

Opinnäytetyö (AMK)

Tradenomi

Myyntityö

Kevät 2019

Janina Mustikkamaa

REFORMI UUDISTAA AMMATILLISEN KOULUTUKSEN TOIMINTAMALLEJA

– Työelämäyhteistyön kehittäminen
mobiilisovelluksen avulla

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Myyntityön tradenomi

Kevät 2019 | 59 + 9

Ohjaaja | Anne Leinovaara-Matomäki

Janina Mustikkamaa

REFORMI UUDISTAA AMMATILLISEN KOULUTUKSEN TOIMINTAMALLEJA

- Työelämäyhteistyön kehittäminen mobiilisovelluksen avulla

Ammatillinen koulutus koki suuren muodonmuutoksen vuonna 2018 voimaan tulleen reformin myötä. Reformi velvoittaa yrityksiä yhä tiiviimpään yhteistyöhön oppilaitosten kanssa. Ohjauksen ja arvioinnin tueksi sekä yritysten ja oppilaitosten välisen kommunikoinnin helpottamiseksi on tarjolla useita erilaisia järjestelmiä. Miten rakennetaan järjestelmä, joka oikeasti tuo lisäarvoa työpaikkaohjaajille? Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää yritysten edustajien kokemia haasteita oppilaitosyhteistyössä ja selvittää, miten Edukit-mobiilisovellusta voitaisiin hyödyntää yhteistyön kehittämisessä.

Teoriaosuudessa tutkittiin, miten yritysten ja oppilaitosten välinen yhteistyö on ilmennyt historian saatossa aina 1800-luvun oppipoika-kisälli-mestari-järjestelmästä 2000-luvulle saakka. Tämän lisäksi selvitettiin syyt ammatillisen koulutuksen uudistamisen takana ja esiteltiin vuoden 2018 reformin mukanaan tuomat lakimuutokset. Myös koulutus- ja oppisopimuksen vahvuuksia sekä heikkouksia analysoitiin kirjallisuuteen peilaten. Tutkimuksen pohjana käytettiin Lean-toimintamallia, jota sovellettiin käytännön työelämäyhteistyön prosesseihin. Mahdollisimman tarkasti kuvailtujen mielipiteiden saamiseksi tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena, joka sisälsi sekä strukturoituja haastatteluja että laajemmalle yleisölle lähetetyn verkkokyselyn.

Tavoitteen saavuttamisen lisäksi tutkimus toi paljon ideoita yhteistyöprosessien kehittämiseen, joita myös yritykset, oppilaitosten edustajat sekä päättävät tahot voisivat hyödyntää. Tutkimuksessa ilmeni, että yksi yleisimmistä esteistä koulutussopimus- ja oppisopimusopiskelijoiden ottamiselle yritykseen on resurssipula. Tutkimuksessa korostui myös se, että opiskelijoiden puutteellisesta osaamisesta johtuen yritysten edustajat kokevat joutuvansa käyttämään turhan paljon aikaa perustaitojen opettamiseen työpaikoilla. Kaiken kaikkiaan tutkimus toi hyvin esille, kuinka tärkeänä yritysten ja oppilaitosten välistä saumatonta yhteistyötä ja sen jatkuvaa kehittämistä pidetään.

ASIASANAT:

ammatillinen koulutus, koulutussopimus, oppisopimus, reformi 2018, työelämäyhteistyö, työpaikalla tapahtuva oppiminen

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Professional sales

Spring 2019 | 59 + 9

Instructor | Anne Leinovaara-Matomäki

Janina Mustikkamaa

REFORM IS CHANGING THE OPERATING MODEL OF VOCATIONAL EDUCATION

- Developing cooperation with working life by using mobile application

Vocational education in Finland has faced enormous changes after the inception of the reform in 2018. The reform obligates workplaces to closer cooperation with vocational institutes. Several different tools have been developed to help workplaces and schools with their communication, guidance and assessment of the students. The aim of this thesis was to find out the challenges working life representatives experience concerning cooperation with vocational institutes and reflect how Edukit mobile application can help with that.

The theory section describes how working life and vocational institutes have been cooperating starting from the apprentice-journeyman-expert systems of the 19th century all the way to the 21st century. The theory part also points out the reason why vocational education needed to be reformed and all the legal obligations which define vocational education after the reform in 2018. Also, the advantages and disadvantages of training agreements and apprenticeship training are introduced. The empirical part of the thesis introduces the Lean way of thinking and adapts Lean to the practical processes of workplace and vocational institute cooperation. The study was carried out as qualitative research, which included interviews and an online questionnaire.

This study provides workplaces, vocational representatives and decision makers new ideas of how to develop the working life cooperation. The results indicate that one of the obstacles preventing workplaces from carrying out training agreements or apprenticeship training is their lack of resources. The study highlights students' deficient competence before beginning work-based learning and therefore it emphasizes the amount of time used for teaching at the workplace. All in all, the study shows the importance of working life cooperation and how it should be continuously improved.

KEYWORDS:

vocational education, training agreement, apprenticeship training, reform 2018, working life cooperation, work-based learning

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 MUUTTUVA TYÖELÄMÄ HAASTAA KOULUTUKSEN	8
2.1 Ammatillisen koulutuksen työelämäyhteydet	8
2.1.1 Ammatillisen koulutuksen synty	9
2.1.2 Ammatillinen koulutus uudistuu	12
2.2 Työelämäyhteistyön muodot	18
2.2.1 Koulutussopimus	19
2.2.2 Oppisopimus	23
3 LEAN	27
3.1 Lean-toimintamallin kuvaus	27
3.2 Työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittäminen Lean-toimintamallin avulla	27
4 CASE	31
4.1 Tutkimuksen toteutus	31
4.2 Tutkimustulokset	32
4.2.1 Haastattelut	32
4.2.2 Webropol-kysely	34
4.3 Analysointi	47
4.3.1 Vertailua	47
4.3.2 Tutkimuksen luotettavuus	48
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	51
LÄHTEET	56

LIITTEET

Liite 1. Haastattelun kysymyslomake

Liite 2. Verkkokyselylomake

KUVIOT

Kuvio 1. Liikevaihto	35
Kuvio 2. Työntekijöiden määrä.	36
Kuvio 3. Toimiala.	37
Kuvio 4. Tarjoaako yrityksenne/onko yrityksenne joskus tarjonnut työssäoppimis- tai oppisopimuspaikkoja?	38
Kuvio 5. Miksi ei?	39
Kuvio 6. Miten oppisopimuskoulutusta tai työharjoittelun toimintatapoja pitäisi muuttaa, jotta voisitte olla halukas tekemään yhteistyötä?	40
Kuvio 7. Oletko tietoinen opiskelijan koulussa käymistä kursseista ja jo hankitusta osaamisesta?	43
Kuvio 8. Eroavatko opiskelijalta tutkinnon velvoittamat oppimistavoitteet yrityksesi tarjoamista työtehtävistä? Miten?	44
Kuvio 9. Koetko saavasi oppilaitokselta riittävästi tukea ja välineitä opiskelijoiden ohjaamiseen?	45
Kuvio 10. Koetko saavasi oppilaitokselta riittävästi tietoa osaamisen ja näyttöjen arviointiin?	46
Kuvio 11. Kyselyyn vastanneiden yhteistyön muoto.	49
Kuvio 12. Opiskelijoiden koulutuslajit (Tilastokeskus, 2017).	50

1 JOHDANTO

Koko ammatillinen koulutus on nyt myllerryksessä. Vuoden 2018 alussa voimaan astuneen ammatillisen koulutuksen reformin myötä lait ammatillisesta koulutuksesta yhdistettiin yhdeksi lainsäädännöksi koskemaan niin nuorten peruskoulutusta kuin ammatillisen aikuiskoulutuksen piiriin kuuluviakin. Suuren muutoksen kokivat niin ikään koulutuksen rahoitus, tutkinnot, järjestäjä rakenne sekä ohjaus. Hankkeen ytimessä on ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuuden ja asiakaslähtöisyyden kehittäminen sekä yksilöllisten opintopolkujen ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen lisääminen. (Opetushallitus 2019; Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 39/2017, 1. luku.) Lakiuudistuksen myötä oppilaitokset ovat alkaneet etsiä täysin uudenlaisia ratkaisuja työpaikalla tapahtuvan oppimisen tueksi. Samaan aikaan yhä edelleen digitalisoituvassa yhteiskunnassa erilaiset oppimiseen tarkoitetut verkko- ja mobiilipohjaiset alustat kasvattavat suosiotaan.

Kautta aikain on työelämä velvoitettu toimimaan yhteistyössä ammatillista koulutusta tarjoavien oppilaitosten kanssa. Tämän yhteistyön tulisi hyödyttää niin oppilaitoksia, opiskelijoita kuin yrityksiäkin. Oppilaitosten ja opiskelijoiden hyödyt ovat konkreettisia, oppimiseen ja opettamiseen liittyviä etuja. Yritykset saattavat kuitenkin kokea yhteistyön myös rasitteena. Millä keinoin yritykset saisivat opiskelijoista maksimaalisen hyödyn mahdollisimman pienellä vaivalla?

Tämä tutkimus on toteutettu toimeksiantona turkulaiselle ohjelmistokonsultointiyritykselle, Edukitille. TKU Fellows Oy:n aputoiminimi Edukit on kehittänyt samannimisen mobiilisovelluksen vastaamaan opetusmaailman uudistuneisiin tarpeisiin. Opinnäytetyön aiheena on selvittää Edukit-mobiilisovelluksen hyödyllisyyttä työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja ohjauksen tukena. Työssä selvitetään, miten ammatillinen reformi vaikuttaa työelämäyhteistyöhön ja miten yritysten taakkaa voitaisiin helpottaa mobiiliratkaisuilla. Työssä ei keskitytä tutkimaan oppilaitosten muuttuneita tarpeita, vaan tutkimus on rajattu nimenomaan yritysten tarpeisiin ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen tuottavuuden parantamiseen mobiilipohjaisen työkalun avulla.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa tarkastellaan aluksi ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteistyön kehittymistä aina 1800-luvulta tämän päivän lakivelvoitteisiin saakka. Tämän jälkeen työssä tutkitaan kahta eri työpaikan ja oppilaitosten välistä yhteistyön muo-

toa: koulutusopimusta ja oppisopimusta. Työelämäyhteistyö voi ilmetä myös muilla tavoin, mutta tämä opinnäytetyö on rajattu ainoastaan näiden kahden yhteistyömuodon kehittämiseen. Opinnäytetyön tulosten pohjalta yritysten opiskelijoista saama hyöty halutaan maksimoida ja siihen käytettävät resurssit minimoida. Tätä ajatusmaailmaa työssä lähestytään Lean-ajattelun kautta. Tässä tutkimuksessa käytetään kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Oppisopimus- tai koulutusopimuspaikkoja tarjoavista yrityksistä kerätään aineistoa strukturoituna haastatteluna. Haastattelussa pyritään selvittämään tämän hetken haasteita oppilaitosyhteistyössä ja sitä, millä toimilla niistä voitaisiin päästä eroon. Näiden haastattelujen pohjalta luodaan kyselyrunko, joka jaetaan laajemmalle yleisölle.

Teknologian jatkuvan kehityksen ansiosta tiedonsaanti sekä yhteydenpito muihin helpottuu. Lisäksi mahdollisuus tehokkaaseen työskentelyyn on myös perinteisten työpaikkojen rajojen ulkopuolella. Tulevaisuudessa työn tekeminen ei tule enää olemaan sidottu tiettyyn aikaan tai ympäristöön. (Kasvio 1999, Pohjosen 2005, 57 mukaan.)

Kuten sanottua, teknologinen kehitys on ottanut taas suuren harppauksen eteenpäin, ja uudet verkkopohjaiset oppimisalustat ovat sen uusin taidonnäyte. Koska Edukit-mobiilisovellusta kehitetään edelleen, on tämä opinnäytetyö tehty antamaan uusia näkökulmia kehitysideoiden yrityslähtöisempään tarkasteluun.

2 MUUTTUVA TYÖELÄMÄ HAASTAA KOULUTUKSEN

Koulutuksen tehtävänä on palvella työelämää tuottamalla yhteiskuntaan kansalaisia, joilla on hallussaan työelämän velvoittamat tiedot ja taidot sekä valmiudet työstä suoriutumiseen. Toisaalta koulutuksen tulee myös pitää huolta kansalaisten sivistyskasvatuksesta. (Järvelä 1991, Klemelän 1999, 16 mukaan.)

Mitä ammatillisella koulutuksella on tarjota työelämälle?

Yhteistyöstä oppilaitosten kanssa yritykset saavat apua oman henkilökuntansa kouluttamiseen. Osaamista voidaan täydentää työelämässä esiin tulleiden tarpeiden mukaan, esimerkiksi oppisopimuskoulutuksena. Myös yrittäjä voi kehittää osaamistaan suorittamalla tutkinnon tai tutkinnon osia. Lisäksi oppilaitos pystyy tarjoamaan asiantuntemustaan yrityksen toiminnan kehittämiseksi. Yritykselle oppilaitosyhteistyö voi parhaimmillaan toimia myös rekrytointikanavana. Oppisopimuksella, koulutusopimuksella tai työvoimakoulutuksella voi yritys kouluttaa työntekijän omiin tarpeisiinsa. Työpaikalla tapahtuvista suorituksista työpaikan edustaja näkee hyvin opiskelijan osaamisen ja pystyy suuntaamaan koulutusta niihin yrityksessä tärkeisiin tehtäviin, missä opiskelijalla on vielä puutteita. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019h.) Vaikka yrityksellä ei kyseisellä hetkellä olisikaan tarvetta uusille työntekijöille, voi sellainen tilanne tulla eteen jatkossa. Siksi on tärkeää olla mukana rakentamassa tulevaisuuden työmarkkinoilla olevien työntekijöiden ammattitaitoa. Yhteistyön avulla oppilaitos pystyy myös suuntaamaan koulutusta jatkuvasti muuttuviin alakohtaisiin ja alueellisiin tarpeisiin. Lisäksi yhteistyön kautta yritys pystyy vaikuttamaan *Employer Brandingiinsä*, eli kehittämään työnantajakuvaansa työmarkkinoille tulevien silmissä. Tämä on erityisen tärkeää, kun halutaan rekrytoida, sitouttaa ja motivoida alan huippuosaajia omaan yritykseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019h; Vuorinen 2013, 189.)

