

Tuija Rikkonen

Varastonhoitajan koulutuksen vaikuttavuus työllistymiseen pääkaupunkiseudulla

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Insinööri (AMK)

Tuotantotalouden koulutusohjelma

Insinööriyö

29.5.2018

Tekijä Otsikko Sivumäärä Aika	Tuija Rikkonen Varastonhoitajan koulutuksen vaikuttavuus työllistymiseen pääkaupunkiseudulla 51 sivua + 1 liite 29.5.2018
Tutkinto	Insinööri (AMK)
Koulutusohjelma	Tuotantotalous
Ohjaaja	Yliopettaja Juha Haimala
<p>Insinööriyössä oli tavoitteena ehdottaa parannuksia logistiikan perustutkinnon varastopalveluiden osaamisalan koulutukseen, jotta sen tuottama osaaminen vastaisi paremmin työelämän tarpeita pääkaupunkiseudulla ja siten lisäisi tutkinnon vaikuttavuutta.</p> <p>Aihe on ajankohtainen vuoden 2018 alusta voimaan tulleen ammatillisen koulutuksen reformin myötä, jossa koulutuksen järjestäjille suunnatun vaikuttavuusrahoituksen muutoksen kautta on tavoitteena mm. kohdentaa koulutusta aloille, joilla on työvoimatarvetta, ja huolehtia koulutuksen työelämävastaavuudesta ja laadusta.</p> <p>Työ- ja elinkeinotoimistojen laatiman ammattibarometrin mukaan Suomessa on jatkuva pula varastoalan työntekijöistä, mutta siitä huolimatta kaikki alan perustutkinnosta valmistuvat eivät työllisty.</p> <p>Tavoitteen saavuttamiseksi tutkittiin Stadin ammattiopistossa logistiikan perustutkinnon varastopalveluiden osaamisalan suorittaneiden sijoittumista sekä pääkaupunkiseudun sisälogistiikan työmarkkinoita analysoimalla työpaikkailmoituksia ja haastattelemalla alan alueellisia työnantajia. Tulosten perusteella vertailtiin osaamisen ja vaatimusten vastaavuutta sekä pohdittiin keinoja työllistymisen vaikuttavuuden parantamiseen. Johtopäätöksenä todettiin kolme tärkeätä kehittämiskohdetta liittyen tutkinnon sisältöön ja toteuttamiseen, työelämäyhteistyöhön ja opiskelijoiden työhön valmennukseen ja tukemiseen.</p> <p>Insinööriyön lopputuloksena saatiin kehitysehdotuksia logistiikan perustutkinnon varastopalveluiden osaamisalan tutkinnon sisällön muuttamiseen ja toteuttamiseen alueellisesti, työelämäyhteistyön parantamiseen sekä opiskelijoiden työelämävalmiuksiin ja työllistymisen tukemiseen työvalmennuksen keinoin.</p> <p>Tutkimustyön kokemukset osoittivat myös, että tulevaisuudessa on tarpeellista saada yksityiskohtaista ja ajantasaista tilastotietoa tutkintonimikkeittäin koulutuksen vaikuttavuuden arvioimiseksi ja sen jatkokehittämiseksi.</p>	
Avainsanat	koulutus, logistiikka, reformi, työ, varastonhoitaja

Author Title Number of Pages Date	Tuija Rikkonen Effectiveness of the logistics vocational qualification (store-keeper) for employment in the metropolitan area 51 pages + 1 appendix 29 th May 2018
Degree	Bachelor of Engineering
Degree Programme	Industrial management and Engineering
Instructor	Juha Haimala, Principal lecturer
<p>The aim of the thesis was to propose improvements for the training of the logistics vocational qualification of warehousing services expertise, in order to match better with the needs of working life in the Helsinki metropolitan area and thereby increase the effectiveness of the qualification.</p> <p>The topic was current because of the reform of vocational education, which has been executed since the beginning of 2018. There is an aim, also because of the change in financial system for education providers, to focus on training in areas where there is a need for labor force and to ensure the responsiveness and quality of the education in the working life. Based on the professional barometer prepared by the Employment and Economic Development Offices, there is a continuing shortage of workers in the warehouse sector in Finland, but even so all those graduating from the field are not employed.</p> <p>To achieve the goal, some of the graduates with a logistics basic qualification of warehouse services expertise from Helsinki Vocational College were interviewed. Also the labor market in the metropolitan area's internal logistics was studied by analyzing job advertisements and by interviewing employers in the field. Based on the results, the equivalence of competence and requirements were compared. Ways to improve the effectiveness of employment were also researched. As a conclusion, three important development points were identified regarding the content and implementation of the qualification, working-life co-operation and the coaching and support of students.</p> <p>The final result of the thesis is the development proposals for the regional content and implementation of the education for study the logistics vocational qualification of warehouse services expertise, working-life co-operation improvement as well as students' working-life abilities and support for employment through work coaching. The experience of the study also showed that in the future it is necessary to get detailed and up-to-date statistics for the education provider, by the vocational qualifications, in order to examine the effectiveness and to develop the education.</p>	
Keywords	education, logistics, reform, work, storekeeper

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tutkimusmenetelmät ja -materiaali	2
3	Varastonhoitajien sijoittumisen ja työmarkkinoiden tutkimuksen tulokset	6
3.1	Sijoittuminen ammatillisen tutkinnon suorittamisen jälkeen	6
3.1.1	Varastonhoitajan tutkinnon suorittaneet pääkaupunkiseudulla	7
3.1.2	Logistiikan perustutkinnosta valmistuneiden sijoittuminen	8
3.1.3	Varastonhoitajien sijoittuminen pääkaupunkiseudulla	11
3.2	Sisälogistiikan työmarkkinat pääkaupunkiseudulla	15
3.2.1	Sisälogistiikan avoimet työpaikat TE-palvelussa	15
3.2.2	Sisälogistiikan työnantajien haastattelut	21
3.3	Osaamisen ja vaatimusten vastaavuus	23
4	Varastonhoitajan koulutuksen vaikuttavuuden parantaminen	24
4.1	Ammatillinen koulutus varastoalalla	24
4.1.1	Ammatillisen koulutuksen reformi	25
4.1.2	Työpaikoilla tapahtuva oppiminen ja yksilölliset opintopolut	26
4.1.3	Logistiikan perustutkinto	30
4.1.4	Varastonhoitajan tutkinnon perusteet	31
4.1.5	Palvelulogiikan ammattitutkinnon perusteet	36
4.1.6	Tulevaisuuden osaamistarpeet varastoalalla	38
4.2	Työelämäyhteistyön menestystekijät ja Lean ajattelu	41
4.3	Työvalmennus	44
4.4	Teoreettinen viitekehys ja kehityskohteet	47
5	Kehitysehdotukset	47
5.1	Tutkinnon sisällön ja toteuttamisen kehittäminen	48
5.2	Työelämäyhteistyön jatkuva parantaminen	49
5.3	Työvalmennus osana koulutusta	49
6	Pohdinta	50
	Lähteet	52
	Liitteet	
	Liite 1. Kyselylomake työnantajille	

1 Johdanto

Insinööriyön aiheen valintaan vaikuttavana tekijänä on 1.1.2018 voimaan astunut ammatillisen koulutuksen reformi ja sen myötä koulutuksen järjestäjille tulevat muutokset. Yhtenä merkittävänä muutoksena on valtionrahoitukseen liittyvä vaikuttavuusrahoitus, jonka osuus koko rahoituksesta kasvaa nykyisestä huomattavasti. Vuonna 2020 vaikuttavuusrahoituksen osuus on 15 prosenttia, ja se maksetaan koulutuksen järjestäjille opiskelijoiden työllistymisen, jatko-opintoihin siirtymisen sekä opiskelija- ja työelämäpalauteen perusteella. Vaikuttavuusrahoituksen tavoitteena on opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan kannustaa koulutuksen järjestäjiä kohdentamaan koulutusta aloille, joilla on työvoimatarvetta, huolehtimaan koulutuksen työelämävastaavuudesta ja laadusta sekä tarjoamaan edellytyksiä jatko-opintoihin. (Tietoa rahoitusjärjestelmästä.)

Työ- ja elinkeinotoimistojen laatiman ammattibarometrin perusteella Suomessa on jatkuva pula varastoalan työntekijöistä. ELY-keskuksen ForeAmmatti-palvelun selvityksessä kerrotaan vuosina 2015–2020 avautuvan yli 1 700 varastoalan uutta työpaikkaa Uudellamaalla, jossa voimakkaimmin varastoalan työvoimatarve kasvaa pääkaupunkiseudulla. Varastoalan taitovaatimusten muuttuminen haastaa koulutuksen, jotta sopivaa työvoimaa olisi saatavilla. Alan perustehtävien osaamisen korkeatasoisuus tulisi silti varmistaa sekä alaa opiskelevien että alalle siirtyvien työntekijöiden osalta. (Satuli 2018.)

Sisälogistiikan ja varastoalan trendit sekä niiden mukainen kehitys näkyvät konkreettisesti ensimmäisenä pääkaupunkiseudulla. Digitalisaatio, automatisaatio, verkkokauppa ja toimitusnopeuksien muutokset näkyvät myös uusina työtehtävinä sekä työsuhteiden muotojen ja kestojen muutoksena. Varastoalalla epätyypillinen työsuhde on yhä tyypillisempi, ja varsinkin työuran alussa usein työllistytään joustavan työajan vuokratyösuhteeseen.

Juha Heltimoinen on *Osto & Logistiikka* -lehden 1/2016 kolumnissaan todennut, että varastoalan luonne muuttuu jatkuvasti ja siksi myös ammattitaidon vaatimukset lisääntyvät. Hän toteaa, että enää ei voi vain mennä varastoon töihin, jos muualle ei pääse. Hänen mukaansa yritykset palkkaavat mieluiten tutkinnon suorittaneita alan ammattilaisia. (Heltimoinen 2016: 40.)

Siitä huolimatta, että sisälogistiikka- ja varastoalalla on jatkuva pula osaavista työntekijöistä, erityisesti pääkaupunkiseudulla, jäävät monet logistiikan perustutkinnon varastopalveluiden osaamisalalta valmistuneet opiskelijat työllistymättä alan tehtäviin. Tämä saattaa aiheuttaa koulutuksen järjestäjille miljoonien eurojen rahoituksen vähenemisen vaikuttavuusrahoituksen kautta. Työllistymisen edistämistä on siksi kehitettävä koulutusten järjestäjien toimesta.

Stadin ammattiopistossa, logistiikan ammatillisten aineiden opettajan työssäni, erityinen kiinnostuksen kohteeni on ollut työelämäyhteistyö, erilaiset ilmiöpohjaiset yhteistyökokeilut työelämän kanssa sekä erilaisten opiskelijoiden työhön ja yrittäjyyteen valmentaminen. Tähän olen saanut hyvät lähtökohdat omista aiemmista mm. työvalmennukseen liittyvistä opinnoistani ja logistiikan alalla työskentelystä. Olen saanut myös kulkea ryhmänohjaajana yhden varastonhoitajaksi opiskelleen ryhmän kanssa, opintojen aloituksesta aina tutkintotodistusten jakamiseen saakka. Tietoa ja kokemuksia valmistumisen jälkeisestä sijoittumisesta on myös jaettu aktiivisesti, mikä antaa konkreettisesti varastonhoitajaksi valmistuneiden näkökulman insinööriyöhön.

Insinööriyöni tavoitteena on ehdottaa parannuksia logistiikan perustutkinnon varastopalveluiden osaamisalan koulutukseen, jotta sen tuottama osaaminen vastaisi paremmin työelämän tarpeita pääkaupunkiseudulla ja siten lisäisi tutkinnon vaikuttavuutta.

Tämän insinööriyön tuloksena saadaan kehitysehdotuksia liittyen logistiikan perustutkinnon varastopalveluiden osaamisalan tutkinnon perusteiden sisältöön ja sen toteuttamiseen osana uutta ammatillista koulutusta, työelämäyhteistyöhön sekä työllistymistä tukeviin muihin toimenpiteisiin koulutuksen järjestäjien toimesta.

2 Tutkimusmenetelmät ja -materiaali

Insinööriyön tavoitteen saavuttamiseksi tehtiin tutkimuksia, joiden pääkysymyksiä oli kaksi:

- Miten varastonhoitajan tutkinnon suorittaneet ovat sijoittuneet pääkaupunkiseudulla?
- Millaisia osaamisvaateita alan työmarkkinoilla on pääkaupunkiseudulla?

Tutkimusmenetelmä on pääosin kvalitatiivinen. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2004: 152) mukaan lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Kahden eri kohderyhmän tutkiminen toteutettiin puolistrukturoidusti kyselyinä ja haastatteluina.

Tutkimuksen kohderyhmäksi varastonhoitajan tutkinnon suorittamisen jälkeisen sijoittumisen osalta valittiin Stadin ammattiopistosta vuosina 2016–2017 valmistuneita varastonhoitajia. Vuoden 2016 osalta kohderyhmänä olivat joulukuussa ja vuoden 2017 osalta keväällä tutkinnon suorittaneet.

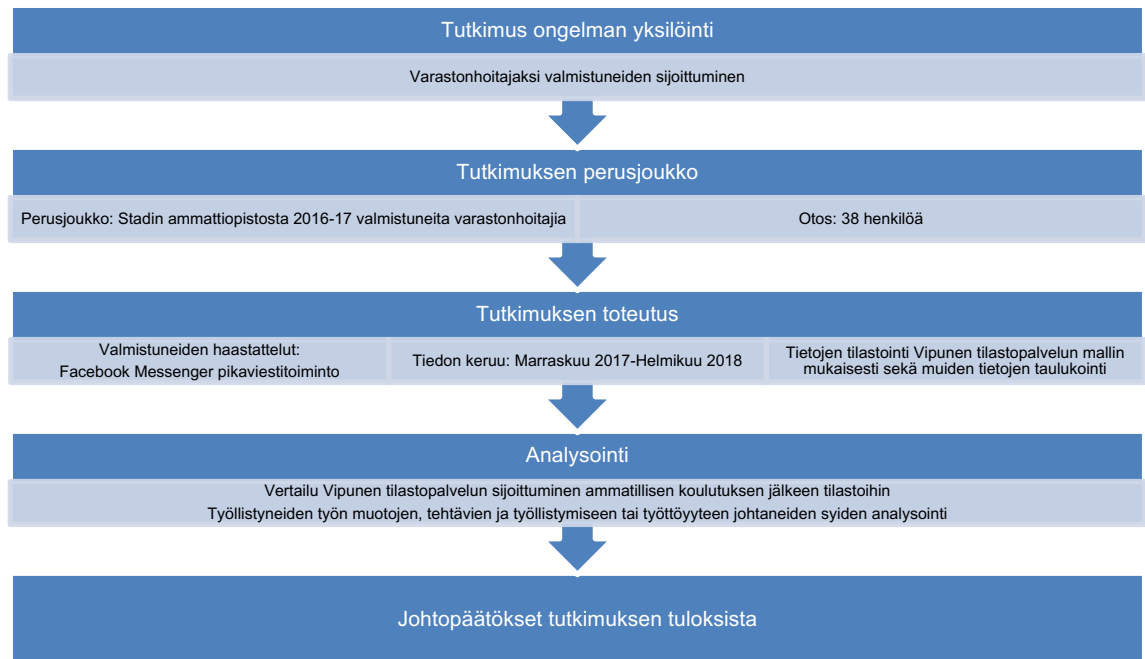
Valmistuneiden varastonhoitajien haastattelujen tavoitteena oli selvittää, miten varastonhoitajaksi valmistuneet ovat sijoittuneet valmistumisen jälkeen lyhyellä aikavälillä (½–1 vuotta), millaisiin työsuhteisiin työllistyneet ovat päätyneet ja mitkä syyt ovat vaikuttaneet työllistymiseen ja mahdolliseen työttömyyteen.

Stadin ammattiopistosta varastonhoitajan tutkinnon suoritti vuoden 2016 lopussa ja 2017 keväällä yhteensä 38 opiskelijaa. Tutkimuksen kohderyhmästä 95 % on miehiä ja 5 % naisia. Kohderyhmän iät valmistumisvaiheessa vaihtelivat 18:n ja 46 ikävuoden välillä. Kohderyhmästä maahanmuuttajataustaisia oli n. 40 % ja erityistä tukea opinnoissaan saaneiden osuus n. 24 %. Tutkimuksen haastattelut toteutettiin sekä loppuvuodesta 2017 että alkuvuodesta 2018.

Haastateltavia tavoitettiin 17 henkilöä, Facebook Messenger -pikaviestipalvelua apuna käyttäen. Tutkintoon opiskelun aikana oli opiskelijoille tehty Facebook-ryhmät, joissa suuri osa oli edelleen jäsenenä valmistumisen jälkeen. Osaa yritettiin tavoitella myös puhelimitse. Pikaviestipalvelun kautta haastateltavat tavoitettiin kuitenkin paremmin.

Muilta valmistuneilta, opettajilta ja muiden verkostojen kautta saatiin tietoja 19 opiskelijan sijoittumisesta. Kahden valmistuneen osalta ei saatu tietoja tai yhteyttä lainkaan. Tietoa sijoittumisesta saatiin siis yhteensä 36 valmistuneen osalta. Haastateltavasta kohderyhmästä noin kaksi kolmasosaa oli ryhmänohjauksessani tutkinnon opiskeluaikana, joten sijoittuminen heti valmistumisen jälkeen oli jo alustavasti tiedossa.

Haastattelututkimus Stadin ammattiopistosta varastonhoitajan tutkinnon suorittaneiden sijoittumisesta tehtiin kuvan 1 mukaisesti.



Kuva 1. Tutkimussuunnitelma varastonhoitajan tutkinnon suorittaneiden sijoittumisesta.

Pääkaupunkiseudun työmarkkinoiden osaamisvaateiden selvittämiseksi ja tutkinnon työllistymiseen vaikuttavuuden selvittämiseksi haastateltavaksi kohderyhmäksi valittiin pääkaupunkiseudulla sisälogistiikan alalle työllistäviä yrityksiä.

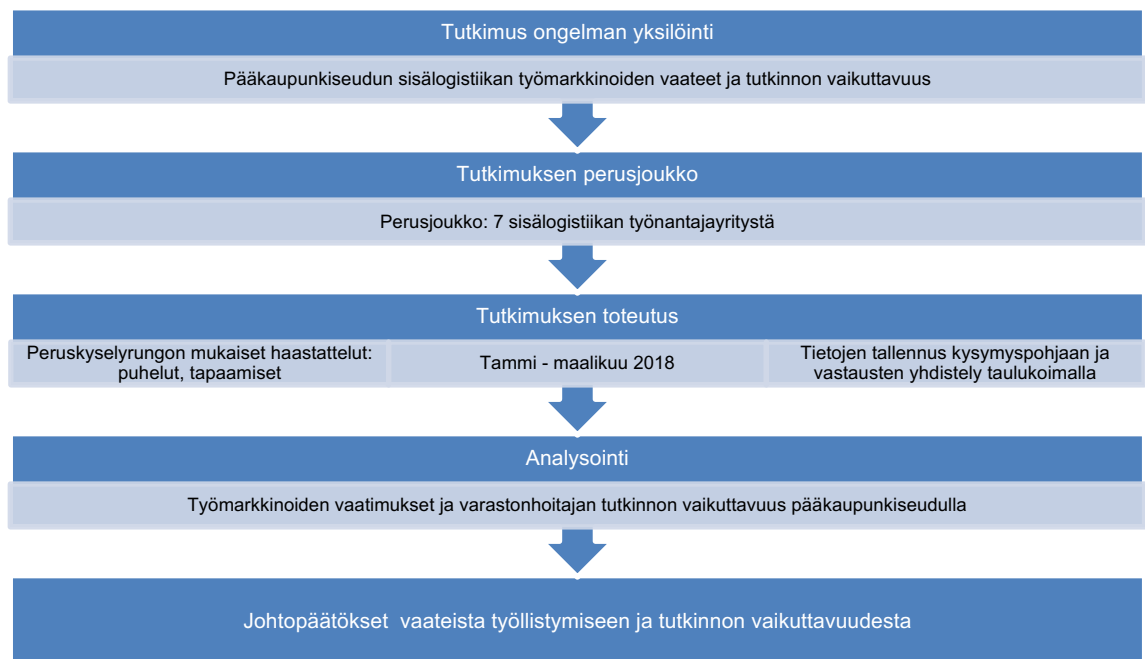
Sisälogistiikan alalle työllistävien yritysten haastattelujen tavoitteena oli osaamisvaateiden lisäksi selvittää, kuinka paljon varastonhoitajan tutkinto vaikuttaa alan työtehtäviin työllistymiseen, minkälaisiin työtehtäviin työllistytään ja mitkä mahdolliset tekijät edistävät tai estävät työllistymistä.

