



Tampereen ammattikorkeakoulu

AMMATILLINEN OPETTAJAKORKEAKOULU

Opettajankoulutuksen kehittämishanke

Opiskelumotivaatio omaehtoisessa koulutuksessa

Mirva Julkunen
Eeva Wallin

2008

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU, AMMATILLINEN
OPETTAJAKORKEAKOULU: Kehittämishanke
Mirva Julkunen
Eeva Wallin

Huhtikuu 2008

Vastuopettaja Kaarina Ranne

Asiasanat: omaehtoinen koulutus, aikuiskoulutus, näyttötutkinnot, motivaatio, elinikäinen oppiminen

TIIVISTELMÄ

Kehittämishankkeen tavoitteena oli selvittää työssäolevien, omaehtoisessa koulutuksessa opiskelevien opiskelumotivaatiota. Kehittämishankkeeseemme sisältyi PAKK:n kansainvälisen LLINO-hankkeen aikana toteutettu lyhyt kyselytutkimus sihteerin ammattitutkintoon valmistavassa omaehtoisessa koulutuksessa opiskeleville. Avoimiin kysymyksiin vastasi 8 opiskelijaa ja heidän vastauksensa olivat osittain yllättäviäkin. Yleensä täydennyskoulutukseen osallistutaan saadakseen itselle jotain ja niin sihteerio opiskelijatkin nimesivät motivaatiokseen mm. tietojen päivittämisen, tutkinnon, ylenemismahdollisuuden, jne. Sen sijaan yllättävää oli se, miten vähän näiden opiskelijoiden työnantajat olivat kiinnostuneita koulutuksen heille tuomista hyödyistä.

Kehittämishankkeeseemme kuului toinenkin tutkimusosuus, työnantajien teema-haastattelut. Neljältä työnantajalta tiedusteltiin mm. millaista koulutusta he työntekijöilleen järjestävät ja miten motivoivat työntekijää kouluttautumaan. Pieni yllätys oli, että työnantajat mieltävät koulutukseksi vain työnantajan maksavan, usein lakiin tai määräyksiin perustuvan koulutuksen (esim. työturvallisuuskortti), kukaan ei maininnut omaehtoista koulutusta koulutusmuotona, vaikka tähän olisi saatavilla julkista rahoitustakin.

Kyselyn ja haastattelujen perusteella teimme sen johtopäätöksen, että oppilaitoksilla on vielä iso sarka edessään, jotta aikuiskoulutus, omaehtoinen koulutus ja näyttötutkinnot saadaan tutummaksi työelämässä. Markkinoinnin kautta se kuitenkin on mahdollista ja syytä on pitää mielessä nimenomaan hyöty; mitä hyötyä koulutuksesta on työntekijälle itselleen ja hänen työnantajalleen.

Kehittämishankkeessa tutustuimme myös elinikäisen oppimisen malliin sekä motivaatioprosessiin. Lisäksi kerromme aikuisten ammatillisesta näyttötutkintojärjestelmästä ja omaehtoisesta koulutuksesta.

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	4
2	AIKUISTEN AMMATILLINEN KOULUTUS	6
2.1	NÄYTTÖTUTKINNOT JA NÄYTTÖTUTKINTOJÄRJESTELMÄ.....	6
2.2	OMAEHTOINEN KOULUTUS.....	7
2.3	AMMATILLINEN LISÄKOULUTUS	8
3	TYÖELÄMÄ VAATII JATKUVAA KEHITTYMISTÄ	9
3.1	YHTEISKUNNALLISET MUUTOKSET	9
3.2	ELINIKÄINEN OPPIMINEN	11
3.3	MOTIVAATIO JA OPISKELU	14
3.4	AIKUISOPISKELUUN VAIKUTTAVAT MONET SYYT JA ESTEET.....	16
4	KYSELYTUTKIMUS OPISKELIJOILLE JA TEEMAHAASTATTELU TYÖNANTAJILLE	18
4.1	TYÖNTEKIJÖIDEN VASTAUKSET	19
4.2	TYÖNANTAJIEN VASTAUKSET	21
5	YHTEENVETO	23
	LÄHDELUETTELO	27

1 JOHDANTO

Opettajaopintojen kehittämishankkeessa tarkastelemme omaehtoisessa koulutuksessa opiskelevien opiskelumotivaatiota. Päädyimme aiheeseen, sillä yhä enemmän aikuiskoulutusta suunnataan työssäolevien kouluttamiseen, koska nykypäivän työelämä vaatii jatkuvaa osaamisen kehittämistä. Tulevaisuudessa on oppilaitostenkin haasteena, miten työssäolevat motivoidaan kouluttautumaan.

Työ muuttuu ja työelämän tarpeet muuttuvat nopeasti. Aiemmin työura saattoi olla elämänmittainen, mutta nykyään tyypillinen työura on sirpaleinen. Tämä haastaa työntekijät oppimaan uutta ja ylläpitämään osaamistaan työelämässä. Työministeri Tarja Cronbergin (2008) mukaan työn ohessa ylläpidetty osaaminen kantaa ja helpottaa selviytymistä työelämästä kumpuavasta epävarmuudesta ja antaa tarvittaessa pohjaa nopealle uudelleen työllistymiselle.

Kehittämishankkeessa tutustumme elinikäisen oppimisen malliin. Elinikäisen oppimisen mallin mukaan ihmisen tulisi jatkuvasti kehittää itseään, sillä nykypäivän muuttuvat työtehtävät edellyttävät jatkuvaa uuden oppimista. Työssäoleville tämä tarkoittaa sitä, että uutta opitaan työtehtävien muuttuessa työtä tehden, mutta myös oppilaitosten tarjoama ns. omaehtoinen koulutus tulee olemaan vaihtoehto.

Varmasti jokainen työssäoleva tietää tai aavistaa, miten hankalaa voi olla työn ohessa opiskeleminen, varsinkin jos opiskelu pitää suorittaa ainakin osittain varsinaisen työajan ulkopuolella. Monissa työtehtävissä ei riitä normaali 8 tunnin työpäivä, vaan töitä tehdään työajan ulkopuolellakin, tai ainakin työasiat ovat mielessä. Myös työn, opiskelun ja perheen yhdistäminen voi olla hankalaa, ellei jopa mahdotonta.

Työssäolevat voivat kokea kouluttautumisen turhaksi varsinkin, jos oma työpaikka on vakituinen, eikä riskiä työpaikan menettämisestä koeta tarpeeksi motivoivaksi esimerkiksi tutkinnon hankkimiseen. Näistä syistä johtuen olisikin hyvä tiedostaa erilaisia motivointikeinoja, joilla voitaisiin motivoida työssäolevia opiskelemaan.

Kehittämishankkeeseemme liittyy kaksi lyhyttä selvitystä, opiskelijoille tehtävä kyselytutkimus heidän opiskelumotivaatioistaan ja työnantajien teemahaastattelut yritysten koulutustavoistaan ja motivaatiokeinoistaan. Tutkimuksemme ovat osa kansainvälistä LLINO-hanketta (Life Long Learning in Organisations, 2005), jossa Porin Aikuiskoulutuskeskus on ollut mukana vuodesta 2005 lähtien, hanke päättyi helmikuussa 2008. Hankkeen kansainvälisen osuuden tavoitteena oli selvittää aikuisten opiskelumotivointikeinoja Suomessa, Ranskassa ja Portugalissa. Tavoitteena oli toteuttaa samanlaiset kyselyt ja haastattelut eri maissa, mutta vain Suomi lopulta toteutti ne. Näin ollen vertailupohjaa muihin maihin ei syntyneenkään, ja tässäkin työssä tuloksia analysoidaan vain Suomen tutkimuksen pohjalta.

