

Anu Haapasalo

**KESKI-POHJANMAAN OPPISOPIMUSTOIMISTON
SIDOSRYHMÄTUTKIMUS 2011**

**Opinnäytetyö
KESKI-POHJANMAAN AMMATTIKORKEAKOULU
Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma
Marraskuu 2011**

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 ORGANISAATION ESITTELY	3
2.1 Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä	3
2.2 Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimisto	6
3 OPPISOPIMUSKOULUTUS	11
4 SIDOSRYHMÄT	19
5 TUTKIMUS	22
5.1 Tutkimusongelma	22
5.2 Tutkimusmetodi ja tiedonkeruumenetelmät	24
6 TUTKIMUSTULOKSET	28
6.1 Yritysyhteistyöntutkimuksen tulokset	28
6.2 Asiantuntijahaastatteluiden tulokset	56
6.2.1 Pohjois-Suomen oppisopimustoimistojen verkostotapaaminen Oulussa	56
6.2.2 Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän tiimien ja johto-ryhmän tiedotustilaisuus	57
6.2.3 Koulutusjohtaja Liisa Sadeharjun haastattelu	60
6.2.4 Kehityspäällikkö Harri Lundellin haastattelu	61
6.2.5 Oppisopimuspäällikkö Pentti Paanasen haastattelu	63
6.2.6 Erikoissuunnittelija Pasi Rentolan haastattelu	65
6.2.7 Aikuiskoulutusjohtaja Virpi Pikkuahon haastattelu	66
6.3 Keskeiset tutkimustulokset	68
6.3.1 Yritysyhteistyöntutkimuksen keskeiset tulokset	68
6.3.2 Asiantuntijahaastatteluiden keskeiset tulokset	70
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	72
LÄHTEET	78
LIITTEET	80

KESKI-POHJANMAAN AMMATTIKORKEAKOULU	Aika Marraskuu 2011	Tekijä Anu Haapasalo
Koulutusohjelma Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma		
Työn nimi KESKI-POHJANMAAN OPPISOPIMUSTOIMISTON SIDOSRYHMÄTUTKIMUS 2011		
Työn ohjaaja KTT Marko Forsell		Sivut 79+5
Työelämäohjaaja Johtaja Jukka Ylikarjula		
<p>Oppisopimuskoulutusta Keski-Pohjanmaalla hallinnoi Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymään kuuluva Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimisto. Tämä opinnäyte sisältää mm. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän organisaation esittelyn sekä katsauksen oppisopimuskoulutuksen historiaan ja nykytilaan.</p> <p>Opinnäytteen tavoite oli kerätä Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston sidosryhmiltä ideoita oppisopimustoiminnan kehittämiseksi ja järjestetyn koulutuksen laadun parantamiseksi.</p> <p>Opinnäyte jakautuu kahteen eri tapaan hankkia tietoa oppisopimuskoulutuksen kehittämistarpeista Keski-Pohjanmaalla. Tietoa kerättiin yrityksille ja julkiselle sektorille suunnatulla yritysysteistyöntutkimuksella ja oppisopimustoimiston sidosryhmien edustajia haastatteleamalla.</p> <p>Opinnäytteen keskeisiä tuloksia olivat tutkimuksen tuottama tieto alueen yritysten tulevaisuuden rekrytointi- ja koulutustarpeesta sekä mielipiteistä oppisopimuskoulutusta kohtaan. Toisena keskeisenä tuloksena opinnäytteessä olivat oppisopimustoimiston sidosryhmiin kuuluvilta asiantuntijoilta kerätyt ajatukset oppisopimustoiminnan kehittämiseksi tulevaisuudessa. Opinnäytteen tuloksia voidaan hyödyntää Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän aikuiskoulutustarjontaa suunniteltaessa.</p>		
Asiasanat aikuiskoulutus, ammatillinen koulutus, oppisopimuskoulutus		

CENTRAL OSTROBOTHNIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES	Date November 2011	Author Anu Haapasalo
Degree programme Degree Programme in Entrepreneurship and Business Competence		
Name of thesis CENTRTRAL OSTROBOTHNIA APPRENTICESHIP CENTRE`S INTEREST GROUP RESEARCH 2011		
Instructor Ph.D. (Econ.) Marko Forsell		Pages 79+5
Supervisor Director Jukka Ylikarjula		
<p>Apprenticeship training in Central Ostrobothnia is organized by the Central Ostrobothnia Apprenticeship Centre which is an integral part of the Federation of Education in Central Ostrobothnia. The two organizations are introduced in this thesis with short reviews of their history and a discussion of the present situation of apprenticeship training.</p> <p>The aim of this thesis was to collect views and ideas from interest groups of the Central Ostrobothnia Apprenticeship Centre in order to help improve the quality of the apprenticeship training.</p> <p>The thesis uses two different approaches for collecting information. Information about educational needs and developmental ideas and opinions were collected by an interest group co-operative research and by an interview among some interest group representatives and experts.</p> <p>Special attention was given to the analysis of the interest groups educational needs and recruiting plans. The information gathered from the two interest group´s members and experts in the field of adult education can be further used in improving apprenticeship training and vocational adult education supply in the Central Ostrobothnia area.</p>		

Key words apprenticeship training, vocational education, adult education
--

1 JOHDANTO

Oppisopimuskoulutus on työelämälähtöinen koulutuksenjärjestämismuoto ja siksi sille on tärkeää huolehtia sidosryhmäyhteistyöstään ja verkostoistaan alueen yritysten kanssa erityisen hyvin. Ilman oppisopimustyönantajia ei ole oppisopimuskoulutusta.

Oppisopimuskoulutusta Keski-Pohjanmaalla hallinnoi Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymään kuuluva Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimisto. Opinnäyte sisältää mm. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän organisaation esittelyn, katsauksen oppisopimuskoulutuksen historiaan, nykytilaan ja tulevaisuuteen.

Tämän opinnäytteen varsinaisena tavoitteena on kerätä Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston sidosryhmiltä ideoita oppisopimustoiminnan kehittämiseksi ja järjestetyn koulutuksen laadun parantamiseksi. Opinnäyte jakautuu kahteen eri tapaan hankkia tietoa oppisopimuskoulutuksen kehittämistarpeista Keski-Pohjanmaalla.

Määrällisesti laajemman kokonaisuuden muodosti alueen työnantajille suunnattu yritys yhteistyöntutkimus. Syväluotaavampaa laadullista palautetta kerättiin oppisopimustoimiston sidosryhmiin kuuluvilta oppisopimuskoulutuksen asiantuntijoilta avoimena haastattelututkimuksena sekä kahdessa eri aikuiskoulutuksen asiantuntijoista koostuvassa keskustelutilaisuudessa.

Yrityksille ja julkisen sektorin työnantajille suunnattu yritys yhteistyöntutkimus kartoitti esimerkiksi alueen työnantajien näkemyksiä siitä millaista koulutus- ja rekrytointitarvetta alueella on ja miten oppisopimuskoulutus mahdollisesti pystyy näihin haasteisiin vastaamaan. Alueen työnantajilla oli mahdollisuus kommentoida oppisopimuskoulutuksen nykytilaa sekä esittää mahdollisia kehittämissuhteita sekä pyytää tarvittaessa samalla oppisopimustoimiston yhteydenottoa koulutustarpeen kartoittamiseksi. Yritys yhteistyöntutkimuksen tavoitteena oli lisäksi kasvattaa tietoisuutta oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksista. Yritys yhteistyöntutkimus toteutettiin pääosin nettikyselynä. Nettikyselyä täydensivät puhelinhaastattelut.

Alueen työnantajien kehittämisenäkökulmien lisäksi palautetta ja kehittämideoita kerättiin myös muilta Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston sidosryhmiltä. Opinnäytteen puitteissa haastateltiin viittä eri oppisopimustoimiston sidosryhmien edustajaa. Viiden yksittäisen asiantuntijan lisäksi tietoa kerättiin kahdessa eri aikuiskoulutuksen parissa toimivalle yhteistyöryhmälle suunnatussa keskustelutilaisuudessa. Kaikki haastatellut antoivat oman arvokkaan asiantuntijanäkökulmansa tutkimukseen, ja oppisopimuskoulutuksen kehittämiseen.

Yritysyhteistyöntutkimuksen tuloksia ja saatuja asiantuntija- ja sidosryhmäkommentteja voidaan jatkossa hyödyntää Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston toimintaa ja koulutustarjontaa suunniteltaessa. Opinnäytteen tuottamia tuloksia voidaan käyttää hyväksi myös laajemmin suunniteltaessa Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän aikuiskoulutusta kokonaisuutena.

2 ORGANISAATION ESITTELY

Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimisto hallinnoi Keski-Pohjanmaalla järjestettävää oppisopimuskoulutusta. Oppisopimustoimisto on osa Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymää ja se toimii itsenäisenä sekä riippumattomana tulosityksikkönään. Seuraavissa kappaleissa esitellään ensin Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä kokonaisuutena sekä omana kappaleenaan Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimisto. Oppisopimustoimiston toimintaa on esitetty myös tunnuslukujen näkökulmasta. Tässä opinnäytteessä pyritään löytämään kehitysideoita nimenomaan Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston toiminnan parantamiseksi ja tehostamiseksi. Laadullinen kehittämistyö hyödyttää toki myös koko koulutusyhtymän aikuiskoulutusta.

2.1 Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä on 11 kunnan omistama pääosin toisen asteen ammatillista koulutusta tarjoava koulutuksenjärjestäjä. Koulutusyhtymään kuuluu kuusi Keski-Pohjanmaalla toimivaa opistoa:

- Kokkolan ammattiopisto
- Kokkolan kauppaopisto
- Kokkolan sosiaali- ja terveystieteiden opisto
- Keski-Pohjanmaan aikuisopisto
- Keski-Pohjanmaan kulttuuriopisto
- Keski-Pohjanmaan maaseutuopisto

Lisäksi koulutusyhtymällä on yhteinen oppisopimustoimisto, joka hallinnoi alueen oppisopimuskoulutusta. Koulutusyhtymän yhteinen hallinto on keskitetty yhtymäpalvelut nimiseen työyksikköön. Koulutusyhtymällä on myös oma IT-yksikkö Regionline.

Koulutusyhtymän vuotuinen opiskelijamäärä on noin 4000. Koulutusyhtymän kaksikielisellä toiminta-alueella asuu noin 115 000 ihmistä. (Koulutus ja kehitys – esite. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä 2009, 2-3.)

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymällä on yhteinen strategiaohjelma, jonka toteuttamiseen kaikki yksiköt ovat sitoutuneet. Yhdessä paremmin – strategia 2015 ohjelman mukainen koulutusyhtymän toiminta-ajatus kuuluu seuraavasti:

” Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä lisää alueen hyvinvointia vahvistamalla väestön ammatillista osaamista ja kehittämällä työelämän kilpailukykyä. Tämä toteutuu monipuolisella ja laadukkaalla ammatillisella koulutuksella, asiakaslähtöisillä kehittämisspalveluilla ja hanketoiminnalla. ”

Koulutusyhtymän visio Yhdessä paremmin – Better together kuuluu puolestaan:

” Menestyksemme perustuu yhteistyöhön, kumppanuuteen ja osaamiseen. Koulutus- ja kehittämistoimintamme on laadukasta, ennakoivaa ja työelämän tarpeita vastaavaa. Olemme alueemme kehittämisen vahva vaikuttaja sekä arvostettu kansallinen ja kansainvälinen yhteistyökumppani. Yhdessä teemme asiat paremmin! ”

Lopuksi vielä alla lueteltuna Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän toimintaa ohjaavat arvot:

*” Asiakaslähtöisyys:
Toimimme kumppanuusyhteistyössä asiakkaidemme kanssa.
Opiskelijoiden, työelämän ja alueen tarpeet ja tyytyväisyys ovat meille tärkeitä.*

*Osaaminen:
Arvostamme ammatillista osaamista, yhteistyötä, yritteliästä ja luovaa toimintatapaa sekä elinikäistä oppimista.*

*Vastuullisuus:
Toimimme yhteisöllisesti ja suvaitsevasti sekä edistämme ympäristöä säästävää toimintatapaa.*

*Avoimuus:
Toimintatapamme sisäisessä ja ulkoisessa yhteistyössä perustuu avoimuuteen ja luottamukseen. ”*

(Talousarvio vuodelle 2011 Yhtymäsuunnitelma vuosille 2011 – 2013, Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä 2010, 1.)

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä järjestää alueellaan ammatillista ja muuta toisen asteen koulutusta sekä vapaan sivistystyön mukaista koulutusta ja lisä- ja täydennyskoulutusta. Näiden lisäksi koulutusyhtymällä on myös maksullista palvelutoimintaa, koulutusyhtymä tukee teknologian kehittämistä ja osallistuu alue- ja yritystoiminnan kehittämiseen liittyvään hanketoimintaan. (Perussopimus. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä, 1.)

Koulutusyhtymä tarjoaa ammatillista koulutusta sekä nuorille että aikuisille. Tarjolla oleva koulutus on laaja-alaista ja sitä kohdennetaan alueen työvoimaviranomaisien kanssa yhteisellä ennakointityöllä. Tarkoituksena on tarjota sellaista koulutusta ja tuottaa sellaista osaamista, jota alueen työelämä tarvitsee. Pääosin nuorille suunnatun opetussuunnitelmaperusteisen ammatillisen peruskoulutuksen lisäksi koulutusyhtymä tarjoaa erityisesti aikuisille suunnattuja näyttötutkintoja, yritysten tarvitsemia lyhytkestoisia täsmäkoulutuksia sekä oppisopimuskoulutusta. (Yhdes- sä enemmän – 10 vuotta koulutus- ja kehittämistoimintaa, Keski-Pohjanmaan kou- lutusyhtymä. 2005, 38.)

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymään kuuluu 11 jäsenkuntaa (Halsua, Kalajoki, Kannus, Kaustinen, Kokkola, Lestijärvi, Perho, Pietarsaari, Sievi, Toholampi, Vete- li). Jäsenkuntien lisäksi koulutusyhtymällä on kolme sopimuskuntaa (Kruunupy- y, Oravainen, Pedersöre). Suurin omistajakunnista on Kokkolan kaupunki 51,95 %:n omistusosuudella. (Talousarvio vuodelle 2011 Yhtymäsuunnitelma vuosille 2011 - 2013, Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä 2010, 13.)



KUVIO 1. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän toimialue (Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä 2011)

Ylintä päätösvaltaa koulutusyhtymässä käyttää valtuusto. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän valtuusto koostuu jäsenkuntien valtuustojen valitsemista edustajista. Koulutusyhtymän hallituksen tehtävänä on vastata käytännön päätöksenteosta ja koordinoinnista. Hallitus vastaa myös valtuuston käsittelemien asioiden täytäntöönpanosta koulutusyhtymässä. (Koulutus ja kehitys – esite. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä 2009, 5.)

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä on alueellaan merkittävä työnantaja. Vuoden 2009 lopussa koulutusyhtymän työntekijämäärä oli 584 työntekijää. Koulutusyhtymässä työskenteli tuolloin 178 määräaikaisessa työsuhteessa olevaa henkilöä. Yli puolet henkilökunnasta (51,3 %) on opetushenkilöstöä. Henkilötyövuosissa mitattuna Kokkolan ammattiopisto oli koulutusyhtymän suurin työyksikkö. (Talousarvio vuodelle 2011 Yhtymäsuunnitelma vuosille 2011 -2013, Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä 2010, 14.)

2.2 Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimisto

Kokkolalaisissa verstaissa oppisopimuskoulutusta järjestettiin tietyvästi jo 1890-luvun alkupuolelta lähtien. Oppilaitosmuotoinen ammatillinen koulutus Kokkolassa aloitettiin 1920-luvulla. Vuonna 1968 uuden oppisopimuslain myötä perustettiin

Kokkolaan ammattioppilaslautakunta sekä ensimmäinen koulutustarkastajan virka. Ammattioppilaslautakunnan perustaja oli Keski-Pohjanmaan ammattikoulun kuntainliiton liittovaltuusto. (Yhdessä enemmän – 10 vuotta koulutus- ja kehittämistoimintaa, Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä. 2005, 20.)

Kuten muuallakin maassa oppisopimuskoulutus on kehittynyt ja muuttanut muotoaan lakimuutosten myötä. Myös järjestäjätahot ovat muuttuneet vuosien saatossa. Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimisto on Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymään kuuluva oppisopimuskoulutuksen järjestäjä, joka organisoii ja hallinnoi koulutusyhtymän alueella järjestettävää oppisopimuskoulutusta. Oppisopimustoimisto on sitoutunut koulutusyhtymän yhteiseen strategiaan ja toimii sen mukaisesti.

Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimistossa työskentelee oppisopimuskoulutuksen viranhaltijan tehtävistä vastaavan oppisopimuspäällikön lisäksi koulutustarkastaja, kaksi koulutussuunnittelijaa sekä toimistos sihteeri.

Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston päätehtävänä Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä on vastata alueella toteutettavan laadukkaan oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä sekä huolehtia oppisopimuskoulutukseen liittyvien viranomais-tehtävien hoidosta. Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimisto on merkittävä toimija Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän aikuiskoulutuksen kokonaisuudessa.

Oppisopimustoimintaa mitataan erilaisilla tunnusluvuilla ja mittareilla. Alla olevassa taulukossa kuvataan Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston toimintaa näiden tunnuslukujen näkökulmasta.

TALULUKKO 1. Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston tunnuslukuja (Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston opiskelijahallintojärjestelmä Primus)

	2007	2008	2009	2010
Koulutukseen osallistuneet	733	824	876	925
- Perustutkinto	232	216	181	222
- Ammattitutkinto	248	234	247	287
- Erikoisammattitutkinto	190	245	280	299
- Ei-tutkintotavoitteinen	63	129	168	117
Palkkatukea saaneet	88	72	50	51
- Tutkintotavoitteinen	67	59	35	28
- Ei-tutkintotavoitteinen	21	13	15	23
Koko tutkinnon suorittaneet	146	138	102	139
- Perustutkinto	45	26	30	57
- Ammattitutkinto	59	53	41	42
- Erikoisammattitutkinto	42	59	31	40
Uusia oppisopimuksia	302	357	343	368
- Perustutkinto	81	70	41	94
- Ammattitutkinto	97	81	105	105
- Erikoisammattitutkinto	77	112	118	95
- Ei-tutkintotavoitteinen	47	94	79	74
Puretut oppisopimukset	59	55	61	65
- Tutkintotavoitteinen	53	52	58	62
- Ei-tutkintotavoitteinen	6	3	3	3

Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimisto pyrkii kehittämään toimintaansa alueen työelämän ja yritysten tarpeita vastaavaksi, ja tämäkin opinnäytetyö on osa sitä pyrkimystä. Alueen työnantajilta halutaan mielipiteitä ja kehittämisehdotuksia toiminnan kehittämiseksi.

Oppisopimustoimisto tekee kiinteää yhteistyötä alueen työ- ja elinkeinoviranomaisten (Kokkolan työ- ja elinkeinotoimisto, Kaustisen työ- ja elinkeinotoimisto) kanssa.

Opiskelijan kotikunnasta riippuen asioidaan toki myös muiden työ- ja elinkeinotoimistojen kanssa.

Yhteistyön muotoja on erilaisia ko. asiakkaan tarpeista riippuen. Yhteinen asiakas voi olla joko joku alueen työnantajista tai työtön työnhakija, joka etsii oppisopimusta paikkaa. Oppisopimuskoulutuksesta kiinnostuneille työ- ja elinkeinotoimiston asiakkaille järjestetään esim. henkilökohtaista ohjausta säännöllisin väliajoin Työ- ja elinkeinotoimiston tiloissa. Lisäksi työ- ja elinkeinotoimisto tekee oppisopimustoimiston kanssa yhteistyötä työttömien työnhakijoiden rekrytoimisessa oppisopimuksella. Oppisopimustoimisto etsii opiskelijalle sopivan koulutuksen sekä solmii normaalisti oppisopimuksen, ja työ- ja elinkeinotoimisto tukee oppisopimustyönantajaa taloudellisesti palkkatuen tai nuorille tarkoitetun sanssi-tuen muodossa. Vuonna 2010 palkka- tai sanssituella rekrytoituja Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston oppisopimusopiskelijoita oli 51.

Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimisto toimii myös aktiivisena jäsenenä erilaisissa koulutuksen kehittämisverkostoissa, mutta sen päätehtävä on kuitenkin maakunnallisten oppisopimuspalvelujen järjestäminen ja kehittäminen. Viimeksi oppisopimustoimisto on esimerkiksi ollut osallisena Oulun seudun ammattiopiston aikuis- ja työpaikkakoulutusyksikön hallinnoimassa työelämän kehittämis- ja palvelutehtävä hankkeessa. Hankkeen nimi oli Kehittyvän yrityksen kansainvälistyminen ja nimensä mukaisesti sen tavoitteena oli edistää pk-sektorilla toimivien yritysten liiketoiminnan kasvua kansainvälistymisen kautta. Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimisto osallistuu kehittämishankkeisiin yleensä verkoston jäsenenä, mutta on toiminut myös hankkeen vetäjän roolissa.

Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimisto ostaa valmistavaa tietopuolista koulutusta opiskelijoilleen sekä koulutusyhtymän omista yksiköistä että koulutustyhmän ulkopuolelta. Keski-Pohjanmaan tutkintotavoitteisista oppisopimuksista hieman yli puolet on sellaisia, joihin tietopuolinen koulutus on ostettu koulutusyhtymän ulkopuolisesta oppilaitoksesta. Vuonna 2010 Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimisto teki yhteistyötä 59 eri oppilaitoksen kanssa. Opiskelijoita oli valmistavassa tietopuolisessa opetuksessa myös kaikissa koulutusyhtymän omissa opistoissa.

Lähtökohta oppilaitosta valittaessa on asiakkaan etu ja tarpeet. Työnantajilla on usein selkeät näkemykset siitä, mikä oppilaitos on heidän yrityksensä kannalta paras vaihtoehto. Myös opiskelijan itsensä näkemykset sopivasta oppilaitoksesta otetaan luonnollisesti huomioon. Tarvittaessa koulutukset kilpailutetaan. (Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston opiskelijahallintojärjestelmä Primus)

3 OPPISOPIMUSKOULUTUS

Oppisopimuskoulutuksella on pitkä historia osana Suomen koulutusjärjestelmää. Oppisopimuskoulutuksen kehitys sai varsinaisen alkunsa 1600-luvulla Helsingissä käsityöläisammattien organisoitumisen myötä. Koulutusjärjestelmä oli aikansa mukainen ja oppipojan tie kisällistä mestariksi saattoi olla pitkä ja kivinen. Opiskelu oli tarkoin säädeltyä ja vaikka suuria eroja silloisessa koulutusjärjestelmässä olikin nykyisenmuotoiseen oppisopimuskoulutukseen, olivat koulutusmuodon ominaispiirteet jo tuolloin havaittavissa.

Oppisopimuskoulutus on kokenut historiansa aikana suuria mullistuksia sekä niin ylä- kuin alamäkiäkin. 1800-luvun lopulla silloinen ammattikuntalaitos lakkasi olemasta ja tämä osaltaan oli rapauttamassa koko oppisopimusjärjestelmää. Samaan aikaan Suomessa elettiin teollistumisen alkuaikojä eikä koulutusta varsinaisesti arvostettu. Kuitenkin jo seuraavan vuosisadan alussa työpaikalla tapahtuva oppiminen ja oppisopimuskoulutus alkoivat elpyä. Esimerkkiä oppisopimuskoulutuksen kehittämiseksi etsittiin ulkomailta ja teollistumisesta johtuvien koulutustarpeiden vauhdittamana ensimmäinen oppisopimuslaki säädettiin Suomeen vuonna 1923.

Ensimmäinen nykymuotoinen oppisopimustoimisto perustettiin Suomen kaupungeista ensimmäisenä Helsinkiin kuitenkin vasta vuonna 1958. Tuolloin ammatillista koulutusta oli juuri alettu laajentaa nykyisenlaiseksi hyvinvointipalveluksi. Nykyisenmuotoisen oppisopimuskoulutuksen pääperiaatteet muotoutuivat vuonna 1967 uudistuneen oppisopimuslain myötä. Koulutuksen järjestämisjärjestelmän pääperiaatteet ovat lakimuutoksista huolimatta edelleen samat. (Lankinen & Viinisalo 2008, 29-31, 61–63.)

Nykyään oppisopimuskoulutus on yksi ammatillisen koulutuksen järjestämisjärjestelmän muodoista. Oppisopimus on aina myös määräaikainen työsopimus, joka solmitaan työnantajan ja vähintään 15 vuotta täyttäneen työntekijän välillä. Oppisopimusopiskelijan opintoja täydennetään oppilaitoksessa annettavilla tietopuolisilla opinnoilla. Pääpaino oppisopimuskoulutuksessa on kuitenkin työssäoppimisessa ja pääopetusvastuu on oppisopimustyönantajalla. Oppisopimus onkin Suomessa ainoa työsopimukseen perustuva koulutusmuoto. Oppisopimus voidaan solmia

myös yrittäjänä toimivalle henkilölle tai viranhaltijalle. Yrittäjän oppisopimuskoulutus mahdollistui vuonna 1999 ja virkasuhteisten oppisopimukset vuonna 2008. (Suomalainen 2009, 10.; Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen. Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011, 11.)

