



Toni Honka

Työnantajan vaikuttimet työssäoppimiskoulutuksen järjestämisessä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Insinööri (YAMK)

Ajoneuvotekniikka

Opinnäytetyö

21.4.2021

Tiivistelmä

| | |
|-----------------------|--|
| Tekijä: | Toni Honka |
| Otsikko: | Työnantajan vaikuttimet työssäoppimiskoulutuksen järjestämisessä |
| Sivumäärä: | 28 sivua + 4 liitettä |
| Aika: | 21.4.2024 |
| Tutkinto: | Insinööri (ylempi AMK) |
| Tutkinto-ohjelma: | Ajoneuvotekniikka |
| Ammatillinen pääaine: | Ajoneuvotekniikan tutkinto-ohjelma |
| Ohjaajat: | Lehtori Juho Vallinvaara |

Ammatillisessa koulutuksessa vuonna 2017 voimaan tulleen reformin tavoite oli, että ammatillinen koulutus pystyy vastamaan nykyistä nopeammin työelämän muutoksiin ja tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Osana reformia tuli käyttöön uusi koulutussopimusmalli. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan voimaan tulleita koulutus- ja oppisopimuksia työnantajien näkökulmasta. Opinnäytetyössä selvitetään sopimukseen liittyviä tekijöitä ja vaikuttimia Keski-Uudenmaan koutuskuntayhtymän Keudan yhteistyökumppaniautokorjaamoiden edustajilta. Saatujen vastausten perusteella luotiin kehitysideoita, jolla työharjoittelusta tulisi parempi niin opiskelijalle, autokorjaamolle kuin myös oppilaitokselle.

Opinnäytetyötä varten lähetettiin työharjoitteluun liittyviä avoimia kysymyksiä sisältävä Metropolian e-lomakkeita 24:n eri autokorjaamon edustajalle. Vastauksia saatiin kahdeksasta autokorjaamosta, eli vastausprosentti oli 33%.

Tulokset osoittivat, että autokorjaamoilla on tarvetta työharjoittelijoille ja heistä on positiivista apua autokorjaamoille. Autokorjaamoiden suurin etu työharjoittelijoista on lisäkädet, mutta toisaalta työharjoittelijat vaativat työpaikkaohjaajalta resursseja ohjaukseen. Autokorjaamot kokivat tavoitteekseen opettaa ja perehdyttää työharjoittelija mekaanikon työhön. Tärkeimpinä tietoina ja taitoina työharjoittelijan osalta autokorjaamot mainitsivat työelämän taitoja, kuten aikataulut ja käytöstavat, lisäksi korostui auton huoltamisen perusasiat.

Tulosten perusteella opinnäytetyössä on pohdittu erinäisiä kehitysideoita, joilla edesauttaa työharjoittelun onnistumista työharjoittelijan, autokorjaamon ja oppilaitoksen näkökulmasta. Yhtenä kehitysideana esitetään oppilaiden osaamista kuvaava osaamistasomittari. Toisena ideana on koulutuskorvauksen tarkempi kohdistaminen varsinaista työpaikkaohjausta tekeväälle mekaanikolle. Lisäksi syntyi ajatus erityisestä työryhmästä, joka koostuisi oppilaitoksen ja autokorjaamoiden edustajista. Heidän tehtävänään olisi sopia kriteerit ja normit työharjoitteluihin ja opetukseen ennen työharjoitteluun siirtymistä.

Avainsanat: oppisopimus, koulutussopimus, ammatillinen koulutus, työharjoittelija, työharjoittelu, autokorjaamo

Abstract

Author: Toni Honka
Title: Employer Motivation for Organizing Work-Based Learning Training
Number of Pages: 28 pages + 4 appendices
Date: 21 April 2024

Degree: Master of Engineering
Degree Programme: Master's Degree Programme in Automotive Engineering
Supervisor: Juho Vallivaara, Senior Lecturer

The goal of the vocational education reform that came into effect in 2017 was to enable vocational education to respond more quickly to changes in working life and future skills needs. As part of the reform, a new training agreement model was introduced. This thesis examines the training and apprenticeship agreements that have come into effect from the perspective of employers. The thesis investigates the factors and motivations related to the agreements from representatives of Keuda's partner car repair shops in Central Uusimaa. Based on the responses received, development ideas were created to make work placements better for students, car repair shops and educational institutions.

For the thesis, open-ended questionnaires containing questions about work placements were sent to 24 representatives of different car repair shops using Metropolia e-forms. Responses were received from eight car repair shops, i.e., the response rate was 33%.

The results showed that car repair shops have a need for trainees and they are a positive help to car repair shops. The main benefit of trainees for car repair shops is the extra hands, however, trainees require resources from the workplace supervisor for guidance. Car repair shops felt their goal was to teach and familiarize trainees with the work of a mechanic. The most important skills for trainees, according to car repair shops, were working life skills, such as maintaining schedules and good basic-manners. In addition, the basics of car maintenance were emphasized.

On the basis of the results, the thesis considers various development ideas to help work placements succeed from the perspective of trainees, car repair shops and educational institutions. One of the ideas is a skills level meter that describes students' skills. Another idea is to target the training allowance more precisely to the mechanic who actually provides workplace guidance. In addition, the idea of a special working group was born, consisting of representatives of educational institutions and car repair shops. Their task would be to agree on the criteria for work placements and training before they begin.

Keywords: Vocational education, training agreement, apprenticeship agreement, work placement, employer

Sisällys

| | | |
|-----|---------------------------------|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 2 | Keuda | 2 |
| 3 | Ammatillinen oppilaitos | 5 |
| 3.1 | Opiskelijat | 5 |
| 3.2 | Tavoite | 5 |
| 3.3 | Rahoitus | 6 |
| 4 | Työssäoppiminen | 8 |
| 4.1 | Oppimisympäristöt | 8 |
| 4.2 | Työpaikka oppimisympäristönä | 9 |
| 4.3 | Koulutussopimus | 11 |
| 4.4 | Oppisopimus | 13 |
| 4.5 | Koulutus- vai oppisopimus | 14 |
| 4.6 | Näyttöihin perustuva arviointi | 17 |
| 5 | Kysely | 18 |
| 5.1 | Tutkimusmenetelmät | 18 |
| 5.2 | Lomake, vastaajat ja saatesanat | 18 |
| 5.3 | Kysymykset | 20 |
| 6 | Tuloksia | 22 |
| 7 | Johtopäätökset ja kehitysideat | 25 |
| | Lähteet | 28 |
| | Liitteet | |
| | Liite 1: Kyselylomake | |

1 Johdanto

Olen päässyt työurani aikana toimimaan ammattiin opiskelevien työssäoppioiden kanssa niin tämänhetkisen työtehtävän mukaisesti ammatillisen koulutuksen opettajana Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymässä Keudassa, mutta myös aiemmin autokorjaamossa työpaikkaohjaajana. Näkemykset työharjoittelun tavoitteista ja vaikuttimista eroavat autokorjaamon ja koulun välillä huomattavasti.

Ammatillinen oppilaitos pystyy kouluttamaan ammattiin opiskelijoita vain tiettyyn rajaan saakka. Työharjoittelut ovat tärkeä osa ammatillista koulutusta, joten jos koulutusta haluaa kehittää, on kehitettävä myös työharjoittelujaksoja. Keudalla on työelämäkumppaneita ajoneuvoalalta useita eri korjaamoilta ja nämä kumppanit mahdollistavat opiskelijoiden työharjoittelujaksot. Keuda haluaa syventää kumppanuuttaan työelämäkumppaneihin ja kehittää työharjoittelua kaikista näkökulmista, myös autokorjaamoiden näkökulmasta.

Autokorjaamossa olen toiminut huoltopäällikkönä, hallityönjohtajana ja huolto-neuvojana sekä hetkellisesti myös sijaistanut lähes kaikkia eri tehtävissä olevia autokorjaamon jälkimarkkinointiin liittyvissä tehtävissä. Näiden kokemusten perusteella on syntynyt monipuolinen kattava näkökulma työharjoittelusta ja siihen liittyvistä näkemyksistä ja tavoista.