Tutkimusta varten valittiin 12 erikokoista ja eri toimialoilla toimivaa työnantajaa, joiden edustajille lähetettiin haastattelupyynnö. Haastattelumahdollisuus saatiin 7 työnantajan edustajan osalta. Haastattelut suoritettiin joko puhelimitse tai sovitussa tapaamisessa kasvokkain. Haastatteluja varten tehtiin peruskyselyrunko (liite 1), jota sovellettiin kunkin organisaation osalta ja täydennettiin haastatteluissa esille tulleista asioista.

Haastateltujen yritysten toimialat olivat sekä yleistukkukaupan että erikoistuneiden tukkukauppojen yrityksiä, valmistavan teollisuuden yritys sekä julkisen sektorin toimija terveydenhuollon toimialalla. Lisäksi kohderyhmässä oli pääkaupunkiseudulla merkittävästi sisälogistiikan työtehtäviin työllistävä henkilöstöpalveluyritys.

Haastateltujen yritysten sisälogistiikan toiminnot ja siten myös työtehtävät sijaitsivat Espoon, Helsingin ja Vantaan alueilla mutta myös pääkaupunkiseudun reunuskunnissa Uudellamaalla. Haastateltavat toimivat varastojen ja logistiikkatoimintojen päällikkö- ja esimiestehtävissä sekä henkilöstöhallinnon tehtävissä. Yritysten logistiikkatoiminnoissa työskentelevien vakituisten työntekijöiden henkilöstömäärät vaihtelivat yritysten koon mukaan 14:n ja 500 henkilön välillä.

Haastattelututkimus pääkaupunkiseudun sisälogistiikan työmarkkinoiden vaateista ja tutkinnon vaikuttavuudesta tehtiin kuvan 2 mukaisesti.



Kuva 2. Tutkimussuunnitelma työmarkkinoiden vaateista ja tutkinnon vaikuttavuudesta.

Haastattelujen tueksi opetushallinnon tilastopalvelu Vipusesta analysoitiin lisäksi kirjoituspöytätyönä pääkaupunkiseudulla valmistuneiden varastonhoitajien määrää ja logistiikan perustutkinnosta valmistuneiden sijoittumista Uudellamaalla. Pääkaupunkiseudun sisälogistiikan työmarkkinoita tutkittiin ja analysoitiin TE-palveluiden alan avoimista työpaikoista pääkaupunkiseudulla, avoimien työtehtävien, niihin liittyvien vaateiden sekä työn tyyppien ja muotojen selvittämiseksi. Näiden voidaan katsoa olevan kvantitatiivista

tutkimusta. Kvantitatiivinen tutkimus perustuu kohteen kuvaamiseen ja tulkitsemiseen tilastojen ja numeroiden avulla (Määrällinen tutkimus 2017).

Alueellisesti tutkimukset on rajattu koskemaan pääkaupunkiseutua. Joiltakin osin tilastotietoa oli saatavissa vain rajattuna Uudenmaan maakuntaan. Tilastotietoa varastohoitajan tutkintonimikkeellä valmistuvien sijoittumisesta ei opetushallinnon tilastopalvelu Vipusesta ollut suoraan saatavilla.

Tutkimuksien ja parannusehdotuksien pohjaksi materiaalina käytettiin sekä kirjallisuutta että verkkomateriaaleja. Ammatillisen koulutuksen ja sen reformin osalta tietoja on kattavasti saatu opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Opetushallituksen verkkosivustoilta ja tutkintojen perusteista opintopolku.fi-sivustolta. Tietopohjana on ollut myös Heli Halosen vuoden 2013 opinnäytetyö, joka on Opetushallitukselle tilaustyönä tehty selvitys tulevaisuuden osaamistarpeista varastoalalla. Lisäksi tietoa sisälogistiikan trendeistä, työelämäyhteistyöstä, prosessien jatkuvasta parantamisesta, työvalmennuksesta ja malleista on saatu aiheisiin liittyvistä verkkoaineistoista sekä mm. ajankohtaisista kirjallisuuskatsauksista, artikkeleista ja opinnäytetöistä.

3 Varastohoitajien sijoittumisen ja työmarkkinoiden tutkimusten tulokset

3.1 Sijoittuminen ammatillisen tutkinnon suorittamisen jälkeen

Vipunen on opetushallinnon tilastopalvelu, josta löytyy tilasto- ja indikaattoritietoa eri sektoreiden koulutuksesta ja koulutuksen jälkeisestä sijoittumisesta. Vipusen tilastot perustuvat Tilastokeskuksen, opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen keräämiin tietoihin ja rekistereihin, jotka ovat kaikille avoimesti saatavilla verkkosivustolta <https://vipunen.fi>.

Ammatillisen koulutuksen osalta tilastot sisältävät tietoa mm. tutkinnon suorittaneiden määristä sekä ammattiin valmistumisen jälkeisestä sijoittumisesta.

Vipunen-tilastopalvelun sijoittuminen koulutuksen jälkeen -tilaston raporttiselitteessä on kerrottu, että pääasiallisen toiminnan käsite kuvaa henkilön taloudellisen toiminnan laatua. Luokitus perustuu tietoihin henkilön toiminnasta vuoden viimeisellä viikolla.

Vipusen raporttiselitteen mukaan tilastoraporteilla tarkastellaan tilastovuotta edeltävinä vuosina (1 v, 3 v tai 5 v) ammatillisen tutkinnon suorittaneiden työllistymistä ja jatko-opintoihin sijoittumista tilastovuoden lopussa. Siten esimerkiksi tilastovuoden 2016 kohdalla ”1 v tutkinnon jälkeen” viittaa vuonna 2015 tutkinnon suorittaneisiin. (Ammatillinen koulutus B.)

Tilastokeskuksen 25.1.2018 julkaistun tiedotteen mukaan vastavalmistuneet työllistyivät tilastovuonna 2016 paremmin kuin edellisenä vuotena koko Suomessa.

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen suorittaneista päätoimisia työllisiä oli 65 prosenttia, naisista 71 prosenttia ja miehistä 60 prosenttia. Lähes joka viides vastavalmistunut toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittanut oli kuitenkin työttömänä vuoden kuluttua tutkinnon suorittamisesta, naisista 15 prosenttia ja miehistä 23 prosenttia. (Koulutustilastot 2018.)

3.1.1 Varastonhoitajan tutkinnon suorittaneet pääkaupunkiseudulla

Tilastojen mukaan tutkintovuonna 2016 opetushallinnon alaisesta koulutuksesta ammatillisen perustutkinnon Suomessa suoritti 51 836 henkilöä. Tekniikan ja liikenteen toimialalta valmistuvien määrä oli suurin. Toimialalta tutkinnon suoritti yhteensä 19 114 henkilöä ja toimialaan kuuluvasta logistiikan perustutkinnosta 1 956 henkilöä.

Uudellamaalla tilastovuonna 2016 logistiikan perustutkinnon oli suorittanut 532 henkilöä. Pääkaupunkiseudulla, koulutuksen kunnan mukaan tarkasteltuna (Helsinki, Espoo, Vantaa) tilastovuonna 2016, logistiikan perustutkinnon oli suorittanut 329 henkilöä, joista varastonhoitajan tutkintonimikkeellä 178 henkilöä (pl. työvoimakoulutus) eli noin puolet logistiikan perustutkinnon suorittaneista.

Tutkimuksen perusteella tilastovuosina 2012–2016 varastonhoitajan tutkintonimikkeellä tutkinnon suorittaneita oli pääkaupunkiseudulla taulukon 1 mukaisesti.

Taulukko 1. Varastonhoitajan tutkinnon suorittaneet pääkaupunkiseudulla vuosina 2012–2016 (Vipunen 2018).

	Helsinki	Espoo	Vantaa	Yhteensä	Oppisopimus
2016	87	10	81	178	46
2015	118	2	36	156	98
2014	101	4	13	118	70
2013	56	19	22	97	64
2012	55	2	28	85	42

Tilaston perusteella voidaan siis tehdä johtopäätös, että varastonhoitajiksi valmistuneiden määrä on vuosittain kasvanut pääkaupunkiseudulla. Sen sijaan oppisopimuksella opiskelevien määrä on tilastovuonna 2016 merkittävästi laskenut verrattuna vuoteen 2015, kun vuoteen 2015 saakka määrät olivat vuosittaisessa kasvussa. Pääkaupunkiseudun sisälogistiikan työntekijöiden nykyiseen ja tulevaisuuden tarpeeseen nähden koulutettavien määrä on suhteellisen pieni.

3.1.2 Logistiikan perustutkinnosta valmistuneiden sijoittuminen

Tutkinnon suorittaneiden varastonhoitajien haastattelututkimuksen vertailupohjaksi analysoitiin logistiikan perustutkinnosta valmistuneiden sijoittumista Uudellamaalla. Logistiikan perustutkinnon suorittaneiden sijoittumista rajattuna pääkaupunkiseutuun tai sen kuntiin ei ollut toistaiseksi saatavilla Vipunen-verkkopalvelusta.

Vertailu haastattelututkimuksen tulosten ja tilastojen välillä ei siis ole täysin validi, mutta antaa näkökulmaa työllistymisen arvioimiseksi ja tulevaisuudessa vaikuttavuuden parantamiseksi. Vuonna 2016 tai 2017 tutkinnon suorittaneiden sijoittumisesta ei vielä tätä kirjoittaessani ollut saatavilla tilastotietoa.

Tilastojen perusteella Uudellamaalla tilastovuonna 2016 logistiikan perustutkinnon suorittaneet sijoittuivat kuvan 3 mukaisesti 1 vuosi tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Ammatillisen tutkinnon suorittaneiden työllistyminen ja jatko-opintoihin sijoittuminen

1 v. tutkinnon jälkeen % r	Päätoiminen työllinen	Työllinen opiskelija	Päätoiminen opiskelija, koululainen	Työtön	Varusmies, siivipalvelusmie s	Eläkeläinen, sis. työttömyyseläkkeellä olevat	Muu tai tuntematon	Muuttanut maasta	Yhteensä
☐ Palvelualat	68,6 %	6,4 %	2,9 %	15,1 %	0,6 %	1,7 %	4,1 %	0,6 %	100,0 %
Yhteensä	68,6 %	6,4 %	2,9 %	15,1 %	0,6 %	1,7 %	4,1 %	0,6 %	100,0 %

Kuva 3. Logistiikan perustutkinnon suorittaneiden sijoittuminen, Uusimaa, 1 vuosi tutkinnon suorittamisen jälkeen (Vipunen, tilastovuosi 2016).

Pääasiallisesti työlliseksi Uudellamaalla sijoittui 68,8 % tutkinnon suorittaneista. Verrattuna koko maan kaikkiin ammatillisen koulutuksen suorittaneisiin päätoimisiin työllisiin on työllisten määrä muutaman prosenttiyksikön parempi. Tutkinnon suorittaneista työttömiksi oli luokiteltu 15,1 % ja varusmies- tai siivipalveluksessa oleviksi vain 0,6 %. Koska opintoala on miesvaltainen, voidaan tehdä päätelmä, että työttömiä oli logistiikan perustutkinnon suorittaneista merkittävästi vähemmän kuin koko maan kaikista tutkinnon suorittaneista miehistä.

Tilastojen perusteella Uudellamaalla tilastuvuosina 2009–2015 logistiikan perustutkinnon suorittaneet sijoittuivat kuvan 4 mukaisesti 1 vuosi tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Ammatillisen tutkinnon suorittaneiden työllistyminen ja jatko-opintoihin sijoittuminen

1 v. tutkinnon jälkeen % r	Päätoiminen työllinen	Työllinen opiskelija	Päätoiminen opiskelija, koululainen	Työtön	Varusmies, siivipalvelusmie s	Eläkeläinen, sis. työttömyyseläkkeellä olevat	Muu tai tuntematon	Muuttanut maasta	Yhteensä
☐ 2009	51,7 %	3,4 %	3,4 %	20,7 %	13,8 %		10,3 %		100,0 %
☐ 2010	60,0 %	3,3 %	3,3 %	16,7 %	10,0 %		6,7 %		100,0 %
☐ 2011	63,4 %	2,4 %	4,9 %	9,8 %	12,2 %	2,4 %	4,9 %		100,0 %
☐ 2012	58,9 %	3,6 %	1,8 %	12,5 %	16,1 %	1,8 %	7,1 %		100,0 %
☐ 2013	58,2 %	3,0 %	4,5 %	11,9 %	4,5 %	1,5 %	14,9 %	1,5 %	100,0 %
☐ 2014	61,7 %	1,7 %	3,3 %	20,0 %	1,7 %	1,7 %	8,3 %		100,0 %
☐ 2015	54,3 %	2,9 %	2,9 %	24,3 %	2,9 %	1,4 %	11,4 %		100,0 %
Yhteensä	58,8 %	3,1 %	3,1 %	16,8 %	7,7 %	1,1 %	9,7 %	0,3 %	100,0 %

Kuva 4. Logistiikan perustutkinnon suorittaneiden työllistyminen, Uusimaa, 1 vuosi tutkinnon suorittamisen jälkeen (Vipunen, tilastuvuodet 2009–2015).

Tilastovuosien 2012–2015 seurantajaksolla 1 vuosi tutkinnon suorittamisesta päätoimisia työllisiä logistiikan perustutkinnon Uudellamaalla suorittaneista oli keskimäärin 58,8 %. Vuonna 2015 pääasiallisesti työllisiä oli vain 54,3 %, mikä on merkittävästi vähemmän kuin viitenä edeltävänä vuotena. Työttömien määrä sen sijaan on vaihdellut. Se oli tarkastelujakson aikana niin ikään suurimmillaan (24,3 %) tilastovuonna 2015.

Varusmies- ja siviilipalveluksessa olevien määrä on tilastojen mukaan tarkastelujaksolla vähentynyt merkittävästi, erityisesti vuodesta 2013 lukien. Varusmies- ja siviilipalveluksessa olevien määrien pienuus voi selittyä myös varusmiespalveluksen kotiutumisajankohdista, jolloin esimerkiksi vuoden lopulla 14.12. kotiutuvat varusmiespalveluksessa olleet työllistyvät tai aloittavat jatko-opinnot vasta vuodenvaihteen jälkeen ja taloudellinen toiminnan laatu vuoden viimeisellä viikolla voi olla työtön tai jokin muu sijoittumisen kategoria.

Tilastojen perusteella Uudellamaalla tilastovuosina 2009–2015 logistiikan perustutkinnon suorittaneet sijoittuivat kuvan 5 mukaisesti 3 vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Ammatillisen tutkinnon suorittaneiden työllistyminen ja jatko-opintoihin sijoittuminen

3 v. tutkinnon jälkeen % r	Päätoiminen työllinen	Työllinen opiskelija	Päätoiminen opiskelija, koululainen	Työtön	Varusmies, siviilipalvelusmie s	Eläkeläinen, sis. työttömyyseläkkeellä olevat	Muu tai tuntematon	Muuttanut maasta	Yhteensä
2009	79,2 %	4,2 %	4,2 %	12,5 %		4,2 %	4,2 %		100,0 %
2010	75,0 %	8,3 %	4,2 %	8,3 %			4,2 %		100,0 %
2011	81,1 %	2,7 %	2,7 %	8,1 %	2,7 %	2,7 %	2,7 %		100,0 %
2012	70,3 %	5,4 %	5,4 %	13,5 %		2,7 %	5,4 %		100,0 %
2013	69,2 %	7,7 %	2,6 %	15,4 %		2,6 %	5,1 %	2,6 %	100,0 %
2014	65,5 %	9,1 %	7,3 %	14,5 %		1,8 %	3,6 %	1,8 %	100,0 %
2015	68,2 %	6,1 %	6,1 %	12,1 %		3,0 %	4,5 %		100,0 %
Yhteensä	70,9 %	6,4 %	4,3 %	12,1 %	0,4 %	1,8 %	4,3 %	0,4 %	100,0 %

Kuva 5. Logistiikan perustutkinnon suorittaneiden työllistyminen, Uusimaa, 3 vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen (Vipunen, tilastovuodet 2009–2015).

Tilastojen mukaan 3 vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen työllisiä oli tilastojen mukaan merkittävästi enemmän kuin vuoden päästä tutkinnon suorittamisen jälkeen ja vastaavasti työttömien määrä oli hieman laskenut verrattuna 1 vuoden päästä tutkinnon suorittamiseen.

Tilastojen perusteella Uudellamaalla tilastovuosina 2009–2015 logistiikan perustutkinnon suorittaneet sijoituivat kuvan 6 mukaisesti 5 vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Ammatillisen tutkinnon suorittaneiden työllistyminen ja jatko-opintoihin sijoittuminen

5 v. tutkinnon jälkeen % r	Päätoiminen työllinen	Työllinen opiskelija	Päätoiminen opiskelija, koululainen	Työtön	Eläkeläinen, sis. työttömyyseläkkeellä olevat	Muu tai tuntematon	Yhteensä
2009	80,0 %	5,0 %	5,0 %	5,0 %	5,0 %	5,0 %	100,0 %
2010	82,6 %	8,7 %	4,3 %	4,3 %		4,3 %	100,0 %
2011	77,8 %	7,4 %	3,7 %	11,1 %	3,7 %		100,0 %
2012	82,8 %	3,4 %	3,4 %	10,3 %		6,9 %	100,0 %
2013	73,0 %	5,4 %	2,7 %	10,8 %	2,7 %	5,4 %	100,0 %
2014	70,6 %	2,9 %	2,9 %	17,6 %	2,9 %	5,9 %	100,0 %
2015	68,4 %	5,3 %	5,3 %	15,8 %	2,6 %	5,3 %	100,0 %
Yhteensä	75,5 %	4,3 %	2,4 %	11,1 %	2,9 %	3,8 %	100,0 %

Kuva 6. Logistiikan perustutkinnon suorittaneiden työllistyminen, Uusimaa, 5 vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen (Vipunen, tilastovuodet 2009–2016).

5 vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen on työllisiä enemmän kuin 3 vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen, mutta työttömien osuus ei sen sijaan ole merkittävästi vähentynyt.

