



jamk

Logistiikka-alan kuljetuspalveluiden koulutusohjelman kehittäminen

Hannu Haarala

Opinnäytetyö, ylempi AMK

05 / 2025

Logistiikan tutkinto-ohjelma, Insinööri (YAMK)

Haarala, Hannu

Logistiikka-alan kuljetuspalveluiden koulutusohjelman kehittäminen

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Toukokuu 2025, 70 sivua.

Logistiikan tutkinto-ohjelma, ylempi AMK

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä/ei

Tiivistelmä

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää logistiikka-alan kuorma-autonkuljettajien työvoimakoulutusta siten, että se vastaisi nykypäivän työelämän vaatimuksiin ja tarjoaisi osallistujille kattavammat valmiudet alan ammattiin. Koulutus suunniteltiin erityisesti työttömille työnhakijoille, irtisanoutumisuhan alla oleville sekä määräaikaisissa työsuhteissa oleville henkilöille, jotka halusivat hankkia uusia tai päivittää olemassa olevia taitojaan. Työssä keskityttiin ammatillisen koulutuksen, logistiikan koulutuksen ja organisaation kehittämisen näkökulmiin. Koulutuskuvaus ja toteutus-suunnitelma laadittiin yhteistyössä TE-keskuksen kanssa. Markkinointi toteutettiin TE-toimiston ja Careeria Oy:n verkkosivujen kautta, ja hakijoilta pyydettiin hakemusta, jossa heidän tuli kuvata alaan soveltuvuuttaan, motivaatiotaan sekä aiempaa työkokemusta ja opintoja.

Tuloksena syntyi kattava koulutuskuvaus ja toteutussuunnitelma, joka tukee osallistujien ammatillista kasvua ja työllistymistä. Koulutus suunniteltiin yksilölliseksi ja opetussuunnitelman mukaisesti. Hakijoiden valinnassa painotettiin alaan soveltuvuutta ja motivaatiota, mikä paransi koulutuksen laatua ja työllistymistuloksia. Ammatillinen koulutus tukee työelämään siirtymistä ja elinikäistä oppimista. Logistiikka-alan koulutuksen kehittäminen edellyttää ymmärrystä alan osaa-mistarpeista, aikaisempien koulutusten haasteista sekä osallistujien erilaisista taustoista. Laadukas koulutuskuvaus ja motivoituneiden hakijoiden valinta vahvistavat koulutuksen vaikuttavuutta. Koulutuksen kehittämisessä yhteistyö työelämän toimijoiden kanssa on korostunut teknologian kehittymisen myötä.

Avainsanat: Ammatillinen koulutus, työvoimakoulutus, logistiikka

Haarala, Hannu

Development of a degree programme in logistics transport services

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. May 2025, 70 Pages.

Master's Degree Programme in Logistics

Permission for open access publication: Yes/No

Language of publication: Finnish

Tiivistelmä

The aim of the thesis was to develop workforce training for truck drivers in the logistics sector so that it would meet the demands of modern working life and provide participants with more comprehensive skills for a career in the field. The training was specifically designed for unemployed job seekers, those at risk of layoffs, and individuals in fixed-term employment relationships who wanted to acquire new or update existing skills. The work focused on the perspectives of vocational training, logistics education, and organizational development. The training description and implementation plan were prepared in collaboration with the TE Office. Marketing was carried out through the websites of the TE Office and Careeria Oy, and applicants were required to submit an application describing their suitability for the field, motivation, as well as prior work experience and education. As a result, a comprehensive training description and implementation plan were created to support participants' professional growth and employment. The training was designed to be individualized and aligned with the curriculum. The selection of applicants emphasized suitability and motivation for the field, which improved the quality of the training and employment outcomes. Vocational training supports the transition into working life and lifelong learning. The development of logistics sector training requires an understanding of the industry's competence needs, challenges from previous trainings, and the diverse backgrounds of participants. A high-quality training description and the selection of motivated applicants enhance the effectiveness of the training. In developing training, collaboration with working life stakeholders has become increasingly important with the advancement of technology.

Keywords: Vocational training, workforce training, logistics

Sisältö

1	Johdanto	3
1.1	Kehittämistyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	4
1.2	Kehittämistyön rakenne.....	4
1.3	Kohdeorganisaatio.....	6
2	Tietoperusta	7
2.1	Ammatillinen koulutus.....	7
2.1.1	Ammatillisen koulutuksen rakenne.....	8
2.1.2	Ammatillisen tutkinnon perusteet ja tutkinnon osat.....	10
2.1.3	Ammatillinen työvoimakoulutus.....	11
2.2	Logistiikan koulutus	12
2.2.1	Perustutkinto.....	12
2.2.2	Ammattitutkinto.....	16
2.2.3	Tutkintoon johtamaton ammatillinen koulutus.....	19
2.3	Organisaation kehittäminen	23
2.3.1	Kehittämistoiminta.....	23
2.3.2	Prosessimainen kehittäminen.....	24
2.3.3	Osaamisen kehittäminen ja organisaation oppiminen	26
2.3.4	Muutostarpeet kohdeorganisaatiossa	28
3	Tutkimusasetelma	29
3.1	Lähestymistapa.....	29
3.2	Tutkimusmenetelmät	30
3.2.1	Haastattelut.....	30
3.2.2	Osallistuva havainnointi.....	34
3.2.3	Analysointi.....	37
3.3	Tutkimuksen toteuttaminen	38
4	Kehittämistyön tulokset	39
4.1	Haastattelut.....	40
4.2	Havainnointi	43
5	Johtopäätökset	46
5.1	Työvoimakoulutuksen kehittämisessä huomioitavia asioita	49
5.2	Työvoimakoulutuksen kehittämisen tulevaisuus.....	54
5.3	Tulevaisuuden kehitysehdotukset.....	56
6	Pohdinta	58
6.1	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	59

Lähteet	62
Liitteet	70

1 Johdanto

Salanne, Tikkanen, Tuominen ja Kiiskilä (2024) toteavat, että kuljetusalan työttömien työnhakijoiden määrä on moninkertainen verrattuna avoimiin työpaikkoihin. Suhde on kuitenkin kaventunut merkittävästi viimeisen vuosikymmenen aikana – erityisesti kuorma-autonkuljettajien osalta, jossa työttömien ja avoimien paikkojen suhde on pienentynyt noin viidennekseen. He korostavat, että rekrytointiongelmien taustalla on sekä riittävästi koulutettujen kuljettajien vaje että alan eri toimialojen vaihtelevat osaamisvaatimukset. (Salanne ym. 2024)

Tämän Careeria Oy:lle toteutettavan kehittämistyön tarkoituksena on kehittää työhallinnon (TE) rahoittamaa ja koulutuksen järjestäjän toteuttamaa logistiikka-alan koulutusta työelämää paremmin palvelevaksi ja kehittää opetusta koulutuksen järjestäjän kannalta tehokkaammaksi sekä toimivammaksi. Koulutuksen tarkoituksena on vastata työelämän tarpeisiin paikallisesti, valtakunnallisesti sekä niin, että opiskelija saa valmiuksia kuorma-auton kuljettajana toimimiseen koulutuksessa käytettyjen opetusmenetelmien avulla.

Koulutus on tarkoitettu työttöminä oleville työnhakijoille, irtisanoutumisuhan alaisena oleville tai päättymässä oleville, määräaikaissa työsuhhteissa työskenteleville ihmisille. Koulutus on työhallinnon (TE) rahoittamaa koulutusta. Koulutus sisältää teoriaopetusta, käytännön harjoituksia sekä kahdeksan viikon mittaisen työelämäharjoittelu- jakson. Kokonaisuudessaan koulutus kestää seitsemän kuukautta. Tämän jälkeen opiskelijoilla on tarpeelliset pätevydet harjoittaa kuorma-auton kuljettajan ammattia työelämässä.

Tämän kehittämistyön aihe on valittu palvelemaan koulutuksen toteuttajaa ja rajattu ammatillisen koulutuksen, logistiikan koulutuksen ja organisaation kehittämiseen. Ammatillinen koulutus on Suomen koulujärjestelmässä toisella asteen koulutuksessa yhdessä lukiokoulutuksen kanssa merkittävä kouluttaja ja siirtymätaipale työelämään ja jatko-opintoihin. Tämän vahvistaa OPH (n.d. Ammatillinen koulutus) kirjoittaessaan koulutuksen tavoitteisiin kuuluvan myös työelämän kestävä kehittäminen sekä vastaaminen sen osaamistarpeisiin, yrittäjyyden edistäminen sekä elinikäisen oppimisen tukeminen. Kestävän kehityksen näkökulmasta katsottuna on paikallisesti ja valtakunnallisesti koulutuksen toteuttajan ja opiskelijan etu, että suunniteltu opetus on yksilöllistä ja

opetussuunnitelman mukaista. Ammatillisen koulutuksen, logistiikan koulutuksen ja perustutkinnon tutkinnonosia sekä ammattitutkintoon liittyviä tutkinnonosien sisältöjä on hyödynnetty koulutuskuvauksissa.

1.1 Kehittämistyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset

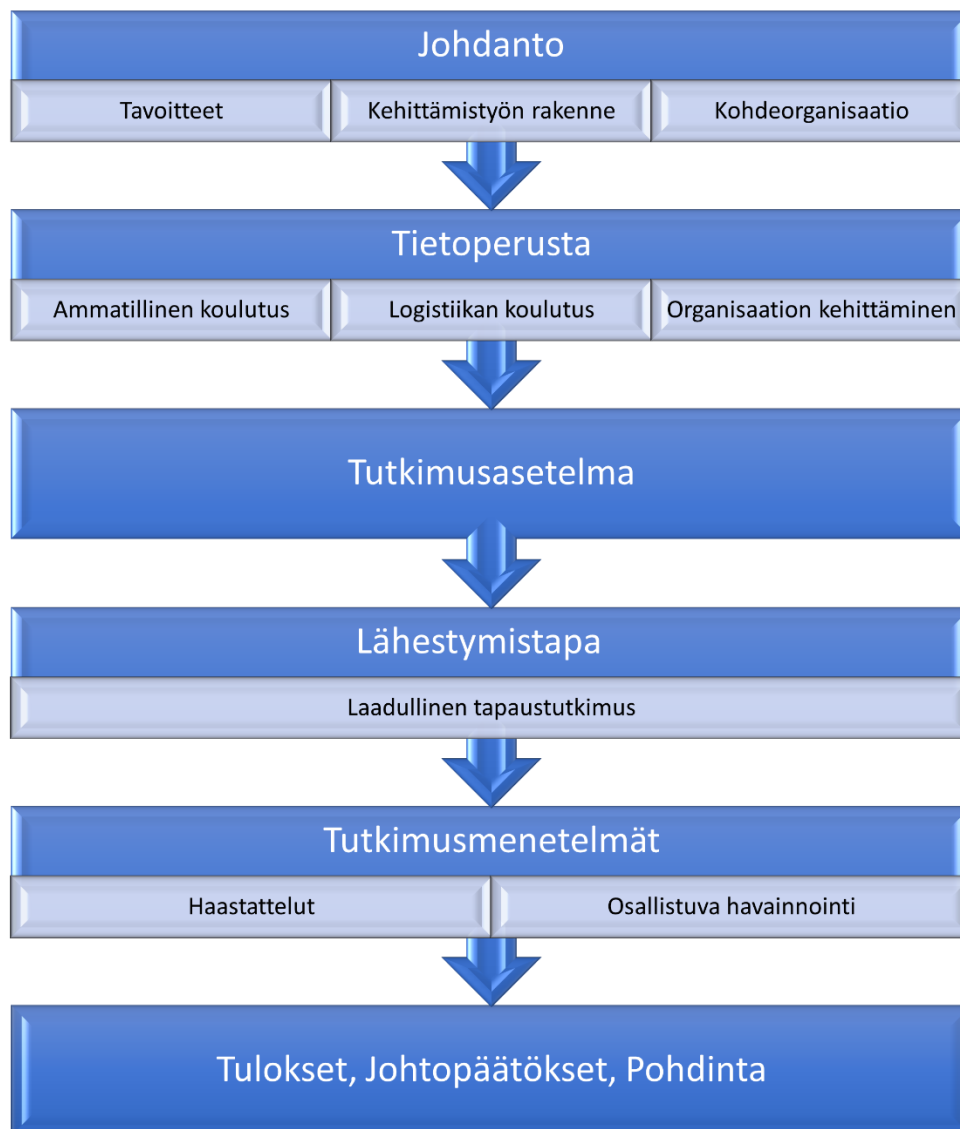
Tämä kehittäminen keskittyy logistiikka-alan kuorma-autonkuljettajan työvoimakoulutuksen suunnitteluun ja kehittämiseen, jotta se vastaa paremmin nykypäivän työelämän vaatimuksia ja tarjoaa osallistujille entistä kattavammat valmiudet alan ammattiin. Koulutus on suunniteltu erityisesti työttömille työnhakijoille, irtisanoutumisuhan alla oleville tai määräaikaisissa työsuhteissa oleville henkilöille, jotka haluavat hankkia uusia tai päivittää olemassa olevia taitojaan logistiikka-alalla. Kehittämistyön tavoitteena on luoda logistiikka-alan koulutuksesta entistä tehokkaampi, työelämäläheisempi ja osallistujien tarpeita paremmin palveleva. Tämä edellyttää ymmärrystä ammatillisen koulutuksen merkityksestä, aikaisempien koulutusten heikkouksista sekä organisaation kehittämisen tarpeista. Kehittämistyön tuloksena syntyy koulutuskuvaus, joka tukee osallistujien ammatillista kasvua ja työllistymistä sekä vahvistaa oppilaitoksen asemaa logistiikka-alan koulutuksen tarjoajana.

Kehittämistyössä haetaan vastauksia ja syvällisempää ymmärrystä tutkimusongelmana oleviin kysymyksiin:

1. Mitä tulee ottaa huomioon, kun lähdetään kehittämään kuorma-autonkuljettajan työvoimakoulutusta?
2. Miten kuorma-autonkuljettajan työvoimakoulutusta tulisi tulevaisuudessa kehittää?

1.2 Kehittämistyön rakenne

Kehittäminen rakentuu johdannon jälkeen kahdesta toisiaan tukevasta osiosta, kehittämisestä tukevasta teoriaosuudesta tietoperustassa sekä tutkimusasetelmasta ja kehittämissankkeen toteuttamisesta. Seuraavissa osioissa käydään läpi kehittämissankkeen tuloksia, johtopäätöksiä sekä pohdintaa tietoperustan ja tutkimusasetelman tulosten perusteella. (Kuvio 1).



Kuvio 1. Kehittämistyön kaavio.

Johdannossa alustetaan kehityksen taustaa ja perustellaan kehittämistyön tarve. Johdannon jälkeisen kappaleen kaksi esitellään kehittämistyön teoreettinen viitekehys. Kappaleen kolme avataan tarkemmin opinnäytetyön tutkimusmenetelmiä eli kuvataan tarkemmin tutkimusosuudessa toteutetut haastattelut ja esitellään kohdeorganisaatio sekä pohditaan sen muutostarpeita. Kappaleen neljä käydään läpi kehittämistyön tuloksia ja analyyskejä ja kappaleen viisi esitellään johtopäätökset, joissa vastataan tutkimuskysymyksiin teorian ja oman tutkimuksen tulosten kautta. Viimeisessä kappaleessa pohditaan tavoitteita, tuloksia, onnistumisia ja millaisia rajoitteita tutkimuksessa oli. Samalla pohditaan millaisia jatkotutkimus ja -kehittämismahdollisuuksia sekä tulosten luotettavuutta ja käyttökelpoisuutta.

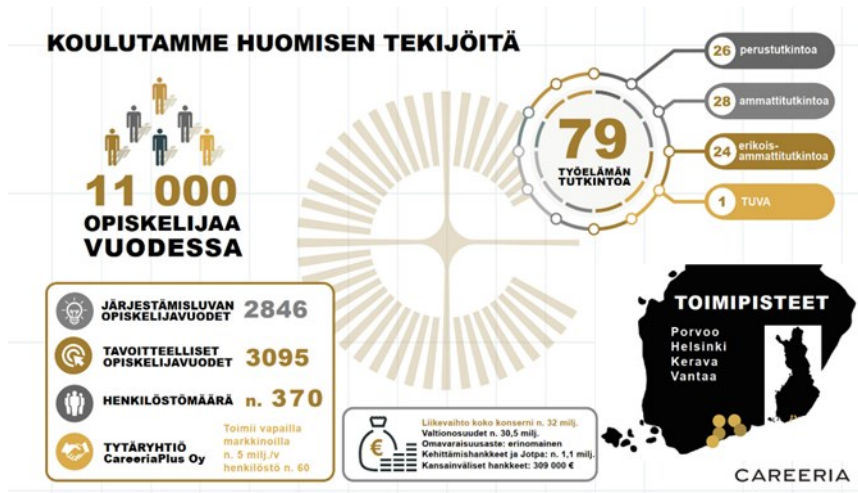
1.3 Kohdeorganisaatio

Careeria on monipuolinen ammatillinen oppilaitos, joka toimii itäisellä Uudenmaan alueella ja pääkaupunkiseudulla (Kuvio 2). Se tarjoaa laajat koulutusmahdollisuudet nuorille, aikuisille sekä palveluita yrityksille ja organisaatioille. Yli 60 vuoden kokemuksella Careeria on vakiinnuttanut asemansa luotettavana koulutuspalvelujen tarjoajana ja työllistää noin 400 henkilöä, ollen merkittävä työnantaja alueellaan.



Kuvio 2. Careerian strategia 2023.

Oppilaitoksessa on noin 11 000 opiskelijaa vuosittain, ja sen koulutusvalikoimaan kuuluu lähes 80 erilaista perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoa (Liite 3). Koulutusta järjestetään suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi, luoden monikielisen ja kansainvälisen oppimisympäristön. Careeria tarjoaa myös oppisopimuskoulutusta, yhdistäen teorian ja käytännön työelämässä. Oppilaitos tekee aktiivista yhteistyötä työelämän kanssa, varmistaen, että koulutus vastaa alojen muuttuviin tarpeisiin. Careerian strategiset tavoitteet ovat kouluttaa työelämä- ja ammattitaitoisia opiskelijoita. Ammattitaitoinen ja sitoutunut henkilöstö toimii itseohjautuvan organisaation rakentajana. Työelämän yhdessä tehden, kumppanuuksia vahvistaen. Tässä auttavat tarkoituksenmukaiset ja yhtenäiset sisäiset prosessit.



Kuvio 3. Careeria lukuina 2023.

Koulutus tarjoaa noin 20 eri alaa ja lähes 80 tutkintoa, joihin kuuluu perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinnot.

2 Tietoperusta

2.1 Ammatillinen koulutus

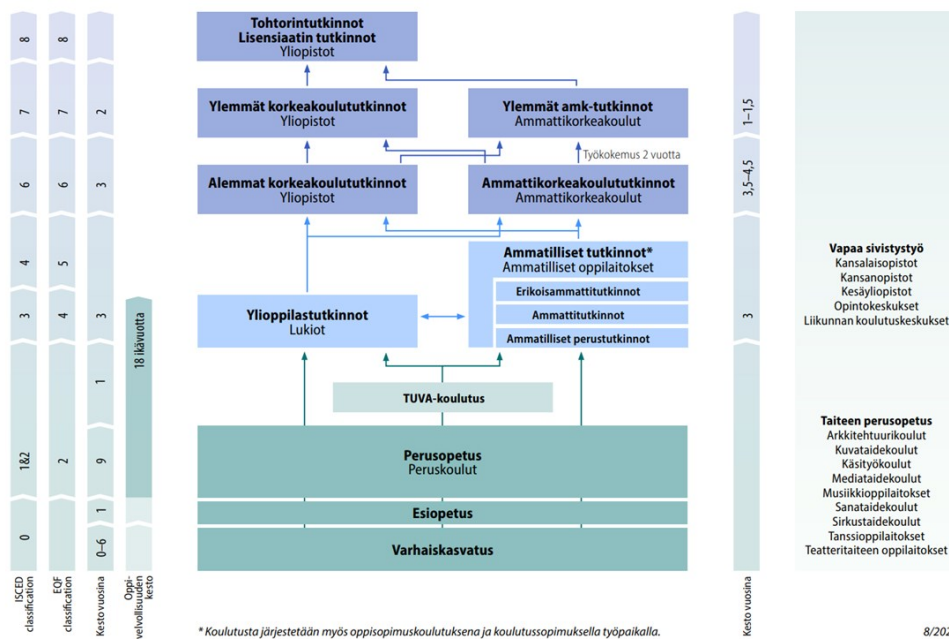
OKM (2004) mainitsee, että nopeasti muuttuvassa ja alati yhdistyvässä maailmassa sekä kyky sopeutua, että taitojen päivittäminen on olennaista yhteiskuntaan ja työmarkkinoille osallistumiselle. Euroopan parlamentti ja Euroopan unionin neuvosto ovat korostaneet elinikäisen oppimisen merkitystä suosittamalla avaintaitojen kehittämistä kaikille kansalaisille.

Euroopan sosiaalisten oikeuksien ensimmäisessä periaatteessa korostuvat jokaisen yksilön perusoikeus saada laadukasta, osallistavaa koulutusta ja elinikäisen oppimisen mahdollisuuksia, mikä mahdollistaa täyden osallistumisen yhteiskuntaan ja helpottaa siirtymistä työmarkkinoille. Ihmiset tarvitsevat oikeanlaista osaamista ja taitoja ylläpitääkseen nykyistä elintasoa, edistääkseen korkeaa työllisyysastetta ja vahvistaakseen sosiaalista yhteenkuuluvuutta tulevaisuuden yhteiskunnassa ja työelämässä. Tukemalla ihmisiä eri puolilla Eurooppaa hankkimaan tarvittavat taidot itsensä toteuttamiseen, terveyden ylläpitämiseen, työllistymiseen ja sosiaaliseen osallisuuteen, voidaan parantaa Euroopan kykyä selviytyä nopeista ja perusteellisista muutoksista. (OKM 2024.)

Samalla OKM (2024) huomioi taitovaatimusten ovat muuttuneen merkittävästi, sillä yhä useampi työpaikka on automatisoitu, teknologian rooli on kasvanut kaikilla elämäalueilla ja yrittäjyys-, sosiaaliset sekä kansalaistaidot ovat tulleet entistä tärkeämmiksi. Näiden taitojen kehittäminen on keskeistä, jotta yksilöt ja yhteiskunnat voivat vahvistaa selviytymiskykyään ja sopeutua jatkuviin muutoksiin. (OKM 2024.)

OPH:n mukaan ammatillisen koulutuksen päätavoitteena on kehittää opiskelijan ammatillista osaamista sekä edistää hänen kasvuaan sivistyneeksi ihmiseksi ja aktiiviseksi yhteiskunnan jäseneksi. Koulutuksen tavoitteisiin kuuluu myös työelämän kehittäminen ja vastaaminen sen osaamistarpeisiin, yrittäjyyden edistäminen sekä elinikäisen oppimisen tukeminen. Ammatillinen koulutus tarjoaa mahdollisuuden jatkaa opintoja korkeakoulutasolla. (Ammatillinen koulutus, OPH n.d.)

SUOMEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄ



Kuvio 4. Suomen koulutusjärjestelmä (OKM)

2.1.1 Ammatillisen koulutuksen rakenne

Ammatillinen koulutus on osa suomalaista koulutusjärjestelmää (Kuvio 4), joka on suunnattu erilaisille oppijaryhmille. Sen pääkohderyhmiin kuuluvat perusopetuksen päättäneet nuoret, ammatillista tutkintoa vaille olevat henkilöt sekä työelämässä jo toimivat aikuiset. Tämän koulutuksen päätavoitteena on tarjota opiskelijoille heidän yksilöllisiin tarpeisiinsa ja tavoitteisiinsa soveltuvaa ammatillista osaamista. Keskeisenä painopisteenä on puuttuvien taitojen ja kompetenssien

kehittäminen, mahdollistaen opiskelijoiden paremman valmiuden työelämän vaatimuksiin. Ammatillista koulutusta järjestetään pääasiassa ammatillisissa oppilaitoksissa, jotka tarjoavat opiskelijoille turvallisen ja järjestelmällisen oppimisympäristön. Ammatillista koulutusta tarjotaan myös työpaikoilla, mikä mahdollistaa käytännönläheisen oppimisen ja työelämän vaatimusten ymmärtämisen. Lisäksi virtuaaliset oppimisympäristöt ovat tulleet entistä tärkeämmiksi mahdollistaen etäopiskelun. Tämä monimuotoisuus varmistaa, että koulutusta on saatavilla ja toimii tehokkaasti eri taustoista tuleville opiskelijoille. (Ammatillinen koulutus, OPH n.d.)

