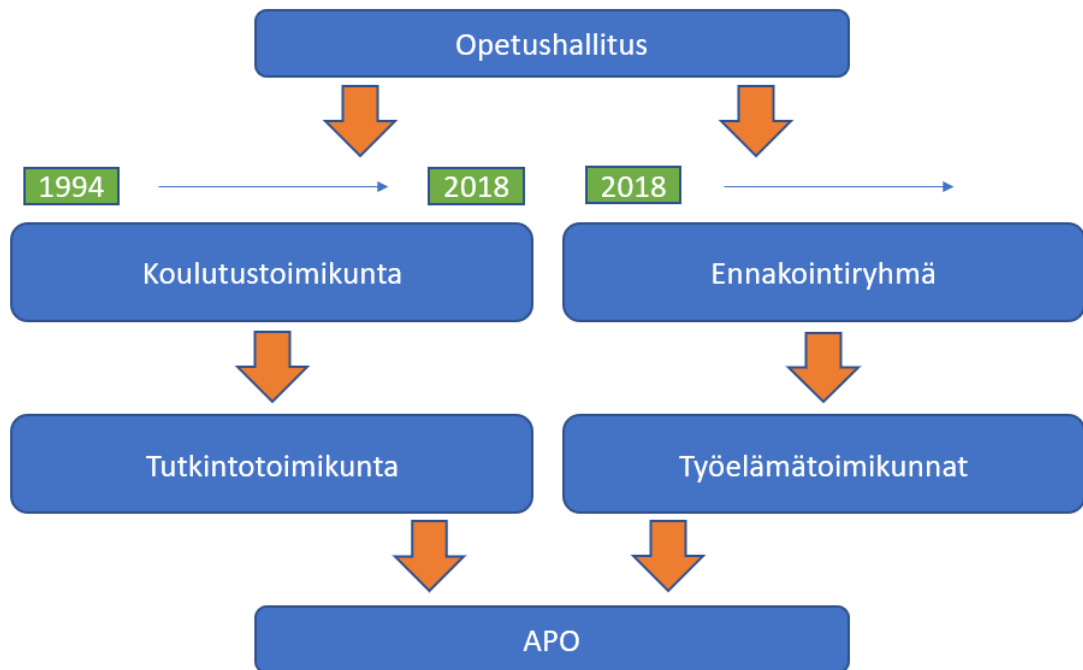
Näyttötutkinnossa opiskelija osoittaa pätevyytensä suoriutua tehtävistä, joita suoritettava tutkinto sisältää. Pätevyysperusteisessa arvioinnissa on tärkeää selkeyttää, mitä arvioidaan ja mitä arvioitava henkilö on oppinut. Näin ollen tutkintotodistus antaa oikean kuvan mitä tutkinnon suorittanut henkilö on kyvykäs tekemään. (Haltia 2000, 335.) Opiskelijalla saattaa olla lisäksi aikaisemmin karttunutta toimivaltaisen viranomaisen todentamaa ja arvioimaa osaamista. Osaamisen sisältö saattaa vastata esimerkiksi vain osaa suoritettavan tutkinnon ammattitaitovaatimuksista. Edellä mainitussa tilanteessa opiskelija ohjataan myös osoittamaan osaamisensa näytössä tai muussa osaamisen osoittamisen muodossa. Tällaisessa tapauksessa osaaminen osoitetaan siltä osin, mitä toimivaltainen viranomainen ei ole aiemmin arvioinut ja todentanut. (Opetushallitus 2021, 10.)

Näyttötutkintojen valvontaa ja järjestämistä varten perustettiin tutkintotoimikunnat, jotka toimivat Opetushallituksen yhteydessä. Tutkintotoimikunnat perustettiin vuonna 1994. (Sohlberg 10.2.2022.) Vuonna 2018 tutkintotoimikuntien toiminta lopetettiin ja korvattiin työelämätoimikunnilla (Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys 2017). Toimintansa aikana tutkintotoimikunnat olivat lakisääteisiä luottamushenkilöelimiä, jotka hoitivat julkista tehtävää. Tutkintotoimikuntien jäsenet hoitivat tehtävää virkavastuulla omien työtehtäviensä ohella. Tutkintotoimikuntien toimialat ja alueet päätettiin kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Kaikki tutkintotoimikunnat toimivat valtakunnallisesti. Yhteen toimikuntaan kuului maksimissaan yh-

deksän jäsentä, jotka edustivat työnantajia, työntekijöitä, opettajia ja itsenäistä ammattiharjoittajaa, mikäli tämä oli alalla merkittävä. Työntekijöiden ja työnantajien edustajia täytyi olla yhtä paljon. (Opetushallitus 2015.) Tutkintotoimikunta on ollut tärkeässä roolissa näyttötutkintojen tasaisen laadun ylläpitämisessä. Kaiken toiminnan pohjana on toiminut kuitenkin lopulta luottamus ja yhteistyö toimikunnan ja sopimusoppilaitosten välillä. Mikäli tässä toiminnassa on huomattu puutteita, on toimikunnalla täytynyt olla rohkeutta puuttua asiaan. (Huuskonen 2012, 57.)

Nykyisten työelämätoimikuntien toiminta eroaa aiemmista tutkintotoimikunnista. Tutkintotoimikunta vahvisti suoritettut tutkinnot ja varmisti, että tutkintoperusteet vastasivat näyttötutkinnolle asetettuihin kriteereihin. Suorituksen ja sen arvioinnin täytyi siis täsmätä asetettuihin tutkinnonperusteisiin. Nykyisin vastuu on siirtynyt oppilaitoksille. Työelämätoimikunnat vierailevat oppilaitoksissa ja käyvät keskustelunomaisesti tutkintotoimintaa läpi. Työelämätoimikunnat eivät kuitenkaan voi käydä yksittäisen henkilöiden tutkintodokumentteja läpi. Työelämätoimikunnan rooli on siirtynyt pikemminkin mahdollisten valitusten käsittelijäksi. Mikäli opiskelija ei ole tyytyväinen opetuksen tasoon, arviointiin tai näyttösuorituksen järjestämiseen, valittaa hän työelämätoimikuntaan, joka käsittelee valitukset. (Sohlberg 10.2.2022.)

Edellä mainittujen toimikuntien yläpuolella toimi aikaisemmin koulutustoimikunta, autoalan kohdalla kyseessä oli auto -ja kuljetusalantoimikunta. Tämän toimikunnan tehtävä oli tutkintojen laajempi tarkkailu ja tutkintojen kehittäminen. Auto -ja kuljetusalantoimikunta sai kehitysehdotuksia tutkintotoimikunnalta. Koulutustoimikunnat olivat ministeriön alaisia ja ne puolestaan tekivät omat ehdotuksensa ministeriön suuntaan. Tutkintotoimikuntien lopettamisen yhteydessä lopetettiin myös koulutustoimikunnat. Nykyisin koulutustoimikuntien tilalla toimii yhdeksän erilaista ennakointifoorumia. APO-toiminta kuuluu liikenne -ja logistiikka-alojen ennakointifoorumiin. Ennakointiryhmien tehtävänä on pääasiassa laadullinen ja määrällinen tulevaisuuden ennakointi. Jokaisessa ennakointifoorumissa on 25 asiantuntijajäsentä. (Sohlberg 10.2.2022.) Kuvassa viisi esitellään APO-toimintaan vaikuttaneet Opetushallituksen asettamat organisaatiot ja niiden vaikutusajat (kuva 5).



Kuva 5. APO-toimintaan vaikuttaneet Opetushallituksen asettamat organisaatiot

4.7 Markkinointi ja viestintä

Viestintä on vuorovaikuttamista (Rämö 2019, 4). Viestinnän osa-alueita ovat yritysviestintä tai yhteisöviestintä. Viestintä on tavoitteellista ja johdettua vuorovaikutusta yrityksen tai yhteisöjen ja sen sidosryhmien ja niihin kuuluvien henkilöiden välillä. Markkinointiviestintä on viestinnän lähikäsite, sillä se omaa monia yhtälöisyyksiä viestintään. (Juholin 2010, 7-14.) Markkinointiviestinnän tehtävänä on rakentaa viestijälle ja viestittäväälle yhteistä maailmankuvaa. Markkinointiviestintä on aina tavoitteellista (Rämö 2019, 4). Yrityksen markkinointiviestinnän on oltava johdonmukaista, selkeätä ja toimintaa täytyy pystyä mittaamaan. Markkinointiviestintä täytyy sitoa yrityksen missioon, arvoihin, strategiaan ja visiioon. (Rämö 2019, 25.) Digitaalinen markkinointiviestintä on helppoa kohdentaa halutulle asiakassegmentille ja sen tarjoamat mahdollisuudet ovat laajemmat kuin perinteisellä markkinointiviestinnällä. Mainostaja voi valita tarkkaan haluamansa kohdeyleisön, joka halutaan tavoittaa. (Rämö 2019, 5.)

Markkinointistrategiaan kirjataan yrityksen pitkän aikavalin tavoitteet markkinoinnille. Markkinointistrategia voi olla lyhyt dokumentti, johon määritellään segmentointi, targetointi ja positiointi. (Rämö 2019, 28.) Tärkein tehtävä markkinointistrategialla on priorisoida ne toimenpiteen oikein, jotka auttavat asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa. Markkinointistrategiaan määritellään myös markkinoinnin nykytila, jonka analyysiin on tehtävä erityisen huolellisesti. (Markkinointirouta 2021.)

Brändimarkkinointi on mielikuvien markkinoimista, jonka tavoitteena on jättää tuotteesta tai palvelusta asiakkaalle kuva, johon päätös brändiin kohdistuneesta valinnasta tehdään (Markkinointirouta 2021). Toimintaa ja brändiä kirkastaessa on ymmärrettävä arvotuotannon kaksi erillistä tärkeää ulottuvuutta, kognitiivinen ja ei-kognitiivinen. On olennaista ymmärtää, että asiakkailla ja potentiaalisilla asiakkailla saattaa olla tuotteesta valmis mielipide, joka on muodostunut yrityksen viestinnän tuloksena tai muiden kokemusten tai mielipiteiden perusteella. On osattava myös pysähtyä perusasioiden ympärille ja miettiä uudestaan itsestäänselvyyksiltä tuntuvia asioita, kun brändiä lähdetään uudistamaan ja markkinoimaan. (Alanko & Ruuhilahti 2020, 85.)

Ammatilliset oppilaitokset tavoittelevat opiskelijoita laajasta ryhmästä. Kohderyhmät painopisteineen on määriteltävä tarkasti ja markkinoinnin on oltava tavoitteellista ja liittyttävä strategisiin valintoihin. Vuonna 2018 voimaan tullut ammatillisen koulutuksen reformi on mahdollistanut opiskelemaan hakemisen yhteishaun lisäksi jatkuvassa haussa läpi vuoden. Ympärivuotinen haku on muuttanut koulutuksen markkinoinnin painopisteitä. Markkinointia on tehtävä monikanavaisesti, eikä kerran vuodessa tapahtuvan yhteishaun mainostaminen ole riittävä toimenpide. (Virtanen 19.6.2019.)

5 Tutkimuksen toteutus ja menetelmät

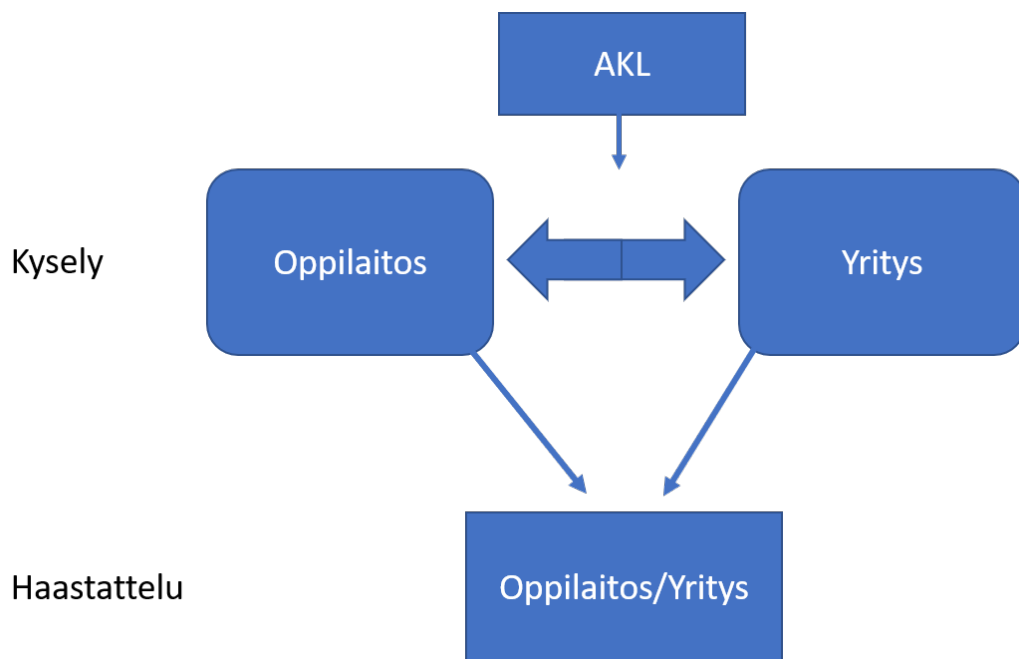
Tutkimusmenetelmäksi valikoitui tapaustutkimus, jossa hyödynnetään sekä määrällistä, että laadullista menetelmää. Tutkimukseeni sisältyy kysely ja haastatteluja. Käytän tutkimuksessa strukturoitua kyselylomaketta, joka on tutkimuksessani määrällisen tutkimuksen elementti. Haastattelut ovat puolistrukturoituja teemahaastatteluja, jotka ovat laadullisen tutkimuksen elementti. Kysely on tehty laajemmalle näytteelle ja haastattelut on pyritty tekemään APO-toiminnassa mahdollisimman kauan mukana olleille tahoille. Tavoitteena on ollut hankkia mahdollisimman kattavaa aineistoa, jonka avulla on mahdollista saavuttaa syvällistä ymmärrystä APO-toiminnasta.

Sekä kvalitatiivisessa, että kvantitatiivisessa tutkimuksessa on omat vahvuutensa ja heikkoutensa, mutta niitä yhdistämällä pystytään tuottamaan vahvempi ymmärrys tutkittavasta aiheesta. Menetelmien yhdistämistä voidaan pitää ideaalisena tapana tehdä tutkimista, mikäli tutkijalla on pääsy molempiin tietolähteisiin. Tutkimuksen kohteen ollessa marginaalinen joukko, menetelmien yhdistäminen antaa paremman kokonaiskäsityksen tutkittavasta joukosta. Menetelmien yhdistämisellä voi saavuttaa tilanteen, jossa erilaisten tutkimustapojen käyttäminen hyödyttää tutkimusta. (Creswell & Creswell 2018, 213-216.) Alasuutarin mukaan standardinäkemyks on, että kvantitatiivisella tutkimuksella saavutetaan luotettavaa, mutta pinnallista tietoa, kun taas kvalitatiivinen tutkimus tuottaa huonosti yleistettävää, mutta syvällistä tietoa. Luotettavimman tuloksen saavuttamiseksi molempien tutkimustapojen yhdistäminen ja niiden parhaiden puolien hyödyntäminen takaa kattavimman tuloksen. (Alasuutari 2011, 231.) Kriittikki yhdistelmä tutkimuksia kohtaan on usein kummunnut tieteenfilosofisista taustaoletuksista ja keskittynyt usein eroihin, yhtymäkohlien kustannuksella. Nykyisin tieteenfilosofiset erimielisyydet on pystytty sivuuttamaan, monimuotoisempien tutkimuskeinojen hyötyjen tieltä. (Hurmerinta & Nummela 2020, 309.)

5.1 Tutkimuksen vaiheet

Tutkimuksen alussa perehdyin APO-toiminnan kirjalliseen materiaaliin, kuten pöytäkirjoihin, internetistä löytyneeseen sisältöön sekä muuhun tietoon, jota sain APO-toiminnassa mukana olleilta henkilöiltä. Tein myös haastatteluja APO-toiminnassa mukana olleille henkilöille tietoperustan syventämiseksi. Samaan aikaan rakensin tutkimuksen tietoperustaa ja teoreettista viitekehystä kirjallisen materiaalin avulla.

Teoreettisen viitekehyksen rakentamisen jälkeen suunnittelin kyselytutkimuksen, jonka tulokset analysoin. Analyysin perusteella loin rungon teemahaastatteluille ja tarkastin tutkimusasetelman ja alaongelmieni oleellisuuden tutkimuksen kannalta. Lopuksi kyselyn ja haastattelun tulokset analysoitiin johtopäätöksiä varten. Kuvasta kuusi näkee tutkimuksen vaiheiden etenemisen (kuva 6). Kuvan mukaisesti tarve tutkimukselle ja tutkimuksen aihe on tullut Autoalan Keskusliitolta (AKL). Kysely on suunnattu oppilaitoksille ja APO-toiminnassa mukana oleville yrityksille. Kyselyn perusteella muotoiltu syventävä haastattelu on tehty oppilaitoksille ja yrityksille.



Kuva 6. Kyselyn ja haastattelujen toteutus ja eteneminen

5.2 Kyselytutkimus

Vilkan (2021) mukaan kyselylomakkeen perustan täytyy olla sisällytetty tutkimussuunnitelmaan, sillä ne nivoutuvat keskenään yhteen. Kyselylomakkeessa tulee täten kysyä vain asioita, joita tutkimussuunnitelmassa ollaan mittaamassa. (Vilka 2021, 84.) Kyselylomakkeessa tutkittavaa asiaa on mahdollista lähestyä eri tavoin. Kysymykset voivat olla avoimia, vastausvaihtoehdot voivat olla annettu valmiiksi tai vastaukset voivat olla annettu valittaviksi järjestysasteikolla. (Valli 2018, 106.)