Autokorjaamoiden taloudellinen tilanne on muuttunut viime vuosikymmenien aikana huomattavasti, ja nykyisin niiden kannattavuus ei ole sillä tasolla kuin se on aiempina vuosikymmeninä ollut. Kannattavuuden laskuun on vaikuttanut alan sähköistyminen niin sähköautojen lisääntymisen myötä kuin myös polttomoottoriautojen tekninen kehittyminen enemmän sähköä vaativiin komponentteihin. Samalla myös autojen vikojen määrittäminen on kehittynyt elektroniikan ja tietotekniikan avulla tehtäväksi, joten vianmääritysmekaanikon on ymmärrettävä niin autosähkötekniikka, kuin telematiikkaa ja korkeajännitettä.

Autoalan Keskusliiton teknisen johtajan Jouko Sohlbergin autoalan tilannekatsauksen mukaan koronan seurauksena työpaikoilla otettiin käyttöön etätyöt, mikä on laskenut liikennesuoritetta noin 4 prosenttia. Tämän myötä myös autojen huoltotarve on selvästi vähentynyt. Korkeiden nousu ja muu rahapolitiikan kiristyminen on aiheuttanut kuluttajille ongelmia ja tämä näkyy autokorjaamoilla usein auton huoltoon liittyvissä asioissa. Huolloissa tehdään vain pakolliset toimenpiteet ja näin niin sanottu autojen huoltovelka kasvaa. [1]

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työharjoitteluun liittyviä näkemyksiä ja vaikutteita. Työssä on selvitetty autokorjaamoiden näkemyksiä työharjoitteluun ja eroja oppilaitoksissa valitseviin käytäntöihin. Mitkä ovat työharjoittelijan perusedellytykset, miksi työharjoittelijoita otetaan työharjoitteluun, mitä hyötyä työharjoittelijoista on, miten työharjoittelusta voisi hyötyä niin autokorjaamo, oppilaitos kuin itse työharjoittelija, miten työharjoittelujakson sisältöä voitaisiin kehittää? Opinnäytetyössä etsittiin vastauksia edellä mainittuihin kysymyksiin autokorjaamoiden edustajilta lomakekyselyn avulla.

Tulosten perusteella opinnäytetyössä on pohdittu erinäisiä kehitysideoita, joilla edesauttaa työharjoittelun onnistumista työharjoittelija, autokorjaamon ja oppilaitoksen näkökulmasta.

2 Keuda

Keuda eli Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä on perustettu vuonna 1955 ja se toimii Keski-Uudenmaalla sijaitsevana ammatillisen koulutuksen järjestäjänä. Keudalla on yhteensä 10 eri toimipistettä Järvenpäässä, Keravalla, Mäntsälässä, Nurmijärvellä, Pornaisissa, Sipoossa ja Tuusulassa. Näissä toimipisteissä on yhteensä 80 eri ammatilliseen tutkintoon johtavaa koulutusta, joissa opiskelee noin 12 000 opiskelijaa. [2] Kuvassa 1 on esitetty yksityiskohtaisemmin Keudan tunnuslukuja eri osa-alueilla.

Keudalla on ajoneuvoalan opetusta Nurmijärvellä, Mäntsälässä, Keravalla ja Järvenpäässä. Kaikissa toimipisteissä on automekaanikon perustutkintoa

suorittavia oppilaita, mutta muuten toimipisteiden koulutuslinjat vaihtelevat hiukan. Keravalla voi opiskella automekaanikon lisäksi pienkonemekaanikoksi, Mäntsälässä hyötyajoneuvomekaanikoksi ja varaosa- tai automyyjäksi, Nurmi-järvellä on tarjolla diagnoosimekaanikon koulutusta ja Järvenpäässä voi automekaanikon lisäksi opiskella korikorjaajaksi tai automaalariksi. Opinnäytetyön kirjoittaja toimii automekaanikkojen opettajana Järvenpäässä, Wärtsilänkadulla.

Keuda lukuina

n. 12000

opiskelijaa vuonna 2022.



Ammatillinen koulutus **11024**

Aikuisten perusopetus **147**

Työvoimakoulutus **203**

Valmentava koulutus **198**

Vapaa sivistystyö **129**

80 eri tutkintoihin johtavaa ammatillista, työvoima- ja valmentavaa koulutusta sekä aikuisten perusopetusta.

10 toimipistettä
Keski-Uudellamaalla.



2873 oppisopimusta ja
4581 koulutussopimusta.



77 äidinkieltä

Vieraskielisten
osuus **18%**



Noin **850** innostunutta
keudalaista työskentelee
toimipisteissämme.



Päivitetty 03/2023

Kuva 1. Keuda numeroina [3].

Järvenpäässä toimii 3 Keudan toimipistettä Sibeliuksenväylällä ja Wärtsilänkadulla numeroissa 7 ja 63. Autoalan koulutusta on Wärtsilänkadulla kahdella eri osaamisalalla, ajoneuvotekniikassa ja vauriokorjaamisessa. Vauriokorjauksen osaamisalalla on mahdollista kouluttautua automaalariksi tai autokorimekaaniksi.

Opinnäytetyössä käsitellään pääasiallisesti ajoneuvotekniikan eli automekaniikkojen alaa ja työharjoittelua. Oppilaita Keudan autopuolella on keskimäärin noin 400, joista noin 200 opiskelee Wärtsiläkadulla. Näistä noin puolet opiskelee ajoneuvotekniikkaa ja puolet vauriokorjaamon puolella. Syksyisin yleishaun kautta aloittavien ajoneuvotekniikan ryhmän koko vaihtelee kahdestakymmenstä neljäänkymmeneen. Lisäksi osa oppilaista voivat aloittaa opinnot jatkuvan haun kautta läpi lukuvuoden.

Opetushenkilökuntaa ajoneuvoalalla on yhteensä 13, joista 9 ammatillista opettajaa (AmO) ja 4 ammattimestä. Ajoneuvotekniikan puolella toimii 5 ammatillista opettajaa ja 2 ammattimestä. Tällä hetkellä Wärtsiläkadun ajoneuvotekniikan opetussalissa on 16 autonostinta. Niiden avulla oppilaita opetetaan ja valmistellaan työharjoittelujaksoille. Wärtsiläkadulla tehdään paljon ulkoisia asiakastöitä ja pyritään toimimaan autokorjaamon tapaan prosesseissa, aikatauluissa ja asiakaspalvelussa. Toiminnassa tähdätään siihen, että siirtymä opetussalista työharjoittelun autokorjaamoon olisi mahdollisimman sujuva.

3 Ammatillinen oppilaitos

3.1 Opiskelijat

Ammatillinen koulutus tarjoaa monipuolisia mahdollisuuksia hankkia osaamista ja työelämätaitoja eri aloille. Se on suunnattu kaikille, jotka haluavat kehittää itseään ja työllistyä. Oppilaiden ikä vaihtelee juuri perusopetuksen päättäneistä 16 vuotiaista aina yli 60 vuotiaisiin saakka. Wärtsiläkadulla ajoneuvoalalle on yhteishaun kautta haettavissa 45 opiskelijapaikkaa.

3.2 Tavoite

Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on kehittää opiskelijan ammatillista osaamista sekä kasvua sivistyneeksi ihmiseksi ja yhteiskunnan jäseneksi.

Ammatillinen koulutus ei ole pelkkä tietopankki, vaan se toimii voimavarana, joka kehittää työelämää, vastaa työelämän osaamistarpeisiin ja edistää yrittäjyyttä. Ammatillisella koulutuksella opitaan hyödyntämään jatkokoulutusta ja elinikäistä oppimista. Ammattitutkinnon suorittaneilla on useita eri väyliä korkeakouluhin, ja he voivat hakea opiskelemaan monenlaisiin tutkinto-ohjelmiin. [4]

Ammatillisen koulutuksen ohjeet ja säännökset tulevat suoraan Suomen Opetushallitukselta, eli OPH:lta. Uusin laki ammatillisesta koulutuksesta on tullut voimaan 1.1.2018 ja se poisti työssäoppimisen. Sen tilalle tuli koulutus- ja oppisopimukset. [5]

Opinnot koostuvat yhteisistä tutkinnon osista 35 osaamispistettä (osp), jotka muodostuvat yleissivistävistä aineista. Niistä pakollisia on 26 osp ja 9 osp on valinnaisia. Pakolliset opinnot muodostuvat viestintä- ja vuorovaikutusosaamisesta (vähintään 11 osp), matemaattis-luonnontieteellisestä osaamisesta (vähintään 6 osp), sekä yhteiskunta- ja työelämäosaamisesta (vähintään 9 osp).