Ammatillisen koulutuksen sisällön ja toteutuksen määrittelee koulutuksen järjestäjä. Tämä tapahtuu tutkintojen ja koulutuksen perusteiden mukaisesti, jolloin koulutus on opetussuunnitelman mukaista ja laadukasta. Järjestäjällä on vastuu, että koulutus vastaa sekä kansallisia vaatimuksia että työelämän tarpeita. Tämä takaa opiskelijoille ajantasaisen ja käytännön kannalta merkityksellisen oppimisen, tukien heidän ammatillista kehitystään ja työllistymismahdollisuuksiaan. Ammatillinen koulutus tukee opiskelijoiden ammatillista kasvua ja osallistumista työelämään. (Ammatillinen koulutus, OKM n.d.)

Ammatillinen perustutkinto ja ammattitutkinto vastaavat lain 1384/2015 5 §:n 1 momentin 2 kohdan pätevyystasoa. Tutkinnot suorittaneet henkilöt ovat saavuttaneet tietyn tason ammatillista pätevyyttä, joka tunnustetaan työelämässä. Erikoisammattitutkinto sijoittuu korkeammalle pätevyystasolle, joka vastaa saman lain 3 kohtaa. Tämä korostaa erikoisammattitutkinnon asemaa syventävänä ja erikoistuneena osaamisena vaatien laajempaa ja syvällisempää ammattitaitoa. (L 531/2017.)

Ammatillinen koulutus uudistettiin Suomessa vuonna 2018 ammatillisen koulutuksen reformissa, jossa pyrittiin vastaamaan tulevaisuuden työelämän muuttuviin osaamistarpeisiin. Uudistuksen keskeisiä tavoitteita oli tehdä ammatillisesta koulutuksesta entistä osaamisperusteisempää ja asiakaslähtöisempää. Samalla korostettiin työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisten opintopolkujen mahdollistamista. (Karusaari 2020.)

Ammatilliset opettajat ovat olleet mukana uudistuksen toteuttamisessa roolissa uudistuksen toteuttamisessa, sillä heidän tehtävänsä on soveltaa uusia käytäntöjä ja tukea opiskelijoiden oppimista monipuolisesti. Uudistus on kuitenkin herättänyt erilaisia reaktioita eri tahoilta. Jotkut ovat

korostaneet uudistuksen myönteisiä vaikutuksia, kuten joustavuuden lisääntymistä ja työelämän läheisempää yhteistyötä, kun taas toiset ovat ilmaisseet huolen mm. resurssien riittävyydestä ja opettajien kuormittumisesta. Koulutuksen asiakaslähtöisyyttä vuonna 2020 tutkinut Riitta Karusaari korostaa opettajasivuston artikkelissa kaikkien osapuolten olevan samaa mieltä siitä, että opettajat tarvitsevat lisää työelämän tuntemusta. (Karusaari 2020.)

2.1.2 Ammatillisen tutkinnon perusteet ja tutkinnon osat

Ammatillinen koulutus tarjoaa monipuolisia osaamismahdollisuuksia, ja sen tutkinnot jakautuvat kolmeen tasoon: ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto. Näitä tutkintoja on yhteensä 160, mikä korostaa alan laajuutta ja sen kykyä vastata eri toimialojen sekä ammattien tarpeisiin. Jokainen tutkinto on suunniteltu antamaan opiskelijoille alakohtaista osaamista, edistämään työllistymistä ja tukemaan ammatillista kasvua. (OKM, Ammatillinen koulutus n.d.)

Ammatilliset tutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot, on suunniteltu vastaamaan työelämän tarpeisiin ja tarjoamaan opiskelijoille syventävää ammattitaitoa. Ammattitutkinnon tavoitteena on osoittaa työelämän vaatimuksiin räätälöityä ammattitaitoa, joka on perustutkintoa syvempää tai keskittyy tiettyihin tehtäviin. Näin se mahdollistaa tarkemmin suunnatun osaamisen ja erikoistumisen alan tietyille osa-alueille. Erikoisammattitutkinto puolestaan edustaa laajempaa ja monitaitoista ammattimaisuutta, mikä tekee siitä välttämättömän monimutkaisissa ja monipuolisissa työtehtävissä. (OKM, Ammatillinen koulutus n.d.)

Ammatillisten tutkintojen laajuus ilmaistaan osaamispisteinä, jotka kuvaavat tutkinnon opintojen määrää ja laatua. Ammatilliset perustutkinnot ovat laajuudeltaan 180 osaamispistettä, tarjoten laajan ja monipuolisen ammatillisen perusosaamisen. Ammattitutkintojen laajuus vaihtelee 120, 150 tai 180 osaamispisteen välillä, riippuen tutkinnon sisällöstä ja laadukkuudesta. Tällä hetkellä ammattitutkinnot, jotka kuuluvat tutkintorakenteeseen, ovat yleensä 150 osaamispisteen laajuisia. Erikoisammattitutkinnot ovat laajempia ja niiden koko vaihtelee 160, 180 tai 210 osaamispistettä. Nykyisessä tutkintorakenteessa erikoisammattitutkinnot ovat yleensä 180 osaamispisteen laajuisia. Tutkintorakenteen määrittelystä ja ammatillisten tutkintojen laajuudesta vastaa opetus- ja kulttuuriministeriö, joka säätää asiasta asetuksen. Tässä asetuksessa määritellään ammatillisten

tutkintojen piiriin tutkinnot, sekä ammatti- ja erikoisammattitutkintojen laajuus osaamispisteinä. Näillä varmistetaan tutkintojen ovat standardointi, laadukkuus ja työelämän tarpeisiin vastaaminen. (OKM, Ammatillinen koulutus n.d.)

2.1.3 Ammatillinen työvoimakoulutus

Työvoimakoulutuksen tavoitteena on edistää ammattitaitoisen työvoiman saatavuutta sekä tukeaa uuden yritystoiminnan syntymistä. Tämä koulutusmuoto on suunnattu erityisesti työvoiman osaamisen parantamiseen, mikä tukee työllisyyden säilymistä, uusien työpaikkojen hankkimista tai yrittäjyyden edistämistä. Työvoimakoulutus eroaa muusta ammatillisesta koulutuksesta useilla tavoilla, erityisesti opiskelijoiden valinnassa ja koulutuksen järjestämisen prosessissa. (OKM, n.d.)

Työvoimakoulutuksen yksi tarkoituksista on työpaikan säilyttäminen. Koulutuksella pyritään parantamaan työntekijöiden osaamista, jotta he pysyvät ajan tasalla alan kehityksestä ja säilyttävät työpaikkansa. Lisäksi työvoimakoulutus tarjoaa työttömille tai työpaikkaa vaihtaville henkilöille mahdollisuuden hankkia uusia taitoja, jotka parantavat heidän työllistymismahdollisuuksiaan. Samalla se tarjoaa valmiuksia yrittäjyyden aloittamiseen, mikä tukee uuden yritystoiminnan kehittämistä ja syntymistä. Liitteessä viisi osoitetaan, että työvoimakoulutuksella pyritään varmistamaan, että työvoima pysyy kilpailukykyisenä ja että yksilöt pystyvät sopeutumaan työelämän muutoksiin. (OKM, n.d.)

Työvoimakoulutus on tärkeä työkalu ammattitaidon ja työllisyyden edistämisessä (Kuvio 5). Se tarjoaa mahdollisuuksia työpaikan säilyttämiseen, uuden työn hankkimiseen ja yrittäjyyden aloittamiseen. Koulutukseen hakeudutaan TE-toimiston kautta, ja opiskelijoiden valinta perustuu koulutus- tarpeeseen ja soveltuvuuteen. Työvoimakoulutuksen järjestäjät tekevät yhteistyötä TE-toimiston ja ELY-keskuksen kanssa, ja koulutuksen sisältö voi vaihdella ammatillisista tutkinnoista valmentaviin koulutuksiin. Työvoimakoulutus noudattaa lainsäädäntöä ja varmistaa, että opiskelijat saavat tarvittavan tuen osaamisensa kehittämiseen. (OKM, n.d.)



Kuvio 5. Careeria, ammatillinen koulutus.

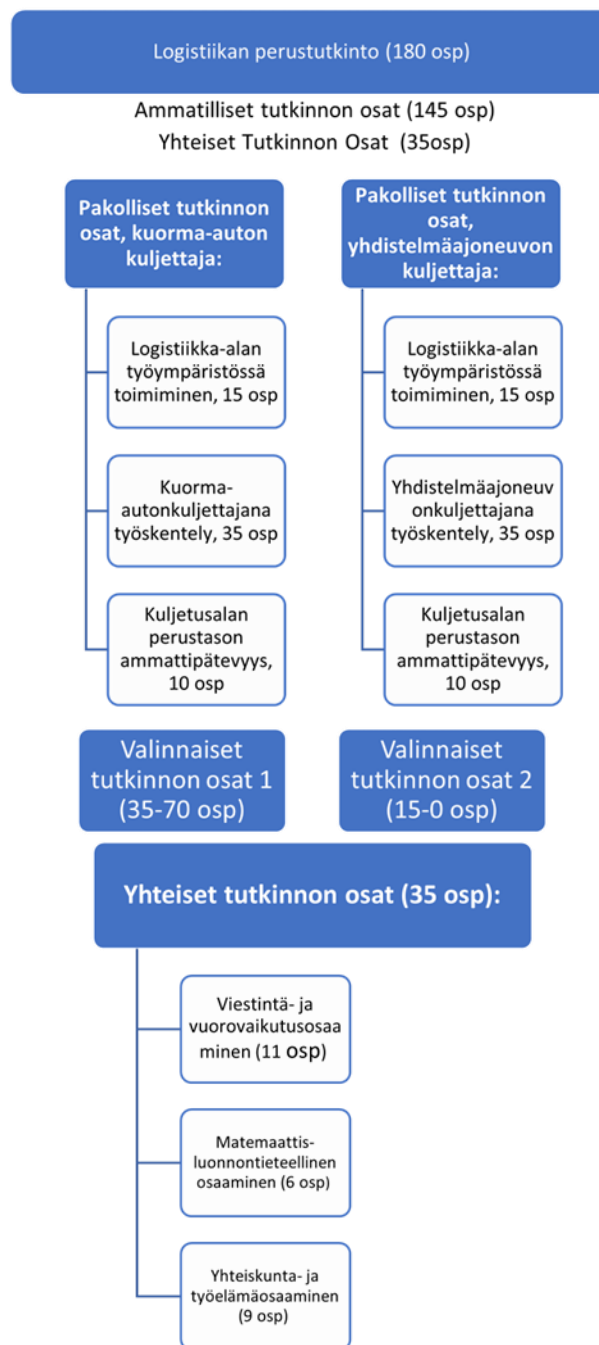
Työvoimakoulutus mahdollistaa ammatillisten tutkintojen ja tutkinnon osien lisäksi valmentavien koulutusten ja muun ammatillisen koulutuksen suorittamisen. Ero muuhun ammatilliseen koulutukseen on muun muassa siinä, että TE-toimisto päättää opiskelijoiden valinnasta yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa. Opiskelijaksi valitaan henkilö, jolla on TE-toimiston toteama koulutustarve ja joka soveltuu koulutuksen tavoitteena olevaan ammattiin tai tehtävään. Työvoimakoulutuksen toteuttamisessa noudatetaan pääsääntöisesti ammatillisen koulutuksen lakia, mutta myös julkisen työvoima- ja yrityspalveluiden lakia tietyin osin. TE-toimisto vastaa maksatuslausuntojen tekemisestä opiskeluaikaisen etuuden maksajalle. (OKM, n.d.)

2.2 Logistiikan koulutus

2.2.1 Perustutkinto

Opetushallituksen (2020) määritelmän mukaan logistiikan perustutkinto perustuu kolmeen keskeiseen pedagogiseen periaatteeseen. Ensimmäisenä on teoreettisen ja käytännön osaamisen integrointi, jossa ajoneuvotekniikan ymmärtäminen yhdistetään konkreettiseen liikenteen suunnitteluun ja toteutukseen. Toiseksi korostuu työelämäläheisyys, mikä ilmenee oppisopimusjärjestelmän laajana käyttönä sekä alan yritysten kanssa tehtävänä yhteistyönä. Kolmantena periaatteena on

joustavuus, joka mahdollistaa osaamisen räätälöinnin yksilöllisten oppimistarpeiden ja työmarkkinoiden muuttuvien vaatimusten mukaan. Tutkinnon rakenne heijastaa moniulotteista lähestymistapaa. Opetushallituksen (2020) asettamat osaamisalueet jakautuvat kolmeen keskeiseen osa-alueeseen, joista jokainen kattaa olennaisia ammattitaitoja. Kuljetusprosessien osa-alue keskittyy logististen ketjujen suunnitteluun ja toteutukseen, kun taas turvallisuus- ja ympäristöosaaminen varmistaa vastuullisen toiminnan. Kolmantena osa-alueena asiakaslähtöinen palvelu korostaa logistiikan palveluliiketoiminnan luonnetta.



Kuvio 6. Logistiikan perustutkinto

Logistiikan perustutkinnon (Kuvio 6) joustava rakenne mahdollistaa useita erikoistumisvaihtoehtoja, jotka vastaavat alan erilaisia ammattiprofiileja. Kuten Opetushallitus (2020) on todennut, jokainen erikoistumislinja suunnitellaan tiukassa yhteistyössä alan yritysten ja työnantajien kanssa varmistaen, että koulutus vastaa todellisiin työelämän tarpeisiin.

Linja-autonkuljettajan erikoistumislinjassa painopiste on joukkoliikenteen palveluiden laadussa ja turvallisuudessa. Tämä erityisosaaminen on huomioitava, sillä Liikenne- ja viestintäministeriön (2022) mukaan joukkoliikenteen laatu vaikuttaa merkittävästi kansalaisten päivittäiseen elämään ja ympäristökuormitukseen. Yhdistelmäajoneuvonkuljettajien koulutuksessa puolestaan korostuu raskaan tavaraliikenteen erityisosaaminen, joka on keskeinen osa Suomen vientiteollisuuden toimintaa.

Logistiikkasuunnittelijan erikoistumislinja tarjoaa laajan ymmärryksen tavaravirtojen optimoinnista ja varastonhallinnasta. Tämä osaaminen on noussut erityisen tärkeäksi viime vuosina, kun globalisaation ja digitalisaation myötä logistiset ketjut ovat monimutkaistuneet (Opetushallitus 2022). Tutkinnon joustavuus mahdollistaa myös osaamisen yhdistämisen muilta aloilta, kuten kaupasta tai tuotantotaloudesta, mikä vastaa nykypäivän työelämän moniammatillisuutta.

Suomen ammatillisen koulutuksen vahvuuksia on sen laadunvalvontajärjestelmään. Kuten OKM (2021) on korostanut, logistiikan perustutkinnon sisältöjä ja toteutustapoja arvioidaan säännöllisesti varmistaakseen niiden ajantasaisuuden ja työelämän tarpeisiin vastaavuuden. Tämä arviointiprosessi perustuu kolmeen keskeiseen ulottuvuuteen.

Ensimmäisenä on lainsäädännöllinen yhteensopivuus, joka tarkoittaa, että koulutus täyttää sekä kansalliset että EU-tason vaatimukset kuljetusalan ammattipätevyyksistä. Toiseksi käytännön osaamisen riittävyys varmistetaan vaatimalla tutkintoon riittävä määrä työelämässä tapahtuvaa oppimista. Kolmantena teknologinen ajantasaisuus takaa, että opetus sisältää alan uusimmat kehityssuunnat kuten digitaalisten logistiikkaratkaisujen käytön.

Oppisopimusjärjestelmä muodostaa erityisen tärkeän osan Suomen logistiikkakoulutusta. OKM:n (2021) tilastojen mukaan noin 40 % logistiikan perustutkinnon suorittajista valitsee

oppisopimusmuotoisen koulutuksen. Tämän mallin vahvuutena on sen kyky yhdistää teoreettinen oppiminen konkreettiseen työelämän kokemukseen. Oppisopimuskoulutuksessa opiskelijat saavat mentoroinnin kautta käytännön opastusta kokeneilta alan ammattilaisilta, mikä edistää sekä ammattitaitojen että työelämävalmiuksien kehittymistä.

Logistiikan perustutkinnon suorittaneiden työllistymisnäkymät ovat olleet jo pitkään vähintäänkin kohtuulliset. Liikenne- ja viestintäministeriön (2022) analyysien mukaan Suomessa on jatkuva pula pätevistä kuljettajista, erityisesti raskaassa tavaraliikenteessä. Tämä työvoimapula luo poikkeuksellisen hyvät edellytykset työllistymiselle ja uran aloittamiselle.

Tutkinnon monipuolisuus avaa ovet erilaisille urateille. Perinteisimmät työllistymisalueet liittyvät suoraan kuljetustoimintaan, kuten rekkakuljetukset tai jakelupalvelut. Kuitenkin yhä useammin logistiikan ammattilaisia tarvitaan myös liikenteen suunnitteluun ja koordinointiin. Esimerkiksi kaupunkien kasvaessa joukkoliikenteen suunnittelun ja toteutuksen ammattitaito on noussut keskeiseksi osaamiseksi.

Urakehitysmahdollisuudet eivät rajoitu pelkästään suoriin työtehtäviin. Logistiikan perustutkinto tarjoaa vankan pohjan jatkokoulutukselle ja erikoistumiselle. Ammattikorkeakouluopintoihin haikautuminen avaa mahdollisuudet esimerkiksi logistiikan insinööriksi tai liikennetalouden asiantuntijaksi. Vaihtoehtoisesti erikoisammattitutkinnot, kuten kuljetuskoordinaattorin tutkinto, mahdollistavat asiantuntijatehtäviin siirtymisen.

Euroopan unionin vihreän kehityksen tavoitteet asettavat merkittäviä haasteita logistiikka-alalle. OKM (2021) on korostanut, että logistiikan koulutuksen tulee vastata näihin haasteisiin integroimalla kestävä kehityksen periaatteet kaikille osaamisalueille. Tämä näkyy usealla konkreettisella tasolla.

Vähäpäästöisten ajoneuvojen käytön opetus, joka on tullut olennaiseksi osaksi modernia kuljettajankoulutusta. Ekologisen ajotavan periaatteet ovat muuttuneet keskeiseksi osaksi kaikkea liikenteen koulutusta. Kiertotalouden logistiikkaratkaisut ovat nousseet tärkeäksi osa-alueeksi, erityisesti varastonhallinnan ja tavaravirtojen suunnittelun osalta.

Digitalisaatio muodostaa toisen keskeisen muutosvoiman logistiikka-alalla. Opetushallitus (2022) on tunnistanut digitaalisten taitojen alueita, jotka on integroitu logistiikan perustutkintoon. Logistiikkaohjelmistojen hallinta on muuttunut välttämättömäksi taidoksi kaikille alan ammattilaisille. Reaaliaikainen seuranta ja data-analyysi ovat muuttaneet perinteisten logistiikkaprosessien luonnetta. Automaatiojärjestelmien ymmärtäminen on modernissa jakelukeskuksen toiminnassa avainasemassa.

Logistiikan perustutkinto on osa Suomen ammatillista koulutusjärjestelmää ja kansallista infrastruktuuria. Sen merkitys yhteiskunnalle ja taloudelle kasvaa jatkuvasti globalisaation ja kaupan käynnin digitalisoitumisen myötä. Kuten Opetushallitus (2020) on todennut, tutkinnon vahvuus piilee sen kyvyssä yhdistää perinteinen ammattitaito nykyaikaisiin osaamishaasteisiin.

Tulevaisuudessa logistiikan koulutuksen kehittämisen tulisi keskittyä seuraaviin alueisiin. alueeseen. Kestävän kehityksen periaatteiden syventäminen opetussuunnitelmiin on välttämätöntä ympäristöhaasteiden ratkaisemiseksi. Digitaalisten kompetenssien vahvistaminen takaa, että uusi ammattilaiskunta pystyy hyödyntämään teknologian tarjoamia mahdollisuuksia. Moniammatillisen yhteistyön edistäminen puolestaan vahvistaa alan asemaa liiketoiminnan keskeisenä tukijärjestelmänä.

2.2.2 Ammattitutkinto

Suomen ammatillinen koulutusjärjestelmä tarjoaa logistiikka-alalla kattavan osaamisen kehittämisen mahdollisuuden perustutkinnosta ammattitutkintoon. Kuten Opetushallitus (2019) on korostanut, tämä joustava koulutusketju mahdollistaa sekä perusosaamisen hankkimisen että syventävän erikoistumisen. Opetus- ja kulttuuriministeriön (2021) mukaan ammatillisen koulutuksen strategian keskeisenä tavoitteena on varmistaa, että koulutus vastaa työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin ja tukee kestävästä osaamisen kehittämistä.

Logistiikan perustutkinto muodostaa perustan, jolle ammattitutkinnon erikoistuminen rakentuu. Opetushallituksen (2021) mukaan ammattitutkinto edellyttää perustutkinnon perusteiden hallitsemisen lisäksi vähintään kahden valinnaisen tutkinnon osan suorittamista. Tämä rakenne takaa, että erikoistuminen perustuu vankkaan yleisosaamiseen, mikä on keskeistä monipuolisen logistiikka-alan työtehtävissä. Opetushallituksen (2019) mukaan perustutkinnon opetussuunnitelmaan

kuuluu keskeisiä aiheita, kuten logistiikan perusprosessit, kuljetusten suunnittelu ja varastonhallinta, jotka tarjoavat opiskelijoille laajan ymmärryksen alan toimintaympäristöstä.

Valinnaisten osien joustava rakenne mahdollistaa erikoistumisen useille eri alueille. Ammatillinen koulutus (2024) -sivuston mukaan opiskelijat voivat valita erikoistumiskohteikseen esimerkiksi työkoneiden käytön ja huollon, ulkomaanliikenteen kuljetukset tai elintarvikekuljetukset. Tämä valikoima heijastaa logistiikka-alan monimuotoisuutta ja tarjoaa opiskelijoille mahdollisuuden räätälöidä oma osaamisprofiilinsa työmarkkinoiden tarpeiden mukaan. Opetus- ja kulttuuriministeriön (2021) ammatillisen koulutuksen strategiassa korostetaan, että joustavat koulutuspolut ovat välttämättömiä vastatakseen nopeasti muuttuviin teknologisiin ja taloudellisiin haasteisiin.