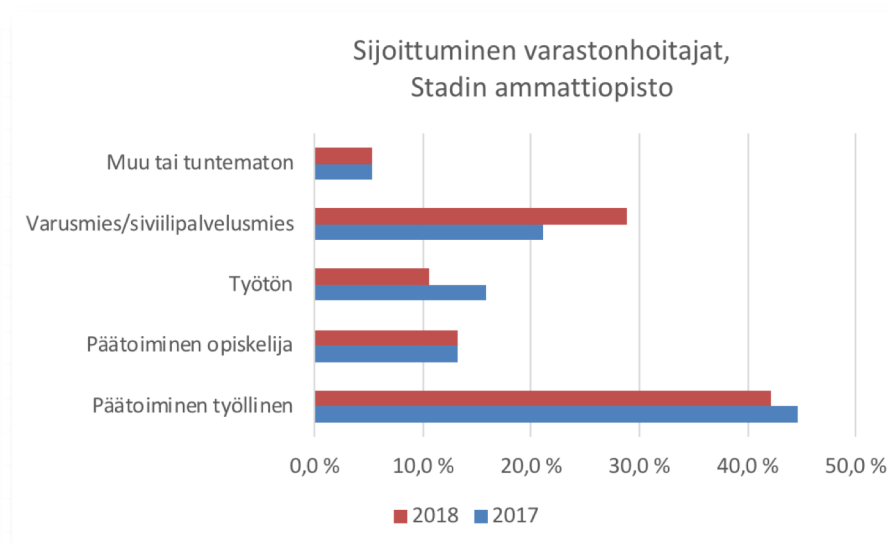
3.1.3 Varastonhoitajien sijoittuminen pääkaupunkiseudulla

Varastonhoitajan tutkintonimikkeellä tutkinnon suorittaneiden sijoittumisesta pääkaupunkiseudulla tai Uudellamaalla ei tilastopalvelu Vipusesta saatu tietoa. Tämän vuoksi tehtiin sijoittumiseen liittyvä haastattelututkimus Stadin ammattiopistosta vuoden 2016 lopussa ja vuoden 2017 keväällä tutkinnon suorittaneille varastonhoitajille.

Tutkimuksen perusteella Stadin ammattiopistosta vuoden 2016 lopussa ja vuoden 2017 keväällä tutkinnon suorittaneet varastonhoitajat sijoituivat taulukon 2 ja kuvan 7 mukaisesti.

Taulukko 2. Varastonhoitajien sijoittuminen ½–1vuotta tutkinnon suorittamisesta.

Stadin ammattiopiston varastonhoitajan ammatillisen tutkinnon suorittaneiden työllistyminen ja jatko-opintoihin sijoittuminen						
	Päätoiminen työllinen	Päätoiminen opiskelija	Työtön	Varusmies/sivillipalvelusmies	Muu tai tuntematon	Yhteensä
2017	44,7 %	13,2 %	15,8 %		21,1 %	5,3 %
2018	42,1 %	13,2 %	10,5 %		28,9 %	5,3 %
Yhteensä	43,4 %	13,2 %	13,2 %		25,0 %	5,3 %
2017 vuoden lopussa						
2018 tammi-helmikuu						



Kuva 7. Varastonhoitajien sijoittuminen n. ½–1vuotta valmistumisesta, Stadin ammattiopisto.

Stadin ammattiopistosta varastonhoitajaksi loppuvuodesta 2016 ja keväällä 2017 valmistuneiden sijoittuminen päätoimiseksi työlliseksi noin vuoden päästä valmistumisesta on keskimäärin 43,4 %. Mikäli vertaillaan työllisten määrää pelkkien prosenttien perusteella, on työllisten määrä pienempi kuin logistiikan perustutkinnosta vuonna 2015 valmistuneilla Uudellamaalla. Työttömien määrä on kuitenkin hieman pienempi kuin logistiikan perustutkinnosta Uudellamaalla valmistuneilla tai kaikista Suomen ammatillisista perustutkinnoista valmistuneilla tilastovuonna 2016. Työttömien osuus kohderyhmästä oli keskimäärin 13,2 %.

Kohderyhmästä päätoimisia opiskelijoita oli 13,2 %, mikä on merkittävästi enemmän kuin logistiikan perustutkinnosta keskimäärin Uudellamaalla tilastovuonna 2016. Jatko-opintoja suorittavista päätoimisista opiskelijoista yksi oli sijoittunut korkeakoulutasoisiin opintoihin ja loput jatko-opiskelijoista suoritti toisen asteen ammatillista tutkintoa toisella ammattialalla.

Varusmies- ja siviilipalvelukseen oli kohderyhmästä sijoittunut keskimäärin 25 %, mikä on merkittävästi enemmän kuin tilastojen mukaan logistiikan perustutkinnosta Uudellamaalla kaikkina tilastuvuosina 2009–2016.

Haastattelututkimuksen perusteella sekä työllisten että työttömien määrän laskuun vuoden 2018 alussa vaikutti siirtyminen varusmies- ja siviilipalvelukseen ja sen loppuminen tai keskeytyminen. Varusmies- tai siviilipalveluksen ajoittuminen vaikutti siten suoraan sekä työllisten että työttömien määriin tilastossa. Mikäli oletettaisiin, että

kaikki varusmies- tai siviilipalveluksesta kotiutuvat työllistyisivät, päästäisiin lähes samoihin työllistyneiden prosentuaalisiin määriin sijoittumistilastoissa kuin koko logistiikan perustutkinnosta tilastovuonna 2016 Uudellamaalla. Koska logistiikan koulutusala on miesvaltainen, on varusmies- ja siviilipalvelukseen sijoittumisella suuri merkitys tulkittaessa ammatillisen koulutuksen jälkeisiä tilastoja, varsinkin vuoden päästä tutkinnon suorittamisesta.

Tutkimushaastatteluissa tutkittiin sijoittumisen lisäksi tutkinnon suorittaneiden päätoimisten työllisten varastonhoitajien työn muotoa, työtehtäviä sekä toimialoja, joihin oli työllistytty. Myös työllistymiseen ja työttömyyteen johtaneita syitä analysoitiin.

Tutkimuksen perusteella Stadin ammattiopistosta vuoden 2016 lopussa ja keväällä 2017 tutkinnon suorittaneiden päätoimisten työllisten varastonhoitajien työn muoto jakautui taulukon 3 mukaisesti.

Taulukko 3. Varastonhoitajan tutkinnon suorittaneiden työllisten työn muoto.

Päätoimisten työllisten työn muoto		
	Suora työsuhde yritykseen	Vuokratyösuhde
2017	35,3 %	64,7 %
2018	37,5 %	62,5 %

Noin vuosi varastonhoitajaksi valmistumisen jälkeen päätoimisten työllisten työn muoto on vuokratyöpainotteinen. Suora työsuhde yritykseen oli valmistuneilla, jotka olivat ennen opintojen alkamista tai sen aikana olleet vakituisessa, kokoaikaisessa tai osa-aikaisessa työsuhhteessa tiettyyn yritykseen tai opiskelleet oppisopimuksella. Vain yksi valmistuneista oli saanut vakituisen kokoaikaisen työn ja suoran työsuhteen yritykseen valmistumisen jälkeen. Pääosa valmistumisen jälkeen vuokratyösuhhteessa olevista työkenteli sisälogistiikan tehtävissä jo opintojen aikana henkilöstöpalveluyrityksien kautta, nollatuntisopimuksilla ja tarvittaessa töihin kutsuttavina. Päätoimisista työllisistä lähes kaikki olivat työllistyneet logistiikan alan työtehtäviin.

Päätoimisten työllisten tutkinnon suorittaneiden työnimikkeet olivat

- automaation laitekäyttäjä
- asiakaspalvelun työntekijä
- keräilijä
- logistiikkatyöntekijä
- postityöntekijä
- terminaalityöntekijä
- tavarankäsittelijä
- varastotyöntekijä.

Päätoimisten työllisten tutkinnon suorittajien työpaikkoihin liittyvät toimialat olivat

- tukku- ja vähittäiskauppa
- tieliikenteen tavarankuljetus ja terminaalitoiminta
- huolinta ja rahtaus
- posti, jakelu ja kuriiritoiminta
- asuin- ja muiden rakennusten rakentaminen.

Haastattelujen perusteella voitiin analysoida lisäksi erilaisia vaikuttaneita tekijöitä sekä tutkinnon suorittaneiden työllistymiseen että työttömyyteen.

Työllistymiseen vaikuttaneita tekijöitä olivat mm.

- ennen opintoja ollut vakituinen, koko- tai osa-aikainen työsuhde
- opintojen ohella ja aikana työsuhteinen työskentely
- oppisopimus
- aiemmat toisen alan tekniset opinnot
- työkokemus opinto- tai toiselta alalta.

Työttömyyteen vaikuttaneita tekijöitä tutkinnon suorittamisen jälkeen olivat mm.

- ajokortin ja/tai trukkikortin puuttuminen
- erityistä tukea opinnoissa saaneiden työllistymisen tuen puute
- pätkä- ja sesonkityöt, joiden välissä eri pituisia työttömyysjaksoja
- talouteen, työkykyyn tai elämänhallintaan liittyvät haasteet
- tiedon puute alan kaikista mahdollisista työtehtävistä ja jatko-opinnoista
- työnhakutaitojen puute
- työn saamiseen liittyvät haasteet ja rajoitteet
- työpaikalle kulkemisen haaste omaa kotipaikkakuntaa pidemmälle
- varusmies- ja siviilipalveluksen alkamisen, keskeytymisen ja loppumisen nivelvaiheet.

3.2 Sisälogistiikan työmarkkinat pääkaupunkiseudulla

Sisälogistiikan ja varastoalan työmarkkinoita pääkaupunkiseudulla tutkittiin ja analysoitiin TE-palveluiden avoimien työpaikkojen verkkosivustoa apuna käyttäen sekä haastatteleamalla pääkaupunkiseudun sisälogistiikan työtehtäviin työllistäviä työnantajia. Lisäksi selvitettiin työllistämiseen liittyviä vaateita ja toiveita sekä työtehtäviä, työn tyyppisiä ja muotoja. Samalla selvitettiin varastonhoitajan tutkinnon suorittamisen vaikuttavuutta työllistymiseen.

3.2.1 Sisälogistiikan avoimet työpaikat TE-palvelussa

Sisälogistiikan työmarkkinoita tutkittiin ja analysoitiin TE-palveluiden avoimien työpaikkojen verkkosivuston ilmoituksista pääkaupunkiseudulla kahtena päivänä, jotka olivat 1.2.2018 ja 6.3.2018.

Alaan liittyviä työpaikkoja löytyi TE-palveluissa pääasiassa seuraavista avoimien työpaikkojen kategorioista:

- toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät / laskennan ja varastoinnin työntekijät / kuljetuksen ja varastoinnin työntekijät / varastonhoitajat ym.
- muut työntekijät / teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät / rahdinkäsittelijät ja varastotyöntekijät ym. / rahdinkäsittelijät, varastotyöntekijät ym. ja hyllyjen täyttäjät
- muut työntekijät / teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät / valmistusalan avustavat työntekijät (pakkaustyöt)
- prosessi- ja kuljetustyöntekijät / kuljetustyöntekijät / työkoneiden kuljettajat / ah-
taajat ja trukinkuljettajat ym.

Logistiikan perustutkinnon varastopalveluiden osaamisalalta valmistutaan tutkintonimikkeellä varastonhoitaja. Varastonhoitaja-nimikkeellä avoimia työpaikkoja oli pääkaupunkiseudulla tarjolla tutkimusajankohtana vain alle 2 % kaikista avoimista sisälogistiikan työtehtävistä.

Varastonhoitajan tai varastovastaavan avoimissa työtehtävissä pääkaupunkiseudulla vaadittiin tai toivottiin työnhakijalta seuraavaa osaamista ja ominaisuuksia:

- asennusosaamista
- asiakaspalveluasennetta
- esimieskokemusta vastaavista tehtävistä ja hyviä tiimityötaitoja
- halua oppia uutta ja kehittyä
- huolellisuutta, järjestelmällisyyttä ja tarkkuutta numeroiden kanssa
- hyvää englannin kielen suullista ja kirjallista taitoa
- joustavuutta, täsmällisyyttä, tuloksellisuutta
- kaupallista ajattelutapaa
- kokemusta laaduntarkastuksesta, hankinnoista ja toimitusvalvonnasta sekä varasto- ja asiakaspalvelutöistä
- kokemusta varaston- ja toiminnanohjausjärjestelmistä sekä niiden käyttöönotoista

- liikkumista autolla pääkaupunkiseudulla (B- tai BC-ajokorttia)
- logistiikka-alan peruskoulutusta
- reipasta, positiivista ja aktiivista asennetta työntekoon
- sujuvaa kirjallista ja suullista suomen kielen taitoa
- sujuvaa tietokoneen käyttöä ja osaamista yleisimmistä Office-ohjelmista
- tuntemusta yrityksen tuotteista ja palveluista
- valmiutta työskennellä itsenäisesti ja kykyä tehdä yhteistyötä yrityksen eri sidosryhmien kanssa.

Keskeiset toimenkuvat varastonhoitajan avoimien työtehtävien ilmoituksissa sisälsivät

- tavaravirtojen hallintaa, ostotilausten valmistelua, ostolaskujen tarkistusta ja kuljetusten varaamista
- tavaran käsittelytyötä, kuten tavaroiden vastaanottoa, keräilyä, pakkausta, lähettämistä ja seurantaa
- esimies- tai työnjohtotyötä, kuten varastohenkilöstön resursointia ja varastotyöntekijöiden työnohjausta
- sisäistä ja ulkoista yhteydenpitoa yrityksessä.

Enimmäkseen sisälogistiikan ja varastoalan tehtäviä on avoimena kategoriassa rahdin käsittelijät ja varastotyöntekijät. Tässä kategoriassa avoimien työpaikkojen ilmoituksia TE-palveluissa oli helmikuun alun tutkimusajankohtana 84 ja maaliskuun alun tutkimusajankohtana 114.

Noin kolmasosassa ilmoituksia haettiin useampia kuin yhtä työntekijää työtehtäviin. Sen perusteella työtehtäviä oli esimerkiksi 6.3.2018 avoinna yli 250, joista henkilöstöpalveluyrityksillä oli yli 150 haussa olevaa alan työtehtävää.

Avoimien työpaikkailmoitusten perusteella työtehtävät sijoituivat pääosin Vantaalle, johon sijoittui 55 % kaikista pääkaupunkiseudun avoimista työpaikoista. Helsingissä avoimia työpaikkoja oli 30 % ja Espoossa 15 % kaikista pääkaupunkiseudun avoimista työpaikoista. Vuokratyöksi oli luokiteltu yli 50 % kaikista pääkaupunkiseudun avoimista työpaikoista, joten sen osuus alan ja alueen työmarkkinoilla on merkittävä. Työntyyppinä vain yksi oli luokiteltu yrittäjäpohjaiseksi ja loput palkkatyöksi.

Avoimista työpaikoista analysoitiin lisäksi työn tyyppejä työaikojen ja keston mukaan.

Analyysin perusteella TE-palveluiden avoimien työtehtävien työaika jakautui taulukon 4 mukaisesti.

Taulukko 4. Avoimet työpaikat työaikojen mukaan.

	Kokoaikatyö	Osa-aikatyö	Vuorotyö	Ilta- ja viikonlopputyö
1.2.2018	41 kpl	24 kpl	16 kpl	2 kpl
6.3.2018	67 kpl	27 kpl	23 kpl	0 kpl

Analyysin perusteella TE-palveluiden avoimien työtehtävien kesto jakautui taulukon 5 mukaisesti.

Taulukko 5. Avoimet työpaikat työn keston mukaan.

	Yli 12 kk	3–12 kk	Alle 3 kk	Kesätyö
1.3.2018	19 kpl	46 kpl	8 kpl	10 kpl
6.3.2018	25 kpl	52 kpl	18 kpl	19 kpl

Pääosa työtehtävistä oli siis tutkimuksen mukaan työajan suhteen kokoaikatyötä, mutta työn keston osalta painottui 3–12 kk kestäviin tai sitä lyhyempiin jaksoihin.

Yleisimmin avoimissa työpaikoissa haettiin varasto- tai logistiikkatyöntekijää. Muita ilmoituksissa esille tulleita työtehtävien nimikkeitä olivat

- hyllyttäjä
- kokoonpano- ja varastotyöntekijä
- kontinpurkaja
- kuormaustyöntekijä
- keräilijä
- muotituotekäsittelijä
- muuttaja, muuttomies tai muuttotyöntekijä
- pakkaaja
- piha- ja varastotyöntekijä

- pikatukkutyöntekijä
- rahtivarastotyöntekijä ja -järjestelijä
- terminaalityöntekijä
- trukinkuljettaja tai trukinajotaitoinen varastotyöntekijä
- työntömastotrukinkuljettaja
- varastomies tai varastovastaava.

Avoimissa työtehtävissä vaadittiin tai toivottiin mm. seuraavaa osaamista ja kokemusta:

- asennukset ja laitteiden huolto- ja kunnostustoimenpiteet
- asiakaspalvelu, asiakkaiden neuvonta
- elintarvikeosaaminen varastossa (Hygieniapassi)
- hinnoittelu ja hyllytys
- inventointi
- keräily, keräily varastoautomaatilla
- kokoonpanotehtävät
- korkeakeräilyn osaaminen ja kokemus
- kuorman purkaminen
- lavojen kelmuttaminen
- lentokentän ajo-, merkinanto- ja työskentelyluvut
- lähetystoiminnot (lähetysten valmistelu ja lähettäminen)
- materiaalien esikäsittely, siirto tuotantoon ja varastointi
- pakkaaminen ja pakkausmateriaalien kokoaminen
- postin lähetys
- puheohjaus ja äänikeräily
- suomen kielen taito (suullinen ja kirjallinen)
- tavarán ja materiaalien vastaanotto ja tarkastaminen
- terminaalitehtävät ja pakettilajittelu

- tietokoneen peruskäyttö, tablettien käyttö keräilyssä
- tilausten toimittaminen paketti- ja/tai kuorma-autolla
- toiminnan- ja/tai tuotannonohjausjärjestelmän osaaminen
- trukikortti, trukinajotaito, trukin käyttö ja ylläpito
- täydennystilausten tekeminen
- varastojen järjestyksestä ja turvallisuudesta huolehtiminen.

Erilaisten toimialojen koulutusta tai kokemusta vaadittiin tai toivottiin kaupalliselta alalta, kiinteistöhuollon, rakennus-, koneenasennus-, sähkö- ja automaatioaloilta.

Logistiikan alan peruskoulutusta tai varastoalan tutkintoa ei vaadittu tai toivottu. Vain kahdessa ilmoituksessa toivottiin voimassaolevaa työturvallisuuskorttia ja hygieniapassia. Trukikortin katsottiin olevan etuna työtehtävissä, joissa pääpaino oli trukinkuljettajan tehtävissä.

Enemmän painoarvoa ilmoituksissa oli työelämätaidoilla ja -valmiuksilla sekä ominaisuuksilla.

Avoimissa työpaikkailmoituksissa vaadittiin ja toivottiin mm. seuraavia ominaisuuksia:

- asenne ja motivaatio töiden tekemiseen ja kaikkiin työtehtäviin
- asiakaslähtöisyys, asiakaspalveluasenne, palvelualttius
- esiintymiskyky
- huolellisuus ja tarkkuus
- hyvä fyysinen kunto
- hyvät kädentaidot, sorminäppäryys
- joustavuus
- luotettavuus
- mahdollisuus työskennellä lyhyellä varoitusaajalla
- mahdollisuus työskennellä kaikkina vuorokaudenaikoina
- nuhteeton tausta (lentokenttä- tai lentoturvallisuusalueilla)

- oma-aloitteisuus ja itsenäisyys
- paineensietokyky
- positiivisuus, iloisuus, huumorintaju, hymyilevyys
- tehokkuus ja ripeys
- tunnollisuus ja vastuuntuntoisuus
- uusien asioiden nopea omaksuminen
- yhteistyö- ja tiimityöskentelytaitoisuus.

Myös alan aiempi työkokemus katsottiin eduksi suurimmassa osassa ilmoituksia, mutta se ei ollut vaade työllistymiseksi.

