

OPINNÄYTETYÖ

Työelämässä oppimisen tukeminen oppilaitoksen ja työpaikan välisellä yhteistyöllä

Satu Paronen

Yhteisöpedagogin koulutus (AMK), työyhteisön kehittäjä
(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
(4/2023)

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogin koulutus (AMK), työyhteisön kehittäjä

Tekijä: Satu Paronen

Opinnäytetyön nimi: Työelämässä oppimisen tukeminen oppilaitoksen ja työpaikan välisellä yhteistyöllä

Sivumäärä: 44 ja 5 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Gyan Dookie

Työn tilaaja(t): Ravintolat Oy/Ravintola Factory

Tässä opinnäytetyössä selvitetään ammatillisen koulutusreformin vaikutuksia oppilaitoksen ja työpaikan väliseen yhteistyöhön ja mitä asioita on otettava huomioon sujuvan oppimisen takaamiseksi. Tutkinnon perusteissa korostuu työelämälähtöinen osaamisen kartuttaminen henkilökohtaisen opintopolun mukaisesti, joka lisää yhteistyön tarvetta eri toimijoiden kesken. Työn tavoitteena oli kehittää toimintamalli tilaajana toimineen Ravintola Factoryn ja koulutuksen järjestäjien välisen yhteistyön tiivistämiseksi.

Opinnäytetyön tietoperustana perehdyttiin tutkinnon perusteiden mukaiseen itseohjautuvuuden ja aloitekykyisen toiminnan vaikutukseen sujuvassa oppimisessa. Työpaikkaa tarkastellaan oppimisympäristönä, johon vaikuttaa henkilöstön sitoutuva ja ammattitaitoinen opiskelijan ohjaaminen. Oppilaitos luo sujuvaan yhteistyöhön puitteet, joiden avulla toimintaa kehitetään jopa eritasoiseen kumppanuuteen asti.

Kehittämistyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jossa aineisto kerättiin haastatteluilla ja osallistavalla ideointipajalla. Haastattelut tehtiin ammatillisten oppilaitosten edustajille, jotka vastaavat työssään työelämäyhteistyöstä ja työelämässä oppimisjaksojen ohjaamisesta. Ideointipaja järjestettiin tilaajan esihenkilöille, joiden toimenkuvaan kuuluu opiskelijoiden ohjaaminen ja arjen yhteistyö oppilaitosten kanssa. Yhteistyö vaatii säännöllisyyttä, koulutuksien sisältöön perehtymistä ja ammattitaitoista ohjaamista, joissa havaittiin kehitettävää. Myös opiskelijan tavoitteet ja toiveet on huomioitava yksilöllisemmin. Toimintamalli suunniteltiin analysoiden näitä aineistoja. Mallissa esitellään opiskelijan palvelupolku työelämässä oppimisjakson aikana ja toimintatapa, jolla varmistetaan kattava verkosto koulutuksen käyneitä työpaikkaohjaajia. Malli sisältää myös ideoita ja menetelmiä tulevan yhteistyön suunnitteluun.

Työelämän muutokset ja koulutuksen nivoutuminen tärkeäksi osaksi työyhteisöjen arkea lisää verkostoitumisen tarvetta ja yhteistyön merkitystä. Toimintamallin avulla lisätään ymmärrystä koulutuksen yhteiskunnallisesta merkityksestä alalla työllistymiseen ja miten omalla toiminnalla pystyy vaikuttamaan onnistuneeseen ammatilliseen kehittymiseen.

ammatillinen koulutus, työelämässä oppiminen, työelämäyhteistyö, työpaikkaohjaaja, itseohjautuvuus, kumppanuus

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme in Community Educator, Workplace Community Developer

Author: Satu Paronen

Title: Supporting learning in working life through cooperation between the educational institution and the workplace

Number of Pages: 44 and 5 attachment pages

Supervisor(s): Gyan Dookie

Commissioned by: Ravintotalot Ltd./Restaurant Factory

This thesis examines the effects of the vocational education reform on the cooperation between the educational institution and the workplace and what issues must be taken into account in order to guarantee smooth learning. The basis of the degree emphasizes the professional acquisition of skills in accordance with a personal study path, which increases the need for cooperation between different actors. The aim of the work was to develop an operating model to strengthen the cooperation between Restaurant Factory, which acted as the subscriber, and the training organizers.

The knowledge basis of the thesis was introduced to self-directedness according to the basis of the degree, to the effect of active and proactive activities in smooth learning. Looking at the job as learning environment, which is influenced by the staff's committed and professional guiding of student. The educational institution creates a framework for smooth cooperation, which enables developing activities even to a different level of partnership.

The development work was carried out as a qualitative study, where the material was collected through interviews and a participatory innovation workshop. The interviews were conducted with representatives of vocational educational institutions, who are responsible for working life cooperation and guiding learning periods in working life. The innovation workshop was organized for the subscribers supervisors, whose job description includes guiding students and everyday cooperation with educational institutions. The cooperation requires regularity, familiarization with the content of the trainings and professional guidance, where improvements were found. The student's goals and wishes must also be taken into account more individually. The operating model was designed by analyzing these materials. The model presents the student's service path in working life during the learning period and the method of operation to ensure a comprehensive network of trained workplace counselors. The model also contains ideas and methods for planning future collaboration.

The changes in working life and the integration of education into an important part of the everyday life of work communities increase the need for networking and the cooperation. With the help of the operating model, the understanding of the social importance of education for employment in the field is increased and how one's own actions can influence successful professional development.

vocational education, learning in working life, working life cooperation, workplace counsellor, self-direction, partnership

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT	8
	2.1 Kehittämistyön tarve.....	8
	2.2 Ravintolat Oy/Ravintola Factory	9
	2.3 Ammatillisten tutkintojen uudistuminen.....	10
	2.4 Opettajuus asiakaslähtöisessä työelämäyhteistyössä	12
	2.5 Vastavuoroinen kumppanuus.....	12
	2.6 Työnantajamielikuvan rakentaminen.....	14
3	TOIMIVA TYÖELÄMÄSSÄ OPPIMINEN.....	16
	3.1 Työpaikka oppimisympäristönä.....	16
	3.2 Työpaikkaohjaaminen.....	20
	3.3 Itseohjautuvuus	22
4	KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT	25
	4.1 Teemahaastattelu.....	25
	4.2 Tutkimuskysymykset.....	26
	4.3 Ideointipaja	27
	4.4 Aineiston analysointi	28
5	KEHITTÄMISTYÖN ANALYYSI JA TULOKSET	29
	5.1 Haastattelut.....	29
	5.2 Ideointipaja.....	32
	5.3 Yhteistyön toimintamalli Factorylle	34

6	JOHTOPÄÄTÖKSET	36
7	POHDINTA	39
	LÄHTEET	42
	LIITTEET	45

1 JOHDANTO

Ammatillisessa koulutuksessa on tapahtunut suuria muutoksia viime vuosina, joista suurimpana ammatillisen koulutuksen lakiuudistus v. 2018. Uudistuksen myötä ammatillisten tutkintojen koulutusrakenteita muutettiin yhä työelämälähtöisemmiksi, jolloin tavoiteltava osaaminen määritetään yhä enemmän työelämässä tarvittavana osaamisena. (Tuomilehto 2020, 4.) Tutkimuksien mukaan tiedollisen osaamisen asema on muuttunut, vaikka kouluissa annetaan edelleen laaja-alaista opetusta (Tuomilehto 2020, 2). Uudistuksien myötä tavoitteena oli laajentaa ja tiivistää koulutuksen ja työelämän vuorovaikutusta, jossa otetaan huomioon työelämän muutostarpeet ja kehittyminen. Opiskelijoille avataan mahdollisuus siirtyä työelämään nopeammin.

Työelämän näkökulmasta lakiuudistukset ammatillisessa koulutuksessa ovat menossa hyvään suuntaan, koska osaamisen on kehityttävä työelämän muutosten mukana. (Karusaari 2020, 12). Uudistuksilla halutaan lisätä ammatillisen koulutuksen roolia työelämäyhteistyössä ja että työpaikat olisivat halukkaita osallistumaan ammatillisen koulutuksen kehittämiseen. Muutokset vaativat kuitenkin aina kaikkien osapuolien sitoutunutta yhteistyötä. Työelämän sitouttaminen ammatilliseen koulutukseen näin vahvasti vaatii tukea koulutuksen järjestäjiltä ja resursseja työnantajilta. Yhteistyö on investointi yrityksille kehittymisen näkökulmasta ja samalla väylä työvoiman saantiin ja opiskelijoiden työllistymiseen ja oppilaitokset pidetään elinvoimaisina erilaisilla koulutusmahdollisuuksilla ja verkostoitumisella. Kumppanuus eri verkostojen kanssa luo positiivista yrityskuvaa työpaikalle ja muuttuvassa työelämässä se on myös yhteiskunnallisesti merkittävä asia.

Koulutuksesta leikataan taloudellisia resursseja, joten koulutuksen järjestäjien toimintaa halutaan tehostaa yhdistelemällä koulutuslinjoja ja saada aikaan tuloksellista toimintaa. (Tuomilehto 2020, 18). Tällöin vastuuta osaamisen kehittymisestä on hajautettava eri toimijoille. Opiskelijoille räätälöidään yksilöllisiä opintopolkuja muuttuvan työelämän ja osaamistarpeen mukaan. Monimuotoisuus ja erilaisten taustojen, toiveiden ja tarpeiden huomioiminen myös ammatillisessa koulutuksessa on kestävä kehitys. (Karusaari 2020, 20–21.) Ammatillista koulutusta järjestävät oppilaitokset ovat pääsääntöisesti kuntien ja kaupunkien omistuksessa, jolloin heidän toiminnassaan korostuu vahvasti myös yhteiskuntavastuu. Oppivelvollisuusikä on nostettu ja rahoitusta määrittää opiskelijoiden määrät. Yhteiskunnalliset muutokset tuovat oppilaitoksille uusia toimintamalleja, joita sopeutetaan työelämän tarpeisiin.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia, miten koulutuksen järjestäjien ja työpaikan yhteistyötä kehittämällä saadaan aikaan toimintamalleja, joiden mukaan opiskelijat pystyvät suorittamaan työelämässä oppimisjaksot tavoitteiden mukaisesti. Tutkimuksessa tarkastellaan myös, millä keinoilla yhteistyötä saadaan näkyvämmäksi ja sitoutuneemmaksi. Kehittämistyössä keskitytään ammatillisten oppilaitosten ja työpaikan väliseen yhteistyöhön tutkintoon valmistavien koulutusten näkökulmasta. Kehittämistyö tehdään työnantajalleni Ravintotalot Oy:lle, jonka pääasiallinen liiketoiminta kulkee Ravintola Factory-nimikkeellä. Halusin tehdä opinnäytetyön työnantajalleni, koska minulla on pitkä kokemus ravintola-alalla työskentelystä esihenkilönä ja näen jokapäiväisessä työssäni, miten työ muuttuu, mitä työltä vaaditaan, miten opiskelu on muuttunut ja miten yhteistyö koulutuksia järjestävien tahojen kanssa toimii.

Työelämässä oppimisjaksoja ja ammatillisen koulutuksen roolia on tarkasteltava kokonaisvaltaisesti ravintola-alan tulevaisuuden näkökulmasta. Ravintola-ala kärsii työvoimapulasta ja erityisesti viime vuosina alan rooli työllistäjänä on muuttunut. (Isola & Mäntylä 2019, 3). Vetovoima alan koulutukseen on vähentynyt ja työelämässä oppijoita on ollut huolestuttavan vähäisiä määriä. Ravintola-alalta on vaadittu viime vuosina paljon venymistä, taloudellisia uhrauksia ja toimintatapojen selkeyttämistä. Ravintola-ala halutaan pitää elinvoimaisena ja tilaajankin liiketoiminta kasvaa, joten osaavalle henkilöstölle on tarvetta.

Opinnäytetyön kehittämismenetelminä käytetään puolistrukturoitua teemahaastattelua ammatillisille oppilaitoksille ja ideointipajaa Factoryn esihenkilöille. Teemahaastattelut tehdään ammatillista koulutusta järjestävien oppilaitoksen edustajille, joiden toimenkuvaan kuuluu työssä oppimisjaksojen organisointi ja työelämäyhteistyön kehittäminen. Selvittääkseni, mitä oppilaitosten edustajat ajattelevat koulutuksen nykysuunnasta ja millaiseksi he kokevat eri toimijoiden merkityksen yhteistyön kannalta, valitsemani vapaamuotoinen haastattelu on onnistunut kehittämismenetelmä. Factoryn esihenkilöille järjestettävän ideointipajan avulla saadaan käytännön työn kautta esiin tulleita kehittämisajatuksia. Opinnäytetyö lähestyy työelämässä oppimisen ja eri toimijoiden välisen yhteistyön kehittämisen teemoja työpaikka oppimisympäristönä- näkökulmasta, joten ideointipaja antaa vuorovaikutteisena kehittämismenetelmänä mahdollisuuden osallistavaan toimintamallien suunnitteluun. Opinnäytetyön tavoitteena on myös luoda henkilöstölle ymmärrystä koulutuksen merkityksestä ja koko työyhteisön osaamisen kartuttamisen mahdollisuudesta.

2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Kehittämistyön tarve

Kehittämistyön lähtökohtana on yhteistyön lisääminen ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja työpaikan välillä. Yhteistyö tukee opiskelijoiden ammatillisen osaamisen kehittymistä, oppilaitosten verkostoitumista ja työpaikan sitoutumista koulutuksen järjestämiseen. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten oppilaitokset ja työelämä pystyvät yhteistyöllään lisäämään alan houkuttelevuutta ja tukemaan opiskelijoita erityisesti työssä oppimisen jaksoilla. Yhteistyön onnistumisessa on otettava huomioon opiskelijoiden yksilölliset tarpeet, työpaikan osaaminen ja sen erityispiirteet ja oppilaitosten resurssit vastaamaan työelämän tarpeisiin. Yhteistyön kehittämisen painopisteitä on löytää ne yhteneväiset toimintamallit, joita tarvitaan laadukkaan koulutuksen järjestämiseen ja verkostoitumiseen. Työyhteisöjen on ymmärrettävä vastuu opiskelijan ohjaamisessa ja miten se vaikuttaa tulevaisuuden työpaikkojen luomiseen. Oppimisen on tapahduttava siellä, missä muutos tapahtuu, jotta se kytkeytyy luonnollisesti konkretiaan. Kansantaloudellisesti on huomioitavaa, että jos oppiminen eriytetään työstä, niin osa työvoimasta olisi jatkuvasti työmarkkinoiden ulkopuolella. (Huttula, Kirjavainen, Mustikkamäki & Santamäki 2022, 4.) Koulutusjärjestelmää ja työssä oppimista ei saa asettaa vastakkain, vaan olennaista on tunnistaa molempien hyvät puolet ja rakentaa toimiva oppimistapojen ja ympäristöjen vuorovaikutus. Yhdessä kehitetyillä malleilla pystytään jakamaan ajantasaista tietoa, tekemään kehittämissuunnitelmia ja koordinoimaan toimintaa. (Huttula ym. 2022, 6.)

Tuhkasen (2023) mukaan 15 % vuonna 2021 ammattitutkintoon valmistuneista oli edelleen työttöminä vuosi valmistumisen jälkeen. Luku on pysynyt tasaisena vuosien aikana, vaikka yhteiskuntaa ovat ravistelleet erilaiset kriisit ja osaajista on pulaa monella alalla. Ammattikoulujen pitäisi muokata koulutustarjontaansa yhä paremmin työvoimatarpeen mukaan. Opiskelijoita tuetaan opiskelujen päättövaiheessa tulevaisuuden suunnittelussa, koska ammattikoulu nuorille on myös kasvumatka aikuisuuteen. Nuori tekee matkalla ammatilaiseksi erilaisia koulutusvalintoja, jolloin matka voi olla pitkä, mutta työelämän tarpeet voivat muuttua nopeastikin. (Tuhkanen 2023.) Työssäoppiminen tutkintoa suorittaessa edistää työpaikan löytymistä, joka kansantaloudellisestikin on tärkeää, jotta työvoima pysyy töissä.

Opetushallitus on tehnyt selvityksen työvoiman tarpeesta ja työvoiman koulutuksen tarpeesta vuoteen 2035 mennessä. Hotelli- ja ravintola-alalla tarve koulutuksen lisäämiseen suhteessa

uuden työvoiman tarpeeseen on lievässä kasvussa. Eroa selittää se, että palvelualalla työskentelee paljon aikuisia, joilla ei ole alan tutkintoa. Työvoiman tulevaisuuden osaamisvaatimusten kasvu korreloituu suoraan koulutustarjonnan lisäämisen tarpeeseen. Työelämän on myös tunnistettava osaamis- ja kehittämistarpeet. Hotelli- ja ravintola-alalla yhä suurempi osa työvoiman tarpeesta korvataan alalle koulutautuvista aikuisista ja maahanmuuttajista, jolloin nuorten koulutusta suunnataan tarvittaessa muille aloille. (Hanhijoki 2020, 54.)