Oppisopimuspaikan on kyettävä tarjoamaan opiskelijalle työtä, jossa on tutkinnon perusteiden kannalta riittävän laajaa tuotanto- ja palvelutoimintaa sekä oikeanlainen työvälineistö. Oppisopimuspaikasta on löydettävä myös henkilö, joka voidaan nimetä oppisopimusopiskelijan työpaikkakouluttajaksi. (Suomalainen 2009, 10.)

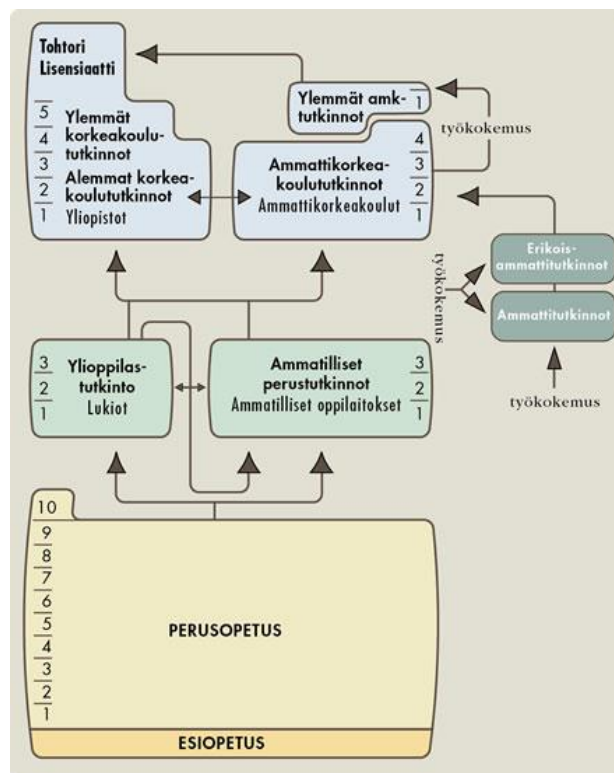
Laadukas oppisopimuskoulutus perustuu koulutuksenjärjestäjän (oppisopimustoimiston) viranhaltijavastuuseen. Päävastuu opettamisesta on oppisopimustyönantajalla ja opintoja tuetaan oppilaitoksesta hankittavalla tietopuolisella opetuksella. Tästä huolimatta koulutuksen järjestäjä ts. oppisopimustoimisto vastaa oppisopimuskoulutuksen kokonaisuuden toteutuksesta, johdosta ja valvonnasta. Koulutuksen järjestäjä vastaa viranomaisvastuullaan myös mm.:

- koulutusedellytysten ja koulutuspaikan soveltuvuuden arvioinnista
- henkilökohtaisesta opiskeluohjelmasta
- henkilökohtaistamissuunnitelman laatimisesta
- oppisopimuksen vahvistamisesta
- työnantajalle kuuluvien koulutuskorvausten maksatuksista
- opiskelijan opintososiaalisten etujen maksatuksista
- tietopuolisen opetuksen hankinnasta ja toteuttamisesta
- tutkintotilaisuuksien hankinnasta ja toteuttamisesta

Puolueettomuus on oppisopimusviranomaisen toimintaa ensisijaisesti ohjaava eettinen periaate. Puolueeton oppisopimusviranomainen voi aidosti lähteä koulutussuunnittelussa työelämän ja opiskelijan tarpeista, kun koulutuksen järjestäjällä ei ole omia taloudellisia intressejä ajettavanaan. Oppisopimusviranomaisen puolueeton asenne koulutussuunnittelussa on tärkeää ensisijaisesti laadun näkökulmasta, mutta se lisää myös koulutuksen järjestäjän uskottavuutta yritysten ja opiskelijoiden silmissä. Oppisopimuskoulutuksen järjestäminen on sidottu Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämään koulutuksen järjestämislupaan. Oppisopimuskoulutuk-

sen järjestämistä valvoo Opetushallitus. (Suomalainen 2009, 10-11.; Lankinen & Viinisalo 2008, 161.)

Alla on kaavio Suomen koulutusjärjestelmästä. Oppisopimuskoulutuksena on mahdollista suorittaa toisen asteen ammatillisia tutkintoja. Suurin osa oppisopimusopiskelijoista suorittaa tutkintonsa aikuisten näyttötutkintona (99.5 %), mutta ammatillisia perustutkintoja on mahdollista suorittaa oppisopimuksella myös opetussuunnitelman mukaisesti. Erilaisia tutkintoja on tarjolla yli 350 erilaista. Oppisopimuskoulutuksena on mahdollista toteuttaa myös tutkintorakenteen ulkopuolista koulutusta. (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen. Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011, 11.)

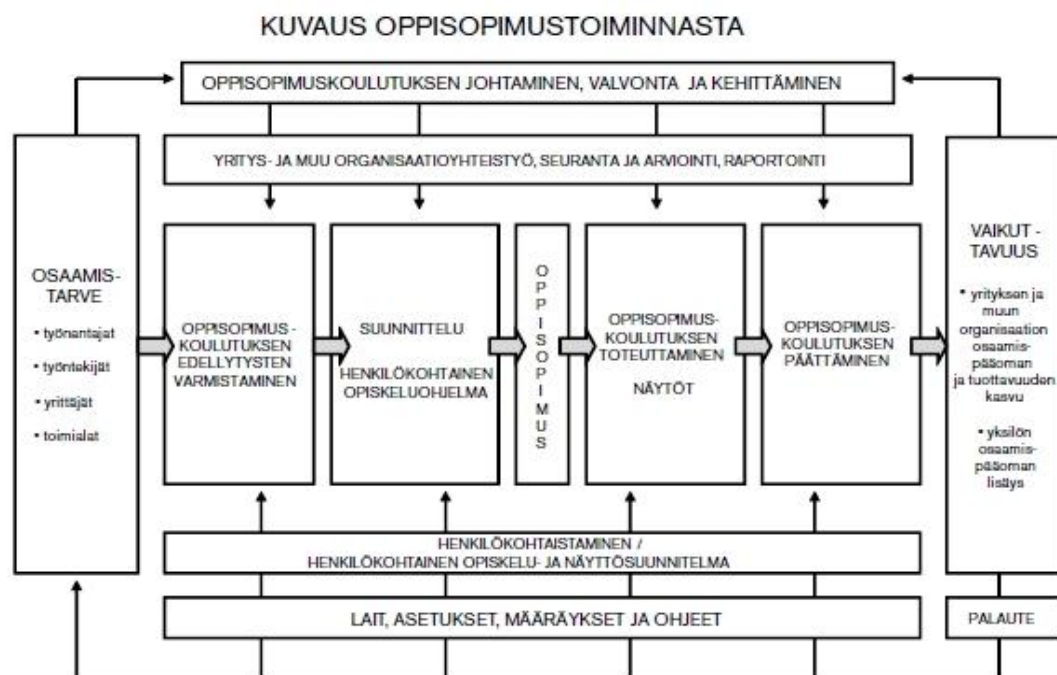


KUVIO 2. Suomen koulutusjärjestelmä (Opetushallitus 2011.)

Alla olevassa kaaviossa on kuvattu laadukkaan oppisopimuskoulutuksen toteutusprosessi. Prosessi jakautuu neljään päävaiheeseen, jotka ovat:

- työpaikan edellytysten selvittäminen oppisopimuspaikkana ja opiskelijan opiskeluedellytysten varmistaminen
- koulutuksen suunnittelu, jossa painottuu opiskelijan henkilökohtaistetun oppisopimuskoulutuksen näkökulma
- oppisopimuskoulutuksen toteutus ja seuranta sekä osaamisen kehittymisen arviointi
- koulutuksen päättäminen.

Kaikkiin yllä oleviin koulutusprosessin vaiheisiin liittyy olennaisesti opiskelijan opintojen henkilökohtaistaminen. Oppisopimuskoulutuksen suunnittelu ja toteuttaminen on yhteistyötä opiskelijan, työnantajan, koulutuksenjärjestäjän (oppisopimustoimisto) sekä tietopuolisen opintojen ja näyttötutkinnon järjestäjän kesken.



KUVIO 3. Kuvaus oppisopimustoiminnasta (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen. Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011, 24.)

Noin 15 % koko Suomen ammatillisen koulutuksen kokonaismäärästä on oppisopimuskoulutusta. Vuonna 2010 Opetus- ja kulttuuriministeriö rahoitti 42 711 opiskelijan oppisopimusopinnot. Alla olevassa taulukossa on esitetty oppisopimusten määrän kehitystä. Vuosien 2005 – 2008 aikana oppisopimusten määrä Suomessa kasvoi voimakkaasti. 70 % tästä kasvusta kohdentui vain muutamalle koulutuksen järjestäjälle. Opetushallituksen tekemien tarkastustoimenpiteiden jälkeen määrä on vakiintunut todelliselle tasolleen. Vuosien 2009 ja 2010 taso kertoo paremmin todellisista oppisopimusten määristä.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Amm. peruskoul.	12919	15016	19733	22831	18784	15472
Amm. lisäkoul.	22231	22122	26225	28277	27210	27239
Yhteensä	35150	37138	27958	51108	45994	42711

TAULUKKO 2. Oppisopimusten määrän kehitys (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen. Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011, 11.)

Seuraavalla taulukolla haluan esittää vuosittain oppisopimuskoulutuksena suoritettujen ammatillisten tutkintojen määrää. Oppisopimuskoulutuksena suoritettujen tutkintojen lukumäärä on varsin huomattava osuus vuosittain aikuiskoulutuksena suoritettujen tutkintojen kokonaismäärästä.

	2005	2006	2007	2008	2009
Amm.peruskoul.	3190	3310	3462	4067	5598
Amm.lisäkoul.	6918	7787	7518	8126	8722
	10108	11097	10980	12193	14320

TAULUKKO 3. Oppisopimuskoulutuksena suoritettut tutkinnot (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen. Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011, 11.)

Oppisopimusta koskevat säännökset perustuvat pitkälti lakiin ammatillisesta koulutuksesta, lakiin ammatillisesta aikuiskoulutuksesta sekä opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annettuun lakiin. Näiden lakien lisäksi oppisopimuskoulutusta ohjaa-

vat muutkin lait, asetukset ja säännökset. Esimerkkeinä näistä työsopimuslaki, työturvallisuuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki jne. Näiden lisäksi toimitaan yleissittovien työehtosopimusten säännösten puitteissa. (Opetushallitus 2011)

Oppisopimuskoulutusta toteutetaan myös muissa Euroopan maissa. Toteutustapa vaihtelee maasta riippuen, mutta pääperiaate säilyy maasta riippumatta samana. Oppisopimuskoulutus on aina vahvasti työelämälähtöistä koulutusta. Fil. tri ja Helsingin oppisopimustoimiston oppisopimusjohtaja Kari Viinisalo sekä dosentti Henri Vartiainen ovat tehneet ison työn tutustuessaan Eurooppalaisiin oppisopimusjärjestelmiin ja koonneet eri maihin suuntautuneiden vierailujen kokemukset laajaksi tutkimusaineistoksi.

Selvitys on tiivistetty Opetusministeriön julkaisuksi nimeltään Oppisopimuskoulutus Euroopassa – hyviä käytäntöjä etsimässä. Julkaisusta käy ilmi Norjan, Ruotsin, Tanskan, Ranskan, Saksan, Itävallan, Iso-Britannian ja Sveitsin oppisopimusjärjestelmien käytännöt ja ominaispiirteet. Erityisesti julkaisussa on keskitytty oppisopimuksen eurooppalaisten mallimaiden (Saksa, Itävalta ja Sveitsi) oppisopimusjärjestelmän kuvaamiseen. Toisaalta Englannin oppisopimusjärjestelmän nopea kehitys ja paikallinen valtionhallinnon vahva tuki on huomioitu julkaisussa.

Suomi on itse asiassa Euroopan tasolla häntäpäässä oppisopimuskoulutuksen hyödyntämisessä. Kun Suomessa noin 15 % koko ammatillisen koulutuksen osuudesta on oppisopimuskoulutusta ja opiskelijat pääosin aikuisia, oppisopimuskoulutuksen mallimaissa Saksassa, Sveitsissä ja Itävallassa luvut ovat samanlaisesti täysin toista luokkaa. Kaikissa näissä kolmessa maassa 16 – 18-vuotiaiden ikäluokasta yli puolet osallistuu oppisopimuskoulutukseen.

Mitä Suomen oppisopimusjärjestelmä sitten voisi näiltä kokeneemilta oppisopimusmailta oppia? Mitä teemme erilailla tai jätämme tekemättä? Ensinnäkin maat, joissa oppisopimuskoulutuksella on suurempi painoarvo koulutusjärjestelmässä, panostavat enemmän yritys yhteistyöhön. Yrityksiä pyritään saamaan kaikkiin keinoihin mukaan kouluttamaan ihmisiä ja ottamaan oppisopimusopiskelijoita töihin. Nuorille ja varsinkin erityisryhmille pyritään järjestämään oppisopimuspaikka valti-

on toimesta, jos työllistyminen ja oppisopimuspaikan löytäminen itsenäisesti on hankalaa.

Myös oppisopimustyönantajan taloudelliseen tukemiseen on panostettu näissä maissa Suomea enemmän. Oppisopimustyönantajalle maksettava koulutuskorvaus kattaa näissä maissa paremmin työnantajalle henkilön kouluttamisesta aiheutuvia kuluja.

Saksa on oppisopimuskoulutuksen ”mallimaa”. Siellä paikalliset yritys-elämän edustajat kuten esim. kauppakamarit järjestävät ja valvovat näyttötutkintoja. Suomessa useimmin näyttötutkinnon ottaa vastaan sama oppilaitos, joka järjesti opiskelijalle myös tietopuolisen valmistavan koulutuksen. Saksan mallissa on varmasti hyviä puolia, koska oppilaitos pystyy näin keskittymään enemmän opiskelijan tiedon lisäämiseen ja näyttötutkintoon valmistavan koulutuksen antamiseen. Näyttötutkinto pidetään prosessista täysin irrallisena. Oletettavasti myös näyttötutkintojen perusteet palvelevat Saksassa työelämää, koska työelämä on sidottu näyttötutkintoihin tiukemmin.

Englannissa oppisopimuskoulutus on edelleen kasvava koulutusmuoto. Englanti haluaa luoda oppisopimuskoulutukselle yhtenäisen valtakunnallisen imagon. Tämä toki edellyttää luonnollisesti myös yhtenäisiä toimintatapoja oppisopimuskoulutuksen järjestäjien kesken. Suomessa myös sekä tiedotus että toimintatapojen yhtenäistämässä on vielä tiettyjä kehityskohteita olemassa.

(Vartiainen & Viinisalo 2009, 3, 12, 66-67.)

Mielestäni suomalaisen oppisopimusviranomaisen työn voi tiivistää kolmeen pääprosessiin. Ensimmäinen ja tärkein on viranomaistehtävästä huolehtiminen. Oppisopimusviranomaisen tulee pystyä varmistamaan, että kaikki lain ja asetusten edellyttämät asiat täyttyvät oppisopimusta suunniteltaessa ja solmittaessa, oppisopimusopintojen aikana sekä sen päättymisen yhteydessä.

Toinen oppisopimustoimijan työn erittäin tärkeä pääprosessi on verkostoituminen ja olemassa olevista sidosryhmäsuhteista huolehtiminen. Ilman toimivaa yhteistyöverkostoa ei voi olla myöskään toimivaa oppisopimuskoulutusta. Oppisopimus-

koulutus on aina useamman tahon toimivaa yhteistyötä. Yleisimmin oppisopimusopiskelijan opintojen eteen tekevät yhteistyötä ainakin opiskelija itse, työnantaja sekä työpaikkakouluttaja, oppisopimusviranomaisen, oppilaitos sekä mahdollisesti myös esim. työ- ja elinkeinotoimiston viranomaiset. Joissakin tapauksessa mukana on myös esim. jokin vakuutusyhtiö tms.

Kolmantena tärkeänä prosessina näen oppisopimustoimijan työssä prosessijohtamisen. Oppisopimus on aina prosessi ja sen eri vaiheiden toteutuminen oikein on pitkälti kiinni valvovan ja vastuussa olevan viranomaisen aktiivisuudesta ohjata prosessia.

4 SIDOSRYHMÄT

Pohjoismaissa sidosryhmistä alettiin puhua 1960-luvulla, jolloin ruotsalaiset E. Rhenman ja B. Stymne käyttivät sidosryhmä-käsitettä organisaatio- ja johtamisteoriaa käsittelevissä teoksissaan. Suomessa 70- ja 80-luvuilla sidosryhmäajattelu oli tärkeä osa yliopistojen ja korkeakoulujen liiketoiminnan ja johtamisen opetusta. (Kujala & Kuvaja 2002, 60.)

Kansainvälisesti sidosryhmä-käsite vakiintui R.E. Freemanin julkaistua vuonna 1984 teoksen *Strategic Management. A Stakeholder Approach*. Freemanin mukaan sidosryhmä on ryhmä tai yksilö, joka voi vaikuttaa organisaation tavoitteiden saavuttamiseen tai johon organisaation tavoitteiden saavuttaminen voi vaikuttaa. Organisaation sidosryhmät ovat siis toimijoita, joilla on mahdollisuus, tarve tai intressi vaikuttaa organisaation arvon luomiseen. (Freeman 1984, 46.)

Miten organisaatio voi sitten tunnistaa sidosryhmien tarpeet? Käytännössä organisaation on pidettävä sidosryhmiin tiiviisti yhteyttä. Avoin vuorovaikutus on paras tapa ylläpitää toimivia sidosryhmäsuhteita. Sidoryhmien odotukset, arvot ja tavoitteet on otettava huomioon organisaation liiketoimintaa suunniteltaessa. Vuorovaikutus sidoryhmien kanssa koituu yleensä kaikkien osapuolten eduksi. Sidoryhmien edut huomioiva organisaatio turvaa oman olemassaolonsa oikeuden ja toimintansa edellytykset harjoittamalla vuoropuhelua sidoryhmiensä kanssa. Organisaatio ei ole olemassa vain itseään varten – se on olemassa myös sidoryhmiään varten.

Vuoropuhelu sidoryhmien kanssa auttaa myös sidoryhmiä ymmärtämään paremmin organisaation itsensä tarpeita ja toimintatapoja. Vuoropuhelu voi parhaimmillaan tuottaa myös kokonaan uusia tuotteita tai toimintatapoja. Käytännössä sidoryhmät odottavat toisiltaan omien tarpeidensa tyydyttämistä. Kyseessä on siis tavallaan vaihtokauppa. Vaihtokauppa on onnistunut, kun molemmat osapuolet ovat tyytyväisiä. (Kujala & Kuvaja 2002, 62, 84-85.)

Organisaation olisi hyvä määritellä toimintansa kannalta keskeiset sidosryhmät. On tärkeää selvittää mitkä sidosryhmät voivat vaikuttaa organisaation selviämiseen markkinoilla. Organisaation on tärkeää tiedostaa, mikä intressi sidosryhmällä on organisaation toiminnassa. Tästä syystä sidosryhmiä kannattaa luokitella ja analysoida tarkemmin. Sidosryhmien analysoinnin olisi hyvä olla jatkuva prosessi, koska sidosryhmäkartta muuttuu sitä mukaa, kun organisaatio itse, sidosryhmä tai jokin sen ympäristössä muuttuu.

Sidosryhmiä luokitellaan usein kahdella tapaa. Rajoitetumman luokittelun perusteella sidosryhmiä ovat ne tahot, joiden tuki on välttämätöntä ja elintärkeää organisaatiolle. Tällaisia tahoja voivat olla esimerkiksi omistajat, asiakkaat ja rahoittajat. Laajemman luokittelun mukaan sidosryhmiksi lasketaan mukaan edellä mainittujen lisäksi myös esimerkiksi valtio, kunnat ja kaikki ne tahot, jotka voivat jollain tapaa vaikuttaa organisaation toimintaan. Tapoja luokitella sidosryhmiä on toki monia muitakin. (Myllykangas 2009, 39-40.)

Tämän opinnäytteen tavoitteena on kerätä tietoa sidosryhmien mielipiteistä oppisopimuskoulutusta kohtaan sekä löytää mahdollisia ideoita oppisopimuskoulutuksen laadun kehittämiseksi tulevaisuudessa. Opinnäyte ei kerää tietoa kaikilta Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston sidosryhmiltä, mutta tärkein oppisopimustoimiston sidosryhmä eli alueen työnantajat on huomioitu tutkimuksessa. Alueen työnantajien lisäksi kehittämisideoita ja ajatuksia kerättiin myös muiden sidosryhmien edustajilta.

Oppisopimuskoulutuksen järjestäminen on sinällään prosessijohtamista. Yksittäisen opiskelijan opintojen toteuttamiseksi laadukkaalla tavalla oppisopimustoimistolla on oltava ympärillään toimiva sidosryhmäverkosto. Pikaisesti voisi tehdä tulokinnan, että opiskelijat olisivat oppisopimustoimiston keskeisin sidosryhmä. Näin ei kuitenkaan ole. Oppisopimuskoulutus on työelämälähtöinen koulutuksenjärjestämismuoto ja ilman työnantajia ei ole oppisopimuksiakaan. Vuoropuhelu alueen työnantajien kanssa on siis tärkeää.

Alla olevassa kuviossa on esitetty Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston keskeisimmät sidosryhmät. Sidosryhmät on luokiteltu kuviossa rajoitetumman luokitteluperiaatteen mukaan.



KUVIO 4. Oppisopimustoimiston keskeisimmät sidosryhmät

Kuvioon olisi mahdollista lisätä muitakin oppisopimustoimiston sidosryhmiä. Näitä voisivat olla esimerkiksi vakuutusyhtiöt ja muut oppisopimuskoulutuksen järjestäjät.

5 TUTKIMUS

Seuraavissa kappaleissa esitellään opinnäytteen tutkimusongelmat, tutkimusmetodi sekä käytetyt tiedonkeruumenetelmät. Tutkimusongelma jakautuu kahteen pääosaan. Tutkimuksen kannalta keskeisimmät tutkimuskysymykset olivat se miten alueen työnantajat suhtautuvat oppisopimuskoulutukseen sekä se miten Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston sidosryhmistä koostuvat asiantuntijat kehittäsivät oppisopimustoimintaa Keski-Pohjanmaalla.

5.1 Tutkimusongelma

Verkostot ja sidosryhmät ovat oppisopimuskoulutukselle elinehto. Tärkein sidosryhmistä on alueen yritykset ja työnantajat. Ilman oppisopimustyönantajia ei ole oppisopimuksiakaan. Sidoryhmien mielipiteet oppisopimuskoulutuksesta ovat tärkeitä, ja koulutusyhtymässä on koettu tarvetta kattavammalle ja riippumattomalle tutkimukselle sidoryhmien mielipiteistä oppisopimuskoulutusta kohtaan. Kaikki sidoryhmät ovat tärkeitä, mutta tämä tutkimus keskittyy pääosin alueen yritysten mielipiteiden ja kehitystoiveiden kartoittamiseen.

Tutkimuskysymys jakautuu kahteen pääosaan:

1. Miten alueen työnantajat suhtautuvat oppisopimuskoulutukseen?
 - Kokevatko alueen yritykset oppisopimuskoulutuksen soveltuvan olemassa olevan henkilöstön kouluttamismuodoksi tai uuden henkilökunnan rekrytointiin?
 - Minkälaista koulutus- ja rekrytointitarvetta alueen yrityksillä tulevaisuudessa on?
2. Miten oppisopimustoimintaa voitaisiin Keski-Pohjanmaalla kehittää?
 - Miten alueen yritykset toivoisivat toimintaa kehitettävän?
 - Miten paikallinen oppisopimuspäällikkö kehittäisi toimintaa? Mitkä ovat toiminnan kipupisteet?
 - Miten Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän johto oppisopimustoimintaa omassa oppisopimustoimistossa toivoisi kehitettävän?
 - Miten opetus- ja kulttuuriministeriön edustaja kommentoi oppisopimuskoulutuksen kehittämiskohteita saatujen tutkimustulosten pohjalta?

- Miten toisen oppisopimustoimiston johtaja kehittäisi oppisopimustoimintaa?

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston palveluja vastaamaan entistä paremmin alueen yritysten tarpeisiin, kerätä mielipiteitä ja kehitysehdotuksia sidosryhmiltä sekä vertailla hankittua tilastotietoa kahden muun oppisopimustoimiston vastaavaan yritys yhteistyöntutkimukseen sekä valtakunnallisesti tehtyyn Suomen Yrittäjien ja Finnveran yritysbarometriin. Tutkimuksen tulokset helpottavat myös oppisopimuskoulutuksen toimintojen tuottamista yritysten tarpeita varten.

Eryteisesti alueen työnantajilta suoraan saadut kehittämisideat ja kommentit oppisopimustoimiston toiminnasta ovat opinnäytteen toimeksiantajaorganisaatiolle kullannarvoisia oppisopimuskoulutukselle luonteenomaisen työelämälähtöisyyden takia. Oppisopimuskoulutus on täysin työelämälähtöinen koulutuksenjärjestämismuoto ja siitä syystä sen kehittämisen lähtökohtana on luonnollisesti oltava alueen työnantajien toiveet. Oppisopimuskoulutuksen tulevaisuuden edellytys on, että alueen työnantajat kokevat tulevaisuudessa oppisopimuskoulutuksen omalle organisaatiolleen sopivaksi tavaksi rekrytoida uutta henkilöstöä sekä kouluttaa jo olemassa olevaa henkilökuntaa.