3.2.2 Sisälogistiikan työnantajien haastattelut

Sisälogistiikan työnantajien (7 kpl) haastattelututkimuksen tuloksena voidaan todeta kootusti seuraavaa:

- Vuokratyövoimaa käytettiin erilaisissa yrityksen toimialaan ja vuodenaikoihin liittyvissä sesongeissa, muutostilanteissa ja vakituisten työntekijöiden sijaisuuksiin mm. loma-aikoina (mukaan lukien sairauslomat). Myös osa toiminnoista oli ulkoistettu sisälogistiikan ulkoistetun liiketoiminnan toimijoille tai sitä oli harkittu. Vuokratyöntekijöiden määrän arvioitiin lisääntyvän tulevaisuudessa.
- Logistiikan alan koulutus arvioitiin olevan vain noin 10–30 %:lla yrityksen sisälogistiikan työntekijöistä. Heidän osaltaan ei pystytty erittelemään tutkintotasoa. Sesonki- ja satunnaisissa töissä työskenteli usein alan opiskelijoita eri tutkintotasoilta, mutta myös muilta aloilta.
- Sisälogistiikan työntekijöiden koulutustaustat olivat monilta eri ammattialoilta ja -tasoilta. Erityisesti mainittiin sosiaali- ja terveys-, sähkö- ja automaatio-, painotekniikka-, eläintenhoito-, LVI-, auto- ja rakennusalojen koulutukset sekä yleisesti tekniikan ja kaupallisen alan koulutustaustat. Pitkään yrityksissä työsuhteessa olleilla oli usein pelkkä perus- tai lukiokoulutus.
- Koulutusta tai tutkintoa enemmän työllistymiseen vaikuttavana pidettiin työn tekemisen asennetta, teknistä osaamista, paineensietokykyä ja yleistä työkokemusta, jossa oli opittu työelämän pelisäännöt. Logistiikka- tai varastoalan koulutus nähtiin kuitenkin vaikuttavampana työllistymiseen kuin pelkkä peruskoulutusta. Kouluttautumisen nähtiin olevan merkki oikeasta asenteesta, motivaatiosta ja alan perustaidoista.

- Yrityksissä oli käytössä erilaisia nimikkeitä sisälogistiikan tehtävien toimenkuviin. Pääosin tehtävissä toimittiin varasto- ja logistiikkatyöntekijän nimikkeellä. Sen lisäksi yleisiä nimikkeitä olivat mm. tavaran käsittelijä, lähetyskäsittelijä, materiaalivastaava, terminaalityöntekijä, postityöntekijä, kerääjä, hyllyttäjä, pakkaaja, trukinkuljettaja ja automaation laitekäyttäjä. Julkisen puolen toimijalla oli käytössä myös varastonhoitajan tehtävänimike, jossa toimenkuvat vaihtelivat varastovastaavan tehtävistä toiminnanohjausjärjestelmien pääkäyttäjänä toimimiseen.
- Logistiikkatyöntekijän nimikettä oli alettu suosia johtuen sen laajemmasta toimenkuva mahdollisuudesta esimerkiksi asennustyöhön osana varastotai muuta sisälogistiikan työtä.
- Työsuhteen solmimisen ikärajana pidettiin 18:aa vuotta, mutta joissakin oli harkittu sen laskemista 17 ikävuoteen. Ikärajan taustaksi mainittiin lentoturva-alueella toimiminen, vaarallisten aineiden varastossa työskentely, trukeilla tehtävä työ sekä työturvallisuuteen ja työolainsäädäntöön liittyvät tekijät, kuten työtyön tekemisen mahdollisuus vuorotöissä.
- Hyvä suomen kielen taito oli ehdoton vaatimus. Syitä olivat mm. työturvallisuuteen ja laatuun liittyvät asiat, kuten suomenkielisten työohjeiden ja toimialan tuote- tai palvelunimikkeiden ymmärtäminen. Lisäksi tarkkuutta vaativissa yhteydenpidoissa työskentely, kuten radiopuhelinyhteys automaattivarastojen vikatilanteissa, edellytti erinomaista suomen kielen taitoa.
- Yritysten toimialaan liittyvän osaamisen merkitys korostui ainoastaan hankintaan liittyvissä tehtävissä. Muiden toimialojen osalta tuntemusta toivottiin sähkö- ja automaatio- sekä kiinteistönhoidon aloilta.
- Erilaiset valtakunnallisesti suoritettavat kortit tai ajokortti eivät olleet vaade työllistymiseen. Niiden todettiin kuitenkin olevan eduksi työllistymisessä. Ajokortin osalta hyöty nähtiin eniten omalla autolla työmatkan tekemiseen yrityksen toimipisteiden sijainnin ja työvuorojen aikataulun takia.
- Työllistymistä edistävästä tekijöistä korostuivat työelämän perustaitojen osaaminen, joustavuus ja motivoitunut asenne työhön, työn tekemiseen ja uuden oppimiseen.
- Taitojen kannalta esille nousivat tietotekniset taidot ja trukkien käytön osaaminen. Myös tekninen asennus- ja huolto-osaaminen edisti työllistymistä.
- Vuorovaikutustaitojen, työelämätaitojen, joustavuuden ja aktiivisuuden puute nähtiin suurimmaksi esteeksi työllistymiseen. Erityisesti mainittiin myös heikko suomen kielen taito ja mahdollinen rikostausta. Suppeita turvallisuusselvityksiä tehtiin, erityisesti jos työtehtävään kuului työskentely lentorahdin parissa ja lentoturva-alueella. Näissä aiempi rikostausta tai työ- tai koulutushistorian puuttuminen lain vaatimalta ajalta esti työllistymisen.
- Haastatelluilla yrityksillä oli ollut haasteita löytää sopivia ja osaavia työnhakijoita ja -tekijöitä. Eniten kaivattiin sisälogistiikan perus- ja rutiinitehtävien tekijöitä, trukinajotaitoisia kokeneita trukinkuljettajia sekä automaatiovarastoihin teknisesti suuntautuneita henkilöitä. Erityinen tarve hakijoista ja tekijöistä oli henkilöstöpalvelu yrityksellä.

3.3 Osaamisen ja vaatimusten vastaavuus

Tutkimusten ja niiden tulosten analysoinnin perusteella voidaan johtopäätöksenä todeta, että nykyisen logistiikan perustutkinnon varastopalveluiden osaamisalan koulutuksen vaikuttavuus työllistymiseen on hyvä pääkaupunkiseudulla. Suuri osa varastonhoitajan tutkintonimikkeen suorittaneista työllistyy sisälogistiikan tehtäviin lyhyellä aikavälillä tutkinnon suorittamisesta. Suoritetun tutkinnon sisällöllisen osaamisen vaikuttavuus painottuu eniten pakollisten tutkinnon osien perustaitoihin. Erityisesti trukkien käyttöosaaminen sekä kieli- ja tietotekniset taidot lisäävät vaikuttavuutta, kuten myös monialaisuus ja työkokemus miltä tahansa alalta. Lisäksi asenteeseen, vuorovaikutus- ja työelämätaitoihin sekä erilaisiin ominaisuuksiin liittyvien asioiden vaikuttavuus työllistymiseen on merkittävä.

Suurin vaikuttava tekijä tutkinnon suorittaneiden työttömyyteen liittyi työelämävalmiuksiin, kuten työnhakutaitojen puutteisiin, työllistymisen tuen puuttumiseen eri nivelvaiheissa, monipuolisen tai -alaisen työkokemuksen puutteeseen sekä joustavuuteen ja työhön kiinnittymiseen jo opintoaikana. Alan vuokratyövaltaisuus ja sesonkimaisuus korostaa työelämävalmiuksien ja -taitojen uudenlaista osaamista ja työnhaussa jatkuvaa kehittymistä. Tämän osaamisen merkitys korostuu tulevaisuudessa, jotta myös pitkällä aikajänteellä tutkinnon suorittamisesta olisi sijoituttu työlliseksi.

Lisäksi alan tulevaisuuden työtehtävät edellyttävät tutkinnon sisältöön uudenlaista, monialaista ja -tasoista sisältöä sekä joustavuutta rakenteeseen ja rajoitteiden poistamista, jotta osaamisen hankkiminen työpaikoilla ja työllistyminen jo opintoaikana olisi mahdollista.

Alan avoimia työtehtäviä on tällä hetkellä tarjolla runsaasti, ja työnantajien haastatte- luissa kävi ilmi, että sopivista työnhakijoista ja -tekijöistä on pulaa. Silti osa alan tutkinnon suorittaneista ei työllisty, joten varastonhoitajan tutkinnon vaikuttavuuden parantamiseksi tarvitaan koulutuksen järjestäjiltä erilaisia keinoja valmistuvien opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi ja tukemiseksi pääkaupunkiseudulla. Jo pelkästään pääkaupunkiseudulla varastonhoitajan tutkinnon suorittaneiden määrät verrattuna tulevaisuuden tarpeisiin vaikuttavat pieniltä.

Ammatillisen koulutuksen reformi tuo uudet puitteet koulutuksen kehittämiseen, ja sen pohjalta koulutusta voidaan ja pitää kehittää työelämälähtöisemmäksi. Johtolauseena tulee olla työelämän osaamistarpeisiin vastaaminen tutkintojen sisältöjä muuttamalla. Varastonhoitajan tutkinnon sisältö vastaa osittain työmarkkinoiden vaateisiin pääkaupunkiseudulla, mutta uusiin ja tulevaisuuden osaamistarpeisiin pitäisi pystyä vastaamaan varastonhoitajan tutkinnon sisältöjä ja toteuttamistapoja jatkuvasti kehittämällä ja muuttamalla. Yhteistyötä alueellisten alan työnantajien kanssa tulisi tiivistää ja jatkuvasti kehittää, jotta osaaminen voitaisiin hankkia ajoissa työympäristöissä ja tehtävissä ja siten kiinnittyä jo tutkinnon suorittamisen aikana työhön esimerkiksi oppisopimuksella. Tutkinnon suorittaneilta opiskelijoilta saatu tieto työllistymisestä, työllistymiseen liittyvistä haasteista ja tarvittavasta osaamisesta tulisi ottaa huomioon. Työhön valmentamiseen ja tukemiseen sekä opiskelijoiden työelämävalmiuksien lisäämiseen ja elämänhallinnan parantamiseen pitäisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota koulutuksessa. Lisäksi palautteen saaminen sekä tutkinnon suorittaneilta että työnantajilta on merkittävä osa-alue koulutuksen kehittämisessä.

Tutkimusten, analyysien ja johtopäätösten perusteella esiin nousi kolme tärkeää kehittämiskohdetta varastonhoitajien työllistymisen edistämiseen ja siten tutkinnon vaikuttavuuden parantamiseen:

- tutkinnon sisällön ja toteuttamisen kehittäminen alueelliseen tarpeeseen
- työnantajayhteistyön kehittäminen
- työhön valmennus ja tukeminen.

4 Varastonhoitajan koulutuksen vaikuttavuuden parantaminen

4.1 Ammatillinen koulutus varastoalalla

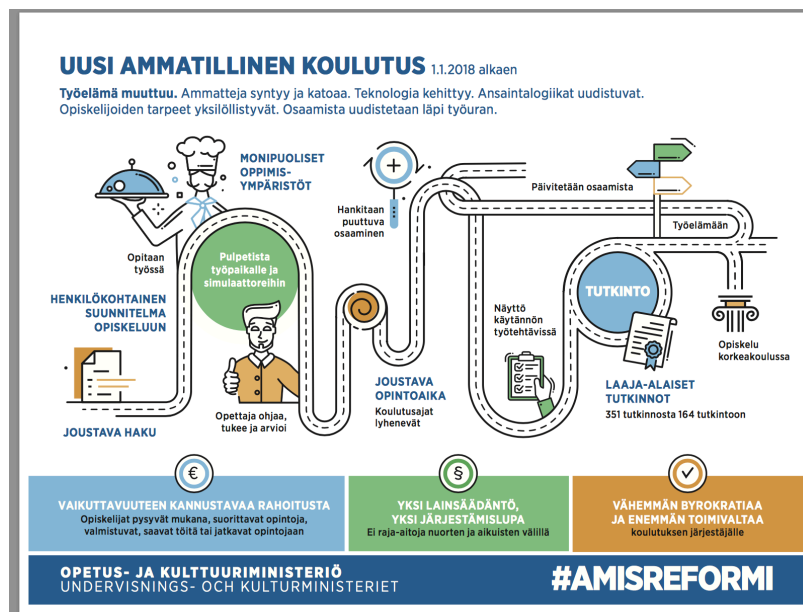
Ammatillinen koulutus on toisen asteen koulutusta, jonka tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin. Lisäksi ammatillinen koulutus edistää työllisyyttä ja yrittäjyyttä sekä tukee elinikäistä oppimista (Ammatillinen koulutus A.)

4.1.1 Ammatillisen koulutuksen reformi

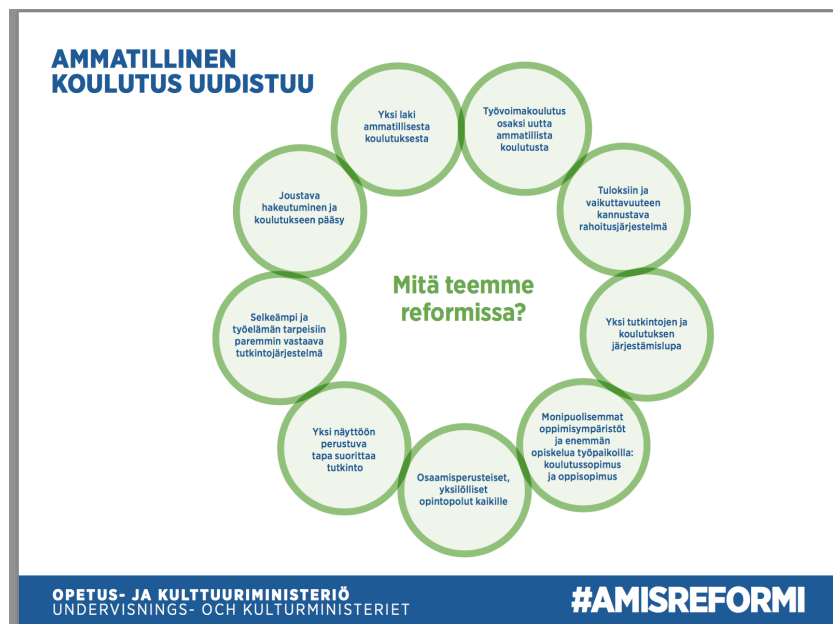
Ammatillisen koulutuksen reformi on yksi hallituksen kärkihankkeista, ja siinä uudistetaan ammatillisen koulutuksen rahoitusta, ohjausta, toimintaprosesseja, tutkintojärjestelmää ja järjestäjästruktuureita. Lait ammatillisesta peruskoulutuksesta ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta yhdistetään uudeksi laiksi, jossa keskeisenä lähtökohtana on osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys. Lisäksi lisätään työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisiä opintopolkua sekä puretaan sääntelyä.

Opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan ammatillista koulutusta on välttämätöntä uudistaa, koska tulevaisuuden työelämässä tarvitaan uudenlaista osaamista ja ammattitaitoa. Uudistumista edellyttää myös se, että koulutukseen on käytettävissä aiempaa vähemmän rahaa. (Ammatillisen koulutuksen reformi 2017.)

Uuden ammatillisen koulutuksen pääkohdat ja puitteet näkyvät kuvissa 8 ja 9 opetus- ja kulttuuriministeriön Amisreformi-verkkosivuston mukaan.



Kuva 8. Uusi ammatillinen koulutus 1.1.2018 alkaen (Ammatillisen koulutuksen reformi 2017).



Kuva 9. Ammatillisen koulutuksen reformin sisältö (Ammatillisen koulutuksen reformi 2017).

Ammatillisen koulutuksen reformi antaa puitteet tutkinnon vaikuttavuuden parantamiselle sekä uudenlaisen osaamisen että yksilöllisten opintopolkujen kautta yhteistyössä työelämän kanssa. Joustava hakeutuminen ja koulutukseen pääsy edesauttavat tutkinnon suorittajien määrän kasvattamista, ja siltä osin reformi vastaa pääkaupunkiseudun tarpeeseen saada alan osaavia työntekijöitä.

4.1.2 Työpaikoilla tapahtuva oppiminen ja yksilölliset opintopolut

Opetus- ja kulttuuriministeriön Amisreformi-verkkosivuston mukaan uudessa ammatillisessa koulutuksessa käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta voi järjestää koulutuksen järjestäjän ulkopuolisella työpaikalla oppisopimukseen tai koulutussopimukseen perustuvana koulutuksena. Koulutuksen järjestäjä vastaa tavoitteellisesta ja ohjatusta koulutuksesta.

Uuden ammatillisen koulutuksen oppisopimuksen ja koulutussopimuksen toimintamallit ovat kuvan 10 mukaiset.



Kuva 10. Oppisopimuksen ja koulutussopimuksen toimintamallit (Ammatillisen koulutuksen reformi 2017).

Opiskelija voi hankkia osaamista joko kokonaan oppisopimukseen tai koulutussopimukseen perustuen tai niitä voidaan yhdistellä joustavasti opintojen aikana. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen sopimukseen liitetään opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS). Työpaikalla järjestettävä koulutus suunnitellaan yhteistyössä eri osapuolten kesken.

Oppisopimuksen tai koulutussopimuksen tekeminen edellyttää, että koulutustyöpaikalla on riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeelliset työvälineet ja ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilöstö, josta nimetään opiskelijalle vastuullinen työpaikkaohjaaja.

Oppisopimuskoulutuksessa pääosa osaamisesta hankitaan työpaikalla käytännön työtehtäviä tehden. Osaamista täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä. Oppisopimuskoulutus perustuu määräaikaiseen työsopimukseen sekä työnantajan ja

koulutuksen järjestäjän sopimukseen. Oppisopimuskoulutuksessa opiskelija on päätoiminen työllinen ja saa palkkaa. Oppisopimuskoulutuksessa työnantajalle maksetaan koulutuskorvausta, jos koulutuksesta aiheutuu työnantajalle kustannuksia ja koulutuksen järjestäjä ja työnantaja sopivat korvauksen maksamisesta. Oppisopimus voidaan tehdä koko tavoitteena olevan osaamisen hankkimisajalle yhdellä sopimuksella koskien koko tutkintoa, tutkinnon osaa tai muuta ammatillista osaamista syventävää tai täydentävää koulutusta (Työpaikalla tapahtuva oppiminen 2017).

Tutkimukseni perusteella oppisopimuksilla tutkintoa suorittaneet työllistyivät myös tutkinnon suorittamisen jälkeen oppisopimusyrityksiin. Oppisopimuksella varastonhoitajan tutkinnon suorittaneiden määrät olivat kuitenkin vuonna 2016 pääkaupunkiseudulla merkittävästi laskeneet, joten oppisopimuksella opintojaan suorittavien määrän lisääminen edesauttaisi tutkinnon vaikuttavuutta työllistymiseen. Joustava malli yhdistää koulutus- ja oppisopimus osaksi opintoja luo uusia mahdollisuuksia henkilökohtaistaa tutkinnon suorittajan opintoja, mutta myös tuoda työnantajille tulevaisuuden rekrytointimahdollisuuksia. Haasteeksi muodostuu koulutustyöpaikkojen tutkinnon perusteiden mukaiseen osaamisen hankkimiseen riittävät tuotanto- ja palvelutoiminnat, työvälineet, ikärajat tai muut vaateet työskentelyyn ja siten osaamisen hankkimiseen. Lisäksi ammattitaitoinen henkilöstö, josta voidaan nimetä tutkinnon suorittajalle vastuullinen työpaikkaohjaaja, on haaste. Tutkimukseni perusteella vain alle 30 %:lla sisälogistiikan alalle työllistävien yritysten henkilöstöstä on logistiikan alan koulutus.