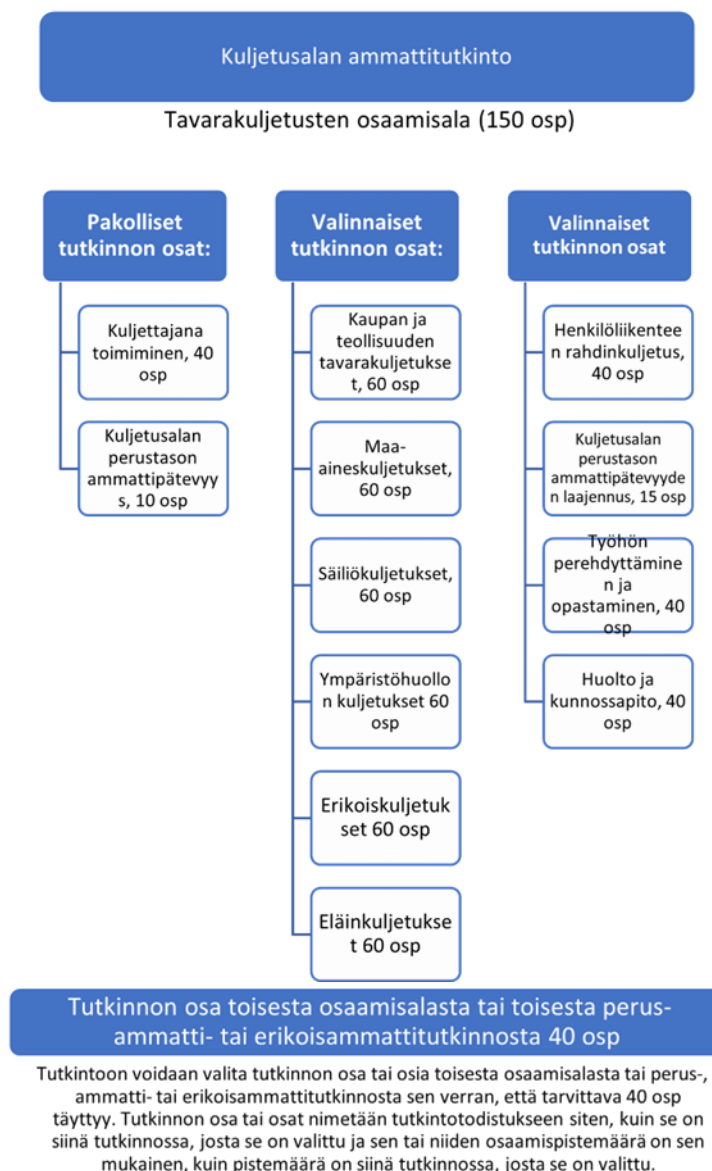
Ammattitutkinnon suorittaminen vaikuttaa ammattilaisen työllistymismahdollisuuksiin ja urakehitykseen. Kuten Opetushallituksen (2019) Osaamisrakenne 2035 -raportti korostaa, erikoistuneen osaamisen arvo kasvaa jatkuvasti digitalisaation ja globalisaation myötä. Ammattitutkinto ei ainoastaan paranna työllistymismahdollisuuksia, vaan se avaa ovet myös esimiestyötehtäviin ja erikoistuneempiin rooleihin. Liikenne- ja viestintäministeriön (2022) raportin mukaan logistiikka-alan työmarkkinoiden kehitys vaatii yhä enemmän moniosaajia, jotka hallitsevat sekä perinteisiä logistiikan tehtäviä että uusia digitaalisia ratkaisuja.

Tutkinnon rakenteessa (kuvio 7.) korostuu yritystoiminnan suunnitteluun liittyvät osa-alueet, mikä valmistaa ammattilaisia laajempiin vastuualueisiin. Opetushallitus (2019) on todennut kokonaisuuksien hallinnan ja organisointitaitojen nousseen keskeisiksi tulevaisuuden osaamistarpeiksi logistiikka-alalla. Opetus- ja kulttuuriministeriön (2021) strategiassa painotetaan, että ammattitutkinnon tulee tarjota mahdollisuus myös yrittäjyysosaamisen kehittämiseen, mikä tukee alan innovatiivisuutta ja kilpailukykyä. Tämä takaa, että sekä perustutkinto että ammattitutkinto pysyvät ajantasaisina ja vastaavat todellisiin työelämän vaatimuksiin. Opetus- ja kulttuuriministeriön (2021) strategiassa korostetaan myös koulutuksen jatkuvaa uudistamista, jotta se pysyy relevanttina globaalien muutosten edessä.

Logistiikan perustutkinto ja ammattitutkinto muodostavat yhdessä saumattoman koulutusjatkumon, joka tukee ammattilaisen koko uran aikaista osaamisen kehittämistä. Kuten Opetushallitus (2019) on todennut, tämän jatkuman vahvistaminen on keskeistä vastatakseen työelämän

muuttuviin tarpeisiin. Opetus- ja kulttuuriministeriön (2021) strategiassa korostetaan, että ammatillisen koulutuksen tulee tarjota mahdollisuus myös aikuisopiskelijoiden osaamisen täydentämiseen, mikä tukee elinikäisen oppimisen kulttuuria.

Jatkumon toimivuus näkyy erityisesti siirtymäprosesseissa. Ammattitutkinto tarjoaa mahdollisuuden sekä syventää osaamista alan sisällä että valmistautua mahdollisiin korkeakouluopintoihin. Tämä joustavuus on erityisen tärkeää modernissa työelämässä, jossa uudenlaiset osaamistarpeet syntyvät jatkuvasti. Liikenne- ja viestintäministeriön (2022) raportissa todetaan, että logistiikka-alan työvoiman liikkuvuus ja uudelleen koulutusmahdollisuudet ovat keskeisiä alan kilpailukyvyyn kannalta.



Kuvio 7. Kuljetusalan ammattitutkinto

Logistiikan ammatillinen koulutusjärjestelmä tarjoaa kattavan ratkaisun alan osaamistarpeisiin. Perustutkinto ja ammattitutkinto muodostavat yhdessä vankkaan rakenteen, joka mahdollistaa sekä perusosaamisen hankkimisen että syventävän erikoistumisen. Kuten Opetushallituksen (2019) Osaamisrakenne 2035 -raportti on osoittanut, tämä joustava malli on välttämätön vastatakseen digitalisaation ja globalisaation aiheuttamiin muutoksiin.

Tulevaisuudessa on vahvistettava koulutuksen ja työelämän välistä vuoropuhelua. Osaamisen ennakointiprosessien systemaattinen kehittäminen ja digitaalisten taitojen integrointi opetussuunnitelmiin varmistavat, että logistiikan ammattikoulutus pysyy ajantasaisena ja vastaa työelämän todellisiin tarpeisiin. Opetus- ja kulttuuriministeriön (2021) strategian mukaisesti koulutuksen tulee myös tukea kestävä kehityksen periaatteita ja vastata vihreän siirtymän haasteisiin.

2.2.3 Tutkintoon johtamaton ammatillinen koulutus

Ammatillinen koulutus on osa Suomen koulutusjärjestelmää ja työmarkkinoita. Tutkintoon johtamaton ammatillinen koulutus edustaa joustavaa ja käytännönläheistä tapaa hankkia uutta osaamista ilman muodollisen tutkinnon suorittamista. Koulutusmuoto on huomattavassa asemassa kuljetus- ja logistiikka-alalla, jossa teknologinen kehitys, säännösten muutokset ja kovan kilpailun paineet vaativat alan ammattilaisilta jatkuvaa osaamisen uusimista ja syventämistä.

Tutkintoon johtamaton ammatillinen koulutus käsittää erilaisia oppimismuotoja, jotka antavat osaamista tietyille ammattitehtäville, mutta eivät johda viralliseen tutkintoon. Tällainen koulutus voi olla lyhytkestoista, modulaarista tai täydennyskoulutusta, ja se suunnitellaan usein nimenomaiseen työelämän tarpeeseen vastaavaksi (OPH, 2023). Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) on korostanut, että tämännäköinen koulutus muodostaa olennaisen osan elinikäisen oppimisen strategiaa, sillä se mahdollistaa joustavan osaamisen kehittämisen eri uranvaiheissa (OKM, 2022). Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM 2023) määritelmän mukaisesti tutkintoon johtamaton ammatillinen koulutus viittaa järjestelmälliseen osaamisen kehittämiseen, joka ei johda ammatilliseen tutkintoon, mutta täyttää laadullisia vaatimuksia ja tukee työelämän osaamistarpeita.

Suomen koulutusjärjestelmässä tutkintoon johtamatonta ammatillista koulutusta toteutetaan laajasti eri toimijoiden kautta. Ammatilliset oppilaitokset, erikoistuneet koulutuskeskukset ja yritysten sisäiset koulutusohjelmat tarjoavat tällaista oppimista. Koulutukset voivat kattaa monenlaisia

aihealueita, kuten uusien teknologioiden käyttöönottoa, lainsäädännön muutoksiin sopeutumista tai erikoistuneiden tehtävien hallitsemista. Kuljetus- ja logistiikka-alan kontekstissa tämä näkyy erityisesti uusien ajoneuvoteknologioiden, digitaalisten logistiikka-alustojen ja kansainvälisten kuljetussääntöjen koulutuksina. Liikenne- ja viestintäministeriön raportin mukaan alan digitalisaatio on lisännyt merkittävästi tarvetta jatkuvalla osaamisen päivittämiselle (LVM, 2023).

Kuljettajien ammatillinen täydennyskoulutus on osa alan koulutustarjontaa. Opetushallituksen (2023) analyysien mukaan keskeisimmät osaamisalueet kattavat turvallisuuskoulutuksen, teknisen osaamisen ja asiakaspalvelun. Turvallisuuskoulutuksessa keskitytään erityisesti uusiin liikennesääntöihin, häiriötilanteiden hallintaan ja ennakoivaan ajotapaan. Teknisessä osaamisessa painopiste on uusien ajoneuvoteknologioiden käytössä, perushuollossa ja vianmäärityksessä sekä sähköajoneuvojen ominaisuuksien hallitsemisessa. Asiakaspalvelukoulutuksessa korostuvat monikulttuurinen viestintä, konfliktien hallinta ja digitaalisten asiointikanavien käyttö. Kuljetus- ja logistiikkateollisuuden liiton (KLT 2023) tietojen mukaan näiden koulutusten kesto vaihtelee tyypillisesti yhden ja kolmen päivän välillä, mikä mahdollistaa niiden joustavan sovittamisen työvuorolistoihin. Opetus- ja kulttuuriministeriö (2022) on luonnehtinut tällaisia lyhytkestoisia koulutuksia ammatillisen osaamisen tarkoiksi täydennyspaketeiksi.

Logistiikka-alan erikoistumiskoulutukset keskittyvät usein tiettyihin erikoistuneisiin osaamisalueisiin. Opetushallituksen (2023) tutkimusten mukaan suosituimmat aihealueet liittyvät varastonhallintaan, toimitusketjujen hallintaan ja kansainväliseen logistiikkaan. Varastonhallinnassa painottuvat automaattisten järjestelmien käyttö, optimointimenetelmät ja varaston digitalisaatio. Toimitusketjujen hallinnassa keskeisiä aiheita ovat lean-logistiikan periaatteet, toimitusketjun visualisointi ja riskienhallintamenetelmät. Kansainvälisessä logistiikassa tärkeimpinä osaamisalueina nousivat esille tullausprosessit, kansainväliset sopimukset ja maantieteellisten erityispiirteiden huomioon ottaminen. Suomen Logistiikkayhdistyksen (2023) arvion mukaan nämä koulutukset ovat erityisen tärkeitä keskikokoisille yrityksille, jotka tarvitsevat nopeasti erikoistunutta osaamista. Opetushallituksen (2023) määritelmän mukaan logistiikan erikoiskurssit vastaavat alan spesifisten osaamisvaatimusten kehittämistarpeisiin.

Työntekijöiden näkökulmasta tutkintoon johtamaton koulutus tarjoaa joustavan tavan kehittää osaamistaan työn ohessa. OKM on korostanut, että tällainen oppiminen on tärkeää erityisesti

niille, jotka haluavat parantaa työllistymismahdollisuuksiaan tai edetä urallaan (OKM, 2022). Lyhytkestoiset ja modulaariset koulutusmuodot sopivat erityisen hyvin myös niille, joilla on epäsäännölliset työajat, kuten useimmilla kuljetusalan ammattilaisilla. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK) on todennut, että juuri tällainen joustava koulutus on nostanut alan ammattilaisten osaamistasoa viime vuosina (SAK, 2023).

Tutkintoon johtamaton koulutus voi merkittävästi parantaa työntekijöiden työmarkkina-asemaa. Vaikka se ei johda viralliseen tutkintoon, se antaa konkreettisia ja työelämässä välittömästi hyödynnettäviä taitoja, joita työnantajat arvostavat. Esimerkiksi kuljettaja, joka on suorittanut koulutuksen vaarallisten aineen kuljetuksesta (ADR-koulutus) tai jäähdytettyjen lastien käsittelystä, voi olla huomattavasti kilpailukykyisempi työmarkkinoilla. Euroopan työmarkkina-observatorion (EURES) tilastojen mukaan erikoiskoulutukset ovat nostaneet kuljetusalan ammattilaisten työllistymisastetta 15 % viimeisen viiden vuoden aikana (EURES, 2023).

OKM on korostanut, että koulutuksen järjestäjien tulee tehdä tiivistä yhteistyötä työelämän edustajien kanssa, jotta koulutukset pysyvät ajantasaisina ja vastaavat todellisiin työelämän tarpeisiin (OKM, 2022). Suomessa on kehitetty monipuolisia järjestelmiä, kuten osaamismerkkejä ja ammatillisia todistuksia, joilla epävirallista oppimista voidaan arvioida ja tunnustaa. Euroopan unionin tasolla puolestaan on kehitetty Europass-osaamisportfolio, joka mahdollistaa hankitun osaamisen näyttämisen kansainvälisillä työmarkkinoilla (Euroopan komissio, 2023). Näiden järjestelmien ansiosta tutkintoon johtamaton koulutus on saanut vahvemman aseman osana kokonaisvaltaista osaamisen kehittämisstrategiaa, jossa yhdistellään erilaisia oppimisen muotoja ja arviointimenetelmiä.

Työpaikkapohjaiset oppimismuodot ovat nousseet osaamisen kehittämisen välineeksi kuljetus- ja logistiikka-alalla. Opetus- ja kulttuuriministeriön (2022) selvityksen mukaan 65 prosenttia alan yrityksistä hyödyntää työpaikkakoulutusta erityisesti uusien järjestelmien käyttöönotossa, turvallisuusohjeistusten päivityksessä ja prosessien uudistamisessa. Työpaikkakoulutuksen suurin vahvuus on sen kyky vastata täsmälleen yksittäisen yrityksen erityistarpeisiin. Opetushallituksen (2023) määritelmän mukaan työpaikkapohjainen oppiminen on järjestelmällistä osaamisen kehittämistä työyhteisön sisällä, jossa oppiminen integroituu suoraan työtehtäviin. Kuitenkin pienyrityksillä saattaa usein puuttua riittävät resurssit kattavan työpaikkakoulutuksen järjestämiseen, mikä asettaa haasteita osaamisen kehittämiseksi.

Tutkintoon johtamaton ammatillinen koulutus on osoittautunut elintärkeäksi tekijäksi kuljetus- ja logistiikka-alan kehitykselle. Se tukee sekä yksittäisten työntekijöiden urakehitystä että erilaisten logististen yritysten kilpailukykyä sekä kansallisilla että kansainvälisillä markkinoilla. Kansainvälisen logistiikkayhdistyksen (FIATA) analyysin mukaan juuri tällainen joustava oppiminen on yksi keskeisimmistä tekijöistä, joka mahdollistaa alan nopean muutoksiin sopeutumisen globaalisti (FIATA, 2023). Tulevaisuudessa teknologian kehitys ja ympäristövaatimusten tiukentuminen tulevat vain lisäämään tämän koulutusmuodon merkitystä koko alalla. Sen joustavuus ja kyky vastata nopeasti muuttuviin tarpeisiin tekevät siitä tehokkaan työkalun alan kehittämiseksi. Erityisesti logistiikan alan tutkintoon johtamaton koulutus tarjoaa Opetushallituksen (2023) mukaan nopean ja kohdenetun reaktion alan muutostarpeisiin.

Tutkintoon johtamattoman koulutuksen kehittämisessä on haasteita. Tutkintoon johtamattoman koulutuksen kehittämisessä on haasteita. Resurssipula on erityisen akuutti ongelma pienyrityksille, joilla ei useinkaan ole riittäviä resursseja kattavan koulutuksen järjestämiseen. Teknologian nopea kehitys asettaa haasteita koulutuksen sisältöjen ajantasaisuudelle, sillä materiaalit vanhenevat nopeasti. Opetushallituksen (2023) raportin mukaan yksi haasteista logistiikan alan koulutuksessa on teknologisen kehityksen vauhti, joka vaatii jatkuvaa koulutusmateriaalien päivittämistä. Opetus- ja kulttuuriministeriö (2022) on korostanut tarpeesta kehittää kustannustehokkaita ja skaalautuvia koulutusratkaisuja resurssipulan lieventämiseksi.

Opetushallituksen (2023) ennusteen mukaan digitaaliset oppimisympäristöt muuttamaan ja muokkaamaan logistiikan alan tutkintoon johtamatonta koulutusta. Opetus- ja kulttuuriministeriön (2023) strategiassa korostetaan, että tulevaisuuden koulutuksen tulee olla modulaarista, joustavaa ja helposti saatavilla kaikille alan ammattilaisille. Tällä tavoin voidaan taata, että Suomen kuljetus- ja logistiikkasektori säilyttää kansainvälisen kilpailukykynsä. Kuten Opetus- ja kulttuuriministeriö (2023) on visiossaan todennut, tutkintoon johtamaton ammatillinen koulutus on avainasemassa elinikäisen oppimisen toteutumisessa modernissa työelämässä.

2.3 Organisaation kehittäminen

2.3.1 Kehittämistoiminta

Kehittämistä voidaan pitää konkreettisenä ja tavoitteellisenä toimintana, jossa pyritään saavuttamaan selkeästi määritellyjä tavoitteita. Tämä lähestymistapa korostaa systemaattista suunnittelua ja prosessien hallintaa projektitoiminnassa. Projektin onnistumista arvioidaan usein sen perusteella, kuinka hyvin alussa asetetut tavoitteet on saavutettu. Tällainen toimintatapa tarjoaa selkeän rakenteen ja mittarit edistymisen seuraamiseen sekä lopputuloksen arviointiin.

Toikon ja Rantasen (2009) mukaan kehittämistoimintaa voidaan tarkastella kolmesta näkökulmasta: kehittämisprosessin, toimijoiden osallisuuden ja tiedontuotannon kannalta. Kehittämisessä tavoitellaan muutosta, sillä pyritään parempaan tai tehokkaampaan toimintaan verrattuna aiempiin käytäntöihin. Kehittämistoiminta voi kohdistua yksittäisten työntekijöiden ammatilliseen osaamiseen, jolloin tavoitteena on työmenetelmien tai toimintatapojen muuttaminen. Kehittäminen nähdään usein konkreettisenä ponnistuksena, jolla pyritään selkeästi määriteltyihin tavoitteisiin. Esimerkiksi projektitoiminta etenee systemaattisesti, ja sen onnistumista mitataan alkuun asetettujen tavoitteiden saavuttamisella (Toikko & Rantanen, 2009).

Kehittämistoimintaa voidaan lähestyä joko suunnittelu- tai prosessorientoituneesti. Se perustuu usein ennalta rakennettuun malliin, johon todellista toteutusta verrataan. Toimintaa ohjataan palautteen avulla, kuten laatutyössä. Jos suunnitelmasta poiketaan, tehdään korjauksia palatakseen suunnitellulle polulle (Toikko & Rantanen, 2009). Kehittämisessä tavoitellaan muutosta, mikä linkittää sen erilaisiin intresseihin. Keskeistä on kysyä, kenen etuja kehittäminen palvelee. Esimerkiksi palvelujen kehittämisessä voidaan pohtia, miten niiden tuottaminen voitaisiin tehostaa tai tehdä laadukkaammaksi (Toikko & Rantanen, 2009).

Toikko ja Rantanen (2009) korostavat myös olemassa olevien rakenteiden ja niiden taustalla vaikuttavien valtasuhteiden kyseenalaistamista. Kriittinen kehittäminen edellyttää eri eturyhmien tunnistamista. Kehittämisellä ei aina tarkoiteta pelkkää positiivista muutosta, vaan siihen voi liittyä piileviä tarkoitusperiä. Kriittisellä lähestymistavalla pyritään purkamaan vallitsevia totuuksia ja tarkastelemaan niiden taustatekijöitä. Tavoitteena on antaa ääni kaikille osapuolille (Toikko & Rantanen, 2009).

Konstruktivistisesta näkökulmasta organisaation eri osapuolet - johto, työntekijät ja asiakkaat - kokevat kehittämistodellisuuden eri tavoin. Työyhteisön todellisuus on jatkuvassa muutoksessa: erilaiset linjaukset, tulkinnat ja keskustelut muokkaavat sitä, kuten myös viralliset ja epäviralliset keskustelut (Toikko & Rantanen, 2009). Reflektiivinen kehittäminen tarkoittaa menetelmien, toimintatapojen, perustelujen ja organisoinnin jatkuvaa uudelleen arviointia. Kehittämiseen tarvitaan eräänlainen peili todellisuuden heijastamiseen. Tällaiseksi peiliksi kelpaa lähes mikä tahansa - teoreettiset käsitteet, vuorovaikutus, kuvat tai mielipiteet (Tiuraniemi, 2002).

Toikko & Rantanen (2009) huomauttavat, että kehittämisen tavoitteiden tarkka määrittely voi olla mahdotonta. Tällöin kehittäjältä vaaditaan kykyä sietää epävarmuutta ja ristiriitoja. Kehittäminen edellyttää ilmiöiden jatkuvaa uudelleen tarkastelua. Siinä on kyse työyhteisön toimintatapojen ja rakenteiden jatkuvasta uudelleen määrittelystä. Muutos ei ole yksittäinen tapahtuma vaan jatkuva prosessi (Toikko & Rantanen, 2009).

2.3.2 Prosessimainen kehittäminen

Kehittämistoiminnan eri vaiheiden väliset yhteydet voidaan esittää helposti ymmärrettävällä perusmallilla, jossa prosessi etenee järjestyksessä määrittelystä arviointiin (katso esim. Forsberg, Mooz & Cotterman 2004; Berkun 2005). Tämä perusajatus näkyy myös projektinhallinnan kirjallisuudessa, jossa tyypillinen etenemismalli sisältää neljä päävaihetta: tavoitteiden asettaminen, suunnittelu, toteutus ja lopullinen arviointi.

Projektin lähtökohtana on yleensä jokin selkeä tavoite, joka voi perustua uuteen ideaan, tunnistettuun tarpeeseen tai ulkoiseen muutokseen, kuten markkinoiden kehitykseen. Tavoitteen tulee olla mahdollisimman konkreettinen, ja sitä voidaan tarvittaessa tarkentaa alitavoittein. Tämä ensimmäinen vaihe on ratkaisevan tärkeä, sillä se määrittelee koko projektin suunnan (Virtanen 2000).

Seuraavassa vaiheessa suunnitellaan projektin toteutusta. Tässä tarkastellaan riskejä, määritellään osallistujat ja tehdään mahdollisesti alustavaa selvitystyötä, jossa arvioidaan hankkeen toteuttamiskelpoisuutta. Lopullinen suunnitelma sisältää mm. aikataulut, budjetin, resurssijakelun, viestintästrategian sekä vastuiden määrittelyn (Pelin 1999; Kettunen 2003; Ruuska 2005).

Toteutusvaiheessa suunnitelmaa voidaan joustavasti säätää, sillä käytännön työskentely tuo usein esiin uusia näkökulmia. Tässä vaiheessa luodaan suunniteltu lopputulos – oli se sitten fyysinen tuote, uusi prosessi tai jokin muu muutos. Samalla varmistetaan, että tulokset ovat käyttökelpoisia ja niitä voidaan hyödyntää laajemmin (Vartiainen, Ruuska & Kasvi 2003).

Projekti päättyy arviointiin, jossa tarkastellaan sen tuloksia ja puretaan projektiorganisaatio.

Vaikka hankkeilla on usein taipumus jatkua uusien ideoiden myötä, on tärkeää määritellä selkeä loppupiste. Tähän kuuluu mm. loppuraportin laatiminen, resurssien vapauttaminen ja mahdollisten jatkohankkeiden suunnittelu (Virtanen 2000; Kettunen 2003; Ruuska 2005).

Tämä perusmalli tarjoaa selkeän viitekehyksen, mutta käytännössä projektien eteneminen voi olla myös toistuvaa ja joustavaa.