Kerättyä tietoa alueen työnantajien koulutustarpeista on tarkoitus käyttää myös koulutusyhtymän ja etenkin oppisopimuskoulutuksen koulutustarjonnan ennakkointiin ja suunnitteluun. Yrityksille tarjottavia koulutuspalveluita kehitetään saadun palautteen perusteella vastaamaan kysyntää.

Tutkimuksessa haastateltiin myös viittä eri oppisopimustoimiston sidosryhmiin kuuluvaa asiantuntijaa. Asiantuntijoiden näkökulma aiheeseen on henkilön asemasta riippuen hiukan erilainen, mutta yhdistävä tekijä heille löytyy halusta kehittää oppisopimuskoulutusta vastaamaan parhaalla mahdollisella tavalla alueen yritysten koulutustarvetta. Haastateltavat asiantuntijat on valittu tarkkaan tutkimuksen validiteetin ja reabiliteetin näkökulma huomioiden. Yhdistettynä alueen työnantajilta saatuun palautteeseen on tarkoitus muodostaa kokonaiskuva oppisopimuskoulutuksen todellisesta kehittämistarpeesta.

Tulevaisuudessa olisi mielekästä laatia Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimistolle oma toimintasuunnitelma, joka on sidottu kiinteästi koulutusyhtymän strategiaan. Tämän kehitystyön tuloksia on mahdollista hyödyntää toimintasuunnitelman ja koulutusyhtymän tulevan strategian laatimisessa.

Koko tutkimusta on tarkoitus hyödyntää myös tehokkaasti kohdennettuun markkinoitviestintään. Oppisopimuskoulutusta ei ole mielekästä sen kysyntälähtöisen luonteen vuoksi kenellekään lähteä tyrkyttämään, mutta tietoisuuden levittäminen oppisopimuskoulutuksen koulutusmahdollisuuksista on yksi työn tavoite. Markkinoitviestinnällä tarkoitan tässä yhteydessä siis lähinnä tiedottamista.

5.2 Tutkimusmetodi ja tiedonkeruu menetelmät

Tutkimus yhdistelee sekä kvalitatiivisen että kvantitatiivisen tutkimuksen lajeja. Kvantitatiivista osuutta tutkimuksessa edustaa enimmäkseen tehty yritys yhteistyöntutkimus. Tutkimustulokset on esitetty taulukoiden muodossa ja johtopäätöksiä ja vertailuja tehtiin aiemmin toteutettuihin tutkimuksiin vertaillen. Yritys yhteistyöntutkimus sisältää osin kuitenkin myös kvalitatiivista tutkimusta. Kvalitatiivista osuutta tässä opinnäytteessä edustaa Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston sidosryhmistä koostuvalle asiantuntijajoukolle tehdyt haastattelut.

Asiantuntijoiden haastattelut tuottivat laadullista tutkimustietoa tutkittavasta aiheesta. Asiantuntijahaastattelut toteutettiin ns. avoimena haastatteluna ja mahdollisimman informaaleina. Asiantuntijahaastatteluiden tarkoitus oli selvittää haastateltavien ajatuksia ja mielipiteitä oppisopimuskoulutuksen tilanteesta tällä hetkellä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 131,155,198.)

Käytännössä suurin osa haastateltavista antoi varsinaiset vastauksensa sähköpostilla. Osa halusi täydentää vastauksia vielä keskustelun muodossa. Haastateltaville oli toimitettu lähdemateriaaliksi ja keskustelun pohjaksi tämän opinnäytteen yhteydessä toteutetun yritys yhteistyöntutkimuksen tuloksista tiivis kooste. Haastateltavat johdateltiin oppisopimustoiminnan kehittämisen ja tulevaisuusasioihin ja pyydettiin kommentoimaan nimenomaan niitä. Keskustelua ei kuitenkaan rajattu formaaleilla kysymyksillä, koska opinnäytteen kannalta oli edullista saada eri toimijoiden ajatukset kirjattua juuri sellaisina kuin ne spontaanisti nousevat esiin.

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä osti alueen yrityksille suunnatun yritys yhteistyöntutkimuksen tiedonkeruuprosessin tamperelaiselta Innolink Research Oy:ltä. Tutkimus suunniteltiin yhteistyössä Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston kanssa ja projektivastaavana Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimistossa toimi tämän opinnäytteen kirjoittaja koulutussuunnittelija Anu Haapasalo. Asiantuntija-haastatteluihin Innolink Research Oy ei osallistunut.

Tutkimuksen yrityksistä koostuva kohderyhmä oli Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston nykyiset ja potentiaaliset oppisopimustyönantajat. Toiminta-alue on maantieteellisesti verrattain laaja (Kokkola, Kannus, Toholampi, Kaustinen, Veteli, Halsua, Lestijärvi, Perho).

Tutkimusjoukko oli tuhat yritystä, joista sata valittiin puhelinhaastatteluun. Puhelinhaastatteluun valittiin käytännössä sidosryhmäyhteistyön kannalta tärkeimpiä ja suurimpia yrityksiä, erittäin potentiaalisia uusia asiakasyrityksiä sekä niitä yrityksiä, joita web-kysely ei jostain syystä tavoittanut. Tuotettu tilastotieto on identifioitua.

Kohderyhmän suunnittelussa huomioitiin alueen yritys rakenteesta johtuen myös pienet yritykset. Keskisuuret ja suuret yritykset saattaisivat olla potentiaalisempia oppisopimustyönantajia, mutta otos haluttiin pitää alueen yritys rakennetta hyvin kuvaavana.

Tutkittavat yritykset kiintiöitiin suuriin yrityksiin, pk-yrityksiin ja pienyrittäjiin. Tutkimusjoukko koottiin Innolink Research Oy:n ja Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston tietokannoista. Oppisopimustoimisto toimitti Innolink Research Oy:lle listauksen tutkimuksen kannalta tärkeimmistä haastateltavista. Tutkimuksen kannalta tärkeitä haastateltavia ovat yritykset, jotka jo ovat aktiivisia oppisopimustyönantajia tai jotka kokonsa sekä toimintansa laadun ja laajuuden puolesta olisivat potentiaalisia uusia oppisopimustyönantajia. Lisäksi haastateltavien listalta seulottiin pois yrityksiä, joista on ennakkoon tiedossa, että ne eivät ole syystä tai toisesta potentiaalisia oppisopimuskouluttajia.

Kysymyslomake suunniteltiin yhteistyössä Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston ja Innolink Research Oy:n kesken. Suurempia muutoksia lomakkeeseen ei tehty verrattuna vuonna 2009 Innolink Research Oy:n Espoon ja Helsingin seudun

oppisopimustoimistoille toteuttamaan tutkimukseen. Vaikkakin yrityskanta ja opiskelijavolyymit ovat Etelä-Suomen ja Keski-Pohjanmaan välillä ratkaisevasti erilaiset, halutaan tutkimustulosten vertailumahdollisuus säilyttää. Lomakkeessa on myös kysymyksiä, joiden vastauksia voidaan verrata valtakunnalliseen yritysbarometriin. Tutkimus on mahdollista toistaa samanmuotoisena myös muiden oppisopimustoimistojen alueella.

Kysymyslomakkeesta tehtiin kysymyspatteriston lisäksi myös informatiivinen. Kysymysten välissä on lyhyitä info-kenttiä, joissa kerrotaan mitä oppisopimuskoulutus on, kenelle se sopii ja kuka oppisopimuskoulutusta järjestää Keski-Pohjanmaan alueella. Kyselylomake pyrittiin pitämään kohtuullisen mittaisena vastausaktiivisuuden ja vastausten laadun vuoksi.

Kehitysideoita Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston toimintaan kerättiin yrityksille suunnatun tutkimuksen lisäksi myös muilta Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston sidosryhmiltä. Tutkimuksen tuloksista toimitettiin kooste viidelle eri asiantuntijalle, joilta pyydettiin kommentteja ja kehitysehdotuksia yrityksiltä saatuihin tutkimustuloksiin liittyen. Vastaaajilla oli mahdollisuus kertoa erityisesti mieleen nousseita ajatuksia, joita tutkimustulos herätti ja antaa ehdotuksia oppisopimustoiminnan kehittämiseksi ja tehostamiseksi.

Viiden eri koulutuksen asiantuntijan lisäksi tutkimuksen tulokset esiteltiin kahdelle eri aikuiskoulutuksen asiantuntijoista koostuneelle ryhmälle. Kommentteja ja kehitysehdotuksia kuulosteltiin myös näissä tilaisuuksissa. Tutkimukselle ulkopuolisten asiantuntijoiden lausunnot asiasta lisäävät tämän tutkimuksen validiteettia sekä parantavat opinnäytteen laadullista syvyyttä.

Tutkimus mittaa sekä asiakastytyvää että sidosryhmien ja potentiaalisten asiakasyritysten näkemyksiä oppisopimuskoulutuksesta ja Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimistosta. Lisäksi tutkimus kartoittaa tulevaa koulutustarvetta alueen yrityksissä. Tutkimuksen tuottaman numeerisen ja sanallisen tutkimusdatan tuloksia on tarkoitus jatkojalostaa myöhemmin toimiviksi käytännöiksi Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimistolle.

Tiivistetyksi tarkoituksena oli saada käsitys toiminnan nykytilasta sekä etsiä uusia yhteistyötapoja, uusia asiakasyrityksiä ja käytänteitä. Ulkopuolista konsulttiryöstä käytettiin tiedonkeruuvaiheessa, koska tutkimusjoukko oli verrattain laaja ja Innolink Research Oy:n on käytössään riittävät tietotekniset sovellukset ja yritysrekisterit ko. tutkimuksen toteuttamiseksi mahdollisimman sujuvasti. Lisäksi tutkimukselle saatiin vertailupohjaa Etelä-Suomessa Innolink Research Oy:n tekemästä Helsingin ja Omnian oppisopimustoimistojen vastaavasta tutkimuksesta. Innolink Research Oy:n oman yritysrekisterin lisäksi käytettiin Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston omia käytössä olevia yritysrekistereitä.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Seuraavissa kappaleissa on kerrottu tutkimuksen tuottamista tuloksista. Keväällä 2011 toteutetun yritysysteistyöntutkimuksen tulokset on raportoitu omana kappaleenaan. Tulokset on esitetty pääosin kuvioina ja taulukoina. Saatuja tutkimustuloksia on verrattu vuonna 2009 Etelä-Suomessa vastaavanmuotoisena toteutettuun yritysysteistyöntutkimukseen sekä valtakunnalliseen yritysbarometriin.

Yritysysteistyöntutkimuksen tuloksia vahvistamaan ja peilaamaan toteutettiin opin-
näytteen puitteissa useita oppisopimuskoulutuksen asiantuntijoiden haastatteluja ja ne on raportoitu omiksi kappaleikseen.

6.1 Yritysysteistyön tutkimuksen tulokset

Tutkimus identifioi vastaajan. Vastaajan taustatiedoista tallentuvat yrityksen nimi, vastaajan nimi, sähköpostiosoite, puhelinnumero ja yrityksen sijaintikunta. Nämä tiedot jäävät kuitenkin ainoastaan tutkimuksen toimeksiantajan eli Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän tietoon, eikä niitä tässä työssä tuoda julki. Tiedot ovat kuitenkin tutkimuksen tekemisen jälkeen erittäin tärkeitä. Kyselyn yhteydessä vastaajalla oli mahdollisuus jättää yhteydenottopyyntö.

Koulutuskuntayhtymä Omnia on etelä-suomalainen koulutuskuntayhtymä. Omnian toimialueeseen kuuluvat sen jäsenkunnat Espoo, Kauniainen ja Kirkkonummi. Koulutuskuntayhtymä Omnialla on viisi tulosityksikköä, jotka ovat Omnian ammat-
tiopisto, Omnian aikuisopisto, Omnian nuorten työpajat, InnoOmnia ja Omnian op-
pisopimustoimisto. Opiskelijoita Koulutuskuntayhtymä Omniassa on noin 10 000.
(Koulutuskuntayhtymä Omnia 2011)

Helsingin oppisopimustoimisto toimii Helsingin opetusviraston alaisuudessa. Hel-
singin oppisopimustoimisto ei ole osa mitään Helsingin opetusviraston ammatilli-
sen koulutuksen yksikköä vaan toimii itsenäisenä yksikkönä kolmen oppilaitoksen
rinnalla. Helsingin opetusviraston ammatillisen koulutuksen yksiköt palvelevat yh-
dessä alueen työnantajia ja opiskelijoita. Helsingin opetusvirasto on opiskelijamää-

rissä mitattuna Suomen suurin ammatillisen koulutuksen järjestäjä. (Lankinen & Viinisalo 2008, 17.)

Oppisopimustoiminta on asemoitu näissä edellä mainituissa oppisopimustoimistoissa samalla tavalla kuin Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä. Oppisopimuskoulutuksen järjestäminen on viranomaistehtävään perustuvaa toimintaa ja edellyttää toteuttajaltaan tietynlaista substanssi- ja asiantuntijaosaamista. Laadunhallinnan kannalta ja asiakkaan näkökulmasta on hyvä asia, että oppisopimustoiminta on keskitetty yhteen vastuulliseen yksikköön. Oppisopimustoimiston toimialueella on paljon työnantajia, joilla on opiskelijoita opiskelijalle osoitetuista työtehtävistä riippuen hyvin erilaisia tutkintoja suorittamassa. On tärkeää, että työnantaja saa palvelun ns. yhden luukun periaatteella ja toimintatavat oppisopimuskoulutuksessa ovat suoritettavasta tutkinnosta riippumatta yhteneväiset.

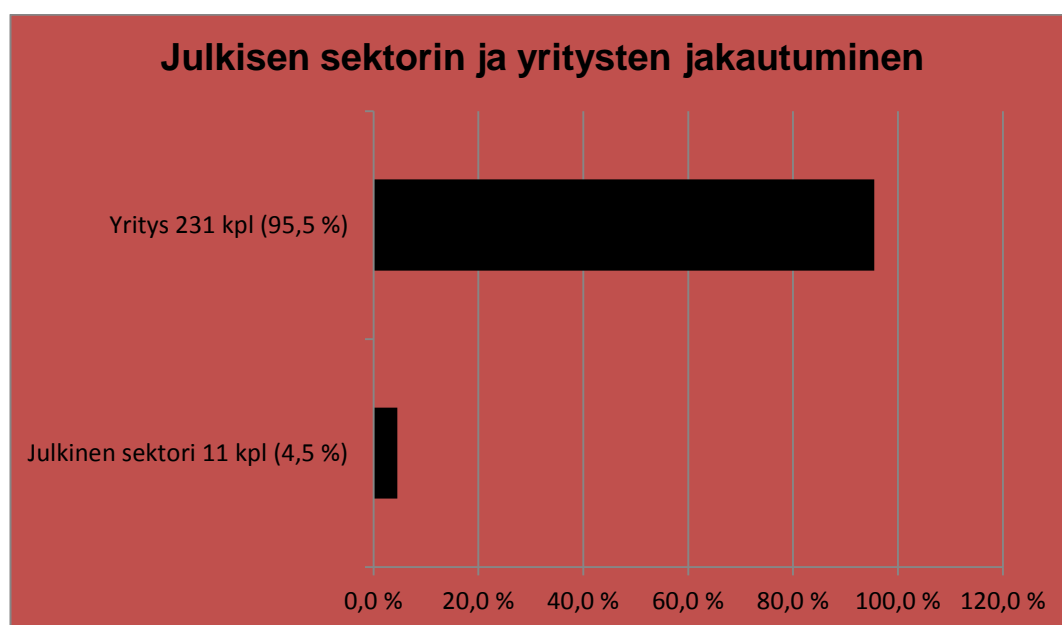
Omnian oppisopimustoimisto ja Helsingin oppisopimustoimisto ovat teettäneet In-nolink Research Oy:llä vastaavanlaisen yritys yhteistyötutkimuksen vuonna 2009. Vaikkakin Koulutuskuntayhtymä Omnian oppisopimustoimisto, Helsingin oppisopimustoimisto ja Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän oppisopimustoimisto eroavat toisistaan merkittävästi kokonsa puolesta sekä alueen yritys rakenteen näkökulmista, haluan silti verrata yritys yhteistyötutkimuksista saatuja tuloksia.

Koulutusyhtymien eroista huolimatta kaikissa toteutetaan ammatillista perus- ja lisäkoulutusta oppisopimuskoulutuksena. Kaikkia kolmea koulutuksen järjestäjää koskettavat myös samat lait, asetukset ja määräykset, joita oppisopimuskoulutukselle on asetettu. Oppisopimustoimistoilla on yhteistyötä esim. Suomen oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ry:n jäsenenä sekä valtakunnallisen Hyvä Diili - markkinointiverkoston jäsenenä.

Alla on esitettyä Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston yritystutkimuksen tulokset. Vertailutietona jokaisen kysymyksen jälkeen on merkitty myös Omnian ja Helsingin oppisopimustoimistojen vastaavat tutkimustulokset. Etelä-Suomessa teetettyyn kyselyyn vastasi yhteensä 546 vastaajaa.

Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston tutkimukseen vastasi yhteensä 242 henkilöä. Heistä 150 vastasi kyselyyn puhelinhaastatteluna. Loput 92 vastasi nettikyselyyn. Kysymykset olivat puhelinhaastattelussa ja nettikyselyssä täysin samat. Alkuperäinen tutkimusjoukko oli 1000 vastaajaa. Nettikyselyn vastausprosentti oli kuitenkin hyvin alhainen 10,2 % (900:sta lähetetystä kyselystä saatiin 92 vastausta) ja tutkimukseen haluttiin saada lisää vastaajia. Puhelinhaastatteluja tehtiin varsinaisen vastausajan päättymisen jälkeen vielä 50. Kokonaisuudessaan tutkimusjoukko oli siis 1050 ja vastausprosentiksi muodostui 23.

Seuraavat taustatiedot vastaajista on koostettu olemassa olevan yritysrekisterin pohjalta.



KUVIO 5. Vastaajien jakaantuminen julkiseen sektoriin ja yrityksiin

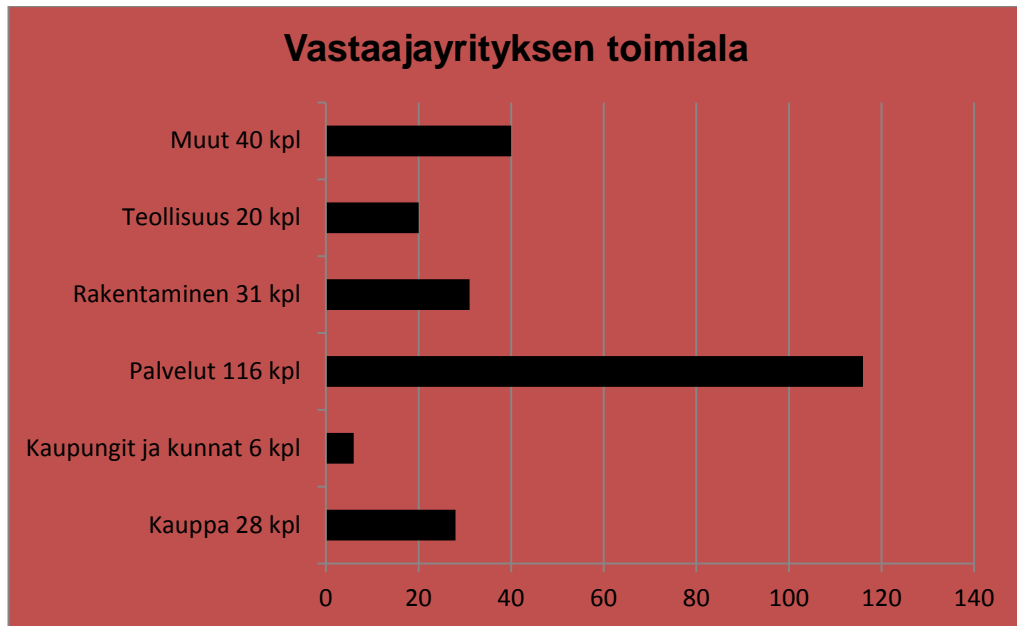
Julkinen sektorin vastaajat jakaantuivat Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston toimialueen eri kuntiin seuraavan taulukon mukaan.

TAULUKKO 4. Julkisen sektorin vastaajat kunnittain

Sijainti		
Kokkola	70,2 %	167
Kannus	1,3 %	3
Toholampi	2,9 %	7
Kaustinen	15,5 %	37
Veteli	5,9 %	14
Halsua	0,8 %	2
Lestijärvi	0,8 %	2
Perho	2,5 %	6

Vastaajia oli kaikista oppisopimustoimiston toimialueen kunnista. Prosenttiosuudet eivät ole täysin identtiset verrattuna oppisopimustoimiston jakaumaan oppisopimustyönantajista vuonna 2011, mutta oikean suuntaiset. Tutkimuksen tekohetkellä 77,5 % Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston oppisopimustyönantajista oli kokkolalaisia yrityksiä, 4,6 % toholampilaisia yrityksiä, 3,78 % perholaisia yrityksiä, 2,8 % kannuslaisia yrityksiä ja 2,4 % kaustislaisia yrityksiä. Loput työnantajat jakautuivat tasaisesti muulle toiminta-alueelle. Vastausprosenttia kunnittain selittääkin enemmän alueen yritysten vastausinnostus.

Positiivinen huomio verrattaessa vastaajien innokkuutta osallistua oppisopimuskoulutusta koskevaan yritystutkimukseen olivat kaustislaiset yritykset. 15,5 prosenttia vastaajista oli Kaustiselta, vaikkakin ainoastaan 2,4 prosenttia Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston asiakasyrityksistä on Kaustiselta. Alueen yritysten kiinnostus oppisopimuskoulutusta kohtaan on huomioitava tulevaisuudessa ja koulutusmuodon mahdollisuuksista eri toimialoilla tiedotettava.



KUVIO 5. Vastaajayrityksen toimiala

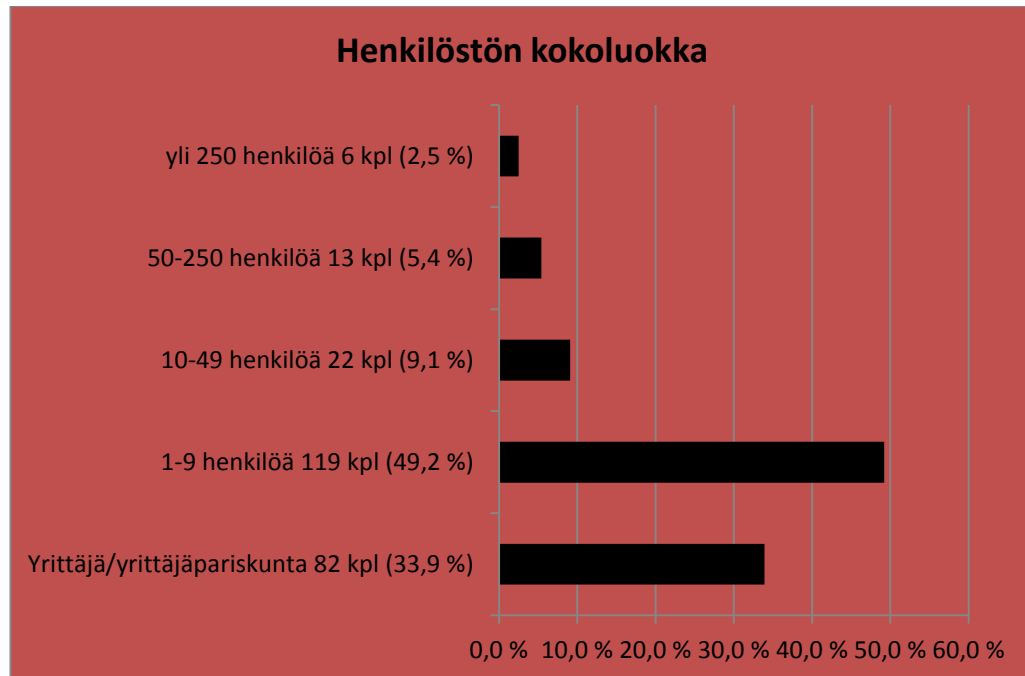
Vastaajayritysten toimiala noudatteli melko selvästi samaa linjaa kuin oppisopimustyönantajien jakaantuminen eri toimialoille Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston alueella tutkimusta tehtäessä. Perinteisesti tekniikan- ja liikenteenalan koulutukset ovat olleet korostuneen edustettuja oppisopimustoimiston asiakaskunnassa johtuen alueen yritysraakenteesta. Nyt kuitenkin myös palvelu- ja esim. sosi- ja terveysalat ovat olleet nousujohteisesti edustettuja oppisopimustoimiston asiakaskunnassa.

Vastaajista kerättiin myös muuta taustatietoa. Tutkimuksen kysymys yksi selvitti vastaajan asemaa tai roolia yrityksessä.