Työsuhteessa oleva opiskelija voi myös hankkia osaamista omalla työpaikallaan, mikäli työnantaja ei halua solmia oppisopimusta tai koulutussopimusta. Tällöin koulutuksen järjestäjälle tai työnantajalle ei synny erityisiä ohjausvastuita tai muita velvoitteita, joten työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ei sovi erillisellä sopimuksella. Koulutuksen järjestäjä ei vastaa tällaisen työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjauksesta, sisällöstä, johdosta tai valvonnasta. Koulutuksen järjestäjä huolehtii kuitenkin siitä, että jos osaamista ei kerry työpaikalla yhdessä asetettujen tavoitteiden mukaisesti, opiskelijalla on mahdollisuus hankkia puuttuva osaaminen muissa koulutuksen järjestäjän oppimisympäristöissä. (Työpaikalla tapahtuva oppiminen 2017.)

Tutkimukseni perusteella jo ennen tutkinnon suorittamista työsuhteessa olleet opiskelijat tai tutkinnon suorittamisen aikana työsuhteen solmineet opiskelijat työllistyivät varmimmin myös tutkinnon suorittamisen jälkeen. Tutkinnon suorittamiseksi oman työpaikan pitäisi kuitenkin olla tutkinnon alaa koskeva, jotta työnantajalla olisi tutkinnon perusteiden mukaisen sisällöllisen osaamisen hankkimiseen riittävät tuotanto- ja palvelutoiminnat,

työvälineet sekä ammattitaitoinen henkilöstö ohjaamaan ja varmistamaan koulutuksen sisällön laatu.

Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija ei ole työsuhteessa eikä hänelle makseta palkkaa tai muuta vastiketta. Koulutussopimus tehdään kirjallisesti jokaiselle opiskelijalle yksilöllisesti tutkinnon osa tai sitä pienempi kokonaisuus kerrallaan. Koulutussopimus tehdään koulutuksen järjestäjän ja työpaikan edustajan välillä, ja sopimus annetaan tiedoksi opiskelijalle. Koulutussopimustyöpaikan tarjoajalla on velvollisuus seurata opiskelijan osaamisen kehittymistä, velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin silloin, kun opiskelijan suunniteltua osaamista ei pystytä saavuttamaan, sekä velvollisuus raportoida koulutuksen järjestäjälle opiskelijan osaamisen hankkimisen toteutumisesta. (Työpaikalla tapahtuva oppiminen 2017.)

Koulutussopimuksen yhteistyötahojen alueellisen verkoston määrän ja laadun kasvattaminen on tärkeä osa koulutuksen kehittämistä. Tutkinnon osien tai sitä pienempien kokonaisuuksien osaamisen hankkiminen eri työnantajilla antaa opiskelijalle monipuolisen osaamisen ja kokemuksen alalla. Koulutussopimuspaikoissa osaamista hankitaan myös työelämän pelisäännöistä ja siten kehitetään työelämävalmiuksia. Tämä edellyttää koulutuksen järjestäjän ja työpaikan edustajien välillä kiinteää yhteistyötä, laadun varmistamista ja osaamisen hankkimisen organisointia.

Koulutussopimusten yhteistyötahoina olevien työnantajien tulisi myös mahdollisuuksien mukaan olla sellaisia, jotka tutkinnon suorittamisen aikana tai jälkeen pystyisivät työllistämään alalle työsuhteeseen saakka. Tällä on tutkimukseni perusteella suuri merkitys myös tutkinnon suorittamisen jälkeiseen työllistymiseen.

4.1.3 Logistiikan perustutkinto

Tekniikan ja liikenteen koulutusala (1.8.2018 lukien palvelualalla) voidaan suorittaa logistiikan perustutkinto. Logistiikan perustutkinnon perusteiden mukaan tutkinnon voi suorittaa kuvan 11 mukaisilla osaamisaloilla ja tutkintonimikkeillä.

Perusteen nimi	Logistiikan perustutkinnon perusteet		
Määräyksen diaarinumero	OPH-2764-2017		
Määräyksen päätöspäivämäärä	29.12.2017		
Voimaantulo	1.8.2018		
Määräyskirje	http://www.oph.fi/download/188780_OPH-2764-2017_Logistiikan_pt.pdf		
Koulutuskoodit	Koulutuksen nimi	Logistiikan perustutkinto	
	Tutkinnon koodi	381408	
Osaamisalat	NIMI	KOODI	
	Kuljetuspalvelujen osaamisala	1733	
	Varastopalvelujen osaamisala	1735	
	Lentoasemalajien osaamisala	1734	
Tutkintonimikkeet	OSAAMISALA	TUTKINTONIMIKE	TUTKINNON OSA
	Kuljetuspalvelujen osaamisala (1733)	Autonkuljettaja (10030)	Kuorma-autokuljettaja (105751)
	Kuljetuspalvelujen osaamisala (1733)	Linja-autonkuljettaja (10119)	Linja-autokuljettaja (105774)
	Kuljetuspalvelujen osaamisala (1733)	Yhdistelmäajoneuvonkuljettaja (10120)	Yhdistelmäajoneuvo (105774)
	Lentoasemalajien osaamisala (1734)	Lentoasemahuoltaja (10121)	
	Varastopalvelujen osaamisala (1735)	Varastonhoitaja (10031)	

Kuva 11. Logistiikan perustutkinnon osaamisalat ja tutkintonimikkeet (Logistiikan perustutkinto 2018).

1.8.2015 alkaen voimassa olevan opetussuunnitelman sivuilla 172–174 on logistiikka-alan kuvaus ja arvoperusta sekä perustutkinnon tavoitteet.

Opetussuunnitelman tavoitteen mukaan tutkinnon suorittaneen on mm. osattava toimia laaja-alaisen logistisen osaamisensa turvin erilaisissa ympäristöissä ja muuttuvissa oloissa. Logistiikan perustutkinnon suorittaneen ammattitaitoon kuuluvat oma-aloitteisuus, täsmällisyys, luotettavuus, joustavuus ja kyky oppia jatkuvasti uutta sekä työturvallinen ja ympäristövastuullinen työskentelytapa. (Logistiikan perustutkinto 2015.)

Ammatillisena peruskoulutuksena suoritettava perustutkinto muodostuu ammatillisista tutkinnon osista (135 osaamispistettä), yhteisistä tutkinnon osista (35 osaamispistettä) ja vapaasti valittavista tutkinnon osista (10 osaamispistettä). Yhteisissä tutkinnon osissa

pakollisia tutkinnon osia ovat viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen 11 osp, matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen 6 osp ja yhteiskunta- ja työelämäosaaminen 9 osp. Ammatillisen perustutkinnon laajuus on 180 osaamispistettä. Osaamispisteistä käytetään lyhennettä osp, ja termi kuvaa osaamisen määrää.

Ammatillisessa peruskoulutuksessa opiskelija voi yksilöllisesti sisällyttää perustutkintoonsa enemmän tutkinnonosia, jos se on tarpeellista työelämän alakohtaisten tai paikallisten ammattitaitovaatimusten tai opiskelijan ammattitaidon syventämisen kannalta. (Logistiikan perustutkinto 2015.)

4.1.4 Varastonhoitajan tutkinnon perusteet

Logistiikan perustutkinnon tutkinnon perusteet ovat parasta aikaa muuttumassa ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä. 1.8.2018 voimaan tuleva valtakunnallinen opetussuunnitelma on jo tätä kirjoittaessani saatavilla opintopolun-eperusteissa. Rakenteellisesti muutoksia on tehty arviointiasteikkoon ja lisäämällä jatko-opintoihin tähtäävän osaamisen hankkimisen mahdollisuuksia. Sisällöllisiä muutoksia ei tutkinnon ammatillisiin perusteisiin ole juurikaan tehty.














Valtakunnallisen 1.8.2015 voimaan tulleen tutkinnon perusteiden tavoitteiden mukaan varastopalvelujen osaamisalan suorittaneen on hallittava varastoalan tehtäviä käsin ja koneellisesti esim. trukilla tai automaattisilla laitteilla. Hänen on osattava tehdä varaston asiakirjat ja varastokirjanpito käsin tai tietotekniikkaa käyttäen. Varastonhoitajan on osattava logistiikan perusvalmiuksiin kuuluvat asiat, kuten tavaran varastointi, kuljetukset, kierrätys ja varaston tietojärjestelmien käyttö. Hänen on tunnettava varastotalous ja sen vaikutus yrityksen talouteen sekä kansainvälisten materiaalityöimintojen perusasiat. Varastonhoitajan tutkinnon suorittaneet sijoittuvat kaupan, teollisuuden, liikenteen ja julkisen sektorin palvelukseen. (Logistiikan perustutkinto 2015.)

Logistiikan perustutkinnon varastopalveluiden osaamisalan varastonhoitajan tutkinto muodostuu 1.8.2018 lukien pakollisista tutkinnon osista kuvan 12 mukaisesti.

Pakolliset tutkinnon osat		90 osp
	Tavaran vastaanotto ja säilytys, 30 osp	
	Tavaran keräily ja lähetys, 30 osp	
	Inventointi ja saldonhallinta, 15 osp	
	Trukinkuljettajan tehtävät, 15 osp	

Kuva 12. Pakolliset tutkinnon osat, tutkinnon perusteet 1.8.2018 alkaen. (Logistiikan perustutkinto 2018).

Logistiikan perustutkinnon varastopalveluiden osaamisalan varastonhoitajan tutkinto muodostuu 1.8.2018 lukien pakollisten tutkinnon osien lisäksi valinnaisista tutkinnon osista kuvan 13 mukaisesti. Valinnaisia opintoja valitaan vähintään 55 osp:n verran.

Valinnaiset tutkinnon osat		55 osp
	Työkoneiden käyttö ja huolto, 15 osp	
	Vaarallisten aineiden käsittely, 5 osp	
	Varaston tietojärjestelmät, 10 osp	
	Tavaran kuljettaminen, 15 osp	
	Osto- ja myyntitoiminnot varastoissa, 15 osp	
	Yritystoiminnan suunnittelu, 15 osp	
	Työpaikkaohjaajaksi valmentautuminen, 5 osp	
	Yrityksessä toimiminen, 15 osp	
	Huippuosaajana toimiminen, 15 osp	
	Paikallisiin ammattitaitovaatimuksiin perustuva tutkinnon... ...	5 - 15 osp
	Tutkinnon osa toisesta ammatillisesta perustutkinnosta, ... Tutkintoon voi sisällyttää tutkinnon osan toisesta ammatillisesta perustutkinnosta, ammattitutkinnosta tai erikoisammattitutkinnosta. Riippumatta sisällytettävän tutkinnon osan laajuudesta, tutkinnon osan laajuus on tässä kohdassa enintään 15 osaamispistettä. ...	5 - 15 osp
	Korkeakouluopinnot Tutkinnon osa sisältää ammatillista osaamista tukevia korkeakouluopintoja. ...	5 - 15 osp
	Yhteisten tutkinnon osien osa-alueita, lukio-opintoja tai ...	1 - 25 osp

Kuva 13. Valinnaiset tutkinnon osat, tutkinnon perusteet 1.8.2018 lukien. (Logistiikan perustutkinto 2018).

Paikallisiin ammattitaitovaatimuksiin perustuva tutkinnon osa voi sisältää työelämän paikallisten tarpeiden mukaista osaamista, joka soveltuu useamman kuin yhden työpaikan tarpeisiin. Koulutuksen järjestäjä nimeää tutkinnon osan työelämän toimintakokonaisuuden pohjalta ja määrittää sille laajuuden osaamispisteinä. Koulutuksen järjestäjä määrittelee ammattitaitovaatimukset ja osaamisen arvioinnin vastaavasti kuin ammatillisissa tutkinnon osissa (Logistiikan perustutkinto 2018).

Opetus- ja kulttuuriministeriön Amisreformi-verkkosivustolta löytyvät vertailutaulukot, joissa kerrotaan, mitkä asiat muuttuvat ammatillisessa koulutuksessa opiskelijalle, koulutuksen järjestäjille ja työelämälle. Taulukot kertovat ammatillisen koulutuksen toteuttamisesta ennen uudistusta ja sen jälkeen. Työelämälle suunnatussa taulukossa otetaan esille mm. seuraavia muutoksia aiempaan:

- Työelämän uusiin osaamistarpeisiin vastataan ensisijaisesti tutkintojen sisältöjä muuttamalla.
- Osaamista hankitaan pääosin työpaikalla, ja työpaikalla opiskelua täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä.
- Näytöt järjestetään ensisijaisesti työpaikoilla aidoissa työelämän tilanteissa ja siitä voidaan vain perustellusta syystä poiketa. (Ammatillisen koulutuksen reformi 2017.)

Varastonhoitajan tutkinnon perusteiden sisältö ei ole 1.8.2018 muuttumassa, vaikka tarvetta koulutuksen yksilöllisten opintopolkujen ja työelämälähtöisyyden osalta siihen olisi ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä. Osaamisen hankkiminen ja ammattiosaamisen näytöt eivät tutkinnon osaamisperusteiden mukaan kaikissa tutkinnon osissa ole suoritettavissa työelämässä aidoissa työtehtävissä. Nykyisistä nimetyistä valinnaisista tutkinnon osista pystytään osaamisperusteiden mukaan vain noin kolmasosa suorittamaan aidoissa työtehtävissä työpaikoilla.

Varastonhoitajan tutkinnon osien sisältöjen toteuttamisesta aidoissa työtehtävissä työpaikoilla tehtiin insinööriyössä SWOT-analyysit tutkinnon sisällöllisen kehittämisen pohjaksi ja ratkaisumallien löytämiseksi. Analyyseissä otetaan huomioon sekä osaamisen hankkiminen että ammattiosaamisen näytöt niin ammatillisissa pakollisissa kuin valinnaisissa tutkinnon osissa.

Taulukossa 6 on SWOT-analyysi varastonhoitajan ammatillisten pakollisten tutkinnon osien suorittamisesta aidoissa työtehtävissä ja -paikoissa.

Taulukko 6. SWOT-analyysi varastonhoitajan tutkinnon pakollisista osista.

<p>VAHVUUDET (Strengths)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hyvä vastaavuus yritysten sisälogistiikan perus- ja rutiinitoimiin • Voidaan lähes kokonaan suorittaa työpaikoilla aidoissa työtehtävissä • Pienissä ja keskiuurissa varastoissa voidaan hankkia koko osaaminen samassa toimenkuvassa • Isoissa logistiikkakeskuksissa voidaan hankkia osaaminen eri osastoilla eri toimenkuvissa • Pääkaupunkiseudun työmarkkinoilla tarjolla runsaasti alan perustehtäviä, joissa pakollisten tutkinnon osien suoritusmahdollisuus 	<p>HEIKKOUEDET (Weaknesses)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kaikissa yrityksissä ei riittävää tuotanto- ja palvelutoimintaa, työpaikkaohjaajaksi pätevää henkilöstöä tai tarpeellisia työvälineitä, kuten trukki-alikoimaa • Alle 18-vuotiaiden osaamisen hankkiminen ja ammattiosaamisen näytöt trukinkuljettajan tehtävissä (työnantajien ikärajat) • Tutkinnon osiin liittyvien osaamisvaateisiin liittyvien korttien suorittaminen (hygieniapassi, tulityökortti, EA1 ja työturvallisuuskortti) • Työn perustana olevien tietojen ja taitojen hankkiminen
<p>MAHDOLLISUUDET (Opportunities)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ikärajat alan opiskelijoille alhaisemmat (alle 18-vuotiaat voivat suorittaa trukinkuljettajan tehtävät tutkinnon osan työsuojelun erityisluvalla) • Osallistuminen tarvittaessa yritysten järjestämille valtakunnallisille korttikursseille mukaan lukien trukki-kortti • Sähköiset oppimisympäristöt työn perustana olevan tiedon hankkimiseen 	<p>UHAT (Threats)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erityistä ja kasvun tukea tarvitsevien opiskelijoiden osaamisen hankkiminen ja ammattiosaamisen näytöt aidoissa työpaikan työtehtävissä ja työn perustana olevan tiedon hankkiminen itsenäisesti • Tutkinnon suorittajien työelämävalmiudet ja motivaatio osaamisen hankkimiseen ja ammattiosaamisen näyttöihin oppilaitoksessa eikä aidoissa työympäristöissä.

Pakollisten tutkinnon osien suorittaminen riittäisi työmarkkinoiden mukaan alan perus- ja rutiinitehtävien hoitamiseen. Tähän työvoimatarpeeseen voitaisiin vastata sallimalla koulutuksessa osatutkintojen suorittaminen. Sisältöjen osaamisvaateet tulisi kuitenkin muuttaa joustavammiksi, jotta ne voitaisiin kokonaan suorittaa aidoissa työtehtävissä työpaikoilla. Esimerkiksi erilaisia valtakunnallisia kortteja (työturvallisuuskortti, tulityökortti, EA1, hygieniapassi) ei useinkaan voida suorittaa työpaikoilla. Trukin kuljettajan tehtävien osalta mm. trukki-kortin suorittaminen lisäisi vaikuttavuutta työllistymiseen.

Taulukossa 7 on SWOT-analyysi varastonhoitajan ammatillisten valinnaisten tutkinnon osien suorittamisesta aidoissa työtehtävissä ja -paikoissa.

Taulukko 7. SWOT-analyysi varastonhoitajan tutkinnon valinnaisista osista.

<p>VAHVUUDET (Strengths)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Osa tutkinnon osien sisällöistä suoritettavissa kokonaan aidoissa työtehtävissä työpaikoilla (mm. varaston tietojärjestelmät, osto- ja myyntitoiminnot varastossa, työpaikkaohjaajaksi valmentautuminen) • Valinnoilla mahdollisuus erikoistua liittyen työnantajan toimialaan, työtehtävän osaamistarpeeseen tai yrittäjyyteen 	<p>HEIKKOUEDET (Weaknesses)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Osa valinnaisten tutkinnon osien sisällöstä rajoitteisesti suoritettavissa kokonaan työpaikoilla mm. ikärajojen, ajokorttien, erityisten olosuhteiden tai työvälineiden takia (mm. työkoneiden käyttö- ja huolto, vaarallisten aineiden käsittely, tavarankuljetus) • Yrittäjyyteen liittyvien valinnaisten osaamisen hankkiminen ja näytöt (yritystoiminnan suunnittelu, yrityksessä toimiminen) aidoissa työympäristössä • Tutkinnon osien yhdistely yhdessä työpaikassa aidoissa työtehtävissä osaamisen hankkimiseksi ja ammattiosaamisen näyttämiseksi
<p>MAHDOLLISUUDET (Opportunities)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nimettyjen valinnaisten tutkinnon osien rajoittavien tekijöiden poistaminen tutkinnon perusteiden sisällöstä • Muiden kuin nimettyjen tutkinnon osien valinnaisuuden prosessi • Tutkinnon osien suorittaminen toisesta perustutkinnosta, ammattija erikoisammattitutkinnosta tai AMK-tutkinnosta • Paikallisiin ammattitaitovaatimuksiin perustuvan tutkinnon osan luominen alueelliseen työvoimatarpeeseen 	<p>UHAT (Threats)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tutkinnon perusteiden sisällöt ja osaamiskriteerit eivät muutu työelämässä aidoissa työtehtävissä konkreettisesti suoritettaviksi • Työelämän uusiin ja tulevaisuuden osaamistarpeisiin ei vastata riittävän nopeasti tutkintojen perusteiden sisältöjä muuttamalla • Aitojen (esim. varastonhoitajien) työtehtävien vähyys pääkaupunkiseudulla, missä valinnaisten tutkinnon osien kokonaisosaamisen hankkiminen saataisiin yhdessä työpaikassa mm. oppisopimuksella

Valinnaisten tutkinnonosien sisältöjä ja osaamisvaateita pitäisi muuttaa siten, että tutkinnon suorittajan lähtötasosta riippumatta ne voitaisiin suorittaa työelämässä aidoissa työtehtävissä. Valinnaiset tutkinnon osat suoritetaan yleensä opintojen loppupuolella, pakollisten tutkinnon osien jälkeen, jolloin kiinnittymisen työmarkkinoille tulisi viimeistään tapahtua. Tutkinnon suorittaneiden varastonhoitajien haastattelujen perusteella voitiin

todeta, että opintojen aikainen työskentely paransi tutkinnon suorittamisen jälkeistä työllistymistä. Tutkinnon osien valikoimaa tulisi myös lisätä alueellisten työmarkkinoiden nykyisiin ja tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Varastonhoitajan avoimissa työpaikoissa vaa-teina oli mm. esimiestyön tai työnjohtamisen osaaminen, jota ei valinnaisissa tutkinnon osissa ole lainkaan tarjolla. Terminaalityöntekijöille olisi tilausta työmarkkinoilla, mutta opetussuunnitelma estää osaamisvaateiden kautta mm. kuljetuspalveluiden osaamis-alalle tarkoitetun tutkinnon osan ”terminaalitoiminnot ja lastaus” valitsemisen varaston-palveluiden osaamisalalla.