2.1 Ammatillisen koulutuksen työelämäyhteydet

Suomalainen ammatillinen koulutus juontaa juurensa yhteistyöstä työelämän kanssa. Nykyinen järjestelmä on hyvin pitkälti muotoutunut ammattikuntalaitosten oppilaskasvatustajärjestelmän pohjalta. (Kivirauma 1990, Klemelän 1999, 32 mukaan.) Työssä oppimi-

sen ja oppisopimuskoulutuksen lisäämisellä ammatilliseen koulutukseen halutaankin herättää uuden ajan käsityöläisten oppipoika-kisälli-mestari-järjestelmä eloon (Heikkinen 2000, 10).

2.1.1 Ammatillisen koulutuksen synty

”Yleistävimmät mielikuvat perustuvat ns. käsityön ja teollisuuden ammattikasvatuksen muutokseen” (Heikkinen 2000, 11).

Ruotsin vallan alta irtautumisen jälkeen, 1800-luvun alkupuoliskolla Suomessa oli mahdollista saada ammatillista koulutusta vain muutamilla aloilla. Varhaisin ammattiopetuksen muoto oli käsityön ja teollisuuden alalla vallinnut oppipoika-kisälli-mestari-järjestelmä. Oppipoika työskenteli mestareiden alaisuudessa tietyn ajan, kunnes kolme vuotta kisälli-tittelin saavuttamisesta oppipoika pystyi pyrkimään itse mestariksi. (Kivirauma 1990, Klemelän 1999, 32 mukaan.) 1820-luvulla kuitenkin osoitettiin, että elinkeinojen kehittyminen vaati käytännön taitojen lisäksi myös tietopuolista osaamista. Niinpä käsityöläisten oppipoika-kisälli-mestari-järjestelmän tueksi perustettiin yleissivistäviä sunnuntai kouluja. Sunnuntai kouluja pidetään ensimmäisinä ammattikouluina. (Kyöstiö 1955, Klemelän 1999, 34 mukaan; Tulkki 1996; Heikkinen 1995, Klemelän 1999, 35 mukaan.) 1800-luvun ammattikasvatuksella tarkoitettiin työpaikalla tiettyihin työtehtäviin ja tiettyyn ammatilliseen asemaan kasvamista pätevän ammatinedustajan kontrollin ja koko työyhteisön valvovan silmän alla (Heikkinen 2000, 18).

1800-luvun loppu oli murroksen aikaa. Suomessa kannatusta saanut liberalismi uudisti elinkeinoelämää ja uudistukset lainsäädäntöön mahdollistivat teollistumisen alkamisen. Syntyi yhteisöjä ja järjestöjä, jotka olivat osaltaan auttamassa ammatillisten koulujen perustamisessa. Teollistumisen myötä tarve oppipoika-kisälli-mestari-järjestelmälle heikentyi. Lopulta 1860-luvulla ammattikuntalaitos lakkautettiin ja oppilasjärjestelmän käyttö muutti muotoaan tai joillakin ammattialoilla poistui käytöstä kokonaan. (Klemelä 1999, 349–350.) Tämä muutti ammattikasvatuksen muotoa ratkaisevasti, ja ammatillisen koulutuksen aloittainen eriytyminen alkoi (Heikkinen 2000, 15–16). Koulutusta ei myöskään pidetty enää niin tarpeellisenä, koska suurin osa teollistumisen myötä syntyneistä työtehtävistä eivät vaatineet korkeaa ammattitaitoa (Klemelä 1999, 351).

1900-luvulla teollistumisen jäädessä muuta kehitystä jälkeen heräsi huoli työntekijöiden puutteellisesta ammattitaidosta. Oppilasjärjestelmää ei enää juurikaan käytetty, ja sen

maine ammattiin kasvattajana oli rapistumassa. Kaupungeissa ammatillinen koulutus sai vauhtia uudesta nuorten työntekijöiden työaikaa koskevasta asetuksesta. Vuonna 1889 tulleen asetuksen johdosta työnantajat eivät enää palkanneet työntekijöitä suoraan kansakoulusta, vaan kunnat perustivat valmistavia ammattikouluja, joissa opiskelijat viettivät muutaman välivuoden ennen työelämään astumista. Vuosisadan vaihteessa ammatillisia oppilaitoksia oli jo yli 200. (Klemelä 1999, 351–352.) Vuonna 1920 astui voimaan asetetus ammatillisista oppilaitoksista. Sen piiriin kuului käsityön ja teollisuuden ammatteihin valmistavat kokopäiväiset ammattikoulut, työssäkäynnin ohella suoritettavat yleiset ammattilaiskoulut, työnjohtajakoulut sekä erikoisammattikoulut. (Heikkinen 1995, 320.) Koulutukset eivät olleet kuitenkaan vielä sisällöltään juurikaan yhteydessä työelämään (Kettunen 1993, Jokisen, Lähteenmäen & Nokelaisen 2009, 16 mukaan).

1930-luvulla työnantajien kiinnostus työntekijöidensä ammatillisesta koulutuksesta kohtaan kasvoi ja tämän seurauksena yksityisten ammatillisten oppilaitosten opetus muuttui työelämälähtöisemmäksi (Tuomisto 1986, Jokisen ym. 2009, 16 mukaan). Vuonna 1942 astui voimaan ensimmäinen ammatillisia oppilaitoksia koskeva laki, jossa määriteltiin muun muassa oppilaitokset sekä heille jaettava valtionapu. Tämä mullisti ammatillisen koulutuksen sisällön. Seurauksena yritysten tarpeet asettivat opetukselle omat vaatimuksensa. (Niini ipv; Komiteamietintö 1938:4, Klemelän 1999, 62 mukaan.)

1960-luvun alussa pantiin alulle uudistus, jonka tarkoituksena oli uudistaa koko Suomen koulutusjärjestelmä. Keskiasteen koulunuudistuksella haettiin ammatillisen koulutuksen uudelleen mitoittamista työelämän vaatimusten mukaiseksi. Katsottiin, että koulutusjärjestelmä ei enää vastannut elinkeinoelämän tämänhetkisiä eikä myöskään tulevaisuuden kehityksen mukanaan tuomia vaatimuksia. Järjestelmän uudistamiseen ajoi niin rakenteelliset, ideologiset kuin taloudellisetkin perusteet. (Honka 2000, 71–73.) Uudistuksessa pyrittiin laitospäiväiseen, työelämästä irralliseen ammattikasvatukseen. Lisäksi oppisopimuskoulutuksesta oltiin valmiita luopumaan. (Heikkinen 2000, 21.) Uudistuksien ansiosta koulutus oli tasa-arvoisesti kaikkien saatavilla ja Suomesta tuli yksi koulutuksen huippumaista (Honka 2000, 87).

1990-luvun vaihteessa pyrittiin löytämään ratkaisuja lamavuosien aikana kasvaneelle työttömyydelle. Myös työelämä muuttui yhä globalisoituvan talouden paineen alla ja jatkuvaa ammatillista kehittämistä korostettiin. Nämä aiheuttivat koulutukselle paineen lähentyä työelämää. Oppisopimuskoulutus säilyi ja oppisopimuskoulutuksesta tuli yksi tärkeimmistä ammattikasvatuksen muodoista työpaikoilla oppimisen ohella. (Heikkinen

2000, 21.) Oppisopimuskoulutuksesta ei kuitenkaan tullut kilpailevaa järjestelmää keskiasteen koulutukselle (Klemelä 1999, 370). Sen tehtäväksi muodostui tarjota mahdollisuus ammatilliseen koulutukseen sellaisille nuorille, jotka eivät osallistuneet laitospuoliseen opiskeluun. Tämän lisäksi oppisopimuskoulutuksesta tuli opiskelumuoto aikuis- sekä jatkokoulutuksessa. (Klemelä 1999, 367.)

Vuosina 2003–2009 kiinnostusta ammatillista koulutusta kohtaan pyrittiin lisäämään Noste-ohjelman avulla. Ohjelman tavoitteena oli poistaa esteitä vähän koulutettujen kansalaisten kouluttautumisen tieltä. Ohjelman vaikutusten odotettiin ulottuvan tasa-arvoistumisesta aina työllisyysasteen nostoon ja ennakoidun työvoimapulan torjumiseen asti. Ohjelma lisäsi kiinnostusta koulutusta kohtaan nimenomaan aikuiskoulutuksen saralla sekä motivoi vähän kouluttautuneita kansalaisia opiskelun pariin. Yhteistyö työelämän kanssa muutti muotoaan yrityksestä lähtevän osaamisen kehittämisen suuntaan. Yksilö, organisaatio ja tutkinnon perusteet sulautettiin yhteen kaikkia palvelevaksi kokonaisuudeksi. Ohjelman avulla koulutuksen järjestäjät kokeilivat uusia tapoja lähestyä yrityksiä sekä kouluttamattomia kansalaisia. Myös työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja ohjauksen suosio lähti nousuun. (Opetusministeriö 2009, 8, 70, 77, 80.)

2010-luvulle siirryttäessä tullaan ensimmäistä kertaa tilanteeseen, jossa opiskelijamäärät eivät kasva enää merkittävästi tai ne saattavat jopa laskea. Tämä johtuu koulutuksen piiriin tulevan väestön määrän pienenemisestä sekä muuttoliikkeen aiheuttamista alueellisista eroista. Lisäksi julkisen talouden säästöt ja siitä johtuvat koulutuksen leikkaukset sekä opettajien kelpoisuuden alentaminen vaikuttavat opiskelijamäärien kehittymiseen. Oppiminen muuttuu perinteisistä luokkahuoneissa toteutettavista opetussuunnitelmista käytännön tason osaamisen kehittymiseen. Digitaalinen kehitys mahdollistaa uudenlaisten verkko-oppimisympäristöjen hyödyntämisen osana koulutusta. Koulutusmaailman lisäksi myös työelämä on kokenut suuren mullistuksen digitalisaation tullessa osaksi arkea. Internetin, automatiikan sekä robottien takia työelämän ammattinimikkeitä häviää ja uusia syntyy koko ajan. Tämän vuoksi ammattien osaamisvaatimukset ovat jatkuvassa muutoksessa, ja ne aiheuttavat päänvaivaa myös ammatillisen koulutuksen saralle. (Laukia 2015, 15–17.)

2.1.2 Ammatillinen koulutus uudistuu

Työn murros

Suomi on mukana globaalissa murroksessa, jossa yritysten välinen kilpailu ja teknologian kehitys muuttaa työn luonnetta merkittävästi. Koulutusjärjestelmän kehittäminen on yksi tapa vastata työn kysynnän muutoksiin. (Kauhanen, Maliranta, Rouvinen & Vihriälä 2015, 104–105.) Eurooppalaista koulutusta tarkasteltaessa nähdään yhtenä ammatillisen koulutuksen tavoitteena elinikäinen oppiminen ja osaamisen jatkuva kehittäminen (Powell, Bernhard & Graf 2012, Rintalan & Nokelaisen 2018, 58 mukaan). Ammatillisen koulutuksen pitäisi pystyä vastaamaan jatkuvassa muutoksessa olevan työelämän tarpeisiin sekä opettaa nuorille työelämävalmiuksia tulevaisuuden ammatteihin (Rintala & Nokelainen 2018, 59). Elinkeinoelämän osaamistarpeiden jatkuvat uudistukset pakottavat lainsäädännön antamaan vastuuta ja vapautta myös alueelliseen päätöksentekoon. Vastuu ammatillisen koulutuksen strategiasta tulee kuitenkin olla Opetusministeriöllä. Kuitenkin antamalla koulutuksen järjestäjille tarpeeksi liikkumavaraa taataan ketterä reagointi yritysten tarpeisiin paikallisesti. (Lamppu 2017, 2; Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 39/2017 3. luvun 3. §:n 1. kohta.)

Reformi: Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017

Paljon keskustelua herättänyt ammatillisen koulutuksen reformi astui voimaan 1.1.2018. Syyt uudistusten taustalla ovat moninaisia. Opetus- ja kulttuuriministeriö (2019a) toteaa reformista seuraavaa: ”Ammatillista koulutusta on välttämätöntä uudistaa, koska tulevaisuuden työelämässä tarvitaan uudenlaista osaamista ja ammattitaitoa. Uudistumista edellyttää myös se, että koulutukseen on käytettävissä aiempaa vähemmän rahaa.” (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019a.)

Reformi yhdistää ammatillisesta peruskoulutuksesta säädetyn lain 630/1998 sekä ammatillisesta aikuiskoulutuksesta säädetyn lain 631/1998 yhdeksi lainsäädännöksi koskemaan kaikkea ammatillista koulutusta, iästä riippumatta. Uusi voimaan astunut laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) velvoittaa ammatillisen koulutuksen yhä tiiviimpään yhteistyöhön työ- ja elinkeinoelämän kanssa. (Hallituksen esitys eduskunnalle

laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 39/2017 3. luvun 3. §: 1. kohta, 4. luvun 1. §: 1. kohta.)

Yhtenäinen ammatillinen koulutus

Reformin myötä aikuisten ja nuorten väliset raja-aidat murrettiin, kun voimaan astui kaikkia yhteisesti koskeva lainsäädäntö. Lisäksi ammatillisen koulutuksen lainsäädännön piiriin tuli tutkintotavoitteinen työvoimakoulutus sekä osa tutkintoon johtamattomasta työvoimakoulutuksesta. Uudistukset lisäävät osaltaan vapautta ja joustavuutta vastata osaamistarpeisiin ja reagoida elinkeinorakenteen muutoksiin. Lisäksi työttömien ja muutostilanteessa olevien yritysten koulutuspalvelujen laatu paranee ja pääseminen koulutukseen nopeutuu. Lainsäädännön lisäksi myös ammatillisten tutkintojen ja koulutusten järjestämislupa yhtenäistyi, kun tutkintotoimikunnan kanssa solmittavat näyttötutkintosopimukset poistuivat käytöstä. Koulutuksen järjestämisen byrokratiaa vähensi myös osaltaan lakisääteisten suunnitelmien väheneminen. Enää jäi jäljelle suunnitelma osaamisen arvioinnin toteuttamisesta sekä opiskelijoiden henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma eli HOKS. Tämän lisäksi myös koulutusvientiä vapautettiin. Uuden lain myötä kaikkia ammatillisia tutkintoja ja tutkintojen osia sekä koulutusta voidaan myydä vapaasti myös EU- ja ETA-alueen ulkopuolelle. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019b; 2019c; 2019d.)