TAULUKKO 5. Vastaajan asema tai rooli organisaatiossa

Vastaajan asema tai rooli	%:a vastajista	kpl
toimitusjohtaja / omistaja	87,6 %	212
muu ylin johto	9,1 %	22
henkilöstöjohtaja	0,4 %	1
koulutusvastaava	0,4 %	1
henkilöstösuunnittelija/-päällikkö	1,2 %	3
muu (yrittäjä, konttorinjohtaja, toimistos sihteeri)	1,2 %	3

Vastaajien asema tai rooli yrityksessä oli etukäteen tiedossa vastaajista, ja taulukossa esitetyt vastaajaryhmät oli ennalta valittu toimimaan vastaajina tähän tutkimukseen.



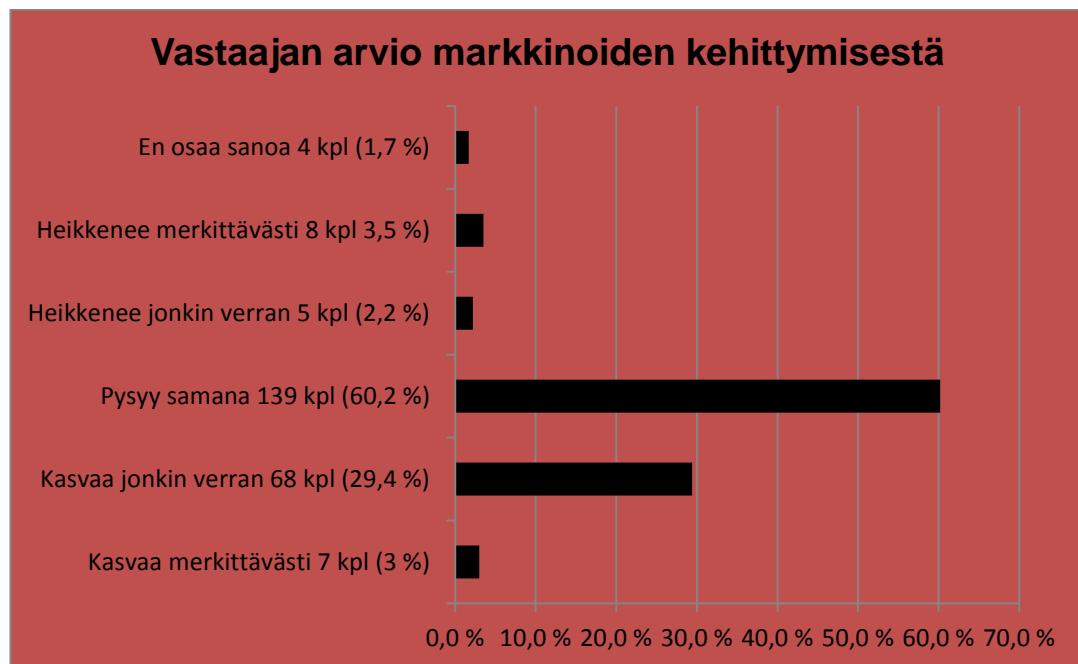
KUVIO 6. Vastaajaorganisaation kokoluokka

Helsinki / Omnia: Henkilöstön kokoluokka jakauma oli odotetusti hyvin erilainen verrattuna Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston teettämään tutkimukseen. Etelä-Suomessa työnantajien henkilöstön kokoluokka oli merkittävästi suurempi. Helsinki / Omnian vastaajista yli 250 henkilöä työllistäviä yrityksiä oli 18,9 %, 50-250 henkilöä työllistäviä 22,3 %, 10-49 henkilöä työllistäviä 20 %, 1-9 henkilöä työllistäviä 31,5 % ja yksinyrittäjiä / yrittäjäpariskuntia ainoastaan 7,3 %.

Yritysten kokoluokkien eroavaisuudet vastaajakunnissa eri tutkimusten välillä kertoo lähinnä alueiden yritys rakenteen erilaisuudesta. Keski-Pohjanmaalla on perinteisesti aina ollut paljon pieniä perheyrittäjiä ja yksinyrittäjiä. Tämä näkyy myös tutkimuksen vastaajien jakaumassa. Etelä-Suomen suuret yritys massat ja alueelle keskittyneet kasvuyritykset työllistävät luonnollisesti myös suuremman määrän työntekijöitä. Suurin osa Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston asiakasyrityk-

sistä on alle viisi henkilöä työllistäviä yrityksiä. Tutkimuksen tulos on siis hyvin Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston asiakasyritysrakennetta kuvaava otos.

Kysymys kolme koski yrityksen asemaa markkinoilla ja se jakautui kahteen osaan.

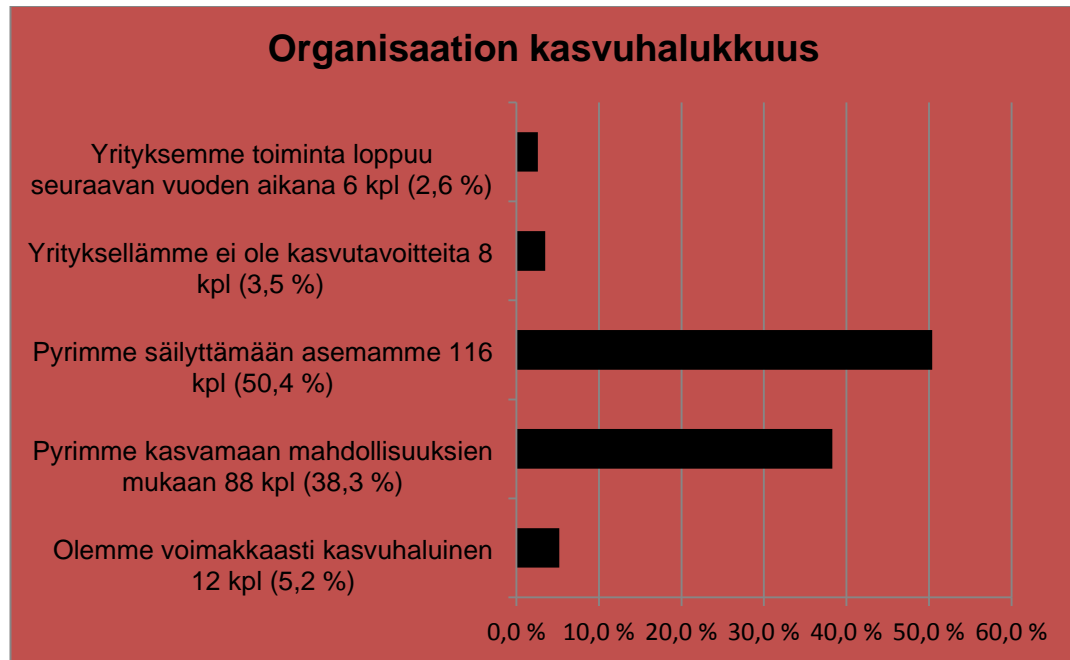


KUVIO 7. Vastaajan arvio edustamansa toimialan markkinoiden kehittymisestä seuraavan kahden vuoden aikana

Helsinki / Omnia: Noin puolet Helsinki / Omnia – tutkimukseen vastanneista uskoi toimialansa markkinoiden kasvavan tulevien kahden vuoden aikana merkittävästi tai jonkin verran. Vain pieni osa vastaajista uskoi markkinoiden heikkenemiseen.

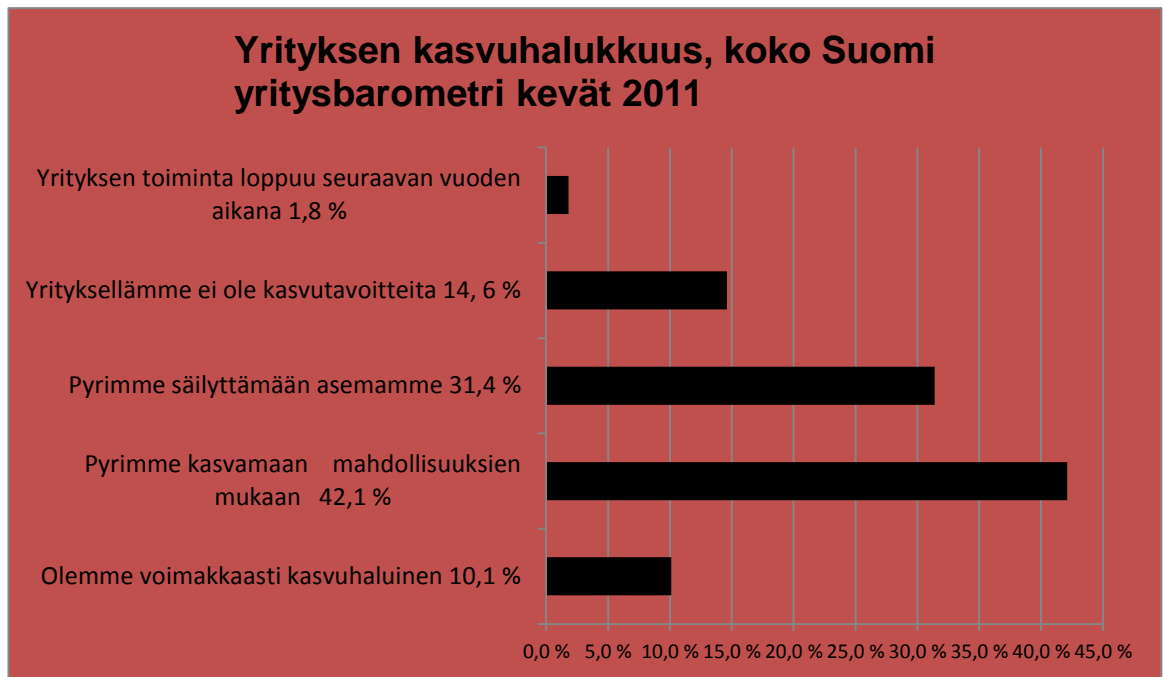
Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston ja Helsinki / Omnian teettämien tutkimusten tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia tämän kysymyksen osalta vaikkakin vastaukset ovat hyvin samansuuntaisia. Tutkimukset on teetetty eri aikaan ja Suomen talouden tila oli erilainen vuonna 2009. Vuonna 2009 teetetystä tutkimuksesta etelä-suomalaiset yritykset osoittivat ensimmäisiä taantuman taittumisen merkkejä, ja usko talouden ja liiketoiminnan kasvuun oli kova. 92,6 % Keski-Pohjanmaan vastaajista uskoi oman alansa joko pysyvän samana, kasvavan jon-

kin verran tai merkittävästi seuraavan kahden vuoden aikana. Vain 5,7 % vastaajista uskoi toimialansa markkinoiden heikkenevän jonkin verran tai merkittävästi. Loput 1,7 % vastaajista ei osannut vastata kysymykseen.



KUVIO 8. Vastaajaorganisaation kasvupalukkuus

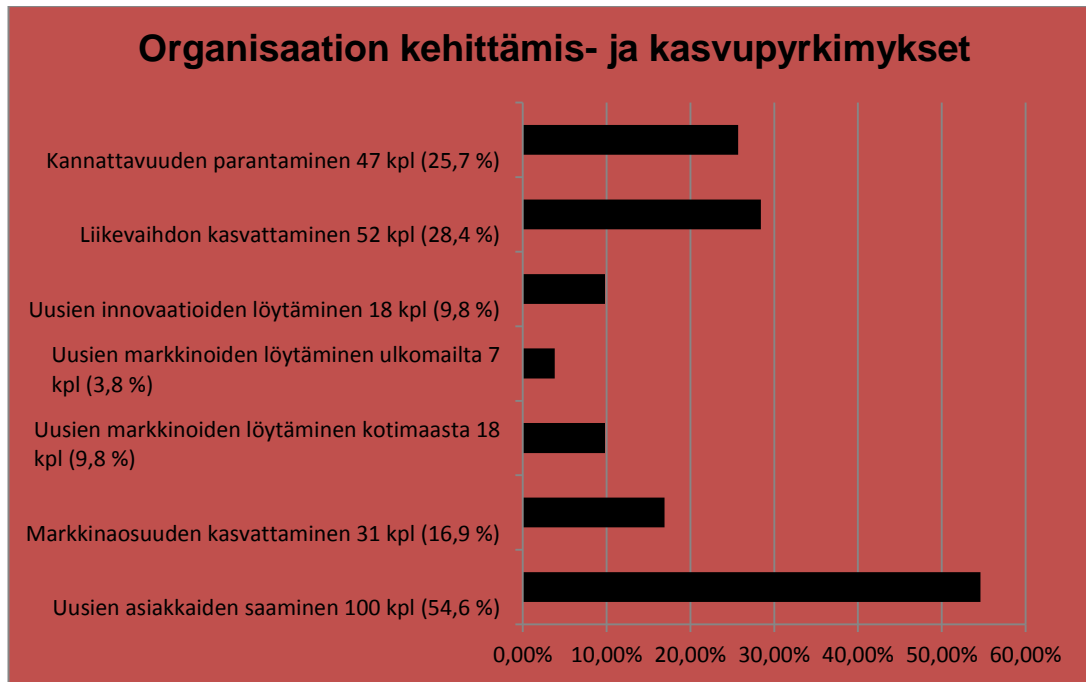
Vertailutietona yritysten kasvupalukkuuteen esitän vastaavan taulukon myös koko Suomen vastaavista (yritysbarometri kevät 2011) luvuista.



KUVIO 9. Yrityksen kasvuhalukkuus, yritysbarometri kevät 2011

Omnia / Helsinki: Vuonna 2009 kasvuhakuisten yritysten määrä Etelä-Suomessa oli tutkimuksen mukaan korkea. 70 % vastaajayrityksistä haki voimakasta kasvua tai pyrki kasvamaan mahdollisuuksien mukaan.

Vastaavat luvut Keski-Pohjanmaalla teetettyyn kyselyyn olivat paljon maltillisemmat. Yhteensä 43,5 % ilmoitti olevansa voimakkaasti kasvuhaluinen (5,2 %) tai pyrkivänsä kasvamaan mahdollisuuksien mukaan (38,3 %).



KUVIO 10. Organisaation kehittämis- ja kasvupyrkimykset

Helsinki / Omnia: Etelä-Suomessa vastaukset olivat hyvin samansuuntaisia verrattuna Keski-Pohjanmaan vastauksiin. Etelä-Suomessa voidaan vastausten perusteella kuitenkin olettaa olevan suhteessa enemmän yrityksiä, jotka antavat painoarvoa uusien innovaatioiden löytämiselle, uusien markkinoiden löytämiselle kotimaassa ja markkinaosuuden kasvattamiselle.

Yksinyrittäjät ja yrittäjäpariskunnat kokivat tärkeimmäksi kehittämis- tai kasvupyrkimysalueekseen uusien asiakkaiden saamisen. Samalla tavalla vastasivat myös 1-9 henkilön yritykset sekä 10 - 49 henkilön yritykset. Vastaajaluokassa 50 -250 henkilöä työllistävät yritykset tärkeimpänä kehittämis- tai kasvupyrkimyksenä pidettiin kannattavuuden parantamisesta sekä uusien asiakkaiden hankkimista. Ainoastaan vastaajaluokka, joka työllisti yli 250 henkilöä ilmoitti markkinaosuuden kasvattamisen tärkeimmäksi kehittämis- ja kasvupyrkimyksekseen. Suuret yritykset kokivat hyvin tärkeäksi myös kannattavuuden parantamisen ja liikevaihdon kasvattamisen.

Oppisopimustoimisto voi olla mukana yritysten kasvu- ja kehittämispyrkimyksissä ja osaltaan tukea niitä tarjoamalla yritysten henkilöstölle tarvittavaa ammatillista

lisäkoulutusta sekä olemalla apuna uusien työntekijöiden rekrytoinnissa ja koulutamisprosessissa. Tapauskohtaisesti jää punnittavaksi, millaista koulutusta yritykset henkilöstölleen tarvitsevat.

Kysymyksessä viisi selvitettiin onko organisaatiolla tarvetta lisätyövoimalle tai onko lisätyövoiman tarvetta ennakoitavissa loppuvuodeksi 2011.



KUVIO 11. Lisätyövoiman tarve

Valtaosa vastaajista 72,6 % ilmoitti, että tällä hetkellä ei ole lisätyövoiman tarvetta. Yksi vastaajista (0,4 %) ilmoitti, että on tarvetta vähentää työvoimaa. 27 %:lla vastaajista oli kuitenkin tarvetta palkata lisää työvoimaa. 10,1 % vastaajista koki lisätyövoiman tarvetta olevan vuodelle 2012. 16,9 % vastaajista ilmoitti tarvetta olevan jo vuoden 2011 aikana.

TAULUKKO 6. Lisätyövoiman tarve vuoden 2011 loppupuolella

Kyllä, vuoden 2011 loppupuolella	%	vastaajien lukumäärä
1 – 2 henkilölle	11,4 %	5
1 henkilölle	43,2 %	19
2 henkilölle	25,0 %	11
3 henkilölle	2,3 %	1
4 henkilölle	2,3 %	1
5 tai useammalle henkilölle	15,9 %	7
Yhteensä	100 %	44

TAULUKKO 7. Lisätyövoiman tarve vuodelle 2012

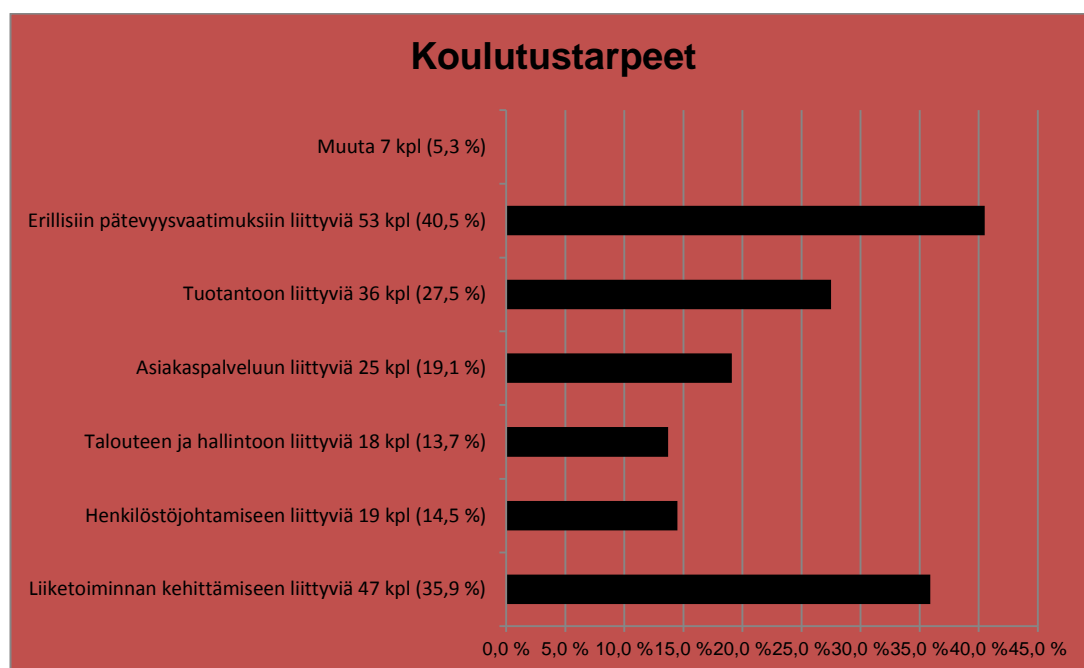
Kyllä, vuodelle 2012	%	vastaajien lukumäärä
1 – 2 henkilölle	9,4 %	3
1 henkilölle	31,3 %	10
2 henkilölle	12,5 %	4
3 henkilölle	6,3 %	2
4 henkilölle	6,3 %	2
5 tai useammalle henkilölle	18,8 %	6
en osaa / halua sanoa	15,6 %	5
Yhteensä	100 %	32

Kokonaisuudessaan vastaajat ilmoittivat tulevaa työvoimatarvetta olevan vuodelle 2011 91:lle hengelle ja vuoden 2012 67:lle hengelle.

Helsinki / Omnia: Etelä-Suomessa vastaajista 46 % ilmoitti yrityksellään olevan tarvetta työvoimalle joko välittömästi tai seuraavan vuoden aikana. Näihin tuloksiin vaikuttaa osin etelä-suomalaisten yritysten suurempi kasvu- ja kehityshaluisuus. Toisaalta tutkimus tehtiin Etelä-Suomessa vuonna 2009, kun taantuman taittumisen ensimmäiset merkit alkoivat näkyä ja yritykset olivat myöntyväisempiä palkkaamaan uutta henkilökuntaa.

Yritysten ilmoittama työvoiman lisäystarve vuodelle 2011 (91 kpl) ja vuodelle 2012 (67 kpl) kattaa mahdollisesti myös sellaisia työntekijäryhmiä, joiden työllistämisen ja koulutusprosessissa oppisopimustoimisto voisi mahdollisesti olla osaltaan mukana. Oppisopimuskoulutus on joka tapauksessa kuitenkin kysyntälähtöinen koulutuksen järjestämismuoto, joten aloite uuden rekrytoitavan henkilökunnan kouluttamiselle on tultava ko. työnantajilta. Oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksista on kuitenkin informoitava alueen yrityksiä. Ne yrityksistä, jotka tähän liittyen erikseen toivoivat yhteydenottoa kontaktoidaan oppisopimustoimiston toimesta. Osan kanssa tulevia tarpeita kartoitettiin puhelimitse ja osalle sovittiin erillinen tapaaminen asian jatkotyöstämiseksi. Lisäinformaatiosta kiinnostuneille toimitettiin postitse myös esitemateriaalia.

Kysymyksessä kuusi selvitettiin minkälaisia koulutustarpeita vastaaja ennakoio organisaatiolla olevan nyt tai ensi vuonna. Vastaajan oli mahdollista valita useampi kuin yksi vaihtoehto.



KUVIO 12. Organisaation koulutustarpeet vuoden 2012 loppuun mennessä

Omnia / Helsinki: Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston tutkimukseen osallistuneiden vastaukset koulutustarvetta kysyttäessä noudattelivat hyvin samaa linjaa

kuin Etelä-Suomessa tehty tutkimus. Tärkeimpinä asioina, joihin koulutusta koettiin tarvittavan, olivat molemmilla alueilla erillisiin pätevyysvaatimuksiin liittyvät koulutukset sekä liiketoiminnan kehittämiseen liittyvät koulutukset. Helsingin ja Omnian oppisopimustoimiston tutkimukseen vastanneet puolestaan kaipasivat enemmän asiakaspalveluun liittyvää koulutusta (Keski-Pohjanmaa 19,1 % ja Omnia / Helsinki 29,9 %), kun Keski-Pohjanmaalla tarvetta oli saada enemmänkin tuotantoon liittyvissä asioissa (Keski-Pohjanmaa 27,5 % ja Omnia / Helsinki 23,3 %).

Annetuista vaihtoehdoista vähiten koulutusta kaivattiin molemmilla alueilla talouden ja hallintoon liittyvissä asioissa. Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alan eri tutkintoja toisella asteella on tällä hetkellä tarjolla 26 erilaista. Näistä suosituimpina talouden ja hallinnon kehittämiseen ovat viime vuosina olleet Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston alueella liiketalouden perustutkinto (asiakaspalvelun ja myynnin osaamisala sekä talous- ja toimistopalvelujen osaamisala), myynnin ammattitutkinto, sihteerin ammattitutkinto, taloushallinnon ammattitutkinto, yrittäjän ammattitutkinto, yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto, johtamisen erikoisammattitutkinto sekä kaupan esimiehen erikoisammattitutkinto. Tietoisuuttamm. näiden tutkintojen järjestämisestä oppisopimuskoulutuksena tulisi yrityksille lisätä.

Yhtenä vaihtoehtona tulisi pohtia myös tarkemman kartoituksen tekemistä siitä onko alueellamme esim. vastaajayritysten keskuudessa johonkin tiettyyn tutkintotavoitteiseen koulutukseen erityisen paljon tarvetta. Näin ollen olisi mahdollista muodostaa kokonainen oppisopimusryhmä ko. opiskelijoista. Perinteisesti Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston toimialueen opiskelijavolyymit ovat niin pieniä, että kokonaisia oppisopimusopiskelijoista koostuvia ryhmiä harvoin syntyy.

Alla olevassa taulukossa vielä eriteltynä koulutustarpeen jakautuminen huomioiden yrityksen henkilöstömäärä.

TAULUKKO 8. Koulutustarpeen jakautuminen organisaation koon mukaan

	yksinyrittäjä / yrittäjäpariskunta	1-9 henkilöä	50-250 henkilöä	yli 250 hlö:ä
Liiketoiminnan kehittämiseen liittyviä	38,1 % 8 kpl	40 % 28 kpl	38,5 % 5 kpl	16,7 % 1 kpl
Henkilöstöjohtamiseen liittyviä	0 % 0 kpl	10 % 7 kpl	38,5 % 5 kpl	33,3 % 2 kpl
Talouteen ja hallintoon liittyviä	4,8 % 1 kpl	12,9 % 9 kpl	23,1 % 3 kpl	33,3 % 2 kpl
Asiakaspalveluun liittyviä	4,8 % 1 kpl	18,6 % 13 kpl	30,8 % 4 kpl	33,3 % 2 kpl
Tuotantoon liittyviä	14,3 % 3 kpl	27,1 % 19 kpl	30,8 % 4 kpl	33,3 % 2 kpl
Erillisiin pätevyysvaatimuksiin liittyviä	52,4 % 11 kpl	32,9 % 23 kpl	61,5 % 8 kpl	66,7 % 4 kpl
Muuta	9,5 % 2 kpl	2,9 % 2 kpl	0 % 0 kpl	33,3 % 2 kpl

Kysymyksen kuusi jälkeen vastaajalla oli mahdollisuus täsmentää, mitä muuta koulutusta olisi kiinnostunut henkilökunnalleen saamaan. Vapaamuotoisia vastauksia tuli muutamia.