Kyselylomake on mittausväline ja kyselytutkimus on tärkeä tiedonkeruun ja tarkastelun tapa erilaisista ilmiöistä, mielipiteistä, asenteista ja arvoista (Vehkalahti 2014, 11). Likertin

asteikko on yksinkertainen ja homogeeninen tapa asenteiden ja uskomusten mittaamiseen. Tämän takia se on useimmiten käytetty mittaamisen tapa edellä mainituissa aiheissa. (Leon-Mantero, Casas-Rosal, Pedrosa-Jesus, Maz-Machado 2020, 2.) Nykyisin Likertin asteikossa käytetään useimmiten viisiportaista asteikkoa. Keskimmäiseksi vaihtoehdoksi asetetaan usein jokin neutraaliluokka. Se voidaan mahdollisesti jättää kokonaan pois, mikäli vastaajan on mahdollista jättää kysymykseen vastaamatta. Suositeltavaa on, että kaikki vastausvaihtoehdot nimetään, jolloin tulkinnanvaraisuus häviää ja kyselyn luotettavuus kasvaa. (Valli 2018, 106-107.)

Kyselylomakkeella voi käyttää erilaisia kysymystyyppejä. Yksi yleinen tapa on strukturoitu kysely eli monivalintakysely. Strukturoidussa kyselyssä kysymykset ovat suljettuja. Muita tapoja tehdä kysely on avoimet kysymykset tai sekamuotoiset kyselyt. Strukturoiduilla kyselyillä pyritään vastausten vertailukelpoisuuteen. (Vilka 2021, 85.)

Kyselylomakkeeni vastausvaihtoehtojen asettelu ja asteikko perustuu Likertin asteikkoon. Kyselyn tavoitteena on osaltaan mitata APO-toiminnan onnistumista ja edistää teema- haastatteluja varten luomani haastattelun runkoa ja tutkimusasetelmaa. Kyselymenetelmänä on käytetty strukturoitua kyselyä. Strukturoitu kysely toimii esitutkimuksena haastatteluja varten. Kyselyn avulla on saatu koottua kaikilta vastaajilta vertailukelpoista ja suhteellisen helposti käsiteltävää aineistoa. Kyselylomake löytyy liitteenä (ks. liite 4).

Kyselytutkimuksen keruuseen on monia erilaisia tapoja. Käytössäni on ollut Webropol-verkkokyselyohjelma, jolla kysely on luotu. Webropolissa on nähtävillä samaan aikaan useampia kysymyksiä, jolloin vastaaja voi helposti vertailla omia vastauksiaan. Vertailumahdollisuuden katsotaan parantavan vastausten johdonmukaisuutta saman aihealueen ympärillä ja helpottamaan kokonaisuuden hahmottamista vastaajalle. (Valli & Perkkilä 2018, 122-123.) Kyselyssä, kuten haastatteluissakin on varmistettu, että vastaajien henkilöllisyys pysyy salassa. Kyselyllä tarkennettiin painopisteitä haastatteluja varten ja kartoitettiin, onko APO-toimintaan osallistuvilla oppilaitosten ja työpaikkojen edustajilla selkeä kuva toiminnasta ja ovatko nykyiset toiminnan linjaukset selkeät ja hyödylliset mukana oleville tahoille.

Perusjoukoksi kutsutaan ryhmää, joka on tutkimuksen kohteena ja jota koskevia tietoja tutkimukseen tavoitellaan (Tilastokeskus 2022). Kyselyä ja haastattelua varten perusjoukko jaettiin kahteen kohderyhmään: APO-oppilaitokset ja toiminnassa mukana olevat yritykset. Näytekriteeriksi määrittelin oppilaitosten ja yritysten edustajia, jotka tuntevat

APO-toimintaa. Kyselylomake lähetettiin sähköpostilla näytekriteerien mukaisesti 160 opilaitosten ja yritysten edustajalle. Sähköposti sisälsi saatekirjeen, jossa kerrottiin, miksi kysely on tehty ja mitä tutkimus koskee. Kyselystä lähetettiin kaksi muistutusviestiä, jotta vastaajien määrä olisi mahdollisimman suuri. Haastatteluihin kutsuin osallistujia myös näistä näytekriteeriksi määritellyistä kahdesta kohderyhmästä. Yhteystiedot kyselyä ja haastatteluja varten sain APO-ohjausryhmän henkilöiltä ja APO-verkkosivuston rekisteristä.

5.3 Teemahaastattelu

Erilaiset haastattelutyypit ovat laadullisessa tutkimuksessa käytetyin tutkimusaineiston keruumetodi. Haastattelu menetelmänä tavoittelee tietoisuuden ja ajatteluun kohdistuvan aineiston keräämistä niin, että sen pohjalta voi tulkita tutkittavaa ilmiötä uskottavien päätelmien muodossa. (Puusa 2020, 103.) Laadullisella tutkimuksella tavoitellaan tutkimuskohteena olevan ilmiön käsittämistä tutkittavien näkökulmasta. Laadullinen tutkimus kohdistuukin täten laatuun eikä aineiston määrään. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 173.) Hännisen (2016) mukaan laadullisessa tutkimuksessa havaintoyksiköiden määrällä on kuitenkin merkitystä, mutta ei samalla tavalla, kuin määrällisessä tutkimuksessa. Laadullisen tutkimuksen perinnettä voi pitää hyvin kirjavana, joten käsitys sopivasta havaintoyksiköiden määrästä on vaihteleva. (Hänninen 2016, 111.) Laadullinen tutkimus on tilannesidonnaista. Tämän ymmärtäminen on tärkeää myöhemmille tutkimuksesta tehdyille tulkinnoille. Tutkittava ilmiö nähdään laadullisessa tutkimuksessa aina ilmiöön liittyvien instituutioiden, ajankohdan, kulttuuripiirteiden ja sosiaalisten yhteyksien kautta. (Pitkäranta 2014, 27.) Teemahaastattelun tavoitteena on mahdollisimman luonnollinen keskustelu, jonka tukena käytetään ennakkoon suunniteltua teemarunkoa (Eskola, Lätti & Vastamäki 2018, 38).

Empiirisen tutkimuksen laatua tarkastellaan kolmen eri näkökulman tuloksena. Osallistujien määrä, aineiston runsaus osallistujaa kohti sekä analyysin syvyys vaikuttavat tutkimuksen luotettavuuteen. Teemahaastattelujen valikoituminen tutkimusmetodiksi täytyy palvella tutkimuksen tarkoitusta ja tutkimusongelmaa. Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit on määritelty ennakkoon. Kysymyksiä ei kuitenkaan muotoilla tarkasti etukäteen kuten strukturoiduissa haastatteluissa, jossa varmistetaan jokaiselle vastaajalle täsmälleen samat kysymykset ja vastausvaihtoehdot. (Eskola ym. 2018, 24-25.) Kuten kaikkiin tutkimusmetodeihin, kysely -ja haastattelututkimuksiin liittyy myös ongelmia. Kysymysten sanamuodot ja vastausvaihtoehtojen sisältö sekä kysymysten järjestys vaikuttavat vastauksiin. (Mälkiä 1994, 75.)

Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan tutkimusmenetelmien luotettavuutta käsitellään usein validiteetin ja reliabiliteetin kautta. Validiteetilla tarkoitetaan, että tutkimusongelmiin on vastattu. Reliabiliteetti viittaa tutkimustulosten toistettavuuteen. Laadullisen tutkimuksen yhteydessä termit saavat osakseen myös kritiikkiä, sillä ne ovat syntyneet määrällisen tutkimuksen yhteydessä vastaamaan määrällisen tutkimuksen tarpeita. Tutkimusta arvioidaan lopulta kokonaisuutena, jolloin sisäisellä johdonmukaisuudella eli koherenssilla on suuri painoarvo, sillä laadullisen tutkimuksen arvioinnista ei ole olemassa yleispätevää mallia tai ohjeistusta. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 161-163.) Pitkärannan (2014) mukaan laadullinen tutkimus kohdistuu sosiaalisiin ilmiöihin tai ihmisen luomiin kohteisiin. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on saavuttaa tutkittavasta asiasta syvempi ymmärrys, sillä ei pyritä yleispäteviin tuloksiin. Laadullista tutkimusta voidaan pitää subjektiivisena, sillä tutkija on aina osa tutkimusta. Laadullisen tutkimuksen empiirinen osa sisältää usein muistioita ja pöytäkirjoja, joiden tietoja syvennetään haastattelujen avulla. (Pitkäranta 2014, 22.)

Teoreettisen aineiston kerääminen on raportissa keskeinen uskottavuuskysymys. Tärkeys perustuu myös pitkälti lähdeaineiston uskottavaan ja pätevään käyttöön. Teoreettisessa tutkimuksessa painotetaan aina, milloin mitään on sanottu ja kenen toimesta. Empiirissä tutkimuksessa tutkijan etiikka velvoittaa tutkijaa varjelemaan anonymiteettiä. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 27.) Opinnäytetyössäni olen häivyttänyt haastateltavien ja kyselyyn vastanneiden tunnistettavuuden. Ainoastaan luvuissa, joissa avataan APO-toimintaa ja sen historiaa, olen maininnut, keneltä tieto on saatu, jotta lukuja voi tarkastella mahdollisimman objektiivisesti.

Haastattelupohjat on luotu niin, että kysymykset etenevät mahdollisimman johdonmukaisessa järjestyksessä, jotta haastattelu etenee loogisesti ja keskustelu soljuu eteenpäin mahdollisimman hyvin. Kysymysten asettelu ja järjestys on toiminut kuitenkin vain alustavana pohjana, jolloin haastateltavasta riippuen haastattelu on edennyt tilanteen mukaisesti. Pääasia on, että haastateltavien mielipiteet ilmenevät selkeästi, jotta kertynyt aineisto on analysoitavissa mahdollisimman objektiivisesti, eikä epäselvyyksiä ilmene. Haastattelurunko on laadittu kyselytutkimuksen tulosten ja toimiantajan intressien perusteella ja sen tarkoituksena oli varmistaa, että kaikkiin tutkimusongelmiin saadaan vastaus. Haastatteluissa painotettiin erityisesti kyselyn pohjalta nousseita aiheita, jotka tarvitsivat vastaajien mielestä eniten kehitettävää. Aihepiirit alustavine kysymyksineen laadittiin etukäteen, mutta haastattelun luonnollista rytmiä pyrittiin noudattamaan mahdollisimman hyvin. Jokaiselta haastateltavalta kysyttiin haastattelun lopuksi APO-toiminnan heikkoudet ja vahvuudet ja henkilön omat kehitysehdotukset toimintaa kohtaan. Näitä asioita ilmeni toki

jo haastattelujen aikana, mutta koska useat henkilöt prosessoivat pitkästä aikaa ajatuksiin APO:sta, haastateltavan lopussa tekemä yhteenveto kiteytti ajatukset hyvin kasaan. Haastattelurunko oppilaitoksille ja yrityksille löytyvät liitteinä (ks. liite 5 ja liite 6).

Teemahaastattelujen avulla tutkimusasetelmaa täsmennettiin haastattelujen ja tutkimuksen edetessä. Teemahaastattelun avulla on haettu vastauksia tutkimusongelmiin ja kiinnitetty erityistä huomioita, miten tutkimukseen osallistuvien henkilöiden mielestä APO-ohjelmaa tulisi kehittää. Tavoitteena oli syventää ymmärrystä kehittämiskohteista, joita ilmeni kyselyn perusteella sekä löytää konkreettisia kehityskohteita toiminnan edistämistä varten.

Haastattelut toteutettiin Microsoft Teams-alustalla. Haastateltavana oli yhteensä kahdeksan henkilöä. Neljä vastaajaa edusti oppilaitoksia ja neljä vastaajaa edusti yrityksiä. Kaikki haastattelut nauhoitettiin osallistujien luvalla, jonka jälkeen haastattelut litteroitiin.

5.4 Laadullinen sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi on menetelmä, jota käytetään analysoimaan dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Dokumentilla tarkoitetaan tässä yhteydessä haastatteluja, kirjoja, keskustelua, kirjettä tai mitä tahansa kirjallisessa muodossa olevaa dokumenttia. Tutkimuksen sisällön erittelyn ja sisällönanalyysin välillä on myös merkittävä ero. Sisällön erittely kuvaa dokumenttien analyysia kvantitatiivisesti, kun taas sisällönanalyysi pyrkii kuvaamaan dokumenttien sisällön sanalliseen muotoon. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 117-119.) Tutkijan esiyymmärryksellä on vaikutusta aineiston hankintaan ja täten myös aineiston analyysiin. Aineiston hankinnan jälkeen sen analysointi tapahtuu kahdesta eri suunnasta. Tutkijan on tutustuttava aineistonsa jatkuvasti uudestaan, aineiston luokittelun, kategorisoinnin ja yleisesti aineiston ryhmittelyn vuoksi. Tietoa on myös jatkuvasti kerrytettävä lisää, joka taas heijastuu samanaikaisesti tiedon ryhmittelyyn ja kategorisointiin. (Juuti & Puusa 2020, 143.) Toisaalta Sarajärven ja Tuomen (2018) mukaan useiden kiinnostavien elementtien ilmestyminen tutkimuksessa saattaa aiheuttaa hämmennystä etenkin aloitteleville tutkijoille. Ilmiö on rajattava tarkasti ja jätettävä muut mielenkiintoiset tutkimuksessa ilmi nousseet aiheet ja materiaalit seuraavaan tutkimukseen. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 104.) Lopullinen analyysin laatu perustuu kuitenkin tutkijan kykyyn tulkita ja ymmärtää tutkittavaa ilmiötä (Juuti & Puusa 2020, 143).

Haastatteluiden perusteella on muodostettu luokittelu, joka on tehty aineistolähtöisesti. Litteroiduista haastatteluista kerättiin toistuvia tai yksittäisiä, mutta oleellisia aiheita ja lau-

seita. Aiheiden välillä etsittiin samankaltaisuuksia ja ne jaettiin alaluokkiin, joista muodostettiin yläluokat. Yläluokista muodostettiin pääluokat kokoaviksi käsitteiksi, joiden yhdistävänä luokkana on APO-toiminta. Tulokset on koottu taulukkoon, joka löytyy luvusta 6.2 haastattelujen tulokset (taulukko 5).

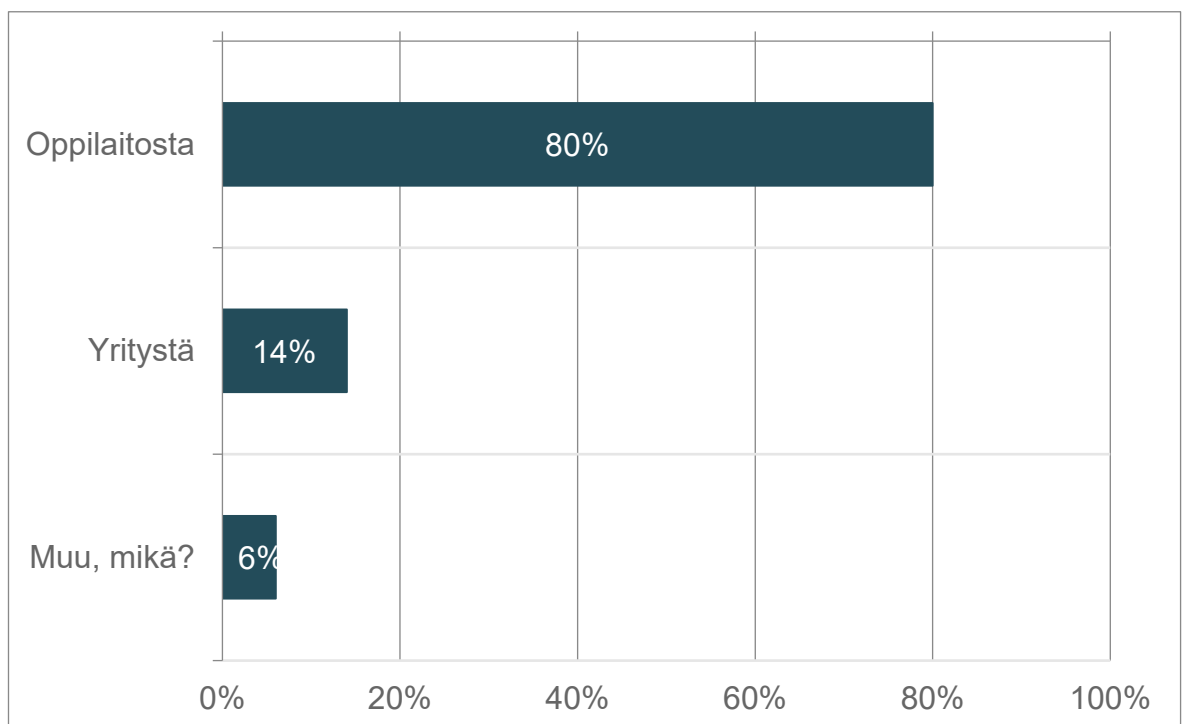
6 Tutkimustulokset

Tässä pääluvussa esitellään tutkimuksen tulokset. Ensimmäiseksi käsitellään kyselyn tuloksia, jonka jälkeen käsitellään teemahaastattelujen tulokset. Lopuksi esittelen tutkimuksen pohjalta kehitysehdotukset APO-toimintaa varten.