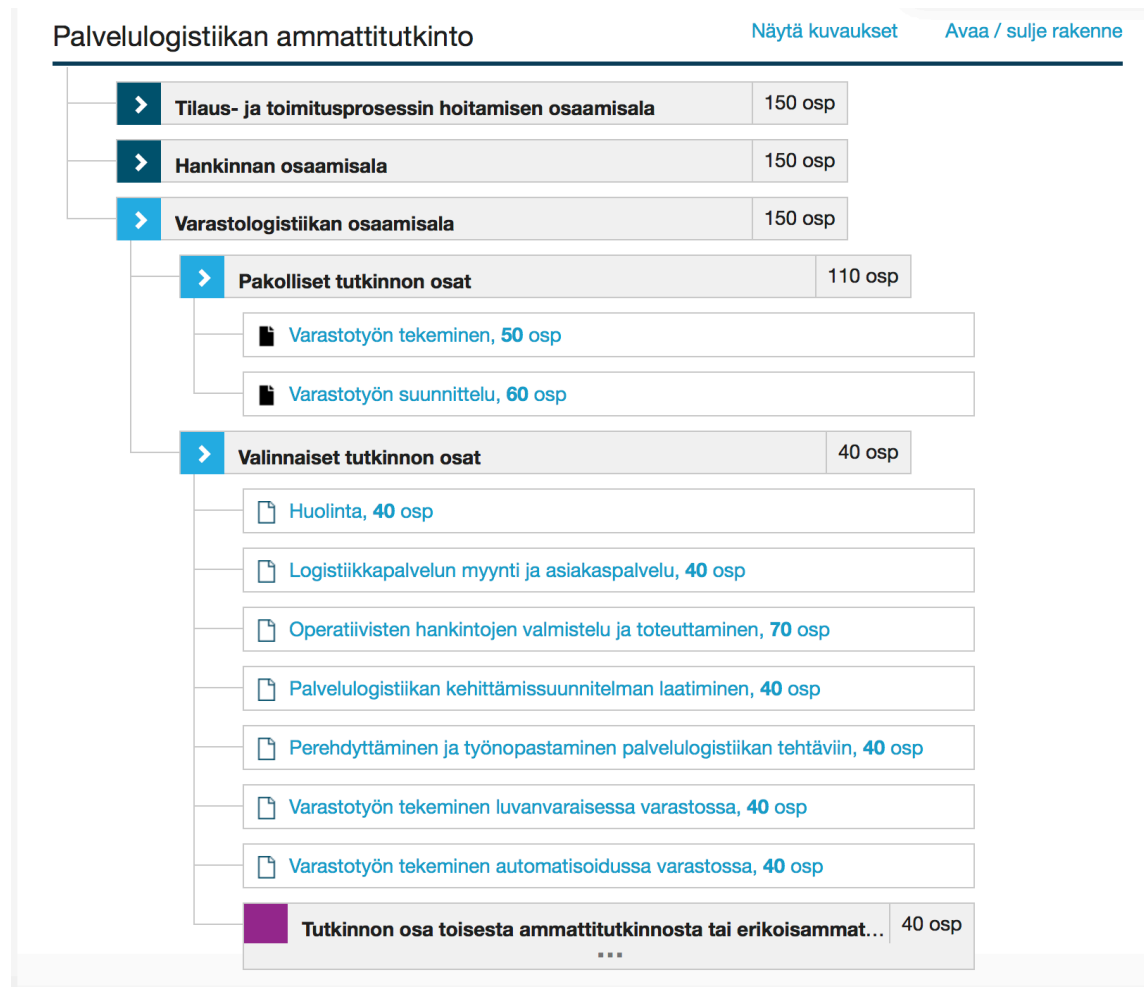
Ratkaisuina sen sijaan tutkinnon perusteet mahdollistavat tutkinnon osan valitsemisen toisesta perustutkinnosta, mikä monipuolistaisi varastonhoitajan tutkintoa esimerkiksi asennus-, huolto- ja kunnossapito- sekä automaatio-osaamisen hankkimisen kautta. Nämä osaamistarpeet tulivat alueellisessa työmarkkinoiden tutkimuksessa esille, ja toi-sen ammattialan osaaminen vaikuttaisi siten positiivisesti työllistymiseen. Käytännössä tätä harvoin on pystytty toteuttamaan. Tähän tulisikin tulevaisuudessa luoda joustava prosessi koulutuksen järjestäjän osaamisalojen ja koulutusten järjestäjien välillä, jotta tutkintoa voitaisiin monialaistaa ja siten vaikuttavuutta työllistymiseen parantaa.

Valinnaisten tutkinnon osien tarjoama mahdollisuus koulutuksen järjestäjille on kehittää tutkinnon osa paikallisiin ammattitaitovaatimuksiin. Tämä on yksi ratkaisu pääkaupunki-seudun työelämatarpeisiin. Sopivat tutkinnon osaan liittyvät aiheet olisivat esimerkiksi sisälogistiikan lisäarvopalvelut, automaatiovarastoissa työskentely, varastoalan teknolo-gisten sovellusten käyttäminen, verkkokaupan logistiikka, pääkaupunkiseudun tuntemus tai muu tutkinnon perusteista puuttuva työelämän vaateisiin ja toiveisiin tai sisälogistiikan trendeihin liittyvä aihealue.

4.1.5 Palvelulogistiikan ammattitutkinnon perusteet

Varastopalveluiden osaamisalalla on aiemmin voinut suorittaa myös varastoalan ammat-titutkinnon ja varastoalan erikoisammattitutkinnon. Näistä varastoalan ammattitutkinto lakkautettiin 31.12.2017. Tutkintorakenteeseen on kuitenkin lisätty 1.1.2018 lukien koko-naan uusi palvelulogistiikan ammattitutkinto, joka sisältää osaamista aiemmasta varas-toalan ammattitutkinnosta.

Palvelulogistiikan ammattitutkinnon perusteet muodostuvat kuvan 14 mukaisesti.



Kuva 14. Palvelulogistiikan ammattitutkinnon rakenne ja sisältö (Palvelulogistiikan ammattitutkinnon perusteet 2017).

Varastoalan erikoisammattitutkinto on tarkoitettu mm. varastojen ja terminaalien päälliköille, esimiehille, työnjohtajille tai näihin tehtäviin valmentautuville. Tutkinnon suorittajilla on yleensä laaja työkokemus alalta. Myös varastoalan erikoisammattitutkinto muuttuu 1.1.2019 alkaen palvelulogistiikan erikoisammattitutkinnoksi. (Tutkintojen perusteiden uudistaminen 2017–2019.)

Ammatillisten perustutkintojen valinnaisena ammatillisena tutkinnon osana voidaan valita osia ammatti- ja erikoisammattitutkinnoista 5–15 osp:n verran. Tutkinnon osan selitteessä mainitaan, että riippumatta sisällytettävän tutkinnon osan laajuudesta tutkinnon osan laajuus on enintään 15 osp.

Tutkimuksessani nousi esille teknisesti suuntautuneiden, automatisoidussa varastossa työskentelevien laitekäyttäjien tarve. Työmarkkinoiden nykyiseen ja varsinkin tulevaisuuden tarpeeseen voitaisiin palvelulogistiikan ammattitutkinnon valinnaista tutkinnon osaa ”Varastotyön tekeminen automatisoidussa varastossa, 40 osp” hyödyntää myös varastoalan perustutkinnon osana. Tämä kuitenkin katsottaisiin varastonhoitajan tutkinnon perusteissa enintään 15 osp:n suuruiseksi.

Yksi tutkimuksessa haastatelluista tutkinnon suorittaneista oli sijoittunut automaation laitekäyttäjän tehtävään. Hän sai koulutusta osaamisalueeseen työnantajalta. Tutkinnon suorittajan taustalla ennen varastonhoitajan tutkintoa oli lyhyt sähköalan koulutus ja sähköalaan liittyvien kokoonpanotehtävien työkokemus. Varastonhoitajan perustutkinto -koulutukselta hän olisi toivonut enemmän esimiesvalmiuksia, koska automaation laitekäyttäjän työssä perehdytettiin uusia osaajia kokeneempien johdolla.

Tämäkin osaltaan puoltaa koulutuksen kehittämistä siten, että automaatiovarastoissa työskentelyyn tähtäävässä osaamisen hankkimisessa yhteistyötä eri osaamisalojen ja tutkintotasojen välillä voitaisiin tehdä, ja esimiesvalmiudet olisivat tarpeellisia myös osalle perustutkintoa suorittaville. Aiemmin tulevaisuuden työtehtäviksi luokiteltuihin tehtäviin tarvitaan osaajia pääkaupunkiseudulla ja koulutuksen tulee vastata tähän työvoimatarpeeseen.

4.1.6 Tulevaisuuden osaamistarpeet varastoalalla

Heli Halonen on vuoden 2013 alussa tehnyt Opetushallitukselle opinnäytetyön, jonka tavoitteena oli selvittää varastoalan osaamistarpeita tulevaisuudessa sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä ja niihin vastaamista alan koulutuksessa. Tutkimuksessa lähitulevaisuus oli määritelty vuoteen 2015 ja pitkän aikavälin tulevaisuus vuoteen 2025.

Halosen selvityksen mukaan (2013: 35) todettiin tietotekniikkataitojen olevan tärkeä tulevaisuuden osaamistarve. Saman tarve nousi esille myös pääkaupunkiseudun työmarkkinoita tutkiessani.

Teknologiainfo-sivuston artikkelissa ”Varastologistiikka digitalisoituu vauhdilla” Limowary:n johtaja Jorma Härkönen kertoo myös, että varastologistiikan digitalisaatio ja automatisaatio tarjoavat yritystoiminnalle huomattavia tehostamisen mahdollisuuksia, minkä

vuoksi työntekijöiden lukumääräinen tarve vähenee ja työntekijöiden toimenkuva muuttamaan. Moderni varastotyö vaatii siis tulevaisuudessa sekä koulutusta että osaamista teknologian soveltamisessa. Koska perinteiset varastoinnin kalusteet ja siirron tuotteet kehittyvät voimakkaasti, mm. esineiden internet on yhä suuremmassa roolissa. (Härkönen 2016.)

Erilaisten modernien teknologisten sovellusten ja automaatiojärjestelmien osaamisen hankkimiseksi oppimisympäristöjen luominen aidoissa modernin teknologian työpaikoissa on ratkaisevaa. Lisäksi yhteistyö alan modernien teknologisia tuotteita ja kalusteita valmistavien ja maahantuovien yritysten kanssa on tärkeää.

Halosen selvityksessä (2013: 36) vuorovaikutukseen ja työyhteisötaitoihin liittyvät asiat nähtiin tulevaisuuden osaamistarpeina. Nämä korostuivat myös tekemissäni tutkimuksissa. Pääosin toivottiin varastoalalle työllistyviltä oikeaa asennetta ja sopivia ominaisuuksia, jotka työllistymisen vaikuttavuudessa olivat koulutuksen ammattialaan liittyvää osaamista tärkeämpiä. Työelämävalmiuksien ja yleisesti elämänhallintaan liittyvien valmiuksien kehittämistä tulisi lisätä osaksi koulutusta työllistymisen vaikuttavuuden parantamiseksi erilaisin työhön valmentamisen ja tukemisen keinoin.

Työn tekemisen joustavuus muuttuneissa olosuhteissa ja poikkeuksellisiin työaikoihin nähtiin Halosen selvityksessä (2013: 37) tulevaisuuden osaamistarpeena vuonna 2025. Pääkaupunkiseudun avoimissa työpaikoissa, työnantajahaastatteluissa ja varastonhoitajaksi valmistuneiden haastatteluissa asia korostui jo nyt vuonna 2018. Yli puolet alan avoimista työpaikoista oli vuokratyöpaikkoja tai joustavan työajan työtehtäviä, ja niihin myös työllistettiin sekä opintojen aikana että valmistumisen jälkeen. Valmiutta työskennellä epätyypillisissä työsuhteissa ja jatkuvaa työnhakua tulisi harjoitella osana tutkinnon suorittamista.

Työ- ja elinkeinoministeriön marraskuussa 2017 julkaiseman vuokratyöoppaan mukaan vuokratyö on yksi uusimmista työn teettämismuodoista. Työvoiman käyttötapana se on yleistynyt koko 2000-luvun (Vuokratyöopas 2017).

Sitran tuoreen arvion mukaan jo 35 prosenttia kaikista työsuhteista on ns. epätyypillisiä. Tähän joukkoon Sitra laskee yhteensä noin 800 000 osa-aikaista, yksinyrittäjää, tarvittaessa töihin tulevaa tuntityöläistä, henkilöstövuokrausyhtiöiden vuokra- ja keikkatyöntekijää ja määräaikaista työntekijää. Enemmistö uusista työllistymisistä on tämän tyyppisiä

työsuhteita. Epätyyppilliset työsuhteet ovat nousseet marginaalista osaksi suomalaisen työelämän valtavirtaa. (Eljala 2016.)

Tulevaisuuden työllistymisen edistämiseksi yhteistyötä henkilöstöpalveluyritysten kanssa tulisi lisätä, ja osana varastonhoitajan koulutusta tulisi lisätä tietoisuutta alalla vallitsevista työn muodoista ja työsuhteista. Myös opiskelijoiden yksilöllisissä opintopoluissa erilaisten työsuhteiden ja työn muotojen mahdollisuudet tulisi ottaa huomioon.

Halosen tutkimuksessa (2013:37) tuotiin esille myös koulutuksen monialaistamisen tarve, johon ammatillisen koulutuksen reformi ja sen myötä yksilölliset opintopolut ja opintojen henkilökohtaistaminen antavat mahdollisuuksia. Koulutuksen monialaistaminen tuli esille myös pääkaupunkiseudun työmarkkinoita tutkiessani, kun perinteisten varastotehtävien lisäksi toivottiin osaamista asentamisesta, huolloista, kunnossapidosta tai kokoonpanosta tai muista sisälogistiikkaan liittyvistä osaamisista.

Osto & logistiikka -verkkolehden artikkeliin ”Varastosta tulee viimeinen tehdas” mukaan logistiikkakeskukset muuttuvat tulevaisuudessa palvelukeskuksiksi, joissa tehdään monenlaisia palveluja, kuten huolletaan, korjataan, uusiokäytetään, lajitellaan komponentteja, kierrätetään raaka-aineita ja hävitetään tuotteita sekä viimeistellään, pakataan, ohjeistetaan ja brändätään tuotteita. Raja tehdään ja varaston välillä hämärtyy tulevaisuudessa. Logistiikkakeskuksista on tulossa ns. tuotantoketjun viimeinen tehdas. (Lukkari 2016.) Tämän perusteella voidaankin todeta, että varastonhoitajan koulutuksen muuttaminen laajemmin sisälogistiikan tulevaisuuden toimintoihin ja tehtäviin edistäisi työllistymistä sekä tutkinnon vaikuttavuutta.

Halosen tutkimuksessa (2013: 66) oli myös suoria ratkaisuehdotuksia koulutusten kehittämiseksi. Useimmat ehdotukset liittyivät ajantasaisiin, moderneihin oppimisympäristöihin, laitteistoihin ja toimintatapoihin. Näitä ajantasaisia oppimisympäristöjä ja toimintatapoja, uuden ammatillisen koulutuksen puitteissa, on syytä kehittää yhteistyössä työnantajien ja koulutustenjärjestäjien välillä. Yhteistyö lisääisi myös osaltaan alan opettajien ja kouluttajien ajantasaisen tietotaitoa käytännön sisälogistiikan, varasto- ja yrittäjätoimintojen osalta, jolle nähtiin Halosen tutkimuksessa myös tarvetta (2013: 66).

4.2 Työelämäyhteistyön menestystekijät ja Lean ajattelu

Katja Hirvonen ja Anne Taponen (2011: 41) ovat tuoneet Tampereen ammatilliseen opettajakorkeakouluun v. 2011 tekemässään Työelämäyhteistyön kehittäminen toisen asteen oppilaitoksissa -kehityshankkeessa esille työelämäyhteistyön menestystekijät. Kuvan 15 mukainen taulukko on alun perin Taloudellisen tiedotustoimiston Ammatillisesta neuvottelukunnasta työelämäyhteistyön laaturyhmäksi -oppaasta koulutuksen kehittäjille. Mielestäni kuva on erittäin ajankohtainen tilanteessa, jossa ammatillisen koulutuksen reformin myötä korostuvat osaamisen hankkiminen työelämässä aidoissa työtehtävissä ja työelämän kanssa kehitettävät oppimisympäristöt.