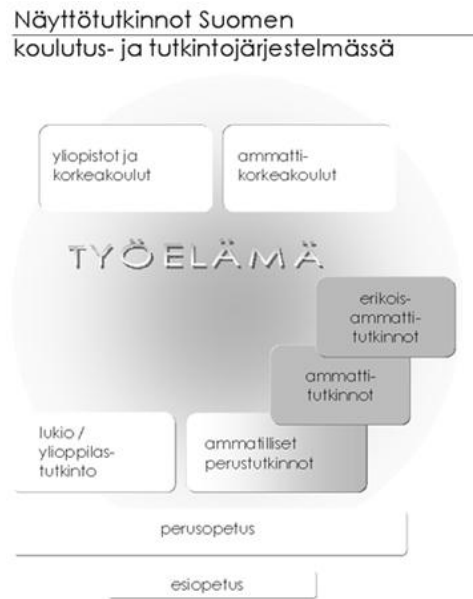
2 AIKUISTEN AMMATILLINEN KOULUTUS

Tässä kappaleessa kerromme aikuisten ammatillisesta näyttötutkintojärjestelmästä sekä omaehtoisesta koulutuksesta. Aikuisten koulutusmuotoja ovat myös työvoimakoulutus, oppisopimuskoulutus ja henkilöstökoulutus. Tässä työssämme emme kuitenkaan käsittele niitä, sillä kehittämishankkeemme tavoitteenamme on tarkastella nimenomaan omaehtoisessa koulutuksessa opiskelevien motivaatiota.

2.1 Näyttötutkinnot ja näyttötutkintojärjestelmä

Näyttötutkinto on erityisesti aikuisille suunniteltu joustava tutkintomuoto, joka on riippumaton ammattitaidon hankkimistavasta. Työssä, koulutuksessa tai vapaa-aikana hankittu ammatillinen tieto, taito ja kokemus ovat muutettavissa virallisesti hyväksytyksi tutkinnoksi. Ammattitaito ja osaaminen osoitetaan käytännön työtehtävissä. Aikuisten ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot ulottuvat jo lähes kaikille ammatti- ja koulutusaloille. Tutkinnot ovat laaja-alaisia ja kattavat työelämässä tarvittavan ammattitaidon. (Näyttötutkinto-opas 2007, s. 12.)

Näyttötutkintojärjestelmä perustettiin vuonna 1994 säädetyllä ammattitutkintolailla ja sitä täydentävällä asetuksella. Vuonna 1999 tuli voimaan lopullinen laki ja asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta. Näyttötutkinnot ovat vähitellen vakiinnuttaneet asemansa Suomen koulutusjärjestelmässä. Vuosittaisten tutkintosuoritusten määrä on kasvanut jatkuvasti. (Näyttötutkinto-opas 2007, s.12.)



Kuva 1: Näyttötutkinnot Suomen koulutus- ja tutkintojärjestelmässä (Opetushallitus 2008)

Näyttötutkintoja voivat järjestää tahot, joiden kanssa tutkintotoimikunta on tehnyt tutkintojen järjestämissopimuksen. Tahoja voivat olla ammatillisen koulutuksen järjestäjät, oppilaitokset ja rekisteröityjen suomalaisten yhteisöjen tai säätiöiden ylläpitämät laitokset. (Näyttötutkinto-opas 2007, s.22.)

Näyttötutkinto suoritetaan yleensä tutkintoon valmistavan koulutuksen yhteydessä, mutta tutkinto on mahdollista suorittaa myös ilman valmistavaa koulutusta, mikäli aikaisempi osaaminen sen mahdollistaa. Oppilaitos perii yleensä tutkinnon suorittamisesta 50,50 euron tutkintomaksun koulutusmaksun lisäksi.

2.2 Omaehtoinen koulutus

Omaehtoisella koulutuksella tarkoitetaan koulutusta, johon henkilö on hakeutunut omasta aloitteestaan. Omaehtoista koulutusta rahoittaa ja valvoo Opetushallitus /lääninhallitus. Omaehtoinen koulutus voi olla joko tutkintotavoitteista, osatutkintotavoitteista tai lyhyempää, ei-tutkintoon johtavaa koulutusta. Omaehtoista koulutusta järjestetään päivä- ja iltaopiskeluna sekä opiskelumuotojen eri yhdistelminä eli monimuotokoulutuksena. Oppilaitoksessa tapahtuvaa lähiopiskelua voidaan tukea itseenäisellä etäopiskelulla. (www.aikuisopiskelu.fi, Työhallinto 2008)

Omaehtoiseen iltakoulutukseen osallistujat ovat pääsääntöisesti työelämässä ja he suorittavat opintojaan työn ohessa. Myös työttömät työnhakijat voivat osallistua siihen, jos koulutus on laajuudeltaan sivutoimista. Tällöin työtön ei menetä työttömyysturvaansa, mutta jokaisen on kuitenkin varmistettava asia omasta työvoimatoimistostaan. (Työhallinto 2008). Omaehtoinen päiväkoulutus on yleensä päätoimista opiskelua, johon opiskelija voi saada Kelan opintotukea tai Koulutusrahaston aikuiskoulutustukea opintojen ajaksi.

2.3 Ammatillinen lisäkoulutus

Ammatillinen lisäkoulutus tarkoittaa aikuisten ammatti- ja erikoisammattitutkintokoulutusta (vrt. ammatillinen peruskoulutus ja perustutkinnot) sekä myös lyhyttä tutkintoon johtamatonta ns. täydennyskoulutusta. Omaehtoinen aikuiskoulutus, joka on usein ammatillista lisäkoulutusta, rahoitetaan suurimmaksi osaksi julkisin varoin. Saadakseen julkista tukea koulutuksen järjestäjällä / oppilaitoksella tulee olla opetusministeriön myöntämä lupa. Valtionosuusmallilla tarkoitetaan järjestelmää, jossa rahoitus myönnetään laskennallisin perustein kertomalla opiskelija-, opetustunti- tai muulla sovitulla yksikköjen määrällä näitä laskentayksiköjä varten vahvistettu yksikköhinta. Hinta voi olla kaikelle koulutukselle sama tai koulutuksen kustannuserojen mukaan porrastettu. Näin muodostuvaan summaan myönnetään valtion rahoitus valtionosuutena. Ammatillisen lisäkoulutuksen keskimääräinen yksikköhinta on 7249,45 euroa (7 284,55 euroa v.2003). (www.nayttotutkinnot.fi.)

Ammatillisen lisäkoulutuksen, kuten tutkimuksessamme tarkasteltavan omaehtoisen sihteerin koulutuksen rahoitus on 90 prosenttia kokonaiskustannuksesta. Henkilöstökoulutuksessa rahoituksen määrä on vain 50 prosenttia, eli työnantajan kannalta on edullisempaa ohjata työntekijä omaehtoiseen koulutukseen (www.nayttotutkinnot.fi.) Toisaalta ammatillista lisäkoulutusta harvoin suunnitellaan vain yrityksen tarpeen mukaiseksi, kun se henkilöstökoulutuksessa on arkipäivää.

Koulutuksen rahoitukseen osallistuu siis myös opiskelija omalla rahoitusosuudellaan, joka määräytyy koulutusmaksuina. Koulutusmaksu esimerkiksi tutkimuksessamme tarkasteltavassa sihteerin ammattitutkintokoulutuksen osatutkinnossa on 120 euroa.

3 TYÖELÄMÄ VAATII JATKUVAA KEHITTYMISTÄ

Nykypäivän työmarkkinoilla vaaditaan jatkuvaa osaamisen kehittämistä. Työelämä sinänsä on jo hektistä ja kiireistä, mutta yhä useammin työntekijöiltä vaaditaan osallistumista työpaikkansa järjestämiin täydennyskoulutuksiin tai työntekijät hankkivat pätevyyttä ja uutta tietotaitoa omalla ajallaan omaehtoisessa koulutuksessa.

Tässä kehittämishankkeessa tavoitteena on selvittää työntekijän, opiskelijan näkökulmaa työn ohessa opiskeluun. Tarkastelemme työssäolevien opiskelijoiden opiskelumotivaatiota ja täydennyskoulutukseen osallistumisen syitä. Lisäksi selvitämme työnantajien suhtautumista koulutukseen. Tavoitteena on tarkastella täydennyskoulutukseen osallistumista yhteiskunnallisten muutosten ja elinikäisen oppimisen mallin valossa.

3.1 Yhteiskunnalliset muutokset

Tulevaisuudessa yhteiskunnalliset muutokset nopeutuvat, lisääntyvät ja ovat entistä monimutkaisempia. Työmarkkinoilla vallitsevien ennusteiden mukaan tarvitsemme tulevaisuudessa yhä enemmän ammattitaitoista työvoimaa, jolla voidaan korvata työmarkkinoilta poistuvan väestön osaamista. Muutosten hallintaan odotetaan apua usein juuri koulutukselta. Koulutus haastetaan vieläkin kovempaan ja merkityksellisempään rooliin mitä aiemmin. Muutosten kanssa selviytymiseen tarvitaan sekä täydennys että uudelleen koulutusta aloilla, joilta työvoiman poistuminen on suurinta.