6.1 Kyselyn tulokset

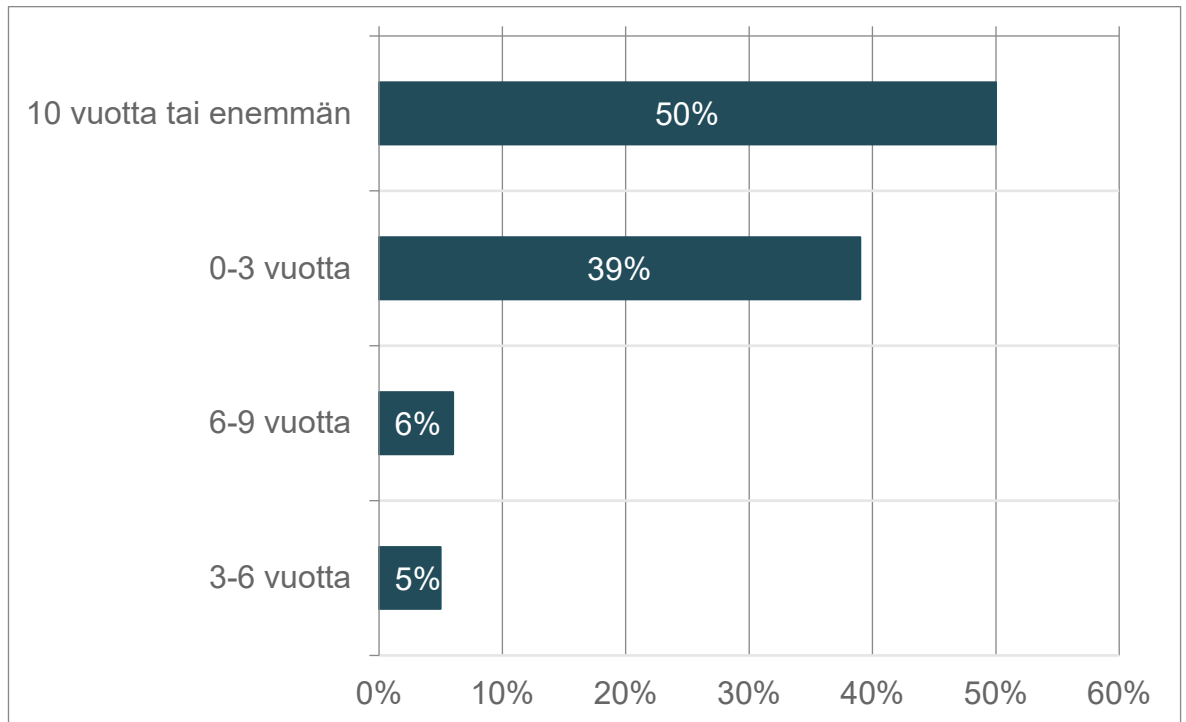
Kyselyyn vastasi yhteensä 36 henkilöä. Vastausprosentti oli 22,5 prosenttia. Yhteystiedot kyselyä varten sain Autoala.fi-tietokannasta sekä Autoalan Keskusliiton Teams-alustalta. Molemmat tietolähteet sisälsivät APO-yhteyshenkilölistan. Kuvat 7-12 ja taulukot 1-4 kuvaavat kyselyn tuloksia, jotka analysoin auki seuraavassa kappaleessa. Likertin asteikkoa noudattaviin kysymyksiin vastusvaihtoehdot olivat: 1. Täysin eri mieltä, 2. Jokseenkin eri mieltä, 3. Ei samaa eikä eri mieltä, 4. Jokseenkin samaa mieltä, 5. Täysin samaa mieltä.

Kuvasta seitsemän ilmenee, mitä tahoa APO-yhteistyössä kukin vastanneista edustaa. Tähän kysymykseen vastasi 35 vastaajaa eli 1 jätti vastaamatta. Oppilaitosten edustajat olivat vastanneista ylivoimaisesti suurin edustettu taho (n=28). Yritystä edusti reilu kymmenesosa vastanneista (n=5) ja loput vastanneista edustivat muuta tahoa (n=2). Muut tahot olivat yhteistyökumppani (yksi vastanneista) ja asiantuntija (yksi vastanneista).



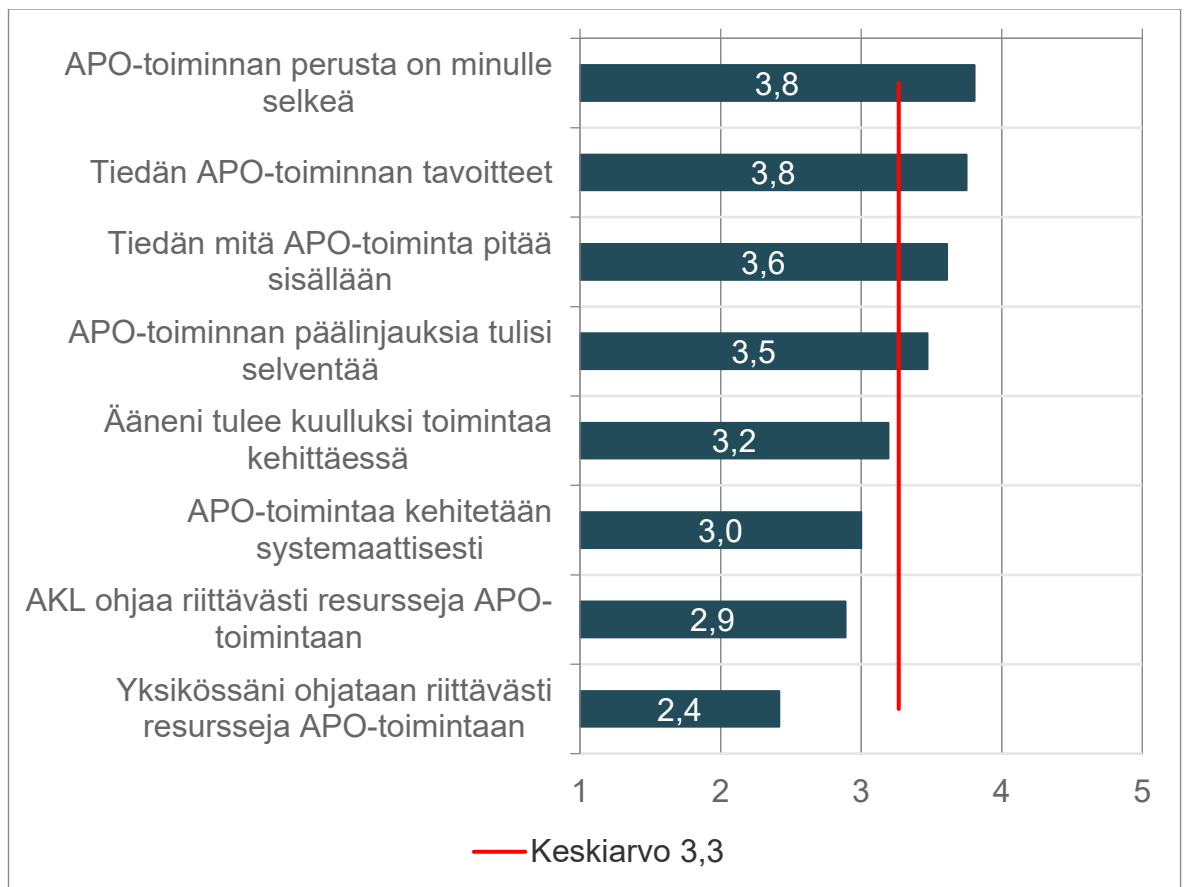
Kuva 7. Vastaajan edustama taho (n=35)

Kuvasta kahdeksan käy ilmi, kuinka monta vuotta vastaajat ovat olleet mukana APO-toiminnassa. Vastaajista puolet on ollut mukana APO-toiminnassa 10 vuotta tai enemmän (n=18). Reilu kolmasosa vastanneista edusti tahoja, jotka on ollut toiminnassa mukana enintään kolme vuotta (n=14). Kaksi henkilöä oli ollut mukana kolmesta kuuteen vuotta ja kaksi henkilöä kuudesta yhdeksään vuotta.



Kuva 8. APO-toiminnassa mukana olo (n=36)

Seuraavaksi vastaajia pyydettiin arvioimaan APO-toimintaa ja tavoitteiden toteutumista, tulokset näkyvät kuvassa yhdeksän (kuva 9). Vastaajat olivat jokseenkin samaa mieltä väittämästä, että APO-toiminnan perusta sekä toiminnan tavoitteet koettiin pääosin selkeiksi. Vastaajat olivat myös jokseenkin samaa mieltä siitä, että he tietävät mitä APO-toiminta pitää sisällään. Selkeimmiksi kehityskohteiksi nousivat resurssien ohjaaminen APO-toimintaan, niin AKL:n, kuin APO-toiminnassa olevien yksiköidenkin toimesta.



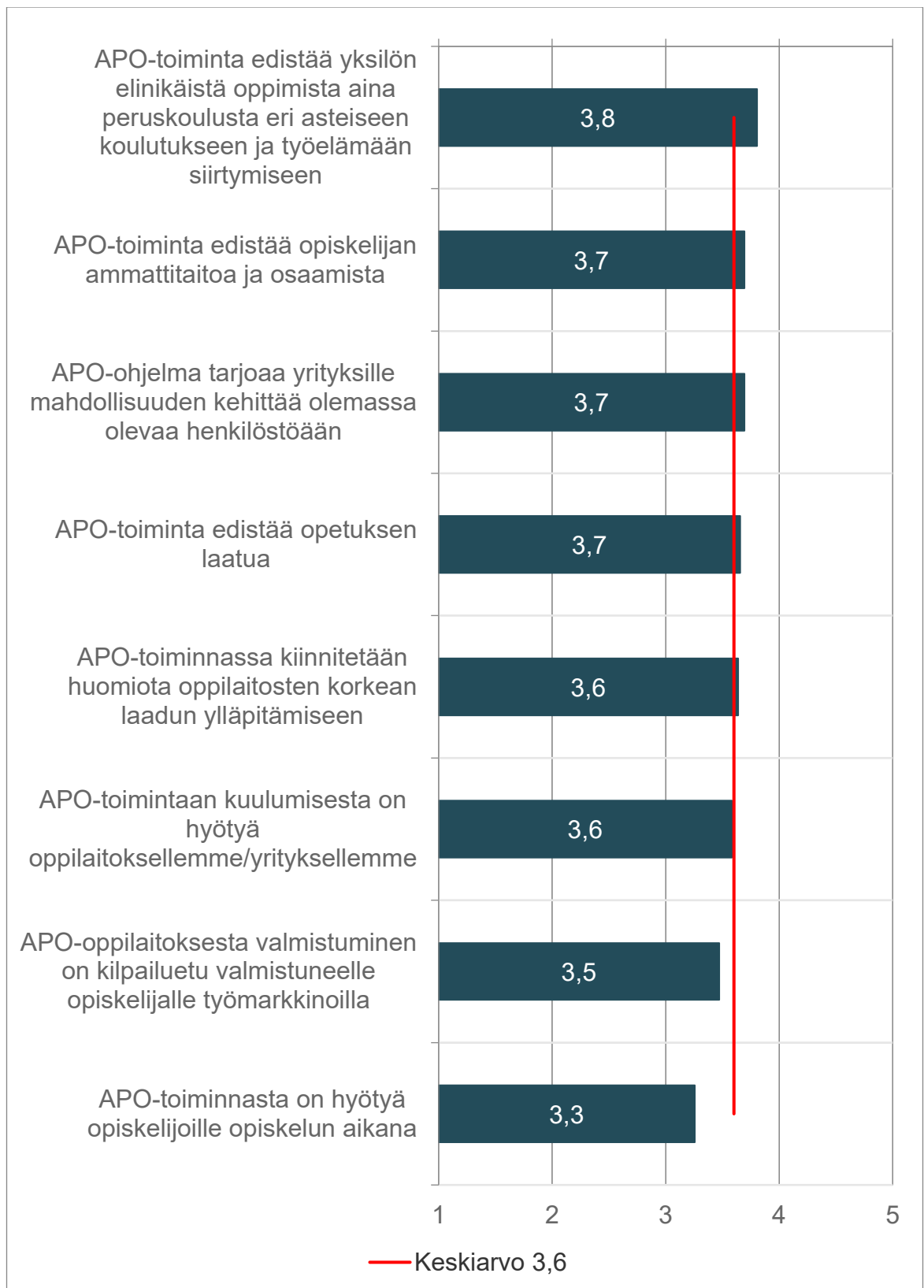
Kuva 9. Vastaajien arvio väittämiin APO-toiminnasta ja sen tavoitteista asteikolla 1-5 (n=36)

Taulukosta yksi näkee, että aihealueen kahdeksasta kysymyksestä viisi kysymystä sai eniten vastauksia vaihtoehtoon: Ei samaa, eikä eri mieltä. Useassa kysymyksessä oli myös paljon keskihajontaa vastausten välillä (taulukko 1).

Taulukko 1. Hajonta vastausten välillä APO-toiminnan tavoitteita ja toteutumista kysyttäessä (n=36)

	1	2	3	4.	5	Keskiarvo
APO-toiminnan perusta on minulle selkeä	5,6%	8,3%	19,5%	33,3%	33,3%	3,8
Tiedän mitä APO-toiminta pitää sisällään	5,6%	13,9%	19,4%	36,1%	25,0%	3,6
Tiedän APO-toiminnan tavoitteet	8,3%	5,5%	16,7%	41,7%	27,8%	3,8
APO-toiminnan päälinjauksia tulisi selventää	5,6%	13,9%	33,3%	22,2%	25,0%	3,5
APO-toimintaa kehitetään systemaattisesti	5,6%	19,4%	50,0%	19,4%	5,6%	3,0
Ääneni tulee kuulluksi toimintaa kehittäessä	11,1%	11,1%	41,7%	19,4%	16,7%	3,2
Yksikössäni ohjataan riittävästi resursseja APO-toimintaan	27,8%	19,4%	38,9%	11,1%	2,8%	2,4
AKL ohjaa riittävästi resursseja APO-toimintaan	11,1%	22,2%	38,9%	22,2%	5,6%	2,9

Seuraavaksi vastaajia pyydettiin arvioimaan APO-toiminnan hyötyjä. Vastauksissa ei ollut paljon hajontaa ja kysymysten keskiarvot olivat melko lähellä toisiaan (kuva 10). Korkeimman keskiarvon (3,8) sai vastaajien kesken väittämä ”APO-toiminta edistää yksilön elinikäistä oppimista aina peruskoulusta eri asteiseen koulutukseen ja työelämään siirtymiseen”. Alhaisimman keskiarvon sai väittämä ”APO-toiminnasta on hyötyä opiskelijoille opiskelun aikana” (ka 3,3), tämän kysymyksen vastauksien sisällä oli myös eniten hajontaa (taulukko 2).



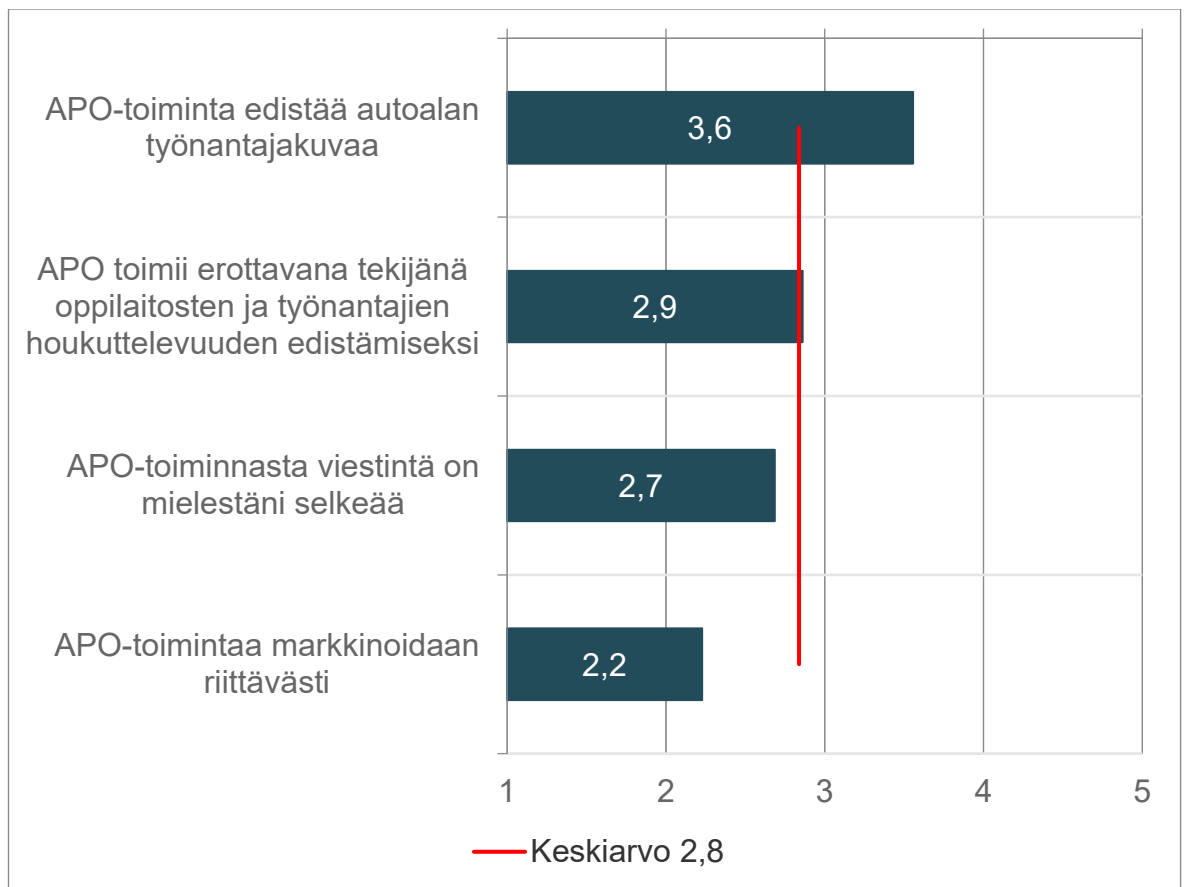
Kuva 10. Vastaajien arvio sertifioidun APO-toiminnan hyödyistä asteikolla 1-5 (n=36)

APO-toiminnan hyötyjä mittaavat kysymykset sisälsivät eniten keskinäistä hajontaa vastausten kesken. Lisäksi viiteen kysymykseen eniten vastauksia sai: ”Ei samaa eikä eri mieltä” (taulukko 2).