Työelämäyhteistyön menestystekijät

ODOOTUS				
Opiskelija	Opettaja	Koulutuksen järjestäjä	Yritys	Yhteiskunta
<ul style="list-style-type: none"> – todellinen kuva ammatista ja ammatilasta – aito oppimisympäristö – ammattiin kasvu ja sosiaalistuminen: tietojen, taitojen ja asenteen kehittyminen – hyvät valmiudet työelämään 	<ul style="list-style-type: none"> – oman ammattitaidon kehittyminen – työn mielekkyyden lisääntyminen – tilvis ja monimuotoinen yhteistyö työpaikkojen kanssa 	<ul style="list-style-type: none"> – koulutuksen työelämävastaavuus – opettajien osaamisen ajantasaisuus – monipuolinen yhteistyö alueen elinkeinoelämän kanssa – koulutuksen kustannustehokkuus 	<ul style="list-style-type: none"> – tulevaisuuden työntekijöiden rekrytointi – kesätyöntekijöiden rekrytointi – hyvä yhteistyö oppilaitoksen kanssa – uusi tieto ja kehitysideat 	<ul style="list-style-type: none"> – ammattitaitoisten osaajien varmistaminen tulevaisuudessa – ammatillisen koulutuksen kehittyminen – oppilaitosten ja työelämän yhteistyön lisääminen
ASIAKASVAATIMUS				
Opiskelija	Opettaja	Koulutuksen järjestäjä	Yritys	Yhteiskunta
<ul style="list-style-type: none"> – ammattitaitoa kehittävät työ- ja oppimistehtävät – laadukkaat työpaikat – opettajan ja työpaikkaohjaajan tuki työelämälähtöinen koulutus 	<ul style="list-style-type: none"> – uuden roolin omaksuminen – työelämäverkoston luominen ja ylläpitäminen – oman osaamisen kehittämisen resurssointi oppilaitoksessa 	<ul style="list-style-type: none"> – yritysten osallistuminen ops:n, työssäoppimisen ja ammatiossaamisen näyttöjen kehittämiseen – kehittämistyön organisointi ammattiopistossa – ammatillisen koulutuksen ja oppilaitoksen maine 	<ul style="list-style-type: none"> – kevyt byrokratia – joustavat käytännöt, esim. mahdollisuus vaikuttaa to-jakson ajankohtaan – opiskelijan asenne ja perustaidot kunnossa – yritysjohdon sitoutuminen oppilaitosyhteistyöhön 	<ul style="list-style-type: none"> – oppilaitosten ja työelämän tiivis yhteistyö – työssäoppiminen min. 6 kk tutkinnossa – ammatiossaamisen näytöt osaksi ammatillisia perustutkintoja – koulutettujen työpaikkaohjaajien määrä
MITEN VAATIMUKSIIN VASTATAAN = työelämäyhteistyön kriittiset menestystekijät				
Opiskelija	Opettaja	Koulutuksen järjestäjä	Yritys	Yhteiskunta
<ul style="list-style-type: none"> – oppimistilanteiden suunnittelu yhteistyössä (oppilaitos – työpaikka) – koulutettu työpaikkaohjaaja valmennus ja perehdytys to-jaksolle, palaute – opiskelijan sitoutuminen oppimistavoitteisiin 	<ul style="list-style-type: none"> – opettajan hyvät yhteistyötaidot – opettajien yritystuntemus ja työelämäjaksot – sitoutuminen jatkuvaan itsensä kehittämiseen 	<ul style="list-style-type: none"> – oppilaitoksen työelämästrategia ja käytäntöjen kehittäminen – johdon tuki ja resurssien kohdentaminen – palautejärjestelmä – koulutuksen laatu 	<ul style="list-style-type: none"> – tiedotus ja selkeät pelisäännöt yhteistyölle – hyvä vuorovaikutus oppilaitoksen kanssa – yritysten osallistuminen työssäoppimisen ja ammatiossaamisen näyttöjen kehittämiseen 	<ul style="list-style-type: none"> – työpaikkaohjaajakoulutus – opettajien koulutus – resurssien ja edellytysten luominen – työssäoppimisen ja näyttöjen toteutuksen seuranta ja laadun arviointi
TAVOITE JA MITTARI				
Opiskelija	Opettaja	Koulutuksen järjestäjä	Yritys	Yhteiskunta
<ul style="list-style-type: none"> – osaamisen vastaaminen työelämän kanssa = ammatiossaamisen näytöt – laatuvaatimukset työssäoppimispaikalle – laatuvaatimukset työssäoppimisen ja näyttöjen ohjaukselle = ohjauksen määrä ja laatu – opiskelijan ammatillinen kasvu ja asiakastyytyväisyys 	<ul style="list-style-type: none"> – opettajan työelämäverkoston laatu – innovaatiot työelämäyhteistyön kehittämiseksi – kouluttautuminen ja osaamisen kehittyminen 	<ul style="list-style-type: none"> – työelämäyhteistyön määrä ja laatu – opettajien työelämäjaksoiden määrä ja tuotetut innovaatiot – asiakastyytyväisyys työelämäyhteistyöstä ja koulutuksen laadusta – opiskelijoiden työllistyminen 	<ul style="list-style-type: none"> – yhteistyöprosessin toimivuus oppilaitoksen kanssa – uusien rekrytoitujen määrä oppilaitoksessa – asiakastyytyväisyys 	<ul style="list-style-type: none"> – työpaikkaohjaajakoulutus – koulutettujen työpaikkaohjaajien määrä ja koulutuksen vaikuttavuus – työssäoppimispaikkojen määrä, työssäoppimisen laatu – osaamisen vastaavuus työelämän tarpeiden kanssa – opiskelijoiden työllistyminen

Kuva 15. Työelämäyhteistyön menestystekijät (Hirvonen & Taponen 2011).

Hirvosen ja Taposen (2011: 40) mukaan yhteisten käytäntöjen vakiinnuttaminen oppilaitoksen arkeen on työelämäyhteistyön ja työssä osaamisen hankkimisen johtamisen haaste, jotta sen laatu voitaisiin varmistaa.

Työelämäyhteistyön kriittiset menestystekijät tulisi ottaa nykyistä enemmän huomioon. Se, miten työelämäyhteistyössä vaatimuksiin vastataan, on ratkaisevaa. Koulutusten järjestäjän tulisi luoda työelämäyhteistyöhön käytännönläheinen työelämästrategia, jonka perusteella voidaan kehittää ja parantaa toimintamalleja ja käytäntöjä. Kehittämistä ja parantamista pitäisi tehdä yhteistyön osapuolien kanssa jatkuvan parantamisen menetelmällä, jotta koulutuksen laatu ja vaikuttavuus voitaisiin varmistaa. Tämä on yksi ammatillisen koulutuksen uudistuksen tavoitteita ja siten avainasemassa myös tutkinnon sisällöllisessä kehittämisessä asiakkaille eli työnantajille arvoa tuottavaksi.

Työelämästrategiaan liittyviä toimintamalleja ja käytäntöjä voitaisiin jatkuvasti parantaa käyttämällä apuna Demingin ympyrää eli ns. PDCA-menetelmää, joka perustuu lean-ajatteluun.

Logistiikan maailma -sivuston mukaan lean-ajattelun perustana on asiakkaan arvo. Ajattelun mukaisesti yrityksen tärkein tehtävä on tuottaa asiakkailleen arvoa. Kun on määriteltä tarkasti, mitä arvoa tuotetaan ja halutaan tuottaa asiakkaille, toimintoja voidaan tarkastella arvontuoton kannalta. Kaikki toiminnot voidaan jakaa arvoa tuottaviin eli sellaisiin, jotka muokkaavat materiaalia, tietoa tai ihmistä asiakkaan haluamaan suuntaan, tukitoimintoihin eli sellaisiin, jotka eivät suoraan tuo asiakkaalle arvoa mutta ovat välttämättömiä mm. arvontuoton mahdollistamiseksi, riskienhallinnan, lainsäädännön tai teknologisten rajoitteiden kannalta ja hukkaan eli toimintoon, joka ei tuota arvoa eikä muutoinkaan ole välttämätön ja voitaisiin pienillä investoinneilla poistaa. (Lean-ajattelu.)

Logistiikan maailma -sivuston mukaan lean-ajattelun kulmakivi on myös jatkuva parantaminen. Jatkuvassa parantamisessa hukkaa eliminoidaan ja virtausta parannetaan jatkuvasti. Kehittämisessä keskeisessä roolissa ovat itse työtä tekevät ihmiset, jossa suurin hukka hukka on ihmisten osaamisen käyttämättä jättäminen.

Jatkuvaa parantamista tuetaan toiminnan mittaamisella ja mittareiden viemisellä osaksi päivittäistä johtamista, jolloin poikkeamat havaitaan ajoissa ja syihin päästään pureutumaan ajoissa. Jatkuva parantaminen edellyttää, että ongelmia tutkitaan niiden ymmärtämiseksi, ratkaisuvaihtoehtoja testataan, niiden toimivuutta seurataan ja toimivat ratkaisut viedään laajasti käytäntöön. Tämä systemaattinen logiikka tunnetaan myös nimellä *Demingin ympyrä* eli *PDCA-sykli* (*Plan-Do-Check-Act*). (Lean-ajattelu.)

Lean-ajatteluun liittyy paljon erilaisia työkaluja ja periaatteita. Kuvassa 16 työkaluja ja periaatteita on ryhmitelty esimerkkinä ns. ”Toyotan talon” mukaisesti.



Kuva 16. Jatkuvan parantamisen työkalut ja periaatteet (Lean-ajattelu).

Erilaiset koulutukseen liittyvät innovatiiviset kokeilut ja projektit yhteistyössä työelämän ja tutkinnon suorittajien kanssa luovat usein uudenlaisia ratkaisuja toteuttaa osaamisen hankkimista ja sen myötä mahdollisuuksia kehittää koulutusta ja parantaa tutkintojen sisältöjä. Myös työllistymiseen positiivisesti vaikuttavaa oppisopimusprosessia tulisi erityisesti kehittää jatkuvan parantamisen menetelmällä. Koulutuksen järjestäjän työelämästrategiassa tulisi myös varmistaa, että hyvät käytänteet pystytään jakamaan koko organisaatiossa esimerkiksi osaamisalojen kesken ja siten tuottamaan arvoa asiakkaille eli alueellisille työnantajille. Prosesseja tulee kehittää siten, että yhteiset hyvät käytännöt työelämäyhteistyössä voidaan vakiinnuttaa oppilaitoksen arkeen.

Pääkaupunkiseudulla työelämäyhteistyötä tulee vaikuttavuuden parantamiseksi laajentaa ja monipuolistaa yrityksiin, joilla on selkeää työvoimatarvetta. Logistiikan perustutkinnon perusteissa mainittiin varastonhoitajan tutkinnon suorittajien sijoittuvan teollisuuden, kaupan, liikenteen ja julkisen sektorin tehtäviin. Yhä useammin työnantajaosapuolena

varsinkin pääkaupunkiseudulla toimii henkilöstöpalveluyritys. Työelämästrategiassa tulisi siis ottaa huomioon työn muotojen muutokset ja varastonhoitajan tutkinnossa sisälogistiikan alan vuokratyövaltaisuus ja sesonkimaisuus. Yhteistyön henkilöstöpalveluyritysten kanssa tulisi jatkossa olla merkittävässä roolissa työelämäyhteistyössä koulutuksen ja työllistymisen vaikuttavuuden parantamiseksi.

4.3 Työvalmennus

Työvalmennuksella tarkoitetaan ammatillisen osaamisen kasvattamista ja yksilöllisen toimintakyvyn vahvistamista ja tukemista. Työvalmennuksen keinoin asiakkaat voivat saavuttaa paremmat valmiudet edetä kohti avoimia työmarkkinoita tai opiskelua. Työvalmennuksen tärkein tavoite on vahvistaa asiakkaan ammatillista osaamista, tukea yksilöllistä toimintakykyä ja tuoda asiakkaalle oman elämän hallinnan tunnetta. (Hyytinen & Miettinen 2012.)

Siitä huolimatta, että määritelmä katsoo työvalmennusta yksilön näkökulmasta, se sisältää myös työnantajan hyödyn ja yhteiskunnallisen näkökulman. Osaava, itsetuntoinen ja vahva henkilö on sekä työyhteisössä että kansalaisena monipuolisesti toimintakykyinen. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta määrittelee työvalmennuksen sijaan kolme muuta valmennuksen muotoa, joita yleensä työ- ja elinkeinotoimisto voi tarjota henkilöasiakkaille. Valmennusta lain mukaan voidaan tarjota

- työn hakemisessa (työnhakuvalmennus)
- ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selkiyttämässä, ammatilliseen koulutukseen hakeutumisessa ja työelämävalmiuksien kehittämisessä (uravalmennus)
- työhön sijoittumisessa ja työpaikalla suoritettavassa koulutuksessa (työhönvalmennus)

(Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/28.12.2012).

Työvalmennuksen voidaan yleisesti katsoa kattavan kaikki edellä mainitut valmennusmuodot.

Haastattelututkimuksissani tuli selkeästi esille, että työhön valmentamiseen ja tukemiseen, yksilöllisiin opiskelijoiden työelämävalmiuksien lisäämiseen ja elämänhallinnan parantamiseen pitäisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota koulutuksessa.

Ammatillisten perustutkintojen yhteisiin tutkinnon osiin kuuluu pakollisena yhteiskunta- ja työelämäosaaminen tutkinnon osa, joka on laajuudeltaan 9 osp. On selvää, että uudistuvassa ammatillisessa koulutuksessa osaamisen hankkimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen siirtyessä tehtäväksi aidoissa työtehtävissä työpaikoilla vaaditaan työelämäosaamista aiempaa enemmän. Lisäksi alan työtehtävien ja työn muotojen muutoksessa sekä ominaisuusvaateiden merkittävyudessa työllistymiseen on työelämäosaamisen ja valmiuksien osuutta koulutuksessa lisättävä ja tuettava yksilöllisesti. Jo pelkkää työnhakuun liittyvää osaamista pitää pystyä valmentamaan ja tukemaan läpi tutkinnon suorittamisen.

Työmarkkinoita tutkiessani tärkeimpänä esille nousseet asenne ja motivaatio töihin, töiden tekemiseen, kaikkiin työtehtäviin ja uuden oppimiseen vaativat erilaisia toimenpiteitä koulutuksen järjestäjiltä kuin työhakemisen harjoittelu. Joidenkin tutkinnon suorittajien osalta oikean asenteen tai motivaation löytyminen vaatii yksilöllisempää tukea eli työvalmennukseen liittyviä kaikkia osa-alueita. Myös erilaiset työmarkkinoilla vaaditut ja toivotut ominaisuudet edellyttävät useiden tutkinnon suorittajien osalta kasvua, mutta myös tukea itsetuntemuksessa ja itsensä johtamisessa kohti ammatti-identiteettiä. Tämän tukeminen tulisi varmistaa myös osana työpaikoilla hankittavaa osaamista, osana opintojen henkilökohtaistamista ja yksilöllistämistä työnantajien kanssa.

Eryteisesti tutkinnosta valmistumisen nivelvaiheessa tarvittaisiin tukimenetelmiä työllistymiseen, jotta tutkinnon vaikuttavuutta voitaisiin parantaa.

Fokus-hankkeen Opinnoista tuetusti työelämään -nimisen kirjallisuuskatsauksen mukaan hyviä malleja ja menetelmiä on kehitetty varsinkin ammatillisissa erityisoppilaitoksissa. Niissä on panostettu mm. tutkinnon suorittamisen aikaisiin työllistymistä edistäviin toimiin, työnantajayhteistyön ja työhönsijoittumispalveluiden kehittämiseen sekä tuettuun siirtymiseen kohti työelämää. Lisäksi on huomioitu valmistumisen jälkeinen verkostotyö, jossa työnhaun apuna on ammattilainen valmistumisen jälkeenkin. Keinoina ovat olleet myös mm. tuetun työllistymisen ratkaisut, työn muotoilu ja työhönvalmennus. (Eri-tyyistä tukea opinnoissa tarvitsevat nuoret hyötyvät tuesta myös työelämään siirryttäessä 2017.)

Fokus-hanke on osa hallituksen Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) -kärkihanketta ja kuuluu Mallit työllistymiseen ja osallisuuteen -projektiin (2017–2018). Hankkeessa kehitetään erilaisia keinoja, joilla tuetaan osatyökykyisten opiskelijoiden työllistymistä. Näitä ovat esimerkiksi arviointimenetelmät, joilla kartoitetaan opiskelijantuen tarvetta työllistymisessä, sekä työllistymisen ja uraohjauksen toimintamalli yhdessä palveluntuottajien ja yritysten kanssa. Hankkeessa huomioidaan ammatillisen koulutuksen reformin tuomat muutokset ja toimintamalleja kehitetään yhdessä yritysten ja työllistymistä tukevien tahojen kanssa. Hankkeen lopputuloksena ammatillisen opetuksen ammattilaisilla pitäisi olla saatavilla työkaluja, joilla pystytään entistä paremmin tunnistamaan osatyökykyisten opiskelijoiden tarpeita ja siten tukemaan heidän pääsyään työelämään. (Mallit työllistymiseen ja osallisuuteen 2017.)

Tutkimukseni perusteella työllistymättä jääneillä varastonhoitajan tutkinnon suorittaneilla olisi ollut tarvetta työllistymisen tukeen myös tutkinnon suorittamisen jälkeen. Haastatteluvaiheessa ohjasin muutamia tutkinnon suorittaneita työnhakuun ja työllistymiseen liittyen. Opiskelijatuen tarvetta työllistymisessä tulisi kartoittaa viimeistään tutkinnon suorittamisen kynnyksellä ja tarvittaessa lisätä tutkinnon suorittamisen jälkeistä verkostotyötä TE-palveluiden kanssa. Fokus-hankkeen tuottamat toimintamallit ja työkalut tulisi ottaa käyttöön heti niiden valmistuttua, varsinkin osatyökykyisille sekä erityistä tukea opintojen aikana saaneille tutkinnon suorittaville. Työhön valmentaminen osana opettajan työtä edellyttäisi myös opettajien ja oppilashuollon perehdyttämistä aiheeseen.

4.4 Teoreettinen viitekehys ja kehityskohteet

Insinöörityössä käytetty teoreettinen viitekehys ja sen mukaiset kehityskohteet siihen, miten voitaisiin parantaa varastonhoitajien koulutuksen vaikuttavuutta työllistymiseen ovat taulukon 8 mukaiset.

Taulukko 8. Kehityskohteet varastonhoitajien koulutuksen vaikuttavuuden parantamisesta työllistymiseen

Teoreettinen viitekehys	Kehityskohteet
Ammatillisen koulutuksen reformi ja tutkinnon perusteet	Tutkinnon sisällön ja toteuttamisen kehittäminen <ul style="list-style-type: none"> • Osatutkinnon suorittamisen mahdollistaminen • Paikallisiin ammattitaitovaatimuksiin perustuvan tutkinnon osan luominen • Valinnaisten tutkinnon osien kehittäminen työelämälähtöisemmäksi ja työelämässä suoritettavaksi • Yhteistyö toisten osaamisalojen ja koulutusten järjestäjien kanssa
Työelämäyhteistyön menestystekijät ja Lean ajattelun jatkuvan parantamisen malli	Työelämäyhteistyö <ul style="list-style-type: none"> • Oppilaitoksen työelämästrategian ja käytäntöjen kehittäminen hyödyntäen PDCA-menetelmää • Oppisopimusprosessin kehittäminen • Työelämäyhteistyön lisääminen ja monipuolistaminen
Työvalmennus	Työvalmennus osana koulutusta <ul style="list-style-type: none"> • Työhön valmentaminen ja tukeminen osana koulutusta • Työllistymisen tukitarpeen tutkiminen ja Fokushankkeen työkalut työllistymisen edistämiseen, erityisesti valmistumisen nivelvaiheessa

5 Kehitysehdotukset

Ammatillisen koulutuksen reformi ja tutkintojen perusteet luovat puitteet koulutuksen järjestäjille kehittää erilaisia keinoja perustutkintojen vaikuttavuuden parantamiseksi. Koulutuksen järjestäjien tulisi kehittää alueellisesti eri yhteistyöverkostojen kanssa erilaisia toimintamalleja ja keinoja edistää tutkinnon vaikuttavuutta. Nykyiset hyvät vaikuttavuutta edistävät toimintamallit ja käytännöt tulee voida säilyttää ja uusia kehittää joustavasti

yhteistyöverkostojen kanssa. Koulutuksen ja sen vaikuttavuuden parantamisen keskiössä tulee olla niin alueellisten työnantajien kuin ammattiin opiskelevien.

5.1 Tutkinnon sisällön ja toteuttamisen kehittäminen

Varastonhoitajan tutkinnon perusteita ja sen myötä koulutuksen järjestäjien mahdollisuuksia toteuttaa koulutusta tulisi kehittää joustavammaksi ja monipuolisemmaksi nykyisiin ja tulevaisuuden työelämän tarpeisiin. Varastonhoitajan koulutuksessa osaamisen hankkimisen pitäisi perustua alueelliseen työvoimatarpeeseen työllistymistä edistään. Toisaalta tutkintoa suorittaville yksilöllisten opintopolkujen kautta pitäisi pystyä tuottamaan monialaista koulutusta ja osaamista, joka laajentaisi työmahdollisuuksia erilaisiin tehtäviin. Valtakunnalliset tutkinnon perusteet eivät saisi jäykän rakenteen tai osaamiskriteerien vuoksi estää erilaisia keinoja vaikuttavuuden parantamiseksi tai osaamisen hankkimista aidoissa alan työtehtävissä työpaikoilla.