Työministeri Tarja Cronbergin (2008) mukaan muuttuva työelämä vaatii epävarmuuden sietämistä, sopeutumiskykyä ja joustavuutta. Työelämässä selviytyminen edellyttää toistuvaa ja jatkuvaa kouluttautumista työn ohessa. Ministerin mukaan koulutuksen tulisi olla luonteva osa työn arkea niin työnantajan kuin työntekijänkin näkökulmasta. Hallitus valmistelee parhaillaan ammatillisen aikuiskoulutusjärjestelmän kokonaisuudistusta yhteistyössä työmarkkinatahojen kanssa. Uudistuksessa tulee Cronbergin mukaan huomioida nämä nykypäivän työmarkkinoiden ja koulutuksen jatkuvan yhteensovittamisen haasteet. (Cronberg, 2008.)

Työvoiman saatavuuden turvaaminen, työllisyysasteen nostaminen sekä työikäisen aikuisväestön osaaminen ja sen jatkuva kehittäminen ovat työllisyys- ja koulutuspolitiikan keskeisiä tavoitteita. (Leminen, Savola, et.al. 2006, 8.) Maamme nykyhallituksen yleisenä tavoitteena on kannustaa aikuisia nostamaan omaa koulutus- ja tutkintotasoaan. Tällä pyritään nostamaan väestön koulutustasoa ja lisäämään edellytyksiä positiiviseen urakiertoon ja sitä kautta pyritään myös parantamaan työmarkkinoiden dynamiikkaa ja ammatillista liikkuvuutta. (Leminen, Savola, et.al. 2006, 9.)

Yleisesti täydennyskoulutus, jota yleisnimeä käytämme tässä puhuessamme aikuis-koulutuksen eri muodoista, voidaan nähdä eräänä yhteiskunnallisena mekanismina, jolla voidaan ohjata sekä yritysten henkilöstön osaamista että yhteiskunnallista muutosta ja kehitystä. Täydennyskoulutuksella voidaan joustavasti lisätä pätevyyttä ja syventää osaamista peruskoulutusta laajemmalle alueelle. Täydennyskoulutuksella varmistetaan myös työntekijöiden jatkuva ammatillinen kehittyminen. Olennaista on myös täydennyskoulutuksen hyötyarvo koulutettaville. Ajatuksena on luonnollisesti se, että koulutettavat pyrkivät käyttämään omassa työssään hyväksi koulutuksessa opittuja asioita. (Korkeakoski 1999, 22.)

Täydennyskoulutusta voidaan pitää myös keskeisenä osana työmarkkinoilla tapahtuvien muutosten hallintaa. Sen tulisi Korkeakosken (1999, 22) mukaan edistää taloudellista kilpailukykyä ja yhteiskunnan eri sektoreiden toimintakykyä. Sen tulisi myös välittää markkinoille sellaista uutta tietoa, jota asiakkaat eivät osaa edes pyytää.

Koulutusjärjestelmä on yhteydessä jossain määrin kaikkiin yhteiskunnallisiin muutoksiin. Yhteiskunnallisia ilmiöitä, joihin koulutus on vahvasti sidoksissa, ovat mm. kansainvälistyminen ja monikulttuurisuus, elinkeino- ja työelämän muutokset sekä työn tuloksen ja laadukkuuden korostuminen entisestään. (Korkeakoski 1999, 23.)

3.2 Elinikäinen oppiminen

Elinikäistä oppimista pidettiin aikanaan työmarkkinakoulutukseen liittyvänä strategiana, jolla voitiin vastata yhteiskunnallisiin muutoksiin. Nykyään elinikäinen oppiminen kuitenkin nähdään enemmän väylänä, jolla jokaisella kansalaisella on mahdollisuus huolehtia siitä, että oma osaaminen ja tietotaito pysyvät yhteiskunnallisten muutosten vauhdissa. Elinikäisellä oppimisella voidaan nähdä sekä taloudellisia että sosiaalisia tuloksia, mutta oleellisia ovat myös yksilön henkilökohtainen kehittyminen ja osaamisen hankkiminen. (Teema 04, 2.)

Elinikäinen oppiminen on laaja ja moniselitteinen käsite. Sen rinnalla on käytetty myös käsitteitä elinikäinen kasvatus ja jatkuva kasvatus. Termeillä on sisällön merkityksessä pieniä eroja ja eri yhteiskunnissa niillä käsitetään hieman erityyppisiä asioita. Käsite “elinikäinen oppiminen” on kansainvälisestikin käytössä oleva termi. “Lifelong learning” -termillä oppiminen ymmärretään koko elämänkaaren kattavaksi toiminnaksi, jota tapahtuu aina ja kaikkialla. Termi huomioi oppimisen sekä kasvatuksellisena, tietoisena ja tavoitteellisena tapahtumana että satunnaisena, spontaanina ja tiedostamattomana arkipäiväisenä toimintana. Elinikäisessä oppimisessa korostuvat oppijan oma aktiivisuus ja yksilölliset oppimisprosessit. (Tuomisto 1992, 178-182.)

Elinikäinen oppiminen tarkoittaa ideaa, jonka mukaan ihminen oppii koko ajan elämänsä ikävuosina ja hänen tulisi opiskella uutta koko ajan esim. työn ohella. Idea ei kumoa ajatusta nuorena oppimisesta ja sen jälkeen tietojen hyödyntämisestä (työ)elämässä, vaan laajentaa sitä. (Wikipedia.) Yksilöt tarvitsevat elinikäistä oppimista ja oppimisympäristöjä, joissa voidaan jatkuvasti kehittää ja hankkia uutta osaamista. Näin ollen tarvitaan oppimista tukevia työyhteisöjä, oppimismahdollisuuksia tarjoavia koulutuspalveluiden tuottajia sekä elinikäisen oppimisen mahdollistava yhteiskunta.

Elinikäinen oppiminen voidaan jakaa erityyppisiin oppimisen muotoihin, jotka oppimistilanteissa vaikuttavat toisiinsa ja ovat osittain päällekkäisiä. Elinikäisen oppimisen muodot luokitellaan neljään kategoriaan: formaali, ei-formaali, informaali sekä satunnainen oppiminen. Kolme ensimmäistä luokkaa ovat varsinaista tavoit-

teellista, suunnitelmallista oppimisen muotoa ja neljäs, satunnainen oppiminen, on suunnittelematonta ja tahatonta, ei niinkään kasvatuksellisiin pyrkimyksiin tähtäävää. (Tuomisto 1992, 184.)

Formaalilla oppimisella tarkoitetaan koulutusinstituutioiden tuottamaa organisoitua, systemaattista ja strukturoitua oppimista. Tällainen oppiminen on tavoitteellista toimintaa, jolla tietoisesti pyritään yleisesti hyväksytyjen, esimerkiksi opetushallituksen asettamien vaatimusten suorittamiseen ja siten saavuttamaan tunnustettu todistus. (Tuomisto 1992, 184.)

Nykyään koulutus ja kouluttautuminen ovat lisääntyneet huomattavasti ja useimmat pyrkivät saavuttamaan pätevyyden johonkin ammattiin. Aikuiskoulutuksen merkitys formaalin koulutuksen osalta on kasvanut huomattavasti. Yhteiskunta on jatkuvan muutoksen alaisena ja muutoksessa mukana pysymisessä tarvitaan kansalaisilta jatkuvaa uudistumiskykyä ja itsensä kehittämistä. Lisäksi yhteiskunnan työllisyys- ja työttömyystilanne on lisäämässä aikuiskoulutuksen tarvetta. Pitkät työttömyyskaudet ja lyhyet, epävarmat työsuhteet ovat omalta osaltaan ajaneet ihmisiä uudelleen- ja jatkokoulutuksen pariin. Aikuiskoulutuksesta formaalin koulutuksen piiriin kuuluvat varsinaiset aikuiskoulutusjärjestelmän mukaiset tutkinto-opinnot, kuten tutkimuksessamme tarkasteltava omaehtoisena näyttötutkintona suoritettava sihteerin ammattitutkinto.