Rahoitus

Myös ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä yhtenäistyi. Rahoitus ei perustu enää niinkään oppilaitosten opiskelijamääriin vaan tutkintoihin ja työllistymiseen. Puolet rahoituksesta on niin sanottua perusrahoitusta, joka takaa koulutuksen kaikille, kaikilla aloilla. Suoritettujen tutkintojen sekä tutkinnon osien mukaan määräytyy rahoituksesta 35 % ja loput 15 % ansaitaan työllistymisen tai jatko-opintoihin siirtymisen perusteella. Uusi järjestelmä tukee keskeyttämisten vähentämistä sekä kannustaa oppilaitosta huolehtimaan jokaisesta opiskelijastaan. Samalla rahoituksen yhtenäistäminen lyhentää opiskeluaikoja sekä suuntaa koulutusta niille aloille, joilla erityisesti tarvitaan työvoimaa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019c.)

Joustava tutkinto

Reformin myötä tutkinnot muuttuivat myös sisällöltään joustavammiksi. 351 tutkinnon määrä väheni 164:ään tutkintoon. Jotta ammatillisella koulutuksella voidaan jatkossakin vastata eri alojen kysyntään, muutettiin tutkintoja laaja-alaisemmiksi. Näin ollen tutkinnon valinnaisuus ja tutkintojen sisäinen erikoistuminen lisääntyivät. Tämä mahdollistaa nopeamman reagoinnin työelämän muuttuviin tarpeisiin. Työelämässä tarvittavien perustaitojen kehittämiseksi on jokaisella perustutkinnon suorittajalla mahdollisuus valita aineita yhteisistä tutkinnon osista. Myös ammatti- ja erikoisammattitutkintoa suorittavat voivat valita yhteisiä tutkinnon osia tarvittaessa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019b; 2019c; 2019d.) Työelämän on ennustettu tarvitsevan tulevaisuudessa yhä monialaisempaa osaamista. Näin ollen on tärkeää, että on tarjolla tutkintoja, joissa yhdistyy osaaminen eri koulutusaloilta. (Laukia 2015, 17.)

Yksi opiskelijalle näkyvimmistä muutoksista on opintopolkujen yksilöllistyminen. Reformin myötä tutuksi tulee käsite *osaamisperusteinen koulutus*. Tämä tarkoittaa sitä, että jatkossa opiskelijan jo hankittu osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019b; 2019f.) Aikaisemmin tutkinnon suorittamisessa lähdettiin liikkeelle siitä ajatuksesta, että oppimista tapahtuu koulussa eikä työpaikalla (Viinisalo 2013, 35). Nyt osaamista voi kertyä niin kesätöistä, harrastuksista kuin aiemmista opinnoistakin. Kun tämä otetaan huomioon, voidaan opiskelijalle suunnitella yksilöllinen opintopolkun, joka määritetään henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa eli HOK-Sissa. Samalla painopiste siirtyy puuttuvan osaamisen hankkimiseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019b; 2019c; 2019d.) Koulutusjärjestelmän sijaan voidaan alkaa käyttää termiä *oppimisjärjestelmä* (Laukia 2015, 17). Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että kokonaisen tutkinnon sijaan jo aikaisemmin tutkinnon opiskellut opiskelija voi opiskella myös pelkkää tutkinnon osaa. Edelleen ilman tutkintoa olevat opiskelijat saavat suoritettavakseen koko tutkinnon. Jatkossa tutkinnon suorittamiseen vaikuttaa siis osaaminen, eikä niinkään opiskeluun käytetty aika. Näin koulutus muuttuu entistä joustavammaksi sekä opiskelijoiden yksilölliset tarpeet otetaan paremmin huomioon. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019b; 2019d.) Jo vuosien ajan ammatillisen koulutuksen haasteena ovat olleet lukuisat keskeyttämiset sekä opiskeluidensa läpi päässeiden opiskelijoiden vaatimaton määrä. Lakiuudistustenkin mukanaan tuoma valinnaisuus ja yksilöllisyys auttavat osaltaan sitouttamaan opiskelijoita koulunkäyntiin. Joustavat opintopolut mahdollistavat sen, että jokainen opiskelija saa edetä omaa tahtiaan ja toteuttaa oppimistehtäviä omista

lähtökohdistaan. (Ohvo & Immonen 2015, 112, 114.) Myös haku ammatilliseen koulutukseen muuttui joustavammaksi, kun käyttöön tuli ympäri vuoden jatkuva haku. Edelleen kuitenkin peruskoulunsa päättäneet tai ilman 2. asteen tutkintoa olevat hakevat koulutukseen yhteishaun kautta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019b.)

Oppimisympäristöt

Yksi koulutuksen uudistumisen vauhdittajista on teknologian kehitys. Digitalisaation myötä oppimisympäristöt ja -menetelmät muuttuvat. Opetus ei ole enää sidoksissa fyysiseen paikkaan tai opettajan ohjaukseen. Uudet oppimisympäristöt taas osaltaan tuovat oppilaitoksen ja työelämän yhä lähemmäs toisiaan. (Laukia 2015, 17.) Hallituksen esityksessä (39/2017) mainitaan, kuinka reformissa oppimisympäristöjä tulisi digitalisoida ja toimintaprosesseja uudistaa osaamisperusteisiksi ja asiakaslähtöisiksi. Opiskelun pitäisi tapahtua joustavasti työpaikan ja oppilaitoksen lisäksi myös virtuaalisissa oppimisympäristöissä. Tämän lisäksi muun muassa koulutuksen järjestäjien toimintaa tulisi yhä tehostaa ja joustavoittaa. Työelämäyhteistyön lisääntyessä resurssitehokkuuden parantaminen on myös otettu reformin tavoitteeksi: ”Lisätään erityisesti nuorten oppisopimus-koulutusta, vähennetään työnantajille siitä koituvaa hallinnollista ja taloudellista taakkaa sekä parannetaan työpaikalla tapahtuvan opiskelun laatua.” (Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 39/2017, 1. luku.) Haasteena tekniikan tarjoamien mahdollisuuksien hyödyntämiselle kuitenkin on toimivan ratkaisun löytäminen. Suuren tarjonnan edessä koulutuksen todellinen tarkoitus ja pedagogiikka eivät saa unohtua. (Mäki 2015, 33.)

Työelämäyhteistyö

Tammikuun ensimmäisenä päivänä voimaan astunut laki (531/2017) määrää ammatillisen koulutuksen tarkoituksesta pykälässä 2 muun muassa seuraavaa:

Tässä laissa tarkoitettujen tutkintojen ja koulutuksen tarkoituksena on kohottaa ja ylläpitää väestön ammatillista osaamista, antaa mahdollisuus ammattitaidon osoittamiseen sen hankkimistavasta riippumatta, kehittää työ- ja elinkeinoelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin, edistää työllisyyttä, antaa valmiuksia yrittäjyyteen ja työ- ja toimintakyvyn jatkuvaan ylläpitoon sekä tukea elinikäistä oppimista ja ammatillista kasvua. Tässä laissa tarkoitettujen koulutuksen tarkoituksena on lisäksi edistää tutkintojen tai niiden osien suorittamista. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 1. luvun 2. §.)

Lain mukaan yksi ammatillisen koulutuksen tehtävistä on siis työ- ja elinkeinoelämän kehittäminen sekä sen osaamistarpeisiin vastaaminen.

Työpaikoilla järjestettävä koulutus

Reformin jälkeen työpaikoilla järjestettävä koulutus voi ilmetä oppisopimuksen tai työssäoppimisen korvaavan koulutussopimuksen muodossa. Vaihtoehtoisesti se voi olla myös näiden kahden joustava yhdistelmä. Lisäksi osa työvoimakoulutuksesta siirtyi ammatillisen koulutuksen piiriin. Koulutusten toimintamallit muuttuivat selkeämmiksi, ja roolit sekä vastuut jakautuvat nyt eri osapuolten välille entistä täsmällisemmin. Samalla myös koulutuskorvauskäytännöt yksinkertaistuivat. Ennen yritys saattoi saada korvausta työssäoppimisesta mutta reformin myötä koulutussopimuksesta ei makseta korvausta, ellei kyseessä ole erityistä tukea vaativa opiskelija. Oppisopimuksesta sen sijaan maksetaan koulutuskorvaus, mikäli koulutuksen järjestäjä ja työelämän edustaja yhdessä toteavat koulutuksen aiheuttavan kustannuksia työnantajalle. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019b; 2019d.)

Koulutussopimuksen voimaantulon myötä oppimista tapahtuu yhä enemmän työpaikoilla ja sitä kautta myös opiskelijoiden työllistyminen on todennäköisempää. Koulutussopimuksen mukaan opiskelija ei ole työsuhteessa eikä hänelle tästä syystä makseta palkkaa. Työssäoppimiselle ei ole myöskään määritelty vähimmäis- tai maksimi osaamispistemäärää. Työpaikalla tapahtuva koulutus suunnitellaan jokaiselle opiskelijalle osana henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa, HOKSia. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019b; 2019c; 2019d.) Lisäksi työpaikan edustaja on mukana suunnittelemassa työssäoppimisjaksoa. Tästä määrätään lain (531/2017) neljännessä pykälässä. Sen mukaan oppilaitoksen on tehtävä yhteistyötä työelämän kanssa muun muassa tutkintoja ja koulutusta suunniteltaessa, järjestettäessä, arvioitaessa ja kehitettäessä sekä osaamistarpeita ennakoitaessa. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 1. luvun 4.§.)

Oppisopimuskoulutuksessa osaaminen on hankittava työpaikoilla ja vain tarvittaessa sitä päivitetään muissa oppimisympäristöissä. Oppisopimuskoulutuksessa opiskelijan ja työpaikan välille tehdään työsopimus. Tämän lisäksi työnantaja tekee toisen sopimuksen koulutuksen järjestäjän kanssa. Opiskelija työskentelee viikottain vähintään 25 tuntia. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019d.)

Näytöt

Reformin myötä myös ammattitaidon osoittaminen sai yhtenäisen ja selkeän linjan. Ammatillisessa koulutuksessa opiskelijan ainoa tapa tutkinnon suorittamiseen on osoittaa osaamisensa näytöissä. Näytöt on järjestettävä ensisijaisesti työpaikoilla aidoissa työtilanteissa. Näytöt voidaan myös joissain poikkeustapauksissa suorittaa esimerkiksi oppilaitoksessa tai oppilaitoksen työmaalla. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019b; 2019d.)

Tutkinnon arviointi

Lain (531/2017) mukaan ilman erityistä syytä, on opiskelijan arvioinnissa oltava mukana sekä oppilaitoksen että työelämän edustajat. Arvioinnissa siis veloitetaan työelämän edustaja ja opettaja jälleen yhteistyöhön. Näin saadaan entistä paremmin työelämän käytännön näkökulma mukaan ammatillisen osaamisen arviointiin. Lopullinen vastuu arvioinnista on kuitenkin koulutuksen järjestäjällä ja oppilaitosten tehtävänä onkin taata riittävä perehdytys arviointiin työelämän edustajille. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 6. luvun 54.§.)

Tutkintotoimikunnista työelämätoimikuntiin

Koulutuksen järjestäjä on vastuussa hallinnollisista töistä. Reformin myötä hallinnon määrä kuitenkin vähenee, kun 91:n tutkintotoimikunnan ja lukuisien näyttöjen toimielimien sijaan käyttöön otetaan noin 40 työelämätoimikuntaa. Tämä tukee koulutuksen työelämälähtöisyyttä ja varmistaa tutkintojen laadun. Ennen myös näyttötutkintojen todistukset tulivat tutkintotoimikunnilta mutta nyt, kun kaikkien tutkintojen todistukset myöntää koulutuksen järjestäjä, myös päällekkäisen työn määrä vähenee. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019c; 2019d.)

Muuttuva ammatillinen koulutus

Lainsäädäntö on puuttunut työelämän ja koulutuksen väliseen yhteistyöhön aikaisemminkin. Ennen kuin laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) tuli voimaan, on käy-

töissä ollut ammatillisesta peruskoulutuksesta sekä aikuiskoulutuksesta erikseen määrätyt säädökset vuodelta 1998. Molemmat vuoden 1998 säädökset määräävät, että työelämän tarpeet tulee huomioida ammatillisessa koulutuksessa sekä koulutuksen sisältö tulee suunnitella ja järjestää yhteistyössä elinkeinoelämän kanssa. (Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 630/1998, 1. luvun 6.§; Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 631/1998, 1. luvun 3.§). Lisäksi näihin lakeihin myöhemmin tehdyt muutokset, kuten 1.8.2015 voimaan astunut laki ammatillisesta peruskoulutuksesta annetun lain muuttamisesta (246/2015) pyrki jo tuolloin yksilöllistämään opiskelijoiden opintopolkuja ja muuttamaan perinteisiä oppimisympäristöjä. Lisäksi opiskelun työelämälähtöisyyttä ja osamisperusteisuutta lisättiin. (Lepola 2015, 22.) Kuitenkin esimerkiksi opiskelijan arviointiin liittyvä työelämän ja koulutusmaailman välinen vuoropuhelu puuttui vielä kokonaan (Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta annetun lain muuttamisesta 246/2015, 25 b.§). Elinkeinoelämän ja ammatillisen koulutuksen yhteistyö on siis ollut välttämätöntä jo pitkään mutta erityisesti vuonna 2018 voimaan tulleen reformin myötä yhteistyö tulee tiivistymään entisestään. Pohjonenkin (2005) toteaa kirjassaan työssäoppimisesta seuraavaa: ”Työelämän ja oppilaitosten yhteistyöstä on puhuttu ja yhteistyön nimiin on vannottu vuosia. Ilmeisesti sanoista on jo siirrytty tekoihin, mutta työssäoppimisen selkeämpi osuus oppimisprosessista pakottanee useammat toimijat tekemään yhteistyötä uudelta pohjalta ja siten, että eri osapuolet hyötyvät toiminnasta.” (Pohjonen 2005, 125.)

2.2 Työelämäyhteistyön muodot

Tiukat raja-aidat työelämän ja koulumaailman välillä madaltuvat päivä päivältä yhä enemmän. Työelämä imee itseensä pedagogista ajattelua ja muuttuu jatkuvan oppimisen kentäksi, kun taas samaan aikaan oppilaitokset kiinnittävät erityistä huomiota toimintansa työelämälähtöisyyteen. (Mäki 2015, 34.) Työelämä on jo 1990-luvulta lähtien velvoitettu mukaan sekä alueelliseen että kansalliseen tutkintojen pätevyysvaatimusten määrittelyyn. Tämä mahdollistaa palautteensaannin sieltä, missä tutkinnon alaista työtä oikeasti tehdään. Yhteistyöllä varmistetaan, että ammattitaitovaatimukset tukevat joustavaa ja tehokasta siirtymistä työelämään sekä ammatillista kehittymistä ja uramuutoksia. (Koukku & Paronen 2016, 20, 30.)