2.2 Ravintolat Oy/Ravintola Factory

Ravintolat Oy on ravintola-alan yhtiö, joka on perustettu v. 1994. Liiketoiminnan ydin on Ravintola Factory-konseptilla pääkaupunkiseudulla toimivat ravintolat, joita on tällä hetkellä 17. Yhtiö on 100 % suomalaisomisteinen ja strategiana on laajentaa 2–3 ravintolan vuosivauhdilla. Yhtiön omistaja on tiiviisti kehittämässä ja johtamassa toimintaa. Ravintolat Oy:n liikevaihto on ollut viime tilikausilla 10–15 miljoonaa euroa ja liiketulos on positiivinen. (Ravintola Factory 2023.)

Ravintoloiden liikeidea painottuu lounastoimintaan, jotka palvelevat lähiseudun yrityksiä, sidosryhmiä ja asukkaita. Yhtiössä on myös iltaravintoloita, cateringia, saunatila ja vuokrattavia juhlatiloja. Ravintolat Oy haluaa pääasiallisesti keskittyä lounasravintoloiden kehittämiseen ja ketjun laajentamiseen. Muut ravintola-alatoiminnot tuovat yhtiölle tarpeellista liikevaihtoa ja monipuolista näkyvyyttä. (Ravintola Factory 2023.)

Ravintolat Oy on ravintola-alalla edelläkävijä monimuotoisena työllistäjänä. Yhtiössä työskentelee v. 2023 alussa n. 100 työntekijää, joista n. 50 %:lla on äidinkielenään muu kuin suomi. Yhtiö on nähnyt monimuotoisuuden hyödyt myös yhteiskunnallisesti, joka näkyy myös mm. osatyökykyisten henkilöstön määrässä. Ravintola-ala kärsii pandemian aiheuttamasta työvoimapulasta ja maahanmuuttajien osuus työvoimasta korreloituu suoraan tähän. Monet työntekijät ovat ensimmäisessä työpaikassaan Suomessa, joten kielitaito ja osaaminen voivat olla työsuhteen alussa puutteellisella tasolla. Factory-ravintoloiden työyhteisöt ovat pieniä johtuen liikeideasta, joka painottuu mahdollisimman tehokkaaseen lounastoimintaan. Yhtiössä on säännöllisesti työelämässä oppijoita ja se näkyy jokapäiväisessä työssä. Pienissä työyhteisöissä kaikkien työntekijöiden rooli korostuu opiskelijan ohjaamisessa, vastuu ei ole ainoastaan esihenkilöillä. Opiskelijalle tämä on hyödyllistä, koska hän pystyy kehittämään osaamistaan konkreettisissa työtehtävissä. Työyhteisöt tarvitsevat kuitenkin resursseja opiskelijayhteistyöhön

työnantajan puolelta ja tukea opettajilta. Lakisääteisessä Työyhteisöjen kehittämissuunnitelmassa (Yhteistoimintalaki 1333/2021, 9§) olisi suositeltavaa olla oma lukunsa työelämässä oppimisesta ja huomioida, miten työyhteisö on valmis kohtaamaan ja ohjaamaan opiskelijoita ja mitkä seikat vaikuttavat oppimiseen. Huomioitavaa on esim. erityistarpeet, monikulttuurisuus ja opiskelijan yksilölliset opintopolut.

2.3 Ammatillisten tutkintojen uudistuminen

Ammatillisessa koulutuksessa tehtiin v. 2018 koulutusreformi, jossa uudistettiin koulutuksen rahoitusta, ohjausta, toimintaprosesseja, tutkintojärjestelmää ja järjestäjäjärakenteita. Reformissa yhdistettiin ammatillisen peruskoulutuksen ja ammatillisen aikuiskoulutuksen lait yhdeksi laiksi, jossa keskeistä on osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys. Samalla koulutukseen lisättiin työelämässä oppimisen määrää ja korostetaan henkilökohtaista opintosuunnitelmaa. Lakiuudistuksessa painotettiin yksilöllisyyden tarpeellisuutta, koska tulevaisuudessa tarvitaan uudenlaista ammattitaitoa ja osaamista. Uudistumisessa on myös useasti kyse rahasta, jota koulutuksissa on käytettävissä yhä vähemmän. Käytännössä uudistus tarkoittaa sitä, että oppiminen siirtyy enemmän työelämään ja työpaikkojen rooli opiskelun tukijana ja oppilaitosten kumppanina korostuu. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023.)

Uudistuksessa vähennettiin tutkintojen määrää radikaalisti, mutta tutkintojen sisällä on mahdollisuus erikoistua itseä kiinnostaviin asioihin. Opiskelija etenee opinnoissaan omaan tahtiin, eikä osaamista mitata opiskelujen pituudella, vaan osaamisella. Hänelle tehdään henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS), jossa keskeistä on osaamisen hankintatavat, näytöt, ohjaaminen ja tuki. Osaamisen karttumisen edetessä suunnitelmaa päivitetään tarvittaessa. Työpaikalla suoritetaan käytännön työtehtäviä, joita ohjaava opettaja ja työpaikkaohjaaja arvioivat näytön muodossa. Työpaikan kanssa solmitaan koulutussopimus, jolloin sillä on velvollisuus seurata opiskelijan osaamisen kehittymistä ja raportoida siitä koulutuksen järjestäjälle. (Talous ja nuoret 2020.) Uudistuksen myötä koulutuksen järjestäjät voivat itse suunnitella koulutuksien määrät ja hakuajat, joka antaa mahdollisuuden vastata paremmin työelämän muuttuviin tarpeisiin. Toinen merkittävä uudistus ammatillisen koulutuksen hankkimisessa tapahtui v. 2021, jolloin oppivelvollisuusikä nousi 18- vuoteen asti tai jos sitä ennen on suorittanut toisen asteen koulutuksen. Työelämän muutokset asettavat uusia koulutus- ja pätevyysvaatimuksia ja koulutuskäsitteitä on uudistettava vastaamaan työ-, tuotanto ja markkinaympäristöjen tarpeita.

Toimintaympäristön muutosten takia oppimista on tarkasteltava kilpailukyvn, toiminnan tehokkuuden ja taloudellisten hyötyjen kannalta. Koska oppiminen tapahtuu työpaikoilla, niin samalla varmistetaan yritysten kilpailuetu. Työelämässä oppiminen tukee myös työllisyyden kasvua ja talous kehittyy positiivisempaan suuntaan. (Tuomilehto 2020, 19.)

Yritysten huolena on ollut ennen ammatillisen koulutuksen uudistusta v. 2018, että muodollinen koulutus ei anna valmiuksia työelämässä toimimiseen. Vähitellen on siirrytty osaamisperusteiseen koulutukseen ja reformin myötä työpaikat oppimisympäristöinä korostuvat. Tällä muutoksella halutaan antaa positiivisia signaaleja työelämän suuntaan. Uskotaan, että opiskelijat ovat motivoituneempia työelämän käytännön tehtävissä ja valmistuminen nopeutuu. Osaamisperusteisuudella halutaan myös lähentää koulutuksen järjestäjien ja työelämän välejä. Osaamisperusteisessa koulutuksessa näytöt ja arviointi ovat keskeisessä osassa osaamisen tunnistamisessa. Ammatillisessa tutkinnossa osaamispisteet määrittävät tutkinnon osassa vaadittavien ammattitaitovaatimusten osaamisen hankkimiseen sekä osoittamiseen. Näytöt ja arviointi suoritetaan työelämässä käytännön työtehtävissä ja tällä pyritään turvaamaan ammatillisen koulutuksen hyvä ammatillisen osaamisen taso ja työntekijöiden tarvittava ammattitaito. (Tuomilehto 2020, 25.)

Koulutusuudistuksen yksilöllisemmällä opintosuunnitelmalla halutaan taata opiskelijoiden laaja-alaisempi osaaminen. Työpaikoilla osaamistehtävät moninaistuvat ja opiskelijoilla on omat henkilökohtaiset lähtökohdat, tavoitteet ja tarpeet, unohtamatta elinikäistä oppimiskaarta. Uudistuksella tavoitellaan myös työmarkkinoilla heikommassa asemassa olevia kouluttautumaan, kuten nuoret, joilla ei ole ammattitutkintoa ja maahanmuuttajat. (Karusaari 2020, 21.) Ravintola Factoryssa maahanmuuttajien osuus henkilöstöstä on suuri, joten kiinnostukseni heidän mahdollisuuksiinsa kouluttautua esim. työn ohessa on huomioitavaa tässä tutkimuksessa.

Koulutusreformia voidaan kuitenkin myös kyseenalaistaa ja miettiä näkökulmasta, että ovatko kaikki nuoret innokkaita oppijoita, motivoituneita itsenäiseen oppimiseen ja vastuullisia suunnittelemaan ja toteuttamaan itsenäisesti ammattiosaamisen opintojaan. Osaamisen kehittyminen vaatii myös muiden taitojen, kuten vuorovaikutustaitojen, sosiaalisten taitojen ja työelämätaitojen, omaksumista. (Meriläinen & Räcköläinen 2016, 97,99.) Nuorten matka aikuisuuteen on vasta alkamassa ja sen perusta on luotava tukemalla, kannustamalla ja ennen kaikkea ohjaimalla oikeaan suuntaan.

2.4 Opettajuus asiakaslähtöisessä työelämäyhteistyössä

Ammatillisessa koulutuksessa tapahtuneet uudistukset ovat mahdollistaneet koulutuksen järjestäjien toiminnan tehostumisen ja toiminnan vaikuttamismahdollisuudet ovat kasvaneet. Ammattikoulutusta tarkastellaan enemmänkin sen tuottaman osaamisen ja hyödyn näkökulmasta, kuin sivistyksen tarpeesta. (Karusaari 2020, 19.) Koulutus tukee strategisesti alueellista kilpailukykyä ja hyvinvointia, joten sen yhteiskunnallista asemaa on vahvistettava. Opiskelijaa ja työelämää korostavassa asiakaslähtöisessä koulutuksessa siirrytään yksilöllistä ja joustavaa työelämän tarpeita palvelevaan koulutukseen. Siirryttäessä pois oppilaitoskeskeisestä koulutuksesta opettajuuden rooli uudistuu ja korostuu. Työelämässä oppiminen vaatii opettajan suunnitelmallisuutta ja ohjaamista ja yhteistyötä työelämän, opiskelijoiden ja työhallinnon kanssa. Työaika käytetään yhteistyöverkoston luomiseen ja sosiaaliseen toimintaan, jonka avulla edistetään opettajan asiantuntemusta. (Karusaari 2020, 12, 14, 20.)

Opettajan moninaisessa ja muuttuneessa roolissa korostuvat laaja-alainen osaaminen yhteistyöprosessissa, asiantuntijuus työelämän ja opiskelijan tavoitteiden saavuttamisessa ja pedagogiset taidot uraohjauksessa. Opettajan on oltava vuorovaikutteinen mahdollistaja ja muutososaamisen taitava yritysten toiminnan keskeisten lainalaisuuksien tuntija. Koulutuksen järjestäjän on annettava tukea opettajan laaja-alaisille työtehtäville, jotta päästään pois vanhakantaisista koulukeskeisistä ajattelu- ja toimintatavoista. (Karusaari 2020, 37–38.)

2.5 Vastavuoroinen kumppanuus

Työelämässä tarvitaan erilaisia verkostoja rakentamaan kestävä ja kehittyvä yhteistyötä. Ammatillisen koulutuksen uudistuksien myötä työelämän, opettajien ja opiskelijoiden rooli on muuttunut. Opiskelijaa kannustetaan itseohjautuvuuteen, työelämän edustajat ottavat suurempaa vastuuta uusien osaajien kehittämisessä ja opettajista tulee asiantuntijoiden sijaan valmentajia. Työelämäyhteistyöstä rakennetaan syvempää vastavuoroista kumppanuutta, jossa korostuvat kestävä ja kehittävä vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot ja muutososaaminen. Laadukkaan opintopolkujen rakentaminen vaatii eri toimijoiden dialogista yhteistyötä, jolloin käydään rakentavia ja avoimia keskusteluja, luodaan yhteinen ymmärrys asioista tai löydetään ratkaisu. Vastavuoroisen kumppanuuden yhteinen tavoite on osaamisen lisääminen kaikille toimijoille. Opiskelijoille kumppanuus avaa mahdollisuuksia työllistymiseen ja kehittää ammatillista osaamista, työpaikat varmistavat työvoiman saannin ja osaamisen kehittämisen omiin tarpeisiinsa

ja oppilaitokset kehittävät ja organisoivat työelämäverkostojaan vastaamalla tarpeisiin, suuntaamalla tulevaisuuteen ja pitämällä toimintansa elinvoimaisena (Parasta Palvelua 2020, 8.) Työelämässä oppimisen palveluprosessi (Kuvio 1.) tavoittelee vastavuoroista kumppanuutta. Prosessissa on kahdeksan kriittistä pistettä, jotka perustuvat ammatillisen koulutuksen lainsäädäntöön. Kriittisillä pisteillä kuvataan työelämälle arvoa tuottavia asioita ja mihin asioihin on kiinnitettävä huomiota työelämässä oppimisen kehittämisessä. (Kumppanuutta kehittämässä 2019, 6.)



Kuvio 1. Työelämässä oppimisen palveluprosessi (Kumppanuutta kehittämässä 2019,6)

Työelämän ja oppilaitosten välistä kumppanuutta on eritasoista, miten kumppanuuden hyödyt näkyvät yhteistyössä. Arkipäivän kumppanuudessa järjestetään yritys- ja yrittäjävierailuja, osallistutaan rekrytointitapahtumiin ja syvennetään työpaikkaohjaajien osaamista. Kehittävässä kumppanuudessa yhteistyötä tehdään näkyväksi markkinoinnissa ja somekanavissa, opettajille mahdollistetaan työelämäjaksoja, jolloin he pystyvät päivittämään osaamistaan työelämän tarpeiden näkökulmasta ja opiskelijoiden hakeutumisesta työelämässä oppimisen jaksoille tehdään pysyvää. Strategisessa kumppanuudessa huomioidaan tulevaisuuden osaamistarpeita, analysoidaan ja reagoidaan kumppaneiden palautteisiin ja pidetään yllä yhteistyön vuosikelloa. (Kumppanuutta kehittämässä 2019, 8.)

Tulevaisuuden tavoitteena on, että vastavuoroisella kumppanuudella luodaan uutta toimintakulttuuria, joka synnyttää innovaatioita ja uusia osaamistarpeita. Työelämä on tiiviimmin mukana koulutuksen suunnittelussa ja luo oppilaitoskumppaneista tärkeitä osatekijöitä jokapäiväiseen toimintaan. Yhteistyötä yhtenäistetään niin, ettei se olisi henkilökohtaisten kontaktien varassa, vaan koulutuksen järjestäjien edustajat käyvät säännöllistä keskustelua työelämäkumppaniensa kanssa tavoitteista ja siitä vastaavatko tarjotut palvelut työelämän tarpeita.

2.6 Työnantajamielikuvan rakentaminen

Kun rakennetaan toimivaa yhteistyötä usean toimijan välille, niin keskeisellä sijalla onnistumisessa on työnantajamielikuvan rakentaminen. Ravintola Factoryssa on matala organisaatorakenne, joten työnantajamielikuvaa on rakentamassa koko työyhteisö tiskarista päällikköön, ei vain yhtiön johto. Kaikkien työntekijöiden on tunnistettava organisaatiokulttuuri ja millaisessa tilassa se on. Arvot kertovat korulauseina yrityksen kulttuurista, mutta nämä on saatava myös käytäntöön. Työntekijöiden ja johdon maailmojen on kohdattava, jotta työntekijät pystyvät esittelemään arvoja muille yhteistyökumppaneille ja seisovat niiden takana. Factoryn keskeisin arvo on ”Tekemisen meininki”, jota halutaan välittää myös työelämässä oppijoille ja että arvo kertoo yrityskulttuuristamme sen olennaisimman. Kun johto ja esihenkilöt ovat osallistaneet koko työyhteisön organisaatiokulttuurin kehittämiseen ja ylläpitämiseen, niin luomme luottamusta myös ulkopuolisille toimijoille. (Alhroth 2019, luku Työnantajakuuvan kehittäminen- osa 1.)