Ammatillisia opintoja perustutkinnossa on 145 osp, eli yhteensä osaamispisteitä koostuu 180. Osaamispisteiden jakautuminen on tutkintokohtaista, joten jokaisella tutkinnolla on oma jakauma, mutta koko tutkintoa suorittaessa opiskelija voi valita valinnaisen tutkinnon osan muustakin tutkinnosta.[6]

3.3 Rahoitus

Kuvassa 2 esitellään rahoitus prosentteina. Opetus- ja kulttuuriministeriö on määritellyt koulutuksen järjestäjän rahoituksen. Rahoitus koostuu perusrahoituksessa, joka perustuu ministeriön koulutuksen järjestäjälle asettamiin tavoitteellisiin opiskelijavuosiin. Suoritusrahoituksessa rahoitus perustuu suoritettuihin tutkintoihin ja tutkinnon osien osaamispisteisiin. Vaikuttavuusrahoituksessa tarkastellaan opiskelijoiden työllistymiseen ja jatko-opintoihin siirtymiseen sekä opiskelija- ja työelämäpalautteeseen, joiden perusteella lasketaan rahoituksen määrä. Laskennallisten rahoituksien lisäksi

koulutuksen järjestäjät voivat tehdä hakemuksen strategiarahoitukseen, jota ministeriö myöntää harkintaan perustuen. [7]



Kuva 2. Rahoitus prosentteina [7].

Osa ammattillisen koulutuksen rahoituksesta koostuu vaikuttavuusrahoituksesta. Sen osana työnantajilta pyydetään selvityksiä oppilaiden työharjoittelujaksoista. Jaksot on liitetty koulutus- tai oppisopimukseen, joten on tärkeää, että sopimukset ovat paikkansapitäviä.

4 Työssäoppiminen

4.1 Oppimisympäristöt

Opiskelijoilla on Opetushallituksen mukaan mahdollisuus hankkia tietoa ja taitoja monipuolisissa oppimisympäristöissä ja yhdistää niitä joustavasti. Tämä tarkoittaa, että oppiminen ei rajoitu pelkästään perinteisiin luokkahuoneisiin, vaan voi tapahtua esimerkiksi työpaikoilla, verkossa tai itsenäisesti suoritettavien tehtävien avulla. Autokorjaamoilla suoritettavaa käytännön korjaus- ja huoltotöitä oppimisympäristöä kutsutaan työelämässä oppimiseksi. Työelämässä oppiminen on aina suunniteltua ja valvottua. Työelämässä oppimiseen lisäksi voidaan koulutusta järjestää samanaikaisesti esimerkiksi oppilaitoksen opetussalissa, verkko-opintoina, virtuaalisissa oppimisympäristöissä sekä omatoimista opiskelua. Autokorjaamon työelämä oppimisesta sovitaan koulutus- tai oppisopimuksella. [8]

Ammatillinen koulutus jakautuu kahteen eri osioon. Ensiksi olemassa oppilaitoksessa tapahtuvaa opetusta, joko opetustiloissa, verkkoympäristössä tai virtuaaliympäristössä. Toiseksi oppilaat suorittavat työelämässä oppimista työpaikoilla. Automekaanikon koulutuksessa oppilaitoksessa opetellaan suurin osa opinnoista, ennen kuin siirrytään työpaikoille. Toki tähänkin on poikkeuksia. Opiskelija voi esimerkiksi aloittaa suoraan oppisopimuksella, jolloin osaamista käydään täydentämässä koulussa opintojen eri vaiheissa.

Autokorjaamoissa oppilaat pääsevät suorittamaan ja harjoittelemaan jo koulussa opittuja työtehtäviä sekä oppimaan uusia. Esimerkiksi sellaisia, joita koulussa ei voida opettaa, kuten luvanvaraiset työt sähköautoihin ym.

Keudassa oppilaat etsivät lähtökohtaisesti itse omat harjoittelupaikkansa, omien mieltymystensä mukaan. Joillekin oppilaille harjoituspaikan sijainti on tärkeä, toisille taas edustetut automerkit merkitsevät paljon. Jotkut haluavat merkkiliikeseen, kun taas toiset haluavat toimia myös monien automerkkien korjaamoissa, jolloin he oppivat opintojen aikana tuntemaan mahdollisimman monta automerkkiä. Joillekin oppisopimuksen taloudellinen merkitys eli rahallisen

korvauksen saaminen harjoittelusta on ensisijainen tavoite. Opettajat ohjaavat ja auttavat harjoittelupaikan löytämisestä ja siihen liittyvissä asioissa.

Työnhakuprosessia harjoitellaan koululla. Tällöin töiden hakeminen ja töissä alkuun pääseminen sekä kommunikointi tuntemattomien ihmisten kanssa helpottuu. Työnhakuprosessin osaamisella voi olla ratkaiseva vaikutus siihen, saako oppilas harjoittelupaikan vai ei, ja siksi siihen panostaminen on merkityksellistä varsinkin, jos oppilaalla on omia mieltymyksiä harjoittelupaikan suhteen.

Oppilaat voivat tehdä kahdenlaisia sopimuksia : koulutusopimuksen tai oppisopimuksen. Nämä eroavat toisistaan niin vastuun kuin myös palkkauksen suhteen. Molemmissa sopimusmalleissa on tarkoitus suorittaa joko tutkinnon osa tai osia ja sitä kautta saada suoritettua koko tutkinto.

4.2 Työpaikka oppimisympäristönä

Opetushallituksen ohjeiden mukaan koulutuksen järjestäjä eli oppilaitos tarkastaa työpaikan edellytykset toimia oppimisympäristönä. Arvioinnin perustana ovat niiden tutkintojen osaamis- ja koulutusvaatimukset, joiden opettamiseen työympäristöä suunnitellaan.

Autokorjaamolta vaaditaan, että siellä on suunnitellun opetuksen ja näyttöjen arvioinnin osalta

- laaja, tehokas ja monipuolinen toiminta
- riittävät resurssit tehtävien suorittamiseen
- sopiva koulutus ja pätevyudet
- korkea osaamis- ja taitotaso

Työpaikan turvallisuutta arvioidaan Opetushallituksen antamien ohjeiden mukaisesti, jotta varmistetaan opiskelijoiden turvallisuus työskentelyn aikana. Vastuu

opiskelijan työturvallisuudesta on työnantajalla tai koulutussopimustyöpaikan tarjoajalla siten kuin siitä työturvallisuuslaissa (2002) säädetään.

Työelämässä oppimisen suunnitelma tehdään aina yhdessä opiskelijan, koulutuksen järjestäjän edustajan ja työnantajan edustajan kanssa osana opiskelijan HOKSia eli henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa.

Hoksin ja työssäoppimisen ytimessä on opiskelijan yksillölliset osaamistarpeet. Nämä tarpeet perustuvat siihen, mitä opiskelijan tulee oppia saavuttaakseen tavoitteena olevan tutkinnon, koulutuksen tai tutkinnon osan. Alkuvaiheen osaamistarpeen arvioinnissa keskitytään opiskelijan aiemmin hankkiman osaamisen selvittämiseen. Tämä sisältää sekä muodolliset että mahdollisen koulutuksen ulkopuolisen osaamisen. Muodollista osaamista on aiemmat tutkinnot, kurssit ja todistukset ja koulutuksen ulkopuolista osaamista on harrastusten, itseopiskelun ja vapaa-ajan projektien avulla opittu osaaminen. Jos opiskelijalla on jo osaamista, joka vastaa suoritettavan tutkinnon tai tutkinnon osan vaatimuksia, se voidaan tunnistaa ja tunnustaa osaksi tutkintoa. Tämä tarkoittaa, että opiskelijan ei tarvitse suorittaa uudelleen opintoja, joita hän on jo osannut aiemmin. [8]

Hankittavan osaamisen osalta suunnitellaan

- osaamisen hankkimisen aikataulu
- tutkinnon vaatimat työtehtävät
- muissa oppimisympäristöissä tapahtuvan opetuksen aikataulutu
- arviointien eli näyttöjen aikataulu ja toteutustapa
- erityisentuen tarpeet

Suunnitelman jälkeen asiat käydään läpi sovitun työpaikkaohjaajan kanssa, joka on vastuussa sovittujen asioiden toteutumisesta.[8]

Sopivien työpaikkojen löytäminen ja niiden kanssa yhteistyön tekeminen on tärkeää ammatillisille oppilaitoksille. Osa opiskelusta ja harjoittelusta suoritetaan työpaikalla ja siksi on tärkeää, että työpaikka soveltuu opiskeltavan tutkinnon osan harjoittelupaikaksi.