Reformin jälkeinen yhteistyö näyttäytyy enimmäkseen työpaikalla järjestettävänä koulutuksena. Se voi olla muodoltaan koulutussopimuksen tai oppisopimuksen alaista koulu-

tusta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019g.) Viinisalo (2013) erottaa kirjassaan oppisopimuskoulutukseen liittyvän työssä oppimisen koulutusmuotoisesta työssäoppimisesta kirjoitusasullaan. Yhteen kirjoitettuna *työssäoppiminen*, Viinisalon mukaan, tarkoittaa oppilaitoksen opetussuunnitelmaperusteista oppimista aidoissa työympäristöissä. Oppisopimuksen *työssä oppiminen* taas edustaa työpaikkalähtöistä tapaa oppia. (Viinisalo 2013, 17.)

2.2.1 Koulutussopimus

Reformin myötä tämä Viinisalonkin (2013) käyttämä termi *työssäoppiminen* poistui, kun tilalle tuli koulutussopimukseen kuuluva *työpaikalla oppiminen* (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019g). Reformin uudistamat käsitteet ottavat kuitenkin aikaa juurtuakseen oppilaitosten sekä työelämän edustajien käyttämään puhekieleen. Tästä syystä opinnäyte-työssä haetaan työssäoppimisen kautta vinkkejä myös tämän päivän työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen.

Opetushallituksen (1999) antamassa määritelmässä työssäoppiminen kuvaillaan kiinteänä osana ammatillisen koulutuksen opintoja, jossa osa oppimisesta toteutetaan työpaikoilla. Määritelmän mukaan työssäoppiminen on yksi ammatillisen koulutuksen järjestämisen muodoista ja tapa opiskella. (Opetushallitus 1999, Pohjosen 2005, 80 mukaan.) Työssäoppimisen yhtenä tarkoituksena on yhteiskunnan muutoksiin sekä ammatillisen osaamisen aiheuttamiin haasteisiin vastaaminen. Kirjassaan Pohjonen (2005) kuvailee työssäoppimista unohduksissa olleena oppimisen muotona, joka on taas nostanut päätään. Ensin haluttiin oppipoika-kisälli-mestari-järjestelmästä yleissivistävämpään suuntaan mutta nyt, kun oppilaitokset eivät enää pysykään työelämän perässä, pakottaa se meidät palaamaan ajassa taaksepäin. (Pohjonen 2005, 77, 79–80.)

Sisällöltään pitkälti työssäoppimista vastaa reformin jälkeinen koulutussopimus ja siihen liittyvä osaamisen hankkiminen työpaikoilla käytännön tehtävien yhteydessä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019d; 2019e). Koulutussopimus luodaan kirjallisesti jokaisesta opiskelijasta erikseen ja se on jaettu tutkinnon osiin tai muihin pienempiin kokonaisuuksiin. Koulutussopimus on oppilaitoksen ja työpaikan edustajan välinen sopimus. Opiskelija ei ansaitse opiskelustaan palkkaa, koska ei ole virallisessa työsuhteessa yrityksen kanssa. Myöskään koulutussopimustyöpaikalle ei makseta korvausta ohjauksesta. Kuitenkin jos kyseessä katsotaan olevan erityistä tukea vaativa opiskelija, voidaan korvauksesta sopia

erikseen. (Nikkilä 2018,119.) Koulutuksen järjestäjän rooli on vastata oppimisen tutkimustavoitteisuudesta. Työnantajaa koulutussopimus velvoittaa opiskelijan osaamisen kehittymisen seuraamiseen ja sen toteutumisesta tai toteutumattomuudesta raportointiin takaisin koulutuksen järjestäjälle. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019g.)

Pohjonen (2005) esittää kirjassaan Ovaskaisen ym. (2000) laatiman SWOT- nelikentän työssäoppimisen ominaisuuksista. Pohjonen tarkastelee kirjassaan myös tulevaisuuden työssäoppimisen malleja pohjautuen suurimmaksi osaksi kirjoittamaansa väitöskirjaan, joka on tarkastettu Tampereen yliopiston Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskuksessa 17. joulukuuta 2001. Seuraavaksi pohditaan työssäoppimisen tarkoituksia ja ongelmia SWOT-analyysiin sekä väitöskirjan tuloksiin nojaten.

Haasteet

Yksi haastavimmista asioista onnistuneen työssäoppimisjakson järjestämisessä on yritysten johdon ja henkilöstön sitouttaminen opiskelijan kouluttamiseen (Pohjonen 2005, 132). ”Yrityksillä on omat tulostavoitteensa ja toimintaperiaatteensa, joihin ei ole helppo sovittaa työssäoppimisen kehittämistarpeita” (Pohjonen 2005, 143). Lisäksi tutkintojen perusteiden valmistuminen on hidasta eivätkä ne aina vastaa ajanmukaisesti jatkuvasti muuttuvan elinkeinoelämän tarpeita. Lainsäädännön ja opetushallituksen ohjeiden mukana tulevan byrokratian elinkeinoelämä kokee tarpeettoman raskaaksi. (Pohjonen 2005, 137–138.) Yhtenä haasteena työssäoppimisen tehokkaalle toteuttamiselle on ollut sen opetussuunnitelmaperusteisuus. Kun tutkinnon suorittamisessa painotetaan tarkoin määriteltyä laitosmaista oppiaineopiskelua, ei tutkintoa voida suorittaa osana arjen työtehtäviä. (Pohjonen 2005, 140.) Työssäoppiminen tulisi olla muodoltaan sellaista, että se hyödyttäisi kaikkia osapuolia. Myös yrityksen on saatava todellista hyötyä työssäoppimisprosessista. (Pohjonen 2005, 125, 129.) Työssäoppimisjakson alussa opiskelijan tuottavuus saattaa olla hyvinkin heikkoa. Työharjoittelija ei pysty korvaamaan vanhaa työntekijää vaan päinvastoin, hän työllistää työntekijöitä ylimääräiseen ohjaamiseen ja neuvontaan. (Pohjonen 2005, 129–130.) Kaiken lisäksi resurssit pienissä yrityksissä saattavat olla hyvinkin rajallisia. Tällöin haasteita työssäoppimisen toteuttamiselle tuottaa tilojen, laitteiden sekä ohjaukseen käytettävän ajan niukkuus. (Pohjonen 2005, 139.)

Yritysten lisäksi myös opettajat sekä opiskelijat on sitoutettava. Opettajan sitouttamiseksi tulisi hänelle tarjota tarpeeksi resursseja yhteydenpitoon opiskelijoiden sekä työpaikko-ohjaajien kanssa. (Pohjonen 2005, 132.) Opettajien voimavarojen puute hankaloittaa

työssäoppimisen onnistumista. Opettajilla ei välttämättä ole aikaa ohjata opiskelijoita tai mahdollisuutta kouluttaa tarpeeksi työpaikkaohjaajia. (Pohjonen 2005, 138.) Kun oppilaitosten rahoitusta nipistetään jatkuvasti, syö se myös opettajien ohjaukseen käytettäviä työtunteja (Mäki 2015, 32). Tämä tekee uudenlaisten oppimisympäristöjen roolin yhä tärkeämmäksi. Tarvitaan väline, jolla nähdään opiskelijan osaamisen kasvu, vaikka työssäoppimispaikalle ei aina ehdittäisikään. Opiskelijan sitouttamiseen vaikuttaa työn mielekkyyden lisäksi myös opiskelijan omat sosiaaliset taidot ja sopeutuminen työyhteisöön. Myös tieto mahdollisuudesta saada harjoittelun kautta työpaikka saattaa monelle olla motivoiva tekijä. (Pohjonen 2005, 132.)

Hyödyt

Millä konkreettisilla hyödyillä työssäoppimista voidaan sitten yrityksille perustella? On puhuttu jo pitkään siitä, miten suuret ikäluokat jäävät pian pois työelämästä. Tämän johdosta monet alat tulevat ennemmin tai myöhemmin kärsimään työvoimapulasta. Pidemmälle katsovat yritykset ovatkin jo nähneet työssäoppimisen hyödyt nuoremman sukupolven rekrytoinnissa. Työssäoppiminen luo parhaimmillaan työvoimaa, joka pystyy paremmin vastaamaan työvoimatarpeisiin. Työssäoppimisyrietykset pystyvät kouluttamaan työntekijöitä itselleen, omien tarpeidensa lähtökohdista. Yritysten sitouttamista helpottaa yrittäjän oma ymmärrys ja arvostus koulutusta sekä henkilöstönsä kehittämistä kohtaan. Kun yrittäjä näkee oppimisen osana koko yrityksen hyvinvointia, on myös työssäoppiminen perusteltua. (Pohjonen 2005, 131–132.) Parhaimmillaan työssäoppimisesta voi hyötyä itse ohjaajakin. Mentorin status itsessään lisää ohjaajan tyytyväisyyttä, omanarvontuntoa ja motivaatiota. Lisäksi työntekijöiden työteho lisääntyy, sitoutuminen organisaatioon lujittuu ja vaihtuvuutta esiintyy vähemmän. (Ruohotie 2002, 223.) Elinikäisen oppimisen ideologian mukaan oppimista tapahtuu kaikkina ikävuosina erilaisissa oppimisympäristöissä (Hirvi 2000, Pohjosen 2005, 18 mukaan). Koska työn luonne muuttuu koko ajan, on jatkuva oppiminen välttämätöntä (Ojala 1999, Pohjosen 2005, 22 mukaan). Siispä mentorointi on myös ohjaajalle yksi oppimisen paikka, jossa oppijan mukanaan tuomat arvot ja näkökulmat antavat ohjaajallekin ajattelemisen aihetta (Ruohotie 2002, 224).

Oppilaitosten saaman rahoituksen kiristyessä täytyy pitää entistä enemmän huolta siitä, että opetuksesta saatava hyöty pysyy mahdollisimman korkealla suhteessa siitä aiheu-

tuviin kustannuksiin. Työssäoppiminen osana koulutusta parantaa koulutuksen kustannus-hyötysuhdetta. Läheisellä yhteistyöllä työelämän kanssa, koulumaailma pystyy vastaamaan nopeammin työelämän muutoksiin ja tätä kautta oppilaitoksista valmistuu osaa-vaan väkeä juuri tämän päivän tarpeisiin. Tätä kautta oppilaitoksien opiskelijoille tarjoaman koulutuksen laatu myös paranee. (Ovaskainen & Ritsilä 2000, Pohjosen 2005, 43 mukaan.)

Opiskelijan kannalta työssäoppimisen merkittävin hyöty on hänen työkokemuksensa karttumisesta aiheutuva osaamisen kehittyminen. Lisäksi opiskelijan itsevarmuus työskennellä aidoissa ympäristöissä kasvaa. Työssäoppimisen kautta opiskelija omaksuu tärkeitä työelämätaitoja ja oppii työskentelemään osana työyhteisöä. (Ovaskainen ym. 2000, Pohjosen 2005, 43 mukaan.) Aito työympäristö voi olla opiskelijalle hyvinkin motivoiva, kun opitaan aitojen asiakkaiden ja työtehtävien kautta (Heinilä & Ahtola 2015, 46). Yksilölliset opintopolut lisäävät koulutuksen tavoitteellisuutta ja opiskelun monipuolisuutta. Työssäoppimisen myötä myös opiskelijan omat ominaisuudet kehittyvät ja hänen luovuutensa kasvaa. (Ovaskainen ym. 2000, Pohjosen 2005, 43 mukaan.)

Näkökulmia työssäoppimisen kehittämiseen

Työssäoppiminen tulisi suunnitella ja rakentaa yhdessä yrityksen ja oppilaitoksen kesken. Osapuolten välisen yhteistyön pitäisi olla saumatonta ja resurssit tulisi pystyä hyödyntämään mahdollisimman tehokkaasti. Osapuolten tulisi myös tuntea toisensa ja opettajilla pitäisi olla mahdollisuus ja velvollisuus tutustua alan työtehtäviin konkreettisemmin. Yhteistyön tulisi lähteä oppilaitosten johdosta asti, jotta opettajan muuttuva rooli tulisi selväksi myös päättäjille. (Pohjonen 2005, 129, 139.)

Lainsäädäntö ja Opetushallituksen ohjeet määrittelevät tiukasti opetustoimintaa. Työssäoppimisen yhteydessä toimintaa määräävät säädökset ylettyvät aina yrityksiin asti. Oppilaitosten edustajien tulisi olla aktiivisesti mukana ohjeistamassa työpaikkaohjaajia säädösten sisällöstä ja niiden oikeanlaisesta toteuttamisesta. (Pohjonen 2005, 137.) Lisäksi opiskelijoiden työelämätaitojen hallitseminen tulisi varmistaa jo oppilaitoksessa ennen työelämään astumista (Pohjonen 2005, 141). Tärkeää on muistaa myös, että opettaja toimii omalta osaltaan oppilaitoksensa markkinoijana. Hänen tulisi itsekkin lähteä liikkeelle ja osoittaa kiinnostusta alansa kehitystä kohtaan. (Pohjonen 2005, 140–141.)

Yritysten arvostusta oppimista kohtaan tulisi lisätä ja työpaikan ilmapiiristä tulisi tehdä elinikäistä oppimista edistävä (Pohjonen 2005, 140). Työssäoppiminen on yrityksille edullinen väylä kouluttaa ja rekrytoida uusia työntekijöitä. Se on samalla myös oiva mahdollisuus olla mukana kehittämässä koulutusta vastaamaan elinkeinoelämän tarpeisiin yhä paremmin ja nopeammin. (Ovaskainen ym. 2000, Pohjosen 2005, 43 mukaan.)