Taulukko 2. APO-toiminnan hyötyjä koskevien väittämien jakaumat (n=36)

	1	2	3	4	5	Keskiarvo
APO-toimintaan kuulumisesta on hyötyä oppilaitoksellemme/yrityksellemme	2,8%	13,9%	27,8%	33,3%	22,2%	3,6
APO-toiminnasta on hyötyä opiskelijoille opiskelun aikana	11,4%	14,3%	31,4%	22,9%	20,0%	3,3
APO-oppilaitoksesta valmistuminen on kilpailuetu valmistuneelle opiskelijalle työmarkkinoilla	8,3%	13,9%	25,0%	27,8%	25,0%	3,5
APO-toiminta edistää opiskelijan ammattitaitoa ja osaamista	8,3%	2,8%	22,2%	44,5%	22,2%	3,7
APO-toiminta edistää opetuksen laatua	5,7%	2,9%	25,7%	51,4%	14,3%	3,7
APO-toiminta edistää yksilön elinikäistä oppimista aina peruskoulusta eristeiseen koulutukseen ja työelämään siirtymiseen	5,5%	2,8%	27,8%	33,3%	30,6%	3,8
APO-toiminnassa kiinnitetään huomiota oppilaitosten korkean laadun ylläpitämiseen	5,5%	5,6%	25,0%	47,2%	16,7%	3,6
APO-ohjelma tarjoaa yrityksille mahdollisuuden kehittää olemassa olevaa henkilöstöään	8,3%	2,8%	25,0%	38,9%	25,0%	3,7

Kuvasta 11 näkyy vastaajien mielipide APO-toiminnan viestinnästä ja markkinoinnista. Vastaajat olivat eniten samaa mieltä siitä, että APO-toiminta edistää autoalan työnantajakuvaa. Vastaajien mielestä toimintaa ei markkinoida riittävästi. APO-toiminnan viestintää ei koettu selkeäksi ja APO-toimintaa ei koettu erottavana tekijänä oppilaitosten ja työnantajien houkuttelevuutta lisäävänä tekijänä.



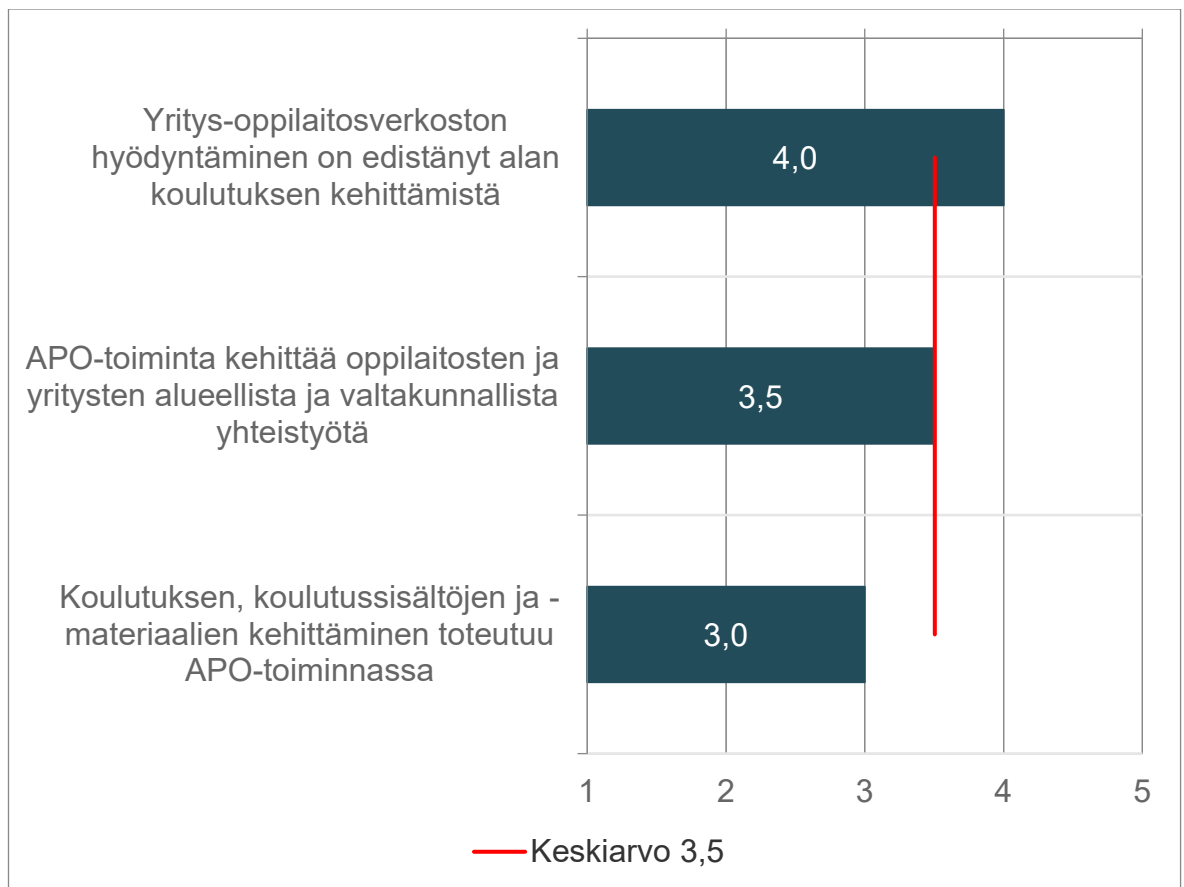
Kuva 11. Vastaajien arvio APO-toiminnan viestinnästä ja markkinoinnista asteikolla 1-5 (n=36)

Taulukosta kolme näkee, että kukaan vastaajista ei ollut täysin samaa mieltä siitä, että APO-toimintaa markkinoidaan riittävästi ja APO-toiminnan viestintää ei myöskään pidetty selkeänä (taulukko 3).

Taulukko 3. Hajonta vastausten kesken, APO-toiminnan markkinoinnista ja viestinnästä kysyttäessä (n=36)

	1	2	3	4	5	Keskiarvo
APO-toiminta edistää autoalan työnantajakuva	2,8%	11,1%	33,3%	33,3%	19,5%	3,6
APO-toimintaa markkinoidaan riittävästi	22,9%	34,3%	40,0%	2,8%	0,0%	2,2
APO-toiminnasta viestintä on mielestäni selkeää	5,7%	34,3%	45,7%	14,3%	0,0%	2,7
APO toimii erottavana tekijänä oppilaitosten ja työnantajien houkuttelevuuden edistämiseksi	16,7%	11,1%	50,0%	13,9%	8,3%	2,9

Kuvasta 12 ilmenee vastaajien mielipide APO-toiminnan yhteistyötä koskevissa asioissa. Vastaajat olivat eniten samaa mieltä siitä, että yritys-oppilaitosverkoston hyödyntäminen on edistänyt alan koulutuksen kehittämistä. APO-toiminnan koulutuksen, koulutussisältöjen ja -materiaalien kehittämisen tapahtumiseen suhtauduttiin varovaisen myönteisesti.



Kuva 12. Vastaajien arvio APO-toiminnan yhteistyötä koskien asteikolla 1-5 (n=36)

Koulutuksen, koulutussisältöjen ja -materiaalinen kehittämisen toteutumista kartoittava kysymys sisältä eniten hajontaa vastausten välillä (taulukko 4). Tästä voi päätellä, että koulutuskokonaisuuden kehittämistyö vaatii uudelleenarviointia ja päivitystä.

Taulukko 4. Vastausten hajonta APO-toiminnan yhteistyötä kartoittavissa kysymyksissä (n=36)

	1	2	3	4	5	Keskiarvo
Yritys-oppilaitosverkoston hyödyntäminen on edistänyt alan koulutuksen kehittämistä	2,8%	2,8%	19,4%	41,7%	33,3%	4,0
APO-toiminta kehittää oppilaitosten ja yritysten alueellista ja valtakunnallista yhteistyötä	8,3%	5,6%	33,3%	33,3%	19,5%	3,5
Koulutuksen, koulutussisältöjen ja -materiaalien kehittäminen toteutuu APO-toiminnassa	14,3%	17,1%	37,2%	17,1%	14,3%	3,0

6.2 Haastattelujen tulokset

Tutkimuksessa haastateltiin neljää yrityksen edustajaa ja neljää APO-oppilaitoksen edustajaa, jotka kaikki olivat olleet mukana APO-toiminnassa. Eräs yrityksen edustaja oli ollut

APO-toiminnassa mukana hankkeen kautta, mutta ei tiennyt hankkeen liittyvän APO-toimintaan. Hän ei myöskään koskaan ollut kuullut APO:sta. Tähän liittyen, haastatteluista ilmeni jo kyselyistäkin vahvasti tärkeäksi kehityskohteeksi noussut viestintä ja markkinointi. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että APO:a pitäisi markkinoida tehokkaammin ja tietoa APO:sta pitäisi olla helposti löydettävissä. Lähes kaikki haastateltavat myös totesivat, ettei APO:a tunneta tarpeeksi. Haastateltavat painottivat, että ennen kuin markkinointia ja viestintää lähdetään kehittämään, on ensin selvennettävä mitä APO on ja kirkastettava toiminnan ydin ja päätehtävät. Lähes kaikki haastateltavat totesivat, että APO:a ei ymmärretä oppilaitoksissa ja yrityksissä ja APO-toiminnasta kertominen ulkopuoliselle henkilölle on haastavaa. Muutama henkilö tosin oli myös sitä mieltä, että APO-toiminta on selkeätä ja helposti kuvattavaa. Kauemmin toiminnassa mukana olleet kokivat toiminnan epäselvemmäksi, kuin vähemmän aikaa mukana olleet. Eräs haastateltava kertoi toiminnan olevan hankalasti käsitettävää ja että olisi tärkeää päättää ”ketkä tekevät, kenelle tekevät ja mitä tekevät?”. Kaksi haastateltavaa sanoivat jopa, että ”tässä muodossa APO:sta ei ole mitään hyötyä kenellekään” ja ”APO on vain nimi”.

Useat haastateltavat kokivat APO:n kovin irrallisena toimijana. Täydennyskoulutuksien osalta yritykset ja oppilaitokset eivät varsinaisesti tarvitse APO-toimintaa täydennyskoulutuksien mahdollistajaksi, sillä APO itsessään ei ole kouluttava osapuoli. Oppilaitosten APO-sertifiointi koettiin periaatteessa hyvänä asiana. Sertifiointi ja auditoinnit koettiin parantavan hetkellisesti oppilaitosten toimintaa. Suurin osa oppilaitosten edustajista koki kuitenkin sertifiointin hyödyttömäksi, sillä Opetushallituksen asettamat kriteerit oppilaitoksen toimintaa kohtaan koettiin jo korkeiksi. Vaikka kaikki haastateltavat totesivat APO-toiminnan olevan hallinnoltaan kevyttä, koettiin sertifiointijärjestelmä pääosin päällekkäisenä järjestelmänä, jonka hyötyjä kyseenalaistettiin. Vain kaksi haastateltavaa koki, että sertifiointi edistää oppilaitoksen laatua. Suurin osa oppilaitoksen edustajista ja osa yritysten edustajista koki, että oppilaille tärkeintä on saada tutkintotodistus. Näin ollen APO:n rooli on irrallinen, kun oppilaille ei edes nykyisin jaeta APO-sertifikaatteja tai pinssejä. Haastattelujen perusteella APO-oppilaitoksista valmistuneet eivät ottaneet pinssejä tai APO-nimikettä alun perinkään käyttöönsä työpaikoilla valmistumisensa jälkeen. Oppilaitosten edustajat kokivat myös hankalaksi selittää oppilailleen, mikä on APO-oppilaitos ja miten APO-oppilaitoksessa opiskelu poikkeaa oppilaitoksesta, joka ei ole APO-oppilaitos. Suurin osa oppilaitoksien edustajista uskoi, että oppilaat eivät tiedä opiskelevansa APO-oppilaitoksessa. Kukaan ei ollut sitä mieltä, että APO-toiminnassa mukana oleminen edistää oppilaitoksista valmistumista tai luo parempaa osaamisen tasoa opiskelijoille.

Yhteisille tapaamisille oppilaitosten kesken koettiin tarvetta. Oppilaitosten ja yritysten yhteiselle ideoiden vaihtamiselle kaivattiin foorumia. Tämä edistäisi vuoropuhelua alan toimijoiden kesken. Myös yhteiselle seminaarille oli toivetta lähes kaikkien haastateltavien mielestä. Kaikki haastateltavat kokivat ensisijaisen tärkeäksi sen, että APO-toiminnasta vastaavat henkilöt jalkautuisivat oppilaitoksiin ja yrityksiin. Eräs haastateltava totesi, että ”yleisen jalkautumisen ero auditointiin on keskustelelevampi tapaaminen, sillä toinen osapuoli ei ole arvioinnin kohteena. Tapaamisesta kannattaa kuitenkin tehdä myös pöytäkirja, jolloin myös tapaaminen johtaa helpommin toiminnan kehittämiseen.” Osa haastateltavista koki tarvetta myös auditoinnille useammin.

Haastatteluissa nousi ilmi, että APO-toimintaan kuulumisen voisi tuoda myös konkreettisia hyötyjä mukana oleville tahoille, kuten yhteistä koulutusmateriaalia, hankkeissa mukana olemista, kiertäviä paikkoja ohjausryhmässä, stipendejä oppilaille ja yritys-oppilaitosyhteistyön kehittämistä. Yksittäisiä yhden tai kahden henkilön mainitsemia konkreettisia kehityskohde-ehdotuksia olivat myös osaamismerkkijärjestelmän mukaan ottaminen APO-toimintaan, vaikuttaminen peruskouluihin ja APO-toiminnan sitominen vahvemmin yritysten HR-politiikkaan. Haastateltavani kuitenkin tiedostivat, että yhteisen hyvän tuottaminen vaatii resursseja. Yli puolet haastateltavista koki, että tällä hetkellä resurssit APO-toimintaan AKL:n osalta ovat liian pienet. Tässäkin yhteydessä useat haastateltavat painottivat toiminnan ydinidean kirkastamisen tärkeyttä, jotta vähäiset resurssit ohjautuvat järkevästi. Useat haastateltavat sanoivat, että APO-toiminta tarvitsee AKL:n puolelta henkilön, jonka työpanos on käytännössä täysin suunnattua APO-toimintaan.

Melkein jokainen haastateltavani sanoi, että APO-toiminta yrityksissä ja oppilaitoksissa on liian henkilösidonnaista, jolloin toiminnasta tiedottaminen ja vastaaminen on liikaa yhden henkilön vastuulla. Tämä koettiin ongelmalliseksi etenkin, kun suurin osa haastateltavista koki APO-toiminnan myös hankalaksi käsittää. Puolet haastateltavista koki, että APO-toiminta edistää yritys-oppilaitosyhteistyötä ainakin jollain tasolla. Osa kuitenkin totesi, että on vaikea arvioida, onko yritys-oppilaitosyhteistyö juuri APO-toiminnan ansiota, sillä sitä tapahtuu muutenkin. Lähes kaikki haastateltavat pohtivat, että yhteistyötä varten voisi olla olemassa valmis malli mihin nojata. Yritys-oppilaitosyhteistyön tukeminen koettiin mahdollisuutena, jossa APO-toiminta voisi näyttäytyä aktiivisena kehittäjänä ja keskustelunavaajana.

Vaikka APO-toiminta sai kritiikkiä monesta eri kulmasta, kaikki toiminnassa mukana olevat painottivat haluavansa olla toiminnassa mukana jatkossakin ja APO-brändillä koettiin olevan arvoa autoalalla.

Taulukko 5. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin tulokset

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka
Markkinointi ja viestintä	Näkyvyys	Riittämätön markkinointi
		Brändiarvo
		Sertifiointi
		Tunnettavuuden parantaminen
Linjaukset	Kehittäminen	Toiminnan kirkastaminen
	Ohjausryhmä	Toiminnan irrallisuus
		Seuranta ja mittarit
Prosessit	Yhteistyö	Oppilaitos-yritysyhteistyömalli
	Sidosryhmät	Jalkautuminen
		Seminaarit/tapaamiset
		Auditoinnit
Hallinnointi	Resurssit	Rahoitus
	Kustannusrakenne	Byrokratia
		Henkilösidonnaisuus

6.3 APO-toiminnan kehittämisehdotukset kyselyn ja haastattelujen pohjalta

Kyselyn ja haastattelujen perusteella APO-ohjausryhmältä kaivataan selkeitä linjauksia toiminnasta. APO-toiminta näyttöytyy eri henkilöille hyvinkin eri tavalla ja APO-toiminnan

ytimen selittämisessä monet kokivat vaikeuksia. APO-ohjausryhmän on kirkastettava toiminnan ydin itselleen, jotta toiminnasta voidaan jatkossa viestiä selkeästi eteenpäin. On tärkeää miettiä, mitä APO-toiminta on yrityksen, oppilaitoksen ja opiskelijan näkökulmasta ja viestittävä tästä eteenpäin. Erittäin ongelmallisena ja ristiriitaisena tekijänä tutkimuksessa mukana olleet henkilöt kokivat sen, että Autoalan Pätevyitymisohjelma näyttäytyy monelle toiminnan jäsenelle ulkopuolisena toimijana, sillä nimestään huolimatta ”APO” ei itse kouluta opiskelijoita ammattikouluissa tai täydennyskoulutusohjelmissä. Koulutuksen toteuttaa oppilaitos ja tutkinnon kriteerit perustuvat Opetushallituksen määräyksiin. Mikäli APO ei käy aktiivista keskustelua oppilaitosten ja yritysten kanssa, eikä oppilaitosten laadun seuranta tapahtu, jää rooli kapeaksi. Tutkimustulosten valossa APO:n kannattaisi hakeutua rooliin, jossa se tuo yrityksiä ja oppilaitoksia lähemmäksi toisiaan oman brändinsä alla, toimii keskustelun avaajana, antaa yrityksille ja oppilaitoksille valmiin toimintamallin yhteistyön harjoittamista varten sekä vaikuttaa alan tutkintojen ja koulutusjärjestelmän kehittämiseen lobbaamalla. Seuraavaksi kirjaan tutkimukseni aikana ilmenneitä kehityskohteita ja ideoita miten toimintaa voisi niiltä osin kehittää.