Suomessa on hyvin suuri vaihtelu autokorjaamoiden koossa, huollettavissa merkeissä, työtehtävissä ja monessa muussa ominaisuudessa. Tämän vuoksi kaikkia tutkinnon osia ei välttämättä pysty suorittamaan läheskään kaikissa korjaamoissa.

Suurin osa Keudan oppilaiden harjoittelupaikoista on pitkäaikaisten yhteistyökumppaneiden kautta. Tällöin arviointia sopivuudesta ei tarvitse suorittaa uudelleen. Uusiin autokorjaamoihin sopimuksia tehtäessä on korjaamosta välttämättä tehtävä arviointi ja näin varmistua kriteerien täyttymisestä.

4.3 Koulutussopimus

Koulutussopimus on työpaikalla tapahtuvaa oppimista tukeva sopimus, joka tehdään opiskelijan, työpaikan edustajan ja oppilaitoksen edustajan välillä.

Koulutussopimuksen keskeisiä ominaisuuksia ovat seuraavat:

- Opiskelija hankkii ammatillisen osaamista ja vahvistaa jo hankittua osaamistaan työpaikalla opiskelijana.
- Sopimus perustuu opiskelijan opiskeluiden aikaiseen (HOKS) henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan.
- Jokaisen koulutussopimuksen kesto sovitaan tapauskohtaisesti ottaen huomioon opiskelijan ja työpaikan tarpeet
- Opiskelijalle ei makseta palkkaa eikä muita vastikkeita.
- Työnantajalle ei makseta koulutuskorvausta opiskelijasta.
- Sopimukseen kirjataan koulutuksen tavoitteet, kesto, työtehtävät ja ohjaus, työpaikkaohjaaja.

Koulutussopimus solmitaan kolmen osapuolen – opiskelijan, työpaikan ja oppilaitoksen – välillä. [8]

Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija hankkii osaamista ensisijaisesti työpaikalla suorittamalla käytännön työtehtäviä. Tämä tarjoaa ainutlaatuisen mahdollisuuden oppia työelämän taitoja ja realistisia työskentelytapoja

opintojen aikana. Työpaikalla hankittua osaamista täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä tapahtuvalla osaamisen hankkimisella.

Koulutusopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija ei ole työsuh- teessa työpaikkaan. Tämä tarkoittaa, että hän ei ole oikeutettu palkkaan tai muuhun vastikkeeseen. Sen sijaan opiskelijan palkkioksi katsotaan saatu oppi- minen ja työkokemus. On olemassa työnantajia, jotka tarjoavat koulutusopi- musopiskelijoille lounaan.

Koulutusopimuksen pituutta ei ole ennalta määritetty, joten se tehdään opiske- lijän yksilöllisen ja työnantajan tarpeen perusteella.

Opetushallituksen linjausten mukaan koulutusopimukseen perustuvasta koulu- tuksesta ei makseta korvausta työnantajalle. Koulutuksen järjestäjä ja työpaikan edustaja voivat kuitenkin sopia korvauksesta, jos opiskelija on vaativaa erityistä tukea tarvitseva. [8]

Lähtökohtaisesti oppilaan lähtiessä etsimään työharjoittelupaikkaa etsitään kou- lutussopimuspaikkaa. Koulutusopimusharjoittelupaikka on helpompi saada, koska siinä työnantaja ei joudu maksamaan palkkaa tai muuta vastiketta työhar- joittelusta. Tämä rohkaisee työnantajia ottamaan pienemmällä kynnyksellä oppi- laita harjoitteluun, koska työnantaja ei lähtökohtaisesti menetä mitään konkreet- tista.

Opetushallituksen sivuilla [8] on työpaikkaharjoittelusta todettu : ”Opiskelijalla on oikeus saada opetusta ja ohjausta myös työelämässä oppiessaan. Sitä varten työpaikalta nimetään vastuullinen työpaikkaohjaaja. Koulutuksen järjestäjä tu- kee työpaikkaohjaajaa ohjaustehtävässä ja tarvittaessa järjestää koulutusta.” Koulutusopimuksessa työnantaja siis sitoutuu antamaan opetusta ja ohjausta työpaikalla ja harjoittelijalle nimetään vastuullinen työpaikkaohjaaja. Tähän työn- antaja sitoutuu koulutusopimuksen tehdessään. Koulutusopimus on aina op- pilaitoksen ja työnantajan välinen sopimus, joka koskee oppilasta.

4.4 Oppisopimus

Oppisopimus on työelämälähtöinen tapa suorittaa ammatillinen tutkinto tai sen osa. Oppisopimus on määräaikainen työsopimus, jossa työnantaja sitoutuu kouluttamaan työntekijän – joko uuden tai jo töissä olevan – tiettyyn ammattiin tai tehtävään. Oppisopimuksella voi opiskella toisen asteen ammatillisen tutkinnon.

Oppisopimuksen ominaisuuksia:

- Työnantaja ja opiskelija solmivat määräaikaisen työsopimuksen.
- Opiskelijalle maksetaan palkkaa alan työehtosopimuksen mukaisesti.
- Opiskelija saa käytännön työkokemusta ja oppimista työpaikalla.
- Opiskelijan tutkinnon suorittamista ohjaa oppilaitos.
- Oppisopimuksen kesto on 4–36 kuukautta.
- Työnantajalle maksetaan koulutuskorvausta oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä.

Oppisopimuksen solmiminen vaatii yhteistyötä opiskelijan, työnantajan ja oppilaitoksen välillä.

Opetushallituksen määritelmä oppisopimuskoulutuksesta on työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta, jota täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä tapahtuvalla opiskelulla.

Oppisopimusopiskelijalle on määritetty minimi-ikä 15 vuotta, mutta maksimiikää ei ole määritetty. Oppisopimusopiskelijan työajan tulee olla viikossa keskimäärin vähintään 25 tuntia.

Oppisopimuskoulutuksessa oppisopimusopiskelija saa työnantajalta korvauksen eli palkkaa. Oppisopimuspalkka perustuu alan työ- tai virkaehtosopimukseen. Tämä tarkoittaa, että palkka määräytyy työtehtävien, opiskelijan osaamisen ja työkokemuksen mukaan. Palkasta sopivat työnantaja ja opiskelija.

Opetushallituksessa on määritetty työnantajalle maksettava koulutuskorvaus. Koulutuskorvaus korvaa työnantajalle oppisopimuksesta aiheutuvia kustannuksia. Koulutuskorvauksesta sovitaan työnantajan ja koulutuksenjärjestäjän välillä. Korvauksen suuruuteen vaikuttaa opiskelijan osaaminen ja työkokemus, tarvittavat ohjaus- ja tukitoimet sekä mahdollinen erityisen tuen tarve. [8]

Suurin ero oppi- ja koulutusopimuksen välillä on se että työnantaja maksaa oppisopimuksessa olevalle oppilaalle palkkaa. Tällöin työnantajalle muodostuu kustannuksia, jolloin sopimuksen tekeminen tuntemattomalle työharjoittelijalle on pieni riski.

Työnantajalle oppilaitos maksaa oppisopimuksista koulutuskorvausta, jonka suuruus riippuu oppilaan iästä, työkokemuksesta, tuen tarpeesta, oppivuodesta sekä tutkintotasosta. Koulutuskorvauksen suuruus on Keudalla 0–300 e/kk.

Monesti oppilas saa sovittua oppisopimuksen oltuaan samassa työharjoittelu- paikassa jo aiemmin ja antamalla hyvän kuvan osaamisestaan ja asenteestaan. Tällöin työnantaja tietää saavan palkalle vastinetta.

4.5 Koulutus- vai oppisopimus


Keudassa koulutus- ja oppisopimusten määrä on kasvanut vuosien mittaan ja arvio on että määrät tulevat edelleen nousemaan. Nousun pääasiallinen syy on oppilaiden määrän lisääntyminen. Taulukossa 1 on kuvattu Keudan sopimusmäärän nousua.