Vuoden 2018 reformi pyrki jo omalta osalta parantamaan tässäkin osiossa esiin nousseita työssäoppimisen haasteita mutta samalla se saattoi myös luoda uusia. Muun muassa paljon päänvaivaa aiheuttavasta tiukasta opetussuunnitelmaperusteisuudesta pyritään nyt eroon siirtymällä osaamisperusteiseen tutkinnon suorittamiseen. Opetus- ja kulttuuriministeriö (2019f) esittää, kuinka reformin jälkeen opiskelija pystyy kartuttamaan osaamistaan muuallakin kuin koulussa. Tätä osaamista tunnustamalla ja tunnustamalla saadaan opintopolkuja yksilöllistettyä ja näin ollen lopulta myös tutkinnon suorittaminen nopeutuu. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019f.) Tämä uudistus tuo ammatillista koulutusta lähemmäksi elinikäisen oppimisen periaatetta. Pohjosen (2005) kirjassaan esittämän Hirven (2000) määritelmän mukaan elinikäistä oppimista tapahtuu koulutusjärjestelmän lisäksi myös muissa elämänympäristöissä, kuten harrastuksissa tai työssä (Hirvi 2000, Pohjosen 2005, 18 mukaan). Kuitenkin uudeksi haasteeksi voi nousta koulutuskorvauskäytäntöjen muuttuminen. Kokemattomasta opiskelijasta aiheutuvien kulujen kattamiseksi, on opiskelijan ohjauksesta ennen voitu maksaa korvausta (Pohjonen 2005, 130; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019d). Reformin myötä koulutuskorvauskäytäntöjä selkeytettiin, eikä koulutussopimuksesta makseta enää korvausta koulutussopimustyöpaikan tarjoajalle (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019d). Niinpä pahimmassa tapauksessa rahallisen korvauksen sijaan saatetaan hyötyä kaivaa muualta. Yritys voi teettää opiskelijalla työtehtäviä, jotka ovat liian yksinkertaisia tai hän ne jo hallitsee. Tällöin opiskelija tuo yritykselle arvoa työvoimapulan helpottajana. Tämä kuitenkin jättää jalkoihin koulutuksen perimmäisen tarkoituksen, uuden oppimisen. (Pohjonen 2005, 130.) Tällaisten tilanteiden välttämiseksi on opettajan seuranta ja vuoropuhelu yritysten sekä opiskelijoiden kanssa erityisen tärkeää.

2.2.2 Oppisopimus

Oppisopimuskoulutuksessa opetuksen pääpaino on työpaikoilla toteutettavissa aidoissa työtehtävissä. Työssä suoritettavien tehtävien tulisi olla sisällöltään sellaisia, että ne sisältävät tutkinnon perusteen mukaiset, HOKSissa määritellyt ammattitaitovaatimukset.

Mikäli kaikkea tutkintoon kuuluvaa osaamista ei pystytä työpaikalla hankkimaan, koulutusta voidaan myös täydentää muissa oppimisympäristöissä, esimerkiksi verkko- tai monimuoto-opetuksena. (Nikkilä 2018, 114–115.) Opiskelija työskentelee palkallisena työntekijänä ja yritykseen häntä sitoo määräaikainen työsopimus. Käytännön asioista määrää koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välinen sopimus. Koulutuksen järjestäjä maksaa työnantajalle korvauksia, mikäli niin sovitaan ja mikäli koulutuksen katsotaan aiheuttavan työnantajalle kustannuksia. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018f.)

Nikkilä esittelee vuoden 2019 oppisopimuskoulutuksen oppaassa Ylen toimittajan Sveitsissä tekemää artikkelia koskien maan oppisopimuskoulutusjärjestelmää. Sveitsissä nuorisotyöttömyys sekä syrjäytyminen ovat matalalla tasolla. Kirjoittajan mukaan siihen vaikuttaa muun muassa oppisopimuskoulutuksen suuri arvostus. Lisäksi oppisopimuskoulutuksella opiskelu sopii myös sellaisille, joiden kielitaito tai opiskelumotivaatio ei riitä lukioon. (Nikkilä 2019, 8.) Sveitsiläisen asiantuntijan Rudolf Strahmin mukaan työllistyminen ei tule automaattisesti kouluttautumisen myötä vaan siihen tarvitaan myös koulutuksen yhteyttä työelämään (Nikkilä 2019, 9). Strahm korostaa myös sitä, että oppisopimuskoulutus opettaa opiskelijalle tärkeitä työelämätaitoja, kuten luotettavuutta, aikatauluissa pysymistä sekä vastuuta (Nikkilä 2019, 12). Sveitsissä yritykset kokevat olevansa vastuussa seuraavan sukupolven kouluttamisesta, vaikka aluksi opiskelija ei olisikaan yritykselle erityisen tuloksellinen (Nikkilä 2019, 10).

Haasteet

Suomessa oppilaitos organisaationa edustaa kankeaa instituuttia, jolle lainsäädännössä on määrätty opetukseen sekä kansalaisten kasvattamiseen liittyviä tavoitteita. Yritysten päämäärät taas ovat tuloksellisuuteen liittyviä. Näiden kahden organisaation yhteistyön onnistumiseksi tulisi koulutuksen määrällisestä ajattelusta siirtyä työelämää hyödyttävään ajatteluun, jossa kannustuksen kohteena on osaamisen lisääminen. (Viinisalo 2013, 26.) Kun yrityksessä opitaan, työntekijän osaaminen kasvaa. Osaamisen käytännön hyödyntämiseen tarvitaan kuitenkin myös hyvää johtamista. (Keep 2012, Viinisalon 2013, 21 mukaan.) Haasteeksi oppisopimuskoulutukselle on muodostunut sen houkuttelevuus nuorten opiskelijoiden silmissä. Yhtenä keinona nuorten työttömyyden torjumiseksi voitaisiin käyttää nimenomaan oppisopimuskoulutusta, mikäli se sellaiseksi omaksuttaisiin. (Leino 2013, 75, 77.) Yksi oppisopimuskoulutuksessa esiin nouseva ke-

hityksen kohde on yhteistyö oppilaitosten ja työpaikan välillä. Erityisesti pienissä ja keskisuurissa yrityksissä ei ole tarpeeksi resursseja oppilaitosyhteistyön johtamiseen. (Viinisalo 2013, 25.) Ohjaukseen käytettävän ajan sekä pedagogisen osaamisen löytäminen yrityksen sisältä ei ole myöskään itsestäänselvyys (Leino 2013, 77). Koulutus pitäisi saada vastaamaan yritysten todellisiin tarpeisiin paremmin ja tämän vuoksi työnantajien tulisi olla entistä tiiviimmin mukana ottamassa vastuuta opiskelijoiden kouluttamisesta. (Viinisalo 2013, 28–29.)

Hyödyt

Oppisopimuskoulutus lähtee liikkeelle aina yrityksen tarpeesta kouluttaa omia työntekijöitään tai tarpeesta palkata uusia (Viinisalo 2013, 37). Oppimista on pidetty merkittävänä kilpailuedun tuottajana kilpaileviin yrityksiin nähden (Viinisalo 2013, 21). Lisäksi koulutuneet, tutkinnon omaavat työntekijät luovat positiivista mielikuvaa yrityksen osaamisesta, niin asiakkaille kuin yhteistyökumppaneillekin (Viinisalo 2013, 26). Oppisopimuskoulutuksella on myönteinen vaikutus myös koko kansantalouteen. Oppisopimuskoulutus luo työpaikkoja ja vähentää nuorten työttömyyttä, mikä taas osaltaan vaikuttaa työvoiman saatavuuteen sekä työurien pituuteen. (Viinisalo 2013, 14–15.) Yksi oppisopimuskoulutuksen eduista koulumuotoiseen työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen nähden on opiskelijan kohtelu. Toisin kuin koulutussopimuksella opiskeleva, oppisopimusopiskelija on yksi työyhteisön jäsenistä ja siksi hänen suorituksiinsa kohdistuu samat vaatimukset kuin hänen työkavereilleenkin. (Viinisalo 2013, 19.) Vastavuoroisesti opiskelijan suhtautuminen työtään ja oppimistaan kohtaa muuttuu myönteisemmäksi, koska hän saa toiminnastaan myös rahallisen korvauksen (Viinisalo 2013, 18). Lisäksi työsuhteessa kouluttautumisella on vaikutusta opiskelijan oppimiseen ja sen on katsottu edistävän myös hänen persoonallista kasvuaan (Viinisalo 2013, 40). Oppisopimusopiskelijan oppiminen tapahtuu vuorovaikutuksessa niin esimiehen, muiden työntekijöiden kuin asiakkaidenkin kanssa. Sen lisäksi että opiskelija oppii työpaikkaohjaajan opetuksesta, oppii hän myös muilta opiskelijoilta ja työkavereiltaan sekä joutuu samalla kohtaamaan työelämän tositalanteet. (Viinisalo 2013, 19.)

Näkökulmia oppisopimuskoulutuksen kehittämiseen

Käytännön opetuksen ja teorian välinen raja on oppisopimuskoulutuksessa selkeästi häilyvämpi kuin koulutussopimuksella opiskelevilla. Oppisopimuskoulutuksen pedagogiikkaa tulisi kehittää ja yhteistyötä yritysten ja oppilaitosten välillä lisätä. (Leino 2013, 78.) Työpaikkoja ei ole varsinaisesti rakennettu oppimisympäristöiksi ja tämä asettaa omat haasteensa opetuksen järjestämiselle (Leino 2013, 76). Molempia osapuolia tulisi tukea omassa roolissaan. Opettajaa oppimisprosessin pedagogisena asiantuntijana ja yritystä työssäoppimisen johdon tehtävissä. (Viinisalo 2013, 41.) Oppisopimuskouluttajien koulutus voisi olla yhtenä kehittämisen kohteena. Myös erityisesti pienten yritysten suurempi rahallinen tuki saattaisi madaltaa yritysten kynnystä palkata oppisopimusopiskelija töihin. (Leino 2013, 77.) Hyvin toteutettu henkilökohtaistaminen on olennainen osa onnistunutta oppisopimuskoulutusta. Lisäksi opiskelijan omat sosiaaliset taidot ja motivaatio vievät opinnot onnistuneesti maaliin. Siksi myös opiskelijan tutkinnon soveltaminen juuri kyseiseen työpaikkaan ja sen tehtäviin ja sitä kautta opiskelijan motivointi työhön on ensiarvoisen tärkeää. (Leino 2013, 77.)

2018 voimaan astuneen reformin tuomat muutokset vaikuttavat myös oppisopimuskoulutukseen ja joihinkin sen työelämäyhteistyössä esiin tulleisiin haasteisiin onkin löydetty jo ratkaisu. Yksi merkittävimmistä muutoksista on se, että reformin myötä työelämän vieroksuma koulutuksen määrällinen ajattelu poistuu opiskelijan osaamisen kehittymistä kannustavan ajattelun tieltä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019f).

3 LEAN

3.1 Lean-toimintamallin kuvaus

Lean-toimintamalli on Japanissa Toyotan toimintaperiaatteiden pohjalta kehitetty työkalu tuotannon organisointiin sekä jatkuvaan kehittämiseen (Kouri 2018, 6). Lean-toimintamalli tarjoaa tapoja tehdä enemmän vähemmällä eli entistä tehokkaammin. Tuotannon tehostuessa myös lopputuotteen- tai palvelun tulisi tuottaa yhä enemmän arvoa asiakkaalle. (Womack & Jones, 1996, 15.)

3.2 Työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittäminen Lean-toimintamallin avulla

Koska Lean on alun perin suunniteltu tuotanto-olosuhteisiin, sen käsitteistön tulkitseminen ja soveltaminen oppilaitosmaailmaan saattaa tuntua monimutkaiselta. Toisaalta myös oppiminen voidaan määritellä prosessina. Opetus- ja kulttuuriministeriö (2017) määrittelee oppimisen prosessina, jonka kautta opiskelijan tiedot, taidot, käyttäytyminen, arvot ja mieltymykset muuttuvat tai joukkoon tulee kokonaan uusia (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017). Oppilaitoksen voi tässä prosessissa nähdä myyjänä, joka myy tuotteen eli opiskelijan, asiakkaalle eli yritykseen, työskentelemään koulutus- tai oppisopimuksella. Tässä osiossa käsitellään koulutussopimusta sekä oppisopimusta käyttäen yhteistä nimitystä *työpaikalla tapahtuva oppiminen*.

On olemassa eri tapoja kehittää yrityksen toimintaa Lean periaatteiden mukaiseksi. Tässä opinnäytetyössä käytetään Ilkka Kourin (2018) kirjassaan esittelemää viiden kohdan etenemistapaa.

Arvo

Kehitystoiminnan ohjauksen tueksi on tärkeää määritellä asiakkaan kokema arvo (Kouri 2018, 8). Tuotteen tai palvelun määritellyn arvon on kohdattava loppuasiakkaan hinnan ja ajan herättämien odotusten kanssa (Womack & Jones 2003, 16). Arvo voi muodostua esimerkiksi tuotteen ominaisuuksista, laadusta, toimitusajasta tai -varmuudesta (Kouri 2018, 6). Asiakkaan näkökulmasta tuotteen tuottaja on olemassa vain tuottaakseen asi-

akkaalle arvoa (Womack & Jones 2003, 16). Osakkeenomistajien tai taloudellisista asioista huolehtivien johtajien tarpeet eivät saa mennä asiakkaan arvon määrittelyn ja sen tuottamisen edelle. Hienoista ja pitkälle hiotuista ominaisuuksista ei ole hyötyä, jos ajatus niiden tarpeellisuudesta on lähtenyt liikkeelle yrityksen sisältä ilman todisteita siitä, että asiakkaat niitä haluaisivat. (Womack & Jones 2003, 16–17.) Womack ja Jones (2003) kirjoittavat siitä, miten jo olemassa olevat organisaatiot, teknologiat ja aliarvostetut vahvuudet sekä vanhanaikaiset käsitykset suurtuotannosta vääristävät koko arvon määrittelyn. Monet yritykset tekevät tiukasti sitä, mitä he osaavat ja mihin heillä on jo olemassa tarvittavat välineet. Jos asiakkaat eivät ole tyytyväisiä, korjataan hinnoittelua tai tuotteistetaan mukaan kylkiäisiä. Asian pitäisi olla päinvastoin: Lean-ajattelumallin mukaisesti tulisi arvo määrittellä uudelleen asiakkaan näkökulmasta. (Womack & Jones 2003, 17–18.)