Kuvio 8. Projektityön lineaarinen malli

Projektin lähtökohtana on yleensä jokin selkeä tavoite, joka voi perustua uuteen ideaan, tunnistettuun tarpeeseen tai ulkoiseen muutokseen, kuten markkinoiden kehitykseen. Tavoitteen tulee olla mahdollisimman konkreettinen, ja sitä voidaan tarvittaessa tarkentaa alitavoittein. Tämä ensimmäinen vaihe on ratkaisevan tärkeä, sillä se määrittelee koko projektin suunnan (Virtanen 2000).

Seuraavassa vaiheessa suunnitellaan projektin toteutusta. Tässä tarkastellaan riskejä, määritellään osallistujat ja tehdään mahdollisesti alustavaa selvitystyötä, jossa arvioidaan hankkeen

toteuttamiskelpoisuutta. Lopullinen suunnitelma sisältää mm. aikataulut, budjetin, resurssijakelun, viestintästrategian sekä vastuiden määrittelyn (Pelin 1999; Kettunen 2003; Ruuska 2005).

Toteutusvaiheessa suunnitelmaa voidaan joustavasti säätää, sillä käytännön työskentely tuo usein esiin uusia näkökulmia. Tässä vaiheessa luodaan suunniteltu lopputulos – oli se sitten fyysinen tuote, uusi prosessi tai jokin muu muutos. Samalla varmistetaan, että tulokset ovat käyttökelpoisia ja niitä voidaan hyödyntää laajemmin (Vartiainen, Ruuska & Kasvi 2003).

Prosessin kuvaus (Kuvio 8.) tuo esiin tapahtuman luonteen, erityisesti kun aineistoa kerätään pidemmän ajanjakson aikana eikä pelkästään lyhyenä hetkenä otoksena suuremmasta kokonaisuudesta. Tällainen kuvaus pyrkii valottamaan muutoksia, kehityskulkuja, olosuhteita, toimintoja ja niiden taustalla vaikuttavia mekanismeja. Prosessidatan kerääminen on usein tutkijalle aktiivista ja vuorovaikutteista toimintaa, mikä asettaa erityisiä vaatimuksia tutkimusprosessille.

2.3.3 Osaamisen kehittäminen ja organisaation oppiminen

Organisaation oppiminen ja organisaatiomuisti ovat keskeisiä yrityksen sopeutumiskyvyn kannalta. Osaaminen ja tiedonhallinta mahdollistavat tehokkaan toiminnan ja innovoinnin. Oppimista tapahtuu kolmella tasolla: yksilöllä, ryhmällä ja koko organisaatiolla. Yksittäisen työntekijän oppiminen on organisaation kehityksen perusta. Hän omaksuu uusia taitoja ja toimintatapoja, mikä parantaa suorituskkyä. Yksilön oppiminen ei kuitenkaan riitä, jos tietoa ei jaeta laajemmin organisaatiossa (Viitala, 2014).

Viitalan (2014) mukaan ryhmäoppiminen syntyy yksilöiden vuorovaikutuksesta ja yhteistyöstä. Se on usein yksilöoppimista tehokkaampaa, koska mahdollistaa eri näkökulmien yhdistämisen. Tämä edistää innovatiivisempia ratkaisuja ja laajempia muutoksia. Organisaation oppiminen tarkoittaa yksilöiden ja ryhmien oppimisen yhdistämistä koko organisaation tasolle. Näin oppimisen tulokset säilyvät organisaatiossa henkilöstön vaihtuessa. Organisaatiomuisti koostuu dokumentoiduista prosesseista, käytännöistä ja kulttuurista, mikä mahdollistaa toiminnan jatkumisen (Viitala, 2014, 138- 139).

Organisaatiot toimivat verkostoissa, joissa oppimista tapahtuu myös organisaatioiden välillä. Verkosto-oppiminen levittää uusia ideoita ja käytäntöjä, vahvistaen innovatiivisuutta ja kilpailukykyä.

Organisaation oppiminen ja muisti ovat keskeisiä pitkän aikavälin menestykselle. Ratkaisevaa on organisaation kyky säilyttää ja hyödyntää tietoa. Organisaatiomuisti varmistaa arvokkaan osaamisen säilymisen henkilöstön vaihtuessa (Viitala, 2014, 150).

Osaamisen kehittämisellä tulee olla selkeät tavoitteet, jotka liittyvät toiminnan tehostamiseen, laadun parantamiseen ja yrityksen menestykseen. Kehittäminen on aikaa vievää, ja yritykset kohtaavat ristiriidan muutosten nopeuden ja sisäistämiseen tarvittavan ajan välillä. Keinoja osaamisen kehittämiseen ovat mm. nykyisen ja tulevan osaamisen sitouttaminen, henkilöstön osaamiseen sijoittaminen, osaamisen hankkiminen ulkopuolelta, vanhentuneen osaamisen poistaminen (Viitala, 2014, 150).

Dynaamisessa ympäristössä osaamisen kehittäminen edellyttää toimintakulttuurin jatkuvaa kehittämistä. Tiedonjakoon tarvitaan avoimuutta ja turvallisuuden tunnetta, joka rakentuu työyhteisön vuorovaikutuksesta. Yksilöitä arvostava kulttuuri mahdollistaa osaamisen hyödyntämisen (Kesti, 2013, 121). Koulutuksen vaikuttavuuden mittaaminen on olennainen osa kehittämistä. Henkilöstökoulutus on investointi, jolla odotetaan tuottavuuden ja osaamisen parantumista. Osaamisen lisäksi on varmistettava sen hyödyntämisen mahdollisuudet. Tämä edellyttää työmenetelmien ja toimintatapojen uudistamista (Kesti, 2013, 126). Vätön (2019) mukaan todelliset hyödyt syntyvät vasta, kun osaamisen kehittäminen näkyy konkreettisina muutoksina työmenetelmissä ja tuloksissa. Vasta silloin koulutusinvestoinnit tuottavat arvoa kilpailukyvyllä (Vättö, 2019).

Tehtäväkierrot tuovat tuoreita näkökulmia työn kehittämiseen. Niiden avulla voidaan tunnistaa tarpeettomia toimenpiteitä ja tehostaa toimintaa. Uudet näkökulmat auttavat havaitsemaan kehittämiskohteita, mutta myös kokemuksen kautta hankittu osaaminen on tärkeää (Bergman & Korhonen, 2019, 67).

Yksityisellä ja julkisella sektorilla on samankaltaisia haasteita osaamisen uudistamisessa. Digitalisaatio ja tekoäly muuttavat työn sisältöä, mikä edellyttää uudenlaista osaamista. Osa henkilöstöstä voidaan kouluttaa uusiksi toimintatavoiksi, mutta osalle muutos voi olla liian suuri. Ratkaisuja ovat mm. uudelleen organisointi, irtisanomiset ja rekrytointi. Työnantajakuva on merkittävä tekijä osaajien houkuttelemisessa (Kaijala & Tolvanen, 2020, 9-10).

2.3.4 Muutostarpeet kohdeorganisaatiossa

Vartolan (2004) mukaan muutos tarkoittaa rakenteen, olemuksen tai piirteen siirtymistä tilasta toiseen. Organisaatiossa se viittaa jonkin osan muuttumiseen tietyn ajanjakson aikana (Vartola, 2004, 140). Muutoksen rinnakkaiskäsitteinä käytetään usein uudistusta ja kehittämistä, jotka korostavat toiminnallisuutta ja tavoitteellisuutta. Muutos on yläkäsite, jonka välineinä uudistus ja kehittäminen toimivat. Näin muutos ymmärretään tietoiseksi toiminnaksi, ei spontaaniksi muutokseksi (Vartola, 2004, 140). Möttösen (2005) mukaan uudistus ja kehittäminen kuvaavat tavoitteellisempaa muutosta. Organisaatiossa muutos voi koskea mitä tahansa osaa, ja se tapahtuu ajan kuluessa (Möttönen, 2005, 12).

Stenvall ja Virtanen (2007) korostavat, että julkisen sektorin muutosten keskeisenä tavoitteena on ollut toimintajärjestelmien uudistaminen. Tavoitteena on ollut tehdä toiminnan vaikutukset näkyvämmiksi. Tämä on edellyttänyt päätösvallan hajauttamista, tulosjohtamisen käyttöönottoa ja asiakaslähtöisyyden vahvistamista (Stenvall & Virtanen, 2007).

Organisaation oppiminen ja organisaatiomuisti ovat ensiarvoisen tärkeitä yrityksen sopeutumiskyvylle. Oppiminen tapahtuu yksilö-, ryhmä- ja organisaatiotasolla, ja sen tehokas hyödyntäminen edellyttää tiedon jakamista koko organisaatiossa. Ryhmäoppiminen syntyy yhteistyöstä ja erilaisien näkökulmien yhdistämisestä, mikä edistää innovatiivisia ratkaisuja. Organisaatiomuisti varmistaa, että kriittinen osaaminen säilyy, vaikka henkilöstö vaihtuisi. Osaamisen kehittämisessä on tärkeää keskittyä toiminnan tehostamiseen, laadun parantamiseen ja kilpailukyvyn vahvistamiseen. Muuttuvassa ja kehittyvässä ympäristössä osaamisen kehitys vaatii avoimuutta ja jatkuvaa työtapojen uudistamista. Koulutuksen vaikuttavuus näkyy vasta, kun oppiminen johtaa konkreettisiin muutoksiin työmenetelmissä ja tuloksissa. Tehtäväkierrot ja verkosto-oppiminen tuovat uusia näkökulmia ja tehostavat toimintaa. Digitalisaatio ja tekoäly asettavat haasteita osaamisen uudistamiselle, mikä voi vaatia uudelleen koulutusta, organisaation uudistamista tai jopa henkilöstön uudistamista. Muutos organisaatiossa on tietoista kehitystä, jota ohjaavat uudistus ja kehittäminen. Julkisella sektorilla muutokset ovat keskittyneet päätösvallan hajauttamiseen, tulosjohtamiseen ja asiakaslähtöisyyteen. Muutos edellyttää selkeää suunnittelua ja sitoutumista pitkäjänteiseen kehittämistyöhön.

3 Tutkimusasetelma

Tutkimusasetelma muodostaa keskeisen osan tieteellistä tutkimusta, ja sen tehtävänä on tarjota selkeä rakenne ongelman ratkaisemiselle sekä tulosten luotettavuuden varmistamiselle (Karma 1983, 49). Se toimii käytännön suunnitelmana, jossa määritellään, miten tutkimus toteutetaan eri vaiheissa. Tähän sisältyy mm. muuttujien valintaperusteet, niiden mittaaminen (operationalisointi), aineiston keräämismenetelmät, analyysiprosessit sekä mahdolliset ennako-oletukset tuloksista. On tärkeää osoittaa, miten asetelma liittyy käytettyyn teoreettiseen viitekehykseen tai käsitteelliseen mallintamiseen. Hyvin suunniteltu tutkimusasetelma mahdollistaa systemaattisen tiedonkeruun ja tulosten tulkinnan.

3.1 Lähestymistapa

Kehittämistyö pohjautuu laadulliseen tapaustutkimukseen, jossa koulutuskurssin kehittämisprosessia tarkastellaan kokonaisvaltaisesti eri sidosryhmien näkökulmista. Tutkimuksessa hyödynnetään teoreettis-metodologista viitekehystä, joka nojaa strukturoimattomiin ja puolistrukturoituihin haastatteluihin sekä havainnointiin. Lähestymistapa avaa ymmärryksen kurssin toimivuudesta ja sen kehittämisen tarpeista.

Tapaustutkimus pyrkii antamaan mahdollisimman monipuolisen kuvan tietystä tapauksesta tarkastelemalla sitä kokonaisvaltaisesti. Siinä yhdistellään useita aineistoja, kuten esimerkiksi haastatteluja ja havainnointia. Tapaustutkimuksessa voidaan hyödyntää erilaisia analyysimenetelmiä ja teoreettisia viitekehyksiä. Tapaustutkimusta voidaan pitää enemmän tutkimusstrategiana kuin tiukkaan analyttiseen viitekehykseen perustuvana menetelmänä, mikä tarkoittaa, että siihen liittyy usein erilaisia teoreettisia oletuksia ja käsitteitä. (Kallinen & Kinnunen 2021).

Tapaustutkimuksen ympäristöä voidaan analysoida kahdesta eri näkökulmasta. Toisaalta on tärkeää tarkastella tutkimuksen välittömiä olosuhteita (setting), kuten keskeisiä toimijoita, paikallisia normeja ja käytäntöjä sekä fyysistä toimintaympäristöä. Toisaalta on otettava huomioon laajemat yhteiskunnalliset tekijät, kuten poliittiset ja oikeudelliset kehykset, viralliset instituutiot sekä vallitsevat kulttuuriset diskurssit. Tämä laajempi konteksti on luonteeltaan rajattomampi, eikä sitä voida koskaan täysin kattavasti kuvata, vaan sen tarkastelu rajoittuu tutkimuksen tarpeisiin (Kallinen & Kinnunen 2021).

Tutkimusmenetelmä määritellään aineiston keräämisessä käytettäväksi menettelytavaksi. Menetelmän valinnalla on keskeinen merkitys, sillä eri lähestymistavat soveltuvat erilaisille tutkimuskysymyksille. Valinnan tulisi aina pohjautua tutkimuksen päätavoitteisiin (Tutkijan ABC 2015).

Kvalitatiivinen tutkimus tarkastelee tutkittavan ilmiön merkitystä ja piirteitä kokonaisvaltaisesti. Vaikka sitä joskus sekoitetaan kvantitatiiviseen tutkimukseen, erottuva piirre on tulosten esittämisen ja analyysin luonne: kvalitatiivinen tutkimus painottaa syväluotaavaa tulkintaa, kun taas kvantitatiivinen nojaa numeeriseen dataan ja tilastollisiin menetelmiin (Koppa 2021).

Tapaustutkimus ja laadulliset menetelmät on valittu tähän työhön, koska laadullinen tutkimus korostaa subjektiivista tulkintaa ja yksittäisten tapauksien tarkastelua ja sillä se pyrkii antamaan mahdollisimman monipuolisen kuvan tutkittavasta ilmiöstä yhdistämällä erilaisia aineistoja, kuten haastatteluja ja havainnointia. Tämä joustava lähestymistapa sopii kehittämistyöhön, koska se ei sido tutkijaa tiukkoihin metodologisiin raameihin, vaan mahdollistaa erilaisten teoreettisten viitekehyksien ja analyysimenetelmien hyödyntämisen. Lisäksi tapaustutkimus tarjoaa työkalut tarkastella toimintaympäristöjä, kuten kurssin käytäntöjä ja osallistujien kokemuksia sekä laajempia yhteiskunnallisia tekijöitä, kuten poliittisia tai kulttuurisia konteksteja, jotka voivat vaikuttaa kehittämisprosessiin. Laadullisten menetelmien, kuten strukturoimattomien ja puolistrukturoitujen haastattelujen sekä havainnoinnin, käyttö on perusteltua, koska ne antavat mahdollisuuden tarkastella osallistujien näkökulmia, sekä kuunnella heidän kokemuksiaan ja tulkintojaan. Laadullinen tutkimus ja tapaustutkimusstrategia soveltuvat erinomaisesti tämän kehittämistyön tavoitteisiin, sillä ne keskittyvät kokonaisuuden monimutkaisuuden ymmärtämiseen. Tämä lähestymistapa mahdollistaa kurssin toimivuuden ja kehittämistarpeiden arvioinnin painottamalla subjektiivista tiedontulkintaa ja yksittäisten tapausten moniulotteista tarkastelua.

3.2 Tutkimusmenetelmät

3.2.1 Haastattelut

Haastattelut sekä tietojen keräämisen että vastaajien motiivien selvittämisen. Tutkimushaastattelun keskeisiä piirteitä ovat etukäteissuunnittelu, haastattelijan perehtyneisyys aiheeseen, haastattelun ohjaus ja haastateltavan motivoiminen, luottamuksellisuus sekä selkeä roolijako, jossa sekä

haastattelija, että haastateltava ymmärtävät haastattelijan tehtävän. (Hirsijärvi & Hurme 2004, 34-36.)

Tutkimushaastattelut voidaan luokitella eri ryhmiin, ja yleisin luokitteluperuste on haastattelun strukturointiaste. Kaksi pääluokkaa ovat strukturoitu ja standardoitu lomakehaastattelu sekä strukturoimattomat ja puolistrukturoidut haastattelut. Ensimmäiseen ryhmään kuuluvat tiukasti ennalta määritellyt ja johdonmukaisesti toteutetut haastattelut, kun taas jälkimmäiseen ryhmään lukeutuvat joustavimmat menetelmät, kuten teemahaastattelut, syvähaastattelut ja kvalitatiiviset haastattelut. Nämä antavat tutkijalle mahdollisuuden syventyä aiheeseen ja sopeuttaa kysymykset tilanteen mukaan, mikä edistää syvällisempää ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. (Hirsijärvi & Hurme 2004, 41-46.)

Puolistrukturoitu haastattelumenetelmä on monitulkintainen ja herättää erilaisia näkemyksiä sen toteuttamisesta. Hirsijärvi ja Hurme (2004) viittaavat useiden tutkijoiden ajatuksiin ja kuvaavat menetelmää muutamilla keskeisillä elementeillä: haastattelussa voidaan käyttää samoja kysymyksiä kaikille vastaajille, mutta eri järjestyksessä, kysymykset ovat yleensä avoimia, ja vaikka ne ovat ennalta määrättyjä, niiden sanamuodot ja esittämisjärjestys voivat vaihdella joustavasti tilanteen mukaan. Tämä mahdollistaa sekä rakenteellisuuden että joustavuuden haastattelun aikana. (Hirsijärvi & Hurme 2004, 47.)

Teemahaastatteluissa ja laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on kerätä laaja ja autenttinen aineisto, mikä edellyttää, että haastateltavien asema ja osaaminen liittyvät merkityksellisesti valittuihin teemoihin ja tutkimuksen tarkoitukseen. Lisäksi tutkijan tulee olla hyvin perehtynyt teemoihin, jotta hän pystyy tarvittaessa ohjaamaan tai rajaamaan keskustelua tehokkaasti. Tämä varmistaa, että haastatteluissa käsitellään oleellisia aiheita ja saadaan syvällistä ja relevanttia tietoa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Ammatillisen logistiikan koulutuksen kehittämisprosessin ymmärtämiseksi ja sen jatkuvan parantamisen tueksi toteutettiin laadullinen tutkimus, jossa hyödynnettiin systemaattisesti sekä puolistrukturoituja haastatteluja että osallistuvaa havainnointia. Nämä menetelmät valikoituivat tutkimukseen, koska ne tarjoavat mahdollisuuden syvälliseen ymmärtämiseen koulutuksen erisidosryhmien - opettajien, opiskelijoiden ja työelämän edustajien - näkemyksistä, kokemuksista ja

käytännön haasteista. Tutkimuksen metodologinen lähestymistapa mahdollisti sen, että saatiin sekä yksityiskohtaista kvalitatiivista tietoa koulutuksen nykytilasta että konkreettisia kehittämisehdotuksia tulevaisuutta varten.

Kehittämistyön haastattelut ja keskustelut on toteutettu haastatteleamalla koulutusta suunnittelevien ja toteuttavien henkilöiden, sekä työelämän edustajien kesken edellisen kurssin aikana, sen loputtua, ennen nykyisen kurssin alkua ja sen aikana. Haastatteluja sekä keskusteluita on suoritettu haasteellisen tilanteen esiintyessä. Haastatteluissa on tarkoituksena ollut saada selvyttä edellisen kurssin haasteisiin, sekä kuinka tulevia kursseja voitaisiin parantaa palvelemaan koulutuksen tilaajaa, koulutuksen suorittajaa tuotannollisemmin ja tehokkaammin. Osallistujien valinta perustui tarkoituksenmukaiseen otantaan, jossa valintakriteereinä olivat pitkä työkokemus ja asiantuntemus koulutusten toteuttamisesta. Tällä lähestymistavalla varmistettiin haastateltavien syvä ymmärrys alan haasteista sekä tulosten soveltuvuus kehittämistyöhön. Haastateltavien vastaukset ovat omia näkemyksiä liittyen omaan osaan koulutuksen suunnittelemisessa ja toteuttamisessa. Vastaukset antavat suuntaa organisaation toiminnallisista ratkaisuista. Haastattelut toteutettiin yksilöllisesti kalentereiden mukaan ja kyselyt paikan päällä, joka puolestaan helpotti haastatteluiden sekä kyselyiden ja keskusteluiden aloittamista. Haastateltavat ja kyselyihin osallistuneet olivat motivoituneita, jolloin vastaukset olivat asiallisia ja rakentavia.

Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina, mikä tarkoitti sitä, että niissä oli ennalta määritellyt keskeiset teemat, mutta keskustelun suunta ja syventyminen säätyivät joustavasti haastateltavan vastausten ja näkökulmien mukaan. Tämä oli erityisen tärkeää, koska se mahdollisti odottamattomien näkökulmien ja ilmiöiden esille tuomisen, joita ei olisi välttämättä tullut esille täysin strukturoiduissa haastatteluissa. Haastattelumenetelmän valinta perustui siihen, että haluttiin saada sekä vertailukelpoista tietoa eri sidosryhmien välillä että mahdollisuus syventyä yksilöllisiin kokemuksiin ja näkemyksiin.

Haastattelujen toteuttamisessa noudatettiin tarkkaa aikataulutusta, joka varmisti, että tutkimus katsoi koulutuksen eri vaiheet ja tarjosi mahdollisuuden vertailla eri aikoina kerättyä aineistoa. Alussa keskityttiin erityisesti kurssin vahvuuksien ja heikkouksien tunnistamiseen sekä siihen, miten koulutus oli vastannut työelämän tarpeisiin. Haastateltavina oli tässä vaiheessa opettajia,

opiskelijoita, koulutuksen suunnitteluun liittyviä muita henkilöitä ja työelämän edustajia, mikä mahdollisti monipuolisen kuvan saamisen koulutuksen toimivuudesta eri näkökulmista.

Seuraavissa haastatteluissa keskityttiin erityisesti siihen, miten aikaisemmin tunnistetut ongelmat ja kehittämiskohteet oli otettu huomioon uuden kurssin suunnittelussa. Tämä vaihe keskittyi enemmän opettajien ja koulutuksen suunnittelijoiden haastatteluihin, koska he olivat pääosin vastaanneet uuden kurssin suunnittelusta ja toteutuksesta. Haastattelujen kesto vaihteli, riippuen haastateltavan saatavilla olleesta ajasta ja keskustelun laajuudesta. Haastatteluita ei litteroitu

Haastattelut ja keskustelut perustuvat ennalta suunniteltuihin, opinnäytetyölle keskeisiin teemoihin, jotka on valittu tietoperustaan pohjautuen. Tarkoituksena ei ole tehdä yhteiskunnallisia yleistyksiä, vaan reflektoida aineistoa ja analyysii opinnäytetyön viitekehyksen puitteissa. Tavoitteena on ymmärtää kokonaisuus koulutuksen ja sen suorittajan näkökulmasta sekä tarjota teoreettista tulkintaa koulutuskurssille ja sen kehittämislle. Nämä tavoitteet ovat sopivia laadulliseen tutkimukseen, joka keskittyy asian ymmärtämiseen ja tulkintaan. Opinnäytetyön kokonaisuudessaan odotetaan lisäävän tietoisuutta yksittäisen koulutuksen vaikuttavista teemoista toimiksianto-organisaatiossa ja mahdollistavan tiedon hyödyntämisen koulutuksen kehittämisessä jatkossa.