Kysymys 6.1 Muuta, mitä?

- *"Hoitohenkilöstöllä spesifimpää tarvetta yksiköittäin."*
- *"Maatalouslomitus."*
- *"Uudelleen koulutukseen."*
- *"Järjestyksen valvontaan."*
- *"Markkinoiden uusia juttuja"*

Muut vastaajista ilmoittivat, että yrityksessä ei ole muita koulutustarpeita.

Kysymys 6.2. Halutessanne voitte vielä täsmentää koulutustarpeitanne.

Vastaajat täsmensivät koulutustarpeitaan vapaamuotoisesti. Koulutusta toivottiin mm. työssä aloittavan nuoren osaamisen lisäämiseen sekä äitiyslomalta palaavan vain vähän työkokemusta omaavan henkilön kouluttamiseen. Nuorten työntekijöiden osalta toivottiin myös lisätietoa juuri ammattiin valmistuneiden jatkokoulutusmahdollisuuksista. Työelämä ei aina koe, että ammatillisesta oppilaitoksesta valmistunut nuori olisi heti valmis työelämään tietojensa ja kokemuksensa puolesta. Tarvetta jatkokoulutukselle on. Nuoren henkilön rekrytoinnista oppisopimuksella haluttiin kuulla yleisemmin lisää sekä pyydettiin lisätietoa työttömän työnhakijan rekrytoimisesta oppisopimuksella. Esimerkiksi sanssi- ja palkkatukiasioista toivottiin lisätietoa.

Vastaajissa oli mukana hoitoalan työnantajia, jotka kokivat, että johdolle ja yksikönpäälliköille tarvittaisiin lisää talouden ja henkilöstön johtamisen osaamista. Alan substanssiosaaminen on olemassa, mutta yritystoimintaan ja henkilöstöjohtamiseen sekä näiden kahden kehittämiseen tarvittaisiin työkaluja. Hoitoalan toimijat toivoivat myös sosiaali- ja terveysalan koulutusta henkilöstölleen. Ammatillisista perustutkinnoista hoitoalalla on tällä hetkellä valittavana käytännössä sosiaali- ja terveysalan perustutkinto kaikkine osaamisaloineen. Vastaukset heijastelivat juuri Keski-Pohjanmaalla toteutettua sosiaali- ja terveysalan työnantajien koulutustarveselvityksen tuloksia. Työvoima- ja koulutustarpeita alalla on.

Osa vastaajista ilmoitti, ettei tarpeita ole tai oppisopimuskoulutusta ei koeta sopivaksi koulutusmuodoksi ko. toimialalle. Osa vastaajista ilmoitti myös jo olevansa oppisopimusopiskelijan tai työnantajan roolissa. Vastaajista joku mainitsi oppisopimuskoulutuksen olevan myös edullisin väylä vastaajan edustaman alan tutkintoihin ja osaamisen lisäämiseen.

Myös keittiötyöhön toivottiin koulutusta. Keittiöalan koulutuksen järjestäminen on pääosin ollut Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston alueella hiukan haastavaa, koska yleensä lähin mahdollinen tietopuolisen koulutuksen järjestäjä ja tutkinnon vastaanottaja on ollut Savon ammatti- ja aikuisopisto. Haastavan tästä tekee lähinnä oppilaitoksen maantieteellinen sijainti. Kokkolan ammattiopistolla on Kokko-

lassa keittiöalan koulutusta, mutta pääosin sitä tarjotaan nuorten ryhmille ja oppisopimusopiskelijoiden integrointi ryhmiin on ollut haasteellista. Yhteistyö on kuitenkin lisääntynyt myös Kokkolan ammattiopiston kanssa keittiöpuolen koulutusten osalta.

Ammatillista lisäkoulutusta toivottiin myös kuljetuspuolelle, maatalouslomitukseseen sekä hierontaan.

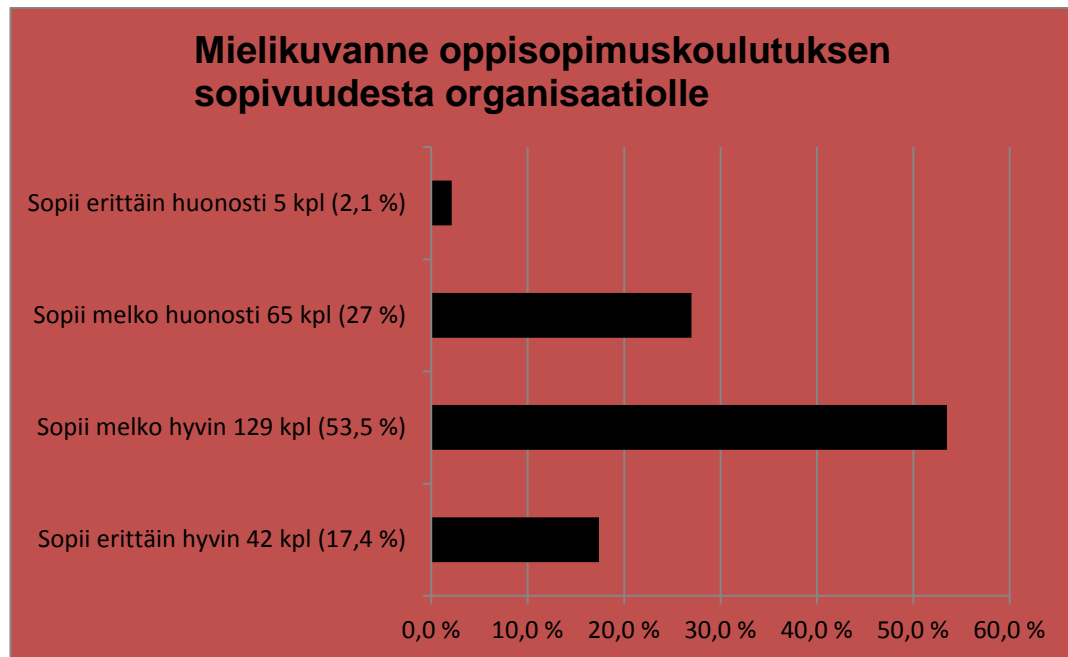
Seitsemäs ja kahdeksas kysymys tunnustelivat, onko oppisopimuskoulutus vastaajalle entuudestaan tuttua ja mikä on vastaajan arvio koulutusmuodon sopivuudesta henkilöstön kouluttamiseen.



KUVIO 13. Oliko oppisopimuskoulutus vastaajalle entuudestaan tuttu koulutuksenjärjestämismuoto

Omnia / Helsinki: 42,7 % etelä-suomalaisista vastaajista ilmoitti, että heillä on aiempaa käytännön kokemusta oppisopimuskoulutuksesta. 46,2 % ilmoitti, että tiesi oppisopimuskoulutuksesta entuudestaan. 11 % ilmoitti, että ei tiennyt oppisopimuskoulutuksesta ja sen mahdollisuuksista etukäteen.

Kysymyksessä kahdeksan selvitettiin mikä on vastaajan mielikuva oppisopimuskoulutuksen sopivuudesta yrityksille, joilla on henkilöstön koulutustarpeita?



KUVIO 14. Vastaajan mielikuva oppisopimuskoulutuksen sopivuudesta organisaatiolle

Omnia / Helsinki: Etelä-Suomessa vastaajat olivat kokonaisuudessaan hiukan myönteisempiä kysymykseen oppisopimuskoulutuksen sopivuudesta organisaatiolle. 25,5 % oli sitä mieltä, että se sopii erittäin hyvin. 56 % ilmoitti sen sopivan melko hyvin. 15,7 % ilmoitti oppisopimuskoulutuksen sopivan melko huonosti organisaatiolle ja 2,8 % oli sitä mieltä, että se sopii erittäin huonosti.

Myönteisiä vastauksia Keski-Pohjanmaalla saatiin siis 70,9 %. Etelä-Suomessa myönteisiä vastauksia tuli 81,5 %. Etelä-Suomessa tietyillä aloilla työvoimapula alkaa olla osin jo kriittistä. Tämä on yksi syy siihen, miksi yritykset voivat suhtautua myönteisemmin oppisopimuskoulutukseen. Kun koulutettua työvoimaa ei yksinkertaisesti ole saatavilla, huomataan mahdollisuus kouluttaa sopivaa henkilökuntaa itse oman organisaation toimesta.

Kysymyksessä yhdeksän selvitettiin, mitkä tekijät lisääisivät oppisopimuskoulutuksen kiinnostusta. Vastausvaihtoehdot jokaiseen väittämään olivat samat (erittäin paljon, melko paljon, melko vähän, ei lainkaan).



KUVIO 15. Oppisopimuskoulutuksen kiinnostavuutta lisäävät tekijät

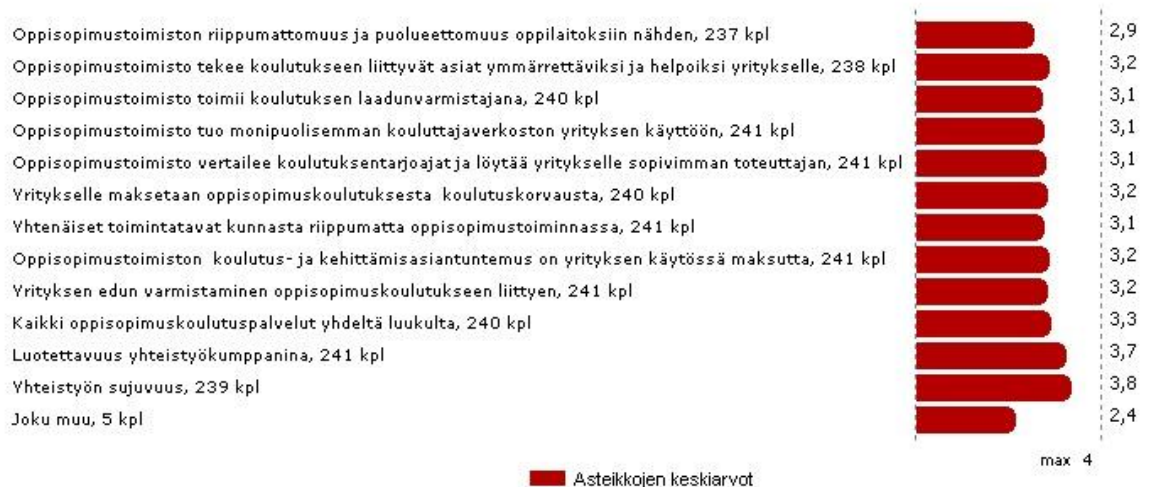
Vastauksissa korostuivat tiedotuksen lisääminen sekä suuremman koulutuskorvauksen maksaminen oppisopimustyönantajalle. Myös henkilökohtainen palvelu kiinnosti.

Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimisto on mielestäni panostanut kohtuullisesti tiedottamiseen viime vuosina, mutta herääkin kysymys, onko tiedottaminen kuitenkin painottunut liikaa potentiaalisille opiskelijoille oppisopimuskoulutuksesta tiedottamiseen ja henkilökohtaiseen ohjaukseen. Tiedottaminen tulisi jatkossa kohdistua kasvavissa määrin myös alueen työnantajille. Tulisi pystyä viestimään selkeästi mitkä ovat ko. koulutuksen järjestämismuodon tuomat mahdollisuudet yrityksen osaamispääoman kasvulle. Oppisopimustoimiston käytössä olevat yritysrekisterit ovat kattavia ja niiden kautta yritykset olisi helppo tavoittaa.

Kuten muussakin tiedottamisessa ja markkinoinnissa tulisi laatia oppisopimuskoulutuksesta tiedottamisen suunnitelma. Yksittäiset ja suunnittelemattomat tietoiskut ja markkinointi eivät yleensä tehoa. Tulisi selvittää, millä tapaa viesti tavoittaa kohderyhmän tehokkaimmin. Koulutuksesta tiedottaminen olisi järkevää yhdistää muuhun koulutusyhtymän aikuiskoulutustarjonnan markkinointiin.

Suuremman koulutuskorvauksen maksaminen oppisopimustyönantajalle ymmärrettävästi lisäisi yritysten kiinnostusta oppisopimuskoulutusta kohtaan. Nykyinen rahoitusjärjestelmä ei kuitenkaan anna edellytyksiä koulutuskorvauksen summien nostolle.

Kysymyksessä 10 vastaajaa pyydettiin arvioimaan kuinka tärkeänä vastaaja pitää oppisopimustoimiston palveluita ja toimintaperiaatteita yrityksille. Vastausvaihtoehdot olivat kaikkiin väittämiin samat (4 = erittäin tärkeä, 3 = melko tärkeä, 2 = ei kovinkaan tärkeä, 1 = merkityksetön).



KUVIO 16. Oppisopimustoimiston palvelujen ja toimintaperiaatteiden arvostus

”Joku muu” – vastauksia tuli kolme kappaletta:

- ”Joustavan tavan löytäminen oppisopimuksen käytännön toteuttamiseen.”
- ”Nopea päätöksenteko.”
- ”Yrityksen asiantuntijakoulutuksen ymmärtäminen ja siihen osallistuminen.”

Kysymyksessä 11.A kysyttiin kuinka kiinnostunut vastaaja olisi edellä kuulemiensa asioiden perusteella oppisopimuskoulutuksesta. Vastaajaa pyydettiin antamaan arvio asteikolla 1 – 7, jossa 1 = ei lainkaan kiinnostunut 7 = erittäin kiinnostunut.

Keskiarvoksi tähän kysymykseen tuli ainoastaan 2,9. Omnian ja Helsingin oppisopimustoimiston tutkimukseen osallistuneet pitivät oppisopimuskoulutusta huomattavasti kiinnostavampana vaihtoehtona. Keskiarvo tähän kysymykseen oli Etelä-Suomessa 4,2. Tässä kohtaa on jälleen kerran huomioitava vuodesta 2009 muuttunut suhdannetilanne.

Kysymyksessä 11.B selvitettiin kuinka toteuttamiskelpoisena vastaaja pitää oppisopimuskoulutusta vuoden 2011 tai 2012 aikana? Asteikko on 1 = vaikeasti toteutettavissa 7 = helposti toteutettavissa.

Myös tähän kysymykseen vastaukset olivat jopa yllättävät. Keskiarvoksi tuli 2,6. Vastaajat eivät pidä siis oppisopimuskoulutuksen toteuttamista kovinkaan toteuttamiskelpoisena vaihtoehtona tämän tai tulevan vuoden aikana. Etelä-Suomessa vastaajat asennoituivat myös tähän kysymykseen myönteisemmin. Etelä-Suomen keskiarvoluvuksi tuli 3,5.

Vastaajista eroteltiin ne, jotka pitivät oppisopimuskoulutusta sekä kiinnostavana että toteuttamiskelpoisena. Näitä vastaajia kuvaavat pääasiassa seuraavat tekijät;

- Yrityksellä on 10-49 työntekijää
- Yritys pyrkii kasvamaan jonkin verran tai merkittävästi
- Yritys pyrkii kasvamaan mahdollisuuksien mukaan tai on voimakkaasti kasvuhaluinen
- Yrityksellä on eniten kehittämis- tai kasvupyrkimyksiä uusasiakashankinnassa, uusien innovaatioiden löytämisessä, kannattavuuden parantamisessa sekä liikevaihdon kasvattamisessa.
- Yritys ilmoittaa, että sillä on työllistämistarpeita.
- Yritys on ilmoittanut, että sillä on koulutustarvetta liiketoiminnan kehittämiseen liittyen, tuotantoon liittyen, erillisiin pätevyysvaatimuksiin liittyen tai henkilöstöjohtamiseen liittyen.

- Yrityksellä on aikaisempaa kokemusta oppisopimuskoulutuksesta ja suhtautuu muutenkin myönteisesti oppisopimustoimintaan.

Kysymyksen 11 jälkeen vastaajilla oli mahdollisuus myös sanalliseen perusteluun. Vastauksia tuli tähän kohtaan paljon. Vastauksissa toistuivat tietyt teemat. Pääosin vastaukset liikkuvat muutaman teeman ympärillä hiukan vastaajan näkökulmasta riippuen.

Usein toistuva teema avoimiin kysymyksiin oli se, että vastaaja ilmoitti yrityksensä olevan joko erittäin pieni tai perheyritys. Oppisopimuskoulutuksen ei koettu olevan vaihtoehto, koska yritys on pieni tai koska työntekijät ovat sukulaisuussuhteessa yrittäjään. Tältä osin oppisopimustoimiston olisi syytä panostaa tiedottamiseen, koska toki koulutusta ja osaamisen uudistamista tarvitaan myös pienissä ja perheyrityksissä. Sukulaisuussuhde ei ole este oppisopimuksen solmimiselle. Pienissä perheyrityksissä päinvastoin joskus on tilanne, että työntekijät eivät välttämättä ole hankkineet mitään ammatillista perustutkintoa itselleen, koska ovat siirtyneet perheyritykseen töihin jo hyvin varhaisessa vaiheessa. Aseman varmistaminen työmarkkinoilla näiden henkilöiden tulevaisuuden näkökulmasta olisi hyvinkin tärkeää. Lisäksi tulisi tiedottaa myös oppisopimuskoulutuksena toteutettavan ammatillisen lisäkoulutuksen mahdollisuudesta.

Yrityksen pieneen kokoon ja perheyrittäjyyteen vetoaminen toistuvasti vastauksissa herätti pientä hämmästyä, koska juuri vastaavanlaiset yritykset ovat hyvin vahvasti edustettuina Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston asiakaskunnassa. Perustelut oppisopimuksen valinnalle koulutuksen järjestämismuotona ovat yleensä näissä yrityksissä juuri samat, kuin mitä tähän kyselyyn vastanneet käyttivät päinvastaisena argumenttina. Yleisimmin perheyritykset kuitenkin kokevat oppisopimuskoulutuksen mahdollisuutena hankkia todistus osaamiselle, uudistaa ja kasvattaa osaamista yrityksessä ilman, että perheyrityksen henkilökunnasta tarvitsee ketään irrottaa pitkiksi ajoiksi koulunpenkille istumaan.

Osa vastaajista kertoi, että oppisopimuskoulutukselle ei juuri nyt ole tarvetta, koska henkilökuntaa on juuri koulutettu tai koska yrityksessä on parhaillaan käynnissä yksi tai useita oppisopimuskoulutusprosesseja. Yritystutkimuksen vastaajakuntaan

oli valikoitunut luonnollisesti siis myös niitä yrityksiä, jotka jo ovat Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston asiakkaita. Vastauksissa korostui myös oppisopimuskoulutukselle ominaispiirteen omainen koulutuksen tarvelähtöisyys. Useat vastaajista kertoivat, että oppisopimuskoulutus on vaihtoehto silloin kun koulutustarvetta yrityksessä on.

Jonkin verran vastauksissa toistui myös perheyriyten elinkaaren päättymisvaihe. Vastaajat kertoivat olevansa joko lähellä eläkeikää olevia yksinyrittäjiä tai yrittäjäpariskunta. Koulutukselle ei koettu olevan tarvetta oman osaamisen näkökulmasta ja toisaalta yrityksellä ei ole rekryointitarvetta, koska toiminnan on suunniteltu joko muuttuvan sivutoimiseksi tai päättyvän lähiaikoina.

Avoimista vastauksista kävi myös ilmi se hyvin tiedostettu seikka, että oppisopimuskoulutus ei ole vastaus kaikkeen yritysten koulutustarpeeseen eikä sen tarvitsekaan olla. Osa toimialoista on sellaisia, että tarjolla olevat ammatilliset tutkinnot eivät yksinkertaisesti sovellu yritysten ja niiden työntekijöiden tarpeisiin. Toiset yrittäjät kokevat toki tutkintojen tai oppisopimuskoulutuksen soveltumattomuuden myös erilailla kuin toiset.

Esimerkkinä tästä voitaisiin mainita kauneudenhoitoala. Jotkut vastaajista ilmoittivat, että eivät voi ottaa ei vielä tutkintoon valmistunutta henkilöä töihin, koska asiakkaat eivät hyväksy ”harjoittelijan” antamaa kasvohoitoa tai hiusten leikkuuta. Toisaalta vastaaviin tutkintoihin koulutetaan alueellamme oppisopimuskoulutuksena ihmisiä. Tästä voidaan todeta, että toimialan sisällä mielipiteet jakautuvat. Toiset yritykset ottavat esimerkiksi parturi-kampaamoon oppisopimuksella töihin uusia työntekijöitä, koska haluavat mielellään kouluttaa itselleen omannäköisensä työntekijän ja kädentaitajan. Toisissa saman alan yrityksissä koettiin, että oppisopimuskoulutus ei onnistu, koska asiakkaat eivät opiskelijoita hyväksy.

Toinen esimerkki mielipiteiden jakautumisesta oppisopimuskoulutuksen osalta oli turkistarhausala. Maatalousalan tutkintoja sekä esimerkiksi juuri turkisalan tutkintoja suoritetaan alueellamme hyvinkin vakiintuneesti. Yhteistyötä tehdään Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymään kuuluvan Keski-Pohjanmaan maaseutuopiston

kanssa. Nyt vastauksista kävi kuitenkin ilmi, että kaikki esim. turkistarhausalan yrittäjät eivät koe samalla tavalla.

Myös sosiaali- ja terveysalan tutkintojen järjestäminen oppisopimuskoulutuksena koettiin hankalaksi. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa suorittavien oppisopimusopiskelijoiden määrä on ollut kasvussa viime vuosina osin alueella vallitsevan hoitajapulan takia. On kuitenkin totta, että sosiaali- ja terveysalan perustutkinto on hyvin laaja-alainen eikä se järjestäminen oppisopimuskoulutuksena ole aina helpoimmasta päästä. Osa työnantajista on kuitenkin saanut rekrytoitua itselleen uutta henkilökuntaa oppisopimuskoulutuksen kautta sekä pätevöitettyä jo olemassa olevaa henkilökuntaansa oppisopimuskoulutuksena. On kuitenkin täysin ymmärrettävää, että pienemmälle yritykselle sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon järjestäminen oppisopimuskoulutuksena voi vaatia kohtuullisen suuria panostuksia jo pelkästään työssäoppimisen järjestelyn näkökulmasta.

Yrityksen tai sen toimialan koettiin olevan myös muista syistä soveltumaton ja muuten hankala oppisopimuskoulutuksen näkökulmasta. Yrityksellä saattoi olla minimivaatimuksena henkilökunnalleen esimerkiksi korkeakoulututkinto. Joissakin yrityksissä koettiin myös, että toiminta ei ole riittävän laajaa oppisopimuskoulutuksen toteuttamiseksi tai yrityksessä ei ole riittävästi toimintaa, jotta oppisopimusopiskelijalle voitaisiin taata riittävä määrä työtunteja.

Vaikka oppisopimusopiskelijan tietopuolisesta koulutuksesta ja tutkinnon suorittamisesta ei tulekaan kustannuksia oppisopimustyönantajalle niin oppisopimuskoulutus koettiin joissakin yrityksissä silti kalliiksi. Tässä lähinnä viitattaneen oppisopimusopiskelijan työpaikalla tapahtuvan oppimisen toteutukseen panostettavaa aikaa. Työpaikkakouluttaja joutuu antamaan työaikaansa uuden ihmisen kouluttamiseen ja näin ollen kustannuksia voidaan katsoa syntyvän.

Uutena alalle tulevan ei myöskään tietenkään voida heti oppiajan alkaessa voida olettaa tienaaavan palkkaansa ja tuottavan yritykselle voittoa aivan samalla tavalla kuin jo pitkään alalla olleen työntekijän. Etenkin oppiajan alkaessa voidaan oppisopimusopiskelijan kokea olevan kallis työnantajalleen siitäkkin huolimatta, että oppisopimustoimisto maksaa opiskelijan valmistavan koulutuksen oppilaitoksessa ja

tutkinnon suorittamisen kokonaisuudessaan. Lähiopetuspäiviltä oppisopimustyönantajan ei tarvitse maksaa opiskelijalle palkkaa vaan näiltä päiviltä oppisopimusopiskelija on oikeutettu anomaan oppisopimustoimistosta ns. opintososiaalisia etuja. Oppisopimustoimisto maksaa myös koulutuskorvausta oppisopimustyönantajalle, mutta ilmeisesti korvauksen summan ei koeta korvaavan nykyisellään uuden ihmisen koulutukseen panostettua aikaa.