Mitä asioita yritykset arvostavat työpaikalla tapahtuvan oppimisen saralla? Jotta Lean-ajattelua voidaan hyödyntää oppilaitosyhteistyöprosessien kehittämisessä, on siis ensin määritettävä yrityksen yhteistyöltä saama arvo. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista on järjestetty jo kautta aikain ja toiminnan ympärille on kehittynyt oma rutiininsa. Tarjoammeko yhteistyöyrittäjälle nimellisen rahasumman korvataksemme sillä prosessien puutteita? Vai olisiko aika unohtaa vanhat toimintatavat ja aloittaa yhteistyön kehittäminen selvittämällä perinpohjaisesti mitä yhteistyöyritykset oikeasti kaipaavat?

Arvoketju

Arvon määrittelyn jälkeen tulee kuvata prosessin arvoketju. Arvoketjun avulla arvoa tuottamattomat toimet voidaan poistaa ja keskittyä ainoastaan asiakkaalle arvoa tuoviin toimintoihin. (Kouri 2018, 8.) Arvoketju on kokoelma kaikkia niitä toimintoja, mitä vaaditaan tuotteen tai palvelun valmistamiseksi. Arvoketju käsittää ongelmanratkaisuvaiheen, tiedonhallintavaiheen ja fyysisen muutoksen materiaaleista viimeistellyksi tuotteeksi. Analysoimalla arvoketju, saadaan selville niin arvoa tuottavat toimet, kuin myös kahdenlaista hukkaa. Toimintoja, jotka eivät tuota arvoa mutta nykyisellä teknologialla ja tuotannon ominaisuuksilla eivät ole eliminotavissa prosessista. Tämän lisäksi hukkaa on ne toiminnot, jotka eivät tuota arvoa ja ovat poistettavissa välittömästi. (Womack & Jones 2003, 19–20.)

Arvoketjua analysoitaessa on mietittävä koko prosessia siitä hetkestä, kun opiskelija tulee oppilaitokseen kirjoille aina valmistumiseen saakka. Lähtökohtaisestihan opiskelija

kouluttautuu työelämää eikä oppilaitosta varten. Loppuasiakkaana on tällöin elinkeinoelämä. Kun tiedetään mikä yrityksille on arvokasta, voidaan prosessia kehittää yrityksille mahdollisimman hyödylliseen suuntaan. Ovatko yrityksille arvoa tuottamattomat vaiheet poistettavissa sellaisinaan vai tulisiko oppilaitosten uudelleen miettiä vanhoja toimintatapojaan ja käyttämänsä teknologiaa? Kun yritysten näkökulmasta ylimääräiset toimet poistetaan, saadaan työpaikalla tapahtuvan oppimisen prosessista arvoa tuottava toimintamalli, joka ei sisällä yrityksille mitään turhia toimintoja.

Virtaus

Kun arvo on määritelty, arvoketju analysoitu ja hukka poistettu, pitää jäljelle jäävät toimet saada virtaamaan. Mahdollisimman tehokas ja jatkuva virtaus edellyttää tuotannon eri osastoista ja tuotantoeristä luopumista sekä tuotantoprosessin uudelleenmäärittelyä. Tällöin tuotantoprosessin vaatima aika vähenee huomattavasti, tuottavuus tuplaantuu ja virheiden sekä hukkatavaran määrä vähenee. (Womack & Jones 2003 21–24.) Kun tuotteet virtavavat pysähtymättä, voidaan myös välivarastoja pienentää (Kouri 2018, 8). Lean-ajattelumalli haastaa ajattelemaan tuotetta ja sen tarvetta enemmän kuin organisaatiota ja sen koneistoa (Womack & Jones 2003, 22).

On selvitettävä, mitä parannuksia koulutusprosesseihin tulee tehdä, jotta pystytään esittämään opiskelijan tietämättömyys ja toimettomuus. Kun prosessi on virtaava, opiskelija siirtyy työtehtävästä seuraavaan ilman turhia seisonta-aikoja. Näin opiskelijasta saadaan yritykselle tuottavampi. Opettamisprosessi tulisi lähteä liikkeelle ensisijaisesti opiskelijan tarpeista. Vasta sen pohjalta voidaan prosessiin sovittaa opiskelijaa tukevia välineitä ja erilaisia toimintamalleja.

Imu

Kun tuote pystytään suunnittelemaan, aikatauluttamaan ja tekemään juuri sellaiseksi kuin asiakas sen haluaa ja silloin kun hän sen haluaa, voidaan myyntiennusteista luopua. Tällöin asiakas saa itse *imeä* tuotteen sen sijaan, että tuotetta työnnetään alennusmyyntien turvin asiakkaille, jotka eivät sitä halua. (Womack & Jones 2003, 24.) Kun tuotteita valmistetaan vain todelliseen tarpeeseen, myös varastot pienenevät (Kouri 2018, 9). Tulisi siis miettiä uusia toimintatapoja, jotka varmistaisivat sen, että asiakas saa mitä haluaa, silloin kun hän sen haluaa (Womack & Jones 2003, 25).

Koulutus- ja oppisopimusten näkökulmasta imua voidaan ajatella niin, että opiskelija tuottaa työtä vain todelliseen tarpeeseen. Niinpä oppilaitoksen antamat liian tarkat määritelmät opiskelijaa hyödyttäviin työtehtäviin eivät tuo arvoa yritykselle. Tärkeää on tietoa siitä, mitä opiskelija osaa ja vapaus valita mihin opiskelijan osaamista voisi hyödyntää, tutkinnon puitteissa tietenkin. Kaikissa yrityksissä ei ole edes mahdollista suorittaa kaikkea tutkintoon kuuluvaa. Näin ollen, suurimman hyödyn yritys saa opiskelijasta, kun hän tekee asioita, joihin tekijää oikeasti kaivataan. Opiskelijoita pitäisi myös olla tarjolla juuri silloin kuin yrityksessä on tarvetta. Yksi reformin tavoitteesta onkin muuttaa ammatillista koulutusta asiakasorientoituneempaan suuntaan lähtemällä liikkeelle elinkeinoelämän ja opiskelijan tarpeista (Koukku & Paronen 2016, 37). Mutta miten varmistetaan oppilaitosten objektiivisuus, kun oppilaitokset luonnollisestikin pyrkivät myymään omaa koulutustaan? Tämän seurauksena saatetaan tulla tilanteeseen, jossa koulutuspoliittiset tavoitteet ja talouden aiheuttamat paineet riitelevät keskenään. (Viinisalo 2013, 34.) Silloin tarvitaan uusia toimintamalleja, jotta yrityksiä pystytään lähestymään juuri oikeaan aikaan tyrkyttämisen sijaan. Yksi vaihtoehto opiskelijoiden tarjoamiselle voisi olla Viinisalon (2013) kirjassaan esittämä osaamisen välittämisjärjestelmä. Osa oppisopimustoimistoista ovat toimineet vastaavanlaisella periaatteella. Ajatuksena on, että nämä itsenäiset toimijat toimivat puolueettomasti ja lähtevät liikkeelle yrityksen todellisesta tarpeesta kouluttaa työntekijöitä. Tällöin koulutusta on tarjolla aina kun asiakas, eli yritys itse, sitä toivoo ja koulutuksen tietopuolisen osaamisen saaminen mahdollistetaan reilusti kilpailuttamalla. (Viinisalo 2013, 30–33.)

Pyri täydellisyyteen

On tärkeää pyrkiä prosessien jatkuvaan kehittämiseen ratkaisemalla ongelmia ja poistamalla hukkaa. Laatu ja tehokkuus ovat Lean-toimintaperiaatteen avainsanoja. (Kouri 2018, 9.)

Yritysten saaman hyödyn selvittämisen jälkeen tulee oppilaitosyhteistyötä koko ajan pyrkiä tehostamaan. Yhteydenpidon oppilaitoksen ja yrityksen välillä on oltava jatkuvaa. Vain sitä kautta saadaan palautetta yrityksiltä, jotta voidaan karsia lisää yrityksille hyödyttömiä ja mahdollisesti jopa ongelmia aiheuttavia asioita. On selvitettävä, miten työpaikalla tapahtuvaa oppimisen laatua ja tehokkuutta voitaisiin parantaa edelleen.

4 CASE

Ammatillisen koulutuksen taso on viime vuosina joutunut kritisoinnin kohteeksi ja työelämän edustajatkin ovat kokeneet tärkeäksi tuoda oman kantansa julki erilaisten haastatteluiden ja tutkimusten muodossa. Ylen artikkelissa (2018) haastatellun opetustoimen ylitarkastajan Kari Lehtolan mukaan useat työnantajat ovat huolissaan siitä, miten monelta jo ammattikoulusta valmistuneelta puuttuu yhä tärkeää ammatin perustaitoihin kuuluvaa osaamista. Myös Suomen Yrittäjien koulutuspolitiikasta vastaava johtaja Veli-Matti Lamppu toteaa erityisesti rakentamisen ja tekniikan alan yrittäjien olevan huolissaan nuorten käytännön tason osaamisesta. (Munukka & Arjasmaa 2018.)

4.1 Tutkimuksen toteutus

Seuraavaksi käsitellään tutkimuksessa käytettyjä tiedonkeruumenetelmiä ja syitä näiden käytölle. Näiden jälkeen tarkastellaan menetelmillä saatuja tuloksia.

Tutkimus käsittelee oppilaitosten ja yritysten välistä yhteistyötä. Aihe on rajattu koskemaan nimenomaan toisen asteen ammatillisia oppilaitoksia ja niissä tapahtuvaa kahta yhteistyömuotoa: oppisopimusta ja koulutussopimusta. Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvalitatiivinen, koska tutkimuksessa haluttiin ymmärtää mahdollisimman tarkasti oppilaitosyhteistyön prosesseja ja niistä koituvia hyötyjä sekä haasteita yritysten näkökulmasta (Hirsjärvi ym. 2009, 181). Kyselyrunko muotoiltiin kahdelle eri yritykselle tehtyjen strukturoitujen haastattelujen pohjalta. Toinen haastateltavista yrityksistä tarjoaa paikkoja oppisopimusopiskelijoille, kun taas toisessa yrityksessä on koulutettu opiskelijoita koulutussopimuksella. Haastattelussa käytetty kysymyslomake on opinnäytetyön liitteenä (Liite 1). Näiden kahden yrityksen edustajien antamien haastattelujen pohjalta saatiin koostettua lopullinen kysely, joka luotiin Webropol-alustalle. Myös verkkokyselylomake on liitteenä (Liite 2).

Kyselyllä oli tarkoitus kartoittaa koko Suomen ammatillisen koulutuksen yritys yhteistyön tilaa tällä hetkellä. Tämän vuoksi kysely lähetettiin eri ammatillisten oppilaitosten yhteistyökumppaneille ympäri Suomen. Tutkimusta ei haluttu rajata mihinkään tiettyyn alaan ja siksi yritykset olivat usean eri ammattialan edustajia. Oletettavaa oli, että suurin osa oppilaitoksilta tiedustelluista yhteistyökumppaneista muodosti mielipiteensä koulutussopimuksen pohjalta. Tämän vuoksi näkökulmaa oppisopimusmaailmaan haettiin myös

Opeco Oy:lla tiedettävästi koulutettavien talotekniikan oppisopimusopiskelijoiden työpaikoilta. Tutkimuksessa haluttiin myös tuoda esille mahdollisia esteitä yhteistyölle ja siksi kysely lähetettiin myös yrityksen edustajille, joilla ei tiettävästi ollut koskaan ollutkaan yhteistyötä oppilaitosten kanssa. Tämän vuoksi kontaktoitiin myös Yrittäjien paikallisyhdistyksiä ympäri Suomen.

Kysely julkaistiin ja siitä informoivat sähköpostit lähetettiin keskiviikkona 30.1.2019. Jotta mahdollisten lomailijoiden määrä voitiin minimoida, pidettiin kyselyä auki lähes kaksi viikkoa. Kysely suljettiin 12.2.2019 ja vastauksia kertyi 47 kappaletta. Kyselyn pääpaino oli yhteistyötä tekevien yritysten tutkimisessa ja tämän takia heille esitettiin yhteensä 13 kysymystä, kun taas yhteistyötä tekemättömille kysymyksiä esitettiin vain 5 kappaletta. Suurin osa kysymyksistä olivat avoimia, koska opinnäytetyössä haluttiin selvittää yritysten mielipiteitä mahdollisimman laajasti rajaamatta niitä tiettyihin vastausvaihtoehtoihin. Kyselylomakkeessa käytettiin termiä *työssäoppiminen* tarkoittaessa koulutussopimuksen työpaikalla tapahtuvaa oppimista, koska jo haastatteluissa nousi esille, että terminä työssäoppiminen on monelle yrityksen edustajalle tutumpi. Tulosten analysoimiseksi tuotiin Webropolista Excel-taulukko sekä Word-tiedosto, joiden sisältöjä analysoitiin ryhmittelemällä vastauksia.

4.2 Tutkimustulokset

Seuraavaksi esitellään saatuja tutkimustuloksia. Haastattelujen pohjalta esiin nousseet asiat käydään läpi sanallisesti. Tämän lisäksi jokainen Webropol-lomakkeen kysymys esitellään sekä niihin saadut vastaukset käydään läpi. Suljettujen sekä tiukasti jäseneltyjen avoimien kysymysten havainnollistamiseksi esitetään myös keskeisimmistä vastauksista koostetut diagrammit. Loput avoimet kysymykset analysoidaan sanallisesti vastauksia ryhmitellen. Tulokset on jaettu kahteen eri osaan. Ensimmäisessä osassa esitellään haastattelujen pohjalta saadut vastaukset. Toinen osa koskee Webropol-kyselyn vastauksia.

4.2.1 Haastattelut

Kyselylomakkeen muotoilemiseksi haastateltiin kahta eri oppilaitosyhteistyötä tekevää yritystä. Toinen yritys kertoi tarjoavansa harjoittelupaikkoja koulutussopimuksella, kun

taas toinen yritys kouluttaa työntekijöitään ammattiin oppisopimuksella. Molemmat haastateltavat yritykset edustavat 1–5 miljoonan liikevaihtoluokkaa, ja työntekijöitä heillä on 10–25.

Yhteistyön hyötyinä yritysten edustajat pitivät tulevaisuuden osaavien työntekijöiden koulutusta sekä opiskelijalle mielekkään työn tarjoamista. Huonoina puolina nähtiin erityisesti opiskelijan motivaatiosta tai osaamattomuudesta aiheutuva tuloksettomuus. Kriittikkiä sai osakseen monien opiskelijoiden asenne sekä kunnioituksen puute työtä kohtaan. Lisäksi haasteena nähtiin se, että opiskelija sitoo aina yhden työntekijän hänen opettamiseensa, eikä häntä voida laittaa yksin tekemään asiakastöitä. Lyhyellä tähtäimellä opiskelija nähtiinkin lähinnä riippakivenä, mutta heräsi myös keskustelua siitä, miten pitkällä tähtäimellä opiskelijasta voidaan kouluttaa jopa tuottavampi kuin osa yrityksen vanhoista työntekijöistä on.