Työnantajamielikuvaa rakennettaessa on huomioitavaa, että asiakkaita, yhteistyökumppaneita, opiskelijoita ja työnhakijoita kiinnostavat samat asiat. Näitä ryhmiä ei yrityskuvaa rakentaessa tarvitse erotella, vaan inhimillisesti olemme kaikki kiinnostuneita kasvusta, kansainvälistymisestä, onnistuneista projekteista ja vaikkapa uusista innovaatioista. Myös organisaation työntekijät kiinnostavat molempia seuraavia kohderyhmiä: työnhakijoita mahdollisina tulevina kollegoina ja asiakkaita yhteistyökumppaneina. Useimmat meistä haluavat olla menestyjän matkassa tavalla tai toisella. Työn teon lomassa kannattaa pitää yllä myös dialogia yrityksen missiosta ja siitä, miksi teemme tätä työtä. Työn merkityksellisyys antaa virtaa ja tekee vaikutuksen kaikkiin osapuoliin. (Alhroth 2019, luku Työnantajakuuvan kehittäminen- osa 2.) Markkinoinnin osuutta korostetaan, jotta saadaan näkyvyyttä omista arvoista ja tekemisestä. Markkinoinnissa on etsittävä omat kohderyhmät ja viestissä on oltava särmää ja tarinoita. Kun kehitetään yhteistyötä ja

etsitään henkilökuntaa, niin työnantajakuvan on oltava kestävä, erottuva, houkutteleva ja todellinen. Uskalla myös herättää tunteita ja niitä saat parhaiten herätettyä luottamalla tarinoihin. Ihminen ei katso vain taulukoita, vaan mieleen jäävät hetket ja tapahtumat. (Alhroth 2019, luku Työnantajakuvan kehittäminen- osa 4.) Työnantajamielikuva on vahva, kun työntekijät jakavat yrityksen tarinaa verkostoilleen oma-aloitteisesti. Onnistuneessa työelämässä oppimisen jaksolla edesautetaan hyvän työnantajamielikuvan jakamista oppilaitoksille ja opiskelijan toimintaympäristölle.

3 TOIMIVA TYÖELÄMÄSSÄ OPPIMINEN

3.1 Työpaikka oppimisympäristönä

Työpaikoilla on valtavasti oppimisen lähteitä ja keskeistä oppimisessa on, että huomaamme ja hyödynnämme lähteet. Tässä luvussa tarkastellaan työpaikkaa oppimisympäristönä ja mitä asioita on huomioitava työpaikalla oppimisessa. Yhteistyöllä yksilöille annetaan mahdollisuus liittyä verkostoihin ja eri organisaatiot pystyvät vastaamaan haasteisiin. Oppimisen lähteinä toimivat ihmiset, toimintamallit, informaatio ja tapahtumat luovat rakenteita ja käytänteitä, joiden avulla rakennamme hyviä oppimisympäristöjä. Oppimisprosessissa puhutaan muuttumisesta; yksilön tieto- ja taitotaso laajenee ja syvenee ja tunne- ja ajattelutaso vahvistuu ja jopa muuttuu kokonaan. (Kupias & Peltola 2019, 11.) Työpaikkoja oppimisympäristöinä voidaan tarkastella hierakkisina tasoina. Yhteiskunnallisella tasolla koko yhteiskunnan tilanne ja poliittiset ratkaisut vaikuttavat oppimisympäristön kehittymiseen lainsäädännön, verotuksen ja poliittisten päätösten välityksellä. Yksilöön vaikuttaa kuitenkin eniten organisaatiokohtaiset ratkaisut ja valinnat ja lähityöyhteisön toimintatavat, työilmapiiri ja osaaminen. (Kupias & Peltola 2019, 14–18.) V. 2018 Ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä oppimista halutaan edistää työpaikoilla, jolloin oppimisen painopiste siirtyy koulutuksen järjestäjiltä työelämään. Tämän uudistuksen myötä joudutaan miettimään, ovatko työympäristöt valmiita toimimaan hyvinä oppimisympäristöinä ja kuinka oppimisen kehittymistä tuetaan.

Työympäristöissä tapahtuu oppimista perehdyttäessä uusia työntekijöitä ja opiskelijoiden työssä oppimisessa, mutta samalla kehitetään myös oppimisen lähteitä ja organisaation muistia. Osaamista ja kehittymistä kannattaa dokumentoida systemaattisesti, jotta työpaikka ei ole riippuvainen yksilökohtaisesta osaamisesta. Etenkin tarkasteltaessa ravintola-alan henkilöstön korkeaa vaihtuvuutta yksilöstä riippuvaisella toiminnalla on lyhytjänteiset seuraukset. Kupias ja Peltola (2019) mukaan muuttuvan työympäristön on ketterästi suoriuduttava perustehtävistään ja samalla tarvittaessa muutettava päämääräänsä ja toimintamallejaan. (Kupias & Peltola 2019, 182.)

Mietittäessä työympäristöä oppimisaikkana voidaan tarkastella 70–20–10-mallia. (Kupias & Peltola 2019, 23.) Malli ei perustu tieteelliseen tutkimukseen, vaan kyselytutkimukseen tietyllä otannalla ylemmille esihenkilöille ja se kertoo, kuinka suuri osa työssä tarvittavasta oppimisesta

tapahtuu missäkin toimintaympäristössä. Mallin mukaan 70 % oppimisesta tapahtuu työpaikalla työtä tehtäessä, 20 % vuorovaikutuksessa toisten kanssa mm. perehdytyksessä ja projekteissa ja 10 % koulutuksissa ja lukemalla. (Kupias & Peltola 2019, 23.) Tätä mallia voidaan pitää käyttökelpoisena erityisesti käytännönläheisissä työympäristöissä. Työn oppiminen vaatii motivaatiota, jolloin jopa omat ääneen lausutut työhön liittyvät kehittymistavoitteet antavat suuntaa yksilön kehitymiselle. Virheet, onnistumiset, arvioinnit ja palautteet tekevät oppimisesta luontevaa ja työn tekemisestä mielekästä. Kuten aiemmin on mainittu, niin palvelualalla työn tekemisessä vuorovaikutus muiden kanssa on olennainen osa prosessia, joten tässä yhteydessä sen vaikutus on suurempi kuin 20 %. Koulutusuudistuksen yhteydessä tehty muutos yksilökeskeisempään oppimiseen työpaikoilla painottaa myös vuorovaikutuksen oppimista ja kuinka työn tekeminen ja vuorovaikuttaminen ovat kiinteästi yhteydessä toisiinsa. Yhteisöllisessä työympäristössä ymmärretään dialogin merkitys ja kuinka sen avulla saadaan hyödynnettyä kaikki mahdollinen tieto. (Kupias & Peltola 2019, 23-26.)

Hyvä oppimisympäristö rakennetaan pitkäjänteisesti ja sen hyödyllisyys rakentuu yksilön ymmärrykseen oman työn vaatimuksista ja organisaation tavoitteista. Työntekijän kyky soveltaa omaa aiempaa osaamista ja kokemuksia antaa valmiudet oppimaan uudessakin ympäristössä. (Kupias & Peltola 2019, 28–29.) Karusaaren (2019) mukaan työelämässä oppiva opiskelijakin saa mahdollisuuden työpaikalla rakentaa tietoa oman kokemuksen kautta. (Karusaari 2019, 41.) Hyvän oppimisympäristön rakentaminen vaatii, että oppimiseen annetaan tukea ja sitä on räätälöitävä oppijan mukaan. Uuden oppijaa ei tule jättää yksin etsimään tietoa, mutta häntä ei myöskään saa ohjata liikaa tiettyyn suuntaan, vaan omasta oppimisesta on otettava vastuuta. Uuden oppiminen riippuu oppijan valmiuksista ja erityisesti muutoksessa hänen ei pidä ottaa täyttä vastuuta omasta kehitymisestään. (Kupias & Peltola 2019, 29.)

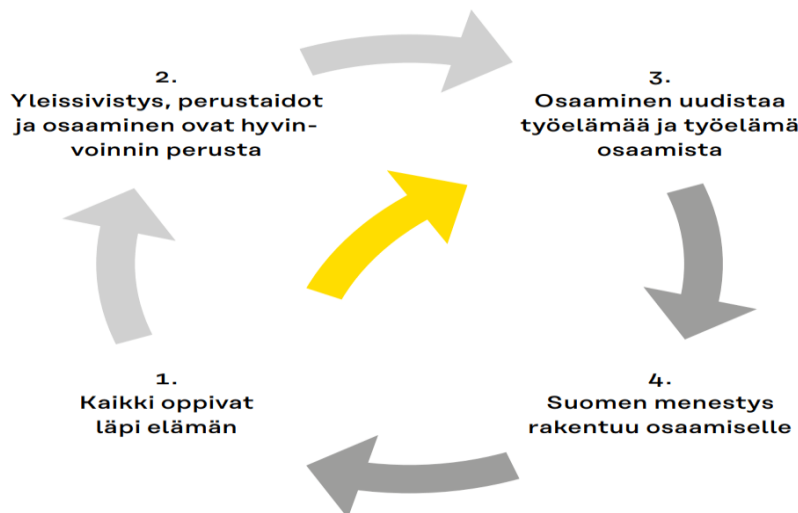
Hyvän oppimisympäristön keskiössä on yksilöt, joille työpaikka ja työyhteisö antavat raamit. Jokainen yksilö oppii omalla tavallaan ja kaikki yksilöt vaikuttavat toisensa oppimiseen. Oma käsitys ja suhtautumistapa oppimiseen vaikuttaa oppimisprosessin kulkuun ja kuinka ohjaamme muita. Prosessi ei ole nopea ja vaivaton, koska oppimiseen ei voi pakottaa, vaan se vaatii aktiivista tietojen käsittelyä ja toiminnan harjoitteita. (Kupias & Peltola 2019, 35–36.) Tuomilehdon (2020) mukaan oppimistilanne tarvitsee aidon, mallintamiseen ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen perustuvan ympäristön. Oppimis- ja kokemusprosessien kautta opiskelija havaitsee todellisuuden itsenäisestä toiminnasta. (Tuomilehto 2020, 29.)

Oppiminen on tunteiden käsittelyä ja muistin harjoittamista. Muisti varmistaa, että meillä on kyky tehdä ratkaisuja ja valintoja aiempia kokemuksia ja taitoja hyödyntäen. Positiivisessa tunnetilassa tarkkaavaisuus paranee ja puutteellisia tai virheellisiä käsityksiä on helpompi muuttaa. Tunne voi olla iloa, innostusta, uteliaisuutta, mutta myös vihaa. Vahvat oppimiseen liittyvät tunteet kertovat opittavan asian merkityksellisyydestä. (Kupias & Peltola 2019, 43.) Oppimiseen ja muistamiseen voi vaikuttaa keskittymällä, liittämällä myönteisiä tunteita opittavaan asiaan, harjoittelemalla ja kertaamalla. Toistaminen on tehokkainta liittämällä siihen erilaisia näkökulmia ja toimintatapoja, koska asian ymmärtäminen on oleellinen osa oppimista. Osaamisen soveltamiseen erilaisiin tilanteisiin auttaa asioiden ja toiminnan taustojen ymmärtäminen. Opittavia asioita tarkastellaan omasta näkökulmasta aktiivisesti ja ymmärretään, mitä sinulta odotetaan ja miksi asioita tehdään niin kuin niitä tehdään. Työssä oppimisessa ratkaistaan työprosessin aikana syntyneitä ongelmia, jota nimitetään kokemukselliseksi oppimiseksi. Siihen vaikuttaa henkilökohtaiset taidot ja yksilölliset suoritus- ja oppimisvalmiudet. (Tuomilehto 2020, 29.) Kaikissa oppimisympäristöissä on myös luovaa oppimista. Työntekijöiltä odotetaan kykyä tarkastella omaa työtään ja uskallusta nähdä asioita uudella tavalla ja rohkeutta kokeilla uusia toimintamalleja. Turvallisinta työssä oppimisessa on vakiinnuttaa toiminta ja rutinoitua, mutta omaa toimintaa kannattaa tarkastella kriittisesti, jolloin koko työyhteisö näkee asioita uudesta näkökulmasta. (Kupias & Peltola 2019, 52.)

Yksilöillä on erilaisia oppimistyylejä, joista Kupias ja Peltola (2019) ottavat kirjassaan esille David A. Kolbin näkemyksen kokemuksellisen oppimisen jaottelusta. Vaiheittainen oppiminen alkaa omakohtaisista kokemuksista, joista siirrytään pohtivaan havainnointiin ja käsitteelliseen jäsentämiseen ja lopuksi aktiiviseen kokeiluun. (Kupias & Peltola 2019, 59.) Erilaisia oppimistyylejä on päättelijä, tekijä, osallistuja ja tarkkailija ja jos oppiminen on tasapainossa, niin oppija osaa hyödyntää kaikkia tyylejä oppimisympäristön mukaan. Osallistuja arvostaa keskustelua ilmapiiriä ja oppiminen perustuu omakohtaisiin kokemuksiin. Avoimuus muutostilanteissa auttaa häntä konkreettisesti ymmärtämään muutoksen tarkoituksen hänelle itselleen. Tarkkailija kuuntelee ja havainnoi muita ja hän tarvitsee aikaa pohtiessaan kokemuksiaan. Ohjaajan on osattava perustella opetettavat asiat. Muutostilanteissa tarkkailija haluaa rauhassa tarkastella muutosta objektiivisesta näkökulmasta, ei yksilön kannalta. Päättelijä on järjestelmällinen ja loogisesti ajatteleva, joka etsii parasta mahdollista vaihtoehtoa hahmottamalla kokonaisuuksia ja tutustumalla teoriaan. Muutostilanteissa päättelijä haluaa loogiset perustelut, eikä

minusta tuntuu- toimintamalleja. Toteuttaja on aktiivisesti kokeileva toimija, joka haluaa soveltaa oppimaansa nopeasti käytäntöön ja tekemällä. Muutostilanteessa toteuttaja toteuttaa ja jos idea ei toimi, niin siitä luovutaan. (Kupias & Peltola 2019, 60–63.)

Työsopimuslaki antaa meille veloitteen hyödyntää työpaikkaa oppimisympäristönä. Laissa veloitetaan tekemään työ huolellisesti, joka itsessään ohjaa työntekijää kehittämään omaa toimintaansa eli oppimaan uutta. Yhteiskunta ja työpaikat elävät jatkuvassa muutoksessa ja työntekijöillä on vastuu muutoksen edistämisessä. Osaamistarpeet on tunnistettava, ovatko ne tehtäväkohtaisia, organisaatiokohtaisia, vaikutus- ja verkostokohtaisia tai kehittymis- ja kehittämiskohtaisia. (Kupias & Peltola 2019, 79–80.) Sitran mukaan osaaminen on inhimillistä pääomaa, jolla kasvatetaan työkykyä ja kokonaistuottavuutta. Tulevaisuuden osaamista voidaan tarkastella lyhyellä ja pitkällä aikavälillä elinikäisen oppimisen tahtotilan neljällä teesillä. (Kuvio 2.) Aktiivisuus ja halu kehittyä läpi elämän lisäävät hyvinvointia, yleissivistys ja ylläpidetyt perustaidot kiinnittävät yhteiskuntaan, osaamisverkostot antavat mahdollisuuden uudistumiselle ja korkea osaamistaso luo kansainvälisen vetovoiman, turvaa osajien riittävyden, mahdollistaa työn tuottavuuden kasvun ja korkean työllisyysasteen. (Kohti elinikäistä oppimista 2019, 16, 20, 24, 28.)



Kuvio 2. Elinikäisen oppimisen tahtotilan neljä teesiä (Kohti elinikäistä oppimista 2019, 15.)

3.2 Työpaikkaohjaaminen

Osaavat ja ammattitaitoiset työpaikkaohjaajat ja opettajat ovat keskeisessä asemassa laadukkaana työelämässä oppimisen toteuttamisessa ja opiskelijoiden oppimisen mahdollistamisessa. Tehdessään koulutusopimuksen opiskelijan kanssa työpaikka sitoutuu nimeämään hänelle vastuullisen työpaikkaohjaajan. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 72 §.) Työpaikkaohjaajan ensimmäisenä tehtävänä on suunnitella yhdessä opiskelijan ja opettajan kanssa henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaisesti työelämässä oppimisen keskeiset työtehtävät sekä tuen ja ohjauksen mallit. Laadukas aloitus oppimiselle tukee kehittymistä ja opiskelijan sitoutumista työhön. Ammatillisen koulutuksen lain (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 51 §) mukaisesti opiskelijalla on oikeus saada palautetta osaamisensa kehittymisestä tutkinnon suorittamisen aikana. Osaamisen kehittymistä arvioivat ja siitä antavat palautetta opetuksesta vastaavat oppilaitoksen edustajat ja työpaikalla pääasiallisesti nimetty vastuullinen työpaikkaohjaaja. Ohjausta työpaikalla antavat myös muut työyhteisön jäsenet ja osallistuminen opiskelijan osaamisen kehittymiseen on osa koko yhteisön ammatillisuutta. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 51 §.)