Osa vastaajista koki erityisesti nuoren henkilön kouluttamisen oppisopimuksella uuteen perustutkintoon raskaaksi. Nuoria joka tapauksessa oppisopimuksella koulutetaan. Huonot kokemukset nuoren kouluttamisesta oppisopimuksella saattavat olla yksittäisen yrityksen satunnaisia negatiivisia kokemuksia eivätkä ole välttämättä millään tavoin yleistettävissä. Käytännössä kuitenkin valtaosa oppisopimusopiskelijoista on aikuisia ja kiistämätön fakta on, että oppisopimuskoulutus on paremmin aikuiselle soveltuva koulutuksen järjestämismuoto sen kaikki ominaispiirteet huomioiden. Aiempien havaintojen perusteella yrityksissä koetaan nuoren oppisopimusopiskelijan kouluttaminen raskaaksi erityisesti käytännön syistä. Usein nuoren opiskelijan heikkoja puolia aikuiseen oppisopimusopiskelijaan verrattuna ovat esimerkiksi puutteelliset työelämätaidot.

Vastauksista kävi ilmi myös joukko yrityksiä, joilla on henkilökunnan koulutus ja/tai rekrytointitarvetta. Osa kertoi olevansa valmis kouluttamaan oppisopimuksella ja pitää sitä toteuttamiskelpoisena vaihtoehtona. Oppisopimuskoulutusta pidettiin myös tärkeänä tekijänä yrityksen henkilöstömäärän kasvattamiseksi. Osa vastaajista taas ilmoitti olevansa kiinnostunut kouluttamaan henkilökuntaa oppisopimuksella, mutta ei tiedä miten asiassa voitaisiin edetä. Jälleen kerran painottaisin siis tiedottamisen tärkeyttä. Kohdennettua tiedottamista varsinkin näihin vastaajayrityksiin olisi syytä tehdä aktiivisesti yritystutkimuksen toteuttamisen jälkeen.

Osa vastaajista oli tälläkin hetkellä kouluttamassa henkilökuntaansa oppisopimuksella, mutta asioi oppisopimusasioissa jonkun muun koulutuksenjärjestäjän kanssa. Kyseessä on käytännössä usein näissä tapauksissa ns. kaupallinen koulutuksenjärjestäjä, mutta myös joku isompi toisen alueen koulutusyhtymä mainittiin vastauksien joukossa. Näistä vastauksista voitaneen olettaa, että välttämättä yleiset mielipiteet eivät yritystutkimuksen osalta rajoittuneet koskemaan ainoastaan Kes-

ki-Pohjanmaan oppisopimustoimiston toimintaa, koska osa vastaajayrityksistä oli muiden oppisopimuskoulutuksen järjestäjien asiakkaita.

Avointen vastausten joukossa oli myös vastaajia, jotka olivat sitä mieltä, että oppisopimus on ehdottomasti hyvä väylä hankkia ammatti ja kehittää osaamista, mutta omassa yrityksessä tilanne vain yksinkertaisesti on se, että henkilökunnan kouluttaminen ei ole ajankohtainen asia. Vastaajien joukossa oli myös yrityksiä, joilla oppisopimuskoulutusprosessi oli juuri käynnistymässä.

Kysymys kaksitoista oli jatkokontaktien kannalta hyvin tärkeä, koska siinä selvitettiin onko vastaaja kiinnostunut kuulemaan lisää oppisopimuskoulutuksesta ja sen tarjoamista mahdollisuuksista.

Kysymys 12: Kiinnostaako yritystänne kuulla lisää oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksista (monivalinta)?



KUVIO 17. Vastaajan kiinnostus saada lisätietoa oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksista

Omnia / Helsinki: Etelä-suomalaiset vastaajat olivat kiinnostuneempia kuulemaan lisää sekä nykyisen henkilöstön että uusien työntekijöiden rekrytoinnista ja koulut-

tamisesta oppisopimuksella. Uusien työntekijöiden rekrytointi oppisopimuksella kiinnosti 28 %:a vastaajista. Nykyisen henkilöstön osaamisen kehittäminen oppisopimuksella kiinnosti 18 %:a.

Vastaajien joukossa oli paljon yrityksiä, jotka jo ovat Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston asiakkaita. Välttämättä tämä kohderyhmä ei ollut tässä kohtaa kiinnostunut kuulemaan lisää, koska heillä perustieto oppisopimuskoulutuksesta ja sen mahdollisuuksista jo on.

Kyselyn kohdassa 13 vastaajalla oli halutessaan mahdollisuus jättää kehittämispalautetta oppisopimuskoulutukseen ja oppisopimustoimiston toimintaan liittyen.

Kehittämispalautetta tuli jonkin verran, mutta suurempaa konkreettista ideaa toiminnan kehittämiseksi vastausten joukosta ei löytynyt. Osa vastauksista oli suoraa myönteistä palautetta yhteistyön hyvästä toimivuudesta ja hyvästä palvelusta, jota vastaajat olivat Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimistosta saaneet. Oppisopimuskoulutus koettiin myös hyvänä keinona laajentaa osaamista yrityksissä.

Vastausten joukossa oli myös puheenvuoroja, joissa korostettiin oppisopimustoimistosta saadun henkilökohtaisen palvelun tärkeyttä. Vastaajat kokivat, että tutun oppisopimusviranomaisen kanssa työskentely ja koulutussuunnittelu on sujunut hyvin. Oppisopimustoimistoon koettiin olevan matala kynnyksellä yhteyttä tutun henkilökunnan vuoksi. Henkilökohtaisen palvelun turvaamiseksi jatkossakin oppisopimuskoulutuksen henkilöstöresurssit on pidettävä sellaisella tasolla, että pystytään tarjoamaan vastaavaa palvelua.

Osa kehittämiskommenteista oli niin lyhyitä, että välttämättä ei ollut tulkittavissa mitä vastaaja oli perimmiltään tarkoittanut. Yksi vastaajista toivoi, että ammatillisen koulutuksen osuutta pitäisi laadullisesti kehittää. Oppisopimuskoulutus on pääasiassa työpäikällä tapahtuvaa koulutusta ja opetuksen työpäikällä antaa yritys itse. Tässä yhteydessä vastaaja oli ehkä kuitenkin tarkoittanut, että annettavan tietopuolisen koulutuksen laatua tulisi oppilaitoksissa kehittää. Annettavan tietopuolisen opetuksen laadun valvonta kuuluu luonnollisesti oppisopimusviranomaiselle itselleen huolimatta siitä, annetaanko opetus koulutusyhtymän sisällä vai os-

tetaanko se jostakin koulutusyhtymän ulkopuolisesta oppilaitoksesta. Yhteistyöoppilaitoksia on tutkintorakenteen laajuudesta johtuen niin paljon, että eroavuuksia ja poikkeamia tietopuolisen opetuksen laadussa tutkinnosta riippuen toki on. Tähän seikkaan olisi jatkossa ehkä syytä panostaa lisähuomiota varsinkin niillä aloilla ja tutkinnoissa, joissa laatuvariaatioita on todettu olevan.

Kehittämiskommenteista löytyi muutamia myös valtakunnallisesti tunnistettavissa olevia oppisopimustoiminnan kipupisteitä. Näille asioille ei varsinaisesti yhden oppisopimustoimijan toimesta voida mitään, mutta keskustelua olisi silti hyvä herättää päättäjien ja rahoittajatahon suuntaan.

Sosiaali- ja terveysalan yrityksissä koettiin hankalaksi sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon laaja-alaisuudesta johtuva työssäoppimisviikkojen hajanaisuus ja suuri määrä. Pienellä oppisopimustyönantajalla ei välttämättä ole tarjota erilaista työtä kaikkeen tarvittavaan työssäoppimiseen, ja yritys joutuu lähettämään opiskelijaansa toistuvasti muutamiksi viikoiksi työssäoppimaan jopa toiseen yritykseen tutkinnon vaatiman laaja-alaisen osaamisen varmistamiseksi. Työnantaja on kuitenkin palkanmaksuvelvollinen kaikelta oppisopimusopiskelijan työssäoppimisajalta, joten ylimääräisiä kustannuksia palkkaukseen tuovat juuri nämä vieraan työnantajan palveluksessa tehdyt työssäoppimiset. Yhtälö koetaan osin kestäättömänä ja sen kerrottiin estävän hyviäkin oppisopimushankkeita.

Toisena kaikkia aloja koskevana ongelmana koettiin palkanmaksu. Oppisopimusopiskelijalle on maksettava palkkaa alan työehtosopimuksen mukaan. Usein varsinkin työehtosopimuksen vasta alkaessa ja ammattitaidon ollessa ohuimmillaan työehtosopimuksen mukaisen palkan maksaminen tuntuu työnantajista ylivoimaiselta. Tuoreen oppisopimusopiskelijan työpanos on vielä liian pieni tuottaakseen juuri muuta kuin kuluja yritykselle. Tämä ei luonnollisestikaan koske kaikkia oppisopimusopiskelijoita, mutta alkuun tämä on usein tilanne esimerkiksi alanvaihtajien osalta, kun työkokemusta ja koulutusta alalta ei vielä yksinkertaisesti ole. On ymmärrettävää, että täyden työehtosopimuksen mukaisen palkan maksaminen opiskelijalle tuntuu näissä tilanteissa kohtuuttomalta. Jonkinlainen porrastus palkanmaksussa olisi ehkä hyvä idea varsinkin oppisopimusopiskelun aloitusvaiheessa.

6.2 Asiantuntijahaastatteluiden tulokset

Internet-kyselyn ja puhelinhaastatteluiden tuloksia esiteltiin eri sidosryhmille. Tulosten pohjalta pyydettiin kommentteja ja kehitysehdotuksia Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston eri sidosryhmiltä ja asiantuntijoilta. Tulokset esiteltiin Pohjois-Suomen oppisopimustoimistojen yhteisessä verkostokokouksessa Oulussa kesäkuussa 2011 ja Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän eri tiimeistä ja ryhmittä (Aiku–Tyke – prosessi, Aikuispedagogiikan kehittämisryhmä, johtoryhmä) koostuneelle kuulijajoukolle koulutusyhtymän sisäisessä tiedotustilaisuudessa Kokkolassa kesäkuussa 2011. Molemmissa tilaisuuksissa nousi esille kysymyksiä ja kommentointia aiheesta.

Lisäksi tutkimustuloksista toimitettiin vielä erikseen kooste viidelle asiantuntijalle, joiden näkökulmia ja kehittämissuhteita kerättiin puhelinhaastattelujen ja internet-kyselyn tulosten pohjalta. Kommentteja ja kehittämissuhteita pyydettiin Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän koulutusjohtaja Liisa Sadeharjulta, Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän kehityspäällikkö Harri Lundellilta, Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston oppisopimuspäällikkö Pentti Paanaselta, Oulun seudun ammattiopiston aikuis- ja työpaikkakoulutusyksikön aikuiskoulutusjohtaja Virpi Pikkuaholta sekä opetus- ja kulttuuriministeriön koulutus- ja tiedepolitiikan osaston erikoissuunnittelija Pasi Rentolalta.

6.2.1 Pohjois-Suomen oppisopimustoimistojen verkostotapaaminen Oulussa

Tutkimuksen tuloksista esiteltiin lyhyt kooste Pohjois-Suomen oppisopimustoimistojen edustajista koostuneelle ryhmälle Oulun seudun koulutuskuntayhtymän (OSEKK) tiloissa 8.6.2011 järjestetyssä oppisopimustoimistojen verkostotapaamisessa.

Tarkoituksena oli kertoa Keski-Pohjanmaan alueella toteutetusta tutkimuksesta ja sen tuloksista ja saada mahdollisesti lyhyesti kommentteja koskien saatuja tutkimustuloksia. Tutkimuksen tuloksia oli mielekästä esitellä myös muille oppisopimuskoulutuksen järjestäjille, koska tutkimus olisi toteutettavissa myös muiden toimijoiden

alueella. Vertailutieto ja useammin toistuvat vastaavat tutkimukset antaisivat oppisopimustoimijoille vielä kattavampaa tietoa yritysten näkemyksistä ja toiveista varsinkin jos tuloksia voitaisiin hyödyntää yhdessä. Aikaa kommentointiin jäi hyvin vähän, mutta se osaltaan vahvistivat ajatuksia, joista oli jo ehditty oppisopimustoinniston sisällä keskustella.

Pohjois-Suomen oppisopimustoinniston edustajille tutkimustulokset eivät vaikuttaneet tulleen yllätyksenä. Numeeriset tutkimustulokset noudattelivat yleistä linjaa, joka jo on kaikkien oppisopimustoinniston tiedossa. Oppisopimustoinniston kipupisteet ovat kaikille oppisopimustoinnistoille samat. Sanallisia tuloksia tilaisuudessa ei ehditty esitellä, eikä se luottamuksellisuuden nimissä olisi ollut mahdollistakaan.

Tutkimuksen tulokset osoittivat esimerkiksi, että oppisopimuskoulutus ei voi olla vastaus kaikkien työnantajien kaikkiin koulutustarpeisiin. Yleisesti todettiin, että oppisopimustoinniston täytyy luonnollisesti osata kieltäytyä oppisopimuskoulutuksen näkökulmasta toteuttamiskelvottomista koulutusehdotuksista. Lisäksi on täysin tiedossa, että uuden henkilön rekrytointi oppisopimuksella työllistää melko paljon työnantajaa, ja esimerkiksi suuremmalla koulutuskorvauksella olisi oppisopimustyönantajille suuri merkitys.

6.2.2 Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän tiimien ja johtoryhmän tiedotustilaisuus

Yritystutkimuksen tulokset esiteltiin Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän johtoryhmän ja aikuiskoulutustiimien jäsenistä koostuneelle ryhmälle 14.6.2011. Tutkimuksen tulokset käytiin tiivistetysti läpi kysymys kysymykseltä. Lopuksi keskusteltiin tuloksista ja jatkotoimenpiteistä.

Vastaajien jakauma kunnittain herätti keskustelua. Esimerkiksi kannuslaisten yritysten prosenttiosuus vastaajakunnassa koettiin alhaiseksi. Käytännössä on kuitenkin sattumaa, että juuri kannuslaiset yritykset eivät ole olleet halukkaita vastaamaan tutkimukseen. Koko Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän toimialue oli kuitenkin huomioituna tutkimusotoksessa. Toisaalta kannuslaiset yritykset olivat edustettuna vastaajissa lähes samalla prosenttiosuudella kuin ne esiintyvät Keski-

Pohjanmaan oppisopimustoimiston asiakasyritysten joukossa. Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston asiakasyrityksistä 1,3 % on kannuslaisia. Yritystutkimukseen vastanneista yrityksistä 2,8 % oli Kannuksesta.

Kokkolalaisia yrityksiä tutkimukseen vastanneista oli valtaosa (70,2 %). Todellisuudessa Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston asiakasyrityksistä vielä suurempi osuus on kokkolalaisia yrityksiä (77,5 %). Jakaumaa selittää useampi muuttuja. Esimerkiksi Kokkolaan sijoittuneet keskisuuret ja suuret työnantajat ovat halukkaita oppisopimuskouluttajia. Toisaalta isommassa kaupungissa työntekijätarve on suurempaa kuin maaseudulla ja tästä syystä yrityksissä ollaan halukkaampia kouluttamaan henkilökuntaa itse, jos sopivaa henkilökuntaa ei muuten ole tarjolla.

Toisaalta maaseudulla toimivat esim. maatalousalan yritykset työllistävät käytännössä huomattavasti heikommin oppisopimusopiskelijoita. Jostain syystä muidenkaan toimialojen yritykset eivät olleet kiinnostuneita Kannuksessa vastaamaan tutkimukseen. Herää myös kysymys siitä, eikö aihetta koettu ollenkaan omaksi ja pitäisikö tiedotusta maakunnassa lisätä. Onko mahdollista, että oppisopimustoimisto ei ole tiedottanut maakunnan yrittäjiä oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksista riittävästi? Mielestäni tiedottamista tulisi tehostaa ja pyrkiä löytämään oikeat väylät lähestyä maakunnan potentiaalisia oppisopimustyönantajia.

Keskustelua herätti myös vertailu etelä-suomalaisten yritysten vastaaviin vastauksiin. Pohdittiin, onko pääkaupunkiseudulla yksinkertaisesti enemmän rekrytointi- ja koulutustarvetta vai johtuuko suurempi vastausinnostus ja positiivisemmat vastaukset yritysten suuremmasta koosta ja kasvuhaluudesta. Mahdollista on tietenkin myös se, että etelä-suomalaiset oppisopimustoimijat ovat onnistuneet tiedottamisessaan paremmin. Oma mielipiteeni on, että kaikki nämä muuttajat vaikuttavat osaltaan vastauksissa. Yritysrakenne vertailualueilla on erilainen, ja oppisopimustoimistojen koko on täysin eri luokkaa verrattuna Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimistoon.

Tilaisuudessa keskusteltiin myös siitä kuinka yritystutkimuksen tuloksia voitaisiin hyödyntää Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä. Tietoa yritysten koulutustarpeista saatiin kattavasti ja se tulisi nyt pystyä myös hyödyntämään. Tutkimuksen

yhteydessä saatiin yhteydenottopyyntöjä yrityksistä, joissa oli joko uuden henkilökunnan rekrytointitarvetta, olemassa olevan henkilökunnan koulutustarvetta tai molempia. Nämä yritykset kontaktoidaan ja on ilmiselvää, että jos yhteydenoton aikana selviää, ettei oppisopimuskoulutus pysty vastaamaan ko. yrityksen koulutustarpeeseen ohjataan yritys ottamaan yhteyttä koulutusyhtymän sisällä oikeaan toimijaan.

Kun yrityksiä kontaktoidaan oppisopimustoimistosta, olisi tärkeää, että kontaktoinnin tekevällä henkilöllä olisi käytössään mahdollisimman laaja näkemys myös Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän tarjoamasta aikuiskoulutustoiminnasta yleensä. Yhteistä ajantasaista aikuiskoulutuksen esitettä ei ole tällä hetkellä olemassa, mutta esitin tilaisuudessa toiveen, että sellainen voitaisiin mahdollisesti laatia. Esitteen ei mielestäni tarvitsisi olla kovinkaan yksityiskohtainen. Yrityskäynnillä kuitenkin helpottaisi, jos olisi jättää asiakkaalle jonkinlainen yleisesite koulutusyhtymän aikuiskoulutustoiminnasta. Jo koulutusalojen esittely ja toimijoiden yhteystiedot auttaisivat asiaa.

Koulutusyhtymän internet-sivuista mainitseminen yrityskäynnillä ei riitä, koska niillä vierailu jää yrittäjän oman muistin ja mielenkiinnon varaan. Konkreettinen paperiesite kaikessa yksinkertaisuudessaan toimisi tässä yhteydessä paremmin. Tarkeimmat tiedot alkavista koulutuksista toki pitää löytyä koulutusyhtymän internet-sivuilta. Tässä asiassa koulutusyhtymällä on kehitettävää. Nykyisellään internet-sivut eivät ole aikuiskoulutuksen osalta kovinkaan informatiiviset tai kiinnostavat. Koulutuskalenteri alkavista koulutuksista toki löytyy, mutta palveleeko se välttämättä sinällään riittävästi yrityksiä? Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä on meillä kaksikin Opini-ovi-hanketta. Toisessa hankkeista laaditaan parhaillaan alueen aikuiskoulutustoimijoiden yhteisiä tiedotussivuja. Nämä tulevat osaltaan jatkossa vastaamaan paremmin tiedotustarpeeseen.

Tilaisuudessa keskusteltiin lisäksi siitä, että koulutusyhtymän sisällä on paljon tietoa alueen yrityksistä ja niiden koulutustarpeista. Tietoa ei kuitenkaan hyödynnetä riittävästi tai välitetä toisille toimijoille koulutusyhtymän sisällä. Aikuiskoulutuksen kehittämistoiminta on liikaa opistokohtaista. Vastaus aikuiskoulutustoiminnan tiivis-

tämiselle voisi osaltaan olla mielestäni aiempaa vahvempi panostaminen aikuis-koulutuksen yhteiseen tiimitoimintaan.

6.2.3 Koulutusjohtaja Liisa Sadeharjun haastattelu

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän koulutusjohtaja Liisa Sadeharju kommentoi tehtyä yritys yhteistyön tutkimusta sähköpostitse.

Sadeharju kiinnitti huomiota tutkimuksen tuloksissa mm. siihen, että yritysten yleinen kiinnostus sekä koulutuksia kohtaan että oman liiketoiminnan kasvattamiseen oli erilaista pääkaupunkiseudulla verrattuna Keski-Pohjanmaan tuloksiin. Keski-Pohjanmaalla yritysten pieni koko ja tietynlainen hyvän tilanteen vakiintuminen näkyy tuloksissa: ei ole voimakasta tarvetta kasvaa ja yritystoiminnan nykyinen volyyymi riittää. Yrityksissä ei haluta ottaa sitä riskiä, mitä toiminnan kasvattamispyrkimys aiheuttaisi toiminnalle. Se, että kiinnostus koulutusta kohtaan ei ole kovin suurta, on tietysti koulutusta järjestävälle (oppisopimustoimisto) toimijalle haastava tilanne.

Koulutusjohtaja kiinnitti huomiota tuloksiin myös koulutusyhtymän aikuiskoulutus- ja työelämän kehittämis- ja palvelutehtävän näkökulmasta. Yritysyhteistyöntutkimuksen kautta saatiin tietoa yritysasiakkaiden näkemyksistä siitä, millaista koulutusta ne tulevaisuudessa tarvitsevat. Päällimmäiseksi näyttää nousevan liiketoimintaosaamisen kasvattamiseen ja erillisiin pätevyysvaatimuksiin liittyvät koulutukset. Näiden tarpeiden osalta koulutusyhtymässä on Sadeharjun mukaan tarjolla melko hyvä valikoima koulutuksia. Ko. erillisiin pätevyysvaatimuksiin liittyviä koulutuksia toteutetaan enimmäkseen yksilöiden ja yritysten itse rahoittamina tai mahdollisesti ns. valtionosuus lisäkoulutuksena. Myös liiketoiminnan kehittämiseen liittyvää osaamista ja koulutusta on tarjolla opistoissa sekä oppisopimuskoulutuksena. Uusia ideoita koulutustarjonnan kehittämiseksi tutkimus ei varsinaisesti tuonut.

Oppisopimuskoulutuksen osalta tutkimuksesta näkee koulutusjohtajan mukaan selkeästi sen, että palvelun joustavuus ja luotettavuus ovat oppisopimustoimiston prosessissa keskeisiä asioita. Yrityksillä ei ole aikaa panostaa huonosti hoidettuun

koulutusprosessiin, joten jatkossakin laadukkaasti hoidettuun oppisopimusprosessiin on panostettava. Tutkimuksessa ei suoraan kysytty tyytyväisyyttä Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston palveluihin, mutta sen perusteella voi päätellä, mihin kiinnittää jatkossa huomiota.

Koulutusjohtaja kommentoi vielä lopuksi, että tiivistä yhteistyötä yrityselämän kanssa on jatkettava jatkossakin. Yritysten koulutustarpeiden tunnistaminen ja oikeanlaisten koulutuspakettien löytäminen ovat toiminnan perusedellytyksiä. Palvelun on oltava joustavaa ja asiantuntevaa jatkossakin. Oppisopimustoimiston henkilökunnan on tärkeää olla hyvin ajan tasalla koulutusyhtymässä tarjolla olevasta koulutusvalikoimasta, jotta pystyttäisiin tarjoamaan aina asiakkaalle parasta ja toimivinta koulutusvaihtoehtoa.

6.2.4 Kehityspäällikkö Harri Lundellin haastattelu

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän kehityspäällikkö Harri Lundell kommentoi tutkimusta tulevaisuuden kehittämisen näkökulmasta. Lundellilla on pitkä työkokemus ammatillisen koulutuksen ennakointityöstä. Lundell antoi kommenttinsa sähköpostitse, mutta täydensi kommenttejaan myöhemmin myös suullisesti.

Yritysyhteistyön tutkimuksen tuloksissa Lundellin huomion kiinnitti erityisesti se, että yritysten kiinnostus oppisopimuskoulutusta kohtaan on alueellamme yllättävän alhainen. Lundell olisi odottanut keskiarvon olleen luokkaa 4-5, kun se tuloksissa oli 2,9. Tämän asian jatkotyöstämiseen ja analysointiin kannattaisi hänen mielestään kiinnittää erityistä huomiota. Tulisi miettiä, mistä tämä johtuu. Sen jälkeen tulisi miettiä, mitä asialle on tehtävissä. Lundell olettaa suhdannetilanteella olevan merkityä, jos yrityksen tarkoitus on rekrytoida oppisopimuksella uusia työntekijöitä.

Lundell kiinnitti huomiota myös tulosten vertailtavuuteen Omnian ja Helsingin oppisopimustoimistojen teettämään vastaavaan tutkimukseen. Ongelman vertailtavuudelle tuottaa näiden kahden eri tutkimuksen ajankohta ja sitä kautta täysin erilainen suhdannetilanne. Kaksi vuotta sitten tehtyjä tuloksia ei tästä syystä voi suoraan verrata nyt Keski-Pohjanmaalla tehtyyn tutkimukseen tai ainakin vertailujen

suhteen on syytä olla hyvin varovainen. Tästä asetelmasta huolimatta etelä-suomalaisten oppisopimustoimistojen tulokset olivat aivan eri tasolla esimerkiksi kiinnostavuuden osalta.