Seuranta ja mittarit:

APO-ohjausryhmä voisi asettaa jokaiselle vuodelle tavoitteen sekä mittarit tavoitteen saavuttamista ja seuranta varten. Tavoitteiden on oltava saavutettavissa kyseisenä ajankohdalla vallitsevien resurssien mukaisesti. Mikäli toiminnalle ei aseteta mittareita, päätöksenteko ja konkreettiset saavutukset voivat jäädä helposti saavuttamatta.

Historian kirjaus:

Autoala.fi -sivustolle voitaisiin kirjata kronologisessa järjestyksessä APO:n kehityslinjoja, jotta APO-toiminta ja muutokset ovat lukijalle helposti löydettävissä ja ymmärrettävissä. Valmistunutta kuvaa ja materiaalia voi myöhemmin käyttää APO:n markkinointimateriaalissa laajemminkin. APO-toiminta on muuttunut vuosien varrella ja osa henkilöistä, jotka ovat olleet mukana kauan tai seuranneet toimintaa sivusta saattavat perustaa kuvansa toiminnasta vanhaan tietoon. Lisäksi uusien APO-toimijoiden olisi hyvä tietää mitä toiminnassa on tapahtunut ja mihin suuntaan sitä ollaan ohjaamassa.

Näkyvyyden parantaminen:

APO:sta löytyy tietoa autoala.fi -sivustolta, mutta varsinaiselle markkinoinnille on tarvetta. Haastateltavat mainitsivat, että esimerkiksi Suomen Autolehdessä ei ole ollut mainoksia todella pitkään aikaan ja näkyvyys pelkästään autoala.fi -sivuston kautta on suppea. Haastateltavista suurin osa koki, että sivusto täytyy osata erikseen löytää. Autoala.fi -sivustoa itsessään täytyy myös markkinoida.

#APO (hashtag):

APO-oppilaitokset, jotka käyttävät sosiaalista mediaa markkinoinnin välineenä, voisivat käyttää #APO-aihetunnistetta (hashtag) julkaisuissaan. Aihetunniste kerää yhteen eri oppilaitosten käyttämät #APO-aihetunnisteet ja luo yhteistä näkyvyyttä oppilaitoksille ja toiminnalle. Mikäli työpaikkoja saadaan mukaan käyttämään #APO-aihetunnistetta, näkyvyys on vieläkin parempi. Sosiaalisessa mediassa mukana olo laajemminkin olisi suotavaa. Aihetunnisteen käyttö on erittäin kustannustehokas tapa lisätä näkyvyyttä, mikäli resurssit eivät riitä omien sosiaalisen median kanavien hallinnoimiseen.

Viestinnän säännöllisyys:

APO-toiminnasta viestimisen pitäisi olla säännöllisempää. Kaksi-neljä kertaa vuodessa lähetettävä uutiskirje viestisi toiminnassa mukana oleville tahoille, mitä on tehty ja mitä ollaan tekemässä. Näin APO-ohjausryhmän tekemä edistämistyö näkyisi mukana oleville tahoille ja toiminta ei vaikuttaisi pysähtyneeltä.

APO-brändin uudistaminen:

APO-logon voisi päivittää, nykyisin kilpailutus on edullista. Uuden logon voisi lanseerata osana APO:n uudistamista, jolloin materiaaleihin saataisiin myös raikas ilme. Markkinointi- ja viestintäsuunnitelma tulisi kehittää ja brändin uudistaminen sopisi osaksi uutta suunnitelmaa.

Jalkautuminen:

Yleisen näkyvyyden parantamiseksi olisi tärkeää jalkautua oppilaitoksiin ja yrityksiin keskustelemaan APO-toiminnasta. Oppilaitostapaamisesta sovittaessa oppilaitos joutuu myös käymään läpi prosessejaan ja keskustelemaan henkilökuntansa kesken APO-toimista ennen vierailua. Yritykset tulisivat toiminnasta myös paremmin tietoisiksi jalkautumisen myötä.

Auditointi:

Auditointeja voitaisiin harjoittaa useammin. Oppilaitokset joutuvat tekemään ryhtiliikkeen ennen auditointia ja sisäinen keskustelu APO-toiminnasta kasvaa ennen auditointia, kuten jalkautumisessakin. Auditointi saisi yrityksen tarkastelemaan omia prosessejaan ja laatua syvemmin ja APO-toiminnassa mukana oleminen konkretisoituisi henkilökunnalle. Oppilaitoksen aulaan voisi asettaa myös näkyvälle paikalle APO-sertifikaatin, joka toisi oppilaiden tietoon oppilaitoksen kuuluvan APO-toimintaan.

Seminaarit:

APO-seminaarille, jossa yritykset ja oppilaitokset tapaavat ja vaihtavat ajatuksia, on tarvetta. Haastattelujen perusteella voidaan todeta, että on tärkeää kirkastaa ja määritellä APO-toiminnan linjaukset ennen seminaaria, jotta mukana olevat osapuolet saavat käsityksen APO-toiminnan päämääristä ja toteutusmuodoista.

Foorumi:

APO-toimintaa voisi suunnata aktiivisemmin foorumimaiseen toimintaan. APO:lla on brändiarvoa, sillä se on ollut olemassa kauan ja se toimii AKL:n mandaatilla. APO voisi näyttäytyä oppilaitoksia ja yrityksiä kokoon kutsuvana elimenä, jonka tehtävänä on edistää alueellista ja valtakunnallista yhteistyötä. Etenkin alueellisen yhteistyön lisääminen edistäisi valmistuneiden opiskelijoiden työllistymistä ja koulujen panostamista paikallisten yritysten työtehtävien vaatimusten mukaiseen koulutukseen.

Lobbaus:

Aktiivisen foorumitoiminnan avulla APO-ohjausryhmä ja APO-toiminnan avainhenkilöt olisivat linkittyneet alueellisesti ja valtakunnallisesti yrityksiin ja oppilaitoksiin. Mitä vahvempi linkitys olisi, sitä paremmin APO:ssa tiedettäisiin, mihin suuntaan alan koulutusta tulisi ohjata tulevaisuudessa. APO:lla olisi näin loistava mahdollisuus vaikuttaa lobbaavana elimenä alan koulutuksen rakenteisiin ja tulevaisuuteen.

Stipendit:

Ansioituneille APO-oppilaitoksista valmistuneille henkilöille voitaisiin jakaa stipendit vuosittaisessa AKL Summit -tapahtumassa, esimerkiksi viidelle opiskelijalle eripuolilta Suomea. Ohjelmanumero ei veisi montaa minuuttia tapahtuma-aikaa, mutta toisi tapahtumassa APO:a näkyvästi esiin sekä lähemmäs alan työnantajia. Lisäksi oppilaitokset ja opiskelijat saisivat näkyvyyttä.

Keskiarvopohjainen APO-todistus:

APO-sertifikaatteja (todistuksia) voitaisiin taas jakaa oppilaille. Päällekkäisyyden välttämiseksi tutkintotodistusten kanssa, sertifikaatin ansaitseminen voisi perustua todistuksen keskiarvoon. Esimerkiksi kaikki yli neljän (4) keskiarvon ylittäneet oppilaat saisivat APO-todistuksen.

Osaamismerkki:

AKL:n alaisena toimijana APO:lla on mahdollisuus toimia uskottavana osaamismerkkien jakajana. Ehdottamani keskiarvopohjaisen APO-todistuksen voisi muuttaa sähköiseksi osaamismerkiksi.

Osaamismerkkijajattelu tuo käytännönläheisen ja helposti ymmärrettävän tavan saada osaaminen näkyväksi. Osaamismerkkijärjestelmän sisällöllisen laadun ja uskottavuuden takaamiseksi tarvitaan riittävän voimakas ja arvovaltainen verkosto. Toimialakohtaisesti verkosto voi koostua esimerkiksi yritysten, oppilaitosten ja toimialajärjestöjen yhteenliittymänä. (Opintokeskus Sivis 2021.)

Pinssi & APO-nimike:

Ehdottaisin hylkäämään tämän jo valmiiksi tauolla olleen toimenpiteen kokonaan.

Toiminnan rahoitus:

Vaikka APO-toiminnan ideaa ja toimintaa onnistuttaisiinkin kirkastamaan ja kehittämään, toimintaa tulee leimaamaan todennäköisesti pula resursseista. APO-ohjausryhmän jäsenten ja etenkin APO-koordinaattorina toimivan Haaga-Helia ammattikorkeakoulun on aktiivisesti etsittävä rahoituksia, joilla APO-toiminta voi edistää toimintaan kuuluvien oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistä etua laadukkaan koulutuksen ja työllistämisen edistämiseksi. Rahoituskanavia on mietittävä laaja-alaisesti, sillä autoala on mahdollista linkittää rahoitukseen, jotka eivät ole suoranaisesti autoalalle suunnattuja.

Lisenssimaksu:

Mikäli rahoitusta toimintaan ei löydetä muuta kautta, on harkittava toiminnassa mukana oleville oppilaitoksille ja mahdollisesti myös yrityksille lisenssimaksua. Lisenssimaksujen avulla toimintaa pystytään edistämään ja esimerkiksi yhteisen materiaalin tuottamiseen saadaan rahoitusta.

Vastuuhenkilön tarve:

APO-toiminta tarvitsisi yhden henkilön, joka vastaisi täysipäiväisesti tai lähes täysipäiväisesti APO-toiminnasta. APO-toiminnalla on toki ohjausryhmä sekä koordinoija ja vastuuhenkilö AKL:n puolelta, mutta resurssien rajallisuudet asettavat haasteita toimintaan. Kun toiminnan uudistusta mietitään, olisi tärkeä pohtia, mitä on realistisesti mahdollista saada aikaan olemassa olevilla henkilöresursseilla ja olisiko toimintaan mahdollista määrittää täysipäiväisesti vastuuhenkilöä. Mikäli vastuuhenkilöä ei saada järjestettyä, on hyvin tarkasti mietittävä mitkä ovat ne toiminnot, joissa APO-toiminta pystyy olemaan mukana.

Henkilösidonnaisuus:

Olisi oleellista tehdä esim. ”check-list” oppilaitoksille, jossa määritellään vuotuiset toimenpiteet, joita oppilaitoksilta vaaditaan toiminnan suhteen. Listan kohteiden tarkastaminen ja raportoiminen APO-ohjausryhmälle voisi olla kerran vuodessa tapahtuva prosessi. Oppilaitosten uusille opettajille voitaisiin myös tuottaa lyhyt opas, jonka sisältö antaisi vastauksia kysymyksiin esimerkiksi APO:n toiminnasta sekä kertoisi vaadittavat toimenpiteet APO-toiminnassa mukanaolon suhteen.

Valmis malli yritys-oppilaitosyhteistyöhön:

APO:n vahvuus näyttäytyy yritys-oppilaitosyhteistyön edistäjänä. APO-toimintaa varten ei ole kuitenkaan luotu valmista mallia, johon APO-oppilaitokset voisivat nojata yhteistyöverkosta rakentaessaan. Oppilaitoksille olisi rakennettava valmis malli, jota noudattamalla rakennettaisiin yhteistyöverkosto paikallisiin yrityksiin. Yritys-oppilaitosyhteistyötä rakentaessa AKL:n pitäisi tuoda omaa arvovaltaansa mukaan toiminnan vireillepanon yhteydessä. Aluksi voitaisiin luoda valmis sähköpostimalli, jonka AKL lähettäisi yrityksille APO:n nimissä yhdessä oppilaitoksen kanssa. Viestin sisältö olisi kokoon kutsuva. Tämä voisi toimia kevytrakenteisena yhteistyötä edistävänä mallina, sillä oppilaitokset tarvitsevat APO:n tukea yritysten tavoittamiseen.

Kiertävä ohjausryhmäpaikka:

Ohjausryhmässä voitaisiin ottaa käyttöön kaksi kiertävää paikkaa, joista toinen olisi oppilaitoksen edustajalle ja toinen yritysten edustajalle. Kiertävien paikkojen kierronkulku kestäisi vuoden. Oppilaitokset saisivat omasta ohjausryhmäpaikastaan todennäköisesti toimintaansa virtapiikin. Yritysten mielenkiinto toimintaa kohtaan kasvaisi myös ohjausryhmäpaikan myötä. Yritysten osalta ohjausryhmäpaikka olisi suotava jakaa ensimmäiseksi mahdollisimman suurille yrityksille, jotta APO:n näkyvyys ja vaikuttavuus kasvaisi.

7 Pohdinta

Opinnäytetyöni pääongelmana oli selvittää, mikä on APO-toiminnan nykytila ja miten toimintaa voidaan kehittää. Tavoitteena oli myös vastata alaongelmiin, miten yritys-oppilaitosyhteistyötä voidaan kehittää, miten APO-toiminnan viestintää ja markkinointia voidaan kehittää, mihin APO-toiminnassa olevat resurssit kannattaa kanavoida sekä mitä hyötyjä APO-toiminnasta on yrityksille, oppilaitoksille ja opiskelijoille. Seuraavaksi pohdin tutkimuksen tuloksia, saavutettuja tavoitteita, teen johtopäätöksiä sekä arvioin opinnäytetyötä ja prosessia.

7.1 Tulosten pohdinta

Kyselyn ja haastatteluiden avulla toiminnan nykytila kartoitettiin ja toiminnan kehittämistä varten syntyi konkreettisia ehdotuksia. APO-toiminnan kautta tehty sertifioitu osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen havaittiin kyseisessä muodossaan lähinnä hyödyttömäksi toiminnan osa-alueeksi. Oppilaitosten APO-sertifiointi koettiin ajatuksen tasolla hyväksi, mutta käytännössä siitä ei koettu olevan juurikaan hyötyä oppilaitoksille, yrityksille tai oppilaille. Boulet ja van Zanten (2014) mukaisesti sertifioinnit takaavat yhteiskunnalle, että yksilö on pätevä tuottamaan tuotetta tai palveluita yhteisölle ja Jordan ym. (2015) mukaan korkealaatuiset koulutusstandardit vahvistavat kouluttajien ammatillista panostusta opetukseen, parantavat oppimistulosten vaikuttavuutta ja edistävät koulutuksen teorian- ja käytännön oppimista. Suurin osa oppilaitosten edustajista koki APO-sertifioinnin päällekkäiseksi järjestelmäksi, sillä Opetushallituksen asettamat kriteerit oppilaitoksen toimintaa kohtaan koettiin jo korkeiksi. Beach ym. (2015), mukaisesti oppilaitosten on pystyttävä täyttämään kaikki akkreditointistandardit kaikkina aikoina. Panostus kriteeristön täyttämiseen juuri ennen toimijoiden arviointikäyntiä oppilaitokseen ei ole riittävä toimenpide. Tutkimuksessa nousi kuitenkin ilmi, että auditointeja ja jalkautumista tapahtuu liian harvoin, jolloin sertifiointikäynneistä saadut laadun ja oman tekemisen arvioinnin hyödyt unohtuvat nopeasti.

Tulosten valossa sertifioitua APO-koulutusta kannattaa harjoittaa, mutta painopistettä ja resursseja APO-toiminnassa kannattaa suunnata yritys-oppilaitosyhteistyön edistämiseen ja foorumimaiseen toimintaan. Hämeen kauppakamarin (2020) mukaan yritys-oppilaitosyhteistyön on nojattava yhdessä tehtyyn suunnitelmaan yritysten ja oppilaitosten välillä, kuten myös tutkimustuloksissa todettiin. Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry (2022) mukaan yhteistyöllä yritys pystyy myönteisesti vaikuttamaan työnantajakuvaansa ja kartoittamaan osaavaa työvoimaa itselleen. Lisäksi oppilaitosverkosto ja uudet yhteyshenkilöt

edistävät yrityksen toimintaa. Yritykset pääsevät myös edistämään oppilaitoksiin omia toiveitaan opetuksen suhteen. Tutkimuksessa nousi esiin, että APO-toiminnassa voitaisiin kehittää valmis malli yritys-oppilaitosyhteistyön kehittämistä ja toteuttamista varten. Koulutuksen tehtävänä on pohjimmiltaan valmistaa työvoimaa yrityksille yleisen sivistystyön lisäksi. APO:n perustan mukaisesti elinikäisen oppimisen edistäminen määritellään toimintaa määritteleväksi tekijäksi (Autoalan Keskusliitto 2022a). Jatkuvan oppimisen tavoitteena on vastata työelämän muuttuviin osaamistarpeisiin, joka on sekä yksilön, että talouden näkökulmasta kestävä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022). APO-toiminta edistäisi näitä jatkuvan oppimisen tavoitteita yritys-oppilaitosyhteistyötä kehittämällä.

APO-toiminnan markkinointi ja viestintä osoittautuivat sekä kyselyssä että haastattelussa aiheiksi, jotka kaipasivat eniten panostusta ja uudistumista. Tulokset kertovat, että APO-toiminnalta puuttuu selkeä markkinointistrategia. Rämön (2019) mukaan markkinointistrategia voi olla lyhyt dokumentti, johon määritellään segmentointi, targetointi ja positiointi. Tärkein tehtävä markkinointistrategialla on priorisoida ne toimenpiteet oikein, jotka auttavat asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa. (Markkinointirouta 2021.)

Toiminnan kirkastaminen on edellytys viestinnän ja markkinoinnin linjauksiin ja uudistamiseen. Alangon ja Ruuhilahden (2020) mukaan on pysähdyttävä perusasioiden ympärille ja mietittävä uudestaan itsestäänselvyyksiltä tuntuvia asioita, kun brändiä lähdetään uudistamaan ja markkinoimaan. APO-toiminnan suurimmat haasteet ovat toiminnan kirkastamisessa, resurssien ohjaamisessa ja oman aseman uudelleen määrittelemisessä, suhteessa oppilaitoksiin ja työnantajiin. Näiden haasteiden ratkaiseminen toimenpiteinä ovat välttämättömiä, ennen kuin toiminnasta voidaan viestiä ja markkinoida selkeästi ja suunnitelmallisesti.