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus on tehnyt arvioinnin työelämässä oppimisesta ja työelämäyhteistyöstä ammatillisessa koulutuksessa ja sen mukaan opiskelijoiden ohjaaminen ja osaamisen kehittymisen seuranta työelämässä oppimisen aikana toteutuu hyvin, mutta siinä on myös haasteita. Opettajien mukaan haasteita esiintyi erityisesti työpaikkaohjaajien toiminnassa resurssipulan takia ja työpaikkaohjaajat kaipasivatkin enemmän tukea koulutuksen järjestäjien puolelta opiskelijan ohjaamiseen, palautteen antamiseen ja arviointiin. (Kumppanina työelämä 2022, 141.) Koulutuksen järjestäjän on perehdytettävä työelämän edustajat koulutuksen perusteisiin ja osaamisen arviointiin. Työelämässä oppimisen arvioinnilla annetaan tietoa opiskelijan osaamisesta, varmistetaan tutkinnon tai koulutuksen perusteiden ammattitaitovaatimusten saavuttaminen sekä kehitetään edellytyksiä itsearviointiin. Arvioinnin suorittaa kaksi henkilöä, yleensä opettaja ja työelämän edustaja ja arvioijilla tulee olla riittävä suoritettavaan tutkintoon ja erityisesti arvioitavaan tutkinnon osaan liittyvä ammattitaito ja osaaminen. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 54§.) Karvin tutkimuksen mukaan kuitenkin vain noin puolet kyselyyn vastanneista koulutuksen järjestäjistä perehdytti työpaikkaohjaajat aina tutkinnon perusteisiin ja osaamisen arviointiin ja alle puolet ohjaamiseen, palautteen antamiseen ja osaamisen kehittymisen seurantaan. (Kumppanina työelämä 2022, 80.)

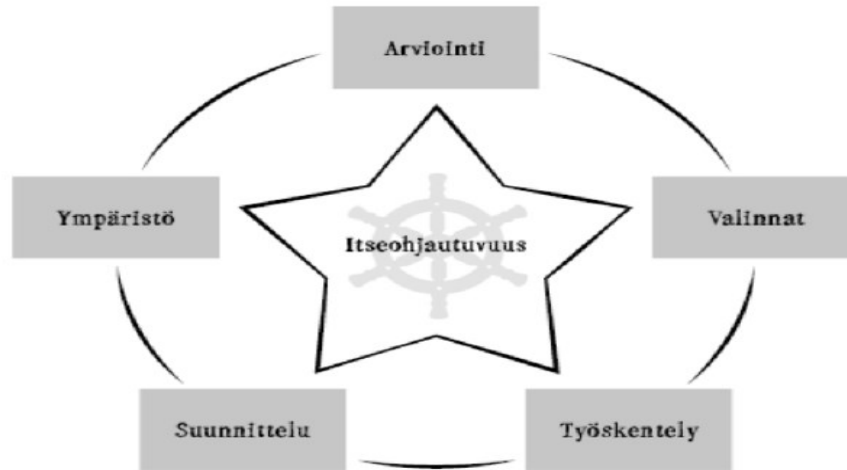
Motivoitunut työpaikkaohjaaja onnistuu tehtävässään. Työpaikkaohjaajan on oltava vuorovai-
kutteinen oman osaamisensa, tietojensa ja taitojensa eteenpäin välittävä henkilö. Työpaikkaoh-
jaaminen ei ole pelkästään teknisten työskentelytapojen opettamista ja arviointia, vaan myös
kielitaidon opettamista, vuorovaikutustaitojen kehittämistä ja yksilöllisten erityistarpeiden huo-
mioon ottamista. Hänen on tunnettava oman työpaikkansa toimintatavat ja osallistettava myös
muu työyhteisö ohjaamistyöhön. Ohjaaja tekee ohjaamistyötä arjessaan oman työn ohella, joten
työnantajan kanssa on neuvoteltava tarvittavista resursseista. (Ohjaan.fi. 2023.) Tuomilehdon
(2020) tutkimuksen mukaan ohjaamisen taso ei työpaikoilla ole riittävä, joka korostuu erityistä
tukea tarvitsevien opiskelijoiden kohdalla. Työpaikkaohjaajilta puuttuu pedagogista osaamista,
joka koetaan erityisen tärkeäksi, jotta koulutukselliset ja opetukselliset tavoitteet saavutetaan.
Ohjaamiseen tarvitaan pätevyyttä, jotta oppiminen osataan mukauttaa työhön. Työpaikkaohjaa-
miseen tarvitaan kannustimia, jotta työnantajat ja henkilöstö kiinnostuvat hankkimaan ohjaajan
pätevyyden. (Tuomilehto 2020, 64, 76–77.)

Työelämä on murroksessa, joten ohjaajan on oltava tietoinen myös tarvittavien työelämätaito-
jen muutoksesta. Erityisesti nuoremmat sukupolvet mieltävät työn merkityksen eri tavoin kuin
vanhempansa. Työn on oltava vastavuoroisen antoisaa, joka tulee työn sisällön mielekkyydestä,
mutta myös työyhteisön sosiaalisesta ilmapiiristä. Työelämätaidoissa painotetaan nykyaikana
mm. vuorovaikutustaitoja ja yhteistyökykyä, itsetuntemusta ja itsereflektiokykyä ja oppimisky-
vykkyyttä. (Ruutu 2020, 14, 16.) Nämä taidot ovat keskeisiä myös työelämässä oppimisessa ja
oppimalla kyseisiä taitoja opiskelija oppii uskomaan itseensä ja ohjaaja saavuttaa opiskelijan
luottamuksen. Työelämässä puhutaan coachingista ja valmentavasta työotteesta, kun halutaan
auttaa kaikkia työntekijöitä onnistumaan työssään, ottamaan käyttöön omat vahvuudet ja löy-
tämään itsestään lisäpotentiaalia ja innostusta. Nämä kaikki pätevät myös työpaikkaohjaami-
seen ja opiskelijan ja työyhteisön väliseen toimintaan. Coachaavassa työkuulttuurissa jokainen
kantaa oman vastuunsa ja sitoutuu yhteisen päämäärän edistämiseen. Kun opiskelija tuntee tä-
män yhteenkuuluvuuden tunteen, niin motivaatio lisääntyy ja hän tuntee työn merkityksellisyy-
den. (mt., 29.) Ohjaajana toimiminen laadukkaasti vaatii perehtymistä omaan ammatillisuuteen
ja ohjaustapoihin ja ohjaustaitojen kehittämistä muutosten mukana. Ohjaamalla opiskelijoita
oma osaaminen syvenee, antaa uusia näkökulmia omaan ammattiin ja laajentaa työtehtävämah-
dollisuuksia.

3.3 Itseohjautuvuus

Toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa painotetaan osaamisperusteisuutta, yksilöllisyyttä ja työelämälähtöisyyttä. Käytännössä tämä tarkoittaa, että opiskelija kehittää osaamistaan läheisessä vuorovaikutuksessa työelämän ja yhteiskunnan kanssa oppilaitoksen tarjoaman ohjauksen ja opetuksen kanssa. Tarkasteltaessa ammatillista koulutusta keskustelu on siirtynyt taidoista kokonaisvaltaisempaan osaamisen tarkasteluun johtuen yhteiskunnan ja työelämän muutoksista, kuten globalisaatio ja teknologisten ja ikärakenteen muutosten aiheuttamista osaamistarpeista. Yhteiskunnallinen keskustelu osaamisesta painottaa inhimillistä pääomaa; motivaatiota, persoonallisuutta sekä itseohjautuvuutta opiskelijan luoviessa eteenpäin yksilöllisellä opintopolullaan. Nuorille asetetut odotukset ovat suuria ja ne näkyvät osaamisen arviointikriteereissä ja toiveissa siirtyä työelämään mahdollisimman nopeasti. Jotta omaa osaamista osaa kehittää, täytyy hallita oma oppiminen ja osata suunnata tavoitteet tulevaisuuteen suunnitelmallisesti. (Paaso & Maunu 2022, 43.)

Sivonen (2022) määrittelee itseohjautuvuuden henkilön kyvyksi toimia omaehtoisesti ilman ulkopuolisen ohjauksen ja kontrollin tarvetta. Yksilöltä vaaditaan omaehtoista motivaatiota, osaamista ja ymmärrystä siitä, mihin pyritään. (Sivonen 2022, 18.) Norrenan (2019) mukaan itseohjautuvuus on prosessi, johon liittyy useita osatekijöitä. (Kuvio 3.) Se on yksilön ominaisuus, johon kuitenkin liittyy myös vuoropuhelu ympäristön ja yhteisöjen kanssa. Prosessia voi hyvin kuvailla opiskelijan matkana tavoitteenaan valmistua ammattiin ja siirtyä työelämään. Prosesin aikana tarkastellaan yksilön valmiuksia itseohjautuvuuteen, taitoja suoriutua tehtävistä, ympäristöä eli työyhteisöä tai toiminnan tarkoitusta ja seurausta. Itseohjautuvuuden taidot riippuvat itsetunnosta eli kyvystä luottaa itseensä ja oman minuuden arvostuksesta. Itsetunto kasvaa ja kehittyy onnistumisien seurauksena. Itsetuntoon kuuluu myös omien heikkouksien ja vajavaisuuksien tiedostaminen ja myöntäminen. Jos yksilö epäilee itseään ja pelkää epäonnistumisia, niin hän ei iloitse myöskään onnistumisista. (Norrena 2019, 21–23.)

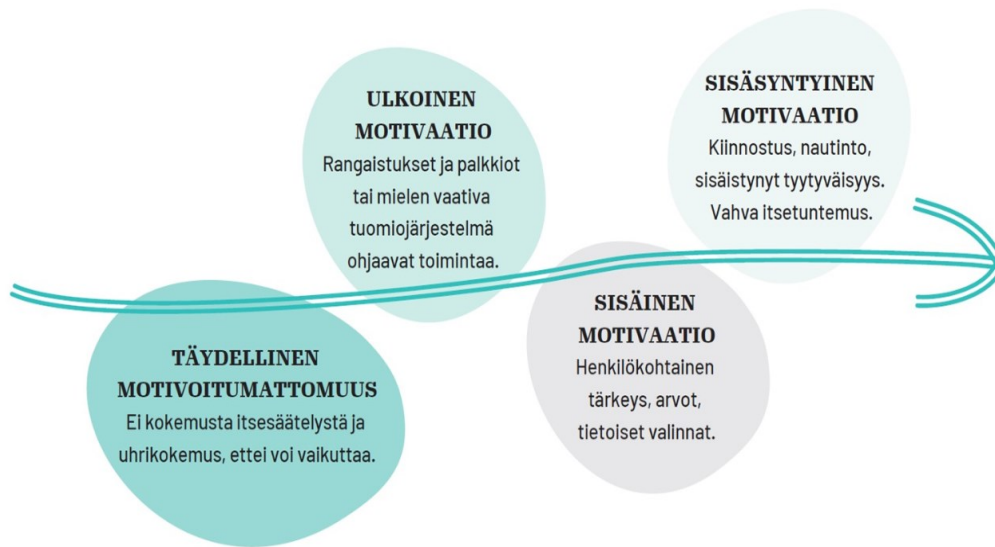


Kuvio 3. Itseohjautuvuuden osa-alueet (Norrena 2019, 105)

Koska itseohjautuvuus on keskeinen opinnoissa menestymisen ehto, niin sitä olisi myös opettava ja kehitettävä. Oppilaitoksilla ei ole kuitenkaan opettamiseen tarvittavia menetelmiä ja resursseja ja itseohjautuvuutta ei voida opettaa kuten työtekniisiä menetelmiä nopealla aikataululla. (Maunu 2018.) Kun itseohjautuvuutta pyritään edistämään, niin on huomioitava, että jokaisen on tehtävä työ itse. Ohjaajan, tässä tapauksessa opettajan, ainoa mahdollisuus on auttaa opiskelijaa aktivoimaan oma säätelyjärjestelmä ja että hän tunnistaa omat tavoitteensa. (Norrena 2019, 28.) Säätelyjärjestelmää tarvitaan, kun etsitään reittiä tavoitteisiin ja kehitetään kykyä suodattaa informaatiota valtavasta tiedon määrästä. Yksilö on vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa ja tekee valintoja tavoitteen mukaisesti. Välillä valinnat ovat vääriä ja suuntaa on muutettava, mutta itseohjautuvuusprosessissa on olennaista kyky tehdä korjausliikkeitä. Joskus suunnan valitseminen on liian vaikeaa, jos ei ole kypsä tekemään tärkeitä valintoja. (Norrena 2019, 34–35.)

Itseohjautuvuusprosessissa tavoite ei aina ole selkeästi näköpiirissä, vaan oleellista on se, mikä saa meidät toimimaan eli motivaation lähde. Perusajatuksena on, kuinka pystymme asettamaan itsellemme tietoisia tavoitteita ja kulkemaan niitä kohti. Motivoituneella opiskelijalla on kyky tehdä valintoja, innostua oppimastaan ja sinnikkyyttä työskennellä tavoitteen saavuttamiseksi. (Norrena 2019, 39.) Itseohjautuvuusteorian mukaan ihmisillä on kolme psykologista motiivaa: autonomia, joka on halu vaikuttaa omiin ja lähiympäristön asioihin sekä päättää niistä, kompetenssi eli kyvykkyys, joka tyydyttyy, jos on tunne, että saa asioita aikaan ja selviää haasteista

ja läheisyys, joka on yhteisöllisyyttä ja pyrkimystä luoda ja ylläpitää merkityksellisiä ihmissuhteita. (Kupias & Peltola 2019, 69.) Motivaatio on ulkoista tai sisäistä, jotka vaikuttavat siihen, miten henkilö käyttäytyy eri tilanteissa. (Kuvio 4.) Työntekijälle ulkoisia motivaattoreita ovat tunnustuspalkinnot ja arvostus ja ihailu. Sisäistä motivaatiota parantavat yhteneväiset arvot, kiinnostus ja eettiset pohdinnat. (Ruutu 2020, 46–47.)



Kuvio 4. Itsemääräämisen ulottuvuuksia (Ruutu 2020, 47)

Itseohjautuvuus ja sosiaaliset taidot vaikuttavat työelämässä oppimisen arviointiin. Työnantajat antavat parempia mahdollisuuksia nämä ominaisuudet hallitseville opiskelijoille. (Maunu 2018.) Tällainen järjestelmä asettaa opiskelijat eriarvoiseen asemaan jo yhteiskunnallisestikin, koska näiden taitojen oppimista ei kyetä kehittämään koulutusjärjestelmän sisällä, vaan sosiaaliset taidot ja itsenäinen toiminta kehittyvät omassa toimintaympäristössä. Oppiminen tarvitsee aktiivisuutta ja opiskelijalla on vastuu oman kehittymisen tarpeiden tunnistamisessa sekä toimintavalmiuksien ja osaamisen tiedostamisesta. (Karusaari 2020, 159.)

4 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Kehittämistyön tutkimus toteutettiin kvalitatiivisilla eli laadullisilla tutkimusmenetelmillä, joille olennaista on, että tutkimuksessa tarkastellaan ihmisten välistä ja sosiaalista merkitysten maailmaa. Merkitykset ilmenevät ihmisistä lähtöisin olevina ja päätyvinä toimintana, ajatuksina ja päämäärien asettamisena. (Vilka 2021, 118.) Käytettäessä laadullisia tutkimusmenetelmiä keskitytään ihmisiltä saatavaan tietoon luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa. Tutkittavat ihmiset on valittu tarkoituksenmukaisesti ja valituilla metodeilla saadaan tutkittavien näkökulmat esille. Laadullisen tutkimuksen pyrkimyksenä on paljastaa odottamattomia seikkoja, eikä testata teoriaa ja tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.) Vilkan (2021) mukaan laadullisen tutkimuksen tarkoitus ei ole totuuden löytäminen tutkittavasta asiasta, vaan muodostuneiden tulkintojen avulla ratkaistaan arvoituksia. Ja näillä ratkaisuilla luodaan tutkimuksessa malleja, ohjeita ja toimintaperiaatteita. (Vilka 2021, 120.) Tutkimuksessa käytetään kahta menetelmää; haastattelua ja ideointipajaa. Näin aineistosta saadaan monipuolinen ja ne tukevat toisiaan analyysiä tehdessä.

4.1 Teemahaastattelu

Laadullisella tutkimusmenetelmällä toteutetuissa tutkimuksissa yleisimpiä aineistonkeruumenetelmiä on haastattelu, jonka valitsin myös omaan kehittämistyöhöni. Teemahaastattelussa eli puolistrukturoidussa haastattelussa tutkimusongelmasta poimitaan käsittelyyn keskeisimmät teemat, joihin vastaaja antaa oman kuvauksensa. (Vilka 2021, 124.) Kehittämistyössäni tutkin oppilaitosten ja työpaikan välistä yhteistyötä ja miten sitä pystytään kehittämään. Teemahaastattelulla kerätään informaatiota ja sillä on ennalta suunniteltu päämäärä. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 42).