Parannusehdotuksien tiedustelu herätti paljon keskustelua ja voimakkaitakin mielipiteitä. Kommenteissa nousi esiin esimerkiksi se, että koulutusopimuksen harjoittelu koetaan olevan aivan liian aikaisessa vaiheessa opintoja. Haastatteluissa painotettiin erityisesti sitä, että perusasiat on opetettava jo oppilaitoksessa. Jos opettaminen kaadetaan yritysten harteille, ei tulevaisuudessa ole enää alan osaajia. Opiskelijan tuottavuuden lisäämiseksi yritysten edustajat korostivat oppilaitoksen ja yrityksen välisen kommunikaation tärkeyttä. Lisäksi opiskelijan jo käymät kurssit ja se osaaminen, mikä tulisi vielä työtehtävien muodossa hankkia, haluttaisiin selkeämmin esille. Alojen välillä on suuriakin eroja siinä, kuinka tarkkaan tiedetään, mitä opiskelijalle tulisi työpaikalla opettaa. Toisen vastaajan mukaan opiskelija ei aina tiedä itsekään, mitä hän jo osaa. Tiiviimpi yhteistyö oppilaitoksen kanssa korostui keskusteluissa useasti. Toisen yrityksen edustajan mukaan myös arviointiprosessiin tarvittaisiin muutoksia. Hänen mukaansa arviointi ohjaa valehtelemaan, koska pelkän huonon asenteen takia ei haluta koko harjoittelua hylätä. Palautetta pitäisi pystyä antamaan suoraan oppilaitokselle koskien esimerkiksi opiskelijan asennetta ja ainoastaan kohdat, jotka vaativat keskustelua, voitaisiin käydä läpi opiskelijan kanssa.

Haastattelujen pohjalta löytyi voimakkaitakin mielipiteitä herättävä suunta, johon kysymyksiä kannattaisi ohjata. Haastatteluissa tuli esille esimerkiksi se, että uudistunut terminologia ei ole vielä juurtunut puhekieleen. Haastatteluissa puhe keskittyi *työssäoppimiseen* ja siksi lopullisessa kyselyrungossakin käsiteltiin *työssäoppimista*, *koulutusopimuksen työelämässä oppimisen* sijaan. Näin varmistettiin kysymysten ymmärrettävyys kaikille. Koska haastatteluissa korostui myös epätietoisuus opiskelijan aikaisemmin

hankkimasta osaamisesta, lisättiin lopulliseen kysymysrunkoon kysymys, jossa tätä tiedusteltiin.

4.2.2 Webropol-kysely

Haastattelujen pohjalta muotoiltu kyselylomake lähetettiin sekä oppilaitosyhteistyötä tiedettävästi tekeville että yrityksille, joilla ei välttämättä yhteistyötä vielä ole. Ensin käydään läpi vastanneiden taustakysymyksiä, jotka olivat kaikille pakollisia vastaajien yksilöimiseksi. Tämän jälkeen kysymykset vaihtelivat sen mukaan, onko vastaajalla ollut yhteistyötä oppilaitosten kanssa vai ei. Siksi näiden vastausten käsittely on jaettu kahteen eri osaan. Viimeisessä luvussa käsitellään vapaan kommenttikentän vastauksia, johon kaikilla oli mahdollisuus vastata.

Taustakysymykset

Ensimmäisessä kaikille pakollisessa kysymyksessä selvitettiin vertailun kannalta merkityksellisiä taustatietoja. Näitä olivat liikevaihto, työntekijöiden määrä sekä yrityksen toimiala.

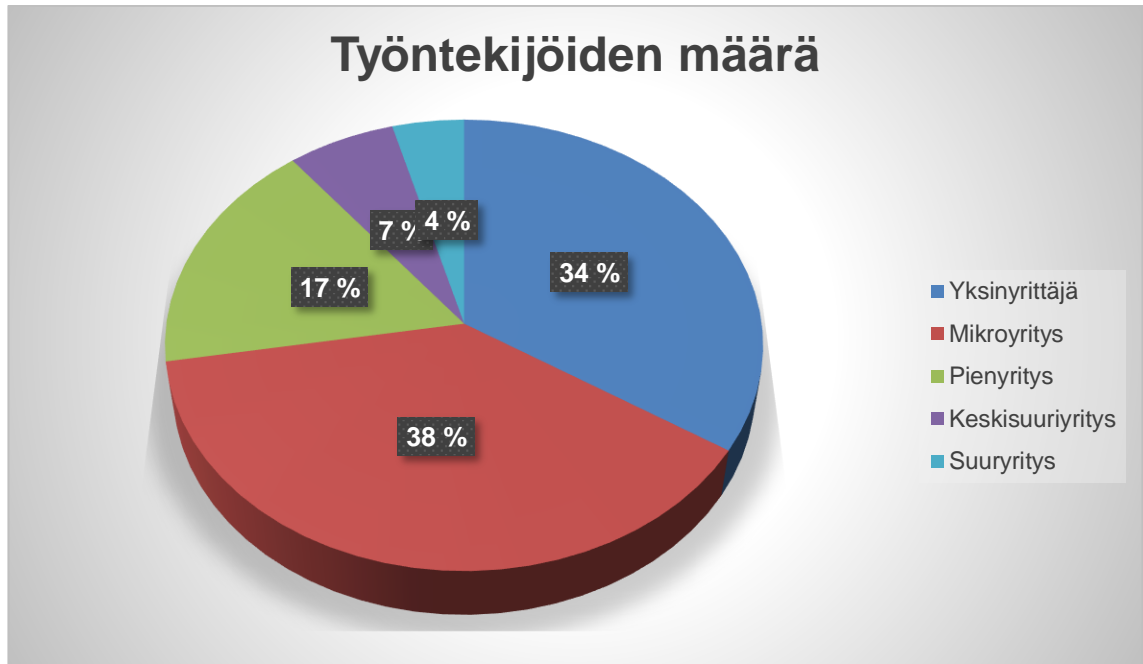
Liikevaihtoa kysyttäessä kerrottiin kysymyksen lisätiedoissa liikevaihtoluokista, joihin vastaukset tulittiin jaottelemaan. Kuviossa 1 esitetään vastaajien jakautumista tutkimuksessa käytettyihin liikevaihtoluokkiin. Käytetyt liikevaihtoluokat ovat alle miljoona euroa, 1–5 miljoonaa euroa, 5–10 miljoonaa euroa sekä yli 10 miljoonaa euron liikevaihto.



Kuvio 1. Liikevaihto

Kuten kuvio 1 nähdään, ylivoimaisesti suurin osa vastanneista ilmoitti yrityksensä liikevaihdoksi alle miljoona euroa. Tähän luokkaan kuuluvia oli 47 vastaajasta peräti 31 kappaletta, eli 66 %. Toiseksi suurin ryhmä 9:llä vastaajallaan eli 19 %:n osuudella vastanneista oli 1–5 miljoonan euron liikevaihto. Vain 2 vastaajaa, eli 4 % vastaajista, ilmoitti edustavansa 5–10 miljoonan euron liikevaihtoa. 5:llä vastaajalla eli 11 %:lla oli sen sijaan peräti yli 10 miljoonan euron liikevaihto.

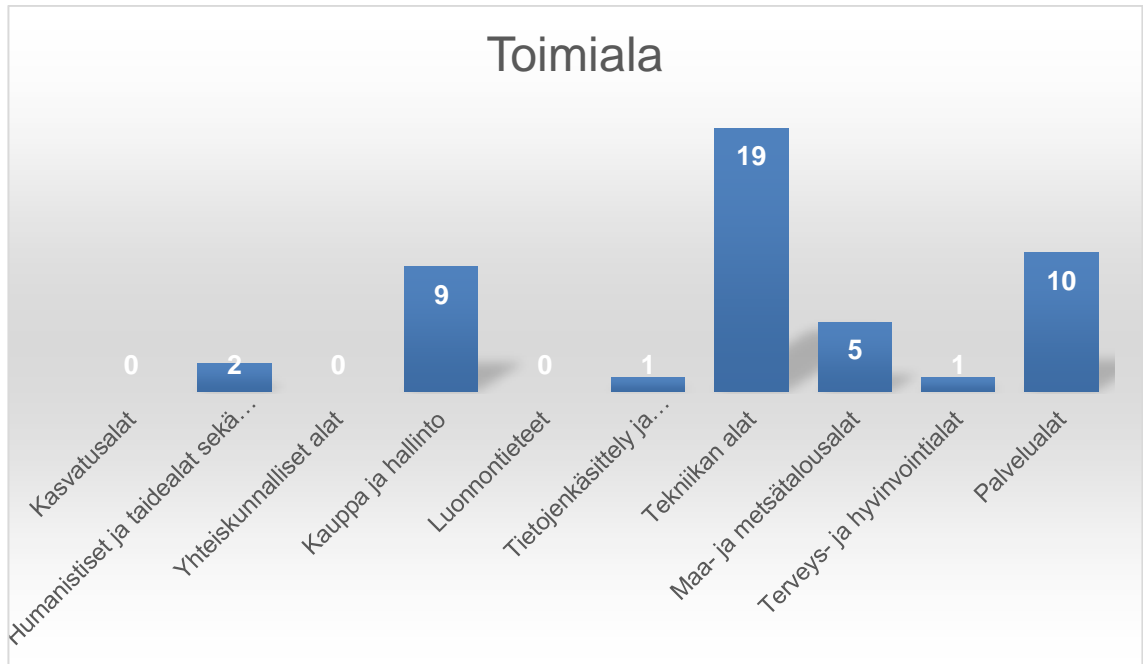
Koska liikevaihto yksin ei kerro yrityksen kokoa, tiedusteltiin kyselyssä myös työntekijöiden määrää. Tilastokeskuksen (2019) käsitelmäärittelyn perusteella vastaukset jaettiin seuraaviin luokkiin: yksinyrittäjä, mikroyritys (2–9 henkilöä), pienyritys (10–50 henkilöä), keskisuuryritys (51–249 henkilöä), suuryritys (yli 250 henkilöä) (Tilastokeskus 2019). Kuviossa 2 esitetään vastaajien jakautuminen työntekijämäärittäin.



Kuvio 2. Työntekijöiden määrä.

Kuviosta 2 huomataan, että vastaajista suurin osa oli mikroyrityksien edustajia, 18 vastaajallaan eli 38 %:n edustuksella. Tästä ei jäänyt kuitenkaan kauas myöskään yksinyrittäjät 34:llä prosentilla eli 16:lla vastaajallaan. Pienyrityksiä oli 17 %:a yrityksistä, mikä tarkoittaa kahdeksaa vastaajaa. Keskisuuria yrityksiä edusti 3 vastaajaa eli 7 prosenttia vastaajista. Suuryritysten ryhmä oli ylivoimaisesti pienin 4 prosentillaan eli vain kahdella vastaajallaan.

Jotta yritysten tarjoamat toimialat menisivät yhteen ammatillisten tutkintojen kanssa, vastausten toimialat jaettiin Opetushallituksen sekä Opetus- ja kulttuuriministeriön ylläpitämän Opintopolku-sivuston (2019) mukaan kymmeneen eri luokkaan. Nämä kuviossa 3 esitetyt luokat ovat: kasvatusalat, humanistiset ja taidealat sekä taideteollisuusalat, yhteiskunnalliset alat, kauppa ja hallinto, luonnontieteet, tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT), tekniikan alat, maa- ja metsätalousalat, terveys- ja hyvinvointialat sekä palvelualat. (Opintopolku 2019).



Kuvio 3. Toimiala.

Kuviosta 3 nähdään, että ylivoimaisesti suurin toimiala 19 vastaajallaan oli tekniikan ala. Toiseksi eniten vastaajia oli palvelualoilta 10:llä kappaleellaan ja heti sen perään kolmanneksi eniten edustettu ala oli kauppa ja hallinto 9:llä vastaajallaan. Maa- ja metsätalouden edustajia oli 5 kappaletta ja humanistiset taidealat sekä taideteollisuusalat olivat edustettuina 2:lla vastauksellaan. ICT- puolen sekä terveystieteiden ja hyvinvointialojen vastaajia oli kumpaakin vain yksi, kun taas kasvatustieteiden, luonnontieteiden sekä yhteiskunnallisten alojen edustajia ei vastannut kyselyyn lainkaan.

Lisäksi kaikille pakollisena kysymyksenä kysyttiin, tarjoaako vastaajan edustama yritys tällä hetkellä tai onko se joskus tarjonnut työssäoppimis- tai oppisopimuspaikkoja. Kysymys oli suljettu ja siihen pystyi vastaamaan useamman vaihtoehdon. Vastausvaihtoehdot rajattiin kolmeen vaihtoehtoon. Vaihtoehdot vastauksineen on esitelty kuviossa 4.



Kuvio 4. Tarjoaako yrityksenne/onko yrityksenne joskus tarjonnut työssäoppimis- tai oppisopimuspaikkoja?

Vaikka vastaajia olikin 47, vastauksia tuli tähän kysymykseen kaiken kaikkiaan 59. Kuten kuviosta 4 nähdään, vastauksista 22 % eli 13 vastaajaa kertoi, ettei heidän yrityksessään ole ollut opiskelijoita työssäoppimisessa tai opiskelemassa oppisopimuksella. Loput 78 % äänistä jakautuivat työssäoppimista (27 vastausta) sekä oppisopimuskoulutusta tarjoavien (19 vastausta) kesken.

Oppilaitosyhteistyötä tekemättömät

Yritykset, joilla ei ollut yhteistyötä oppilaitosten kanssa saivat perustietojen jälkeen vastattavakseen kaksi pakollista lisäkysymystä sekä lopuksi mahdollisuuden vapaaseen saanaan. 47:stä vastaajasta 12 vastasi tässä luvussa esitettyihin kysymyksiin. Vapaan kommenttikentän vastauksia käsitellään vasta viimeisessä osiossa yhdessä yhteistyötä tekevien yritysten vastausten kanssa.