7.2 Johtopäätökset

Tutkimuksen tulokset ovat APO-toiminnan kehittämisen kannalta hyödyllisiä. Tutkimuksessa saavutettiin asetetut tutkimustavoitteet sekä tutkimusongelmiin saatiin vastaukset, joiden pohjalta tehtiin kehitysehdotukset toiminnan parantamista varten. Tutkimuksessa nousi esille APO-toiminnan vahvuuksia ja heikkouksia sekä konkreettisia kehitysehdotuksia, joilla APO-toimintaa voidaan uudistaa. Teemahaastatteluihin valikoituneet henkilöt olivat pääosin olleet APO-toiminnassa mukana kauan ja heidän mielipiteensä toiminnasta olivat hyvin samankaltaisia, joka antaa painoarvoa muutosten tarpeellisuudelle. Selkeimmät yksittäiset johtopäätökset ovat APO-toiminnan uudistamisen tarve ja APO-toiminnan

markkinoinnin ja viestinnän kehittäminen. Tutkimuksen tulokset esitellään APO-oppilaitospäivän yhteydessä ja tulosten pohjalta on tarkoitus kehittää APO-toimintaa palvelumuotoilutyöpajan keinoin.

Mikäli johtopäätöksiin ja kehitysehdotuksiin suhtaudutaan avoimin mielin, APO-toimintaa on mahdollisuus kehittää suuntaan, johon tutkimukseni perusteella oppilaitokset ja yritykset toivovat toiminnan suuntautuvan. On erittäin olennaista, että toiminnalle asetetaan mittarit ja seuranta. APO-ohjausryhmällä on suuri vaikutus kehitysehdotusten käytäntöön ottamisen kannalta. AKL on myös suuressa roolissa, sillä APO-toiminnan vastuuhenkilö tarvitsee tuekseen huomattavasti enemmän resursseja. Paras ratkaisu olisi, että yksi henkilö voisi keskittyä toimintaan täysin. Tutkimusta voi myös hyödyntää muillekin aloille, kuin autoalalle. Tuloksia soveltamalla on mahdollista kehittää alasta riippumaton, yritys-oppilaitostyötä edistävä, jatkuvaa oppimista tukeva ja alan houkuttelevuutta edistävä malli. Lisäksi APO-toiminnan tilasta voisi tehdä tutkimuksen myöhemmin uudestaan, jotta saataisiin konkreettisia vastauksia, onko toimintaa onnistuttu muuttamaan mukana olevia osapuolia palvelevampaan suuntaan.

7.3 Opinnäytetyön ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyön suurimmaksi haasteeksi osoittautui selkeän kuvan muodostaminen APO-toiminnasta. APO-toiminnan internetsivut kertoivat toiminnasta hyvin yleisellä tasolla ja olivat suppeat. Kirjallinen materiaali antoi tietoa APO-toiminnan kehityslinjoista, mutta toisaalta ei täysin selventänyt APO-toiminnan ydintä. Tämä toi haasteita teoriapohjan rakentamiseen. Tutkimusta leimasi pitkään ongelma siitä, että en täysin ymmärtänyt tutkimuskohdetta, joka toi ongelmia tutkimuksen etenemisessä. Tutkimuksen aikana jouduin pohtimaan tutkimusasetelmaa useasti uudestaan. Juutin ja Puusan (2020, 134) mukaan tutkijan esiymmärryksellä on vaikutus aineiston hankintaan ja analyysiin. Aineistoon on tutustuttava jatkuvasti uudestaan, aineiston luokittelun, kategorisoinnin ja yleisesti aineiston ryhmittelyn vuoksi. Tietoa on myös jatkuvasti kerrytettävä lisää. Lopullinen analyysin laatu perustuu tutkijan kykyyn tulkita ja ymmärtää tutkittavaa ilmiötä. Tavoitteena oli, että tutkimuksesta on hyötyä APO-toiminnalle. Alun perin lähdin tutkimaan sertifioitua pätevyisohjelmaa, mutta huomasin tutkimuksen aikana, että vaikka APO on nimellisesti pätevyisohjelma, on se sisällöltään paljon muutakin.

Kyselyn ja haastattelun yhdistäminen tutkimuksessa oli toimiva ratkaisu. Kyselyn perusteella esimerkiksi APO-toiminnan perusta ja tavoitteet näyttivät selkeämmiltä, kuin haastattelujen tulokset lopulta paljastivat. Tutkimuksen aikana tehdyt haastattelut avasivat

APO-toimintaa tarkemmin. Haastateltavia olisi voinut olla enemmän, jotta vielä laajempi näkemys toiminnasta olisi muodostunut. Vastaukset olivat kuitenkin hyvin yhtenäisiä eli saturaatiota syntyi. Teemahaastattelut tapahtuivat tutkimuksen loppupuolella, joten ymmärrys APO-toiminnasta ja sen luonteesta syveni kunnolla vasta tutkimuksen loppupuolella. Jälkikäteen ajateltuna minun olisi pitänyt tehdä useampia haastatteluja tutkimuksen alkupuolella. Monessa haastattelussa nousi esiin APO-toiminnan epäselvyys, jopa toiminnassa vuosikymmeniä mukana olleilta henkilöiltä. Toisaalta toimintaa leimaava epäselvyys toi selkeitä tuloksia toiminnan uudistamisen tarpeesta. Haastateltavat myös pystyivät kertomaan konkreettisia ehdotuksia toiminnan edistämisen suhteen, mikä helpotti johtopäätösten yhteenvedossa. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan validiteetilla tarkoitetaan, että tutkimusongelmiin on vastattu. Tutkimusta arvioidaan lopulta kokonaisuutena, jolloin sisäisellä johdonmukaisuudella eli koherenssilla on suuri painoarvo, sillä laadullisen tutkimuksen arvioinnista ei ole olemassa yleispätevää mallia tai ohjeistusta.

Mikäli tekisin uudestaan laadullisen tutkimuksen, pyrkisin perehtymään tarjolla olevaan aineistoon alussa tarkemmin ja luottaisin, että tekstiä syntyy aineiston jäsentelyn jälkeen. Tekisin useampia haastatteluja tutkimuksen alussa, jolloin tietoni eivät nojaisi liikaa pöytäkirjoihin, uutiskirjeisiin ja muuhun vastaavaan irtonaiseen tietoon. Kun kohteesta olisi muodostunut tarkempi kuva, määrittelin mitä kohteessa kannattaa tutkia. Toisaalta tässä tutkimuksessa rahoittajalle ja tilaajalle ilmoitettu alustava tutkimussuunnitelma painopisteineen antoi tutkimukselle oletusasetelman, jota pyrittiin noudattamaan. Tutkimuksen aikana oli kuitenkin todettava, että APO-toiminnan kehittämisen kannalta alkuperäistä tutkimusasetelmaa oli muutettava.

Oma asiantuntijuuteni kehittyi tutkimuksen edetessä. Erityisesti tutkimuksessa käytettävät termit ja niiden erot selkenivät. Projektinhallintaa auttoivat aikataulutuksen tekeminen ja noudattaminen sekä säännölliset tapaamiset opinnäytetyön ohjaajan kanssa. Tutkimuksen edetessä myös tutkimuksessa tarvittavien perustaitojen, kuten lähteiden etsimisen ja lähteisiin viittaamisen taidot kehittyivät. Tieteellisiä lähteitä olisi voinut olla enemmän, mutta tutkimuksessa käytetyt lähteet ovat luotettavia ja vanhimmat käytetyt lähteet vielä valideja. Tutkimustyön eri elementit saivat työn edetessä rutiineja, joten seuraavan tutkimuksen tekeminen olisi nopeampi ja sujuvampi prosessi.

Lähteet

Ajjawi, R., Margaret Bearman, M., & Boud. M. 2019. Performing standards: a critical perspective on the contemporary use of standards in assessment. *Teaching in Higher Education*, 26, 5, s. 43-44. Luettavissa: <https://doi.org/10.1080/13562517.2019.1678579>. Luettu: 25.2.2022.

AKM Consulting Oy. 2022. Sertifiointi. Luettavissa: <https://sertifiointi.com/sertifiointi/>. Luettu: 1.2.2022.

Alanko, M & Ruuhilahti, S. 2020. FreeStyler - Suunnitelmia & Sattumia. BrandLoud Entertainment. Helsinki.

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. uudistettu painos. Osuuskunta vastapaino. Tampere.

Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys. 2017. Ammatillisen koulutuksen asetus vahvistaa yksilöllisiä opintopolkuja. Luettavissa: <https://www.amke.fi/ajankohtaista/uutiset/uutinen/ammattillisen-koulutuksen-asetus-vahvistaa-yksilollisia-opintopolkuja.html>. Luettu: 14.2.2022.

Autoalan Keskusliitto. 2007. APO IV ohjausryhmän kokous 28.2.2007. Julkaisematon lähde.

Autoalan Keskusliitto. 2009. Autoalan Pätevöitymisohjelma. Julkaisematon lähde.

Autoalan Keskusliitto 2020a. Autoalan Keskusliitto. Luettavissa: <https://akl.fi/akl/>. Luettu: 24.2.2022.

Autoalan Keskusliitto. 2021. APO-toiminnan kuvaus 10.2.2021. Julkaisematon lähde.

Autoalan Keskusliitto 2022a. APO - ainutlaatuista täydennyskoulutusta Suomessa. Luettavissa: https://www.autoala.fi/autoalan_koulutus/taydennyskoulutus/apo-koulutus. Luettu: 31.1.2022.

Autoalan Keskusliitto s.a.b. APO-kouluttajien sertifiointi. Luettavissa: https://www.auto-ala.fi/autoalan_koulutus/taydennyskoulutus/apo-koulutus/apo-kouluttajien_sertifiointi. Luettu 1.2.2022.

Beach, R., Crawford, P., Curry, S., Heuman, M., Martino, D. & Pawlak, T. 2015. Effective Practices in Accreditation: A Guide for Faculty. 2015. Academic Senate for California Community Colleges. Sacramento. Luettavissa: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED569192.pdf>. Luettu: 4.4.2022.

Boulet, J. & van Zanten, M. 2014. Ensuring high-quality patient care: the role of accreditation, licensure, specialty certification and revalidation in medicine. *Medical Education*, 48, 1, s. 75-86. Luettavissa: doi:10.1111/medu.12286. Luettu: 29.3.2022.

Bray, J.B. & Beer, A. 2020. Make it count: Recognizing prior learning for workforce development. Association of Community College Trustees. Washington, D.C. Luettavissa: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED605122.pdf>. Luettu: 10.3.2022.

Business Models Inc. 2022. Business model canvas. Luettavissa: <https://www.business-modelsinc.com/about-bmi/tools/business-model-canvas/>. Luettu: 15.3.2022

Creswell, J.D. & Creswell, J.W. 2018. Research design – Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. 5.painos. SAGE Publications Inc. Los Angeles.

Educations Media Group. 2021. Mitä on täydennyskoulutus? Luettavissa: <https://www.koulutus.fi/oppaat/mita-on-taydennyskoulutus-15647>. Luettu: 2.3.2022.

Eklund, A 2021. Osaamiskartta – Osaamisen kehittäminen työelämässä. BRIK. Espoo.

Eskola, J., Lähti, J. & Vastamäki, J. 2018. Teemahaastattelu: Lyhyt selviytymisopas. Teoksessä Valli, R. (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin. PS-kustannus. 5. painos. Jyväskylä. E-kirja.

Freeman, R., Grundland, B., Kuper, A., Webster, F. & Whitehead, C. 2014. Compassionate care? A critical discourse analysis of accreditation standards. *Medical Education*, 48, 6, s. 633-643. Luettavissa: doi:10.1111/medu.12429. Luettu. 29.3.2022

Guerrero, D. & De los Ríos, I. 2012. Professional competences: a classification of international models. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, s.1290-1293. Luettavissa: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.290>. Luettu: 8.4.2022.

Haapakorpi, A. 2020. Miten varmistaa osaaminen työelämän muutoksessa? *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning*, 18, 1, s. 63-67. Luettavissa: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/90573/49726>. Luettu: 24.3.2022.

Haltia, P. 2000. Näyttötutkintojen vaatimusten määräytyminen - Mitä työssä opitusta tunnustetaan? *Aikuiskasvatus*, 20, 4, 332-340. Luettavissa: <https://doi.org/10.33336/aik.93317>. Luettu: 3.3.2022.

Helminen, J. 2021. Jatkuvan oppimisen koulutukset ja osaamisen kehittämistarpeet sosiaalialalla. *Diak-Työelämä*, 23, s.57. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-384-1>. E-kirja.

Huhtala, A. & Vesalainen, M. 2017. Avaimia onnistuneeseen kieltenopettajien täydennyskoulutukseen. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 19, 4, s. 66. Luettavissa: <https://journal.fi/akakk/article/view/84742>.

Hurmerinta, L. & Nummela, N. 2020. Monimenetelmätutkimus. Teoksessa Juuti, P. & Puusa, A. (toim.). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus. Helsinki.

Huhtala, M., Marjakangas, J., Mäenpää, K., Sohlberg, J., Uronen, I. & Vainio, V. 2021. Uusi ammatillinen kasvu – positiivinen rakennemuutos, Case autoala. Loppuraportti: OKM/47/523/2018. Luettavissa: https://www.autoala.fi/files/333/Uusi_ammattillinen_kasvu_positiivinen_rakennemuutos_loppuraportti_2021.pdf. Luettu: 17.2.2022.

Huuskonen, T. 2012. Tutkintotoimikunnan puheenjohtaja näyttötutkintojen näköalapaikalla. Teoksessa Heiskanen, N. (toim.). *Näyttötutkintomestarin monet hatut – Näyttötutkintojärjestelmän eri toimijoiden puheenvuoroja kentältä*. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Helsinki.

Hyde, J., Tereseviciene, M. & Zuzeviciute, V. 2007. The need of validation and recognition of learning outcomes acquired non-formally and informally. *Baltic Journal of Management*, 2, 3, s. 334-350.

Häkkinen, T. 2011. Täydennyskoulutus kumppanina osaamisen kehittämisessä. Teoksessa. Häkkinen, T. (toim.). Vastauksia terveystalan oppimishaasteisiin, 5, s. 7-8. Turun ammattikorkeakoulu. Turku. E-kirja.

Hämeen kauppakamari 2020. Oppilaitos-Yhteistyö - Käsikirja yrityksille.

Andelin, N. & Tuomi, K. (toim.). Luettavissa: https://www.salpaus.fi/wp-content/uploads/2020/01/Oppilaitosyhteistyö-kasikirja.pdf?utm_source=emaileri&utm_medium=email&utm_campaign=Mitä%20hyotyä%20oppilaitosyhteistyöstä?&utm_term=Tutustu%20kasikirjaan&utm_content=u-3427159-62977887-2029022-1. Luettu: 8.3.2022.

Hänninen, V. 2016. Kuinka paljon on tarpeeksi? Aineiston määrä laadullisessa tutkimuksessa. Aikuiskasvatus, 36, 2, s.109-113. Luettavissa: <https://doi.org/10.33336/aik.88484>. Luettu: 24.2.2022.

Jaakkola, R. 1995. Työelämän ja koulutuksen käsitteistöstä. Teoksessa. Turpeinen, R. (toim.). Ammattitutkintojen ja näyttökokeiden teoreettisia perusteita. Opetushallitus. Helsinki.

Juholin, E. 2010. Arvioi ja paranna! Viestinnän mittaamisen opas. Management Institute of Finland Oy. E-Kirja.

Juuti, P. & Puusa, A. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. Helsinki.

Kinnari, H. 2020. Elinikäinen oppiminen ihmistä määrittämässä. Genealoginen analyysi EU:n, OECD:n ja UNESCO:n politiikasta. Suomen kasvatustieteellinen seura.

Kinnari, H., Mäki, K. & Siiriä, J. 2021. Jatkuva oppiminen oppilaitosten ulkopuolella – yhteisiä tulkintoja ja merkityksiä rakentamassa. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 23, 2, s.65-88. Luettavissa: <https://journal.fi/akakk/article/view/109879>. Luettu: 10.4.2022.

Kiwa 2022a. Mitä ovat ensimmäisen, toisen ja kolmannen osapuolen sertifiointit? Luettavissa: <https://www.kiwa.com/fi/fi/palvelutyypit/sertifiointi-ja-arviointi/johtamisjarjestelmat/mita-ovat-ensimmaisen-toisen-ja-kolmannen-osapuolen-sertifioinnit/>. Luettu: 21.2.2022.

- Kiwa. 2022b. Mikä on akkreditointi? Luettavissa: <https://www.kiwa.com/fi/fi/palvelu-tyyppi/sertifiointi-ja-arviointi/johtamisjarjestelmat/mika-on-akkreditointi/>. Luettu: 25.2.2022.
- Laine, P. 2015. Oppimismahdollisuudet, osaaminen ja työhyvinvointi. *Aikuiskasvatus*, 35, 1, s. 30–46. Luettavissa: <https://doi.org/10.33336/aik.94120>. Luettu: 17.2.2022.
- Leon-Mantero, C., Casas-Rosal, J.C., Pedrosa-Jesus, C. & Maz-Machado, A. 2020. Measuring attitude towards mathematics using Likert scale surveys: The weighted average. *PLoS ONE*, 15, 10, s.1-9. Luettavissa: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0239626>. Luettu: 8.3.2022.
- Jordan, M., Lawson, K., Moore, M. & Wolever, R. 2015. National Training and Education Standards for Health and Wellness Coaching: The Path to National Certification. *Global Adv Health Med*, 4, 3, s. 46-56. Luettavissa: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.7453/gahmj.2015.039>. Luettu: 29.3.2022.
- Markkinointirouta. 2021. Markkinointistrategia – pikaopas markkinoinnin strategiseen suunnitteluun. Luettavissa: <https://www.markkinointirouta.fi/ajassa/artikkelit/markkinointi-strategia-pikaopas-markkinoinnin-strategiseen-suunnitteluun>. Luettu 5.5.2022.
- Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry. 2022. Yritys-oppilaitosyhteistyö. Luettavissa: <https://www.mara.fi/toimiala/ura-matkailu-ja-ravintola-alalla/yritys-oppilaitosyhteisty.html>. Luettu: 10.3.2022.
- Meklin, S. & Ojala, L. 2021. Ketterä oppiminen 2 – Strategiasta käytäntöön. Helsingin Kamari Oy. E-Kirja.
- Miettinen, R. 2019. 21. vuosisadan kompetenssit – OECD kasvatuksen kielen uudistajana. *Suomen kasvatustieteellinen aikakauskirja*, 50, 3, s.203-205. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylä. Luettavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-017443763>. Luettu: 21.2.2022.
- Mulder, M. 2014. Conceptions of Professional Competence. Teoksessa: Billett, S., Harteis, C & Gruber, H. (toim.). *International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning*. Springer, Dordrech. Luettavissa: <https://www.mmulder.nl/wp-content/uploads/2011/11/2014-Mulder-Conceptions-of-Professional-Competence-in-Billett-et-al-1.pdf>. Luettu: 8.4.2022.