Taulukko 1.Keudan uusimman talousarvion sopimusmäärät [9].

| Mittari | 2020 | 2021 | 1–9/22 | 2023 |
|-------------------------|-------|-------|--------|-------|
| Koulutusopimusten määrä | 3 788 | 3 975 | 3 693 | 4 100 |
| Oppisopimusten määrä | 1 664 | 1 626 | 1 236 | 1 700 |

Työharjoitteluajan sopimusta tehtäessä on mietittävä, kumpi sopimus valitaan, oppi- vai koulutusopimus. Keudan ajoneuvoalan opiskelijat käyvät

rengasliikkeissä rengassesonkiapulaisina. Sesonkiapulaisina opiskelijat kartuttavat osaamistaan ja opinnot etenevät. Suurin osa opiskelijoista saa palkkaa tehdystä työstä, jolloin heille tehdään oppisopimus. Palkatta töissä oleville tehdään koulutusopimus. Oli sopimus kumpi tahansa, opiskelijoiden opinnot etenevät samalla tavalla ja osaaminen karttuu, mutta vastuut ja vakuutusasiat muuttuvat sopimustyyppin mukaan. Kuvassa 3 on kerrottu tarkempia tietoja oppi- ja koulutusopimuksista, sekä kumpi niistä kannattaisi valita työssäoppijalle.



Molempi parempi!

OPPISOPIMUS & KOULUTUSSOPIMUS

Yhdistele oppisopimusta ja koulutussopimusta tarpeidesi mukaan. Joustavasti, yksilöllisesti ja laajemman osaamisen hankkimiseksi.

Molemmissa malleissa varmistetaan, että työpaikalta löytyvät opiskelua vastaavat työtehtävät, riittävästi toimintaa, tarpeelliset tuotantovälineet sekä osaavaa henkilöstöä ohjaukseen.

OPPISOPIMUS

Milloin oppisopimus?

- Oppisopimuksella hankitaan ja vahvistetaan osaamista ammattia opiskelevalle, rekryoitavalle tai työssä olevalle henkilölle.

- Suunnitellaan aina yhdessä työnantajan kanssa. Henkilöstä tulee työntekijä.

- Sopii kaikenikäisille.
- Opiskelija on työsuhteessa ja työskentelee keskimäärin vähintään 25 h/viikko.
- Opiskelijalle maksetaan TESin mukaista palkkaa. Opiskelija voi saada opintososiaalisia etuja.
- Työnantajalle voidaan maksaa erikseen sovittavaa koulutuskorvausta.
- Voidaan sopia tutkinnon osan tai vaikka koko tutkinnon suorittamisen ajaksi.

KOULUTUSSOPIMUS

Milloin koulutussopimus?

- Koulutussopimuksella hankitaan ja vahvistetaan osaamista työpaikalla opiskelijana (entinen työssäoppiminen).

- Suunnitellaan aina yhdessä työnantajan kanssa. Henkilö säilyy opiskelijana.

- Sopii kaikenikäisille.
- Opiskelija ei ole työsuhteessa. Voi ajoittautua 1-5 päivälle viikossa. Tuntimäärä sovitaan yksilöllisesti.
- Työnantaja ei maksa palkkaa tai tarjoa muuta korvausta. Opiskelija voi saada opintotukea ja muita opintososiaalisia etuja.
- Työnantajalle ei makseta koulutuskorvausta.
- Koulutussopimus suunnitellaan ja suoritetaan tutkinnon osa tai pienempi osa kerrallaan tai useammasta tutkinnon osasta.

Kuva 3. Oppisopimuksen ja koulutussopimuksen eroja [10].

4.6 Näyttöihin perustuva arviointi

Osaamisen arviointi on olennainen osa oppimisprosessia, ja se antaa tietoa opiskelijan tasosta, osaamisesta ja kehitymisestä. Arvioinnilla avulla varmistetaan, että opiskelijan saavuttaa tutkinnon tai koulutuksen tavoitteet ja hankkii perusteissa määrätyn osaamisen.

Opetushallituksen arviointiohjeistuksessa määritetään ammatilliselle koulutukselle osaamisen arviointi tehtäväksi työelämälähtöisesti sekä osaamis- ja kriteeriperusteisesti. Opiskelija kartuttaa osaamista läpi koulutuksen ja täydentää puuttuvaa osaamista. Osaamisen kehittymistä seurataan koulutuksen aikana.

Työpaikalla annettava osaamisen näyttö on osaamisen arviointimenetelmä ammatillisissa tutkinnon osissa. Näyttöä antaessa opiskelija suorittaa työpaikalla käytännön työtehtäviä todellisissa työympäristöissä, työtilanteissa ja työprosesseissa sopivilla työvälineillä. Jokaisesta tutkinnon osasta suunnitellaan yksilöllisesti näyttö. Näyttöjen suunnittelusta vastaa koulutuksen järjestäjä. Suunnitteluun osallistuu työpaikkaohjaaja ja opiskelija yhdessä oppilaitoksen edustajan kanssa.

Kun opiskelija on saavuttanut tutkinnon perusteissa edellytetyn osaamisen, osaamisen osoittaminen ja arviointi järjestetään mahdollisimman pian. Koulutuksen järjestäjä, opiskelija ja tarvittaessa työpaikan edustaja sopivat osaamisen osoittamisen ajankohdasta (HOKS) henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa.

Opetushallitus on määrittänyt näytön arvioijat seuraavasti: ”Ammatillisissa tutkinnon osissa arvioijina ovat pedagogisesti pätevä ja kelpoinen opettaja tai erityisestä syystä muu koulutuksen järjestäjän edustaja ja työelämän edustaja”. [11]

Koska näytöt suoritetaan pääasiallisesti työpaikoilla muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta, on tärkeää, että työpaikkaohjaaja on perehdytetty näyttöjen

arviointiin. Keudassa tätä varten on olemassa työpaikkaohjaajan perehdytys, jolla varmistetaan että työpaikkaohjaaja on tietoinen näyttöön liittyvistä asioista. Arvioinnit eli tässä tapauksessa näytöt toteutetaan pedagogisesti pätevän opettajan ja työelämän edustajan kanssa yhteistyössä, jolloin varmistutaan siitä, että työpaikalta tulee ajantasalla oleva ammattitaito ja osaaminen, sekä että molemmat arvioijat ovat tietoisia arviointi kriteereistä ja koulutuksen perusteista.

5 Kysely

5.1 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyössä tutkitaan autokorjaamoiden näkemyksiä ja vaikutteita työharjoitteluun: mitkä ovat työharjoittelijan perusedellytyksiä, miksi työharjoittelijoita otetaan työharjoitteluun, mitä hyötyä työharjoittelijoista on, miten työharjoittelusta voisi hyötyä niin autokorjaamo, oppilaitos kuin työharjoittelija ja miten työharjoittelujaksoa voitaisiin kehittää? Opinnäytetyössä etsittiin vastauksia kysymyksiin kyselylomakkeen avulla autokorjaamoiden edustajilta.

Opinnäytetyössä päädyttiin suorittamaan lomakekysely, koska autokorjaamoiden edustajien aikataulut olivat nopeasti muuttuvia ja sopivia aikoja haastatteluihin oli vaikea saada. Lomakekyselyihin autokorjaamon edustajat voivat vastata silloin, kun se heille parhaiten sopii.

Lomakekyselyn onnistumisen edellytyksenä on, että tutkija osaa esittää oikeanlaisia kysymyksiä. Autokorjaamon edustajien työtehtävien määrän perusteella piti harkita lomakkeen täytön vaatimaa aikaa sekä vastaajan halua ja taitoa vastata kyselyyn.

5.2 Lomake, vastaajat ja saatesanat

Opinnäytetyössä käytettiin kyselylomakkeena Metropolian omaa e-lomaketta. Kysely lähetettiin autokorjaamoille joissa oli edellisenä vuonna ollut Keudan

oppilaita oppi- tai koulutussopimuksella työharjoittelussa. Kysely lähetettiin autokorjaamoiden esihenkilöiden sähköpostiin 4.1.2024 ja viimeiseksi vastauspäiväksi määritettiin 19.1.2024. Vastauksia tuli vain 6kpl, minkä takia lomake avattiin uudestaan 29.1 – 2.2.2024 ajalle. Tämän lisäajan jälkeen vastauksia lomakkeeseen oli kertynyt yhteensä 8kpl. Kyselyjä lähetettiin yhteensä 24 kpl, joten vastausprosentiksi muodostui 33%.