Haastateltavat tutkimukseeni valitsin pääkaupunkiseudulla toimivista ammatillista koulutusta järjestävistä oppilaitoksista, joista työpaikalleni tulee työelämässä oppijoita. Päädyin haastattelemaan kolmea oppilaitosta, jotta sain tutkimukselleni monipuolisia ja erilaisia näkökulmia tutkimusongelmaan. Haastattelut tehdään yleensä yksilöhaastatteluina, mutta omissa haastatteluisani oli 1–2 osallistujaa kustakin oppilaitoksesta. Haastateltavia oli yhteensä 5 henkilöä. Päädyin pyytämään yhdestä oppilaitoksesta useamman haastateltavan, koska oppilaitosten työelämäyhteistyöstä vastaa yleensä useampia henkilöitä erilaisilla toimenkuvilla, kuten koulutus-

suunnittelijat ja opettajat ja he tarkastelevat yhteistyötä eri näkökulmista. Koulutussuunnittelijat suunnittelevat yhteistyötä koulutuksen teoreettisesta ja kehittämisen näkökulmasta ja ammatilliset opettajat käytännön yhteistyön ja opiskelijan näkökulmasta. Haastattelu oli toimiva kehittämismenetelmä, koska haastattelun tarkoituksena ei ole vain saada tietoa, vaan lisätä myös tutkittavien ymmärrystä asiasta. Useamman haastateltavan avulla saan vaikutettua laajemmin tutkittavien ajattelu- ja toimintatapoihin. Teemahaastattelun ongelmana saattaa kuitenkin olla tutkijan käsitykset tutkittavasta asiasta ja vastaaja tunnistaa haastattelutilanteessa ennakkokäsitykset ja vastaa tutkijan toivomalla tavalla. (Vilkkä 2021, 125, 127.) Haastattelut, jotka nauhoitin ja litteroin, toteutettiin etänä. Haastattelut kestivät tunnin, joka oli suunniteltu aikataulu. Tutkittavilta saatiin suostumukset nauhoitukseen ja tallennukset poistetaan opinnäytetyön valmistuttua.

4.2 Tutkimuskysymykset

Lähetin tutkimuskysymykset tutkittaville etukäteen tutustuttaviksi ja niissä tulivat teemahaastattelun mukaisesti esiin kehittämistyössäni teoreettisena pohjana olleet teemat. Kysymyksiä asetelussa tutkin oppilaitosten näkökulmaa ammatillisen koulutuksen tutkintouudistukseen ja sen kautta lisääntyneen työssä oppimisen onnistumista käytännön tarpeita ajatellen. Tässä teemassa esiin tulevat käsitteet osaamisperusteisuus ja itseohjautuvuus. Toisena teemana tutkin työpaikkaa oppimispaikkana, työpaikkaohjauksen merkitystä ja kolmantena teemana yhteistyön eri muotoja, niiden kehitysideoita ja vaikutusta työssä oppimisen onnistumiseen. Näiden teemojen yhteydessä tarkasteltiin myös ravintola-alan tulevaisuuden näkymiä ja ammatillisen koulutuksen vaikutusta alan tulevaisuuteen. Tutkittavat olivat tutustuneet tutkimuskysymyksiin etukäteen ja esitin tarvittaessa pääkysymysten lisäksi tarkentavia alakysymyksiä, joilla sain laajempia näkökulmia teemoista. (Liite 1) Teemojen käsittelyjärjestys muuttui osassa haastatteluja ja osaan kysymyksistä vastattiin yhdistettynä, mutta muutoksilla ei ole merkitystä, vaan sillä, että vastaaja saa vastata kysymyksiin luontevasti. (Vilkkä 2021, 124.) Haastattelukysymyksiä oli kahdeksan:

1. Oma työnkuva oppilaitoksessa?
2. Mitkä ovat ammatilliseen koulutukseen kuuluvan työssäoppimisen tavoitteet oppilaitoksen näkökulmasta?
3. Mitä tarkoittaa asiakaslähtöisyys ja osaamisperusteisuus ja miten tutkintouudistus on vaikuttanut osaamisen kehittymiseen?

4. Miten koulutuksen järjestäjä seuraa ja arvioi työelämässä oppimista ja työelämäyhteistyötä?
5. Millaisena näette Ravintola Factoryn työssä oppimispaikkana?
6. Mitkä tekijät edistävät tai estävät koulutuksen järjestäjien ja työpaikkojen yhteistyötä?
7. Millaiset ovat ravintola-alan näkymät tulevaisuudessa ja miten ammatillinen koulutus ja työssä oppiminen vaikuttaa siihen?
8. Miten haluaisitte kehittää yhteistyötä Ravintola Factoryn kanssa tulevaisuudessa?

4.3 Ideointipaja

Ideointipajalla tehdään osallistavaa yhteiskehittämistä. Tavoitteena oli tuottaa määrällisesti paljon uusia näkökulmia työelämässä oppimisesta ja yhteistyömalleista ja miettiä käytännön malleja, joita voi soveltaa arjen työssä. Ideointipajassa kehitettiin myös muiden ideoita käymällä läpi haastatteluissa keskeisiksi nousseet teemat keskustelemalla pienryhmissä. Tavoitteena oli, että jokainen osallistuja pääsee osalliseksi, eikä jää sivusta seuraajaksi. Kehittämistyön tekijä toimi ideointipajassa fasilitoijana. Kutsuin ideointipajaan työpaikkani esihenkilöistä kahdeksan henkilöä, jotka toimivat yhtiön ravintoloissa päällikkönä tai yksikön vastaavana esihenkilönä. Osallistujat työskentelevät sekä keittiön että salin puolella ja he tekevät säännöllisesti yhteistyötä työelämässä oppijoiden kanssa ja ammatillisten opettajien kanssa. Paikalle ideointipajaan saapui kuusi henkilöä, osa jäi pois sairastumisen ja muun esteen takia. Ideointipajaan oli varattu aikaa kaksi tuntia, joka osoittautui melko lyhyeksi ajaksi. Tuntimäärä oli rajallinen, koska pääsääntöisesti kaikki esihenkilöt työskentelevät suorittavassa vuorossa joko keittiössä tai salissa ja työvuorosta pois oleminen pidemmän aikaa oli haasteellista. Tämän takia rajasin myös osallistujamäärän noin puoleen esihenkilöistä, koska kaikkien paikalle saaminen oli töiden sujuvuuden kannalta vaikeaa.

Valitsin ideointipajaan kolme käsiteltävää teemaa, jotka olivat;

1. tunnistakaa nykyiset oppilaitoksen ja työpaikan väliset yhteistyökäytännöt
2. opiskelijan sujuva oppiminen
3. oppilaitoksen ja työpaikan välinen jatkuva yhteistyö

Kaikkiin teemoihin annoin lisäkysymyksiä ja avainsanoja, jotta keskustelu lähti luontevasti liikkeelle. Teemat ja avainsanat oli koottu oppilaitosten haastatteluista ja tämän opinnäytetyön

teoria-aineistosta. Osallistujat jaettiin kahden hengen ryhmiin ja parit keskustelivat aiheista teema kerrallaan ja kirjasivat ajatuksia ja ideoita lapuille. Laput kerättiin teemoittain esille kaikkien nähtäväksi. Kun parit olivat käsitelleet kaikki teemat, niin aloitimme ideoiden purkamisen yhdessä keskustellen.

4.4 Aineiston analysointi

Tässä kehittämistyössä tutkimusmenetelminä käytettiin haastatteluja ja ideointipajaa. Käytettäessä laadullisia menetelmiä pyritään saamaan laadukasta aineistoa, joka toimii analysoinnissa apuvälineenä asian tai ilmiön ymmärtämisessä. Tutkimuksessa ei ole tavoitteena yleistettävyyttä, kuten määrällisessä tutkimuksessa, vaan esimerkiksi vanhojen ajatusmallien kyseenalaistaminen ja ilmiön selittäminen ymmärrettäväksi. Tulkittavaa aineistoa kannattaa kerätä useilla eri menetelmillä ja etsiä niiden väliltä johtolankoja ja yhteyksiä. Haastatteleamalla kolmea oppilaitosta sain tarpeeksi aineistoa ja saavutin kylläntymispisteen eli saturaation. Haastateltavat toimivat samantyyppisissä oppilaitoksissa samoissa työtehtävissä eli kohdejoukko oli tasalaatuinen, joten heidän ajatuksensa ammatillisesta koulutuksesta ja työelämässä oppimisesta olivat samansuuntaisia. (Vilka 2021, 150.) Ideointipajassa 6–8 hengen ryhmä oli sopiva ja hallittavissa suhteutettuna käytettävään aikaan ja pystyin fasilitaattorina pitämään kiinni tiukasta aikataulusta ja kaikilla oli mahdollisuus osallistua ideointiin.

Sisällön analyysissä on olennaista, että aineistosta löydetään toiminnan logiikka ja punainen lanka. (Vilka 2021, 163). Haastatteluissani kysymykset oli teemoitettu, joka ohjasi analyysin tekemistä. Kirjoitin litteroidusta tekstistä muistiinpanoja teemojen mukaisesti ja samalla karsin aineistosta epäolennaiset asiat. Näin sain tehtyä johdonmukaisen kokonaisuuden. Ideointipajaan otin keskusteltavaksi haastatteluista kolme keskeisintä teemaa ja saadusta aineistosta esihenkilöiden oli tarkoitus valita tärkeimmät kehityskohteet. Tärkeimpiä kehityskohteita ei kuitenkaan ehditty valita tiukan aikataulun takia. Yhdistin saamani aineistot ja tarkastelin niitä myös työssäni olevan teoreettisen viitekehyksen avulla. Tulkittessani aineistoa, minun täytyi ottaa huomioon myös oma asemani luotettavuuden kannalta, koska työskentelen alalla ja organisaatiossa, jota tutkin. Luotettavuuden kriteeri olin minä itse, koska arvioinnin kohteena on tutkijan tekemät teot, valinnat ja ratkaisut. (Vilka 2021, 170, 196.) Tutkimusprosessin aikana olen tarkastellut myös omaa ammatillista osaamistani työelämässä oppijoita ohjatessani ja miten olen hyödyntänyt työssäni oppilaitosten resursseja ja yhteistyön mahdollisuuksia.

5 KEHITTÄMISTYÖN ANALYYSI JA TULOKSET

Tässä luvussa esittelen tutkimusmenetelmien yhteenvedot. Tutkimusmenetelminä käytin haastattelua ja ideointipajaa. Nämä kaksi menetelmää tukivat hyvin toisiaan. Haastattelut toteutettiin vapaamuotoisesti etukäteen lähetettyjen kysymysten mukaisesti ja haastattelujen jälkeen esiin nousseita keskeisiä teemoja käsiteltiin ideointipajassa. Näiden aineistojen avulla pystyin analysoimaan koulutuksen järjestäjien ja työpaikan välistä yhteistyötä, kehityskohteita ja yhteistyön roolia työelämässä oppijoiden tukena.

5.1 Haastattelut

Haastateltavina oli kolmen ammatillista koulutusta järjestävän oppilaitoksen edustajia. Kaikki haastateltavat ovat toimineet uransa aikana ammatillisina opettajina, joten heillä kaikilla on kokemusta myös opiskelijoiden ohjaamisesta työelämässä oppimisen jaksoilla ja ns. ”ruohonjuuritason” yhteistyöstä työpaikkojen kanssa. Tällä hetkellä osa haastateltavista toimii oppilaitoksessa asiakkuuspäällikkönä, koulutuspäällikkönä tai asiakkuusvastaavana, jolloin he vastaavat koulutukseen liittyvistä laajemmista kokonaisuuksista ja työelämän kumppanuuksista.

Ensimmäisenä teemana käsiteltiin vuoden 2018 ammatillisen koulutuksen reformia ja siinä suurina muutoksina tulleiden käsitteiden, osaamisperusteisuus ja itseohjautuvuus, vaikutusta työelämässä oppimiseen. Haastateltavien mielestä reformin vaikutus ei ollut niin suuri ravintola-alan opetukseen, kuin ehkä muilla ammatillisilla aloilla. Ravintola-alalla työelämässä oppimisen määrä on ollut jo aiemminkin suuri ja yhteiskunnallisesta näkökulmasta sitä halutaan jopa vielä lisätä. Yhtenä tärkeänä näkökulmana kaikki haastateltavat toivat esiin työelämätaitojen oppimisen, joita oppii vain käytännön työssä. Ammatillisen tutkinnon suorittaminen ei ole vain teknisten taitojen osaamisen kartuttamista, vaan myös ihmisten kohtaamista, vuorovaikutustilanteita ja sääntöjen noudattamista. Opiskelujen alussa opiskelijoille tehdään henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS), jota seurataan osaamisperusteisesti. Kaikilla haastateltavilla oli se näkemys, että suunnitelman tekeminen ja seuraaminen vaatii opettajilta enemmän resursseja, työpaikalle tulee suurempi vastuu ja opiskelijoilta vaaditaan itseohjautuvuutta. Kaikki korostivat kuitenkin, että päävastuu opintojen edistymisestä, osaavasta ohjauksesta ja arvioinnista on loppujen lopuksi koulutuksen järjestäjällä. Yksi haastateltava mainitsi, että työpaikan on kuitenkin huomioitava oma vastuunsa tehdessään koulutusopimuksen, joka edellyttää henkilöstöltä resursseja ja ammattitaitoista ohjaamista.

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että suuri osa nuorista, etenkin oppivelvollisuusikäiset, eivät ole niin itseohjautuvia, kuin tutkinnon perusteissa vaaditaan.

”Ja sitten tietysti tuo itseohjautuvuus niin nuorille, sitähan keskustellaan koko ajan, että se on kyllä hirmu iso vaatimus, etenkin jos puhutaan ihan oppivelvollisista. Siinä kyllä tarvitaan niin koululta kun sitten työpaikalta tosi paljon tukea ja jotenkin mä näen, että yleensäkin työpaikkojen resurssit ovat ihan rajalliset.”
(Haastateltava 1.)

Siirtyminen peruskoulusta ammatilliseen oppilaitokseen ja työelämään on suuri muutos, joten opettajan ohjausta tarvitaan erityisesti opintojen alussa. Haastateltavat painottivat hyvän alkukeskustelun ja suunnittelun merkitystä työelämässä oppimisjaksoa aloitettaessa. Oppimisen kehittyminen tavoitteiden mukaisesti edellyttää vahvaa yhteistyötä ja vuorovaikutusta oppilaitoksen, opiskelijan ja työpaikan välillä. Yhteistyö edes auttaa itseohjautuvuuden kehittymistä, kun opiskelija kokee luottamuksen tunteen. Vuorovaikutteinen keskusteleminen luo hyvän ilmapiirin ja yhdessä haastattelussa käytettiin ilmaisua, ”mennään jopa välillä epämurkavuusalueelle” eli harjoitellaan myös niitä asioita, jotka eivät suju, mutta luotetaan, että ohjaaminen onnistuu.

Opettajat ovat haastateltavien mukaan ajan tasalla työelämän osaamistarpeista, ja heillä on välineitä tarpeiden tunnistamiseen, kuten työpaikkakäynnit, palautejärjestelmät ja tapaamiset työelämäverkostojen kanssa. Haastatteluissa tuli ilmi, että tutkinnon perusteet eivät ole ajan tasalla, koska työelämän työprosessit muuttuvat jatkuvasti ja osaamistavoitteita täytyy seurata yksilökohtaisemmin. Perusteet uudistetaan v. 2024, mutta yhden haastateltavan mukaan ne ovat jo vanhoja käyttöön otettaessa, vaikka ravintola-alan perusasiat eivät muutu samalla vauhdilla kuin esim. teknologian alalla. Opettajan vastuulla on, että tavoitteet saavutetaan perusteiden mukaisesti ja ohjaaminen on ammattitaitoista.

Toisena teemana pohdittiin työpaikkaa oppimispaikkana ja työpaikkaohjaamisen merkitystä työelämässä oppimisen tukena. Kaikissa haastatteluissa painotettiin, että jokaisella työpaikalla tulee olla koulutettu työpaikkaohjaaja, joka saa tarvittaessa tukea oppilaitosten ammattilaisilta. Ohjaajilla on oltava syvempää tuntemusta ammatillisesta koulutuksesta ja koko opiskeluprosessista ja osaamista on päivitettävä säännöllisesti. Kaikki haastateltavat korostivat, että työpaikkaohjaamiseen kannustetaan koko työyhteisöä, jolloin ohjaaminen helpottuu ja vapautetaan resursseja muuhun työhön. Opiskelijalle on annettava mahdollisuus kehittää taitojaan, jo-

ten ohjaamisen ja yhteistyön kaikkien osapuolten kesken on oltava avointa, luotettavaa ja rehellistä. Kysyttäessä työpaikkaohjaajan koulutuksen pakollisuudesta haastateltavat olivat sen kannalla. Kaikki työpaikat eivät ole valmiita ohjaamiseen ja verkostojen avulla opiskelijalle löydetään sopiva työelämässä oppimispaikka, jossa osataan huomioida opiskelijan lähtökohdat. Factoryn osalta eräs haastateltava mainitsi työpaikkaohjaamisesta seuraavasti:

”Päälliköitä ohjeistettu, että nää pitää hoitaa kunnolla, mutta että on kyllä sitten välillä mua vähän hirvittänyt, kun jakson aikana arvioija vaihtunut tai joku ollut kipeänä ja sitten joku tuuraa, mutta tosi siis voin kyllä sanoa, että laadukkaasti on kyllä arvioinnit ja muut systeemit hoitunut, että se on hauska.” (Haastateltava 2.)