Ei-formaali oppiminen käsittää sellaiset organisoidut oppimistilanteet, jotka eivät sijoitu formaaliin, muodollisen koulutusjärjestelmän tutkintovaatimuksiin. Aikuiskoulutuksen alueella osa työelämässä tapahtuvasta kurssituksesta, henkilöstö- ja täydennyskoulutuksesta kuuluu ei-formaaliin oppimiseen. Ei-formaalia oppimista leimaakin joustavuus ja käytännönläheisyys eli yhteys toimintoihin ja konteksteihin, joissa opeteltavia asioita tarvitaan. Ei-formaali oppiminen onkin näin ollen merkittävä osa elinikäisen oppimisen ideologiaa. (Tuomisto 1992, 185-186.)

Ei-formaalien koulutuksen muodot voivat joskus palvella työelämässä paremmin ja tehokkaammin kuin formaali koulutus. Ei-formaalikoulutus voidaan räätälöidä täysin esimerkiksi yrityksen tarpeita vastaavaksi, riippumatta siitä mitä vaatimuksia tutkintojen perusteet asettavat. Tämä räätälöinti saattaa lisätä yritysten kiinnostusta

lähteä mukaan koulutukseen paremmin kuin formaalikoulutus, jossa noudatetaan tiukasti tutkinnon opetussuunnitelmaa.

Työelämässä tapahtuu paljon informaalia oppimista, jonka motiivit lähtevät oppijasta itsestään. Se on luontevaa oppimista työympäristössä ja sillä voidaan ylläpitää ja kehittää ammattitaitoa jatkuvasti työn ohella. Informaaleja oppimistilanteita ovat esimerkiksi ryhmä- ja tiimityöskentely, erilaiset työnkierto menettelyt ja kollegoiden kanssa mielipiteiden vaihtaminen ja pohtiminen. (Tuomisto 1992, 187.)

Satunnainen oppiminen tapahtuu usein tiedostamatta ja muiden toimintojen ohessa eli liittyy kiinteästi informaaliin oppimiseen ja sen oppimiskontekstiin. Satunnaisesti oppimiseksi luetaan oppiminen erehdyksistä, arvoista, oletamuksista sekä arkipäivätoiminnassa syntyneistä merkitysrakenteista. (Tuomisto 1992,188.)

Oppimisen muotojen teoreettinen erottelu ja luokittelu antavat melko paloittelun kuvan oppimisesta. Tosiasiassa oppimisen muodot ilmenevät päällekkäisinä, lomittaisina ja toisiinsa kietoutuneina, jolloin niitä on vaikea erotella toisistaan. Oppimismuodot ovat paremminkin jatkumo, joka lähtee formaalista ja päättyy satunnaiseen oppimiseen, ja jonka vaiheet seuraavat ihmistä koko elinkaaren ajan välillä voimakkaampana ja välillä heikentyen. Kuten todettu, kehittämishankkeemme tutkimuskohteena oleva sihteerin ammattitutkinto kuuluu formaalin oppimisen piiriin. Koulutuksen ja opiskelun aikana tapahtuu jatkuvasti oppimista myös muilla oppimisen osa-alueilla, niin työssä kuin vapaa-ajallakin – ei-formaalisti, informaalisti ja satunnaisesti.

3.3 Motivaatio ja opiskelu

Motivaatiota tutkittaessa, liikutaan persoonallisuuden keskeisimmällä alueella, tutkitaan ihmisen omaa tahtoa. (Dunderfelt et.al 2001, 25.) Motivaatio ja motivoituminen on monimutkainen tapahtumaketju, jossa ihmisen persoona, tunne- ja järkipäiset tekijät yhdistyvät sosiaalisen ympäristön kanssa.

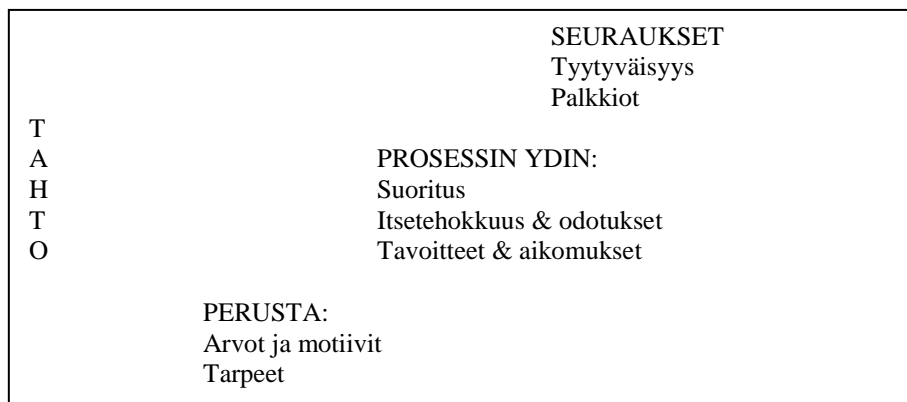
Motivaatio on ilmiö, jonka voima työntää sisäisesti tai vetää ulkoa kohti tavoitetta tai palkkiota. Motiivi on psyykkinen syy ja voima, joka vaikuttaa ja ohjaa toimintaa. Se saa ihmisen suuntaamaan energiansa tavoitetta tai päämäärää kohden. Motiivi voi olla tekemisen välitön syy, esimerkiksi halu oppia omaan työhön liittyvä tehokkaampi toimintatapa ja työskentelymalli. Motiivina voi myös toimia pitkäjähtäimen tavoite, joka vaikuttaa kokonaisvaltaisesti toimintaan ja antaa sisältöä tekemiselle. Esimerkiksi työn ohessa opiskelun kaukainen tavoite voi olla uralla eteneminen. Motiivi ja motivaatio voi syttyä nopeasti, mutta myös kadota heti tavoitteen saavuttamisen jälkeen, riippuen siitä minkälainen tavoite on ollut. (Vilkko-Riihelä 1999, 446-447.)

Opiskelija on harvoin tietoinen kaikista motiiveista, koska motiivit vaikuttavat usein toimintaan tiedostamattomalla tasolla. Psykoanalyysin johtohahmo Sigmund Freud painotti aikanaan juuri tiedostamattoman osuutta ihmisen toiminnassa. Motivoituneisuutta voidaan pitää myös yhtenä persoonallisuuden ulottuvuutena. (Vilkko-Riihelä 1999, 446-447.) Motivaatio vaikuttaa oleellisesti opiskelun tehokkuuteen, sitoutumiseen ja tehtävien valintaan sekä tuloksiin. Näin ollen työn ohessa opiskelun onnistumisessa on oleellista, miten sitoutunut opiskelija on omaan työhönsä ja opiskeluun, miten haasteellisia opintoja hän haluaa ja on valmis suorittamaan työn ohessa, miten paljon hän on valmis käyttämään vapaa-aikaansa esimerkiksi opiskelutehtävien parissa.

Motivaatiolla voidaan nähdä kolme tehtävää suhteessa ihmisen käyttäytymiseen. Motivaatio toimii energian lähteenä eli se saa esimerkiksi opiskelijan toimimaan tietyllä tavalla. Toiseksi motivaatio suuntaa käyttäytymistämme eli ohjaa käyttäytymistä tavoitteen saavuttamiseksi. Kolmanneksi motivaatio myös säätelee käyttäytymistämme. (Liukkonen & Jaakkola 2002, 12–15.) Säätelyn avulla ihminen voi

arvioida omaa pätevyyttä ja osallistumista esimerkiksi opiskeluissa ja arvioida opiskelun merkitystä itsellemme.

Opiskelumotivaatio voidaan nähdä motivaatioprosessina (ks. oheinen kuva), jossa oppimisen suuntautumiseen vaikuttaa olennaisesti se, miten asennoituu esillä olevaan asiaan. Motivaatio vaikuttaa siihen, miten opiskelija toimii oppimistilanteissa ja minkälaiseksi hän tilanteet kokee. Koko motivaatioprosessille tunnusomaista on tahto – vapaus valita (Paane-Tiainen 2000, 24-25). Omaehtoisessa koulutuksessa opiskeleva aikuisopiskelija on tavallisesti käyttänyt valinnan vapautta tehdessään päätöksen opiskeluun lähtemisestä. Hänellä on ollut voimakas tahto kehittää itseään.