Haastattelut valittiin menetelmäksi tähän tutkimukseen, koska ne tarjoavat monipuoliset mahdollisuudet sekä tietojen keräämiseen että vastaajien motiivien selvittämiseen. Luottamuksellisuus ja selkeä roolijako varmistivat, että haastattelutilanteessa molemmat osapuolet ymmärsivät tutkimuksen tavoitteet ja toimivat niiden mukaisesti. Tutkimuksessa käytettiin puolistrukturoitua haastattelumenetelmää, koska se yhdistää rakenteellisuuden ja joustavuuden. Tämä mahdollisti sekä ennalta määriteltyjen teemojen käsittelyn että tilanteen mukaista kysymysten muotoilua ja järjestystä. Menetelmän joustavuus tarjosi myös mahdollisuuden syventyä kiinnostaviin teemoihin, mikä oli keskeistä laadullisen tutkimuksen kannalta. Teemahaastattelujen ja laadullisen tutkimuksen lähestymistapa varmistui, että kerätty aineisto oli sekä laaja että autenttinen. Haastateltavien valinnassa painotettiin heidän asemaansa ja osaamista, jotta heidän panoksensa olisi merkityksellinen tutkimuksen tarkoituksen kannalta. Tutkijan perehtyneisyys aiheeseen mahdollisti keskustelun ohjaamisen ja rajaamisen tehokkaasti, mikä varmistui, että haastatteluissa käsiteltiin oleellisia aiheita ja saatiin tarkkaa tietoa.

3.2.2 Osallistuva havainnointi

Tutkimuskohteen tuttuus vaikuttaa havainnointiajan pituuteen. Kuten Syrjälä & al. (1994, 85) toteavat, liiallinen tuttuus voi johtaa harhaan. On tärkeää jatkuvasti tarkastella sekä omaa asemaa että tutkimuskysymyksiä, kunnes ne erottuvat riittävän selkeästi.

Osallistuva havainnointi edellyttää tutkijalta laaja-alaista viestintätietoisuutta, sillä vuorovaikutus ei rajoitu pelkästään sanoihin. Eleet, ilmeet, ruumiinkieli, jopa hajut ja satunnainen kosketus voivat olla merkityksellisiä viestintäkanavia (Vrt. Marshall & Rossman 1995, 92). Tutkijan tulee olla erityisen tarkkana näiden ei-verbaalisten signaalien tunnistamisessa ja tulkinassa, sillä ne voivat paljastaa olennaisia näkökulmia, jotka jäisivät puhtaasti sanallisen viestinnän varassa huomaamatta.

Havainnointitutkimuksessa tutkijan on oltava joustava ja valmis käsittelemään arvaamattomia tilanteita nopeasti ja hallitusti. Erityistä huomiota vaatii se, että tutkijan läsnäolo saattaa itsessään vaikuttaa havainnoitavien käyttäytymiseen – ilmiö, jonka Halvorsen (1992, 84) kutsuu "kontrolliefektiksi". Tämä havaintokohteen muutos tutkimusprosessin aikana korostaa tutkimuksen alkuvaiheen merkitystä: riittävä aika tutustua tutkimusympäristöön ennen varsinaisten havaintojen aloittamista on välttämätöntä luotettavien tulosten saavuttamiseksi.

Havainnointiajan ja -järjestelmän valinta on tärkeä. Strukturoitua havainnointia varten on suunniteltava havainnointilomake etukäteen. Aikavaatimusten arviointi on tarpeen havainnoinnin tiheyden määrittämiseksi. Laajat ennakkovalmistelut ja syvä perehtyminen tutkittavaan toimintaan ovat välttämättömiä, vaikka ne joskus rajoittavatkin tutkijan joustavuutta (Vrt. Hovi, Lehmuskoski & Ojanen 1986).

Havainnointia käytetään usein muiden menetelmien täydentämiseen. Se soveltuu erityisen hyvin esitutkimukseen alueilla, joista on vähän ennakkotietoa. Sitä voidaan hyödyntää myös vahvistavana menetelmänä tilanteissa, joissa on jo alustavaa tietoa ja halutaan tarkastella todellista tilannetta.

Tutkimusaineisto muodostuu tutkijan havainnoinnista, muistiinpanoista ja tutkittavien omista kertomuksista, jotka kerätään osallistumalla heidän arkeensa ja käymällä vuoropuhelua. Aineistoon kuuluvat sekä tutkijan tulkinat että tutkittavien omat näkemykset, jotka saadaan esiin

pitkäjänteisen havainnoinnin ja haastattelujen avulla. Laadullinen lähestymistapa korostaa kontekstin ja kokemusten syvällistä ymmärtämistä, mikä edellyttää tutkijalta herkkyyttä ja avoimuutta. Aineisto voi sisältää sekä sanallista että ei-sanallista materiaalia, kuten käyttäytymismalleja ja ympäristövaikutuksia. Teoreettis-metodologiset viitekehykset lainaavat monin tavoin toisiltaan ja muodostavat risteävien seittien verkkoja. Tämä lähestymistapa mahdollistaa eri teoreettisten perinteiden monimuotoisuuden ja niiden välisen vuorovaikutuksen ymmärtämisen. (Kallinen & Kinnunen, 2021)

Vilkan mukaan tutkimusaineistoa voidaan kerätä havainnoimalla, erityisesti osallistuvan havainnoinnin kautta, jossa tutkija osallistuu tutkittavan yhteisön arkielämään sekä ihmisenä että tutkijana. Tämä menetelmä tarjoaa arvokasta tietoa yksilöistä, yhteisöistä ja niiden sosiaalisista sekä kulttuurisista piirteistä. Osallistuva havainnointi on tehokas tapa ymmärtää tutkittavaa ilmiötä laajemmin (Vilka 2015).

Havainnointi toteutettiin osallistuvana havainnointina, jossa tutkija oli mukana koulutuksen suunnittelun ja toteutuksen eri vaiheissa. Tämä menetelmä valikoitui, koska se mahdollisti sekä tilanteiden luonnollisen seuraamisen että aktiivisen vuorovaikutuksen osallistujien kanssa. Havainnointi kattoi kolme keskeistä kontekstia: suunnittelukokoukset, toteutusvaiheen opetus- ja harjoitustilanteet sekä kurssin arviointikeskustelut kurssin suunnitelleiden ja toteuttaneiden kesken. Jokaisessa näistä konteksteista havainnointi keskittyi erityisesti siihen, miten koulutuksen teoria ja käytäntö kohtaavat, miten eri sidosryhmät vuorovaikuttavat keskenään ja miten aikaisemmin tunnistetut kehittämiskohteet näkyivät käytännön toiminnassa.

Suunnittelukokouksissa havainnointi keskittyi erityisesti siihen, miten opettajat ja koulutuksen suunnitteluun osallistuneet henkilöt yhdessä muokkasivat opetussuunnitelmaa ja miten uudet osaamisvaatimukset, kuten digitaalisten taitojen ja kestävä kehityksen periaatteiden hallinta, integroitiin koulutuksen sisältöihin. Toteutusvaiheen havainnoinneissa tarkkailtiin opetusmenetelmien toimivuutta erilaisissa oppimisympäristöissä ja opiskelijoiden reaktioita erilaisiin oppimistehäviöihin. Tässä apuna oli työelämän edustajien havainnot. Kurssin arviointikeskusteluissa puolestaan seurattiin, miten palaute vaikutti sekä opettajien että opiskelijoiden toimintaan ja miten sitä hyödynnettäisiin tulevien koulutusten kehittämisessä.

Havaintojen dokumentoinnissa käytettiin kenttämuistiinpanoja, joissa kuvattiin paitsi sanallista vuoropuhelua, myös ei-verbaalisia viestejä ja tilanteen laajempaa kontekstia. Tämä mahdollisti sen, että tutkimuksessa saatiin kiinni myös niistä ilmiöistä ja dynamiikoista, joita ei välttämättä ollut mahdollista kuvata pelkästään sanallisesti. Havaintojen analysoinnissa kiinnitettiin erityistä huomiota siihen, miten eri sidosryhmät käsittelevät ja tulkitsevat samoja asioita sekä miten koulutuksen suunnittelu ja toteutus vastasivat työelämän muuttuviin tarpeisiin

Samalla tapaa kuin haastatteluja, on havainnointia suoritettu koko kehittämistyön ajan. Havaintoja on tehty koulutusta suunnittelevien ja toteuttavien henkilöiden toimesta. Sen lisäksi havaintoja on saatu myös kurssin suunnitteluun tai toteutukseen liittymättömiltä ulkopuolisilta tahoilta. Työelämän edustajien havaintoja saatiin kerättyä keskusteluissa autenttisissa tilanteissa opiskelijan ollessa paikalla tekemässä työsuoritettaan. Nämä havainnot liittyvät opintojen kokonaisuuden ja sen osien toteuttamiseen.

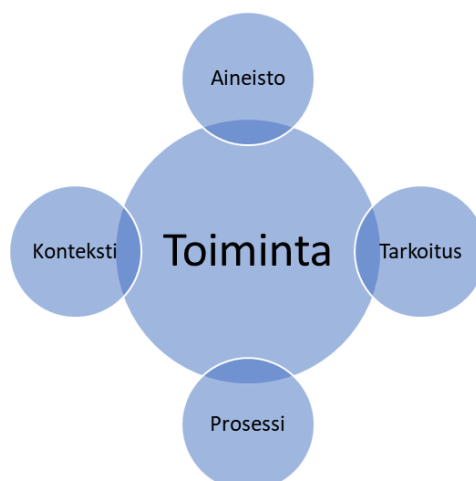
Havainnointimenetelmän valintaan vaikutti myös se, että tutkimuskohteesta oli vain vähän ennakkotietoa, jolloin havainnointi soveltui esitutkimukseen. Lisäksi se soveltui tutkimuksen tavoitteisiin, sillä haluttiin tarkastella todellista tilannetta ja vahvistaa mahdollisesti olemassa olevaa alustavaa tietoa. Aineistoa kerättiin sekä havainnoinnin että tutkittavien omien kertomusten kautta, mikä mahdollisti monipuolisemman käsityksen tutkimuskohteesta. Tällainen monimenetelmällisyys vahvisti tutkimuksen paikkansapitävyyttä ja antoi tilaa erilaisten näkökulmien esilletuomiselle. Havainnointi suunniteltiin etukäteen ja siihen liittyi sekä strukturoituja että joustavia elementtejä. Tutkijan piti pysyä avoimena arvaamattomille tilanteille ja olla valmis käsittelemään niitä nopeasti. Tämä yhdistelmä mahdollisti sekä systemaattisen aineiston keräämisen että kattavan käsityksen tutkimuskohteesta. Osallistuva havainnointi soveltuu menetelmäksi, sillä se tarjoaa mahdollisuuden tutkia tutkittavien arkea ja sosiaalisia käyttäytymismalleja niiden luonnollisessa ympäristössä. Lisäksi havainnointi täydentää muita menetelmiä, kuten haastatteluja, tarjoamalla konkreettisia näkökulmia tutkittavien käyttäytymiseen ja ympäristöön. Laadullinen lähestymistapa korostaa kokemuksen ja kontekstin syvällistä tulkintaa, mikä edellyttää tutkijalta herkkyyttä ja avoimuutta. Osallistuva havainnointi mahdollistaa myös pitkäjänteisen vuoropuhelun tutkittavien kanssa, mikä vahvistaa aineiston rikastumista sekä tutkijan että tutkittavien näkökulmien kautta. Tämä monipuolinen lähestymistapa tukee tutkimuksen laadullista syvyyttä ja auttaa ymmärtämään ilmiötä kokonaisvaltaisesti.

3.2.3 Analysointi

Havaintojen analysoinnissa kiinnitettiin erityistä huomiota siihen, miten eri sidosryhmät käsittelivät ja tulkitsevat samoja asioita sekä miten koulutuksen suunnittelu ja toteutus vastasivat työelämän muuttuviin tarpeisiin.

Tutkimuksessa kerätyn aineiston analysointi perustui teema-analyysiin, jossa keskeiset teemat tunnistettiin ja ryhmiteltiin systemaattisesti. Analyysiprosessi alkoi aineiston perusteellisesta läpikäynnistä, jonka jälkeen siitä eroteltiin toistuvia teemoja ja merkityksellisiä kokonaisuuksia. Näiden teemojen avulla rakennettiin kokonaiskuvaa siitä, miten koulutus toimi käytännössä ja mitkä olivat sen keskeiset vahvuudet ja kehittämiskohteet. Analyysissa verrattiin systemaattisesti sekä eri sidosryhmien näkemyksiä että eri aikoina kerättyä aineistoa, mikä mahdollisti kehityssuuntausten ja muutosten tunnistamisen.

Kuvion 9 mukaan kattava analyysi edellyttää ilmiön ymmärtämistä sen omassa kokonaisvaltaisessa toimintaympäristössä, mukaan lukien merkitysten tulkintaa ja käytäntöjen systemaattista tarkastelua. Tällainen syvälinen kuvaus mahdollistaa tutkittavan ilmiön autenttisen ymmärtämisen sen kaikessa monimutkaisuudessa, tarjoten samalla perustan laadulliselle analyysille ja teoreettiselle tarkastelulle (Dey 1993, 31). Tämä lähestymistapa korostaa sitä, miten erilaiset merkitykset, tavoitteet ja käytännöt kietoutuvat yhteen muodostaen tutkittavan asian tai ilmiön liittymistä ympäristöönsä, eli kontekstin kuvaaminen on myöhemmän tulkinnan kannalta ratkaisevan tärkeää. Analyysin yhdistäminen laajempien sosiaalisten ja kulttuurillisten yhteyksien kautta auttaa sen tekemisessä.



Kuvio 9. Laadullisen analyysin kuvaus

3.3 Tutkimuksen toteuttaminen

Kehittämistyön tutkimusosa on toteutettu vuosien 2024-2025 aikana. Tieteellinen tutkimusprosessi eteni asteittain, alkaen tutkimusideasta, edeten aiheeseen perehtymiseen, suunnitelman tekemiseen, aineiston keruuseen ja analysointiin sekä lopulta tutkimuksen raportointiin. Kehittäminen vaatii perustelua, organisointia, kehittävää toimintaa, arviointia ja uusien palveluiden tai tuotteiden levittämistä. Kehittämisen tulee perustua selkeille perusteluille, joissa määritellään, mitä kehitetään ja miksi. Tämän korostavat Toikon & Rantasen (2009) tutkimukset. Virtasen (2000) mukaan projektityö noudattaa lineaarista etenemistä: tavoitteiden asettaminen, suunnittelu, toteutus sekä arviointi ja päätöksenteko. Tavoitteiden on oltava selkeästi määriteltyjä, ja suunnitteluvaiheessa analysoidaan riskejä sekä jaetaan vastuut. Toteutusvaiheessa luodaan suunnitelman mukainen lopputulos, oli se sitten malli, prosessi tai tuote. Projekti on aina ajallisesti rajattu, ja sen päättymispiste on selkeästi määritelty (Virtanen 2000).

Tutkimusidea kehittyi tarpeesta kehittää jo toteutettuja koulutuskursseja palvelemaan paremmin opiskelijoita, työnantajaa ja työelämää. Kehittämistoiminnan lähtökohdat on määriteltävä, ja tavoitteiden tulisi olla konkreettisia. Toikko ja Rantanen (2009) korostavat, että kehittämistoiminnan onnistunut organisointi, toteutus ja arviointi edellyttävät sen lähtökohtien selkeää määrittelyä. Heidän mukaansa konkreettisesti perustellut tavoitteet edesauttavat kehittämistoiminnan toteutusta. Lisäksi kehittämisen perusteluissa nostetaan usein esiin sen laajempi merkitys. Toikko ja Rantanen (2009) painottavat, että kehittäminen tulisi aina rakentua tilannekohtaiselle harkinnalle.

Aiheeseen perehtyminen on tapahtunut kehittämistyön aikana. Aineistoa on kerätty prosessin aikana kirjoista, sähköisistä julkaisuista ja kirjoista sekä artikkeleista. Taulukon 1 mukaan haastatteluita on tehty strukturoidusti ja puolistrukturoidusti jatkuvasti tilanteen niin vaatiessa, litterointia ei näistä ole suoritettu. Haastattelut kestivät puolesta tunnista kahteen tuntiin, riippuen siitä, ketä haastateltiin ja mikä oli haastattelun aihe.

Taulukko 1. Haastateltavien määrä ja ajanjakso

Haastattelut 01/24- 12/24	Koulutuksen suunnittelijat	Opettajat	Opiskelijat
Edellisen kurssin aikana	3	3	6
Edellisen kurssin jälkeen	5	6	7
Ennen nykyistä kurssia	5	6	*
Nykyisen kurssin aikana	5	6	10

**Opiskelijoita ei ole voitu haastatella, koska edellisen kurssin jälkeen on tehty palautteet ja ennen uuden kurssin alkamista ei ole ollut tiedossa opiskelijoiden määrää.*

Kirjoittaminen on jatkuva osa prosessia. Tutkimussuunnitelman mukaisen empiirisen asetelman rakentaminen suunnitteluvaiheessa on auttanut aineiston käsittelyssä ja raportoinnissa. Kehittämistoiminta ei rajoitu pelkästään konkreettiseen tekemiseen, vaan siihen kuuluu myös pohdintaa ja analyysiä. Tämä diskurssien taso edellyttää käytännön toiminnan systemaattista seuranta eli monitorointia. Seuranta toteutuu erilaisissa työryhmissä, joissa kehitettävää toimintaa arvioidaan ja keskustellaan siitä. (Toikko & Rantanen 2009.)

Kehittämistyössä on ollut pohjana koulutuskuvaus, jotka on suunniteltu vuodelle 2023–2024, marraskuussa 2023 alkaneelle kurssille. Kurssisuunnitelmaa toteutettaessa, esiin tuli haasteita, joita aloimme yhteistyössä kollegoiden kesken ratkaisemaan. Tässä vaiheessa oli selvää, että seuraavaa, vuonna 2024 aloitettavaa kurssia oli muokattava ja suunniteltava erilaisella pohjalla, jotta samat haasteet eivät tulisi vastaan. Haastatteluista ja keskusteluista kurssin toteuttamiseen osallistuvien henkilöiden kanssa käytiin seuraavan kevään aikana. Näiden perusteella saatiin tulokseksi koulutuskuvaus ja -suunnitelma, joka palvelisi niin opiskelijoita, kuin työnantajaa sekä koulutuksen tilaajaa.

4 Kehittämistyön tulokset

Tutkimuksen tulokset perustuvat haastatteluista, keskusteluista ja havainnoista kerättyyn aineistoon, joka on analysoitu ja jonka pohjalta johtopäätökset on laadittu. Haastatteluvastaukset on käsitelty anonyymisti, mikä tarkoittaa, että vastaajien henkilöllisyyttä ei ole paljastettu, ja näin heidän yksityisyytensä on turvattu. Anonyymiyys lisää tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. Koulutusta on kehitetty aikaisempien kurssien kokemusten ja palautteen pohjalta, jotta se vastaa paremmin osallistujien ja työmarkkinoiden tarpeita. Alan opettajien osaamista on tarpeen kehittää lisäämällä heidän työelämän tuntemustaan, jotta he pystyvät vastaamaan tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Samalla työelämän edustajien tulee saada parempi käsitys alan koulutuksista sekä niissä

tapahtuneista ja tulevista muutoksista. Koulutuksen järjestäjien ja työelämän välistä dialogia ja kanssakäymistä on lisättävä, jotta molemmat osapuolet voivat jakaa asiantuntijuuttaan toisilleen.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että haastattelut ja havainnointi tarjosivat tietoa koulutuksen toimivuudesta ja kehittämistarpeista. Erityisesti ne auttoivat tunnistamaan sen, miten teoria ja käytäntö kohtaavat ammatillisessa koulutuksessa ja miten niiden välistä kuilua voidaan kaventaa. Tulokset vahvistivat teoreettisessa viitekehyksessä esitettyjä näkökulmia, mutta toivat samalla esiin myös uusia näkökulmia ja yllättäviä ilmiöitä, joita ei ollut ennalta osattu ottaa huomioon. Tämä korosti laadullisten tutkimusmenetelmien merkitystä koulutuksen kehittämisessä, koska ne mahdollistivat sen, että saatiin kiinni myös niistä ilmiöistä ja kokemuksista, joita ei olisi välttämättä tullut esille kvantitatiivisissa tutkimuksissa.

4.1 Haastattelut

Taulukossa 2 haastatteluiden eri sektoreissa kuvataan kurssien eri vaiheita, kurssin aikana, sen jälkeen, ennen uutta kurssia ja uuden kurssin aikana. Haastateltavina on ollut koulutuksen suunnittelijoita, opettajia, opiskelijoita ja työelämän edustajia. Keskeisiä teemoja haastatteluihin on haettu koulutuksien vahvuuksista, heikkouksista ja työelämän tarpeista, jonka jälkeen teemoja on muokattu tilanteen mukaan. Tärkeimpiä tuloksia avaan tarkemmin tulevassa tekstissä.

Haastattelututkimus koulutuksen kehittämisestä antaa käsityksen nykyisen koulutusjärjestelmän vahvuuksista, heikkouksista ja kehittämismahdollisuuksista. Tutkimus toteutettiin useiden eri sidosryhmien keskuudessa, mukaan lukien koulutuksen suunnittelijat, opettajat, opiskelijat ja työelämän edustajat. Tämä monipuolinen lähestymistapa mahdollisti kokonaisvaltaisen kuvan koulutuksen tilasta sekä eri näkökulmien huomioon ottamisen. Analyysissa keskitytään siihen, miten haastattelut paljastivat koulutuksen käytännön soveltuvuuden, resurssiongelmat, vuoropuhelun työelämän kanssa sekä jatkuvan kehittämisen tarpeen.

Haastatteluissa, joihin osallistui moninaisia sidosryhmiä koulutuksen suunnittelijoista opiskelijoihin ja opettajiin, nykyisen koulutuksen vahvuuksiksi nousivat erityisesti käytännönläheiset oppimismenetelmät. Useat opiskelijat korostivat, että parhaiten he oppivat, kun teoriaa sovelletaan konkreettisiin työelämän tilanteisiin.

Työelämän edustajilta saatu palaute korosti erityisesti sitä, että vaikka opiskelijoiden yksittäiset taidot olivat usein hyviä, kokonaisvaltaisen ongelmanratkaisukyvyyn kehittäminen jäi usein vajaaksi. Samalla työnantajien edustajat arvostivat erityisesti niitä opiskelijoita, jotka olivat oppineet ratkaisemaan todellisia ongelmia eivätkä vain opetelleet teoreettisia malleja ulkoa. Tämä viittaa siihen, että koulutuksen rakenteessa saattaa olla liikaa erillisiä osa-alueita ilman riittävää yhdistämistä. Toisaalta haastatteluissa nousi esiin myös onnistuneita käytäntöjä, kuten työssäoppimisjaksot, joissa opiskelijat työskentelivät kuljetusyrityksissä todellisten työhaasteiden parissa.

Haastatteluissa paljastui myös haasteita. Huolestuttava trendi haastattelutuloksissa oli resurssiongelmiin toistuva esiintyminen. Haastatteluissa ilmeni, että resurssiongelmat eivät liity pelkästään rahoituksen puutteeseen, vaan myös aikataulutukseen ja työnjakoon. Samalla ne olivat usein keskeisiä syitä edellisten kurssien haasteille.

Resurssipula nousi jatkuvasti esiin - sekä fyysiset resurssit kuten tilat ja laitteet, että henkisenä resurssina opettajien työtaakka. Yhtenä haasteista nousi esiin henkilöstön jatkuva uupuminen. Monet opettajat kertoivat, että heillä ei yksinkertaisesti ole aikaa tai energiaa kehittää opetustaan, koska kaikki voimat menevät päivittäiseen opetustyöhön ja varsinkin byrokratian hoitamiseen. Opettajat kertoivat usein joutuvansa tekemään päätöksiä siitä, mitkä kurssin osuudet saavat riittävästi huomiota ja mitkä jäävät vähemmälle huomiolle resurssipulan vuoksi. Huolestuttavaa oli, että monet opettajat kertoivat joutuvansa tekemään päätöksiä siitä, mihin keskittyä, koska kaiken ei yksinkertaisesti riittänyt aikaa.