Kiire on yksi tekijä, joka vaikuttaa ohjaamisen tasoon. Tässä yhteydessä mainittiin erityisen tuen tarpeessa olevat opiskelijat, jotka tarvitsevat enemmän resursseja sekä oppilaitoksilta että työpaikoilta. Yhden haastateltavan mielestä tiivistä yhteistyötä tekevät työpaikkaohjaaja ja opettaja muodostavat työparimallin, jonka yhteinen asiakas on opiskelija. Ohjaamisen tulisi olla luonteva osa arjen työtä ja pitkällä yhteistyöllä roolit ja vastuut selkeytyvät ja ohjaamisen resurssit osataan kanavoida oikein. Haastatteluissa kysyttiin Factoryn henkilöstön ohjauksen ammattitaidosta ja sen todettiin olevan keskitasoa. Vaihteluja eri yksiköiden kohdalla löytyy. Kaikilla haastateltavilla ei ollut kokemusta Factoryn työpaikkaohjaajista.

Viimeisenä teemana käsiteltiin yhteistyön muotoja ja niiden kehittämistä ja pohdittiin ravintola-alan ja ammatillisen koulutuksen tulevaisuutta. Kaikilla oli näkemys, että ammatillisen koulutuksen ja työelämäyhteistyön tavoitteena on työvoiman saaminen ja työllistyminen. Oppilaitokset järjestävät erilaisia koulutuksia ja tutkinnon osan suorittaminen on yleistynyt reformin myötä. Keskitytään tutkinnon osiin, jotka auttavat työllistymisessä. Tämä korostuu etenkin maahanmuuttajataustaisilla opiskelijoilla ja aikuisopiskelijoilla. Haastatteluissa tuli myös esille, että koulutusmuodoista oppisopimuskoulutuksen osuutta halutaan lisätä. Tällöin työnantaja kouluttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän. Ravintola-alan opiskelijoiden määrä on ollut laskussa ja ala tarvitsee houkuttelevuutta, jota halutaan kehittää monimuotoisilla opintopoluilla ja vahvalla yhteistyöllä. Yhdessä haastattelussa ehdotettiin nettisivujen hyödyntämistä ja sinne tietoa, kuinka työssä oppimispaikkoja haetaan. Tästä tulee myös koulutusmyönteinen mielikuva. Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden määrä on 50–60 %, joka on muuttanut koulutusten muotoja. Yhden haastateltavan mukaan vieraskieliset haluavat kuitenkin suorittaa koko tutkinnon ja integroitua paremmin, vaikka reformin ajatuksena oli räätälöidä koulutuksia tarpeen mukaan. Tämä pitkittää opiskeluaikojä vähäisen kielitaidon takia.

Yhteistyön ja kumppanuuden tasoja on erilaisia ja haastateltavien mukaan käytäntöjä suunnitellaan yrityksen mukaan. Yhteistyön aluksi tunnistetaan työpaikan tarpeet, osaamisen taso ja kartoitetaan, mitä oppilaitos voi tarjota. Etsitään yhdessä toiminnan punainen lanka ja yhteistyötä päivitettävä säännöllisesti, koska tarpeet muuttuvat vuosien aikana. Haastateltavien mukaan ravintola Factory on tunnistanut esimerkillisesti yhteiskunnalliset haasteet työvoiman saatavuudessa ja monimuotoisuuden merkityksen työvoimapolitiittisesti. Kun koulutuksen järjestäjä ja työpaikka ovat yhteistyökumppaneita, niin uskalletaan aloittaa opiskelijan ohjaaminen työpaikalla riskilläkin ja tähän yksi haastateltava viittasi erityisen tuen tarvitsevien opiskelijoiden kohdalla. He vaativat enemmän resursseja, jotta kaikki osapuolet saadaan sitoutettua. Epäonnistumisia voi tulla, mutta vahva kumppanuus auttaa ratkaisemaan ongelmat.

Rakennettaessa työnantajamielikuvaa haastateltavat toivat esiin toiminnallisen yhteistyön, joka tuo näkyvyyttä. Opettajien käyntejä työpaikoilla erilaisissa muodoissa on kehitettävä ja säännöllinen yhteydenpito on tärkeää. Oppilaitokset informoivat toiminnastaan esim. sähköisillä uutiskirjeillä ja järjestävät info tilaisuuksia työpaikkaohjaajille. Työpaikan edustajilta toivotaan käyntejä oppilaitoksiin kertomaan työelämän kuulumisia. Yksi haastateltavista mainitsi kummiyrittäjyyden, joka olisi säännöllistä yhteydenpitoa uusille vuosikursseille. Huomion arvoinen asia kaikissa haastatteluissa oli, että opettajat etsivät etenkin nuorille opiskelijoille työelämässä oppimisaikaa. Tällöin huomioidaan ensisijaisesti yhteistyökumppanit. Oppilaitokset tekevät eri tason kumppanuussopimuksia, jonka osapuolet tekevät työelämässä oppimisjaksojen lisäksi mm. rekrytointiyhteistyötä, räätälöityjä työpaikkaohjaajakoulutuksia ja kehittävät koko henkilöstön osaamista. Yhteistyökumppaneita kutsutaan myös erilaisiin foorumeihin kehittämään koulutusta.

5.2 Ideointipaja

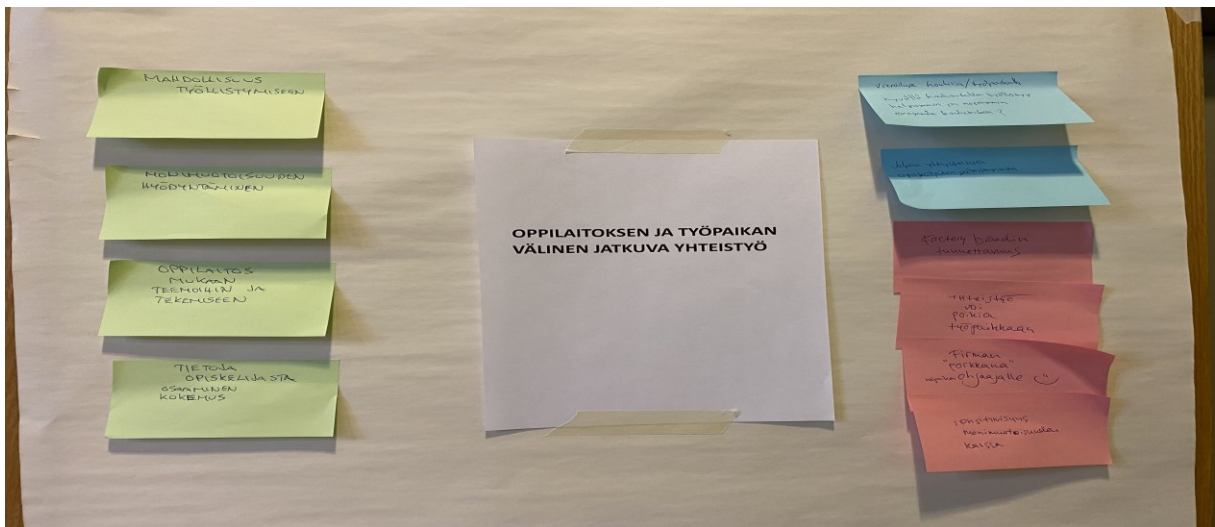
Ideointipajassa ensimmäisenä keskusteluaiheena oli miettiä työpaikkamme ja oppilaitosten nykyisiä yhteistyökäytäntöjä, jotta osallistujat saisivat kuvan asian nykytilasta. Työpajan järjestäminen kehittämistyön tekijälle ei ollut tuttua, eikä myöskään osallistujille, joten keskustelun pysyminen tietyssä teemassa oli välillä haasteellista. Osallistujille tuli heti kehitysideoita ja ajatuksia yleisesti tästä teemasta, joten saimme aikaan kuitenkin hyvän keskustelun. Osallistujat kokivat, että yhteydenpito oppilaitosten ja työelämässä oppimisaikojen välillä on alkeellisella tasolla. Oppilaitoksesta tai opiskelijalta tulee yhteydenotto ja koulutus sopimus tehdään

nopealla aikataululla ja työelämässä oppimisjakso alkaa melko heikoilla taustatiedoilla. Esihenkilöt halusivat enemmän tietoa opiskelijasta, tutkinnon perusteista ja osaamistavoitteista heti jakson alussa. Myös tieto oppilaitosten käyttämistä järjestelmistä työelämässä oppimisjaksojen aikana oli vähäistä. Pääsääntöisesti tiedot lähetetään sähköpostilla jo jakson alettua, jolloin koulutussisältöön ei ole ehtinyt perehtyä tarpeeksi. Kaikki osallistujat haastattelevat lyhyesti opiskelijat ennen työelämässä oppimisjakson alkua, joka oli myös oppilaitosten toive. Keskustelussa todettiin myös, että yhteydenpidon määrä ja laatu on opettajakohtaista ja sen takia vaihtelevaa.

Yhteistyön rakentamisessa on oleellista työpaikan osaamistarpeet ja muuttuva työelämä. Opiskelijan sujuva oppiminen perustuu sekä työpaikan henkilöstön että opiskelijan haluun oppia ja ohjata ja että osapuolet ovat avoimia. Yhden ryhmän mielestä työpaikkaohjaaminen edellyttää ammattitaitoista henkilökuntaa, jotta opettamiseen ja ohjaamiseen voi keskittyä riittäväällä intensiteetillä. Ohjaamisesta tulee liikaa paineita, jos samalla perehdytetään omaa henkilökuntaa. Ideointipajassa painotettiin, että opiskelijan pitää olla rohkea ja vaatia tarvittavaa opetusta ja myös opettajan on vaadittava ohjaajalta ammattitaitoa. Kaikkien ryhmien mielestä koko työyhteisön on osallistuttava ja otettava vastuu ohjaamisesta, ja työelämän pelisäännöt ovat sekä opiskelijoilla että työyhteisöllä samat. Tämä luo yhteenkuuluvuuden tunnetta. Suora ja avoin kommunikointi ja keskustelu työpaikan tarjoamista mahdollisuuksista opiskelujen jälkeen lisää opiskelijan motivaatiota. Mahdollinen työllistyminen antaa lisäarvoa osaamisen kartuttamisen onnistumiseen. Ideointipajassa tuli ilmi, että onnistuneita esimerkkejä rekrytoinneista on paljon ja kaikki ideointipajan osallistujat sanoivat olevansa aktiivisia kysymään opiskelijoiden kiinnostuksesta jatkamaan työuraa Factoryssa. Opiskelijoiden ja ammattiin valmistuvien rekrytointiin kaivattiin kuitenkin suunnitelmallisuutta.

Sujuvan oppimisen suurimpina haasteina koettiin kielitaidon puute, motivaation puute ja näytön suorittaminen. Näyttökeskustelu tehdään opettajan liian kiireisellä aikataululla ja opiskelijat eivät osaa arvioida itseään. Tutkinnossa vaadittavat osaamisperusteet olisi käytävä läpi suunnitelmallisesti ja aikataulutettava. Tässä yhteydessä keskusteltiin myös opiskelijoiden puuttavasta itseohjautuvuudesta ja tietääkö opiskelijat, mitä heidän pitäisi osata työelämässä oppimisjakson jälkeen. Yksi ryhmä koki etenkin nuorten olevan uusavuttomia eli itsensä arvioiminen ja perustyöelämätaitojen hallinta on puutteellista.

Keskusteltaessa tulevaisuuden yhteistyömuodoista Factoryn ja oppilaitosten välillä tuotiin esille Factory-brändin tunnettavuus. Säännöllinen ja suunnitelmallinen yhteistyö edesauttaa uuden henkilökunnan rekrytoimista ja työllistymistä. Työnantajalta toivotaan resursseja ohjaamiseen, jos yhteistyön laajentumista halutaan tarkastella yhteiskunnallisella tasolla osaamisen kartoittamisena ja työllistymisenä. Kannustimena ehdotettiin esim. koulutuspalkkiojärjestelmää työpaikkaohjaajille ja työpaikkaohjaajien koulutusten järjestämistä säännöllisesti. Huomioitavaa oli, että kukaan ideointipajaan osallistuneista esihenkilöistä ei ollut käynyt työpaikkaohjaajakoulutusta. Myös yhtiön monimuotoisuus tuotiin esille ja että sitä kannattaa hyödyntää Factoryssa on monimuotoisuuteen kannustavat arvot ja sitä haluttaisiin tuoda enemmän esille. Koska monimuotoisuutta on sekä opiskelijoissa että työntekijöissä, niin siihen kannattaa laittaa resursseja. Monimuotoisuus vaatii kuitenkin sensitiivistä otetta kaikilta yhteistyön osapuolilta. Oppilaitoksia toivottiin myös aktiivisemmin mukaan Factoryn teemoihin ja tekemiseen. Hyvänä esimerkkinä tästä mainittiin Factoryn henkilöstöjuhlat, jonka toteutti erään oppilaitoksen opiskelijat. Tällainen toiminta kehittää myös mielikuvaa työnantajana ja luo verkostoja.



Kuvio 5. Ideointityöpajassa kehiteltyjä yhteistyömalleja työelämässä oppimiseen.

5.3 Yhteistyön toimintamalli Factorylle

Tämän kehittämistyön tuotoksena suunnittelin Factorylle toimintamallin (Liite 2), jolla oppilaitosten ja työpaikan välistä yhteistyötä saadaan säännöllisemmäksi ja opiskelijan työssäoppimisjaksoista sujuvampaa. Toimintamallia kehitetään eteenpäin yhdessä oppilaitosten edusta-

jien ja Factoryn toimitusjohtajan ja henkilöstöpäällikön kanssa. Tavoitteena on myös, että yksiköiden esihenkilöt ottavat vastuulleen työkalujen kehittämisen ja ideoiden jakamisen kollegoilleen.

Toimintamalli jaetaan seuraaviin osiin:

1. Työelämässä oppijan palvelupolku
2. Tutkintojen perusteet ja osaamistavoitteet
3. Työpaikkaohjaajakoulutukset ja työpaikkaohjaaminen
4. Oppilaitosten yhteystiedot ja yhteyshenkilöt
5. Oppilaitosten ja Factoryn yhteistyömalleja eri kumppanuustasoilla

Palvelupolussa kuvataan opiskelijan työelämässä oppimisjakson vaiheet. Kaikilla esihenkilöillä jokaisessa yksikössä on yhteneväiset käytännöt, joiden avulla työpaikalla tapahtuva oppiminen on sujuvaa. Oppilaitoksilta pyydetään tutkinnon perusteet ja osaamistavoitteet kirjallisesti, jotka voidaan liittää toimintamalliin kaikille nähtäviksi. Toimintamallissa on yhteistyökumppaneina toimivien ammatillisten oppilaitosten yhteystiedot ja ammatillisten opettajien, asiakkuusvastaavien ja koulutusasiantuntijoiden yhteystiedot. Toimintamallissa on myös tietoa kumppanuustasosta ja millaista yhteistyötä oppilaitoksen kanssa tehdään.

Työpaikkaohjaajakoulutuksista tehdään suunnitelma, jossa huomioidaan seuraavat asiat: kaikki Factoryn esihenkilöt käyvät työpaikkaohjaajakoulutuksen työsuhteen alussa tai esittävät todistuksen käydystä koulutuksesta. Tämä kysely lisätään yhtiön perehdytysmateriaaliin, jolloin samalla kartoitetaan myös muun henkilöstön osaaminen. Koulutukset järjestetään Factorylle säännöllisin väliajoin tai työntekijä käy koulutuksen yksilöidysti oma-aloitteisesti. Tietoja päivitetään tarvittaessa säännöllisin väliajoin. Esihenkilöiden kuukausipalaverissa käsitellään työpaikkaohjausta ja ajatuksia alan koulutuksista säännöllisesti ja lisätään yksiköiden päälliköiden verkostoitumista keskenään.