Kuva 2. Motivaatioprosessi (Paane-Tiainen 2000, 24-25)

Nykypäivänä oppija nähdään aktiivisena, osallistuvana ja itsenäisiä valintoja tekevänä yksilönä. Kehittämishankkeemme lähtökohtana on ajatus siitä, että opiskelijat ovat tehneet tietoisien valinnan opiskelemaan lähtemispäätöksessään ja he voivat itse vaikuttaa tilanteeseensa. Motiivit ja syyt opiskelulle ovat oletuksemme mukaan hyvinkin erilaisia.

3.4 Aikuisopiskeluun vaikuttavat monet syyt ja esteet

Nykyisessä koulutuspolitiikassa, joka korostaa elinikäistä oppimista, on lähtökohtana opiskelijan mahdollisuus edetä erilaisissa opiskeluympäristöissä omiin tarpeisiin ja paikallisiin työmarkkinoihin soveltuvalla tavalla. Aikuiset opiskelevat omista tavoitteista lähtien. Myös koulutustarpeet ovat tavallisesti työelämälähtöisiä, riippumatta siitä onko aikuiskoulutusta tarjolla erikseen vai ei. (Leminen, Savola, et.al. 2006, 8.)

Aikuiskoulutustutkimuksen mukaan opiskelu jakautuu epätasaisesti eri väestöryhmien kesken. Aikuisopiskelu kasautuu tutkimuksen mukaan verrattain hyväosaisille väestöryhmille. Työikäisessä väestössä aliedustettuina aikuiskoulutuksessa ovat erityisesti alhaisen pohjakoulutuksen omaavat, harvaanasuttujen alueiden väestö, heikossa työmarkkina-asemassa olevat, maatalous- ja muut yrittäjät sekä pk-sektorin henkilöstö. (Leminen, Savola, et.al. 2006, 8-9.)

Vuonna 2005 Työ- ja koulutusasiain neuvosto teki tutkimuksen ”Työikäisen aikuisväestön osaamisen kehittäminen” ja sen mukaan jokaisessa sosiaaliryhmässä on samoja syitä, miksi ihmiset eivät opiskele. Syitä ovat mm. väsymys, taloudelliset seikat, epäsäännölliset työajat ja puhtaasti kiinnostuksen puute.

Tutkimuksen mukaan eri sosiaaliluokissa on kuitenkin havaittavissa tiettyjä syitä opiskelemattomuuteen, jotka nousevat pinnalle muita sosiaaliluokkia enemmän. Taloudelliset seikat vaikuttavat eniten alempien työntekijöiden kouluttautumiseen, ei yksinkertaisesti ole varaa lähteä opiskelemaan. Työntekijöillä voi syynä olla myös kiinnostuksen puute. Selkeästi suurin syy yrittäjillä taas puolestaan on epäsäännölliset työajat, pitkää päivää tekevillä yrittäjillä ei ole aikaa opiskelulle. Sama ajan puute on havaittavissa myös ylempien toimihenkilöiden perusteluissa keskittyä vain työntekoon. (Työ- ja koulutusasiain neuvosto, 2005, 17-18.)

Tutkimuksen mukaan opiskelua voidaan helpottaa mm. personalisoimisella / henkilökohtaistamisella sekä parantamalla sosiaalisia etuuksia, jolloin vähävaraisemmilakin olisi mahdollisuus opiskella. Myös aikuisten neuvonnalla ja ohjauksella voidaan lisätä aikuisten kouluttautumista. (Työ- ja koulutusasiain neuvosto, 2005, 17-18.)

Aikuiset hyödyntävät koulutuspalveluita hyvin erilaisiin tarpeisiin ja he ovat usein motivoituneita käyttämään samaakin koulutusta eri tilanteissa. Toisaalta ammatillisia opintoja käytetään parantamaan omaa työmarkkinatilannetta tai edes auttamaan ammatin vaihtoa ja toisaalta halutaan kehittää omaa osaamista työssä ja kehittää myös omaa työtä ja työyhteisöä. Aikuiset hakevat tilanteeseensa sopivia koulutuksia, joko samalta tai eri tasolta, mitä heidän aikaisempi tutkintotasonsa on. Monesti saattaa olla tilanteita, jolloin aikuisopiskelijan omien tavoitteiden ja kehitymissuunnitelmien perusteella on tarkoituksenmukaisempaa osallistua muuhun kuin tutkinnon tasoa nostavaan koulutukseen, usein jopa myös omaa tutkintoaan alemman asteisiin opintoihin. (Leminen, Savola, et.al. 2006, 9.) Pääasia näin ollen lienee aikuisopiskelijoilla olevan, että koulutus koetaan hyödylliseksi ja omia tavoitteita palvelevaksi.

4 KYSELYTUTKIMUS OPISKELIJOILLE JA TEEMAHAASTATTELU TYÖNANTAJILLE

Kehittämishankkeessamme selvitimme lyhyen kyselyn avulla, miten omaehtoisessa koulutuksessa opiskelevat työssäolevat kokevat koulutukseen osallistumisen ja mikä sai heidät osallistumaan juuri kyseiseen koulutukseen. Vaikka he eivät nyt olisi saaneetkaan mitään palkkioita työnantajiltaan, kyselyssä haluttiin tiedustella, millaisia motivointikeinoja he ehdottaisivat työnantajille, jotta työnantajat jatkossa osaisivat motivoida työntekijöitään koulutukseen paremmin.

Omaehtoinen opiskelu tapahtuu usein omalla ajalla. Halusimme kuitenkin selvittää opiskelijakyselyssä, miten opiskelijoiden työnantajat suhtautuivat koulutukseen ja ovatko he esimerkiksi kiinnostuneita siitä, millaista hyötyä ja uutta osaamista kyseinen koulutus tuo opiskelijan mukana työpaikalle. Kyselylomake lähetettiin 8 naisopiskelijalle, jotka osallistuivat syksyllä 2006 Porin Aikuiskoulutuskeskuksessa sihteerin ammattitutkintoon valmistavaan omaehtoiseen koulutukseen ja he kaikki vastasivat. Kyselyssä ei ollut valmiita vaihtoehtovastauksia, vaan avoimet kysymykset.

Selvitimme myös lyhyin teemahaastatteluin muutaman työnantajan näkemyksiä työntekijöidensä kouluttamisesta ja kouluttautumisesta. Halusimme tietää, milloin työnantajat järjestävät koulutusta työntekijöilleen ja miten työntekijöitä motivoidaan koulutukseen – myös omaehtoiseen – vai motivoidaanko ollenkaan. Teemahaastatteluihin valittiin satunnaisotoksella Porin Aikuiskoulutuskeskuksen yhteistyöyrityslistasta 4 eri alan yritystä. Teemahaastattelun tehtiin keväällä 2007. Koska kaksi yritystä pyysi tulla haastatelluksi ilman yrityksen nimen julkituloa, jätämme kaikkien yritysten nimet mainitsematta tässä työssämme.

Ohessa ovat yhteenvedot opiskelijoiden kyselystä ja työnantajien teemahaastatteluisista. Opiskelijoiden vastauksia on myös lainattu.

4.1 Työntekijöiden vastaukset

Kyselyyn vastanneet sihteerio opiskelijat työskentelivät hyvin erilaisissa ja erikokoissa yrityksissä. Yritysten koot vaihtelivat 15 työntekijästä 7000 työntekijään. Seitsemän opiskelijaa työskenteli koulutustaan vastaavissa sihteeritehtävissä ja yksi oli työtön.

Opiskelijoilta kysyttiin lomakkeessa (liite 1), miksi he tulivat juuri kyseiseen koulutukseen ja lähes kaikki olivat tulleet opiskelemaan päivittääkseen tietojaan. Lisäksi vastausten mukaan haluttiin oppia uutta, saada motivaatiota monen työvuoden jälkeen, saada tutkinto osaamisestaan sekä löytää töitä (työttömän vastaus).

”Olen työskennellyt samassa työpaikassa n. 30 vuotta, tietojen ja taitojen päivitystä lisää.”

”Parantaakseni toimintaedellytyksiäni, saadakseni päivitettyä tietoa ja jaksakseni paremmin työssäni.”