Monet opettajat korostivat, että tiukat aikataulut ja laaja-alaiset opetussuunnitelmat pakottivat heidät usein "kahlaamaan" oppimistavoitteiden läpi sen sijaan että olisi voinut varmistaa kunkin opiskelijan ymmärtämisen. Tämä ongelma korostui erityisesti ryhmissä, joissa oli erityisoppimisen tarpeita omaavia opiskelijoita.

Tämä on huolestuttava kehityssuunta, sillä se uhkaa koulutuksen laadun pitkällä aikavälillä. Nämä tulokset viittaavat siihen, että nykyinen koulutusjärjestelmä kohtaa haasteita, jotka liittyvät joustavuuden puutteeseen ja resurssien riittämättömyyteen. Tämä heijastaa laajempaa ongelmaa, jossa

koulutusjärjestelmä yrittää tarjota laajan kirjon taitoja ja tietoja rajallisten resurssien puitteissa. Tämä ei ollut yllättävää, sillä resurssipula on pitkään ollut koulutusjärjestelmän krooninen ongelma. Kuitenkin haastattelujen perusteella näyttää siltä, että nämä ongelmat eivät ole saaneet riittävää huomiota kehittämistyössä.

Koulutuksen kehittämisprosessi ei kuitenkaan ole ongelmaton. Haastatteluissa paljastui, että vaikka aikaisempien haasteiden tunnistaminen oli usein helppoa, niiden ratkaiseminen oli monimutkaisempaa. Esimerkiksi resurssiongelmien korjaaminen vaati usein rakenteellisia muutoksia, jotka eivät olleet aina helposti toteutettavissa. Tästä huolimatta haastattelujen perusteella on selvää, että oppiminen menneistä virheistä ja haasteista on keskeinen osa koulutuksen kehittämistä. Tämä edellyttää kuitenkin systemaattista lähestymistapaa, jossa haasteiden tunnistamisen lisäksi panostetaan niiden ratkaisemiseen.

Parannusehdotuksissa korostui erityisesti tarve joustavammille aikatauluille ja ryhmäkokojen opiskelijamäärä saisi olla pienempi. Useat koulutuksen suunnittelijat ehdottivat moduulioppimista, jossa opiskelijat voisivat edetä omassa tahdissaan tietyissä osa-alueissa. Tämä osoittautui haastatteluissa haastavaksi toteuttaa käytännössä nopealla aikataululla. Toistuva ehdotus oli systemaattisemman tuen tarve erityisoppimisen tarpeisiin - sekä opiskelijoille että heidän opettajilleen. Nämä tulkinnat viittaavat siihen, että nykyinen "yksi malli sopii kaikille" -lähestymistapa ei enää vastaa modernin oppimisen tarpeita. Erityisesti korostettiin tarvetta tukea erityisoppimisen tarpeita omaavia opiskelijoita. Monet opettajat kertoivat tarvitsevänsä lisää koulutusta ja resursseja tämän asian hoitamiseksi. Tämä viittaa siihen, että inklusiivinen kasvatus on vielä pitkällä matkalla täysin toteutumisesta nykyisessä koulutusjärjestelmässä.

Haastatteluissa paljastui myös jännite innovaatioiden ja perinteiden välillä. Toisaalta haluttiin uudistaa ja kehittää, toisaalta vanhat rakenteet ja käytännöt olivat syvälle juurtuneet. Tämä näkyi erityisesti keskusteluissa koulutuksen toteutus- ja arviointimenetelmistä, joissa haluttiin siirtyä kohti monimuotoisempia ja autenttisempia arviointeja, mutta samalla pelättiin menettävänsä objektiivisuus ja vertailtavuus.

Haastatteluissa nousi esille monia kehitysideoita, mutta myös syvälle juurtuneita institutionaalisia haasteita. Yhdeksi teemaksi nousi tarve paremmalle vuoropuhelulle työelämän kanssa. Monet

koulutuksen suunnittelijat korostivat, että työelämän edustajien tulisi olla mukana aktiivisemmin jo kurssin suunnitteluvaiheessa, ei vain lopputulosten arvioijina. Tämä edellyttäisi kuitenkin merkittäviä muutoksia koulutuksen hallinnollisissa rakenteissa ja prosesseissa

Haastattelujen perusteella on selvää, että koulutuksen kehittäminen ei voi olla yksittäinen toimenpide, vaan sen on oltava jatkuvaa prosessia. Uuden kurssin suunnitteluhaastatteluissa korostettiin, kuinka tärkeää oli oppia aikaisemmista haasteista ja huomioida ne uuden kurssin suunnittelussa. Tämä näkyi erityisesti siinä, miten uuteen kurssiin pyrittiin tekemään muutoksia, jotka käsittelivät edellisen kurssin ongelmia, kuten resurssipulaa ja opiskelijoiden erityistarpeita. Tulosten perusteella on selvää myös, että jatkokehityksessä on kiinnitettävä erityistä huomiota resurssien jakamiseen ja aikataulutukseen, jotta koulutuksen laatu ei kärsi.

Taulukko 2. Haastatteluiden tulokset

Haastattelun vaihe	Haastateltavat	Keskeiset teemat	Tärkeimmät tulokset	Tavoite
Kurssin aikana	Koulutuksen suunnittelijat, opettajat, opiskelijat, työelämän edustajat	Koulutuksen vahvuudet, heikkoudet, työelämän tarpeet	Koulutuksen hyvät käytännön sovellutukset	Nykyisen koulutuksen tilan arviointi ja haasteiden tunnistaminen
Kurssin jälkeen	Opettajat, koulutuksen suunnittelijat	Edellisen kurssin haasteet, parannusehdotukset	Aikataulu- ja resurssiongelmat	Kehittämiskohteiden tunnistaminen, oppiminen aikaisemmista haasteista
Uuden kurssin suunnittelu	Opettajat, koulutuksen suunnittelijat	Aikaisemmin tunnistettujen haasteiden huomioon ottaminen, muutokset uuteen kurssiin	Parempi vuoropuhelu työelämän kanssa, monipuoliset opiskelumuodot ja -materiaalit, tukea erityistarpeisiin	Uuden kurssin kehittäminen, tarve jatkuvalle parannukselle
Kurssin aikana (uusi)	Koulutuksen suunnittelijat, opettajat, opiskelijat, työelämän edustajat	Muutoksen vaikutukset, uudistusten toimivuus	Uusiin haasteisiin mukautuminen ja niiden tallentaminen jatkokäsittelyä varten	Reaaliaikainen palaute ja kehitystyön vaikuttavuuden arviointi

4.2 Havainnointi

Havainnointi opetuksen ja koulutuksen kehittämisestä tarjoaa monipuolisen kuvan nykyisen tilanteen vahvuuksista, haasteista ja kehittämiskohteista. Taulukossa 3 esitetyt tiedot on jaettu neljään pääkategoriaan: suunnittelukokoukset, opetus- ja harjoitustilanteet, arviointikeskustelut sekä palaute. Jokainen kategoria tuo esiin erilaisia näkökulmia opetuksen laadun parantamiseen liittyen. Tässä analyysissä tarkastellaan kriittisesti taulukon sisältöä ja sen antamia viitteitä

kehittämiskohteisiin, samalla kun verrataan niitä laajempiin pedagogisiin ja organisaation kehittämisen periaatteisiin.

Havainnoinnin perusteella suunnittelukokouksissa korostuu sidosryhmien, erityisesti opettajien ja suunnittelijoiden, välinen vuorovaikutus. Taulukon mukaan keskustelut keskittyivät digitaalisten työkalujen hyödyntämiseen sekä teorian ja käytännön integrointiin opetussuunnitelmassa. Tämä heijastaa laajempaa trendiä, jossa koulutuksen on sopeuduttava työelämän nopeasti muuttuviin tarpeisiin. Kuitenkin havaittiin, että työelämän edustajien panos oli rajoittunutta, mikä viittaa mahdolliseen kommunikaation tai yhteistyön puutteeseen. Tämä on merkittävä kehittämiskohta, sillä työelämän läheinen yhteistyö on välttämätöntä, jotta opetussuunnitelma vastaa todellisiin työelämän osaamistarpeisiin. Kehitettäväksi toimenpiteiksi havainnoissa esitettiin selkeämpiä ohjeita osaamistavoitteiden toteuttamiseen ja säännöllistä yhteistyötä työelämän edustajien kanssa. Nämä toimet ovat perusteltuja, sillä ne tukevat opetussuunnitelman relevanssia ja sovellettavuutta. Kuitenkin olisi tärkeää tarkastella myös sitä, miten yhteistyötä organisoidaan käytännössä. Esimerkiksi säännölliset työelämäfoorumit tai yhteiset suunnittelusessiot voisivat vahvistaa vuoropuhelua.

Opetus- ja harjoitustilanteissa havaittiin, että opettajien ja opiskelijoiden vuorovaikutus oli parhaimmillaan käytännön tehtävissä, kun taas teoriaosuuksissa ilmeni passiivisuutta. Tämä viittaa siihen, että opetusmenetelmät eivät aina tarjoa riittävää motivoivaa ympäristöä kaikille oppimisen osa-alueille. Taulukossa korostuu erityisesti monipuolisempien oppimismenetelmien tarve sekä teorian ja käytännön parempi integraatio. Tämä on keskeinen pedagoginen haaste, sillä teorian ja käytännön erottelu voi heikentää oppimisen merkityksellisyttä. Havaintojen mukaan kehitettävää olisi joustavampien opetusmenetelmien käyttöönotossa, kuten simulaatioissa, työelämäläheisissä tehtävissä ja projektipohjaisessa oppimisessa. Nämä menetelmät ovat tutkitusti tehokkaita, sillä ne edistävät aktiivista oppimista ja auttavat opiskelijoita ymmärtämään teorian käytännön sovelluksia. Kuitenkin olisi tärkeää huomioida myös resurssit ja koulutukset, joita opettajat tarvitsevat näiden menetelmien toteuttamiseksi. Ilman riittävää tukea uudistukset voivat jäädä puolitiehen.

Arviointikeskusteluiden ja palautteiden havainnoinnissa nousi esille ero opettajien ja opiskelijoiden odotusten välillä. Opettajat korostivat opetussuunnitelman noudattamista, kun taas opiskelijat toivoivat joustavuutta. Tämä kuvaa yleisempää jännitettä rakenteiden ja joustavuuden välillä

koulutuksessa. Palaute keskittyi myös aikatauluihin ja resurssipuutteisiin, mikä viittaa siihen, että suunnitteluun tulisi kiinnittää enemmän huomiota realistisuuteen.

Kehittämissuosituksissa korostetaan systemaattisempaa palautteen hyödyntämistä ja jatkuvaa dialogia työelämän edustajien kanssa. Tämä on erityisen tärkeää, sillä palaute on tehokas työkalu opetuksen kehittämisessä, mutta sen vaikutus riippuu siitä, miten se käsitellään. Jatkuva palaute kurssin aikana ja opiskelijoiden osallistaminen suunnitteluun voisivat parantaa sekä opetuksen laatua että opiskelijoiden tyytyväisyyttä. Kuitenkin on syytä muistaa, että palautteen kerääminen ja sen hyödyntäminen vaativat aikaa ja resursseja, joten nämä toimet tulisi integroida kestäväällä tavalla organisaation toimintaan.

Vertaillen taulukon eri osioita huomataan, että keskeiset teemat kiertyvät yhteistyön, joustavuuden ja systemaattisuuden ympärille. Suunnittelukokouksissa korostuu yhteistyön vahvistaminen, opetus- ja harjoitustilanteissa pedagogisten menetelmien monipuolistaminen, ja arviointikeskusteluissa palautteen tehokkaampi hyödyntäminen. Nämä teemat liittyvät läheisesti toisiinsa ja muodostavat kokonaisuuden, jossa opetuksen kehittäminen vaatii sekä rakenteellisia muutoksia että kulttuurista muutosta kohti avoimempaa vuoropuhelua.

Taulukon ehdotukset ovat hyviä, mutta niiden toteuttaminen edellyttää systemaattista suunnittelua ja riittäviä resursseja. Esimerkiksi Yhteistyötä työelämän edustajien kanssa tulisi vahvistaa säännöllisillä foorumeilla tai yhteisillä suunnittelutilaisuuksilla, mutta tiivistä yhteistyötä ei voida toteuttaa ilman selkeää strategiaa ja sitoutumista molemmilta osapuolilta.

Opetusmetodeja tulisi monipuolistaa käytännönläheisillä menetelmillä, kuten simulaatioilla ja projektioppimisella, ja varmistaa samalla opettajien riittävä koulutus. Samoin opetusmetodien uudistaminen edellyttää opettajien koulutusta ja tukea. Palautteen keräämisen ja hyödyntämisen tulisi olla systemaattisempaa, ja opiskelijoiden näkemyksiä tulisi ottaa paremmin huomioon suunnittelussa.

Kokonaisuutena havainnointi tarjoaa arvokasta tietoa opetuksen kehittämisestä, mutta sen hyödyntäminen edellyttää syvempää analyysiä ja konkreettisia toimia. Havainnoinnin yhteenvetona

voidaan todeta, että opetuksen kehittämisessä on useita keskeisiä alueita, joihin tulisi kiinnittää huomiota.

Näiden toimenpiteiden toteuttaminen edellyttää kuitenkin laajempaa strategista suunnittelua ja organisaation sitoutumista muutokseen. Ilman tätä muutokset saattavat jäädä pinnallisiksi eivätkä tuota toivottuja tuloksia. Havainnointi on antanut hyvän pohjan kehittämistyölle, mutta nyt on aika siirtyä konkreettisiin toimiin, joilla opetuksen laatua ja toteutumista voidaan parantaa.

Taulukko 3. Havainnoinnin tulokset

	Sidosryhmien vuorovaikutus	Keskeiset havainnot	Kehittämiskohteet	Ehdotetut toimenpiteet
Suunnittelukokoukset	Opettajat ja suunnittelijat keskustelivat yhteisestä visiosta, työelämän edustajien panos rajoittunutta	Uusien osaamisvaatimusten (digitaaliset taidot, kestävä kehitys) sekä teorian ja käytännön integrointi opetussuunnitelmaan toimivaksi kokonaisuudeksi. Opetussuunnitelman muokaus yhteistyössä opettajien ja koulutuksen suunnittelijoiden välillä.	Opettajien osaamisen vahvistaminen työelämän muuttuvien tarpeiden mukaisesti, selkeämpi linkitys työelämän vaatimuksiin ja kriteerit osaamistavoitelle.	Selkeämmät ohjeet osaamisvaatimusten toteuttamiseen, säännölliset yhteistyöforumit työelämän kanssa, tiiviimpi yhteistyö yritysten kanssa
Opetus- ja harjoitustilanteet	Opettajat ja opiskelijat vuorovaikuttivat parhaiten käytännön tehtävissä, teoriaosuudessa passiivisuutta	Opetusmenetelmien toimivuus vaihtelee oppimisympäristöjen mukaan ja opiskelijoiden aktiivisuus riippuu tehtävän käytännön soveltuvuudesta	Monipuolisemmat oppimismenetelmät, teorian ja käytännön parempi integrointi, käytännön harjoittelun lisääminen (esim. pidennetyt harjoittelujaksot), Henkilökohtaisen tuen ja ohjauksen vahvistaminen	Joustavimmat opetusmenetelmät, lisää interaktiivisia simulaatioita, työelämäihäisiä tehtäviä ja projektijohtajaiset oppimiskokonaisuuksia
Anviointikeskustelut / palaute	Opettajat korostivat opetussuunnitelman noudattamista, opiskelijat toivoivat joustavuutta	Palaute keskittyi aikatauluongelmiin ja resurssipuutteisiin, opiskelijoiden ja opettajien näkemykset erosivat joskus, kehitysideiden kerääminen tulevia koulutuksia varten.	Palautejärjestelmän tehostaminen, systemaattisempi palautteen hyödyntäminen, jatkuva dialogi työelämän edustajien kanssa, vaikka palaute ei aina johda konkreettisiin muutoksiin, aikatauluja realistisuus	Jatkuva palaute kurssin aikana, systemaattinen palautteen seuranta opiskelijoiden osallistaminen suunnitteluun, selkeämmät arviointikriteerit

5 Johtopäätökset

Tässä osiossa vastataan kehittämistyön alussa esitettyihin tutkimuskysymyksiin:

- 1 Mitä tulee ottaa huomioon, kun lähdetään kehittämään kuorma-autonkuljettajan työvoimakoulutusta?
2. Miten kuorma-autonkuljettajan työvoimakoulutusta tulisi tulevaisuudessa kehittää?

Logistiikan koulutus on keskittynyt alan monimutkaisiin tarpeisiin, kuten kuljetusprosessien suunnitteluun, turvallisuus- ja ympäristöosaamiseen sekä asiakaspalveluun. Logistiikan perustutkinto perustuu kolmeen pedagogiseen periaatteeseen: teoreettisen ja käytännön osaamisen integrointiin, työelämäläheisyyteen sekä joustavuuteen, joka mahdollistaa osaamisen räätälöinnin yksilöllisten tarpeiden ja työmarkkinoiden muuttuvien vaatimusten mukaan (Opetushallitus, 2020).

Tutkinnon rakenne heijastaa moniulotteista lähestymistapaa, ja se tarjoaa useita erikoistumisvaihtoehtoja, kuten linja-autonkuljettajan tai logistiikkasuunnittelijan erikoistumislinjat. Näiden linjojen tavoitteena on vastata alan erityistarpeisiin, kuten joukkoliikenteen turvallisuuteen tai tavara-virtojen optimointiin (Opetushallitus, 2020).

Aikaisempiin työvoimakoulutuksiin (TE-koulutuksiin) verrattuna logistiikan koulutuksessa on useita kehittämiskohteita. Työvoimakoulutuksen keskeisenä tavoitteena on edistää ammattitaitoisen työvoiman saatavuutta ja tukea uuden yritystoiminnan syntymistä (OKM, n.d.). Kuitenkin nykyaikaiset haasteet, kuten digitalisaatio ja ympäristömyönteiset käytännöt, vaativat koulutuksen sisällön ja menetelmien päivittämistä. Esimerkiksi logistiikan koulutuksessa on korostettava digitaalisten taitojen, kuten logistiikkaohjelmistojen hallinnan ja reaaliaikaisen seurannan, opetusta (Opetushallitus, 2022) Työvoimakoulutuksen järjestämisessä on havaittu resurssoinnin ja opettajien kuormittumisen ongelmia, mikä vaatii parempaa resurssien jakamista ja työelämän läheisempää yhteistyötä (Karusaari, 2020). Koulutuksen joustavuutta tulisi lisätä mahdollistamaan yksilöllisemmät oppimispolut ja työpaikkapohjaiset oppimismuodot, jotka tukisivat paremmin aikuisopiskelijoiden tarpeita (OKM, 2022).

Koulutuksen parantamiseksi on tarpeen vahvistaa työelämän ja koulutuksen välistä vuoropuhelua. Tämä tarkoittaa tiiviimpää yhteistyötä alan yritysten kanssa, jotta koulutuksen sisältö vastaa paremmin työelämän todellisia tarpeita (Karusaari, 2020). Koulutuksen sisältöjä tulisi päivittää säännöllisesti vastaamaan teknologian ja ympäristövaatimusten muutoksia. Esimerkiksi kestävän kehityksen periaatteiden integroiminen opetussuunnitelmiin on välttämätöntä, jotta opiskelijat hallitsevat vähäpäästöisten ajoneuvojen käytön ja ekologisen ajotavan (OKM, 2021). Käytännön oppimista tulisi lisätä esimerkiksi oppisopimusjärjestelmän ja työharjoittelujaksojen kautta, mikä parantaisi opiskelijoiden työelämävalmiuksia (OKM, 2021). Opettajien osaamista tulisi kehittää jatkuvasti, erityisesti työelämän tuntemuksen ja digitaalisten opetusmenetelmien osalta, jotta he pystyvät vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin (Karusaari, 2020).

Organisaation kehittäminen viittaa systemaattiseen ja tavoitteelliseen toimintaan, jossa pyritään parantamaan organisaation toimintaa, prosesseja ja osaamista. Kehittämistä voidaan tarkastella useasta näkökulmasta: kehittämisprosessin, toimijoiden osallisuuden ja tiedontuotannon kannalta (Toikko & Rantanen, 2009). Kehittämistoiminta voi kohdistua yksittäisten työntekijöiden

osaamiseen, työmenetelmien uudistamiseen tai laajempiin organisaatiomuutoksiin. Kehittämisellä tavoitellaan muutosta, joka johtaa tehokkaampaan tai laadukkaampaan toimintaan verrattuna aiempiin käytäntöihin. Kriittinen kehittäminen edellyttää myös olemassa olevien rakenteiden ja valtasuhteiden kyseenalaistamista, mikä mahdollistaa uudenlaisen toimintakulttuurin luomisen (Toikko & Rantanen, 2009).

Organisaation kehittäminen on sen osaamisen kehittämistä ja organisaation oppimista. Osaaminen ja tiedonhallinta mahdollistavat tehokkaan toiminnan ja innovoinnin, ja oppimista tapahtuu kolmella tasolla: yksilöllä, ryhmällä ja koko organisaatiolla (Viitala, 2014). Yksittäisen työntekijän oppiminen on organisaation kehityksen perusta, mutta tiedon jakaminen laajemmassa organisaatiossa on välttämätöntä, jotta oppimisen tulokset säilyvät henkilöstön vaihtuessa. Organisaation oppiminen ja muisti koostuvat dokumentoiduista prosesseista, käytännöistä ja kulttuurista, mikä mahdollistaa toiminnan jatkumisen (Viitala, 2014). Dynaamisessa ympäristössä osaamisen kehittäminen edellyttää myös avoimuutta ja turvallisuuden tunnetta, jotta tiedonjako ja innovatiivisuus voivat kukoistaa (Kesti, 2013).c

Tutkimusmenetelmät, kuten haastattelut ja osallistuva havainnointi, tarjoavat tietoa organisaation kehittämistarpeista. Haastattelut antavat kuvan osallistujien näkemyksistä ja kokemuksista, kun taas havainnointi paljastaa käytännön toiminnan ja virallisten käytäntöjen välisiä eroja (Hirsijärvi & Hurme, 2004). Esimerkiksi logistiikan koulutuksen kehittämisessä haastattelut ja havainnot ovat antaneet palautetta siitä, miten koulutuksen sisältöjä ja menetelmiä tulisi parantaa vastaamaan työelämän tarpeita. Nämä menetelmät korostavat kontekstin ja kokemuksen merkitystä, mikä on keskeistä laadullisessa tutkimuksessa.

Vertailuna voidaan todeta, että teorettinen viitekehys ammatillisesta koulutuksesta ja organisaation kehittämisestä tarjoaa laajan kuvan koulutuksen tavoitteista ja haasteista, kun taas empiirinen tutkimusaineisto haastatteluista ja havainnoista tarjoaa konkreettisia esimerkkejä siitä, miten nämä teoriat toteutuvat käytännössä. Esimerkiksi teorettisessa viitekehyksessä korostettu työelämän ja koulutuksen vuoropuhelu näkyy käytännössä haastatteluissa, joissa opettajat ja työelämän edustajat korostavat yhteistyön tärkeyttä (Karusaari, 2020). Samoin organisaation kehittämisen teoria painottaa osaamisen jakamisen ja oppimisen merkitystä, mikä vahvistuu havainnoissa, joissa on havaittu, että tiimityö ja tiedonjako parantavat organisaation toimintaa (Viitala, 2014).

Yhteenvetona voidaan todeta, että ammatillisella ja logistiikan koulutuksella on huomattava osa Suomen koulutusjärjestelmässä, ja sen kehittäminen edellyttää jatkuvaa vuoropuhelua työelämän kanssa, sisältöjen päivittämistä sekä opettajien osaamisen vahvistamista. Organisaation kehittämisen puolestaan on systemaattista toimintaa, joka perustuu osaamisen kehittämiseen, oppimiseen ja muutoksen hallintaan. Tutkimusmenetelmät, kuten haastattelut ja havainnointi, tarjoavat ajantasaista tietoa näiden prosessien kehittamisestä ja toteutumisesta käytännössä. Näiden elementtien yhdistäminen mahdollistaa kokonaisvaltaisen ja kestäväen kehityksen sekä koulutuksessa että organisaatioissa.