Toimintamalliin kirjataan hyviä yhteistyökäytäntöjä, joita voidaan innovoida yhteisesti lisää. Oppilaitokset käyvät esittäytymässä esihenkilöille ja kertomassa koulutusohjelmistaan kerran vuodessa. Tällä tavalla saadaan koulutusmaailmasta ajankohtaista tietoa. Opettajat käyvät tutustumassa työpaikkoihin. Yhtiön johto julkaisee intranetissä tehtyjä yhteistyömalleja, kuten videoita, oppilaitosten kanssa tehtyjä kehityssuunnitelmia ja podcasteja. Näin saadaan koko henkilöstölle tietoa yhtiön yhteistyökumppaneista ja yhteistyötoiminnasta. Yhtiön johto myös tapaa oppilaitosten edustajia ja kumppanuusmalleja rakennetaan vähitellen yhä syvemmiksi.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön keskeisenä kysymyksenä oli selvittää, miten ammatillisten oppilaitosten ja työpaikan välinen yhteistyö vaikuttaa työelämässä oppimiseen, mitä ovat yhteistyöhön ja osaamisperusteiseen koulutukseen vaikuttavia tekijöitä ja miten yhteistyötä pystytään kehittämään. Tavoitteena oli luoda yhteneväinen toimintamalli Ravintola Factorylle, joka tukee työelämässä oppijoiden osaamisen karttumista ja sujuvaa yhteydenpitoa koulutuksen järjestäjiin.

Muuttuvassa työelämässä itsensä kehittäminen ja osaamisen kartuttaminen alkaa olla jokaisen työelämään siirtyvän tai työelämässä olevan todellisuutta. Kehityspolkua ei nähdä enää jatku mona askeleesta toiseen, opiskelujen jälkeen siirtymistä työelämään, vaan elinikäinen oppiminen on tullut jäädäkseen. Työelämässä oppimista on ajateltava kokonaisvaltaisesti, jonka vaikutuspiirissä ovat niin nuoret ammattiin opiskelevat, kuin jo pitkään työelämässä olleetkin. Opiskeleminen ja osaamisen kartuttaminen on myös prosessina muuttunut, joka vaikuttaa toimijoiden roolituksiin ja yleiseen suhtautumiseen koulutuksen asemasta. Ammatillisten koulutusrakenteiden uudistukset ovat luoneet työelämään uusia vaatimuksia ja velvoitteita, joita kuitenkaan ei ole selvitetty työpaikoille tarpeeksi selvästi. Myös koulutukselliset ja opetukselliset tavoitteet saattavat jäädä työelämän tarpeiden alle, jolloin opiskelija saa suorittaakseen alempia työtehtäviä. (Tuomilehto 2020, 31). Haastatteluissa kävi ilmi, että opiskelijan, työpaikan ja oppilaitoksen roolit ovat muuttuneet, joka edellyttää sitoutuneempaa yhteistyötä. Työpaikkojen on oppilaitosten mukaan tarkasteltava koulutusta yhteiskunnalliselta kannalta kokonaisvaltaisesti ja otettava huomioon yhteiskuntavastuu ja kestävä kehitys. Työllistyminen ja työvoimapolun ehkäiseminen tarvitsee sekä työelämältä että koulutuksen järjestäjiltä uudenlaista ajattelua ja resursseja, jotta kaikkien toimijoiden tavoitteet saavutetaan. Koulutuksen järjestäjät asettavat työelämässä oppimiseen lakisääteiset raamit, joihin luodaan yhteneväiset ja kehitystä edistävät toimintamallit.

Oppilaitosten näkökulmasta päävastuu opiskelijan sujuvasta oppimisesta ja osaamisen karttamisesta on ohjaavalla opettajalla, mutta työpaikka vastaa ammattitaitoisesta ohjaamisesta tehdessään oppilaitoksen ja opiskelijan kanssa koulutussopimuksen. Työpaikoilta ei kuitenkaan vaadita pedagogista osaamista tai kykyä toimia nuorten ja erityistä tukea tarvitsevien kanssa. (Tuomilehto 2020, 31.) Toimintamallin mukaisesti, kun suunnitellaan koulutussopimuksen tekoa, on opiskelija haastateltava ja tarkasteltava hänen soveltuvuuttansa kyseiselle työpaikalle. Työpaikan on myös arvioitava rehellisesti, onko ohjaamiseen resursseja. Hyvä yhteistyö alkaa

keskustelulla opettajan ja opiskelijan kanssa opiskelijan tavoitteista, osaamistasosta ja tutkinnon perusteista. Aloitusk keskustelun aikana sovitaan myös työpaikkaohjaamisen käytännöt, opettajan tapaamiset ja millaisia työkaluja oppilaitos tarjoaa ohjaamisen tueksi. Perusteellinen suunnittelu saa aikaan luottamuksen ilmapiiriin. Koulutuksien yhteydessä käytetään myös erilaisia käsitteitä, joita voi olla vaikea hahmottaa työpaikalla. Näiden selventäminen helpottaa vuorovaikutusta ja yhteisymmärrys puhuttavista asioista auttaa dialogisuuden hallitsemista ja avoimuutta.

Työpaikkojen on oltava aktiivisempia omassa roolissaan ja hyödynnettävä olemassa olevia yhteistyön työkaluja. Vastuullisen henkilöstöjohtamisen kautta työpaikalle luodaan turvallinen uuden oppimisen ja kehittymisen ilmapiiri. Työpaikan ammattitaitoiset ja koulutautuneet työpaikkaohjaajat luovat hyvän yhteistyön perustan ja heidän toivotaan perehtyvän tutkintojen sisältöihin intensiivisesti. Samalla he saavat myös paremman kokonaiskuvan koko koulutusjärjestelmän toiminnasta ja luovat positiivisen koulutusmyönteisen ilmapiiriin. Työpaikka oppimisympäristönä on opiskelijalle erinomainen, mutta se vaatii koko työyhteisön panostusta osaamisen kartuttamisessa. Opiskelija kuuluu joukkoon ja jakaa myös omia ideoitaan ja ajatuksiaan työyhteisölle. Oppiminen on kaksisuuntaista.

Työpaikkaohjaaminen vaatii resursseja eli aikaa ja työkaluja. Tutkintouudistuksen myötä itseohjautuvuuden painotus korostui, mutta käytännössä se ei ole toteutunut. Monimuotoinen työyhteisö alkaa olemaan jo nykypäivää ja erityisen tuen tarpeessa olevien opiskelijoiden määrä on lisääntynyt. Tutkimuksessa olleiden esihenkilöiden mukaan tämä rikastuttaa työelämää, mutta asettaa myös haasteita perehdyttämiselle ja ohjaamiselle. Osaamisen kartuttamiseen on annettava enemmän tukea ja ohjausta. Pääsääntöisesti ohjauksessa aloitetaan työelämätaitojen opettelemisella ja vasta sen jälkeen siirrytään ammatillisten valmiuksien kartuttamiseen. Liiketoimintaa tekeväälle yritykselle aika on rahaa, joka näkyy ohjaamisen laadussa, jos haasteisiin ei puututa ajoissa. Tässä yhteydessä korostuu yhteistyön merkitys opettajan kanssa, jolla on työkaluja ohjaamisen tukemiseen.

Toimivan yhteistyön kehittäminen vaatii työpaikalta ja oppilaitokselta suunnitelmallista ja sitoutunutta toimintaa. Työelämässä oppijoita pystytään tukemaan parhaiten organisoidulla toiminnalla, jolloin oppilaitos ja työpaikka tuntevat toisensa ja tavoitteensa. Yhteistyökumppanuus luo toiminnalle strategian ja henkilöstöillä käytössä olevat toimintamallit pysyvyyttä. Yhtiön johto tekee sitoutuneella toiminnallaan koulutusyhteistyöstä näkyvää sekä henkilöstölle että yhteistyökumppaneille. Koulutuksen tärkeyden tunnistaminen ja tunnustaminen kehittää

osaamisen tasoa ja edistää henkilöstön hyvinvointia. Kumppanuus alkaa arjen kumppanuudella ja kehittyy haluttaessa yhä syvemmälle. Yhteistyö vaatii innostunutta kehittämistä, jotta kumppanuudesta saadaan molemmille osapuolille hyödyllinen. Kiinnostuneen toimijan tunnistaminen laajasta määrästä tapahtuu vaihe kerrallaan. Ravintola Factory on liiketoiminnallaan jo tunnettu työnantaja pääkaupunkiseudulla, mutta silti osalle haastatelluista tuntematon toimija. Työnantajamielikuvan rakentaminen alkaa pienistä tekijöistä, kuten tämän kehittämistyön tekemisestä ja yhteydenotoista oppilaitoksiin.

Koulutuksen järjestäjillä on käytettävissään erilaisia työkaluja, joita heidän on ns. myytävä työelämään. Haastatteluissa tulivat esille monen tasoiset koulutukset sekä ammattiin opiskeleville, alan vaihtajille, että jo työelämässä oleville. Työelämällä ei välttämättä ole tarpeeksi tietoa näistä koulutusmahdollisuuksista, jos kontakteja oppilaitoksiin ei ole. Oppilaitoksilla on toiminnassaan selkeänä visiona yhteiskuntavastuu, joka pitäisi juurruttaa myös työelämään. Nykypäivän työelämässä ammattinimikkeiden ja titteleiden merkitys vähenee ja ravintola-alakin kaipaa hybridiosaajia, ja tämä auttaa työllistymisessä ja helpottaa yhteistyön jatkuvuutta.

Yleinen näkökanta ravintola-alalla on ollut, että harjoittelijat ovat lisätyövoimaa ja ohjaamisen taso on vaihtelevaa. Erityisen tuen tarpeessa olevat opiskelijat tarvitsevat vahvaa osaamista tukseen, jotta työelämä on valmis vastaanottamaan heidät. Uusien hallitusneuvottelujen myötä on keskusteluun jälleen noussut koulutusrakenteiden muutos. Nyt itseohjautuvat opiskelijat halutaan palauttaa takaisin koulunpenkille, jotta he olisivat valmiimpia siirtymään työelämään valmistuttuaan tutkintoon. Osasyynä on työelämän edustajien huoli valmistuvien opiskelijoiden ammatillisen osaamisen tasosta. Nuoret eivät myöskään aina ole kykeneviä arvioimaan omaa osaamistaan siirtyessään työelämään. Työelämässä oppiminen voi kuitenkin olla joillekin opiskelijoille ainoa keino näyttää osaamistaan ja päästä työmarkkinoille. Heikko koulumenestyminen ei aina korreloi ravintola-alallakin tarvittaviin käden taitoihin. Käytännön työtehtävissä oppiminen voi olla oikea väylä tulevaisuuden osaajaksi.

7 POHDINTA

Ravintola-alan koulutusmaailmassa eletään tällä hetkellä murrosvaihetta. Opiskelijamäärät ovat vähentyneet ja ammatillisten tutkintojen osaamisen kartuttamisen painopiste on siirtynyt työelämään. Pitkään alalla työskennelleenä olen ollut kiinnostunut koulutuksen merkityksestä alalla työllistymiseen ja sen pitkäkestoisista vaikutuksista. Nyt seuraan aitiopaikalta tätä uutta muutosta. Tämän takia työyhteisön kehittäjä opintojeni opinnäytetyön tekeminen oppilaitosten ja työpaikan välisestä yhteistyöstä oli luonteva ja kiinnostava aihe. Ravintola-alaa pidetään etenkin nuorille välietappina matkalla toiselle työuralle. Tässä vaiheessa esiin nouseekin koulutuksen järjestäjien ja työelämän vahva kumppanuus, jolla luodaan työpaikkoja ja parannetaan alan vetovoimaisuutta.

Ravintola Factory on monimuotoinen työpaikka, jossa työllistetään vieraskielisiä ja osatyökykyisiä. Perehdyttäminen ja ohjaaminen on jokapäiväistä toimintaa ja ravintola-alalle tyypillinen henkilöstön vaihtuvuus tuo oman lisän tähän toimintaan. Työelämässä oppijoita on säännöllisesti kaikissa yksiköissä, mutta yhtiöltä puuttuu yhtenäinen toimintamalli, jolla kehitetään koulutukseen liittyvää yhteistyötä. Ravintola-alan työvoimapulan takia myös yhtiön tahtotila on kouluttaa uusia ammattilaisia ja työllistää heitä tulevaisuudessa. Jatkossa toiminnassa olisi hyvä myös tarkastella nykyisen henkilökunnan koulutuksen tasoa ja sen parantamista työn ohessa tapahtuvana kouluttautumisena.

Olen tarkastellut työelämässä oppimista lähinnä nuorten opiskelijoiden näkökulmasta, mutta kuten aineistosta käy ilmi, niin painopiste opiskelijoiden statuksessa on muuttunut. Vieraskieliset, erityistä tukea tarvitsevat ja aikuiset ovat tämän päivän opiskelijoita. Rajasin kuitenkin monimuotoisuuden vaikutuksen tutkimisen pois opinnäytetyöstäni, koska aihealue olisi laajentunut liikaa. Alkuun minulla oli vaikeuksia päättää, millainen teoria-aineisto linkittyy parhaiten tähän aiheeseen. Työelämässä oppimista ja koulutusyhteistyötä voi tarkastella monesta näkökulmasta ja ajattelin, että aineistosta tulee liian monimuotoinen. Mielestäni löysin kuitenkin käsiteltäväksi keskeiset teemat, jotka vaikuttavat ns. ruohonjuuritason yhteistyön kehittämiseen. Aihetta olisi voinut rajata, jotta olisin pystynyt paneutumaan teorioihin syvällisemmin.

Tutkimusmenetelmät tähän työhön olivat mielestäni onnistuneet. Haastatteluista sain tärkeää tietoa, missä tämän päivän koulutus on menossa ja millaisia työkaluja heillä on käytettävissään työelämässä oppijoiden ja työpaikkojen tueksi. Samalla loin kontakteja oppilaitosten edustajiin ja yhteistyötä on varmuudella tulossa jatkossakin. Olen saanut myös haastatelluilta palautetta,

että olen tutkimassa tärkeää asiaa ja haastattelu herätti heissä itsessäänkin uusia ajatuksia. Esimerkkinä kysyin englanninkielisestä työpaikkaohjaajakoulutuksesta, joka työpaikalleni olisi ehdottoman tärkeä. Tällaista on vähän tarjolla, joten sen kehittäminen on jo alkanut. Ideointipajassa minulla oli haasteita saada tarpeeksi osallistujia, mutta ne ketkä pääsivät paikalle, saivat aikaan hyvää keskustelua. Yhtiön esihenkilöt tekevät kaikki suorittavaa vuoroa, joten heidän irrottamisensa työstä on vaikeaa. Myöskään tällaisiin työpajoihin osallistuminen ei ole tuttua tai luontevaa, joten se saattoi karsia osallistujamäärää. Monipuolisin ja kattavin aineisto olisi tullut, jos tällainen työpaja olisi pidetty koko päällikköryhmälle. Aikaa ideointipajassa oli liian vähän, jotta olisimme ehtineet valita tärkeimpiä teemoja ja kehittää ideoita eteenpäin.

Opinnäytetyöprosessi opetti minua tutkimaan asioita ja keräämään aineistoa erilaisia menetelmiä käyttäen. En ole aiemmin haastatellut tai pitänyt ideapajaa, joten sain niistä hyvää kokemusta, jota aion hyödyntää tulevaisuudessa esihenkilötyössäni. Suunnittelemani toimintamalli tarvitsee lisää aineistoa, jota alkaa kertyä yhteistyöllä oppilaitosten ja yhtiön vastuuhenkilöiden kanssa. Kokeilemalla erilaisia yhteistyömalleja löydämme työpaikallamme sopivimmat. Olen kiinnostunut yhteiskunnallisista asioista ja henkilöstön hyvinvoinnista, joten olen tyytyväinen aihevalintaani. Tämä tutkimus on lisännyt ymmärrystäni koulutuksen yhteiskunnallisesta merkityksestä ja miten me työpaikalle pystymme vaikuttamaan tulevaisuuden kulkuun. Paneutumalla syvällisemmin työelämässä oppimisen kriittisiin pisteisiin, olen havainnut, että itsenikin täytyy sitoutua paremmin opiskelijoiden ohjaamiseen. Työyhteisön kehittäjä- opinnoista olen saanut hyvän valmiuden ohjaamiseen, koska en ole päivittänyt työpaikkaohjaajakoulutustani vuosiin. Koulutusrakenteet ovat myös muuttuneet paljon ja en ole aiemmin seurannut kehitystä näin syvällisesti.

Koulutusreformin vaikutuksista työelämään on tehty paljon tutkimuksia ja analysoitu eri toimijoiden vaikuttamismahdollisuuksia ja osallisuutta. Vaikka työelämälle on siirretty vastuuta, niin silti koen, että työelämä ei ole tietoinen kaikista koulutuksen uudistuksista ja mahdollisuuksista. Työn tilaaja koki tässä työssä erityisen merkitykselliseksi kontaktoinnin oppilaitoksiin ja uudet verkostoitumismahdollisuudet. Yhteistyön merkityksen ymmärtäminen kasvattaa yhtiön ammattimaista koulutusmyönteistä ajattelua ja työllisyyden kasvua. Toimintamallin avulla pystytään organisoimaan kaikille yhtiön yksiköille yhteneväiset yhteistyön toimintatavat. Opinnäytetyössä esille tulleet työssä oppimisen kulmakivet kehittävät esihenkilöitä parempaan ohjaamiseen ja itsensä kehittämiseen.