Mäenpää, K. 16.2.2022. Rehtori (eläköitynyt). TTS Työtehoseura. Haastattelu. Helsinki.

Mäkelä, K. 1995. Kvalifikaatioanalyysi – miksi ja miten? *Aikuiskasvatus*, 15, 2, s. 128–131. Luettavissa: <https://doi.org/10.33336/aik.92321>. Luettu: 18.2.2022.

Mälkiä, M.1994. Miten laaditaan laadukas kyselylomake: Metodiohjeita symboliseen interaktionismiin nojautuen. *Hallinnon Tutkimus*, 13, 1, s.75-78. Hallinnon tutkimuksen seura ry. Luettavissa: <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/102218/59561>. Luettu: 3.3.2022.

OECD. 2005. The definition and selection of key competencies: Executive summary. Paris. Luettavissa: <https://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf>. Luettu:19.2.2022.

Opetushallitus. 2015. Arvioinnin opas 2015 - Ammatillinen peruskoulutus - Näyttötutkinnot. s. 82. Luettavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/168848_arvioinnin_opas_2015.pdf. Luettu: 9.2.2022.

Opetushallitus. 2019. Osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelman tietosisältö. Luettavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamisen-arvioinnin-toteuttamissuunnitelma_tietosisalto_122019.pdf. Luettu: 1.2.2022.

Opetushallitus. 2021. Ammatillinen koulutus - osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen ohje. Määräykset ja ohjeet 2021:5a. Luettavissa: <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Ohje%20osaamisen%20tunnistamisesta%20ja%20tunnustamisesta.pdf>. Luettu: 2.2.2022.

Opetushallitus 2022a. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen. Luettavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/osaamisen-tunnistaminen-ja-tunnustaminen>. Luettu: 2.2.2022.

Opetushallitus. 2022b. Osaamisen arviointi ammatillisessa koulutuksessa. Luettavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/osaamisen-arviointi-ammattillisessa-koulutuksessa>. Luettu 1.2.2022.

Opetushallitus. 2022c. Ammatilliset tutkinnot. Luettavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillinen-koulutus/ammattilliset-tutkinnot>. Luettu: 2.2.2022.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2021a. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:10.

Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162845/OKM_2021_10.pdf?sequence=1&isAllowed=y Helsinki. Luettu: 17.2.2022.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2021b. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:10.

Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162845/OKM_2021_10.pdf?sequence=1&isAllowed=y Helsinki. Luettu: 17.2.2022.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2021c. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:10.

Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162845/OKM_2021_10.pdf?sequence=1&isAllowed=y Helsinki. Luettu: 17.2.2022.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2022. Jatkuva Oppiminen. Luettavissa: <https://okm.fi/jatkuva-oppiminen>. Luettu: 29.3.2022.

Opintokeskus Sivis. 2021. Näytä osaamisesi digitaalisilla osaamismerkeillä. Luettavissa: <https://www.ok-sivis.fi/jasenpalvelut/osaamisen-tunnustaminen-ja-osaamismerkit/osaamismerkit.html>. Luettu: 4.5.2022.

Pelttari, P. 1997. Sairaanhoidajan työn nykyiset ja tulevaisuuden kvalifikaatiovaatimukset. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Pitkäranta, A. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: työkirja ammattikorkeakouluun. e-oppi Oy. Jokioinen. E-kirja.

Puusa, A. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Teoksessa Juuti, P. & Puusa, A. (toim.). Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Gaudeamus. Helsinki.

Rämö, S. 2019. Viesti perille: tuloksellista markkinointiviestintää ja sisällöntuotantoa. Edita Publishing Oy. Helsinki. E-kirja.

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

Suomen standardisoimisliitto SFS ry. 2022. Mitä standardi tarkoittaa? Luettavissa: <https://sfs.fi/standardeista/mika-on-standardi/>. Luettu: 23.2.2022.

Sohlberg, J. 10.2.2022. Tekninen Johtaja. Autoalan Keskusliitto ry. Haastattelu. Helsinki.

Tilastokeskus. 2022. Käsitteet. Luettavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/perusjoukko.html> Luettu. 8.3.2022.

Turtia, K. 2010. Otavan uusi sivistyssanakirja. Kolmas painos. Otava. Helsinki.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. Miten osaaminen näkyväksi? Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162282/TEM_2020_28.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 18.2.2022.

Valli, R. 2018. Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa Valli, R. (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 5.painos. PS-kustannus. Jyväskylä.

Valli, R. & Perkkilä, P. 2018. Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa Valli, R. (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 5.painos. PS-kustannus. Jyväskylä.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmä. Luettavissa: <http://doi.org/10.31885/9789515149817>. Luettu: 28.2.2022. Finn Lectura. Helsinki.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. painos. PS-Kustannus. Jyväskylä. E-kirja.

Virtanen, S. 19.6.2019. Miltä näyttää ammatillisen koulutuksen markkinoinnin ja viestinnän osaajien arki? Tuloksia VIMMA2019 -foorumien työpajasta. Flumenian blogi. Luettavissa: <https://www.flumenia.fi/milta-nayttaa-ammattillisen-koulutuksen-markkinointi-ja-aviestinta-osaajien-arki/>. Luettu: 30.5.2022.

Liitteet

Liite 1. APO-sertifiointilomake



APO-SERTIFIINTI
1 (3)

Koulutusorganisaatio:	_____
Yhteyshenkilö ja yhteystiedot:	_____
Aika ja paikka:	_____
Läsnä:	_____

Sertifioinnin kriteerit

1. Koulutuksen järjestämislupa ja OPH:n arviointi tutkinnoittain

o

2. Työelämälähtöisyys (näyttää yhteistyöstä autoalan yritysten kanssa, ammatillinen neuvottelukunta yms.)

3. Autoalan koulutusten laajuus

3.1 Näyttötutkinnot

3.2 Muu täydennyskoulutus

**4. Laatu**

4.1 Opiskelijapalautteen asetettu tavoitetaso ja yhteenveto palautteista 2005

4.2 Koulutuksen laadun arviointi ja koulutuksen kehittämisen organisaatiossa

4.3 Toimintasuunnitelma (autoalan koulutukset)

5. Kouluttajaresurssit ja toimialakokemus

5.1 Omat kouluttajat

5.2 Ulkopuoliset kouluttajat

5.3 Miten kouluttajien kehittäminen on organisoitu?



APO-SERTIFIINTI
3 (3)

6. Toiminta- ja toimitilat

7. Markkinointi- ja kehittämisvelvollisuus

7.1 Alueellinen (ja mahdollisesti valtakunnallinen näkyvyys)

7.2 Markkinointisuunnitelma

Liite 2. APO-todistuksen malli

Automyyjä

Matti Mikkonen

on suorittanut Autokorimestarin erikoisammattitutkinnon

APO® -oppilaitoksessa 12.3.2004

ja pätevöitynyt APO® -Asiantuntijaksi.

Jouko Sahlberg
APO®-johtoryhmän puheenjohtaja
Autoalan Keskusliitto ry

Anni Aaltonen
koulutuspäällikkö
Oppilaitos Oy



Onnitelut päteväytymisestäsi APO[®]-ammattilaiseksi!

Olet osoittanut kykysi autoalan osaajana ja suorittanut Autokorimestarin erikoisammattitutkinnon APO[®]-oppilaitoksessa. APO[®]-ammattilaisena olet mukana tuottamassa lisäarvoa yrityksellenne ja asiakkaillenne. Sinulle on myönnetty oikeus käyttää APO[®]-nimikettä seuraavien ohjelmien mukaisesti.

APO[®]-nimikkeen käyttötavat

- APO[®]-nimikettä saa käyttää ko. yksikön mukaisessa työtehtävässä toimissa
- APO[®]-nimikettä käytetään työnimikkeen perässä asimerkiksi käytökortissa seuraavan mallin mukaisesti

Matti Mikkonen
vaihtautomyyjä, APO[®]

tai

Matti Mikkunen
vaihtautomyyjä
Autoalan myyjän erikoisammattitutkinto APO[®]

Käyttöoikeus myönnetään seuraavien kriteerien täytyessä

- autoalan osaaja on suorittanut ammatti- tai erikoisammattitutkinnon, joka kuuluu APO[®]-ohjelmaan
- tutkinnon järjestäjä on ollut APO[®]-sertifioitu oppilaitos tutkinnon suorittamisaikana
- osaaja työskentelee edelleen ko. tutkinnon mukaisissa tehtävissä. (Esimerkiksi automyyjän ammattitutkinnon suorittanut voi käyttää APO[®]-nimikettä automyyjän nimikkeen perässä, mutta ei toiseen työnimikkeeseen perässä, kuten myyntipäällikön.)

Tervetuloa APO[®]-menestyjien joukkoon!

APO[®]-johtoryhmä

Liite 3. APO-toiminnan dokumentoituja kehityslinjoja

Vuosi 2005: Rastor-instituutin ja Autoalan Keskusliiton sopimus toiminnan koordinoinnista (Rastor-instituutti ja Autoalan Keskusliitto tekevät sopimuksen koordinoinnista)

Sopimus allekirjoitetaan 27.4.2005. Rastor-instituutti ryhtyy APO-toiminnan koordinoijaksi.

Vuosi 2006: Autoalan pätevyitysohjelma (APO) rekisteröidään

Rekisteröinti tapahtuu 29.06.2006. Patentti ja rekisterihallituksen rekisteröinti numero: 236863.

Vuosi 2006: Autoalan koulutus -ja Työvoimakatsaus 2/2006

Todetaan, että autoalan pätevyitysohjelmat ovat ammatillisia täydennyskoulutusohjelmia, joiden lähtökohtana on yksikön, yrityksen ja koulutuksen järjestäjien yhteistyö, joka on räätälöitävissä tarpeen mukaan.

Vuosi 2007: Rastor-instituutin esite

APO-ohjelma määritellään soveltuvan autoalalla työskenteleville, ammatinvaihtajille, jatkuvaa oppimista haluaville sekä työn haastavuuden kasvattamista ja kompetenssin kehittämistä varten. Esitteessä nousee vahvasti esille kompetenssin kasvattaminen ja yhteinen hyöty työntekijälle ja työnantajalle.

Vuosi 2007: APO-järjestelmä maahantuonnin liitännä tutkinnon tavoitteisiin – VV auto Group

VV-auto Groupista pilottiyritys kokeiluun, jossa verrataan maahantuojien antamia koulutuksia tutkintotavoitteisiin. Tällä pyritään välttämään päällekkäisiä koulutuksia. Myös koulutuskustannuksia ja yritykseltä koulutusta vieviä päiviä pyritään vähentämään. Tutkintojen määrää pyritään lisäämään arvostuksen kasvun vuoksi sekä parantamaan autoalan imagoa. Lehtinen on päivätty 30.4.2007.

Vuosi 2008: Toimintasuunnitelma

Johtoryhmän tavoitteena on saada aikaan sopimus, jossa sovitaan sertifiointiin liittyvistä asioista. Sopimuksessa määriteltävä muun muassa tavoitteet, APO-koulutukset, uusinta-auditointien ajankohdat, koulutuksen laatu, tilastoinnin ja sopimuksen purkuehdot. Perustutkinto määritellään APO-nimikkeen ulkopuolelle.

Vuosi 2008: Toimintakertomus

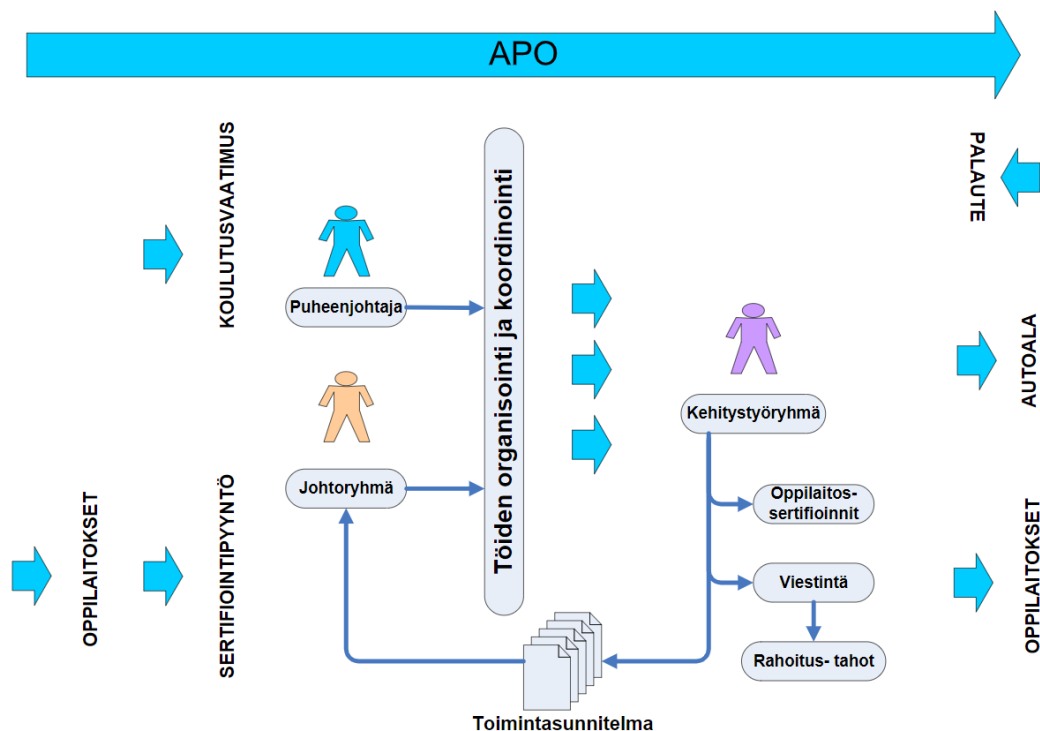
APO:n toimintakertomuksessa vuodelta 2008 määritellään APO-järjestelmän syntyneen laadukkaan, sertifioidun koulutuksen kehittämiseen. Toimintakertomuksessa todetaan APO:n olevan johtamisen -ja ohjaamisen työkalu. APO:n avulla yritys pystyy kehittämään henkilöstöään liiketoimintastrategiansa mukaisesti valtakunnallista tutkimusjärjestelmää hyödyntäen. APO-sertifiointin kautta yhdenmukaistetaan alan henkilöstönkehittämisen suuntia ja tavoitteita sekä tarkkaillaan oppilaitosten laatua. Viestinnän osalta APO-aiheisia artikkeleita todettiin olevan hyvä määrä Suomen Autolehdessä. Kotisivut uudistettiin ja asiakasvirtaa pyrittiin ohjaamaan ensisijaisesti kotisivuille. APO-logo otettiin myös käyttöön. Toisen asteen oppilaitosten kanssa käynnistettiin yhteistyö APO-toimintaan siirtymistä varten. Maahantuojien ja jälleenmyyjien kanssa järjestettiin rekrytointikoulutuksia esimerkiksi työnjohtajille ja mekaniikoille. APO:n koulutusverkostoa kehitettiin ja laajennettiin hankkeiden avulla. Tavoitteena on ollut kehittää APO:n ohjausvaikutuksia, etenkin autoalan henkilöstön kehittämistä pitkäjänteisesti ja määrätietoisesti. Maahantuojien ja tehtaiden koulutusta on pyritty saamaan paremmin tutkintojärjestelmän piiriin. Viestintää on harjoitettu messuilla ja seminaareissa.

Vuosi 2009: Toimintakertomus

Kehitystyöryhmässä laadittiin APO:n ja APO-kouluttajan välinen sopimus pohja vuonna 2008. Sopimus otettiin käyttöön uusien sertifiointien yhteydessä. Sopimuksen liitteeksi laadittiin laadunseurantaohje, jossa määriteltiin APO-kouluttajien vuosittaisen toimintareportin sisältö. APO-nimike otettiin käyttöön 9.6.2009 APO-seminaarissa, jossa nimike lanseerattiin. Nimikkeellä tavoiteltiin APO:n tunnettavuuden ja arvostettavuuden parantamista autoalalla ja asiakkaiden silmissä. APO-tutkintojen suorittaneille henkilöille tilattiin myös pinssejä ja luotiin yhteinen käytäntö kunniakirjojen, saatteiden ja ohjeistuksen suhteen. APO-nimikkeitä päätettiin jakaa kaikissa APO-oppilaitoksissa suoritetuista tutkinnoista. Nimike todettiin otetuksi hyvin käyttöön. APO:lle luotiin verkostokartta, jonka avulla pyrittiin

helpottamaan eri sidosryhmille kohdennettavan viestinnän ja markkinoinnin sisällön hahmotusta. Henkilöstön koulutusta tavoiteltiin APO-ohjauksen piiriin yritysten koulutusinvestointien ja koulutuksen vaikuttavuuden parantamiseksi, tapahtuipa se oppilaitoksessa tai työpaikalla.