Lomake sisälsi seuraavat saatesanat: Olen Metropoliasa opiskelemassa YAMK-tutkintoa ja osana tutkintoa teen opinnäytetyötä työharjoittelusta työnantajan näkökulmasta.

Opinnäytetyöhön liittyen suoritan kyselyn, jossa selvitän työharjoitteluun liittyviä asioita. Kysely on anonyymi ja sen vastauksia pyritään käyttämään kehittämään oppilaiden työharjoitteluista hyödyllisempiä niin korjaamoille kuin Keudallekin.

Varsinaisessa lomakkeessa oli myös alustus aiheeseen:

Kysely liittyy Metropolian YAMK-opintoihin ja niiden vastauksia käytetään nimettöminä tutkimustyössä.

Vastauksia käytetään myös Keudalla nimettöminä asioiden kehittämiseen, jotta myös autokorjaamot hyötyisivät työharjoittelijoista. Työharjoittelusta pitäisi olla hyötyä niin autokorjaamolle kuin oppilaitokselle. Nykypäivän tiukassa taloustilanteessa työharjoittelijan ei pitäisi pitkässä juoksussa laskea autokorjaamon tulosta vaan edesauttaa toimintaa.

Koululla on kaunis näkemys, että yritykset ottavat työharjoittelijoita kehittääkseen niistä itselleen työntekijöitä ja edistääkseen oppilaiden opintoja.

Olen itse toiminut autokorjaamoilla erinäisissä rooleissa harjoittelijoiden kanssa yhteensä noin 15 vuotta, joten niistä rooleista mitä itse olen nähnyt toteaisin, että työharjoittelijoita otetaan jos korjaamolle on niistä jotain hyötyä.

Hyöty ei välttämättä tule ensimmäisinä päivinä vaan pidemmässä juoksussa kun työharjoittelijan ohjaamiseen menetetty aika saadaan laskutettua työmyyntinä takaisin oppilaan kehityksen myötä.

Nykypäivän autokorjaamoiden tilanteessa työntekijöiden löytäminen on vaikeaa ja monesti työntekijä joudutaan itse kouluttamaan työhön ja tämä on varmasti tällä hetkellä tärkein syy työharjoittelijoiden ottamisessa, mutta mitä muita syitä on olemassa ?

Saatesanoilla yritettiin saada vastaajat miettimään vastauksia isommasta perspektiivistä, jolloin opinnäytetyöstä tulisi kattavampi. Lisäksi yritettiin motivoida vastaajia antamaan laajempia vastauksia, jotta vastaajat kokisivat että vastauksilla voi vaikuttaa tulevaisuuteen ja heidän edustamansa yritykset saisivat enemmän hyötyä harjoittelijoista.

5.3 Kysymykset

Varsinaisia kysymyksiä mietittiin yhdessä lehtori Juho Vallivaaran sekä Wärtsilänkadun autoalan kollegoiden kanssa. Erilaisia kysymyksiä kirjattiin ylös Wordiin ja mietittiin, saadaanko niiden avulla vastatauksia haluttuihin asioihin. Runsaasta 40:stä kysymyksestä lopulliseen lomakkeeseen päätyi 22 kpl.

Lomakkeen kysymykset otsikoitiin aihealueittain. Ensimmäiset olivat työharjoitteluun liittyviä yleisiä kysymyksiä, seuraavat olivat työharjoittelijaan liittyviä kysymyksiä ja viimeiseksi tulivat työharjoittelun kehittämiseen liittyvät kysymykset.

Kaikki kysymykset olivat avoimia kysymyksiä, jotta vastaajat pääsisivät mahdollisimman avoimesti kertomaan omia ajatuksiaan.

Kyselylomakkeessa olleet kysymykset esitysjärjestyksessä olivat seuraavat:

Mitkä ovat tärkeimmät syyt työharjoittelijoiden ottamiseen?

Mitä asioita yrityksenne miettii ennen työharjoittelijan ottamista?

Miten työharjoittelijat ovat vaikuttaneet yrityksenne toimintaan?

Minkälaisia etuja autokorjaamolla on työharjoittelijasta?

Minkälaisia haittoja autokorjaamolla on työharjoittelijasta?

Mikä on suurin haaste työharjoittelijan kanssa työskentelyssä?

Mikä on ollut paras kokemuksenne työharjoittelijasta?

Mikä on ollut huonoin kokemuksenne työharjoittelijasta?

Mitä tekijöitä yrityksenne harkitsee työharjoittelijan ottamisessa?

Mitkä ovat yrityksenne tavoitteet työharjoittelijoiden osalta?

Minkälaisia työtehtäviä yrityksenne tarjoaa työharjoittelijalle?

Mitkä ovat tärkeimmät tiedot ja taidot, joita työharjoittelijan tulee hallita?

Miten työharjoittelijat ovat mielestänne sopeutuneet työyhteisöön?

Mitä odotatte työharjoittelijalta?

Miten paljon koulutuskorvaus vaikuttaa päätökseen ottaa työharjoittelija?

Millä perusteella päätätte onko työharjoittelija oppi- vai koulutussopimuksella?

Mikä on työharjoittelijan vaikutus korjaamon myyntiin?

Kuinka harjoittelija vaikuttaa keskimäärin työpaikkakouluttajan työmyyntiin?

Kuinka oppilaitos voisi auttaa työharjoittelun onnistumisessa?

Miten työharjoittelua voisi parantaa?

Mikä osuus työharjoittelijoista on harjoitteluiden jälkeen jäänyt teille työntekijäksi?

Jos harjoittelu ei ole johtanut työsuhteeseen, niin mitkä ovat tärkeimmät syyt siihen?

6 Tuloksia

Ensimmäinen kysymys selvitti tärkeimpiä syitä työharjoittelijoiden ottamiseen. Vastaukset vaihtelivat oppilaiden kehityksen tukemisesta uuden työvoiman saamiseen. Kuudessa vastauksessa näkyi ajatus firman ja oppilaan tulevaisuudesta, mutta myös kolmessa vastauksessa harjoittelijan tuoma ylimääräinen työvoima korostui.

Asioista, joita yritykset miettivät ennen työharjoittelijoiden ottamista korostui harjoittelijoiden määrä neljässä vastauksessa, sekä harjoittelijan työmäärän varmistaminen kolmessa vastauksessa. Lisäksi kolmessa vastauksessa mietittiin opiskelijan lähtötasoa, sekä opiskelijan hyötyjä ja haittoja.

Työharjoittelijoiden vaikutusta yritykseen kaikki kuvasivat positiivisesti, kolmessa vastauksessa mainittiin lisäkädet, kahdessa tulevaisuuden työntekijä. Negatiivisia vastauksia ei tähän kysymykseen tullut lainkaan.

Autokorjaamoiden saavuttamista eduista kysyttäessä seitsemässä vastauksessa korostui työharjoittelijoiden mahdollistavat lisäkädet ja sitä kautta töiden nopeutuminen ja parempi kannattavuus.

Haitoista kysyttäessä kuudessa vastauksessa mainittiin suuri ja paljon aikaa vievä ohjauksen tarve. Myös asioiden useaan kertaan varmistaminen korostui vastauksissa. Lisäksi haitoiksi mainittiin alkuun työpaikkaohjaajan ajan tuhlaaminen sekä poissaolot.

Suurimmaksi haasteeksi työharjoittelijan kanssa työskentelyssä vastaajat kokivat neljässä vastauksessa kommunikaation. Tätä ilmeni kielitaidottomuuden

takia. Lisäksi ohjeiden ja sääntöjen ymmärtämisestä, haluttomuudesta ja riittämättömästä taitotasosta oli mainintoja.

Parhaaksi kokemukseksi työharjoittelijoista kuudelta vastaajalta tuli tapaus, jossa työharjoittelija oli loppujen lopuksi palkattu autokorjaamolle työntekijäksi.

Huonoimmiksi kokemuksiksi seitsemän mainitsi harjoittelijoiden asenne ongelmat. Esimerkkinä mainittiin harjoittelijat, jotka eivät ymmärrä tai eivät halua ymmärtää ohjeita tai jopa jättävät noudattamatta niitä. Myös haluttomuus oppia ja tehdä töitä tuotiin esiin. Yksi mainitsi parkkipaikalla sattuneista harjoittelijoiden kolaroimista autoista.