”Halusin paperit, koska teen ao. töitä työssäni”

Opiskelijoiden opiskelumotivaatio on selvästi ollut korkea, sillä he kertoivat saaneensa tiedon koulutuksesta PAKK:n lehti-ilmoituksista tai kotisivuilta. Kukaan ei kertonut kuulleensa koulutuksesta työnantajaltaan, eli työnantaja ei ollut motivoimassa opiskelijaa kouluttautumaan.

Kuten aikaisemmin työssämme on mainittu, olennaista täydennyskoulutuksessa on sen hyötyarvo koulutettaville. Kyselyssä selvitettiinkin, onko koulutus vastannut opiskelijoiden sille asettamia odotuksia. Kaikkien vastaajien mukaan koulutus oli vastannut ja osalla jopa ylittänyt odotukset.

”Kyllä ja oikeastaan olen saanut enemmänkin. Motivaatio pysynyt hyvin ja opetus ollut innostavaa.”

”Ehdottomasti kyllä. Huomaan, että omat tietoni ovat osin vanhentuneet.”

”Vastaa. Olemme käyneet läpi niitä asioita, joita koulutuksen sisällössä kerrottiin käytävän (nettisivuilla).”

Kehittämishankkeemme tavoitteena oli selvittää, miten työnantajat voisivat motivoida työntekijöitään koulutukseen. Siksi halusimme selvittää vastaajilta, miten heidän työnantajansa oli selvittänyt koulutuksesta saatua hyötyä. Vastaukset olivat erittäin yllättäviä, sillä joko työnantaja maksoi vain koulutusmaksun tai ei ollut lainkaan tietoinen koulutuksesta. Vain yksi vastaaja vastasi, että kertoo työnantajalle mitä on oppinut ja vie uuden tiedon työpaikalleen.

”Hakeudu in itse koulutukseen ja kysy in työnantajalta, että onko se halukas maksamaan koulutuksen. Ei ole selvittänyt mitenkään (koulutuksen hyötyä).”

”Eipä juuri. Päinvastoin ilmoitin hänelle koulutuksen edut työssäni.”

Samoin halusimme selvittää, saiko opiskelija työnantajaltaan jotain palkkiota osallistumisesta sekä oliko tietoinen siitä etukäteen (eli motivoiko palkkio) ja oliko palkkio opiskelijan mielestä riittävä. Rahallinen hyöty tai muu työnantajan tarjoaman palkkio koulutuksesta ei ollut ajanut opiskelijoita koulutukseen, vaan syynä olivat puhtaasti henkilökohtaiset syyt. Pääsääntöisesti osallistujat eivät saaneet koulutuksesta mitään palkkiota työnantajaltaan, ellei sinä voida pitää työajan käyttöä kotitehtävien yms. tekemiseen. Ainoastaan yksi opiskelija sai 5 prosentin palkankorotuksen suorittuaan sihteerin ammattitutkinnon, mutta hänkään ei ollut palkankorotuksesta tietoinen etukäteen, joten sen ei voida sanoa motivoineen häntä.

”Ei palkkiota! Miksi pitäisi – vaikka hyötyä on työnantajallekin, enemmän olen tässä opiskelussa oman itseni takia.”

” En varsinaisesti. Työkaluja – siis esim. uusi ohjelma (atk) on hankittu käyttööni.” Saman henkilön vastaus palkkion riittämiseen: ”Kyllä. Saan käyttää myös työaika opiskeluun”.

Kun opiskelijoilta kysyttiin, mitä työnantajan tulisi tehdä kannustaakseen opiskeluun, tuli lähes kaikilta vastaajilta sama vastaus ”lisää palkkaa”. Moni vastaaja ei keksinyt yhtään motivointikeinoa - kertonee heidän omasta motivaatiostaan paljon; opiskellaan itselle. Vain yksi vastaaja oli eri mieltä, hänen mielestään palkkiota ei tarvita:

” Eikö ihminen itse ole se, joka ilmaisee halunsa opiskeluun. ”

4.2 Työnantajien vastaukset

Teemahaastatteluun valitut yritykset olivat opiskelijoiden yritysten tavoin hyvin erilaisia ja erikokoisia. Työntekijämäärät vaihtelivat 3 työntekijästä 750 työntekijään. Koko- ja toimialaeroista huolimatta työnantajien vastaukset olivat hyvin samansuuntaisia kaikkiin kysymyksiin. (Teemahaastattelukysymykset liitteessä 2.)

Yrityksen työntekijöilleen järjestämä koulutus on yleensä yrityksen rahoittamaa koulutusta ja tapahtuu työajalla. Yritykset vastasivat, että suurin osa heidän tarjoamastaan koulutuksesta suuntautuu uusien työntekijöiden koulutukseen sekä sellaiseen koulutukseen, jonka esim. laki edellyttää (esimerkiksi hygieniapassit). Myös kaikki yrityksen toimintaan liittyvät lakimuutokset ovat syynä koulutukseen ja näitä koulutuksia järjestetään aina tarpeen mukaan. Yllättäen kukaan työnantajista ei osannut sanoa, millaista muuta koulutusta he voisivat tarjota työntekijöilleen.

Ajan ja rahan puute ovat usein koulutuksen esteenä työssä oleville. Myös teemahaastatellut yrityksen kertoivat, ettei aina ole taloudellisesti mahdollista järjestää koulutusta työntekijöille, eikä aina löydy sopivaa aikaakaan, vaikka tarve koulutukseen olisikin.

Teemahaastattelun suurimmalla yrityksellä on oma koulutusorganisaationsa, joka vastaa työntekijöiden koulutuksesta (paitsi omaehtoisesta, johon työntekijä itse hakeutuu). Muut yritykset kertoivat järjestävänsä koulutusta tarpeen mukaan ja hankkivansa oman koulutuksen ja kouluttajan tapauskohtaisesti.

Yritysten oman koulutuksen lisäksi työntekijä voi hakeutua omaehtoiseen koulutukseen. Yritykset vastasivat, että työntekijän oma motivaatio on usein suurin syy, miksi työntekijä lähtee ulkopuoliseen koulutukseen. Esimerkiksi työntekijä näkee sellaisen koulutuksen mainoksen, johon haluaisi mennä, sitten hän kysyy lupaa työnantajaltaan. Työnantaja usein maksaa koulutusmaksun ja opiskelu tapahtuu tapauskohtaisesti joko työajalla tai työntekijän omalla ajalla.

Työnantajilta tiedusteltiin teemahaastattelussa, millaisia palkkioita/kannustusta he antavat työntekijälleen, joka osallistuu työnantajan järjestämään tai omaehtoiseen koulutukseen. Työnantajien mukaan kannustukseksi lasketaan se, että opiskelu voi tapahtua työajalla. Myös mahdollinen palkankorotus voi tulla kyseeseen ainakin, jos työntekijä suorittaa tutkinnon. Työntekijän kouluttautuminen saattaa johtaa myös uusiin työtehtäviin ja jopa ylennyksiin, mutta nämä ovat kuitenkin tapauskohtaisia, eikä niin voida sanoa tapahtuvat jokaisen koulutuksen kohdalla.

Työnantajat kertoivat, että joistakin kannustimista he kertovat etukäteen, mm. työajalla tapahtuvasta opiskelusta ja tutkintoon liittyvästä palkankorotuksesta. Ylenemismahdollisuudet tulevat keskusteluun yleensä tapauskohtaisesti eikä niistä välttämättä kerrota etukäteen, mutta toki ylenemismahdollisuus saattaa sanomattakin olla opiskelijan motiivina kouluttautua.

Työnantajilta tiedusteltiin myös, onko heidän mielestään olemassa jotain kannustimia, joita voitaisiin käyttää motivoimaan työntekijää koulutukseen. Työnantajat arvelivat, että mikäli palkankorotusta käytettäisiin motivointikeinona, palkankorotuksen tulisi luultavasti olla iso. Työnantajat arvelivat sen sijaan, että yksi parhaista motivointikeinoista on se, että osa opiskelusta voi tapahtua työajalla.

Vaikka teemahaastellut yritykset olivat hyvin erilaisia, ajattelivat he koulutusasioista hyvinkin samankaltaisesti. Ainoastaan yksi teemahaastatelluista yrityksistä erottui muista siinä, että työnantaja kertoi koulutusmyönteisyyden olevan heillä imagokysymys. Yritys toimii alalla, jossa osaavasta ja pysyvästä henkilökunnasta voi olla puutetta, joten he haluavat yrityksensä imagon olevan koulutusmyönteinen, jotta saisivat parempia työntekijöitä itselleen.