5.1 Työvoimakoulutuksen kehittämisessä huomioitavia asioita

Ammatillinen ja logistiikan koulutus tarjoaa monipuoliset ja joustavat oppimispolut, jotka vastaavat alan monimuotoisiin osaamistarpeisiin. Logistiikan koulutuksen vahvuutena on sen kyky yhdistää teoreettinen tieto käytännön taitoihin sekä sopeutua nopeasti muuttuviin työelämän tarpeisiin.

Logistiikan perustutkinto perustuu kolmeen keskeiseen pedagogiseen periaatteeseen, jotka määrittelevät koulutuksen luonteen ja sisällöt. Ensimmäinen on teoreettisen ja käytännön osaamisen integrointi, jossa ajoneuvotekniikan ymmärtäminen yhdistetään konkreettiseen liikenteen suunnitteluun ja toteutukseen. Tämä lähestymistapa takaa, että opiskelijat saavat sekä syvällisen teoreettisen ymmärryksen että käytännön taidot, joita tarvitaan työelämässä. Kuten Opetushallitus (2020) on korostanut, tämä integroitu lähestymistapa on erityisen tärkeä logistiikka-alalla, jossa teorian ja käytännön yhdistäminen on välttämätöntä onnistuneen toiminnan kannalta.

Logistiikan koulutuksessa korostuu työelämäläheisyys, mikä ilmenee oppisopimusjärjestelmän laajana käyttönä sekä alan yritysten kanssa tehtävänä yhteistyönä. Tämä periaate varmistaa, että koulutuksen sisällöt pysyvät ajantasaisina ja vastaavat todellisiin työelämän tarpeisiin. Oppisopimusjärjestelmän kautta opiskelijat saavat arvokasta käytännön kokemusta ja oppivat suoraan alan ammattilaisilta, mikä edistää sekä ammattitaitojen että työelämävalmiuksien kehittymistä. OKM:n (2021) tilastojen mukaan noin 40 % logistiikan perustutkinnon suorittajista valitsee juuri oppisopimusmuotoisen koulutuksen, mikä kuvastaa järjestelmän suosiota ja tehokkuutta.

Joustavuus mahdollistaa osaamisen räätälöinnin yksilöllisten oppimistarpeiden ja työmarkkinoiden muuttuvien vaatimusten mukaan. Tämä näkyy tutkinnon modulaarisessa rakenteessa, joka sallii erikoistumisen eri osaamisalueille. Kuten Opetushallitus (2020) on todennut, jokainen erikoistumislinja suunnitellaan tiukassa yhteistyössä alan yritysten ja työnantajien kanssa, mikä varmistaa koulutuksen merkityksellisyyden työelämän tarpeisiin nähden. Joustavuus on tärkeää nopeasti muuttuvalla logistiikka-alalla, jossa uudet teknologiat ja toimintatavat vaativat jatkuvaa sopeutumista.

Logistiikan perustutkinnon rakenne heijastaa moniulotteista lähestymistapaa, joka kattaa alan keskeiset osaamisalueet. Opetushallituksen (2020) asettamat osaamisalueet jakautuvat kolmeen keskeiseen osa-alueeseen, joista jokainen kattaa olennaisia ammattitaitoja. Kuljetusprosessien osa-alue keskittyy logististen ketjujen suunnitteluun ja toteutukseen, tarjoten opiskelijoille kokonaisvaltaisen ymmärryksen tavaravirtojen hallinnasta. Tämä osa-alue on erityisen tärkeä globalisaation myötä, kun logistiset ketjut ovat monimutkaistuneet ja kansainväliset toimitusketjut vaativat erityistä osaamista. Logistiikan perustutkinto muodostaa keskeisen osan Suomen ammatillista koulutusjärjestelmää ja kansallista infrastruktuuria. Sen merkitys yhteiskunnalle ja taloudelle kasvaa jatkuvasti globalisaation ja kaupankäynnin digitalisoitumisen myötä. Kuten Opetushallitus (2020) on todennut, tutkinnon vahvuus piilee sen kyvyssä yhdistää perinteinen ammattitaito nykyaikaisiin osaamishaasteisiin, joka korostuu jatkuvasti muuttuvalla alalla.

Suomen ammatillinen koulutusjärjestelmä tarjoaa logistiikka-alalla kattavan osaamisen kehittämisen mahdollisuuden perustutkinnosta ammattitutkintoon. Kuten Opetushallitus (2019) on korostanut, tämä joustava koulutusketju mahdollistaa sekä perusosaamisen hankkimisen että syventävän erikoistumisen. Ammattitutkinto tarjoaa mahdollisuuden syventyä alan erikoistuneempiin osaamisalueisiin ja kehittää taitoja, jotka kasvattavat ammattiosaamisen arvoa työmarkkinoilla. Logistiikan perustutkinto muodostaa perustan, jolle ammattitutkinnon erikoistuminen rakentuu. Opetushallituksen (2021) mukaan ammattitutkinto edellyttää perustutkinnon perusteiden hallitsemisen lisäksi vähintään kahden valinnaisen tutkinnon osan suorittamista. Tämä rakenne takaa, että erikoistuminen perustuu vankkaan yleisosaamiseen.

Tutkintoon johtamaton ammatillinen koulutus edustaa joustavaa ja käytännönläheistä tapaa hankkia uutta osaamista ilman muodollisen tutkinnon suorittamista. Kuljetus- ja logistiikka-alalla tälle

koulutusmuodolla on paikkansa, jossa teknologinen kehitys, säännösten muutokset ja kovan kilpailun paineet vaativat alan ammattilaisilta jatkuvaa osaamisen uusimista ja syventämistä. Tutkintoon johtamaton ammatillinen koulutus käsittää erilaisia oppimismuotoja, jotka antavat osaamista tietuille ammattitehtäville, mutta eivät johda viralliseen tutkintoon. Tällainen koulutus voi olla lyhytkestoista, modulaarista tai täydennyskoulutusta, ja se suunnitellaan usein nimenomaiseen työelämän tarpeeseen vastaavaksi. Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) on korostanut, että tämäntyyppinen koulutus muodostaa olennaisen osan elinikäisen oppimisen strategiaa, sillä se mahdollistaa joustavan osaamisen kehittämisen eri uranvaiheissa. Suomen koulutusjärjestelmässä tutkintoon johtamatonta ammatillista koulutusta toteutetaan laajasti eri toimijoiden kautta. Ammatilliset oppilaitokset, erikoistuneet koulutuskeskukset ja yritysten sisäiset koulutusohjelmat tarjoavat tällaista oppimista. Koulutukset voivat kattaa monenlaisia aihealueita, kuten uusien teknologioiden käyttöönottoa, lainsäädännön muutoksiin sopeutumista tai erikoistuneiden tehtävien hallitsemista.

Opetushallituksen (2023) analyysien mukaan kuljettajien ammatillisen täydennyskoulutuksen keskeisimmät osaamisalueet kattavat turvallisuuskoulutuksen, teknisen osaamisen ja asiakaspalvelun. Turvallisuuskoulutuksessa keskitytään erityisesti uusiin liikennesääntöihin ja ennakoivaan ajotapaan, kun taas teknisessä osaamisessa painopiste on uusien ajoneuvoteknologioiden käytössä.

Logistiikan perustutkinnon suorittaneiden työllistymisnäkymät ovat olleet jo pitkään vähintäänkin kohtuulliset. Liikenne- ja viestintäministeriön (2022) analyysien mukaan Suomessa on jatkuva pula pätevistä kuljettajista, erityisesti raskaassa tavaraliikenteessä. Tämä työvoimapula luo poikkeuksellisen hyvät edellytykset työllistymiselle ja uran aloittamiselle, mikä tekee logistiikan koulutuksesta erityisen houkuttelevan vaihtoehdon. Tutkinnon monipuolisuus avaa ovet erilaisille urateille, jotka vaihtelevat perinteisistä kuljetustehtävistä modernimpiin logistiikkaratkaisujen suunnittelutehtäviin. Perinteisimmät työllistymisalueet liittyvät suoraan kuljetustoimintaan, kuten rekkakuljetukset tai jakelupalvelut. Kuitenkin yhä useammin logistiikan ammattilaisia tarvitaan myös liikenteen suunnitteluun ja koordinointiin, mikä kuvastaa alan laajenevaa luonnetta. Urakehitysmahdollisuudet eivät rajoitu pelkästään suoriin työtehtäviin, vaan logistiikan perustutkinto tarjoaa vankan pohjan jatkokoulutukselle ja erikoistumiselle. Ammattikorkeakouluopintoihin hakeutuminen avaa mahdollisuudet esimerkiksi logistiikan insinööriksi tai liikennetalouden asiantuntijaksi.

Vaihtoehtoisesti erikoisammattitutkinnot, kuten kuljetuskoordinaattorin tutkinto, mahdollistavat asiantuntijatehtäviin siirtymisen ilman pitkää akateemista koulutusta

Tulevaisuudessa logistiikan koulutuksen kehittämisen tulisi keskittyä erityisesti kolmeen keskeiseen alueeseen: kestäväen kehityksen periaatteiden syventämiseen, digitaalisten kompetenssien vahvistamiseen ja moniammatillisen yhteistyön edistämiseen. Nämä alueet ovat keskeisiä vastatessa sekä kansallisiin että kansainvälisiin haasteisiin logistiikka-alalla.

Logistiikan koulutuksen kehittämisessä on kuitenkin edelleen haasteita. Resurssipula on erityisen akuutti ongelma pienemmille toimijoille, joilla ei useinkaan ole riittäviä resursseja kattavan koulutuksen järjestämiseen. Teknologian nopea kehitys asettaa haasteita koulutuksen sisältöjen ajantasaisuudelle, sillä materiaalit ja koulutusvälineistö vanhenevat nopeasti

Kokonaisuudessaan ammatillinen ja logistiikan koulutus tarjoaa vankan pohjan ammattilaisille, jotka haluavat työllistyä ja kehittyä nopeasti muuttuvalla alalla. Sen joustavuus ja työelämäläheisyys takaa, että koulutus pysyy relevanttina ja vastaa todellisiin työelämän tarpeisiin niin nyt kuin tulevaisuudessakin.

Organisaation kehittäminen on strategista ja tavoitteellista toimintaa, jossa pyritään parantamaan organisaation suorituskykyä, tehokkuutta ja kilpailukykyä. Se ei rajoitu pelkästään yksittäisiin projekteihin tai koulutustilaisuuksiin, vaan on laaja-alaisempi prosessi, joka vaatii systemaattista suunnittelua, jatkuvaa arviointia ja osallistavaa johtamista. Toikko ja Rantanen (2009) määrittelevät kehittämisen konkreettiseksi ja tavoitteelliseksi toiminnaksi, jossa pyritään saavuttamaan selkeästi määritellyjä tavoitteita. Tämä lähestymistapa korostaa, että kehittämisessä on kyse systemaattisesta muutoksesta, jota ohjaa tarkat suunnitelmat ja mittarit.

Kehittämistä voidaan lähestyä joko suunnittelu- tai prosessorientoituneesti. Suunnittelulähestymistavassa kehittäminen perustuu ennalta rakennettuun malliin, johon todellisuutta verrataan. Tämä lähestymistapa muistuttaa projektinhallintaa, jossa tavoitteet on määritelty etukäteen ja edistystä seurataan tiukasti. Jos toteutus poikkeaa suunnitelmasta, tehdään korjauksia palatakseen oikealle polulle (Toikko & Rantanen, 2009). Tällainen lähestymistapa on hyödyllinen silloin,

kun kehittämisen tavoitteet ovat selkeät ja ennakoitavissa olevat, kuten esimerkiksi tuotantoprosessien tehostaminen tai uuden ohjelmiston käyttöönotto.

Kehittämisessä on tärkeää tunnistaa, kenen etuja muutos palvelee. Toikko ja Rantanen (2009) korostavat, että kehittämisellä ei aina ole pelkästään positiivisia tarkoitusperiä – se voi myös vahvistaa joitakin valtasuhteita tai jättää tietyt ryhmät huomiotta. Kriittinen kehittäminen edellyttää olemassa olevien rakenteiden ja niiden taustalla vaikuttavien valtamekanismien kyseenalaistamista.

Esimerkiksi palvelujen uudistaminen voi näyttää tehokkuuden parantamiselta, mutta samalla se voi johtaa työntekijöiden työtaakan kasvuun tai asiakkaiden kokemusten heikkenemiseen. Kriittisessä kehittämisessä pyritään tunnistamaan eri eturyhmät ja varmistamaan, että muutosprosessi on läpinäkyvä ja osallistava. Tavoitteena on antaa ääni kaikille osapuolille, myös niille, joilla ei ole muodollista valtaa organisaatiossa (Toikko & Rantanen, 2009).

Yksi organisaation kehittämisen keskeisistä osa-alueista on oppiminen ja osaamisen kehittäminen. Viitala (2014) mukaan organisaation oppiminen tapahtuu kolmella tasolla: yksilöllä, ryhmällä ja koko organisaatiolla. Yksittäisen työntekijän osaamisen kehittäminen on tärkeää, mutta se ei riitä, jos uutta tietoa ei jaeta laajemmin organisaation sisällä. Ryhmäoppiminen syntyy yhteistyöstä ja erilaisten näkökulmien yhdistämisestä, mikä edistää innovatiivisempia ratkaisuja. Organisaation oppiminen puolestaan varmistaa, että oppimisen tulokset säilyvät organisaatiomuistissa, vaikka henkilöstö vaihtuisikin.

Osaamisen kehittämisessä on tärkeää, että koulutukset ja koulutushankkeet linkitetään konkreettisiin liiketoiminnan tarpeisiin. Kesti (2013) korostaa, että koulutuksen vaikuttavuus näkyy vasta, kun oppiminen johtaa todellisiin muutoksiin työmenetelmissä ja tuloksissa. Vättö (2019) lisää, että koulutusinvestoinnit tuottavat arvoa vasta, kun ne näkyvät organisaation suorituskyvyssä ja kilpailukyvyssä. Tämä edellyttää, että osaamisen kehittämisen yhteydessä uudistetaan myös työprosesseja ja annetaan työntekijöille mahdollisuus soveltaa uutta osaamista käytännössä.

Organisaation kehittäminen ei ole yksittäinen projekti vaan jatkuva prosessi, joka edellyttää systemaattista suunnittelua, osallistavaa johtamista ja joustavaa reagointia muuttuviin olosuhteisiin. Se kattaa niin yksittäisten työntekijöiden osaamisen kehittämisen kuin laajempien

organisaatioprosessien uudistamisen. Kriittinen näkökulma on tärkeä, sillä se varmistaa, että kehittämistoimet eivät vahvista epätasa-arvoisia rakenteita vaan tuovat todellista lisäarvoa kaikille sidosryhmille.

Lopulta organisaation kehittämisen menestys mitataan siitä, kuinka hyvin se johtaa konkreettisiin muutoksiin – tehokkaampaan toimintaan, parempaan osaamiseen ja vahvempaan kilpailukykyyn. Kuten Viitala (2014) toteaa, organisaation oppiminen ja osaamisen kehittäminen ovat keskeisiä pitkän aikavälin menestykseen, ja niiden avulla organisaatiot pystyvät sopeutumaan nopeasti muuttuvaan maailmaan.

5.2 Työvoimakoulutuksen kehittämisen tulevaisuus

Työvoimakoulutuksen kehittämisessä kohtia, joita tulee tarkastella ja ottaa huomioon tulevan kannalta, kun uusia logistiikan kursseja sekä koulutuksia suunnitellaan. Näitä kohtia on tuotu esille seuraavissa kappaleissa.

Opetusmenetelmien monipuolistaminen eli teorian ja käytännön parempi yhdistäminen opetuksessa. Haastatteluiden perusteella opiskelijat ja opettajat ovat havainneet, että teoriaosuudet eivät aina riittävästi tukeneet käytännön oppimista. Havaintojen mukaan opiskelijat olivat aktiivisimpia ja oppiminen oli tehokkaampaa käytännön tehtävissä, kun taas teoriaosuuksissa ilmeni passiivisuutta. Kehittämistyössä on ehdotettu joustavampia opetusmenetelmiä, kuten simulaatioita, työelämäläheisiä tehtäviä ja projektipohjaista oppimista, jotka auttaisivat opiskelijoita ymmärtämään teorian merkityksen konkreettisissa tilanteissa. Näiden menetelmien avulla voidaan parantaa teorian ja käytännön integraatiota sekä tarjota opiskelijoille konkreettisempia oppimiskokemuksia. Henkilökohtaisen tuen ja ohjauksen vahvistaminen on tunnistettu tärkeäksi tekijäksi, erityisesti erityistarpeita omaavien opiskelijoiden kohdalla.

Työelämän kanssa tehtävän yhteistyön vahvistaminen. Haastatteluiden perusteella on havaittu, että työelämän edustajien panos on ollut rajoittunutta, mikä on vaikuttanut koulutuksen käytännön soveltuvuuteen. Esimerkiksi suunnittelukokouksissa on korostettu, että digitaalisten työkalujen ja teorian integrointi opetussuunnitelmaan on ollut haasteellista ilman riittävää yhteistyötä työelämän edustajien kanssa. Tämä on johtanut siihen, että opetussuunnitelma ei aina vastaa työelämän todellisia tarpeita. Tämän vuoksi on tärkeää luoda selkeämmät kanavat yhteistyölle.

Kehittämistyössä on ehdotettu tiiviimpää yhteistyötä yritysten kanssa, säännöllisiä yhteistyöfoorumeita ja selkeämpää linkitystä työelämän vaatimuksiin osaamistavoitteiden määrittelyssä. Tällä pystyttäisiin takaamaan, että opiskelijat saavat tarvittavat taidot ja tiedot, jotka ovat ajankohtaisia ja relevantteja työelämän kannalta.

Palautteen kerääminen ja hyödyntäminen on ollut heikkoa aikaisemmissa koulutuksissa. Havaintojen mukaan palaute on usein keskittynyt resurssipuutteisiin ja aikatauluongelmiin, mutta se ei ole aina johtanut konkreettisiin muutoksiin. Opiskelijat ovat toivoneet joustavampaa opetusta, kun taas opettajat ovat painottaneet opetussuunnitelman noudattamista. Tämä on johtanut näkemuseroihin ja siihen, että palaute ei aina johtanut konkreettisiin muutoksiin. Kehittämistyössä on ehdotettu systemaattisempaa palautteen keräämistä ja hyödyntämistä, mukaan lukien jatkuva dialogi työelämän edustajien kanssa sekä opiskelijoiden osallistaminen suunnitteluprosessiin. Tämä auttaisi tunnistamaan ongelmat reaaliajassa ja tekemään tarvittavia muutoksia, mikä parantaisi koulutuksen laatua ja vastavuoroisuutta niin, että kaikki sidosryhmät voivat vaikuttaa koulutuksen kehittämiseen ja että palaute johtaa todellisiin parannuksiin.

Aikatauluongelmat ja resurssipuutteet ovat olleet merkittäviä haasteita aikaisemmissa koulutuksissa. Haastatteluiden ja havaintojen perusteella opettajat ja opiskelijat ovat kohdanneet paineita, erityisesti kun kurssien aikataulut eivät ole ottaneet riittävästi huomioon opiskelijoiden valintoihin liittyviä toimenpiteitä tai muuta opetustyötä. Uuden kurssin suunnittelussa on pyritty ratkaisemaan nämä ongelmat aloittamalla kurssi aikaisemmin ja maksimoimalla opetushenkilöstön resurssien hyödyntäminen. Tämä on mahdollistanut joustavamman aikataulutuksen ja paremman resurssien allokoinnin, mikä puolestaan on helpottanut opiskelijoiden työelämäjaksojen suunnittelua ja mahdollistanut työnantajien kesälomatuuraukset. Kuitenkin jatkossa on tärkeää, että resurssien jakamisessa huomioidaan sekä opettajien että opiskelijoiden tarpeet, jotta koulutuksen laatu pysyy korkeana.

Aikaisemmissa koulutuksissa on ollut korttikoulutuksia, kuten EA1-korttikoulutus, joka ei kuulu logistiikka-alan työympäristössä toimiminen tutkinnon osaan. Tällaiset koulutukset on jätetty pois uudesta kurssista, mikä on mahdollistanut keskittymisen oleellisimpiin osaamisalueisiin, kuten häätänsiapukoulutukseen ja ADR-kurssiin.

Opiskelijoiden osallistaminen koulutuksen suunnitteluun on ollut vähäistä. Uudessa suunnittelussa on pyritty lisäämään opiskelijoiden osallistumismahdollisuuksia, esimerkiksi säännöllisten palautekierrosten ja yhteisten suunnittelutilaisuuksien kautta. Tämä on tukenut opiskelijoiden omistautumista koulutukseen ja parantanut heidän mahdollisuuksiaan kehittyä oppimisessa ja opiskelussa

Kehittämistyössä on korostettu jatkuvan kehittämisen ja oppimisen merkitystä. Aikaisempien kursien haasteita on analysoitu systemaattisesti, ja niistä on opittu uuden kurssin suunnittelussa.

Tämä on mahdollistanut uusien, entistä tehokkaampien käytäntöjen toteuttamisen ja varmistanut, että koulutus pysyy ajan tasalla työelämän muuttuvissa olosuhteissa.

5.3 Tulevaisuuden kehitysehdotukset

Tulevaisuuden kehittämissuhteet kattavat useita osa-alueita, kuten kurssien ajankohdan ja aikataulun optimoinnin, henkilökohtaisten tukitoimien vahvistamisen, resurssoinnin parantamisen sekä työelämän osallistamisen suunnitteluprosesseihin. Nämä ehdotukset perustuvat siihen, että koulutus vastaa paremmin työelämän tarpeisiin ja tukee opiskelijoiden osaamisen kehittymistä kattavammin.

Opiskelijoiden yksilöllisten oppimistarpeiden huomioiminen, jotta jokainen opiskelija pystyy hyödyntämään koulutuksen mahdollisimman tehokkaasti. Systemaattisempi tukijärjestelmä on tarpeen erityisesti niille opiskelijoille, joilla on erityisiä oppimisvaikeuksia tai muita tuen tarpeita. Tämä ei koske vain opiskelijoita vaan myös heidän opettajiaan, jotka tarvitsevat koulutusta ja resursseja erityisoppimisen tukemiseen.

Opiskelijoiden henkilökohtainen tuki voi ilmetä esimerkiksi ohjauskeskusteluina, lisäopetuksen tarjoamisena tai joustavana oppimisympäristönä, joka ottaa huomioon erilaiset oppimistyyli. Opettajien täytyy myös saada riittävästi työkaluja ja tietoa siitä, kuinka erityisoppimisen tarpeisiin voidaan vastata. Tämä edellyttää säännöllistä koulutusta ja yhteistyötä erityisopetuksen asiantuntijoiden kanssa.

Resurssien riittävyys on keskeinen tekijä koulutuksen laadun ja opettajien työhyvinvoinnin kannalta. Opettajien määrää ja työtaakkaa on arvioitava uudelleen, jotta heillä olisi riittävästi aikaa sekä opetukseen että opiskelijoiden henkilökohtaiseen ohjaukseen. Liian suuri kuormitus voi

heikentää sekä opetuksen laatua että opettajien jaksamista, mikä puolestaan vaikuttaa negatiivisesti opiskelijoiden oppimistuloksiin.

Resurssien jakamista tulisi suunnitella pitkällä aikavälillä, ottaen huomioon erityisesti opiskelijoiden kasvavat tuen tarpeet ja työelämän yhteistyöhön liittyvät velvoitteet. Tämä voi merkitä esimerkiksi lisäresurssien käyttöönottoa ohjaustehtäviin tai työelämäyhteyksien koordinoimiseen.