Yksittäisiä tekijöitä, joita autokorjaamoilta mietittiin harjoittelijaa otettaessa, olivat harjoittelijan sopivuus työympäristöön ja että harjoittelijalla olisi riittävästi tehtävää. Kaikki vastaukset olivat yksittäisiä. Työtilanteesta mainitsi kaksi vastaajaa.

Kaikkien kyselyyn vastanneiden autokorjaamoiden tavoitteena työharjoittelijoiden suhteen oli opettaa mekaanikon työtä ja perehdyttää ylipäättänsä työelämään ja työolosuhteisiin sekä kasvattaa heistä alansa ammattilaisia.

Kyselyn työharjoittelijoiden työtehtäviä koskevassa osiossa kuuden autokorjaamon vastauksissa korostettiin pääasiassa harjoittelun alussa yhdessä tehtäviä töitä. Tämän jälkeen alun helppojen työtehtävien kautta harjoittelussa siirrytään kohti vaikeampia itsenäisiä töitä oman osaamisen taidon sallimissa rajoissa.

Tärkeimpinä tietoina ja taitona seitsemän vastaaja koki työelämän taidot seuraavasti eriteltynä: kello, aikataulut, käytöstavat, sekä peruskäsityökalujen käyttö. Lisäksi viisi vastaajaa korosti auton huoltamisen perusasioita.

Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että heillä olleet harjoittelijat olivat sopeutuneet heidän työyhteisöönsä hyvin.

Kyselyyn vastanneista seitsemän autokorjaamo vastasi, että ne odottavat harjoittelijoita halua oppia, motivaatiota ja avoimuutta.

Vastanneista seitsemän autokorjaamon päätöksenteossa ei koulutuskorvauksella ollut vaikutusta, mutta yhdelle vastaajista se oli hyvä lisä.

Koulutuskorvauksen vaikutuksesta päätöksessä, ottaako autokorjaamo työharjoittelijan, seitsemän vastaajista koki, että sillä ei ollut vaikutusta päätökseen, mutta yhden mielestä se oli hyvä lisä.

Kysyttäessä perusteluita valintaan koulutus- vai oppisopimuksen välillä kuusi oli sitä mieltä, että ensin koulutussopimus. Sen jälkeen oman osaamisen ja tekemisen kautta on mahdollista saada oppisopimus. Vastaajissa oli myös sellaisten autokorjaamoiden edustajia, jotka eivät tarjoa oppisopimuksia lainkaan.

Työharjoittelijan vaikutuksesta korjaamon myyntiin neljä vastaajaa kertoi, että lähes aina se on aluksi negatiivinen, mutta useamman vastauksessa se oli myöhemmin kääntynyt positiiviseksi.

Kysyttäessä, kuinka oppilaitos voisi auttaa työharjoittelun onnistumisessa, yksittäisiä mainintoja oli työharjoittelijan lähtötason kertomisesta, näyttöistä muistuttamisesta sekä perustaitojen ja ohjeiden opettamisesta.

Kolmen autokorjaamon mielestä työharjoittelua voisi parantaa varmistamalla, että opiskelijalla on riittävä perustaso ja osaaminen ennen kuin hän lähtee työharjoitteluun. Moni autokorjaamo jätti tähän kysymykseen vastaamatta.

Kyselyssä kuuden vastaajan mukaan työharjoittelijoiden palkkaaminen harjoittelun jälkeen työsuhteeseen oli noin pyörivät noin 10 - 33 %, mutta kesätöihin työharjoittelijoita oli lähes poikkeuksetta palkattu.

Syiksi työharjoittelijan palkkaamattomuuteen kuusi vastaajaa kertoi puuttuvan motivaation tai asenteen, riittämättömän osaamisen, sekä sen, ettei autokorjaamolla ole ollut sillä hetkellä tarvetta vakituiselle työntekijälle.

7 Johtopäätökset ja kehitysideat

Opinnäytetyön tavoitteena oli kyselyn perusteella selvittää autokorjaamoiden motivaatiota osallistua työharjoittelun organisointiin ja löytää kehitysideoita vastausten perusteella.

Kyselytutkimuksen perusteella voidaan todeta, että moni asia on jo nyt hyvällä tasolla, mutta lähes yhtä monessa asiassa on parannettavaa tai kehitettävää.

Riittävät oppilaan lähtötaso ja kyvykkyys hallita työelämän perustaidot aikatauluihin ja käyttäytymiseen liittyen tarjoavat hyvät lähtökohdat harjoittelun onnistumiseen. Työharjoittelijoita autokorjaamot ottavat, jos niiden työtilanne sen sallii, eli korjaamoilta löytyy riittävästi tekemistä myös työharjoittelijoille. Työharjoittelijat toimivat usein ylimääräisenä käsiparina varsinaisen mekaanikon apuna ja kokemuksen karttuessa pääsevät itse tekemään töitä omatoimisesti koettaen kuroa kiinni korjaamon menetettyä työmyyntiä, jotka harjoittelun alussa on syntynyt.

Työharjoittelijat koetaan positiivisina lisinä autokorjaamoilla, joissa työharjoittelijat sopeutuvat työyhteisöön osaksi organisaatiota. Tärkeimpänä osana tulevaisuuden mahdollisen kesätyön tai palkkauksen osalta korostui motivaatio ja halu oppia.

Työharjoittelijan ei tarvitse osata kaikkea autojen huoltamisesta ja korjauksesta, mutta perustaidot ja ohjeiden ymmärtäminen ja noudattaminen ovat keskeisimmät taidot, mitä tarvitaan.

Autokorjaamon näkökulmasta työharjoittelijat ovat alkuun kulu niin rahallisesti kun ajallisesti, mutta opettamalla työharjoittelijasta saadaan menetetyt resurssit takaisin mahdollisesti korkojen kera. Koulutuskorvaus ei tunnu olevan vaikuttava tekijä autokorjaamon päätökseen ottaa harjoittelija.

Kehitysideat

Autokorjaamoiden näkemysten mukaisesti oppilaista pitäisi pystyä kertomaan jonkinlainen osaamisen taso. Tämä varmasti helpottaisi myös päätöksessä pystytäänkö harjoittelija ottamaan autokorjaamolle. Oppilaan tason ollessa ennalta kartoitettu ja riittävä korjaamo voisi työharjoittelijan ottaa kiireellisemmässäkin tilanteessa, koska tiedettäisiin, että työharjoittelija ei sido työpaikkaohjaajan aikaa ja resursseja niin paljon.

Toisaalta enemmän ohjausta tarvitseville oppilaille paikan löytäminen voisi alkuun hankaloitua, mutta järjestelmän muuttuessa standardiksi saisi työharjoittelija paikan löytäessään varmasti riittävää opetusta ja ohjausta. Näin autokorjaamolla tiedettäisiin ennalta, kuinka paljon kyseinen työharjoittelija vaatii resursseja. Näissäkin tapauksissa työharjoittelijan työharjoittelun odotukset ja ohjaus sekä muut tarpeet olisivat suoraan oikealla tasolla. Näin välttyttäisiin molemmiin puolin pettymyksiltä ja sitä kautta myös turhilta opintojen keskeyttämisiltä.

Koska varsinaisen koulutuskorvauksen vaikutus päätökseen, ottaako autokorjaamo työharjoittelijan vai ei, on hyvin pieni, voisi tämä olla asia, jolla työpaikkaohjaajia voitaisiin motivoida myös rahallisesti. Koulutuskorvaukset vaihtelevat tutkintotasosta, ohjauksen määrästä ja muista kustannuksista tyypillisesti 0–300 e/kk välillä.

Jos koulutuskorvaus pystyttäisiin kohdentamaan suoraan työpaikkaohjaajalle (autokorjaamossa usein mekaanikko), hän voisi käyttää enemmän aikaa työharjoittelijan ohjaamiseen, ilman että hänen ansiotulonsa vähenevät. Lomakeraportin vastausten perusteella autokorjaamon tuloksessa tämä näkyisi hetkellisenä notkahduksena, koska mekaanikko ei tuottaisi niin paljon euroja. Ajan mittaan yhtälö kuitenkin kääntyy todennäköisesti enemmän plussan puolelle kuin nykyinen malli, koska alussa hyvin tehty perehdytys ja ohjaus antaisivat työharjoittelijalle paremmat valmiudet selviytyä tulevaisuudessa töistään itsenäisesti ja täten tuottaa menetetyt eurot takaisin autokorjaamolle.