5 YHTEENVETO

Tässä kehittämishankkeessa oli tavoitteena selvittää, mikä työssä olevaa motivoi koulutukseen. Tavoitteena oli selvittää asiaa nimenomaan omaehtoisen koulutuksen kantilta, ei niinkään sellaisen ns. henkilöstökoulutuksen kannalta, jonka työnantaja järjestää ja kustantaa.

Vaikka työnantajien järjestämät koulutukset ovat jatkuvasti lisääntymässä, on suuri osa formaalista, tutkintotavoitteisesta koulutuksesta kuitenkin omaehtoista, työn ohessa tapahtuvaa koulutusta. Tähän koulutukseen hakeudutaan yleensä itse, ei työnantajan ehdotuksesta. Siksi onkin oppilaitosten kannalta tärkeää tietää, mikä opiskelijaa motivoi koulutukseen ja miten työnantaja voisi työntekijäänsä myöskin kannustaa opiskelemaan.

Kehittämishankkeeseemme sisältyi opiskelijakysely omaehtoisessa koulutuksessa opiskeleville sihteerio opiskelijoille sekä teemahaastattelu eri alojen yrityksille. Nämä lyhyet selvitykset olivat alun perin osa PAKK:n kansainvälistä hanketta, joka piti toteuttaa yhteistyössä Portugalin ja Ranskan hankekumppanien kanssa, mutta koska molemmat maat jättivät selvitykset tekemättä, on selvitysten tuloksia hyödynnetty tässä kehittämishankkeessa.

Opiskelijakyselyn tulokset yllättivät, sillä suurin osa ilmoitti tulleen koulutukseen täysin oma-aloitteisesti, ilman odotustakaan mahdollisesta palkkiosta. Motivaatio on tällöin hyvin sisäistä. Motivaatio opiskelulle syntyy näin ollen omasta halusta kehittää osaamista ja hakea lisätietoa, jolla selviytyä työmarkkinoilla. Palkkio opiskelijalle on jotain muuta kuin ulkoisista asioista syntyvää. Palkkioksi koetaan varmasti myös odotusten täyttyminen ja ylittyminen. Lähes kaikki opiskelijat vastasivat, että koulutus oli ylittänyt heidän odotuksensa ja he olivat saaneet paljon uutta tietoa ja osaamista, jonka tietysti ottavat käyttöön omassa työssään ja välittävät työpaikoilleen muillekin. Tämä suora hyöty lisää varmasti motivaatiota. Tämä tulos on yhteinen myös yleisten aikuiskoulutustutkimusten kanssa, joiden mukaan aikuisopiskelussa oleellista on juuri koulutuksen suora hyöty suhteessa tarpeeseen. (mm. Korkeakoski 1992, 22; Leminen, Savola, et.al. 2006, 8-9.)

Kyselymme mukaan opiskelijoiden työnantajat eivät juurikaan tuntuneet olevan kiinnostuneita työntekijöidensä koulutuksesta tai sen tuomasta hyödystä työntekijälle ja sitä kautta myös työpaikalle. Tämä oli mielestämme yllättävä tulos, koska opiskelijat kokivat koulutuksesta olevan suoraa hyötyä työhönsä. Hämmästyttävää, ettei työnantaja ollut tästä osaamisen kehittymisestä kovinkaan kiinnostunut.

Uskomme, että yhtenä syynä kiinnostuksen puutteeseen saattaa olla työnantajien tietämättömyys aikuiskoulutuksesta, näyttötutkinnoista ja myös oppilaitoksista. Jos ei tiedä, mitä koulutuksessa tapahtuu ja mitä opetetaan, ei ehkä osaa mieltää, miten uusi oppi näkyy työntekijän työpanoksessa. Samantyyppiseen tulokseen työnantajien tietämättömyydestä näyttötutkintoja kohtaan on tullut Mari Vihervaara (2001) tutkimuksessaan, jossa hän tarkasteli näyttötutkintojen merkitystä työelämän edustajien näkökulmasta. Vihervaaran (2001, 135-136) mukaan vielä 2000-luvun alussa yli puolet haastatelluista työnantajista ei omien kokemusten mukaan tuntenut näyttötutkintojärjestelmää. Yhtenä syynä näyttötutkintojärjestelmän vieraaksi jäämisellä saattaa olla se, että samaan aikaan luotiin ja vakiinnutettiin ammattikorkeakoulujärjestelmää, jonka varjoon näyttötutkintojärjestelmä jäi. (Vihervaara 2001, 135-136.)

2000-luvun alusta on kuitenkin tultu pitkälle nykypäivään ja näyttötutkintojärjestelmän on vakiinnuttanut paikkansa aikuiskoulutusmarkkinoilla. Joten yllättävää on, että edelleenkin työnantajilla ei ole tämän tutkimuksen mukaan riittävästi tietoa aikuiskoulutuksen mahdollisuuksista. Tähän haasteeseen oppilaitokset voisivat vastata markkinoimalla koulutustarjontaansa ja aikuisten näyttötutkintoja enemmän työelämään. Markkinoinnissa olisi hyvä kertoa, mitä hyötyä koulutuksesta on työntekijälle ja työpaikalle, ei niinkään yrittää selostaa monimutkaisia tutkintojen perusteita.

Työnantajien tietämättömyys koulutusmahdollisuuksista välittyi myös työnantajille tehdyissä teemahaastatteluissa. Työnantajat kertoivat järjestävänsä itse työntekijöilleen sellaista koulutusta joka liittyy esim. lakimuutoksiin tai työntekijän pätevyteen (hygieniapassi, yms.), mutta muusta koulutuksesta he eivät olleet niin tietoisia. Markkinointipanostusta siis todella tarvittaisiin tuomaan aikuiskoulutus tunnetummaksi työnantajille. Tehokkaammalla tiedottamisella ja markkinoinnilla voitaisiin

vastata haasteeseen, jolla pyrittäisiinkin motivoimaan työnantajat koulutusorientoituneiksi. Työntekijät eli tässä tapauksessa omaehtoisen koulutuksen opiskelijat tuntuivat olevan hyvin motivoituneita, joten heidän motivoimiseen ei tarvita lisäkeinoja.

Opiskelijoiden motiivit syntyvät hyvin sisäsyntyisesti ja opiskelijat hakevat koulutautumisellaan vastetta elinikäisen oppimisen tarpeisiin. Tämä viittaa myös tutkimustulokseen, jonka mukaan työvoimassa lisääntyy ns. yrittäjämäinen suhtautuminen työhön. Yrittäjämäisellä suhtautumisella tarkoitetaan sitä, että yksilö joutuu yksin tai yhdessä muiden saman työpaikan työntekijöiden kanssa ottamaan vastuuta menestyksestään ja selviytymisestään työmarkkinoilla. (Kevätsalo, 2006.)

Tämän tutkimuksen tulos siitä, että työnantajat eivät olleet tietoisia ja halukkaita kouluttamaan työntekijöitään enempää, kertoo myös samaa viestiä kuin Jyrki Jokisen tutkimus ”Koulutuskumppanuutta hakemassa”. Jokisen tutkimustuloksen mukaan yritykset eivät ole jatkossa halukkaita nykyistä enempää itse panostamaan varsinkaan työntekijätason pitkäkestoiseen koulutukseen. (Jokinen 2006, 109.)

Ajan ja rahanpuute tuntuvat olevan niin työntekijöiden kuin työnantajienkin haasteena, kun mietitään koulutusta. Myös tässä asiassa oppilaitokset voisivat kunnostautua ja tuoda enemmän julki erilaisia julkisia koulutuksen rahoitusvaihtoehtoja. Muun muassa ammatillisen lisäkoulutuksen rahoituksella on mahdollisuus järjestää henkilöstökoulutusta, jossa yrityksen rahoitusosuus on vain puolet kustannuksista. Omaehtoisessa koulutuksessa opiskelijan oma osuus on vieläkin pienempi, sillä 90 prosenttia koulutuksesta katetaan valtionosuusjärjestelmästä.