Pääkaupunkiseudun tämänhetkiseen sisälogistiikan perustyövoiman tarpeeseen, mutta myös tulevaisuuden perus- ja rutiinitöiden työvoimatarpeeseen, riittäisi varastonhoitajan pakollisten tutkinnon osien suorittaminen eli osatutkinto. Tämä voitaisiin toteuttaa tutkinnon suorittajista ja työpaikoista riippuen lähes täysin työpaikoilla aidoissa työtehtävissä. Osatutkinto valmentaisi tutkintoa suorittavan varasto- tai logistiikkatyöntekijäksi. Osatutkintoa pitäisi kuitenkin pystyä myöhemmin joustavasti täydentämään kokonaiseksi varastonhoitajan tai muuksi ammatilliseksi tutkinnoksi, tulevaisuuden työllistymisen ja jatko-opintomahdollisuuksien varmistamiseksi.

Varastonhoitajan valinnaisten tutkinnon osien sisältöä pitäisi pystyä muuttamaan työelämälähtöisemmäksi, jotta niiden toteuttaminen onnistuisi ammatillisen koulutuksen reformin tavoitteiden mukaan aidoissa työtehtävissä työpaikoilla. Varastonhoitajan valinnaisten tutkinnon osien tulisi vastata työmarkkinoilla olevien varastonhoitajien työtehtävien osaamiskriteereitä, mutta myös uusia alalla olevia ja syntyviä ammatteja. Valinnaisten tutkinnon osien laajuus voitaisiin määritellä myös tulevaisuudessa joustavammin, jotta voitaisiin erikoistua tietyn sektorin työtehtäviin tai yrittäjyyteen. Esimerkiksi palvelulogistiikan ammattitutkinnon valinnainen tutkinnon osa, varastotyön tekeminen automatisoidussa varastossa 40 osp:n laajuisena, tulisi mahdollistaa perustutkintoa suorittavalle samalla laajuudella.

Paikallisiin ammattitaitovaatimuksiin perustuvan tutkinnon osan luominen koulutuksen järjestäjän toimesta edesauttaisi sellaisen osaamisen hankkimista, jolle alueellisilla työmarkkinoilla on tarvetta. Tutkinnon osa tulisi kehittää yhdessä alueellisten merkittävästi työllistävien sisälogistiikan työnantajien kanssa. Tämä voisi varastonhoitajan tutkinnon osana liittyä laajemmin tutkimuksissa esille tulleisiin esimies- tai työelämävalmiuksiin, sisälogistiikan lisäarvopalveluihin, automatisoiduissa varastoissa toimimiseen, teknologisten sovellusten käyttämiseen tai nykyisiin sekä tulevaisuuden alan trendeihin ja osaa mistarpeisiin.

Muiden osaamisalojen tutkinnoista ja tutkintotasoilta pitäisi pystyä nykyistä enemmän ja helpommin valitsemaan tutkinnon osia ja siten henkilökohtaistaa sekä monipuolistaa opintoja työllistymisen vaikuttavuuden edistämiseksi. Näiden osalta pitäisi rakentaa prosessi, jota pystyttäisiin joustavasti kehittämään eri koulutuksen järjestäjien osaamisalojen ja koulutuksen järjestäjien välillä. Tätä prosessia olisi hyvä tutkia ja kehittää tulevaisuudessa.

5.2 Työelämäyhteistyön jatkuva parantaminen

Työelämäyhteistyö on uuden ammatillisen koulutuksen keskiössä. Koulutuksen järjestäjän tulee luoda työelämästrategia, kehittää toimintamalleja ja käytänteitä työelämälähtöisemmäksi sekä luoda uusia innovatiivisia käytänteitä. Tässä voitaisiin hyödyntää lean-ajatteluun perustuvaa jatkuvan parantamisen menetelmää. Oppisopimus on tutkimuksen mukaan yksi parhaita käytänteitä työllistymiseen vaikuttavuuden näkökulmasta. Oppisopimusprosessia pitäisi edelleen kehittää koulutuksen osalta konkreettisesti opiskelija- ja työelämälähtöisemmäksi. Ammattitaitoisia ja osaavia työpaikkaohjaajia pitää jatkossakin kouluttaa laadun varmistamiseksi työpaikoilla tapahtuvaan osaamisen hankkimiseen. Alueellisten työelämäverkostojen laajentaminen ja monipuolistaminen on tarpeen. Erilaisten oppimisympäristöjen luominen työelämän kanssa yhteistyössä on tarpeellista. Uudet työn muodot alalla edellyttävät koulutuksen järjestäjiltä yhteistyön laajentamista voimakkaammin myös henkilöstöpalveluyrityksiin.

5.3 Työvalmennus osana koulutusta

Logistiikan perustutkinnon varastopalveluiden osaamisalalla aloittaa ja opiskelee hyvin erilaisia opiskelijoita, joiden lähtötasot, tukitarpeet ja motivaatio alaa kohtaan vaihtelevat.

Tutkimuksen perusteella sisälogistiikan alalle työllistymisessä suurin vaikuttava tekijä liittyy työelämävalmiuksiin ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Koko tutkinnon suorittamisen ajan tarvitaan enenevässä määrin työhön ja elämäntaitoihin liittyvää valmentamista osana henkilökohtaisen ja ammatillisen kasvun tukea. Varsinkin erityistä tukea tarvitsevat tutkinnon suorittajat hyötyisivät hyvistä malleista, joita ammatillisissa erityisoppilaitoksissa on käytetty pitkään.

Erityisesti tutkinnon suorittamisen loppuvaiheessa tulisi työllistymisen tukitarvetta tutkia ja sen perusteella järjestää tarvittavat tukitoimet. Tähän voitaisiin käyttää keinoja mm. Fokus-hankkeesta saatavien työkalujen avulla. Tarvittaessa työllistymistä pitäisi tukea myös tutkinnon suorittamisen jälkeen verkostoyhteistyön avulla.

6 Pohdinta

Insinööriyön tavoitteena oli ehdottaa parannuksia logistiikan perustutkinnon varastopalveluiden osaamisalan koulutukseen, jotta sen tuottama osaaminen vastaisi paremmin työelämän tarpeisiin pääkaupunkiseudulla ja siten edistäisi koulutuksen vaikuttavuutta työllistymiseen.

Parannusehdotuksia varten tutkittiin ja analysoitiin logistiikan perustutkinnosta ja varastopalveluiden osaamisalalta tutkinnon suorittaneiden työllistymistä ja sisälogistiikan alan työmarkkinoita sekä osaamisvaateita pääkaupunkiseudulla. Lisäksi perehdyttiin ammatillisen koulutuksen reformiin, varastoalan perustutkinnon ja palvelulogistiikan uusiin tutkinnon perusteisiin, alan tulevaisuuden osaamistarpeisiin ja erilaisiin malleihin ja kehittämisen työkaluihin. Näiden pohjalta saatiin käsitys, miten ja millaisilla keinoilla koulutusta voitaisiin parantaa ja määritellä kehittämistä vaativia osa-alueita. Lopputuloksena saatiin parannusehdotuksia logistiikan perustutkinnon varastopalveluiden osaamisalan tutkinnon sisältöön ja toteuttamiseen, työelämäyhteistyöhön ja tutkinnon suorittajien työvalmennukseen liittyen.

Nämä parannusehdotukset antavat pohjaa varastonhoitajan koulutuksen jatkokehittämiseen. Jatkokehittämiseksi tarvitaan konkreettisia ja joustavia prosesseja, erilaisiin tilanteisiin sopivia toimintamalleja ja käytänteitä, jotta ne voitaisiin koulutuksen ja työelämän arjessa vaikuttavuutta parantaen toteuttaa. Tulevaisuuden tutkija Ilkka Halava (2013: 3) on työelämän muutokseen ja rytmitalouteen liittyen todennut, että työelämä on monesti

haluttu nähdä pysyvyyttä tarjoavana, muuttumattomana ja ennakoitavana, jossa luontevina näkökulmina ovat olleet mm. virkarakenteet, vakinaisuus, työsuhteiden tyypillisuus, katkeamattomat urajatkumot, hierarkkinen yleneminen, olosuhteista riippumaton yksisuuntainen palkkakehitys ja työehtojen samankaltaisuus. Tähän näkökulmaan ei koulutuksen jatkokehittämistä ja sen vaikuttavuuden mittaamista voida kuitenkaan tulevaisuudessa perustaa.

Tulevaisuudessa on tarpeellista saada yksityiskohtaista ja reaaliaikaista tilastotietoa ammatillisen tutkinnon suorittamisen jälkeisestä sijoittumisesta. Tilastoinnin sopivien tutkimusajankohtien määrittäminen tutkintokohtaisesti olisi tärkeää. Yksityiskohtaisten ja ajantasaisten tietojen saaminen on koulutuksen vaikuttavuuden arvioimisen ja sen perusteella kehittämisen lähtökohta tulevaisuudessa. Tilastojen vaikutus koulutuksen järjestäjien vaikuttavuusrahoitukseen ja sen mukaisiin toimenpiteisiin on hyvin merkittävä.

Halava toteaa lisäksi (2013: 6), että oppimisen ja kokemusten keräämisen näkökulma on tuttu varsinkin Y-sukupolven edustajille. Halavan mukaan kokeilemisen kokemuksilla on melko samanlaisia piirteitä kuin saksalaisilla ammattikoulumalleilla, joissa opiskelijat saavat kokeilla keskimäärin kuutta ammattia ennen valmistumistaan. Amisbarometri-tutkimuksen (2017) mukaan ammatilliseen perusopetukseen hakeutuminen on suurelle osalle opiskelijoista tietoinen valinta, mutta vain puolet kokee tienneensä, mille alalle haluaisivat hakeutua. Viimeisimmän Nuorisobarometrin (2017) mukaan keskeisin syy koulutuksen keskeyttämiseen on väärä koulutusala, jossa vuorovaikutus voisi auttaa nuorta oikean koulutuspolun metsästyksessä. ME-säätiön tekemän 100 nuorta kehittäjä -raportin (2018) mukaan nuoret kaipasivat ohjaavia, välittäviä ja kannustavia aikuisia koulutuspolkuihin liittyvissä ja myös muissa elämän perushallinnan kysymyksissä, valinnoissa ja tulevaisuuden suunnittelussa. Tällaista ohjausta, opastusta ja kannustusta on nuorten kielellä ilmaistuna ”törkeän vähän”, ja sitä tarjotaan aivan liian myöhään. Näihin asioihin on myös kiinnitettävä huomiota tulevaisuuden koulutuksen kehittämisessä, mikäli halutaan olla opiskelijalähtöisiä ja tuottaa työelämään motivoituneita työntekijöitä, joilla on oikeanlainen asenne. Siksi opiskelija- ja työvalmennuksen näkökulmaa olisi voinut tässä insinööriyössä tarkastella laajemminkin.

Lähteet

100 nuorta kehittäjää -raportti. 2018. Verkkoaineisto. ME-säätiö. < <https://www.mesaa-tio.fi/ajankohtaista/uutiset/et-olis-helpompi-oma-polku/>>. Luettu 13.3.2018.

Amisbarometri. 2017. Verkkoaineisto. SAKKI ry. < <http://www.amisbarometri.fi>>. Luettu 20.5.2018.

Ammatillinen koulutus. A. Verkkoaineisto. Opetus- ja kulttuuriministeriö. < <http://minedu.fi/ammattillinen-koulutus>>. Luettu 15.1.2018.

Ammatillinen koulutus. B. Verkkoaineisto. Opetushallinnon tilastopalvelu. <<https://vipunen.fi/fi-fi/ammattillinen>>. Luettu 19.1.2018.

Ammatillisen koulutuksen reformi. 2017. Verkkoaineisto. Opetus- ja kulttuuriministeriö. < <http://minedu.fi/amisreformi>>. Luettu 8.2.2018.

Avoimet työpaikat. 2018. Verkkoaineisto. TE-palvelut. < <https://paikat.te-palvelut.fi/tpt/>>. Luettu 1.2. ja 6.3.2018.

Eljala, Jokke. 2016. Epätyypillinen on työelämän uusi tyyppinen. Verkkoaineisto. <<https://suomalaintyö.fi/2016/02/03/epatyyppinen-on-tyoelaman-uusi-tyypillinen/>>. Luettu 27.2.2018.

Erytystä tukea opinnoissa tarvitsevat nuoret hyötyvät tuesta myös työelämään siirryttäessä. 2017. Verkkoaineisto. Kuntoutussäätiö. <<https://kuntoutussaa-tio.fi/2017/12/14/erityista-tukea-opinnoissa-tarvitsevat-nuoret-hyotyvat-tuesta-myos-tyoelamaan-siirtyessa/>>. Luettu 14.3.2018.

Halava, Ilkka. 2013. Vapautta, välineellisyyttä, kokeilua - tasapainottavia näkökulmia vuokratyön tulevaisuuteen. Verkkoaineisto. <<http://www.primefrontier.fi/julkaisut/VapauttaV%C3%A4lineellisyytt%C3%A4Kokeilua.pdf>>. Luettu 27.2.2018.

Halonen, Heli. 2013. Tulevaisuuden osaamistarpeet varastoalalla. Opinnäytetyö. Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu. Theseus-tietokanta.

Heltimoinen, Juha. 2016. Tutkinto turvaa tulevaisuutesi. *Osto & Logistiikka* -lehti 1/2016. s. 40.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. *Tutki ja kirjoita*. 10., osin uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Hirvonen, K. & Taponen, A. 2011. Työelämäyhteistyön kehittäminen toisen asteen oppilaitoksissa. Verkkoaineisto. Opettajankoulutuksen kehittämishanke. TAMK, Ammatillinen opettajakorkeakoulu. < http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/34343/Hirvonen_Taiponen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 15.5.2018.

Härkönen, Jorma. 2016. Varastologiikka digitalisoituu vauhdilla. Verkkoaineisto. Teknologiainfo. <<http://www.teknologiainfo.com/logistiikka/varastologiikka-digitalisoituu-vauhdilla>>. Luettu 15.2.2018.

Hyytinen, O. & Miettinen, K. 2012. Työvalmennuksen laatukäsikirja. Punainen talo -hanke. Verkkoaineisto. <https://www.jamk.fi/globalassets/tutkimus-ja-kehitys--research-and-development/tki-projektien-lohkot-ja-tiedostot/kevat/aineistot/36337_tyovalmennuksen_laatuksikirjan_raportti_2012.pdf>. Luettu 15.5.2018.

Koulutustilastot 2018. Verkkoaineisto. Tilastokeskus. <http://www.stat.fi/til/sijk/2016/sijk_2016_2018-01-25_tie_001_fi.html> Luettu 28.1.2018.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/28.12.2012.

Lean-ajattelu. Verkkoaineisto. Logistiikan maailma. <<http://www.logistiikanmaailma.fi/logistiikka/tuotanto/lean-ajattelu/>>. Luettu 15.5.2018.

Logistiikan perustutkinto. 2015. Ammatillisen perustutkinnon perusteet määräys 61/011/2014. Verkkoaineisto. Opetushallitus. <http://www.oph.fi/download/162455_logistiikan_pt_01082015.pdf>. 4.11.2014. Luettu 15.1.2018.

Logistiikan perustutkinto 2018. Verkkoaineisto. Opintopolku. <<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/1742261/naytto/rakenne>>. Luettu 9.5.2018.

Lukkari, Esko. 2017. Varastosta tulee viimeinen tehdas. Verkkoaineisto. Osto & Logistiikka. <<https://www.ostologiikka.fi/kategoriat/sisalogistiikka/varastosta-tulee-viimeinen-tehdas>>. 29.8.2017. Luettu 7.2.2018.

Mallit työllistymiseen ja osallisuuteen. 2017. Verkkoaineisto. Terveystieteiden tutkimuslaitos. <<https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/osatyokykyisille-tie-tyoelamaan-ote-/alueelliset-kokeilut/mallit-tyollistymiseen-ja-osallisuuteen>>. Luettu 14.3.2018.

Määrällinen tutkimus. Verkkoaineisto. Jyväskylän yliopisto. <<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/met/metelmapolkuja/metelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>>. Luettu 15.1.2018.

Nuorisobarometri. 2017. Verkkoaineisto. Valtion nuorisoneuvosto. <https://tietoanuo-rista.fi/wp-content/uploads/2018/03/Nuorisobarometri_infografiikka_NETTI.pdf>. Luettu 23.5.2018.

Palvelulogiikan ammattitutkinnon perusteet. 2017. Määräyksen diaarinumero OPH-2916-2017. Verkkoaineisto. Opetushallitus. <<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/3855071/reformi/tiedot>>. 29.12.2017.

Satuli, Heli. 2018. Varastoalan työvoima kasvaa voimakkaasti. Verkkoaineisto. Osto & Logistiikka. <<http://www.ostologistiikka.fi/kategoriat/sisalogistiikka/varastoalan-tyovoima-kasvaa-voimakkaasti>>.17.1.2018. Luettu 5.2.2018.

Tietoa rahoitusjärjestelmästä. Verkkoaineisto. Opetushallitus. <http://www.oph.fi/rahoitus/valtiosuudet/tietoa_jarjestelmasta>. Luettu 9.2.2018.

Tutkintojen perusteiden uudistaminen. 2017–2019. Verkkoaineisto. Opetushallitus. <<http://minedu.fi/ammattikoulutus-opiskelu-ja-tutkinnot>>. Luettu 12.1.2018.

Työpaikalla tapahtuva oppiminen. 2017. Verkkoaineisto. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <<http://minedu.fi/tyopaikalla-oppiminen>>. Luettu 12.1.2018.

Työvoimatutkimus.2014. Verkkoaineisto. Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-03-05_tie_001_fi.html>. 5.3.2015. Luettu 28.2.2018.

Vuokratyöopas. 2017. Verkkoaineisto. Työ- ja elinkeinoministeriö. <<https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokratyöopas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>>. 11.2017. Luettu 27.2.2018.

Pääkaupunkiseudun sisälogistiikan työnantajahaastattelun kysymykset

Haastatteluissa kysyttiin taustatietojen lisäksi seuraavia asioita:

- Käytättekö yrityksessänne varasto-/logistiikkatyöhön vuokratyövoimaa, kuinka paljon ja missä yhteydessä?
- Kuinka suuri osa varasto- /logistiikkatoiminnoissanne työskentelevistä on suorittanut logistiikan perustutkinnon?
- Kuinka suuri osa varasto- /logistiikkatoiminnoissanne työskentelevistä on suorittanut logistiikan perustutkinnon varastopalveluiden osaamisalan varastonhoitajan opinnot?
- Mitä muita varasto- /logistiikka-alan opintoja varastossanne työskentelevät ovat suorittaneet (esim. varastoalan ammatti- tai erikoisammattitutkinto)
- Mitä muita koulutustaustoja tai opintoja varastollanne työskentelevillä on?
- Minkälaisilla toimenkuvilla tai nimikkeillä työntekijät varastollanne toimivat (esim. varastotyöntekijä, logistiikkatyöntekijä, keräilijä, hyllyttäjä, pakkaaja, trukinkuljettaja jne.)?
- Onko varasto-/logistiikkatoiminnoissanne työskentelemisen edellytys 18v. ikä tai muu alaikäraja?
- Onko suomen tai jokin muu kielitaito tärkeää varasto-/logistiikkatoiminnoissa työskentelyssä?
- Onko jonkin toimialan tuntemus tärkeää varasto-/logistiikkatoiminnoissa työskentelyssä (esim. terveydenhuoltoala, kiinteistöhuoltoala)
- Ovatko erilaiset kortit edellytys logistiikkatoiminnoissanne työskentelyyn (työturvallisuuskortti, tulityökortti, ensiapukortti, hygieniapassi, trukikortti, ajokortti jne.)
- Mikä asiat (osaaminen ja/tai ominaisuudet) edesauttavat varasto-/Logistiikka työhön työllistymistä yritykseenne?
- Mitkä asiat (osaaminen ja/tai ominaisuudet) estävät työllistymistä varasto-/logistiikkatyöhön yritykseenne?
- Minkälaisia osaamista ja ominaisuuksia toivoisitte tulevaisuudessa varasto-/logistiikkatoiminnoissa työskenteleviltä työntekijöiltänne?