Lundell korosti kommentoissaan myös tulosten jatkohyödynnettävyyttä. Hänen mukaansa on tärkeää poimia ne vastaajat/työnantajat, joita oppisopimuskoulutus kiinnostaa ja yrittää löytää niille yhdistäviä tekijöitä. Kohdennettua markkinointiviestintää näille potentiaalisille oppisopimustyönantajille tulisi tehdä. Lundell olisi kaivannut tuloksiin tarkempaa erittelyä siitä, millä toimialoilla oppisopimuskoulutus kiinnosti eniten.

Oppisopimuskoulutuksesta kiinnostuneiden toimialojen ja yksittäisten työnantajien tavoittamista jopa tärkeämpänä asiana Lundell piti niiden toimialojen ja ammattien selvittämistä, jotka eivät jostain syystä ole kiinnostuneita oppisopimuskoulutuksesta ja sen mahdollisuuksista. Syiden selvittäminen liittyen siihen, miksi jokin toimiala tai ammattiryhmä ilmoittaa olevansa vähemmän kiinnostunut oppisopimuskoulutuksesta, voisi tuoda aivan uusia avauksia oppisopimustoimintaan Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä. Ehkä näidenkin työnantajien koulutustarpeeseen voitaisiin vastata oppisopimuskoulutuksella, mutta heille ei ole osattu tarjota oikeita vaihtoehtoja.

Oppisopimustoiminnan kehittämisen painopisteitä tulee peilata nykyisten toimintamallien kehittämisen kautta. Onko pelkästään nykyinen malli paras mahdollinen tapa markkinoida ja tiedottaa oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksista? Pitäisi-
kö oppisopimustoimintaa integroida nykyistä paremmin osaksi kaikkien Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän aikuiskoulutuksen ja työelämäyhteyksien kanssa toimivien työkalupakkia? Voi olla, että yritysten kiinnostus lähtisi nousemaan, jos myynti- ja tiedotustyötä tekisi useampi henkilö, jolloin olisi parempia mahdollisuuksia keskittyä uusienkin aluevaltausten pariin. Oppisopimustoimiston asiantuntemus ja koordinoiva rooli sopimusten laatimisessa, pelisääntöjen luomisessa, yhteisen toimintamallin kehittämisessä, lainsäädännön seurannassa, tavoitteiden asettamisessa, tulosten raportoinnissa ja toiminnan johtamisessa olisi edelleenkin tärkeä.

Lundell tarkensi vielä, että ei tarkoita viranomaisvastuun hajauttamista vaan luotaisi tulevaisuudessa oppisopimuskoulutuksen vetovoimaisuuden lisääntyvän, jos koulutuksen järjestämisuodon mahdollisuuksista tiedotettaisiin aktiivisemmin myös koulutusyhtymän opistoissa. Työelämän kanssa yhteistyötä tekevät opettajat ovat tässä asiassa avainroolissa. Oppisopimuskoulutuksesta tiedottamisen tulisi olla yksi osa opettajan työkalupakkia hänen tiedottaessaan yrityksiä koulutusyhtymän tarjoamista koulutustuotteista. Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että tuotaisiin oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksia esille jos ja kun huomataan sen sopivan hyvin yrityksen olemassa olevaan koulutustarpeeseen. Lisäksi välitettäisiin työnantajan koulutustarpeesta tieto oppisopimustoimistoon. Esimerkiksi nuorten koulutuksen työssäoppimisen yhteydessä tehdään satoja asiakaskontakteja vuodessa. Tämä ”jalkatyö” olisi kullannokas lisä oppisopimustoimiston tekemän markkinointi ja tiedotustyön avuksi.

6.2.5 Oppisopimuspäällikkö Pentti Paanasen haastattelu

Oppisopimuspäällikkö Pentti Paanasen haastattelu toteutettiin kesällä 2011 sähköpostilla ajanpuutteen vuoksi. Osin oppisopimuspäällikkö täydensi haastattelua myöhemmin suullisesti.

Yritysyhteistyöntutkimuksen tarpeellisuutta Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimistolle ja Innolink Research Oy:n käyttämistä haastattelujen ja nettikyselyn toteuttajana perustellaan Etelä-Suomesta saatavalla vertailutiedolla. Etelä-suomalaisten oppisopimustoimijoiden hyvät tulokset kannustivat kokeilemaan myös Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston toimialueella suunnilleen samantyyppisellä otoksella.

Alkuperäinen yritystutkimuksen asettelu perustui pääosin sähköpostikyselyyn, mutta vähäisen vastaajamäärän takia puhelinhaastatteluiden osuutta lisättiin. Oppisopimuspäällikön näkökulmasta puhelinhaastattelut paransivat yritystutkimuksen luotettavuutta huomattavasti.

Käytännön toteutuspuolmana oppisopimuspäällikkö koki yritysten tavoitettavuuden näkökulmasta yritysyhteistyöntutkimuksessa käytetyn yritysluettelon osoite- ja yh-

teyshenkilötietojen oikeellisuuden ja ajantasaisuuden. Nyt toteutetussa yritystutkimuksessa käytettiin sekä Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston yritysrekisteriä, että Innolink Research Oy:n omaa rekisteriä. Jälkikäteen havaittiin esim. sähköpostiosoitteissa olleen vanhentuneita yhteystietoja. Luonnollisesti tämä osaltaan vaikutti myös vastausprosenttiin, kun vastaajia ei tästä syystä tavoitettu. Tulevaisuudessa mahdollisesti tehtävän vastaavan tutkimuksen kannalta on tärkeää varmistaa, että kysely todella tavoittaa valitun kohderyhmän.

Yritystutkimuksen kannalta keskeisimpänä tulostietona oppisopimuspäällikkö piti saatua informaatiota haastateltujen yritysten kasvuhakuisuudesta ja tulevaisuuden odotuksista. Saatua tietoa auttaa alueelle tarjottavan koulutustarjonnan räätälöinnissä ja koulutuksen ajoituksen suunnittelussa.

Eriävät tulokset verrattuna Etelä-Suomessa tehtyyn vastaavaan tutkimukseen näiden muuttujien näkökulmasta selittyvät melko puhtaasti sillä, että yritystutkimukset toteutettiin eri aikaan. Etelä-Suomessa vuonna 2009 toteutettu yritystutkimus tehtiin aikaan, jolloin Suomen talous oli notkahduksen loppuvaiheessa, ja Keski-Pohjanmaalla keväällä 2011 toteutetun tutkimuksen aikana talouden nousu oli jo käynnissä. Kasvuodotukset ovat näin ollen suhdannetilanteiden vuoksi eriävät.

Osaltaan eriäviä tuloksia selitti Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston ja eteläsuomalaisen oppisopimustoimijoiden toimialueiden yritysten kokoluokan eriävyydet. Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston toimialueella on enemmän pieniä yrityksiä, jolloin myös kasvuhaluus on pienempää.

Yritystutkimus toi joka tapauksessa yritysten koulutustarpeet yrityksen koosta riippumatta hyvin esille. Tältä osin tutkimuksen tulokset ovat nopeasti hyödynnettävissä Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston toiminnan ja strategian suunnittelussa. Myös oikean tiedottamisen arvo korostui kyselyssä.

Oppisopimuspäällikkö koki, että tulevaisuudessa vastaava yritystutkimus tulisi toistaa uudelleen säännöllisin väliajoin. Olisi hyvä, jos oppisopimustoimiston sidosryhmäverkoston muutkin toimijat osallistuisivat samanaikaisesti yritystutkimukseen.

6.2.6 Erikoissuunnittelija Pasi Rentolan haastattelu

Pasi Rentola toimii opetus- ja kulttuuriministeriön koulutus- ja tiedepolitiikan osaston ammatillisen koulutuksen yksikössä erikoissuunnittelijana. Erikoissuunnittelija Rentolan vastuualueisiin ammatillisen koulutuksen yksikössä kuuluu mm. ammatillinen aikuiskoulutus sekä oppisopimuskoulutus. Rentola oli myös jäsenenä Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen – raportin laatijaryhmässä. Erikoissuunnittelija Rentola edustaa valtionhallintoa ja rahoittajaa ja hänellä on tuorein tieto koulutusmuodon tilasta sekä näkemystä sen tulevaisuuden ja laadun kehittämisestä.

Erikoissuunnittelija Rentola antoi pyydetyt kommentit sähköpostitse, koska haastattelujen ajankohta sattui harmillisesti kesäaikaan. Hän kommentoi yritystutkimuksen tuloksia ja antoi kommentteja toiminnan kehittämiseksi.

Rentola kommentoi yritystutkimusta monestakin näkökulmasta. Hän totesi tutkimuksen olleen oppisopimuskoulutuksen näkökulmasta kattava ja lähestyvän koulutuksen järjestämismuodon haasteita varsin moni-ilmeisesti. Hän kommentoi myös, että tulokset on analysoitu hyvin ja havainnollisesti. Lisäksi hän totesi, että tutkimuksen tulosten perusteella saadaan jälleen lisänäkökulmaa siihen, miten oppisopimuskoulutuksen osuus voisi olla sekä sisällöllisesti että määrällisesti merkittävämpi ammatillisen koulutuksen kokonaisuudessa.

Rentolan mukaan työnantajilta saadut kommentit oppisopimuskoulutuksen soveltamiskelpoisuudesta ovat johdonmukaisia valtakunnallisten oppisopimuskoulutuksen kohtaamien haasteiden kanssa. Prosenttilukuna (n. 71 %:a vastaajista piti oppisopimuskoulutusta soveltuvana koulutuksen järjestämismuotona yrityksensä näkökulmasta) oppisopimuskoulutuksen soveltamiskelpoisuus Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston alueella oli hänen mielestään yllättävänkin korkea ja tästä syystä oppisopimuskoulutuksen osuutta olisi mahdollisuus kohottaa koulutuksen järjestäjän kokonaisuudessa.

Tutkimuksen osuudesta, jossa käsitellään yritysten profiilien vaikutusta oppisopimuskoulutuksen kysyntään saa Rentolan mukaan hyvää lisäinformaatiota ajatellen pitkän

tähtäyksen palveluvalikoimaa ja sen tarjontaa. Keskeisenä haasteena, joka nousi tuloksista selvästi esille, oli Rentolan mielestä pk-yritysten osaamistarpeisiin vastaaminen. Häntä kiinnosti tuloksista ilmenneenä seikkana myös se, että verrattuna Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston tuloksia eteläsuomalaisten koulutuksenjärjestäjien vastaaviin tuloksiin liikevaihdon kasvattaminen tuntuu olevan Keski-Pohjanmaalla vähäisempi tavoite. Tällä saattaa olla vaikutusta koulutuksen tarjontaan. Hän kommentoi myös, että yritysten koon mukaan osaamis- ja koulutussisällöt vaihtelevat. Myös tällä Rentola arveli olevan vaikutusta sekä sisältöön, että viranomaistoiminnan luonteeseen. Oppisopimuskoulutusta kehitettäessä on ensisijaisesti pidettävä mielessä laadukkaasti hoidetut oppisopimuskoulutukseen liittyvät viranomaistehtävät.

Erikoissuunnittelija heitti myös ilmoille ajatuksen siitä, että tutkimuksen perusteella olisi syytä arvioida miten Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston alueella voidaan nykyjärjestelmän puitteissa kehittää oppisopimustoimiston toimintatapoja siten, että julkisrahoitteisuuden ja tutkintojärjestelmän ehdot täyttyvät, mutta samalla voidaan vakuuttua kysyntälähtöisyydestä. Tämä ajatus on tietenkin aina yhtä ajankohtainen ja siihen pyritään kiinnittämään arkipäiväisessä toiminnassa huomiota. Miten toimintaa sitten voitaisiin konkreettisesti kaikki nämä reunaehdot huomioiden kehittää, on niin suuri kysymys, etten sitä tämän opinnäytteen puitteissa pysty tyhjentävästi käsittelemään. Alueen yritysten pieni koko ja tästä johtuva oppisopimusten yksittäisyys sekä toimialueen yrityskannan laaja-alaisuus luovat toiminnan kehittämislle omat paineensa.

6.2.7 Aikuiskoulutusjohtaja Virpi Pikkuahon haastattelu

Virpi Pikkuaho toimii Oulun seudun ammattiopiston aikuis- ja työpaikkakoulutusyksikössä aikuiskoulutusjohtajana. Pikkuaho on Suomen oppisopimuskoulutuksenjärjestäjät ry:n varapuheenjohtaja ja hänellä on pitkä työkokemus oppisopimuskoulutuksesta ja sen kehittämisestä. Pikkuaho oli myös mukana laatimassa Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen – raporttia Opetus- ja kulttuuriministeriölle.

Pikkuaho antoi kommenttinsa opinnäytteeseeni Oulussa marraskuussa 2011. Hän kommentoi oppisopimuskoulutuksen kehittämishaasteita juuri tällä hetkellä vallit-

sevan valtakunnallisen tilanteen mukaan. En pyytänyt erikseen kommentteja häneltä koskien yritysysteistyöntutkimuksen tuottamia tuloksia, koska hän oli niitä paikalla kommentoimassa jo aiemmin Pohjois-Suomen oppisopimustoimistojen verkostotapaaminen Oulussa kesäkuussa 2011.

Ensimmäiseksi Pikkuaho kiinnitti huomiota oppisopimuskoulutuksen koulutuksenjärjestäjäverkon laajuuteen ja kirjavuuteen. Laadunhallinnan näkökulmasta olisi ehkä syytä karsia toimijoiden määrää. Laaja toimijaverkko aiheuttaa laatuvaihteluja, jotka näyttäytyvät oppisopimustyönantajille ja opiskelijoille koulutuksenjärjestämismuotoa haittaavina tekijöinä. Hän pohti sitä, että jos toimijoiden määrää rajattaisiin, niin millä perusteilla se olisi parasta tehdä. Mahdollisia mittareita oppisopimuskoulutuksenjärjestäjän toiminnan tarpeellisuutta koulutuksenjärjestäjäverkossa arvioitaessa voisivat olla esimerkiksi koko, koulutuksen laatu, aluevaikuttavuus ja erityistehtävä.

Toisena kehittämiskohteena Pikkuaho mainitsi oppisopimuskoulutuksen järjestäjien toteutusprosessin yhtenäistämisen. Kaikkia oppisopimuskoulutuksen järjestäjiä koskevat kuitenkin samat lait ja asetukset, joten toiminnan periaatteessa pitäisi näyttää samanlaiselta koko Suomessa. Näin ei kuitenkaan aina ole. Toteutusprosessin yhtenäistämiseen liittyvät myös esimerkiksi tarve valtakunnallisesti yhtenäisten lomakkeiden laatimiselle ja oppisopimuskoulutukseen liittyvän muun materiaalin yhtenäistäminen. Yhtenevä oppisopimuskoulutukseen liittyvä lomakkeisto ja materiaali helpottaisivat esimerkiksi suuria valtakunnallisesti toimivia oppisopimustyönantajia. Asiointi paikallisen koulutuksenjärjestäjän kanssa olisi näin sujuvampaa ja koulutuksen laatu tasaisempaa.

Kolmantena kehittämiskohteena Pikkuaho mainitsi asian, joka koskettaa isoa osaa oppisopimuskoulutuksen järjestäjiä. Usein esim. kuntayhtymissä ei aina osata hyödyntää oppisopimuskoulutusta järjestävien tahojen erityisosaamista eli alueen työelämän tuntemusta. Oppisopimuskoulutuksen vahvuus on aito ja kiinteä yhteys yrityksiin ja työelämään. Tämä verkosto tulisi voida hyödyntää paremmin. Oppisopimuskoulutus tulisi saada vahvemmin näkymään jo kuntayhtymän strategian tasolla ja riittävästä resursoinnista on pidettävä huolta.

Pikkuaho pohdiskeli myös uuden hallitusohjelman oppisopimuskoulutukselle tuomia taloudellisia leikkauksia ja resurssien määrällistä vähenemistä. Nyt kun leikkauksia tehdään, on erityisen tärkeää pohtia mihin vähenevät voimavarat kohdennetaan.

Lopuksi Pikkuaho kiinnitti vielä huomiota siihen, että koulutusmuodon osajia on lähivuosina siirtymässä eläkkeelle kiihtyvää tahtia. Osaamisen ei saa antaa karata ja hiljainen tieto täytyy pystyä siirtämään uusille toimijoille. Yhtenä ratkaisuna tähän voisi olla koulutustarkastajille suunnattu yhteinen koulutusohjelma.

6.3 Keskeiset tutkimustulokset

Tutkimus tuotti hyödynnettävää informaatiota Keski-Pohjanmaan oppisopimustoitomistolle ja Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymälle sekä yritysyhteistyötutkimuksen että asiantuntijahaastatteluiden osalta. Tutkimustuloksissa ei noussut mitään maata mullistavaa täysin uutta kehitystarvetta esille, mutta kerätty tieto vahvisti entisestään näkemystä siitä mihin kehittämistoimenpiteitä oppisopimuskoulutuksen osalta Keski-Pohjanmaalla tulisi kohdistaa.

6.3.1 Yritysyhteistyötutkimuksen keskeiset tulokset

Yritysyhteistyötutkimuksen mukaan 32 prosenttia vastanneista työnantajista ennakoivat toimialansa markkinoiden kasvavan seuraavan kahden vuoden aikana. 60 prosenttia vastaajista puolestaan uskoi markkinoiden pysyvän samanlaisena seuraavan kahden vuoden ajan.

Tutkimukseen vastanneista 44 prosenttia kertoi olevansa voimakkaasti kasvuhaluinen tai pyrkivänsä kasvamaan mahdollisuuksiensa mukaan. Sen sijaan puolet kaikista vastanneista ilmoitti pyrkivänsä säilyttämään asemansa. Eniten kasvu- tai kehittämispyrkimyksiä oli uusien asiakkaiden saamisessa.

27 prosenttia vastanneista ilmoitti organisaatiollaan olevan rekrytointitarvetta vuosien 2011 ja 2012 aikana. Ainoastaan yksi vastanneista ilmoitti organisaatiollaan olevan tarvetta vähentää työvoimaa. Eniten koulutustarvetta ennakoitiin olevan

vuonna 2011 ja 2012 liiketoiminnan kehittämiseen liittyvissä tai erillisiin pätevyysvaatimukseen liittyvissä tekijöissä. Oppisopimustoimistolle tuli yritys yhteistyöntutkimuksen myötä myös suoria pyyntöjä olla mukana tulevassa rekrytointi- ja koulutustarpeen kartoitusprosessissa. Osa kiinnostuksensa ilmaiseista oli Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston nykyisiä tai entisiä asiakkaita, mutta osa myös oppisopimustoimistolle täysin uusia asiakasyrityksiä.

71 prosenttia vastanneista mainitsi tuntevansa entuudestaan oppisopimuskoulutuksen koulutuksenjärjestämismuotona ja sen organisaatiolle tarjoamat mahdollisuudet. 24 prosentilla vastanneista oli jo käytännön kokemusta oppisopimuskoulutuksesta.

Oppisopimuskoulutuksen sopivuus organisaatiolle, jolla on koulutustarpeita, nähdään positiivisena asiana, koska yhteensä 71 prosenttia vastanneista mainitsee sen sopivan joko erittäin tai melko hyvin oman organisaationsa koulutusmuodoksi.

Yritys yhteistyöntutkimuksen tuloksista selviää, että vastaajien mielestä suuremman koulutuskorvauksen maksaminen oppisopimustyönantajalle lisäisi kiinnostusta käyttää oppisopimuskoulutusta. Suuremman koulutuskorvauksen maksaminen olisi tietenkin myös oppisopimustoimiston näkökulmasta houkuttelevaa, mutta nykyinen rahoitusjärjestelmä ei siihen anna mahdollisuuksia. Etenkin perustutkintojen koulutuskorvausten määrät olisi hyvä saada korkeammiksi. Tämä osaltaan helpottaisi työnantajan päätöstä ottaa koulutettavakseen vailla alan ammatillista perustutkintoa olevaa oppisopimusopiskelijaa.

Hiukan ristiriitaisena tietona tuloksista nousi esille, että oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksista tiedottaminen tehokkaammin lisäisi vähiten kiinnostusta oppisopimuskoulutusta kohtaan. Ristiriitaisen tiedosta tekee se, että osassa avoimista vastauksista kuului läpi tiedottamisen lisäämisen erityinen tarve.

Kaikkein tärkeimpinä oppisopimustoimiston palveluista ja toimintaperiaatteista pidettiin yhteistyön sujuvuutta, luotettavuutta yhteistyökumppanina sekä sitä, että oppisopimuskoulutuspalvelut ovat saatavissa yhdestä paikasta.

Yritysyhteistyöntutkimus identifioi vastaajaorganisaation, joten tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää jatkossa myös yrityskohtaisesti. Vastauksia on analysoitu oppisopimustoimistossa myös vastaajaryhmittäin. Yleisesti voidaan todeta yritysyhteistyöntutkimuksen tuottaneen arvokasta tietoa oppisopimuskoulutuksen ennakointiin ja kehittämistyöhön.

6.3.2 Asiantuntijahaastatteluiden keskeiset tulokset

Asiantuntijahaastattelut tukivat osaltaan yritysyhteistyöntutkimuksen tuloksia. Miellipiteet eivät oikeastaan eronneet missään kohtaa, mutta eri sidosryhmien edustajina asiantuntijat katselivat oppisopimuskoulutuksen kehittämistä hiukan eri näkökulmista.

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän johtoa edustivat asiantuntijahaastatteluissa koulutusjohtaja Liisa Sadeharju, kehityspäällikkö Harri Lundell ja oppisopimuspäällikkö Pentti Paananen. Johdon kommenteista tärkeimmiksi nostaisin kolme ajatusta.

Koulutusjohtaja korosti tiiviin yhteistyön tärkeyttä oppisopimuskoulutuksen kannalta jatkossakin yrityselämän kanssa. Yritysten koulutustarpeet tulee pystyä tunnistamaan ja pyrkiä löytämään oikeat ratkaisut niihin.

Kehityspäällikkö korosti tiedotuksen lisäämisen tärkeyttä. Oikeanlaista informaatiota oppisopimuskoulutuksen tarjoamista mahdollisuuksista tulisi levittää yrityksiin eri tavoin. Koulutusyhtymän sisäiset sidosryhmät eli esimerkiksi yrityksissä liikkuvat opettajat tulisi pystyä aktivoimaan tähän tiedotustyöhön. Koulutusyhtymän aikuiskoulutuksen yhteistyön tiivistäminen on tärkeää.

Oppisopimuspäällikön mielestä yritysyhteistyöntutkimus toi konkreettista hyötyä oppisopimustoimistolle. Informaatiota alueen yritysten tulevasta rekrytointi- ja koulutustarpeesta voidaan hyödyntää koulutuksia suunniteltaessa. Oppisopimuspäällikkö totesi myös, että vastaava yritysyhteistyöntutkimus olisi hyvä toistaa tulevaisuudessa mielellään yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa.

Ulkoisia sidosryhmiä edustivat asiantuntijahaastatteluissa erikoissuunnittelija Pasi Rentola ja aikuiskoulutusjohtaja Virpi Pikkuaho. Rentola totesi yritysyhteistyöntutkimuksen perusteella oppisopimuksella olevan mahdollisuuksia olla jatkossa suurempi kokonaisuus Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän aikuiskoulutuksen kokonaisuudessa. Rentolan kommenteissa korostui se, että oppisopimuskoulutusta järjestävän tahon tulee pitää kiinni koulutuksen laadusta ja velvoittavista viranomaistehtävistä.

Pikkuaho kommentoi haastattelussa oppisopimuskoulutuksen tilaa ja laadunkehittämistä enemmänkin valtakunnan tasolla. Hän ei ottanut kantaa yksittäisen oppisopimustoimiston kehittämistarpeisiin. Keskeisin Pikkuahon haastattelun viesti oli se, että oppisopimuskoulutusta järjestävien toimijoiden tulisi pystyä yhtenäistämään niin toimintatapojaan, materiaaliaan kuin lomakkeistoakaan. Oppisopimuskoulutuksen tulisi näyttäytyä samanlaisena työnantajille ja opiskelijoille koko maassa. Nykyisellään toimintatavoissa on osin suuriakin eroja.

Pikkuahon haastattelussa nousi esille myös ajatus oppisopimustoimijoiden oman osaamisen kehittämisestä ja uudistamisesta. Huoli siitä, että osaaminen on karkaamassa eläköitymisien myötä, on täysin aiheellinen. Hiljainen tieto pitäisi pystyä siirtämään.

Kolmas tärkeä Pikkuahon mainitsema asia oli laadun kehittäminen vallitsevassa tilanteessa. Resurssit vähenevät, koska hallitus leikkaa oppisopimuskoulutuksen rahoitusta. On tärkeää miettiä mihin vähenevät resurssit tullaan kohdentamaan.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytteen tarkoituksena oli kehittää Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston palveluja vastaamaan entistä paremmin alueen työnantajien tarpeisiin, kerätä mielipiteitä ja kehitysehdotuksia sidosryhmiltä sekä vertailla hankittua tilastotietoa vastaaviin tutkimuksiin.

Opinnäytteen tarpeellisuus oppisopimustoimistolle ja koulutusyhtymälle korostui pikkuhiljaa opinnäytteen kirjoittajalle itselleen opinnäytetyöprosessin edetessä. Luonnollisesti kehittämisasiat ja laatuun panostaminen ovat aina ajankohtaisia, mutta opinnäyte omalta osaltaan korosti käytännön arjessa tärkeimpiä kehittämiskohteita. Opinnäyte nosti esille useitakin kehittämisideoita sekä loi oppisopimustoimistolle uusia kontakteja potentiaalsiin oppisopimustyönantajiin.