Työelämän osallistamista koulutuksen suunnitteluun on syytä lisätä, jotta opetussuunnitelmat vastaavat paremmin todellisten työelämän tarpeiden. Yhteistyö työnantajien kanssa mahdollistaa sen, että koulutuksessa käsitellään ajankohtaisia aiheita ja käytännön taitoja, joita työelämässä arvostetaan. Tämä voi tapahtua säännöllisten palaverien kautta, joissa työelämän edustajat antavat palautetta koulutuksen sisällöstä ja kehittävät yhdessä uusia oppimiskokonaisuuksia. Työelämän edustajien kesken käytävässä keskustelussa on otettava myös huomioon kurssien ajankohdan ja aikataulutuksen optimointi, jotta ne eivät mene päällekkäin muiden oppilaitosten tai koulutusten kanssa.

Työelämän kanssa tehtävä yhteistyö ei rajoitu vain opetussuunnitelman suunnitteluun, vaan se voi ulottua myös opiskelijoiden työharjoitteluohjelmien kehittämiseen, mentorointiohjelmiin ja yhteisiä hankkeita. Aktiivinen yhteistyö vahvistaa opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia ja takaa sen, että koulutuksessa hankittu osaaminen on relevanttia ja arvokasta työelämässä.

Kehittämissuunnitelmat keskittyvät siihen, miten koulutusta voidaan tehdä joustavammaksi, opiskelijalähtöisemmäksi ja työelämän tarpeisiin paremmin vastaavaksi. Tämä edellyttää systemaattista suunnittelua, resurssoinnin optimointia ja aktiivista yhteistyötä työelämän kanssa. Kun nämä tekijät otetaan huomioon, koulutusohjelmista voidaan toteuttaa entistä tehokkaampia ja opiskelijoiden uralla etenemistä tukevia kokonaisuuksia. Tavoitteena on luoda koulutusympäristö, joka tukee jokaisen opiskelijan potentiaalia ja varmistaa, että työelämässä tarvittavat taidot ja tiedot ovat opiskelijoilla hallussa valmistuessaan.

6 Pohdinta

Kehittämistyön tavoitteena oli kehittää logistiikka-alan kuorma-autonkuljettajan työvoimakurssin suunnittelua ja kehittämistä aiemmin toteutuneisiin kursseihin verrattuna. Samalla tavoitteena oli tarkastella tutkimuskysymysten avulla ammatillisen ja logistiikan koulutusta sekä organisaation kehittämistä. Tavoitteena oli tätä kautta kehittää kurssia tehokkaammaksi ja opiskelijoita, työnantajia, koulutuksen tilaajaa ja koulutuksen suorittajaa paremmin palvelevaksi. Tutkimustuloksina kehittämistyössä saatiin vertailtua aiempien, toteutuneiden kurssien ja tulevan kurssin sisältöä ja toteutusta aikataulullisesti ja sisällöllisesti. Tämän vertailun perusteella saatiin uusi koulutuskuvaus ja suunnitelma tulevalle kurssille.

Kehittämistyön kohde valikoitui tarpeesta kehittää työyksikkömme opetushenkilöstön suunnitelmallisuutta ja koulutuksen toteutuksia. Kehittämistyö on muotoutunut matkan aikana, johtuen erilaisista ulkoisista ja sisäisistä haasteista. Kehittämistyön tietoperustassa saatiin kattavasti perustietoa ammatillisesta koulutuksesta, logistiikan koulutuksesta ja organisaation kehittämisestä ja tätä on voitu verrata saatuihin tuloksiin, joita on käytetty kehittäessä uutta koulutusta.

Kehittämistyötä on käytetty tulevan kurssin pohjana ja sitä on mahdollista muokata jatkossa aiemmin mainittujen tulosten ja näkökulmien kautta. Jokaisella kurssilla on muuttujia, jotka vaikuttavat sen suunnitteluun ja toteutukseen, kuten yhteiskunnallinen tilanne. Käytännön esimerkkinä 1.1.2025 TE-palveluiden järjestysvastuun siirtyminen valtiolta kunnille, joka omalta osaltaan vaikutti informaatioon koulutuksen tilaajan ja koulutuksen toteuttajan välillä. Onnistumisia on koettu kehittämistyön koko matkan aikana. huomiot ja havainnot kurssin kehittämisen ja suunnitelmallisuuden suhteen. Kehittämistyön yleisempi merkitys tulee esille suunnitellessa seuraavia, kursseja, jolloin tässä kehittämistyössä tehtyjä havaintoja ja toimintatapoja voidaan uudelleenarvioida sekä kehittää.

Ammatillisen koulutuksen, logistiikan koulutuksen ja perustutkinnon tutkinnonosia sekä ammattitutkintoon liittyviä tutkinnonosien sisältöjä on hyödynnetty koulutuskuvauksissa. Tutkimuksellista kehittämistoimintaa on kehittämistyössä lähestytty kehittämisprosessin, toimijoiden osallisuuden ja tiedontuotannon näkökulmasta. Ammatillisen koulutuksen ja logistiikan koulutuksen kysymyksiin vastaukset tulivat luonnollisesti teoriaosuuden ja kehittämistyön kautta. Tähän verraten kehittämistyö on vastannut tutkimuskysymyksiin.

Jatkotutkimusta ja -kehittämistä tarvitaan tutkimusta siitä, miten ammatillisen koulutuksessa tapahtuva oppimisen tuloksia voidaan mitata paremmin ja miten koulutuksen sisältöjä teoriassa ja käytännön opetuksessa pidetään ajantasaisina.

Kehittämistyön yleisempi merkitys tulee esille suunnitellessa seuraavia koulutuksia ja kursseja, jolloin tässä kehittämistyössä tehtyjä havaintoja ja toimintatapoja voidaan uudelleenarvioida sekä kehittää.

Muutos on pysyvä tila.

6.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Reliabiliteetin kannalta on keskeistä, että tutkimusaineisto on muokattu muotoon, joka mahdollistaa sen tarkastelun ja arvioinnin muiden tutkijoiden toimesta. Tutkimusraporttia laadittaessa on kiinnitetty huomiota kahteen keskeiseen kriteeriin: analyysin arvioitavuuteen ja uskottavuuteen. Arvioitavuudella tarkoitetaan sitä, että lukijalle mahdollistetaan tutkijan päättelyketjun seuraaminen sekä arvioida sen pätevyyttä. Uskottavuus puolestaan viittaa siihen, että raportin perusteella on järkevää uskoa tutkijan päätyneen esitettyihin tuloksiin.

Tutkimus perustuu haastatteluihin ja keskusteluihin asiantuntijoiden kanssa, ja sen tulosten muuttumattomuus on varmistettu myöhemmissä keskusteluissa ja kohtaamisissa. Tutkimustulokset voivat vaihdella eri oppilaitosten ja koulutusten välillä johtuen erilaisista opetusmenetelmistä, opetussuunnitelmien painotuksista ja alueellisista eroista. Itä-Uudellamaalla tehdyn tutkimuksen luotettavuus on hyvä, koska koulutuksen kehittämiseen osallistuneet tahot ovat aiemmin suunnitelleet ja toteuttaneet vastaavia koulutuksia. Toistettavuus muissa konteksteissa saattaa kuitenkin tuoda eroja tuloksissa. Kehittämistyö on toteutettu eettisesti, hyviä tutkimuksellisia käytäntöjä noudattaen.

Havainnointiaineiston luotettavuus perustuu sen edustavuuteen ja tarkkuuteen, joihin vaikuttavat havainnoinnin harhattomuus ja täsmällisyys. Harhattomuutta voidaan pitää hyvänä, jos ei ole

erityistä syytä epäillä systemaattisia virhesuuntauksia. Täsmällisyyttä parannetaan havainnoimalla enemmän. (Vrt. Hovi, Lehmuskoski & Ojanen 1986, 56-57.)

Havainnoinnin etuna on mahdollisuus tutkia ilmiöitä niiden luonnollisessa kontekstissa, silloin kun ne todella tapahtuvat. Menetelmä välttää välissä olevien tulkintakerrosten muodostumisen. Koska havainnointi ei ole sidottu sanalliseen viestintään, sen avulla voidaan tutkia myös liikkeitä ja toimintaprosesseja. Lisäksi menetelmä on riippumaton kielimuureista sekä tutkimuskohteen motivaatiosta osallistua tutkimukseen.

Koko tutkimuksen luotettavuus riippuu pitkälti havainnoinnin asianmukaisesta toteuttamisesta. Havainnointivirheet voivat johtua virheellisestä muistiinpanotekniikasta tai liian suuresta arvailun osuudesta. Osallistuvassa havainnoinnissa tarkkailtavien asioiden määrä yleensä suppenee tutkimuksen edetessä. Myöhästyneet muistiinpanot voivat puolestaan johtaa vääristyneeseen tai puutteelliseen aineistoon. (Vrt. Jyrinki 1977, 11.)

Tutkimuksen luotettavuus arvioidaan sen suhteen teoriaan, analyysimenetelmiin sekä tutkijoiden omiin päätelmiin aineistosta ja teoreettisesta viitekehyksestä (Vilka 2021a). Luotettavuutta tarkastellaan kolmesta näkökulmasta: vakuuttavuus, validiteetti ja reliabiliteetti. Reliabiliteetti viittaa tutkimustulosten johdonmukaisuuteen eri aikoina tehtyjen tutkimusten välillä. Validiteetti puolestaan mittaa tutkimustulosten oikeellisuutta ja tutkimuksen huolellisuutta. Vakuuttavuus on laadullisen tutkimuksen luotettavuuden keskeinen mittari, joka vahvistuu kun tutkija tekee näkyväksi tutkimusprosessinsa, aineiston ja tulkintojen valinnat (Saaranen-Kauppinen ym. 2009, 25-26; Toikko & Rantanen 2009, 121-123). Tutkimuksen luotettavuutta voidaan parantaa tutkijan itsekriittisyydellä, arvioivalla asenteella ja tutkimusprosessin avoimella dokumentoinnilla (Eskola & Suoranta 1998; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a; Vilka 2021a)

Eettiset velvoitteet vaativat tutkijaa noudattamaan menettelytapoja, jotka tuottavat kestäväää tietoa ja kunnioittavat tutkittavien ihmisarvoa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023b; Vuori 2021). Kehittämistyön eettiset velvoitteet toteutuvat, koska kaikki kehittämistyöhön osallistuvat tahot ja henkilöt ovat olleet tietoisia roolistaan tutkimuksessa ja tutkimuksen luonteesta, kuten Ojasalo ym. (2015) teoksessaan mainitsevat. Samalla tapaa osallistujilla on ollut Tutkimuseettisen

neuvottelukunnan (2019) mukaan oikeus perua suostumuksensa missä tahansa tutkimusvaiheessa.

Tutkijat kantavat vastuun tutkimuksestaan (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023b), mikä tarkoittaa eettisen ja luotettavan tutkimuksen toteuttamista sekä avoimuuden, uskottavuuden ja jatkuvuuden edistämistä (Vilka 2021a, 44). Tutkimuksen tavoitteiden tulee olla moraalisesti korkeatasoisia ja inhimillisiä (Ojasalo ym. 2015, 48-49). Tulosten raportoinnissa on panostettava rehellisyyteen ja muiden tutkijoiden kunnioittamiseen, mikä ilmenee paikkansapitävinä lähdeviiteinä ja oikeellisina tutkimustulosten esityksinä. Eettisten ohjeiden rikkominen voi johtaa joko vilppiin (kuten plagiointiin) tai piittaamattomuuteen (kuten lähteiden virheelliseen tulkintaan) (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023a, 15-17; Vilka 2021a, 37-38). Tutkimuksen jatkuvuus varmistetaan sitomalla se olemassa olevaan teoriaan ja luomalla uusia tutkimussuuntia (Vilka 2021a, 49).

Lähteet

Aaltio, I. & Puusa, A. 2020. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus Oy, 169–180.

A 5.10.2017 / 637. Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta. Viitattu 13.2.2025. Valtion säädöstietopankki Finlex. <http://finlex.fi>. ajantasainen lainsäädäntö.

Anttila, P. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta (n.d.) Viitattu 08.02.2025. <https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/#9.4.2%20Haastattelun%20suunnittelu>.

Ammatillinen koulutus. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Verkkosivut. N.d. Viitattu 11.2.2025. <https://okm.fi/amatillinen-koulutus>

Ammattikoulutus. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Verkkosivut. N.d. Viitattu 11.2.2025. <https://okm.fi/ammattikoulutus-opiskelu-ja-tutkinnot>

Ammatillinen koulutus. Opintopolku.fi verkkosivut. N.d. Viitattu 11.2.2025. <https://opintopolku.fi/wp/amatillinen-koulutus/>

Ammatillinen koulutus työvoimakoulutuksena, Opetus- ja kulttuuriministeriö. Verkkosivu. N.d. Opiskelu ja opinnot verkkosivut. Viitattu 10.2.25 <https://okm.fi/ammattikoulutus-opiskelu-ja-tutkinnot#:~:text=Opetushallitus%20m%C3%A4%C3%A4r%C3%A4%C3%A4%20tutkintorakenteeseen>

Bergman, T. Korhonen, H. 2019. Johtaja muutoksen ytimessä: käsikirja uudistumismatkalle. Helsinki: Alma Talent.

Dey, J. 1993. Qualitative Data Analysis. A User Friendly Guide for Social Scientists. London and New York: Routledge

Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A. & Kääriäinen, M. 2022. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. Hoitotiede, Vol 34 Nro 4 (2022), 215–225. Viitattu 29.1.2024 <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128987/78028>.

Erkamo, H. 2017. Aloitetöiminta – määritelmä ja parhaat käytännöt. Viima Solutions Oy. Viitattu 24.5.2021. Saatavilla <https://www.viima.com/fi/blogi/alotetöiminta-mit%C3%A4-seon-ja-miten-onnistua>

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 2. painos. Tampere: Vastapaino.

Grönfors, M. 1985. Kvalitatiiviset kenttätöiminetelmät. Juva: WSOY.

Halvorsen K. 1992. Samhällsvetenskaplig metod. Lund: Studentlitteratur.

Hovi & Lehmuskoski & Ojanen. 1967. Havainnointiminetelmä työntutkimuksessa. Helsinki: Tietomies.

Heinimäki, J. 2018. Arvon porukka : etiikka ja työyhteisö. 1. painos. Helsinki: Kauppakamari.

Hirsijärvi, S.& Hurme, H. 2004. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino

Hirsjärvi, Sirkka & Helena Hurme (2015) Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hyytinen, H., Kleemola, K. & Toom, A. (2021). Geneeriset taidot ja niiden arviointi korkeakoulutuksessa. Teoksessa J. Ursin, H. Hyytinen & K. Silvennoinen (toim.) Korkeakouluopiskelijoiden geneeristen taitojen arviointi. Kappas! – hankkeen tuloksia. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 6.

Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö, 14–18. Viitattu 12.3.2025. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-892-2>

Jyrinki, E. 1976. Kysely ja haastattelu tutkimuksessa. Helsinki: Gaudeamus.

Kaijala, M. Tolvanen, R. 2020. Henkilöstö – strateginen investointi?. 1. painos. Helsinki: Kauppakamari.

Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina (2021). Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 23.03.2025. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus>.

Kananen, Jorma 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 134. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Karusaari, Riitta. 2020. Asiakslähtöisyys osaamisperusteisessa ammatillisessa koulutuksessa. Akateeminen väitöskirja. Lapin yliopisto. Viitattu 11.2.2025. <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/64059/Karusaari.Riitta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Karma, K. 1983. Käyttäytymistieteiden metodologian perusteet. Helsinki: Otava.

Kesti, M. 2013. Hiljaiset signaalit esimiestyössä. Helsinki: Finva Finanssi- ja vakuutuskustannus.

Koppa. 2021. Laadullinen tutkimus. WWW-sivusto. Viitattu 17.3.2025. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>.

Koulutus.fi. 2019. Mitä on osaamisen kehittäminen?. Educations Media Group. Viitattu 27.5.2021. Saatavilla <https://www.koulutus.fi/oppaat/mita-on-osaamisen-kehittaminen15630>

Koulutuksen järjestäminen. N.d. Reformin tuki verkkosivut. Viitattu 28.12.2024. https://www.oph.fi/reformintuki/koulutuksen_jarjestaminen

Kuljetus- ja logistiikkateollisuuden liitto (KLT). 2023. Koulutustarjonnan analyysi ja osaamistarpeet logistiikka-alalla. Helsinki: KLT.

L 11.8.2017 / 531. Laki ammatillisesta koulutuksesta. Viitattu 9.1.2025. Valtion säädöstietopankki Finlex. <http://finlex.fi>.

Larsson, S. 1994. Om kvalitetskriterier i kvalitativa studier. Teoksessa: Starrin, B. & Svensson, P.G. (red.) Kvalitativ metod och vetenskapsteori. Lund: Studentlitteratur.

Leveälahti S., Nieminen J., Nyssölä K., Suominen V. & Kotipelto S..2019. Osaamisrakenne 2035. Opetushallitus. Viitattu 25.2.2025. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamisrakenne_2035.pdf

Liikenne- ja viestintäministeriö (2022). Suomen kuljetusmarkkinoiden kehitys. Helsinki: LVM.

Logistiikan perustutkinto. 2022. Tutkinnon perusteet. Opetushallitus, 1–3, 11–13, 18–22. Julkaistu 30.12.2022. Viitattu 18.1.2025. <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/8579971>.

Luukka, P. 2019. Yrityskulttuuri on kuningas : mikä, miksi, miten?. Helsinki: Alma Talent.

Marshall, C. & Rossman, G. B. 1995. Designing Qualitative Research. Thousand Oaks, Cal.: Sage Publications.

Modig, N., Åhlström, P. & Tillman, M. 2013. Tätä on lean: Ratkaisu tehokkuusparadoksiin. Tukholma: Rheologica Publishing.

Mäkinen, P. 2017. Kehittämisen vaihemalli. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 19.12.2024. <https://ttk.fi/files/5741/Kehittamisprosessin-vaihemalli.pdf>

Möttönen S. 2005. Kunta ja kolmas sektori. Yhteistyön uudet muodot. Jyväskylä: PSkustannus

Ojasalo, K., Moilanen, T., Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät – Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Opetushallitus. Ammatillinen koulutus. Logistiikan perustutkinto. Eperusteet.opintopolku.fi. Viitattu 13.3.2025. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/ammattillinen/7675673/tekstikappale/7741299>.

Opetushallitus. Ammatillinen koulutus. Kuljetusalan ammattitutkinto. Eperusteet.opintopolku.fi. Viitattu 13.3.2025. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/ammattillinen/6779582/tiedot>.

Opetushallitus (2019). Osaamisrakenne 2035: Liikenne- ja logistiikka-alan osaamistarpeet. Helsinki: Opetushallitus.

Opetushallitus 2018. Palvelulogiikan ammattitutkinto. Määräyksen diaarinumero OPH-2916-2017. Viitattu 3.2.2025. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/3855071/reformi/tiedot>

Opetushallitus 2019a. Palvelulogiikan erikoisammattitutkinto. Määräyksen diaarinumero OPH-2495-2018. Viitattu 14.2.2025. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/5782992/reformi/tiedot>

Opetushallitus 2019b. Osaamisrakenne 2035. Raportit ja selvitykset 2019:14. Viitattu 15.2.2025. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamisrakenne_2035.pdf

Opetushallitus 2020b. Logistiikan perustutkinto. Määräyksen diaarinumero OPH-2764-2017. Viitattu 4.2.2025. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/6930620/reformi/tiedot>

Opetushallitus 2020c. Kuljetusalan ammattitutkinto. Määräyksen diaarinumero OPH-2571-2017. Viitattu 11.12.2024. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/6779582/reformi/tiedot>

Opintojen henkilökohtaistaminen. N.d. Opetus- ja kulttuuriministeriön verkkosivut. Viitattu 18.1.2025. <https://okm.fi/ammattikoulutus/henkilokohtaistaminen>

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2021). Ammatillisen koulutuksen strategia 2021–2030. Helsinki: OKM.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Ammatillinen koulutus ja täydennyskoulutus Suomessa 2023. Helsinki: LVM/OKM. Viitattu 11.4.2025. <https://okm.fi/ammattillinen-koulutus>. Viitattu 11.4.2025

Otollinen, P. 2016. Osallistamisen oivalluskirja kaikille. Tampere: Mediapinta Oy.

Puusa, A. & Juuti, P. 2011. Menetelmäviidakon raivaajat – Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan – Pauli Juuti & Anu Puusa (toim.). Helsinki: JTO.

Puusa, A. 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus Oy, 141–152

Puusa, A. & Julkunen, S. 2020. Uskottavuuden arviointi laadullisessa tutkimuksessa. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus Oy, 181–193

Pyörälä, E. 1995. Kvalitatiivisen tutkimuksen metodologiaa. Teoksessa: Leskinen, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus, 11–22.

Rahman, Md. A. (2008). Some Trends in the Praxis of Participatory Action Research. Teoksessa Reason, P. & Bradbury, H. (toim.). Handbook of Action Research. (2. painos). LA: Sage, s. 49–62.

Repstad, P. 1988 Närhet och distans. Kvalitativa metoder i samhällsvetenkap. Lund: Studentlitteratur.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Teemahaastattelu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 21.2.2025. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html

Saaranen-Kauppinen, A., Puusniekka, A., Kuula A., Rissanen R. & Karvinen I. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Teoksessa Saaranen-Kauppinen, A., Puusniekka, A. (toim.) Tampere: Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisu. Viitattu 26.2.2024 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/tietoarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>.

Salanne, Ilkka; Tikkanen, Marko; Tuominen, Janne & Kiiskilä, Kati; 2024. Kuorma- ja linja-autojen ammattikuljettajien saatavuustutkimus.

Sitra. 2016. Jatkuvan kehittämisen toimintamalli. Viitattu 22.5.2021. <https://www.lupatehdotus.fi/jatkuvan-kehittamisen-toimintamalli/>

Stenvall, J. & Virtanen, P. 2007. Muutosta johtamassa, Edita Publishing Oy, Helsinki 2007.

Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä.

Tiuraniemi, Juhani (2002) Ammatillinen reflektio. Teoksessa Petri Niemi & Esko Keskinen (toim.) Taitavan toiminnan psykologia. Turun yliopiston psykologian laitoksen julkaisu. Turku: Turun yliopisto, 165–195.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print

Torkkola, S. 2015. Lean asiantuntijatyön johtamisessa. Helsinki: Talentum Pro.

Traficomin tutkimuksia ja selvityksiä 3/2024. Verkkojulkaisu. Traficom. Viitattu. 4.12.2024 <https://www.traficom.fi/sites/default/files/media/publication/Kuorma-%20ja%20linja-autojen%20ammattikuljettajien%20saatavuustutkimus.pdf>

Tutkijan ABC. 2015. Tee tutkimus. WWW-sivusto. Viitattu 17.3.2025. <https://rajatontatiedekasvatus.wordpress.com/tutkijan-abc/>.

Tutkintojen perusteet. 2023. Opetushallitus. Tiedot verkkosivulla. Viitattu 16.1.2025.

<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkintojen-perusteet>.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023a. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 25.3.2024 https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023b. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 25.3.2024

<https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>.

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

Töttö, Pertti (2004). Syvällistä ja pinnallista: teoria, empiria ja kausaalisuus sosiaalitutkimuksessa. Vastapaino, Tampere.

Vartola J. 2004. Näkökulmia byrokraatiaan. Tampere: Tampereen yliopistopaino

Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

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

Vuori, J. 2021. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoar- kisto. Viitattu 25.3.2024 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimus-etiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>.

Vättö, K. 2019. Resepti osaamisen kehittämisen vaikuttavuuden mittaamiseen?. HENRY ry. Viitattu 7.2.2025. <https://www.henry.fi/ajankohtaista/blogit-ja-kuukaudenkasvo/2019/09/resepti-osaamisen-kehittamisen-vaikuttavuuden-mittaamiseen.htm>

Liitteet