Vuosi 2010: Visio-APO esitettäväksi henkilöstölle, 25.11.2010- dokumentti



Kuva 13. APO-johtoryhmän ja APO-kehitystyöryhmän rooleista APO-toiminnassa

APO-toiminnan visioksi vuonna 2010 määritetään seuraavia kohteita: APO-kehitystyöryhmä kehittää APO-toimintaa johtoryhmän asettamien tavoitteiden mukaisesti, APO-kehitystyöryhmä hakee rahoituksia autoalan koulutusjärjestelmän kehittämiseksi, APO-kehitystyöryhmä vastaa sertifiointien toteuttamisesta, päätökset hyväksytään johtoryhmässä, APO-kehitystyöryhmä laatii suunnitelman APO-toiminnan vuosittaiselle kehittämiselle sekä kehitystyöryhmä laatii toimintakertomuksen toiminnastaan AKL:n toimintakertomukseen. Kuvassa 13 esitetään APO-visio vuodelta 2010. Oppilaitosten sertifiointin tarkoituksiksi määritellään tahto varmistaa oppilaitosten valmius, kyky ja halu toteuttaa autoalan koulutusta APO-ohjelman ehtojen mukaisesti. Sertifiointin suorittajaksi valitaan APO-kehitystyöryhmän puheenjohtajan valitsema sertifiointi ryhmä. Sertifiointi noudattaa soveltuvilta osin AKL-sertifiointin käytäntöjä. APO-johtoryhmä vahvistaa tai hylkää sertifiointikatselmuksen jälkeen oppilaitoksen. Sertifiointi noudattaa soveltuvilta osin AKL:n sertifiointielimen käytäntöjä (ks. APO-sertifiointi, liite 1).

Vuosi 2010: APO Newsletter, 29.12.2010

Haaga-Helia ammattikorkeakoulun kanssa toteutettiin opettajien jatko- ja täydennyskoulutusohjelman nimeltä ”KUMPPARI”. Koulutusohjelma suunnattiin APO-oppilaitoksille ja siinä keskityttiin koulutuksenjärjestäjien ja yritysten yhteistoiminnan kehittämiseen. Opettajien roolia pyrittiin ohjaamaan valmentavampaan suuntaan. Yritysten toiminnan kannalta tärkeitä osaamistarpeita pyrittiin räätälöimään osaksi koulutusta, jolloin yrityksen työntekijöiden osaamista voidaan kehittää oikeaan suuntaan. Tarkoitus tarjota pelkästään tutkintoihin tähtäävää koulutusta muutti tältä osin painopistettään. Työuralla osaamisen kehittämistä voidaan täydentää tutkinnoiksi asti joko suoraan näytöillä tai koulutuksen järjestäjien tarjoamien lisäkoulutusten kautta. KUMPPARI-ohjelmaa jatketaan myös vuonna 2011. Ohjelmaa tarjotaan, sekä koulutuksen järjestäjien johdolle että kouluttajille. Koulutukseen tavoitellaan toistenasteen oppilaitoksia, etenkin APO-oppilaitoksia. Koulutusohjelma toteuttaminen vaatii oppilaitoksilta merkittävää yhteistoimintaa työelämän yhteistyökumppaneiden kanssa. APO-toiminnan markkinointia ei koeta tarpeeksi tehokkaaksi. Ohjelma ei ole tarpeeksi tunnettu, vaikka toimintaa on ollut jo 13-vuotta. APO-kunniakirjat ja pinssit todetaan hyväksi markkinointi keinoksi. Uusi JOKO-4 liikkeenjohdon koulutus yhdessä aikaisemman yhteistyökumppanin Aalto University Executive Education Oy:n kanssa järjestetään vuonna 2011.

Vuosi 2012: Autoalan Pätevytymisohjelma Toimintakertomus

APO määrittää johtamisen ja ohjaamisen työkaluna, joka auttaa yrityksiä kehittämään henkilöstöään liiketoimintastrategian mukaisesti valtakunnallista tutkintojärjestelmää hyödyntäen. APO-sertifiointin kautta pyritään yhdenmukaistamaan alan henkilöstön kehittämisen suuntia ja tavoitteita sekä tarkkaillaan koulutusta tuottavien oppilaitosten laatua. Systemaattisen kehittämistyön kautta tuodaan esiin mielikuva nykyaikaisesta ja edistyksestä toimialasta. Autoala.fi -sivuston kautta pyritään vaikuttamaan suoraan omaa alaansa valitseviin nuoriin. APO on toiminut kokoonkutsujana messuilla, jolla mahdollistettiin toisen asteen oppilaitosten sekä alan liikkeiden esittäytyminen. Toimintavuonna 2012 keskityttiin oppilaitosten palvelukyvyyn ja toiminnan laadun kehittämiseen. Tavoitteena on vahvistaa opettajien konsultatiivista otetta yritysten henkilöstön kehittämiseksi. Tiedottamista kehitettiin julkaisemalla kolmas APO-newsletter. APO-newsletterin tavoitteena on tiedottaa oppilaitoksille ja yrityksille sekä muille sidosryhmille APO:n toiminnasta ja kehittämisestä ja ajankohtaisista asioista.

Vuosi 2013: Autoalan Pätevöitymisohjelma toimintakertomus 2013 ja toiminnan painopistealueet 2014

Tarkoituksena oli vahvistaa johtoryhmän roolia ja painottaa vastuuta toimia kehitystyöryhmän toimeenpanijana. Osaamisen kehittämisen tarpeita ja niiden tunnistamista autoalan yrityksissä painotettiin. APO-nimikkeitä myönnetään kaikista APO-oppilaitoksissa suoritetuista. APO-nimikkeen käyttö todetaan lähteneen tyydyttävällä tasolla käyttöön oppilaitoksissa.

Vuosi 2014: Autoalan Pätevöitymisohjelma toimintakertomus 2014 ja toiminnan painopistealueet 2015

APO:n tavoitteeksi määritellään valtakunnallisen oppilaitosverkoston hankkiminen ja sen kehittäminen, sekä hankkeet oppilaitosverkoston kanssa, joihin voidaan saada julkista rahoitusta. Hankkeista tiedoittaan seminaarein ja tiedottein. APO-nimikkeitä myönnetään kaikista APO-oppilaitoksissa suoritetuista tutkinnoista (ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto). APO-nimikkeen käyttö on otettu tyydyttävällä tasolla käyttöön oppilaitoksissa. Koulutus- ja tutkintovolyymeista kerätään tietoa tutkintotoimikunnilta ja APO-kouluttajilta, toimintaraportin kautta. Toimintaraportin tavoitteena on edistää oppilaitosten suunnitelmallista toimintaa ja toimia APO-laadunohjauksen työvälineenä. Autoala.fi sekä Apo-koulutus.fi nettisivustot uudistettiin opinnäytetöinä. Autoalan työnjohdon koulutuskokeilu päättyi vuoden 2014 vuoden lopussa. Hankkeen omistaa Opetusministeriö ja hanke käynnistettiin vuonna 2009. Autoalan työnjohtokoulutuskokeilun tavoitteena oli rakentaa ja testata työnjohdon tehtävissä aloittaneille soveltuvaa uutta tutkintoa. Valtakunnallinen ohjausryhmä seurasi koulutuskokeilun tuloksia ja määriteli tutkinnon ammattitutkintotasoiseksi. Auto- ja kuljetusala sai koulutuskokeilun onnistuttua työnjohdon ammattitutkinnon.

Vuosi 2015: Autoalan Pätevöitymisohjelma toimintakertomus 2015 ja toiminnan painopistealueet 2016

APO-nimike on otettu käyttöön oppilaitoksissa tyydyttävästi. APO-aiheisia esityksiä on järjestetty opinto-ohjaajatilaisuuksissa, sekä seminaareissa eri puolella Suomea.

AKL Akatemian käynnistyi syksyllä 2013 ja APO:n toiminnan tarkoitusta linjattiin uudelleen tästä syystä. APO:n tavoitteeksi määriteltiin valtakunnallisen oppilaitosverkoston hankkiminen ja sen kehittäminen, sekä yhteiset julkisella rahoituksella toimivat hankkeet oppilaitosverkoston kanssa.

Vuosi 2016: Autoalan Pätevöitymisohjelma toimintakertomus

APO:n markkinointia lisätään AKL:n jäsenyrityksissä, pääteemoina mm. henkilöstön kehittäminen, asiakaspalvelu opetuksen/työssä oppimisen keskiössä. APO-toiminnan tavoitteeksi mainintaan kattavan ja laadukkaan APO-koulutuksen tarjoaminen koko Suomen alueella, kaikkiin autoalan tehtäviin. Koulutustarpeita kartoitetaan Autoalan Keskusliiton tietoja analysoimalla sekä Autoalan Ammatti-koulutuksen Edistämisseätiön työryhmän avulla.

Vuosi 2017: Toimintakertomus 2017 ja toiminnanpainopistealueet 2018

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu aloitti APO-koordinaattorin tehtävät syksyllä 2017. Autoalan mielikuvan parantamiseen ja alan työvoiman saantiin keskittyvä hankehakemus käytiin esittelemässä Opetus- ja kulttuuriministeriölle. AKL järjesti Tampereella 2.2.2017 APO-seminaarin, jonka teemana oli henkilöstö yrityksen menestystekijänä.

Vuosi 2018: Toimintakertomus 2018 ja toiminnanpainopistealueet 2019

Tiedottamisen ja viestinnän uusina kanavina otetaan käyttöön erilaisia some-kanavia, blogialustoja ja muita ajankohtaisia viestintäkanavia. APO-toimintaa suunnattiin hankkeita kohti. Opetus- ja kulttuuriministeriölle jätettiin ”Uusi ammatillinen kasvu -positiivinen rakennemuutos”- hankehakemus. Hankehakemus sai myöntävän päätöksen. Vuodella 2019 tavoitteiksi asetettiin muun muassa APO yhteistyön aloittaminen kuljetus- ja logistiikka-alan kanssa, hanketoiminnan kehittäminen. yritysten ja oppilaitosten väliseen yhteistyön parantaminen.

Liite 4. Kyselylomake



APO-kartoitus

Tervetuloa kyselyyn. Kysymyksiin ei ole oikeita tai väriä vastauksia, näkemyksesi on tärkein

Edustan

- Oppilaitosta
- Yritystä
- Muu, mikä? _____

Olen ollut mukana APO-toiminnassa

- 0-3 vuotta
- 3-6 vuotta
- 6-9 vuotta
- 10 vuotta tai enemmän

Arvioi, mitä mieltä olet seuraavien APO:n toimintaa ja tavoitteita kuvaavien väittämien kanssa.

1. Täysin eri mieltä 2. Jokseenkin eri mieltä 3. Ei samaa eikä eri mieltä 4. Jokseenkin samaa mieltä 5. Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4.	5
APO-toiminnan perusta on minulle selkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän mitä APO-toiminta pitää sisällään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän APO-toiminnan tavoitteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4.	5
APO-toiminnan päälinjauksia tulisi selventää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
APO-toimintaa kehitetään systemaattisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ääneni tulee kuulluksi toimintaa kehittäessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksikössäni ohjataan riittävästi resursseja APO-toimintaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
AKL ohjaa riittävästi resursseja APO-toimintaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arvioi, mitä mieltä olet seuraavien sertifioidun APO-toiminnan hyötyjä kuvaavien väittämien kanssa.

1. Täysin eri mieltä 2. Jokseenkin eri mieltä 3. Ei samaa eikä eri mieltä 4. Jokseenkin samaa mieltä 5. Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
APO-toimintaan kuulumisesta on hyötyä oppilaitokselle/yrityksellemme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
APO-toiminnasta on hyötyä opiskelijoille opiskelun aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
APO-oppilaitoksesta valmistuminen on kilpailuetu valmistuneelle opiskelijalle työmarkkinoilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
APO-toiminta edistää opiskelijan ammatitaitoa ja osaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
APO-toiminta edistää opetuksen laatua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
APO-toiminta edistää yksilön elinikäistä oppimista aina peruskoulusta eri asteiseen koulutukseen ja työelämään siirtymiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
APO-toiminnassa kiinnitetään huomiota oppilaitosten korkean laadun ylläpitämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
APO-ohjelma tarjoaa yrityksille mahdollisuuden kehittää olemassa olevaa henkilöstöään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arvioi, mitä mieltä olet seuraavien sertifioidun APO-toiminnan viestintää ja

markkinointia kuvaavien väittämien kanssa.

1. Täysin eri mieltä 2. Jokseenkin eri mieltä 3. Ei samaa eikä eri mieltä 4. Jokseenkin samaa mieltä 5. Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
APO-toiminta edistää autoalan työnantajakuvaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
APO-toimintaa markkinoidaan riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
APO-toiminnasta viestintä on mielestäni selkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
APO toimii erottavana tekijänä oppilaitosten ja työnantajien houkuttelevuuden edistämiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arvioi, mitä mieltä olet seuraavien sertifioidun APO-toiminnan yhteistyötä koskevien väittämien kanssa

1. Täysin eri mieltä 2. Jokseenkin eri mieltä 3. Ei samaa eikä eri mieltä 4. Jokseenkin samaa mieltä 5. Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
Yritys-oppilaitosverkoston hyödyntäminen on edistänyt alan koulutuksen kehittämistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
APO-toiminta kehittää oppilaitosten ja yritysten alueellista ja valtakunnallista yhteistyötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutuksen, koulutussisältöjen ja -materiaalien kehittäminen toteutuu APO-toiminnassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Miten kehittäisit APO-toimintaa?

Liite 5. Haastattelulomake oppilaitoksille

Sertifiointi

Mitä hyötyä APO-sertifiointista mielestäsi on?

Miten APO-toiminta edistää mielestäsi autoalan koulutusta?

Miten APO-toiminnan yritys-oppilaitosyhteistyö on mielestäsi edistänyt autoalan koulutuksen kehittämistä?

- *mitä voitaisiin tehdä toisin?*

Oppilaitos

Miten yritysten ja APO-oppilaitosten välinen yhteistyö on tukenut APO-oppilaitoksesta valmistuvien työllistymistä?

Mitä asioita pidät APO-toiminnan vahvuuksina?

Mitä asioita pidät APO-toiminnan heikkouksina?

Miten APO-sertifiointi on vaikuttanut oppilaitoksen toimintaan?

Kiinnitetäänkö mielestäsi APO-toiminnassa tarpeeksi huomiota oppilaitosten korkean laadun ylläpitämiseen?

Miten omassa yksikössäsi huolehditaan APO-toiminnan asettamien kriteerien täyttymisestä ja ovatko kriteerit selkeät?

Millaisena koet APO-toiminnan hallinnoimisen?

Mitä yksikössäsi pitäisi tehdä toisin, jotta resurssit ohjautuisivat paremmin APO-toimintaan?

APO-oppilaitoksissa jaettiin ennen sertifikaatteja ja pinssejä valmistuneille opiskelijoille, koetko että jotain vastaavaa konkreettista voitaisiin jälleen tehdä osana APO-toimintaa?

Mitä AKL voisi tehdä paremmin resurssien ohjaamisen suhteen?

Mitä AKL voisi tehdä toisin APO-toiminnan selkeyttämiseksi?

Miten APO-toiminnan päälinjauksia voisi kirkastaa?

Miten APO-toimintaa pitäisi mielestäsi kehittää / mitä voisi tehdä toisin?

Miten APO-toimintaa voisi kehittää edistämään oppilaitosten ja yritysten alueellista ja valtakunnallista yhteistyötä?

Viestintä/markkinointi

Miten muuttaisit APO-toiminnasta viestimistä ja markkinointia?

Miten kehittäisit APO-toiminnasta viestimistä, jotta alan työnantajakuva paranisi?

Miten selkeyttäisit APO-toiminnasta viestimistä?

Miten APO-toimintaa voitaisiin mielestäsi paremmin hyödyntää erottavana tekijänä työnantajien ja oppilaitosten houkuttelevuuden edistämiseksi?

Liite 6. Haastattelulomake yrityksille

Sertifiointi

Mitä hyötyä APO-sertifiointista mielestäsi on?

Miten APO-toiminta edistää mielestäsi autoalan koulutusta?

Miten APO-toiminnan yritys-oppilaitosyhteistyö on mielestäsi edistänyt autoalan koulutuksen kehittämistä?

- mitä voitaisiin tehdä toisin?

Yritys

Miten APO-toiminta mielestäsi antaa yrityksille mahdollisuuden kehittää omaa henkilöstöään?

Mitä asioita pidät APO-toiminnan vahvuuksina?

Mitä asioita pidät APO-toiminnan heikkouksina?

Millaisena koet APO-toiminnan hallinnon?

Koetko, että APO-oppilaitoksista valmistuu osaavampaa työvoimaa?

- miten/ mitä pitäisi tehdä toisin?

Millaisia kokemuksia APO-oppilaitoksista valmistuneista APO-sertifiointin saaneista opiskelijoista on ollut?

Kiinnitetäänkö toiminnassa tarpeeksi huomiota oppilaitosten korkean laadun ylläpitämiseen?

-miten tapahtuu käytännössä?

Miten APO-toimintaa voisi kehittää edistämään oppilaitosten ja yritysten alueellista ja valtakunnallista yhteistyötä?

Mitä yksikössäsi pitäisi tehdä toisin, jotta resurssit ohjautuisivat paremmin APO-toimintaan?

Mitä AKL voisi tehdä paremmin resurssien ohjaamisen suhteen?

Onko APO-toiminnan byrokratia raskasrakenteinen yritykselle? Jos on, miten ja millä tavoin sitä voisi keventää?

Miten yritysten ja APO-oppilaitosten välinen yhteistyö on tukenut APO-oppilaitoksesta valmistuvien työllistymistä?

APO-oppilaitoksissa jaettiin ennen sertifikaatteja ja pinssejä valmistuneille opiskelijoille. Miten yrityksen näkökulmasta suoritettua APO-tutkintoa voisi tuoda paremmin esille?

Mitä AKL voisi tehdä toisin APO-toiminnan selkeyttämiseksi?

Miten APO-toiminnan päälinjauksia voisi kirkastaa?

Miten APO-toimintaa pitäisi mielestäsi kehittää / mitä voisi tehdä toisin?

Viestintä/markkinointi

Miten muuttaisit APO-toiminnasta viestimistä ja markkinointia?

Miten kehittäisit APO-toiminnasta viestimistä, jotta alan työnantajakuva paranisi?

Miten selkeyttäisit APO-toiminnasta viestimistä?

Miten APO-toimintaa voitaisiin mielestäsi paremmin hyödyntää erottavana tekijänä työnantajien ja oppilaitosten houkuttelevuuden edistämiseksi?