Keskeisimpinä asioina tutkimustuloksissa näkyi kolme pääteemaa, joihin panostamista tarvitaan jatkossakin. Oikeanlainen oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksista tiedottaminen työnantajille korostui yritysysteistyöntutkimuksen tuloksissa monellakin eri tapaa. Kaksi muuta tärkeää seikkaa olivat oppisopimuskoulutuksen korkeasta laadusta huolehtiminen sekä oppisopimustoimintaan liittyvien viranomaistehtävien hoitaminen jatkossakin erityistä tarkkuutta noudattaen.

Asiantuntijoiden haastattelut antoivat opinnäytteelle paljon lisäarvoa ja oli erittäin mielenkiintoista kuulla eri toimijoiden näkemykset tulevaisuuden oppisopimuskoulutukseen liittyvälle kehittämistyölle. Haastateltavien näkökulmat aiheeseen olivat henkilön asemasta riippuen hiukan erilaisia, mutta eroavaisuuksia mielipiteissä ei oikeastaan ollut.

Tärkeimpinä kehityskohtina oppisopimuskoulutuksen näkökulmasta koen Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimistossa olevan laadukkaan viranomaistehtävän hoitamisesta huolehtimisen ja laatuun panostamisen. Laadun kehittämistyötä tehdään koko ajan erinäisiin kehittämisverkostoihin aktiivisena jäsenenä kuulumalla. Esimerkiksi Pohjois-Suomen oppisopimustoimistojen muodostama yhteistyöverkosto, Hyvä Diili-verkosto sekä Suomen oppisopimuskoulutuksenjärjestäjät ry ovat Keski-

Pohjanmaan oppisopimustoimistolle luontaisia ja toimivia yhteistyöverkostoja. Yhteistyötä ja aikuiskoulutuksen kehittämistyötä tehdään toki myös koulutusyhtymässä sisäisesti. Näihin tulee panostaa jatkossakin. Pelkästään yksin toimimalla ja ainoastaan omaan laadunkehittämiseen keskittymällä laatuasiat eivät etene riittävän nopeasti.

Laatuun liittyen käytänteiden yhtenäistäminen yhdessä muiden oppisopimustoimijoiden kanssa koen olevan yksi tärkeä kehittämiskohde. Taataksemme yrityksille mahdollisimman sujuvan asioinnin ja koulutusprosessin koulutuksenjärjestäjien tulisi tehdä tiivistä yhteistyötä käytänteiden yhtenäistämiseksi. Esimerkiksi oppisopimuskoulutukseen liittyvän dokumentaation yhtenäistäminen helpottaisi valtakunnallisesti toimivien työnantajien asiointia ja toisaalta varmistaisi yhteneväisemmän oppisopimuskoulutusprosessin.

Oppisopimuskoulutukseen liittyvän dokumentoinnin ja materiaalin yhtenäistämistä ei ole tehty valtakunnantasolla, mutta mielestäni esimerkiksi Suomen oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ry voisi luoda yhteisen oppisopimuskoulutuksessa käytettävän lomakkeiston, jonka käyttöä suositeltaisiin oppisopimustoimijoille. Yhtenäinen ilme ja toteutusprosessi ovat tärkeitä asiakkaan näkökulmasta. Kun yllä mainittua dokumentaatiota ei yhteisesti ole vielä olemassa, on Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimistossa silti pyritty mahdollisimman yhtenäiseen toimintatapaan maantieteellisesti lähimpien oppisopimustoimijoiden kanssa. Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimistossa uudistetaankin parhaillaan esimerkiksi oppisopimukseen liittyviä lomakkeita ja lähtökohtana suunnittelulle ovat ympäröivien oppisopimustoimistojen vastaavat lomakkeet.

Mielestäni Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston tulisi kysyä palautetta yrityksiltä säännöllisemmin. Olisi kuitenkin ehkä mielekäästä yhdistää jatkossa yritysyhteistyöntutkimukseen myös muuta koulutusyhtymän aikuiskoulutustoimintaan liittyvää tutkimusta. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän aikuiskoulutusta koskeva yhteinen yritysyhteistyöntutkimus voisi tuottaa koulutusyhtymälle suurempaa lisäarvoa.

Tiedotuksen lisäämisen tarve heijastui sekä asiantuntijahaastatteluiden että yritys-yhteistyöntutkimuksen tuloksista. Tiedotuksesta potentiaalisille opiskelijoille ja esimerkiksi työ- ja elinkeinotoimistojen asiakkaille on huolehdittu melko hyvin, mutta tiedotus työnantajille ei ole ollut riittävää. Se, kuinka viesti saadaan tavoittamaan potentiaaliset oppisopimustyönantajat, on isompi kysymys ja vaatii suunnittelua.

Väyliä koulutuksen järjestämismuodon mahdollisuuksista tiedottamiseen on monia. Yrityksiä voidaan lähestyä esim. suoraan tai vaikkapa yritysjärjestöjen ja liittojen kautta. Koulutusyhtymän aikuiskoulutusta kehitettäessä tulisi mielestäni paneutua myös tähän kysymykseen. Voitaisiinko aikuiskoulutuksen tiedotustyötä tehdä yhteisesti koordinoitummin ja kaikki koulutusvaihtoehdot huomioiden? Yritysten kanssa toimiva koulutusyhtymän henkilöstö on esimerkiksi yksi kohderyhmä, jolle tiedottamista tulee sisäisesti tehdä.

Tiedottamisen lisääminen on haastatteluiden ja yritys-yhteistyöntutkimuksen tulosten perusteella tarpeen. Silti oppisopimustoimiston on kyettävä varmistumaan tapauskohtaisesti koulutuksen kysyntälähtöisyydestä ja viranomaisvastuusta huolehtimisesta. Oppisopimuskoulutus ei missään tapauksessa ole vastaus kaikkeen yritysten koulutustarpeeseen.

Yritys-yhteistyöntutkimuksen tulokset eivät olleet Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston näkökulmasta millään tavalla yllättäviä tai maata mullistavia. Tämä ei kuitenkaan millään tavalla vähennä tutkimuksen oppisopimustoimistolle ja koulutusyhtymälle tuottamien tutkimustulosten arvoa. Faktatiedon pohjalta toiminnan suunnittelu ja jatkossa mahdollisen Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän oman oppisopimuskoulutuksen toimintasuunnitelman laatiminen osana koulutusyhtymän strategiaa on varmemmalla pohjalla.

Mielestäni olisi syytä todella pohtia oppisopimustoimiston toiminnan auki kirjoittamista. Olisiko syytä kirjoittaa Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston oma oppisopimuskoulutuksen järjestämissuunnitelma? Oppilaitoksetkin kirjoittavat koulutuksen järjestämissuunnitelmansa. Miksi oppisopimustoimistolla ei voisi olla vastaavaa? Tietyllä tapaa olisi tarvetta palveluprosessin tuotteistamiselle.

Vaikkakin jokainen oppisopimusopiskelija on oma yksilönsä ja opinnot henkilökohtaistetaan ts. räätälöidään opiskelijalle ja hänen työnantajalleen sopiviksi, tulisi olla tietty laadunvarmistuslista olemassa. Toiminnan auki kirjoittaminen olisi ajankohdasta mielestäni muutenkin nyt, kun toimiston vakituinen henkilökunta tulee eläköitymisten vuoksi lähivuosina vaihtumaan (50 % vakituisesta henkilökunnasta siirtyä lähivuosina eläkkeelle). Samalla voitaisiin paremmin varmistua myös ns. hiljaisen tiedon siirtymisestä.

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää myös pohdittaessa Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän aikuiskoulutustoimijoiden yhteistyön kehittämistä. Tärkeää on kuitenkin mielestäni aluksi pohtia, mitä yhteistyöllä haetaan. Onko tarkoitus saavuttaa pelkästään kustannussäästöjä vai pyrkiä ensisijaisesti palvelemaan koulutusyhtymän asiakkaita eli työnantajia ja opiskelijoita entistä paremmin.

Itse antaisin painoarvoa käytännön yhteistyön tiivistämiselle koulutusyhtymän aikuiskoulutuskentässä. Koulutusyhtymän eri aikuiskoulutustoimijoiden täytyisi saada entistä toimivampi yhteys keskenään parhaan toteutuksen löytämiseksi asiakkaan näkökulmasta. Koulutusyhtymässä on tällä hetkellä meneillään esimerkiksi kaksi Opin ovi – hanketta, jotka osaltaan edistävät yhteistyötä. Aikuiskoulutuspalvelut tulee saattaa asiakkaalle helposti saataville ja eri koulutuksen järjestämis- ja muotojen avoimesti tarjolle.

Lisäksi tulisi kiinnittää huomiota siihen, palvelevatko koulutusyhtymässä tarjolla olevat näyttötutkinnot alueen yritysten tarpeita ja siihen, ettei koulutusyhtymän yksiköiden välillä ole kilpailua. Mielestäni on myös tärkeää, että eri aikuiskoulutustoimijat pitävät toisiaan ajan tasalla, millaisia toteutuksia on alkamassa ja pohtivat yhdessä, kuinka hyödyntää koulutusyhtymän sisäistä osaamista yli opisto- ja yksikkörajojen.

Aikuiskoulutuksen kehittäminen ja yhteistyön tiivistäminen ovat mielestäni erittäin positiivisia asioita. Yhteistyötä kehitettäessä varsinkin oppisopimuskoulutuksen osalta on koko ajan kuitenkin muistettava oppisopimuskoulutuksen tunnusmerkistö ja viranhaltijavastuun merkitys. Varoittavia esimerkkejä pelkkien kustannussäästöjen ja tuloksen tekemisestä on olemassa. Ylilyönteihin ei ole varaa.

Oppisopimustoiminta Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä on mielestäni asemoitu oikein ja järkevästi. Alueen yritykset saavat palvelun ”yhden luukun – periaatteella” ja näin myös toiminnan tehostaminen ja kehittäminen on mahdollista. Itsenäisenä ja riippumattomana tulosityksikkönä toimiva oppisopimustoimisto kykenee myös aidosti riippumattomaan viranhaltijatoimintaan. Tämä ei silti tarkoita sitä, etteikö Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän kannattaisi panostaa aikuiskoulutuksen parissa toimivien yksiköidensä yhteistyön kehittämiseen.

Yritysyhteistyöntutkimus on täysin mahdollista toteuttaa myöhemmin uudelleen vastaavanlaisena Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston toimesta ja kehittymisen kannalta se ehkä olisi järkeväkin. Tulisi pystyä seuraamaan onko asioihin pystytty vaikuttamaan ja ovatko alueen työnantajien mielipiteet oppisopimuskoulutuksesta muuttuneet. Yritysyhteistyöntutkimus on toistettavissa myös muiden oppisopimuskoulutuksen järjestäjien toimesta omalla toimialueellaan. Tulosten vertaileminen jatkossakin olisi mielekästä.

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymälle Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämät ammatillisen lisäkoulutuksen kiintiöt ovat viime vuosina kasvaneet ja myönnetyt kiintiöpaikat on suunnitelmallisesti ja järjestelmällisesti täytetty oppisopimustoimiston määrittelemien painopistealueiden mukaisesti. Perustutkintojen määrä on ollut laskussa. Pientä valoa perustutkintojen määrän positiiviseen kehittymiseen on kuitenkin näkyvissä sosiaali- ja terveysalalla, jossa työvoimapula on alkanut näkyä työnantajien haluna olla mukana itse kouluttamassa itselleen hoitohenkilöstöä. Lähivuosina ollaankin aloittamassa useita sosiaali- ja terveysalan perustutkintoon tähtääviä oppisopimusryhmiä yhteistyössä Kokkolan sosiaali- ja terveysalanopiston kanssa.

Valtio joutuu lähivuosina tekemään merkittäviä leikkauksia budjettiinsa ja osan tästä maksaa luonnollisesti myös ammatillinen koulutus. Vaikka oppisopimuskoulutuksen painoarvoa on valtionhallinnon toimesta kasvatettu jatkuvasti viime vuosina, en kuitenkaan näe todennäköisenä ammatillisen lisäkoulutuksen määrärahojen lisääntyvän. Päinvastoin hallitus tulee leikkaamaan uuden hallitusohjelmansa mukaisesti valtakunnan tasolla oppisopimuskoulutuksen tuloja 31 miljoonalla eurolla.

Niukkenevat resurssit pakottavat oppisopimustoimijat miettimään mihin entistä niukemmat resurssit tullaan kohdentamaan. Mielestäni pääfokus toiminnassa täytyy olla lähitulevaisuudessa laadukkaasti hoidetussa oppisopimuskoulutuksen viiranomaistehtävän hoitamisessa. Oppisopimuskoulutuksen pääperiaatteet on pidettävä kirkkaana mielessä ja keskityttävä perustoimintaan. Laajempien kehityshankkeiden aika ei varsinaisesti ole nyt.

Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston näkökulmasta näkisin tärkeimpänä kehityskohtana laatuun ja tiedottamiseen panostuksen, määrällinen kasvu on korkeintaan näiden toimenpiteiden tuottama lopputulos.

LÄHTEET

Freeman, R. Edward. 1984. Strategic Management. A Stakeholder Approach. Massachusetts: Pitman.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 1997. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Talousarvio vuodelle 2011 Yhtymäsuunnitelma vuosille 2011 – 2013. 2010. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä. Kokkola

Perussopimus. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä. Kokkola

Yhdessä Enemmän – 10 vuotta koulutus- ja kehittämistoimintaa. 2005. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä. Kokkola

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän toimialue
www-dokumentti. Saatavissa: <http://koulutuskalenteri.kpedu.fi>. Luettu 19.6.2011

Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimiston opiskelijahallintojärjestelmä Primus

Kujala, J & Kuvaja, S. 2002. Sidosryhmät eettisen liiketoiminnan kirittäjinä. Jyväskylä: Gummerus.

Lankinen, S. & Viinisalo, K. 2008. Ajatuksia oppisopimuskoulutuksesta – koulutuspolitiikkaa eilen ja tänään. Loimaa: Priimus Paino Oy

Myllykangas, P. 2009. Sidosryhmäsuhteet liiketoiminnan arvon luomisessa. Tampere: Tampere University Press

Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen. 2011. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Helsinki

Omnian oppisopimustoimisto
www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.omnia.fi/Resource.phx/osio/osio-oppisopimus/index.htm>. Luettu 15.5.2011

Suomen koulutusjärjestelmä
Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot. Luettu 19.03.2011.

Oppisopimuskoulutusta koskeva lainsäädäntö
www-dokumentti. Saatavissa:
http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus/lainsaadanto. Luettu 10.4.2011

Suomalainen, H. 2009. Oppisopimuskoulutuksen yleinen tila sekä sen laadun ja vaikuttavuuden kehittäminen. Helsinki: Opetusministeriö / Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto

Vartiainen, H. & Viinisalo, K. 2009. Oppisopimuskoulutus Euroopassa – Hyviä käytäntöjä etsimässä. Helsinki: Opetusministeriö / Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto

**KESKI-POHJANMAAN KOULUTUSYHTYMÄ / KESKI-POHJANMAAN OPPI-
SOPIMUSTOIMISTO
YRITYSYHTEISTYÖN KEHITTÄMISTUTKIMUS 2011**

A. REKISTERITIEDOT

0.1. Yrityksen nimi, vastaajan nimi, sähköpostiosoite, puhelinnumero

0.2. Yrityksen sijainti

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 1. <input type="checkbox"/> Kokkola | 5. <input type="checkbox"/> Veteli |
| 2. <input type="checkbox"/> Kannus | 6. <input type="checkbox"/> Halsua |
| 3. <input type="checkbox"/> Toholampi | 7. <input type="checkbox"/> Lestijärvi |
| 4. <input type="checkbox"/> Kaustinen | 8. <input type="checkbox"/> Perho |

0.3. Toimiala

B. TAUSTATIEDOT

1. Vastaajan asema tai rooli?

- | | |
|--|---|
| 1. <input type="checkbox"/> toimitusjohtaja / omistaja | 4. <input type="checkbox"/> koulutusvastaava |
| 2. <input type="checkbox"/> muu ylin johto | 5. <input type="checkbox"/> muu, mikä?
_____ |
| 3. <input type="checkbox"/> henkilöstöjohtaja | |

2. Henkilöstön kokoluokka (jos ei rekisterissä)

- | | |
|--|--|
| 1. <input type="checkbox"/> yksinyrittäjä tai yrittäjäpariskunta | 4. <input type="checkbox"/> 50-250 henkilöä |
| 2. <input type="checkbox"/> 1-9 henkilöä | 5. <input type="checkbox"/> yli 250 henkilöä |
| 3. <input type="checkbox"/> 10-49 henkilöä | |

C. MARKKINAT JA KEHITTÄMINEN

3. Yrityksenne asema markkinoilla

A. Arvio toimialanne markkinoiden kehittymisestä seuraavien kahden vuoden aikana

- | | |
|--|---|
| 1. <input type="checkbox"/> kasvaa merkittävästi | 4. <input type="checkbox"/> heikkenee jonkin verran |
| 2. <input type="checkbox"/> kasvaa jonkin verran | 5. <input type="checkbox"/> heikkenee merkittävästi |
| 3. <input type="checkbox"/> pysyy samana | 6. <input type="checkbox"/> en osaa sanoa |

B. Mikä on oman yrityksenne kasvuhaluus

- | | |
|---|---|
| 1. <input type="checkbox"/> Olemme voimakkaasti kasvuhakuinen | 4. <input type="checkbox"/> Yrityksellämme ei ole kasvutavoitteita |
| 2. <input type="checkbox"/> Pyrimme kasvamaan mahdollisuuksiensa mukaan | 5. <input type="checkbox"/> Yrityksemme toiminta loppuu seuraavan vuoden aikana |
| 3. <input type="checkbox"/> Pyrimme säilyttämään asemamme | |

4. Millä seuraavista osa-alueista katsotte yrityksellänne olevan eniten kehittämis- tai kasvupyrkimyksiä? Valitkaa enintään kaksi osa-aluetta.

- | | |
|---|--|
| 1. <input type="checkbox"/> Uusien asiakkaiden saaminen | 5. <input type="checkbox"/> Uusien innovaatioiden löytäminen |
| 2. <input type="checkbox"/> Markkinaosuuden kasvattaminen | 6. <input type="checkbox"/> Liikevaihdon kasvattaminen |
| 3. <input type="checkbox"/> Uusien markkinoiden löytäminen kotimaasta | 7. <input type="checkbox"/> Kannattavuuden parantaminen |
| 4. <input type="checkbox"/> Uusien markkinoiden löytäminen ulkomailta | |

D. TYÖVOIMA- JA KOULUTUSTARPEET

5. Onko yrityksellänne tarvetta lisätyövoimalle tai onko lisätyövoiman tarvetta ennakoitavissa loppuvuodeksi 2011?

- | | |
|--|--|
| 1. <input type="checkbox"/> kyllä, vuoden 2011 loppupuolella yhteensä _____ henkilölle | 3. <input type="checkbox"/> ei tällä hetkellä |
| 2. <input type="checkbox"/> kyllä, vuodelle 2012, yhteensä arviolta _____ henkilölle | 4. <input type="checkbox"/> ei, tarvetta on vähentää työvoimaa |

6. Minkälaisia koulutustarpeita ennakoitte yrityksellänne olevan nyt tai ensi vuonna? Voitte valita myös useampia.

- | | |
|--|---|
| 1. <input type="checkbox"/> Liiketoiminnan kehittämiseen liittyviä | 4. <input type="checkbox"/> Asiakaspalveluun liittyviä |
| 2. <input type="checkbox"/> Henkilöstöjohtamiseen liittyviä | 5. <input type="checkbox"/> Tuotantoon liittyviä |
| 3. <input type="checkbox"/> Talouteen ja hallintoon liittyviä | 6. <input type="checkbox"/> Erillisiin pätevyysvaatimuksiin liittyviä |

Halutessanne voitte vielä täsmentää koulutustarpeitanne (avoin)?

E. OPPISOPIMUSKOULUTUS

INFO:

Oppisopimuskoulutus on sekä nuorille että aikuisille soveltuva joustava tapa kehittää ja hankkia ammattitaitoa työpaikalla oppimalla. Oppisopimuskoulutuksella voi suorittaa ammatillisen tutkinnon tai hankkia ammatillista lisäkoulutusta. Oppisopimuskoulutus on hyvä tapa rekrytoida myös uusia työntekijöitä.

Työpaikalla tapahtuvaa koulutusta tuetaan oppilaitoksen tietopuolisilla opinnoilla. Oppisopimustoimisto rahoittaa koulutuksen ostamalla tietopuolisen koulutuksen ja maksamalla työnantajalle koulutuskorvausta.

7. Tiesittekö oppisopimuskoulutuksesta ja sen mahdollisuuksista entuudestaan?

1. Kyllä, yrityksellämme on käytännön kokemusta oppisopimuskoulutuksesta
2. Kyllä, tiesin tästä entuudestaan
3. En tiennyt

8. Mikä on mielikuvanne oppisopimuskoulutuksen sopivuudesta yrityksille, joilla on henkilöstön koulutustarpeita?

1. Sopii erittäin hyvin
2. Sopii melko hyvin
3. Sopii melko huonosti
4. Sopii erittäin huonosti

9. Kuinka paljon seuraavat tekijät lisäävät mielestänne entisestään yritysten kiinnostusta käyttää oppisopimuskoulutusta?

	Erittäin paljon	Melko paljon	Melko vähän	Ei lainkaan
1. Mahdollisuuksista tiedotetaan paremmin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Yrityksen kanssa käydään henkilökohtaisesti läpi koulutusmahdollisuudet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Koulutuksen laatuun panostetaan enemmän	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Suurempi koulutuskorvaus työnantajalle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

INFO:

Tällä alueella oppisopimuskoulutusta tarjoaa Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimisto. Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimisto on oppilaitoksista riippumaton, puolueeton oppisopimuskoulutuksen järjestäjä. Puolueettomat oppisopimustoimistot hakevat yrityksen ja työntekijöiden tarpeisiin parhaiten soveltuvat tietopuolisen koulutuksen toteuttajat ja valvovat koulutuksen laatua. Kaikki oppisopimuspalvelut ovat saatavilla puolueettomista toimistoista yhden luukun periaatteella.

10. Arvioikaa kuinka tärkeänä pidätte yleisesti seuraavia oppisopimustoimistojen palveluita ja toimintaperiaatteita yrityksille. Toivomme mielipidettänne, vaikka teillä ei olisikaan oppisopimukseen liittyviä koulutustarpeita tällä hetkellä.

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Merkitykseltön
1. Oppisopimustoimiston riippumattomuus ja puolueettomuus oppilaitoksiin nähden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Oppisopimustoimisto tekee koulutukseen liittyvät asiat ymmärrettäviksi ja helpoiksi yritykselle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Oppisopimustoimisto toimii koulutuksen laadunvarmistajana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Oppisopimustoimisto tuo monipuolisemman koulutajaverkoston yrityksen käyttöön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Oppisopimustoimisto vertailee koulutuksentarjoajat ja löytää yritykselle sopivimman toteuttajan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Yritykselle maksetaan oppisopimuskoulutuksesta koulutuskorvausta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Yhtenäiset toimintatavat kunnasta riippumatta oppisopimustoiminnassa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Oppisopimustoimiston koulutus- ja kehittämisasiantuntemus on yrityksen käytössä maksutta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Yrityksen edun varmistaminen oppisopimuskoulutukseen liittyen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Kaikki oppisopimuskoulutuspalvelut yhdeltä luukulta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Luotettavuus yhteistyökumppanina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Yhteistyön sujuvuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Joku muu, mikä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11.A. Edellä kuulemanne perusteella kuinka KIINNOSTUNUT olisitte oppisopimuskoulutuksesta?

Antakaa arvionne asteikolla 1 – 7, jossa 1 = ei lainkaan kiinnostunut ... 7 = erittäin kiinnostunut

B. Kuinka TOTEUTTAMISKELPOISENA pidätte oppisopimuskoulutusta vuoden 2011 tai 2012 aikana?

Asteikko on 1 = vaikeasti toteutettavissa.... 7= helposti toteutettavissa.

	A. KIINNOSTUS 1...7	B. TOTEUTUS 1...7
1. oppisopimuskoulutus	_____	_____
Perustelut?		

INFO:

Tutkimuksen toteuttajana on Keski-Pohjanmaan oppisopimustoimisto, joka tarjoaa yrityksille ja työntekijöille räätälöityä oppisopimuskoulutusta kaikilla toimialoilla.

12. Kiinnostaako yritystänne kuulla lisää oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksista (monivalinta)?

1. Kyllä, nykyisen henkilöstön kehittämiseksi
2. Kyllä, uusien työntekijöiden rekrytoinnissa
3. Ei tällä kertaa

13. Halutessanne voitte jättää kehittämisspalautetta oppisopimuskoulutukseen ja oppisopimustoimistojen toimintaan liittyen.

KIITOS VASTAUKSESTANNE! TULOKSET AUTTAVAT SUUNTAAMAAN OPPISOPIMUSTOIMINTAA ENTISTÄ PAREMMAKSI KESKI-POHJANMAALLA.