Tämän opinnäytetyön aikana minulle syntyi monta jatkokehittelyn aihetta, joista tärkeimpänä koen monimuotoisuuden tutkimisen. Erityisesti monikulttuurisuuden vaikutukset työelämään ja ulkomaalaisten ravintola-alan työntekijöiden koulutusmahdollisuuksien kehittämisen koen mielenkiintoiseksi. Jos alalle rekrytoidaan alaa tuntemattomia työntekijöitä, niin pystyykö hän oppimaan ammatillista tietoa ja taitoa vain reflektoimalla, vai tarvitaanko siihen myös teoreettista koulutusta? Monikulttuurisuus tuli jo tässäkin työssä esille ja erityisesti kielitaidon aiheuttamat haasteet. Monikulttuurisuus on aiheena ajankohtainen, koska ravintola-alan henkilöstö kansainvälistyy ja tulevaisuudessa työpaikkaohjaajat sekä opiskelijat ovat suuressa määrin vieraskielisiä. Toisena kehittämisasiheena on osatyökykyisten ja erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden osallisuus ja ohjaus ravintola-alalla. Riittävätkö työntekijöiden pedagogiset taidot osaamisen kartuttamisen ohjaamiseen? Kiinnostavaa olisi myös tutkia syvällisemmin erilaisia oppilaitosten tarjoamia yhteistyömalleja ja niiden vaikutusta työelämän tarpeisiin.

LÄHTEET

- Alhroth, Aki 2019. Työnantajakuva kehittäminen- osa 1. Selvitä organisaatiokulttuurisi nykytila. Duunitori. Viitattu 7.3.2023. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyonantajakuva-kehittaminen-osa-1>
- Alhroth, Aki 2019. Työnantajakuva kehittäminen- osa 4. Huolehdi, että kaikki markkinointi nivoutuu työnantajalupaukseen. Duunitori. Viitattu 7.3.2023. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyonantajakuva-kehittaminen-osa-4>
- Hanhijoki, Ilpo 2020. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2035. Opetushallitus. Viitattu 21.2.2023. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/koulutus_ja_tyovoiman_kysynta_2035.pdf
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Huttula, Tapio & Kirjavainen, Anna & Mustikainen, Helena & Santamäki, Iina 2022. Kahdeksan pilottihankkeen näkökulma osaamisen uudistamiseen työelämässä. Sitra. Viitattu 29.3.2023. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2022/04/sitra-kahdeksan-pilottihankkeen-nakokulma-osaamisen-uudistamiseen-tyoelamassa.pdf>
- Isola, Anna-Maria & Mäntylä, Erika 2019. Miksi ravintola-ala ei houkuttele työttömiä työnhakijoita? Hyvinvoinnin ja terveyden laitos (THL). Viitattu 29.3.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137757/URN_ISBN_978-952-343-303-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Karusaari, Riitta 2020. Asiakslähtöisyys osaamisperusteisessa ammatillisessa koulutuksessa. Lapin Yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 21.2.2023. <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/64059/Karusaari.Riitta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kumppanina työelämä 23:2022. Viitattu 2.3.2023. <https://karvi.fi/wp-content/uploads/2022/09/Kumppanina-tyoelama-Arviointi-tyoelamassa-oppimisesta-ja-tyoelamayhteistyosta-ammattillisessa-koulutuksessa.pdf>

- Kumppanuutta kehittämässä 2019. Hyvän palvelun opas, osa 1. Oppaasi työelämässä oppimisen kehittämiseen. Viitattu 7.3.2023. https://jokaope.fi/wp-content/uploads/2022/08/Hyvan-palvelun-opas-Osa_1-Kehitamme-kumppanuutta.pdf
- Kohti elinikäistä oppimista, 2019. Yhteinen tahtotila, rahoituksen periaatteet ja muutoshasteet. Helsinki. Viitattu 29.3.2023. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2019/03/kohti-elinikaista-oppimista.pdf>
- Kupias, Päivi & Peltola Raija 2019. Oppiminen työssä. Helsinki: Gaudeamus
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017, 51§. Viitattu 2.3.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017, 54§. Viitattu 2.3.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017, 72§. Viitattu 2.3.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>
- Maunu, Antti 2018. Itseohjautuvuus ja muut oppimisen edellytykset. Viitattu 20.3.2023. <https://blogit.gradia.fi/parastaosaamista/2018/12/03/maunu-itseohjautuvuus-ja-muut-oppimisen-edellytykset/>
- Meriläinen, Raija & Rökköläinen, Mari 2016. Ammatillinen koulutus kohti vuotta 2025 - Sidosryhmien näkemyksiä reformista ja tulevaisuudesta. Ammattikasvatuksen aikakauskirja. Viitattu 21.2.2023. <https://journal.fi/akakk/article/view/88252/47414>
- Norrena, Juho 2019. Oman oppimisen kapteeni. Jyväskylä: PS-kustannus
- Ohjaan.fi 2023. Roolit ja tehtävät. Viitattu 7.3.2023. <https://ohjaan.fi/roolit-ja-tehtavat/ty-opaikkaohjaaja-vastaa-opiskelijan-ohjauksesta/>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023. Ammatillisen koulutuksen reformi. Viitattu 21.2.2023. <https://okm.fi/amisreformi>
- Paaso, Laura & Maunu, Antti 2022. Osaamisidentiteetin rakennusaineita. Ammattiin opiskelevien nuorien tulevaisuuskuvia tutkimassa. Viitattu 20.3.2023. <https://journal.fi/sosiaalipeda-gogiikka/article/view/103014/72183?acceptCookies=1>

Parasta Palvelua – kehittämisohjelma 2020. Työelämässä oppimisen uudet mahdollisuudet-opas. Viitattu 7.3.2023. <https://luovi.fi/wp-content/uploads/2021/04/tyoelamassa-oppimisen-uudet-mahdollisuudet-opas.pdf>

Ravintola Factory 2023. Factoryn tarina. Viitattu 20.3.2023. <https://ravintolafactory.com/factoryn-tarina/>

Ruutu, Sirkka 2020. Coachin työkalupakki. Helsinki: Alma Talent Oy.

Sivonen, Outi 2022. Yrityskulttuurit murroksessa. Inhimillinen työelämä ei rakennu pelkällä itseohjautuvuudella. Helsinki: Alma Talent

Talous ja nuoret 2020. Ammatillisen koulutuksen uudistus astui voimaan- lue viisi keskeistä muutosta. Talous ja nuoret 24.11.2020. Viitattu 21.2.2023. <https://tat.fi/ammattillisen-koulutuksen-uudistus-astui-voimaan-lue-viisi-keskeista-muutosta/>

Tuhkanen, Markku 2023. Suuren ammattioppilaitoksen rehtori haastaa koulutustarjonnan kaventamishaluja- nuorilla on edelleen oikeus valita alansa. Viitattu 21.2.2023. <https://yle.fi/a/74-20018505>

Tuomilehto, Matti-Pekka 2020. Ammatillisten opettajien näkemyksiä koulutusreformin vaikutuksista nuorten koulutukseen. Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta. Tampereen yliopisto. Pro Gradu. Viitattu 21.2.2023. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/120466/TuomilehtoMatti-Pekka.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Vilka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Yhteistoimintalaki 1333/2021, 9§: Työyhteisön kehittämissuunnitelma. Viitattu 29.3.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20211333#Pidm45053758276704>

LIITTEET

Liite 1.

TUTKIMUSHAASTATTELUN KYSYMYKSET

1. Oma työnkuva oppilaitoksessa?

2. Mitkä ovat ammatilliseen koulutukseen kuuluvan työssä oppimisen tavoitteet oppilaitoksen näkökulmasta?

-tunnistetaanko työelämän osaamistarpeet?

-saavutetaanko tavoitteet? onko tavoitteiden saavuttamisessa haasteita?

3. Mitä tarkoittaa asiakaslähtöisyys ja osaamisperusteisuus ja miten tutkintouudistus on vaikuttanut osaamisen kehittämiseen?

-itseohjautuvuuden merkitys ja sen varmistaminen?

-onko työpaikoilla mielestänne resursseja osaamisen varmistamiseen?

-mikä on työpaikan vastuu oppimisen takaamisessa ja arvioinnissa?

-koko työyhteisön osaamisen kehittäminen

4. Miten koulutuksen järjestäjä seuraa ja arvioi työelämässä oppimista ja työelämäyhteistyötä?

-mikä on opettajien rooli yhteistyössä?

-millaista on opettajien ammatillinen toimijuus?

5. Millaisena näette Ravintola Factoryn työssä oppimispaikkana?

-miten monimuotoisuus vaikuttaa työssä oppimiseen?

-huomioidaanko erityisen tuen tarpeessa olevat opiskelijat?

-onko ohjaaminen ammattitaitoista? mikä on työpaikkaohjaajakoulutuksen merkitys?

6. Mitkä tekijät edistävät tai estävät koulutuksen järjestäjien ja työpaikkojen yhteistyötä?

- mitä vahvuuksia ja hyviä käytäntöjä koulutuksen järjestäjien ja työelämän yhteistyössä on?

- yhteistyön kehittämistarpeet eri tasoilla; opiskelija, opettaja, ohjaaja, työelämä?

7. Millaiset ovat ravintola-alan näkymät tulevaisuudessa ja miten ammatillinen koulutus ja työssä oppiminen vaikuttaa siihen?

-onko opiskelijoiden määrät muuttuneet?

-miten monimuotoisuus näkyy ravintola-alalla?

-opiskelijoiden työllistyminen koulutuksen jälkeen?

8. Miten haluaisitte kehittää yhteistyötä Ravintola Factoryn kanssa tulevaisuudessa?

-oletteko kiinnostuneita kumppanuudesta ja syvemmästä yhteistyöstä?

-mitä yhteistyö merkitsee oppilaitoksellenne?

-ravintola Factoryn työnantajamielikuva?

Liite 2.

SUJUVAN TYÖELÄMÄSSÄ OPPIMISEN JA OPPILAITOS YHTEISTYÖN TOIMINTAMALLI

1. Työelämässä oppijan palvelupolku

- **Haastattele työelämässä oppimisjaksoille hakevat opiskelijat**
 - Kerro työpaikan liikeidea ja työnkuvat.
 - Kysy opiskelijan toiveista ja tavoitteista.
 - Kysy opettajalta tarvittaessa lisätietoa opiskelijasta, osaamisen tasosta ja tuen tarpeesta.
 - Jos sinun työpaikallasi ei ole tarjota paikkaa, tiedustele tilannetta muista yksiköistä.

- **Koulutusopimuksen tekeminen**
 - Käy opiskelijan kanssa läpi keskeiset työhön liittyvät asiat, kuten työaika ja työvaatteet.
 - Kerro opiskelijalle kuka/ketkä ovat työpaikkaohjaajia ja heidän yhteystietonsa.
 - Pyydä tiedoksi tutkinnon perusteet ja osaamistavoitteet ja tutustu niihin ennen jakson alkua.
 - Kerro koko työyhteisölle, että taloon on tulossa opiskelija työelämässä oppimisjaksolle.
 - Ohjaavan opettajan kanssa sovitaan ohjaamisen vastuunjako.
 - Sovitaan, miten tiedonkulku hoidetaan oppilaitoksen ja työpaikan välillä.
 - Sovitaan yhdessä ongelmatilanteiden hoitaminen ja poissaolojen korvaaminen.

- **Työelämässä oppimisjakson aloittaminen**
 - Esitellään työpaikka ja koko työyhteisö ja työntekijöiden toimenkuvat.
 - Käydään läpi työturvallisuus.
 - Käydään läpi jakson tavoitteet, työtehtävät, pelisäännöt ja opiskelijan mielenkiinnon kohteet.
 - Sovi opiskelijan kanssa poissaolojen ilmoittaminen ja mahdollinen korvaaminen.
 - Sovitaan osaamisen kartuttamisen alustava aikataulu.
 - Sovitaan yhteisesti opettajan ja oppilaan kanssa yhteydenpidosta, palautteen antamisesta ja arvioinnista.
 - > mitä järjestelmiä opiskelija käyttää ja onko työpaikkaohjaajalle omia järjestelmiä?

- **Anna positiivista ja kehittävää palautetta säännöllisesti koko jakson ajan**

- **Jakson aikana sovitaan näytön arviointi aikataulu**
 - Varaa tarpeeksi aikaa näytön arviointiin.
 - Selvitä ajoissa osaamisen arvioinnin perusteet.

- **Pidä näyttökeskustelu ja ole kiinnostunut opiskelijan jatkosuunnitelmista**
-> voisiko olla työura Factoryssa? kerro mahdollisuuksista
- **Onnistuneen työssäoppimisjakson jälkeen palkitse opiskelija yhtiön käytäntöjen mukaisesti**
- **Vastaa oppilaitoksista tuleviin palautekyselyihin**
-> tärkeää, tällä tavalla pystyt vaikuttamaan yhteistyön kehittymiseen
-anna ohjaavalle opettajalle palautetta ja pyydä palautetta opiskelijalta ja opettajalta
->palautteen avulla pystyt kehittymään

2. Tutkintojen perusteet ja osaamistavoitteet

-Oppilaitoksilta pyydetään informaatiota ravintola-alan tutkinnon perusteista ja osaamistavoitteista ja ne tallennetaan yhtiön intranettiin.

3. Työpaikkaohjaajakoulutukset ja työpaikkaohjaaminen

- Perehdytyslomakkeessa on kysely, onko työntekijä käynyt työpaikkaohjaajakoulutuksen.
- Kaikki Factoryn esihenkilöt käyvät työpaikkaohjaajakoulutuksen koeajan aikana.
- Työpaikkaohjaajakoulutuksia järjestetään syksyllä ja keväällä yhtiölle räätälöitynä tai suoritetaan yksilöidysti.
- Yhtiössä sovitaan keskitetysti, kenen järjestämiä koulutuksia suoritetaan.
- Myös englanninkielisiä ja monimuotoisuutta painottavia koulutuksia on saatavilla.
- Muista päivittää osaamista säännöllisesti, työelämä ja koulutukset muuttuvat.
- Työpaikkaohjaus on vapaaehtoista ja käykää yhdessä läpi esihenkilöiden kanssa, onko ohjaamiselle resursseja.
- Opiskelijan vastaanottamisesta voi myös kieltäytyä ja käy asia rehellisesti läpi opettajan kanssa, he arvostavat sitä.
- Huomioi, että alkuun opetellaan yleisiä työelämätaitoja, kuten vuorovaikutusta työka- vereiden ja asiakkaiden kanssa.
- Ohjaamiseen saa tukea opettajalta, ole häneen rohkeasti yhteydessä.
- Muista ilmoittaa opettajalle, jos työpaikkaohjaaja vaihtuu.

Motivoitunut työpaikkaohjaaja lisää opiskelijan motivaatiota ja yhdessä luotte jatkuvuutta hienolle ravintola-alan osaamiselle.

Linkkejä työpaikkaohjauksen materiaaleihin:

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136909/Askeleet%20ammattilaiseksi%20-opas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<https://ohjaan.fi/>

4. Yhteistyökumppanit ja yhteystiedot

-Yhteistyösopimusten jälkeen tähän laitetaan listaus Ravintola Factoryn yhteistyökumppaneista.

5. Oppilaitosyhteistyö

- Yhtiön johto kartoittaa yhteistyökumppanit ja toimintamallit, joilla yhteistyötä aletaan rakentamaan.
- Oppilaitoksille kerrotaan Ravintola Factoryn yhtenäiset työelämässä oppimisjaksojen käytännöt ja miten työpaikkoihin ollaan yhteydessä.
- Nettisivuille laitetaan tietoa oppilaitosyhteistyöstä, jolloin opiskelijat saavat yhteystietoja ja rakennetaan työnantajamielikuvaa.
- Ravintola Factoryn monimuotoisuutta tuodaan esille yhteistyömalleissa, haastatte- luissa, podcasteissa jne.
- Päällikköpalavereissa käsitellään koulutusasioita.
- Intranetissä on tietoa yhteistyöstä ja tehdyistä projekteista.

Yhteistyötä oppilaitosten ja Factoryn välillä on eri kumppanuustasoilla ja toimintamalli määritellään sen mukaan:

Arjen kumppanuus:

- työpaikkaohjaaminen ja koulutukset
- säännöllinen yhteydenpito opettajien kanssa
- rekrytointitapahtumat
- yritys- ja yrittäjävierailut

Kehittävä kumppanuus:

- markkinointiyhteistyö
- somekanavat
- opettajien työelämäjaksot
- pysyvyys ja säännöllisyys opiskelijoiden työelämässä oppimisjaksoissa yhtiön ravintoloissa

Strateginen kumppanuus:

- kehitetään tulevaisuuden tarpeita
- analysoidaan ja reagoidaan palautteisiin
- käytetään toiminnassa vuosikelloa
- osallistutaan foorumeihin ja koulutuksen suunnitteluun