Koska koulutuskorvauksen määrä riippuu useasta eri muuttujasta (ikä, erityisen-tuen tarve, minkä vuoden opiskelija) tulisi koulutuskorvauksen olla myös suoraan verrannollinen työharjoittelijan vaatimaan kokonaispanostukseen. Työharjoittelijan ollessa osaavampi korvaus olisi pienempi ja haastavammissa tapauksissa suurempi.

Riittävän perusosaamisen ja taitojen kartoittamiseksi olisi hyvä perustaa erityinen työryhmä, joka koostuisi oppilaitoksen sekä autokorjaamon edustajista. Tämä ryhmä pystyisi muodostamaan parhaiten jatkuvasti muuttuvalle autoalalle kriteerit ja normit, joilla voidaan arvioida kykyä siirtyä ja sopeutua työelämään ja autokorjaamoon. Näitä normeja ja kriteerejä pitäisi vuosittain päivittää, koska autokorjaamoiden kehitys on tällä hetkellä huomattavasti nopeampaa kuin ammatillisten oppilaitoksen tutkinnon perusteet. Ne on edellisen kerran päivitetty vuonna 2022.

Ryhmän tulisi koostua oppilaitoksen edustajista, jotka tietävät tutkinnon perusteet ja siihen liittyvät mahdollisuudet, sekä autokorjaamoiden edustajista, joilla on näkemys, minkälaisia ominaisuuksia ja osaamista tällä hetkellä autokorjaamolla tarvitaan. Tällä ryhmällä saataisiin yhdessä sovittua kriteerit ja normit, jotka täyttäisivät sekä tutkinnon perusteiden luomat reunaehdot, että korjaamon tämän päivän vaatimukset.

Esimerkkinä voitaisiin käyttää sähköautotekniikkaa, jota ei lakipykälien takia voida perustutkintotason oppilaille opettaa oppilaitoksen toimesta, sillä sen opetus on luvanvaraista toimintaa. Kyselyn perusteella autokorjaamon edustajien mukaan on sähköautoihin liittyvän koulutuksen tarpeellisuus kasvaa, mistä muodostuu ristiriita luvanvaraisuuden takia. Tätä ristiriitaa ryhmän jäsenistö pystyisi miettimään ja sopimaan molempia ja ennen kaikkea oppilasta hyödyttävästä tasosta.

Lähteet

- 1 Sohlberg, Jouko. 2023. Esitys Metropolia 11.11.2023.pdf.
- 2 Tervetuloa tutustumaan Keuda-faktoihin. 2024. Verkkoaineisto. Keuda. <<http://www.keuda.fi/keuda/>>. Luettu 22.9.2023.
- 3 Tietoa Keudasta. 2024. Verkkoaineisto. Keuda. <<https://www.keuda.fi/keuda/tietoa-keudasta/>>. Luettu 22.9.2023
- 4 Ammatillinen koulutus. 2024. Verkkoaineisto. Opetushallitus. <<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillinen-koulutus>>. Luettu 21.11.2023.
- 5 Ammatillisen koulutuksen ensimmäiset uudet tutkinnon perusteet voimaan. 2018. Verkkoaineisto. Opetushallitus <<https://www.oph.fi/fi/uutiset/2018/ammattillisen-koulutuksen-ensimmaiset-uudet-tutkinnon-perusteet-voimaan>>. Luettu 21.4.2024
- 6 Tutkintojen perusteet. 2024. Verkkoaineisto. Opetushallitus <<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkintojen-perusteet>>. (Luettu 21.4.2024)
- 7 Ammatillisen koulutuksen rahoitus. 2024. Verkkoaineisto. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <<https://okm.fi/ammattillisen-koulutuksen-hallinto-ja-rahoitus>>. Luettu 11.2.2024.
- 8 Työelämässä oppiminen. 2024. Verkkoaineisto. Opetushallitus. <<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>>. Luettu 21.11.2023.
- 9 Talousarvio vuodelle 2023. 2022. Verkkoaineisto. Keuda. <<https://www.keuda.fi/wp-content/uploads/2023/01/Keuda-Talousarvio-2023-ja-suunnitelma-2024-2025.pdf>>. Luettu 11.2.2024.
- 10 Oppisopimus & Koulutusopimus. 2024. Verkkoaineisto. Keuda. <<https://www.keuda.fi/wp-content/uploads/2021/11/koso-opso-tyonantaja-1.pdf>> Luettu 21.4.2024.
- 11 Osaamisen osoittaminen ja arviointi. 2024. Verkkoaineisto. Opetushallitus. <<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/osaamisen-osoittaminen-ja-arviointi>>. Luettu 20.3.2024.

Kyselylomake



Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 3.1.2024 14.06 ja päättyy 2.2.2024 23.59

Työnantajan näkökulma työharjoittelusta

Kysely liittyy Metropolian YAMK-opintoihin ja niiden vastauksia käytetään nimettöminä tutkimustyössä.

Vastauksia käytetään myös Keudalla nimettöminä asioiden kehittämiseen, jotta myös autokorjaamot hyötyisivät työharjoittelijoista. Työharjoittelusta pitäisi olla hyötyä niin autokorjaamolle kuin oppilaitokselle. Nykypäivän tiukassa taloustilanteessa työharjoittelijan ei pitäisi pitkässä juoksussa laskea autokorjaamon tulosta vaan edesauttaa toimintaa.

Koululla on kaunis näkemys, että yritykset ottavat työharjoittelijoita kehittääkseen niistä itselleen työntekijöitä ja edistääkseen oppilaiden opintoja.

Olen itse toiminut autokorjaamoilla erinäisissä rooleissa harjoittelijoiden kanssa yhteensä noin 15 vuotta, joten niistä rooleista mitä itse olen nähnyt toteaisin, että työharjoittelijoita otetaan jos korjaamolle on niistä jotain hyötyä.

Hyöty ei välttämättä tule ensimmäisinä päivinä vaan pidemmässä juoksussa kun työharjoittelijan ohjaamiseen menetetty aika saadaan laskutettua työmyyntinä takaisin oppilaan kehityksen myötä.

Nykypäivän autokorjaamoiden tilanteessa työntekijöiden löytäminen on vaikeaa ja monesti työntekijä joudutaan itse kouluttamaan työhön ja tämä on varmasti tällä hetkellä tärkein syy työharjoittelijoiden ottamisessa, mutta mitä muita syitä on olemassa ?

Kysymys

Mitkä ovat tärkeimmät syyt työharjoittelijoiden ottamiseen ?

Mitä asioita yrityksenne miettii ennen työharjoittelijan ottamista ?

Miten työharjoittelijat ovat vaikuttaneet yrityksenne toimintaan ?

Minkälaisia etuja autokorjaamolla on työharjoittelijasta ?

Minkälaisia haittoja autokorjaamolla on työharjoittelijasta ?

Mikä on suurin haaste työharjoittelijan kanssa työskentelyssä ?

Mikä on ollut paras kokemuksenne työharjoittelijasta ?

Mikä on ollut huonoin kokemuksenne työharjoittelijasta ?

Työharjoittelija

Mitä tekijöitä yrityksenne harkitsee työharjoittelijan ottamisessa ?

Mitkä ovat yrityksenne tavoitteet työharjoittelijoiden osalta ?

Minkälaisia työtehtäviä yrityksenne tarjoaa työharjoittelijalle ?

Mitkä ovat tärkeimmät tiedot ja taidot, joita työharjoittelijan tulee hallita ?

Miten työharjoittelijat ovat mielestänne sopeutuneet työyhteisöön ?

Mitä odotatte työharjoittelijalta ?

Kehittäminen

Miten paljon koulutuskorvaus vaikuttaa päätökseen ottaa työharjoittelija ?

Millä perusteella päätätte onko työharjoittelija oppi- vai koulutussopimuksella ?

Mikä on työharjoittelijan vaikutus korjaamon myyntiin ?

Kuinka harjoittelija vaikuttaa keskimäärin työpaikkakouluttajan työmyyntiin ?

Kuinka oppilaitos voisi auttaa työharjoittelun onnistumisessa ?

Miten työharjoittelua voisi parantaa ?

Mikä osuus työharjoittelijoista on harjoitteluiden jälkeen jäänyt teille työntekijäksi ?

Jos harjoittelu ei ole johtanut työsuhteeseen, niin mitkä ovat tärkeimmät syyt siihen ?

Tietojen lähetys

TALLENNA

ESITÄYTTÖ URL