Aikuisten näyttötutkintojärjestelmä mahdollistaa sen, ettei opiskelijan välttämättä tarvitse opiskella kaikkea koulutukseen liittyvää, vaan hänen aikaisempi osaaminen voidaan hyväksilukea. Tämä on osa elinikäisen oppimisen ajatusta, jonka mukaan oppimista tapahtuu niin muodollisissa kuin epämuodollisissakin tilanteissa. Varsinaisessa valmistavassa koulutuksessa tapahtuu formaalia oppimista, mutta tärkeä osa aikuisena oppimista on myös ei-formaalit ja informaalit oppimistapahtumat, työssä, työyhteisöissä ja vapaa-ajalla. Aikuisten näyttötutkinnoissa koulutus aika saattaa lyhentyä huomattavastikin, koska myös ei-formaalit ja informaalit oppimistilanteet

kerryttävät osaamista, joka on arvokasta. Tästä syystä näyttötutkintojärjestelmää tulisi markkinoida entistä enemmän niin työntekijöille kuin työnantajillekin motiivointikeinona saavuttaa tutkinto lyhyessäkin ajassa.

Työnantajia voisi motivoida myös osoittamalla paremmin koulutuksen hyötyjä ja vaikuttavuutta suhteessa yritystoiminnan kehittymiseen. Yrityksen menestyksen ja koulutuksen välillä on todettu olevan positiivista yhteyttä mm. metalliteollisuuden koneita ja laitteita valmistavilla toimipaikoilla. (Jurvansuu, Seitsamo, Tuuli 2000, 118.)

Omaehtoiseen koulutukseen tullaan usein opiskelijan oman kiinnostuksen takia. Työnantaja voi kuitenkin motivoida kouluttautumaan antamalla työntekijälle mahdollisuuden opiskella – ainakin osan ajasta – työajalla. Myös palkankorotus luonnollisesti motivoi koulutukseen, ja se työntekijöiden kannattaisi huomioida, sillä palkankorotus varmasti maksaa itsensä takaisin kouluttautuneen, uudet tiedot ja taidot omaavan työntekijän työn kautta.

LÄHDELUETTELO

- Cronberg, T. 2008. Oppia ja Työtä 2008 -messut. Joensuu 17.1.2008. Tiedote saatavilla www-muodossa: <URL:http://www.vn.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tiedote/fi.jsp?toid=2213&c=0&moid=2208&oid=218717> 18.3.2008.
- Dunderfelt, T., Laakso, J., Niemi, P., Peltola, R. & Vidjeskog, J. 2001. Yksilöllinen ihminen. Psykologia 5. Helsinki: WSOY.
- Jokinen, J. 2006. Koulutuskumppanuutta hakemassa. Ammatillisen lisäkoulutuksen järjestäjät työelämäpalveluiden tuottajina. Tampereen Aikuiskoulutussäätiö.
- Jurvansuu, S., Seitsamo, J. & Tuuli, P. 2000. Toimipaikan menestyminen, organisaation terveys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa: Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi. Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 15, Työterveyslaitos, Helsinki.
- Kevätsalo, K., 2006. ”Väestön vauraus ei riipu yrittäjien määrästä”. HS 26.2.2006.
- Korkeakoski, E. (toim.) 1999. Opettajien täydennyskoulutuksen tuloksellisuus. Opetushallituksen rahoittama, pitkäkestoinen koulutus. Opetushallitus. Arviointi /1999.
- Leminen, T. & Savola, M., et.al. 2006. Aikuisopiskelun tietopalvelujen, neuvonnan ja ohjauksen kehittäminen. Opetusministeriön ja työministeriön asettaman valmistelutyöryhmän ehdotukset toimenpideohjelmaksi. Työhallinnon julkaisu 365. Työministeriö 2006.
- Liukkonen, J. & Jaakkola, T. 2002. Mitä tarkoitamme puhuessamme motivaatiosta? Teoksessa: Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Suvanto, A. (toim.) Rahasta vai rakkautesta työhön? Mikä meitä motivoi? Likes-työelämäpalvelut Oy. Jyväskylä: Jyväskylän paino Oy.
- LLINO - Life Long Learning in Organizations, 2005. Transnational Cooperation Agreement.
- Näyttötutkinto-opas, 2007. Opetushallitus.
- Paane-Tiainen, T. 2000. Oppijaksi aikuisena. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Tuomisto, J. & Kajanto A. 1992. Elinikäinen oppiminen. Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Kansanvalistusseura. Jyväskylä: Gummerus.
- Työ- ja koulutusasiain neuvosto, 2005. Työikäisen aikuisväestön osaamisen kehittäminen.
- Vihervaara M. 2001. Näyttötutkinnot, työvoiman rekrytointi ja koulutus. Näyttötutkintojen merkitys työelämän edustajien näkökulmasta. Turun yliopiston kasvatustieteidenlaitos. Turku: Painosalama Oy.

Vilkko-Riihelä, A 1999. Psyhyke. Psykologian käsikirja. Porvoo: WSOY.

Internet-lähteet:

www.aikuisopiskelu.fi

<URL: <http://www.aikuisopiskelu.fi/?Deptid=3466>. 14.3.2008

www.nayttotutkinnot.fi

<URL: <http://www.nayttotutkinnot.fi/rahoitus.htm>. 14.3.2008

www.mol.fi

<URL: http://www.mol.fi/aikuiskoulutusinfo/aikuiskoulutus/a_omaehtoinen.html.
14.3.2008

www.oph.fi

<URL: <http://www.oph.fi/page.asp?path=1,17629,18771,18786>. 14.3.2008

Teema 04. Saatavilla www-muodossa

<URL:<http://www.fng.fi/fng/rootnew/fi/kehys/teema04/materiaalit/elinikainen.pdf>>. 18.3.2008.

Wikipedia. Saatavilla www-muodossa

<URL:http://fi.wikipedia.org/wiki/Elinik%C3%A4inen_oppiminen> 18.3.2008.

Loimu-projektin kyselytutkimus

Kansainvälisessä Loimu-projektissa selvitetään mm. miksi henkilö osallistuu/ei osallistu koulutukseen. Lisäksi selvitetään millaisia palkkioita henkilö mahdollisesti sai työn-antajaltaan tai millaisia palkkioita vastaajan mielestä työnantajan pitäisi antaa motivoitakseen työntekijää osallistumaan koulutukseen. Selvitys tehdään Suomen lisäksi Portugalissa ja Ranskassa.

Kysymykset opiskelijalle / koulutukseen osallistuneelle

Kirjoita vastauksesi vapaamuotoisesti oheisiin vastauslaatikoihin.

Vastauksesi käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti!

Opiskelijan nimi (ei pakollinen)	
Yrityksen nimi (ei pakollinen)	
Yrityksen koko (noin) (tärkeä tieto, koska vastauksia verrataan eri kokoluokan yrityksiin)	
1. Missä tutkintoon johtavassa / täydennyskoulutuksessa olet ollut/olet parhaillaan?	
2. Miksi tulit juuri kyseiseen koulutukseen?	
3. Mistä sait tietää koulutuksesta?	
4. Vastasiko/vastaako koulutus odotuksia? Miten?	

5. Miten työnantajasi on selvittänyt koulutuksesta saamasi hyödyn? Tai onko selvittänyt ollenkaan?	
6. Saitko/saatko työnantajalta jotain palkkiota osallistumisesta koulutukseen? Mitä? Oliko/onko mahdollinen palkkio mielestäsi tarpeeksi? Olitko tietoinen mahdollisista palkkioista etukäteen?	
7. Mitä työnantajan tulisi mielestäsi tehdä kannustaakseen osallistumaan koulutukseen?	

Lämmin kiitos vastauksestasi!

*Lisätietoa Loimu-projektista ja selvitystyöstä saa Pakk:n Loimu-koordinaattorilta
eeva.wallin@poriakk.fi, puh. 0400-656 686*



Teemahaastattelukysymykset yritykselle/työnantajalle

1. Mitä koulutusta tarjotaan työntekijöille?
2. Miksi koulutetaan? Jos ei kouluteta, miksi ei?
3. Mitä koulutusta pitäisi tarjota?
4. Jos kouluttaa, miten löytää/valitsee kouluttajan?
5. Mitä palkkioita/ kannustusta tarjotaan koulutukseen osallistuvalla työntekijällä?
6. Kerrotaanko yo. kannustimista ja miten?
7. Onko jotain muita kannustimia, joita voisi käyttää? Miksei käytetä?