Ensin tiedusteltiin syitä sille, miksi yritys ei tarjoa työssäoppimis- tai oppisopimuspaikkoja opiskelijoille. Kysymys oli suljettu, koska vastaukset olisivat saattaneet olla liian laajoja ja toisistaan poikkeavia. Vaihtoehtojen johdattelevuuden minimoimiseksi, neljän suljetun

vastausvaihtoehdon lisäksi kysymyksessä oli myös yksi avoin vaihtoehto: ”Muu, mikä?”. Kuviossa 5 esitellään vastausten jakautuminen.



Kuvio 5. Miksi ei?

Kuviosta 5 nähdään, että ohjaamiseen käytettävän ajan tai puutteelliset ohjausvälineet saivat kummatkin ainoastaan yhden äänen. 5 vastaajista ilmoitti, ettei yhteistyölle ole tarvetta ja toiset 5 vastaajaa jätti avoimen vastauksen. Yksikään vastaajista ei valinnut suljettua vastausvaihtoehtoa, joka koski oppilaitosten tiedonantoa. Avoimien vastausten pohjalta oli kuitenkin löydettävissä yhteneväisyyksiä, joissa viitattiin oppilaitosten yhteydenottoon- tai pitoon. Nimittäin 3 avointa vastausta käsitteli sitä, miten oppilaitoksista ei ole oltu tarpeeksi aktiivisesti yhteydessä yritykseen tiedustelemalla heidän tarpeitaan tai viemällä asioita eteenpäin yhteistyön aloittamiseksi. Lisäksi kahdessa avoimessa vastauksessa tuotiin esiin se, miten oman yrityksen toimialaan tai työnkuvaan on vaikeaa sovittaa opiskelijoita.

Seuraavassa kysymyksessä tiedusteltiin sitä, miten oppisopimuskoulutusta tai työharjoittelun toimintatapoja pitäisi muuttaa, jotta vastaajan edustama yritys voisi olla halukas tekemään yhteistyötä oppilaitosten kanssa. Keskeisimmät vastaukset pystyttiin jakamaan viiteen eri vastausryhmään. Vastaukset on esitelty kuviossa 6.



Kuvio 6. Miten oppisopimuskoulutusta tai työharjoittelun toimintatapoja pitäisi muuttaa, jotta voisitte olla halukas tekemään yhteistyötä?

Kuten kuvio 6 nähdään, 12 vastaajasta 4 kaipasi oppilaitoksilta enemmän aktiivisuutta. Toiset 4 olivat sitä mieltä, että yrityksen toimialasta tai muista yrityksen sisäisistä seikoista johtuen yhteistyötä ei voida aloittaa. 2 vastaajaa arveli, että toimintatavat ovat hyviä sellaisenaan, ei vain ole vielä tullut hyödynnettyä. 1 vastaaja kaipasi joustavampia aikatauluja ja 1 vastaaja kaipasi täsmällisempää erikoiskoulutusta.

Oppilaitosyhteistyötä tehneet

Tässä osiossa esitettyihin kysymyksiin vastaajia oli 35 kappaletta. Ensimmäisenä oppilaitosyhteistyötä tehneiltä kysyttiin, mitä hyötyä on opiskelijan ottamisesta yritykseen. Eniten vastauksissa toistui opiskelijan saama hyöty ja ”ensikosketus työelämään”. Yhtä usein vastauksissa kerrottiin yhteistyön olevan yritykselle hyvä mahdollisuus löytää motivoituneita ja potentiaalisia työntekijöitä ja tutustua heihin ennen virallista palkkaamista. Toistuva teema vastauksissa oli myös opiskelijan kouluttaminen juuri yrityksen omiin tarpeisiin ja sitä kautta sitouttaminen yritykseen. Monet kokivat saavansa myös yritykseen tuoreita ajatuksia ja uutta opittavaa. Opiskelija koettiin myös tärkeäksi lisäkäden työki-

reisiin. Muutama vastaaja näki opiskelijan edullisena työvoimana ja muutama koki opettamisen ja oman osaamisen jakamisen mielekkäänä ja vaihtelevana työnä tavalliseen työarkeensa nähden.

Seuraavalla kysymyksellä haluttiin selvittää, mitä haasteita yritysten edustajat näkevät opiskelijan ottamisessa yritykseen. Toistuvia teemoja vastauksissa oli aikataulutusta koskevat ongelmat. Opiskelijan perehdytys, neuvominen, opettaminen ja valvonta vie paljon aikaa ja sitoo yrityksen henkilökuntaa. Oppilaitoksen opetuksen painotus, opiskelijan puutteelliset työelämätaidot sekä puutteellinen osaaminen koettiin myös haasteiksi. Myöskin opiskelijan oma motivaatio ja asenne sekä sitoutuminen ja henkilökohtaiset ongelmat on moni vastaaja kokenut haasteelliseksi. Kaksi vastaajaa koki haastavaksi myös itse työpaikan houkuttelevuuden lisäämisen, miten saada opiskelija oikeasti innostumaan työympäristöstään.

Seuraavaksi kyselyssä tiedusteltiin yhteistyöyrityksiltä, miten työssäoppimis- tai oppisopimusprosessia tulisi muuttaa, jotta opiskelijan ottamisesta yritykseen tulisi houkuttelevampaa. Vastauksissa peräänkuulutettiin ylivoimaisesti eniten riittävää rahallista korvausta yrityksille. Toiseksi selkeäksi kritisoinnin kohteeksi osoittautui opetuksen määrä ennen työpaikalle saapumista. Vastauksissa korostettiin sitä, että opetus ei saisi jäädä kokonaan yrityksen harteille ja alan perustaidot, itsenäistä työskentelyä sekä perinteiset työelämätaidot olisi opetettava koulussa ennen työelämään siirtymistä. Tämän lisäksi korostui toiveet byrokratian helpottamisesta sekä oppilaitosten tiiviimmästä yhteydenotosta niin opiskelijoiden markkinoinnissa kuin jo yhteistyössä olevien yritysten ajan tasalla pitämisessäkin. Moni vastaajista ilmaisi huolensa opiskelijan ja työpaikan kohtaamisesta. Kuinka saataisiin juuri oikea henkilö löytämään juuri oikea työpaikka ja vielä juuri oikeaan aikaan? Jotta yritys voi ottaa opiskelijoita, on yrityksessä oltava tarve työtä tekeväille ja joillain aloilla tarvitaan lisäksi juuri tietyille sesonkikaudelle. Opiskelijan motivaation kartoittamiseksi ehdotettiin esimerkiksi tutustumista opiskelijan ja yrittäjän kesken ennen varsinaista jaksoa. Vastauksissa huomautettiin kuitenkin, että yhteistyön onnistuminen on paljon kiinni myös yrittäjän omasta asenteesta. Ohjaamisen tueksi toivottiin sähköistä järjestelmää, jossa opetettava osaaminen olisi nähtävillä. Myös opettajan osallistumista ensimmäisiin työpäiviin ehdotettiin sekä mahdollisuutta osa-aikaiseen harjoitteluun pienyrittäjien innoittamiseksi.

Seuraavaksi lähdettiin selvittämään kokevatko vastaajat opiskelijan työn olevan yritykselle tuottavaa ja miksi. Kysymyksessä ei määritelty, onko kyse rahallisesta tuottavuudesta.

desta, jotta saatiin nähdä miten yrityksen edustajat tuottavuuden itse näkevät. Suurimassa osassa vastauksia toistui se, että työn tuottavuus riippuu paljon opiskelijasta sekä hänelle annetusta työtehtävästä. Moni piti opiskelijaa lisäkätenä, jonka avulla työt hoituvat nopeammin ja sitä kautta työn olevan tuottavaa. Yhtä monelle opiskelija on ollut tuottavuuden kannalta neutraali eli hän tuottaa sen verran, jotta kulut saadaan katettua eikä tappiota synny. Neljässä vastauksessa korostettiin sitä, että opiskelijasta saadut hyödyt näkyvät muuten kuin rahallisesti, esimerkiksi hyvänä maineena tai opiskelijalta uusien ideoiden ja tapojen omaksumisena. Pieni osa koki saaneensa opiskelijasta rahallistakin hyötyä, kun taas toiset eivät voineet missään nimessä laskea opiskelijan työtä tuottavaksi.

Kun vastaajien kokemus opiskelijan työn tuottavuudesta oli selvitetty, tiedusteltiin seuraavaksi tapoja tuottavuuden parantamiseksi. Ylivoimaisesti eniten painotettiin riittävien pohjaopintojen sekä ammatillisessa oppilaitoksessa opetettavan käytännön opetuksen tärkeyttä. Opiskelijan oma motivaatio on tärkeässä roolissa, mutta oikean henkilön löytäminen oikeaan paikkaan auttaisi hyödyntämään sitä todella. Tarpeeksi hyvä opintojen suunnittelu, jotta kaikilla olisi tieto siitä, mitä opiskelijan tulisi tehdä sekä hyvä perehdytys yritykseen koettiin myös tärkeäksi. Moni vastaus käsitteli myös vastuunantoa ja portaittain yhä haastavimpien tehtävien antamista opiskelijalle. Moni vastaaja koki kuitenkin työn tuottavuuden riippuvaiseksi opiskelijan omasta persoonasta ja ominaisuuksistaan. Omatoimisuus, kyky itsenäiseen työskentelyyn ja asenne työntekoa kohtaan ovat kuitenkin myös piirteitä, joita voidaan kehittää. Tutkinnon perusteisiin toivottiin liikkumavaraa, jotta saataisiin yrityksen työtehtävät kunnolla vastaamaan toivottua, myös työtehtävien laajuus koettiin tuottavuutta heikentäväksi tekijäksi. Yritysten ja oppilaitosten lähenyminen oli myös toivottua. Vastauksissa korostui kuitenkin toimialariippuvuus sekä se, etteivät kaikki vastaajat edes tavoittele opiskelijalta rahallista tuottavuutta.

Seuraavaksi kysyttiin yritysten saamia taustatietoja opiskelijasta. Kysymyksellä haluttiin selvittää, tietävätkö yrityksen edustajat opiskelijan jo hankkimasta osaamisesta, jotta opiskelijalle voidaan antaa juuri hänen oppimistaan hyödyttäviä työtehtäviä. Tätä tiedusteltiin suljetulla kysymyksellä. Vastaukset vaihtoehtoisesti esitellään kuviossa 7.



Kuvio 7. Oletko tietoinen opiskelijan koulussa käymistä kursseista ja jo hankitusta osaamisesta?

Kuten edellisestä kuviosta 7 huomataan, mielipiteet jakautuivat melko tasaisesti. 35 vastaajasta 57 % eli 20 vastaajaa kertoi olevansa tietoisia opiskelijan jo hankkimasta osaamisesta. 15 vastaajaa eli 43 % sen sijaan eivät kokeneet olevansa tarpeeksi tietoisia asiasta.

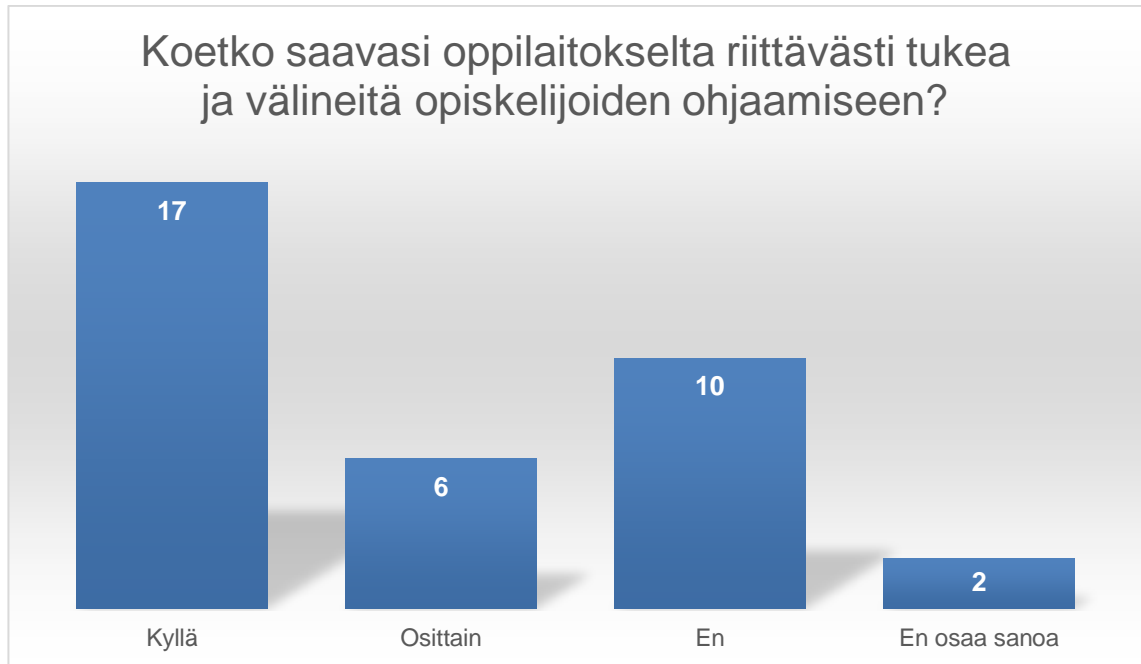
Seuraavassa kysymyksessä tiedusteltiin, kohtaavatko opiskelijan oppimistavoitteet yrityksen omien työtehtävien kanssa. Tästä avoimesta kysymyksestä koostettiin kolme keskeisintä vastausryhmää. Kuviossa 8 on esitetty vastausten jakautuminen.



Kuvio 8. Eroavatko opiskelijalta tutkinnon velvoittamat oppimistavoitteet yrityksesi tarjoamista työtehtävistä? Miten?

Kuvio 8 osoittaa, että 49 % eli 17 vastaajaa koki kykenevänsä tarjoamaan juuri sellaisia työtehtäviä, joita tutkinnon suorittaminen vaatii. 37 % eli 13 vastaajaa puolestaan oli sitä mieltä, että tutkinnon vaatimukset eivät kohtaa ollenkaan tai vain joissain tapauksissa yritysten työtehtävien kanssa. 14 % eli 5 vastaajaa ei ottanut kantaa kysymykseen. Vastauksissa korostui se, että työtehtävien sopivuus tutkintoon on hyvin alakohtaista.

Tutkittavaksi otettiin myös yritysten oppilaitoksilta saama ohjauksen tuki ja siihen käytettävät välineet. Tämänkin avoimen kysymyksen keskeisimmät vastaukset ryhmiteltiin. Seuraavassa kuviossa 9 on esitetty nämä neljä ryhmää.

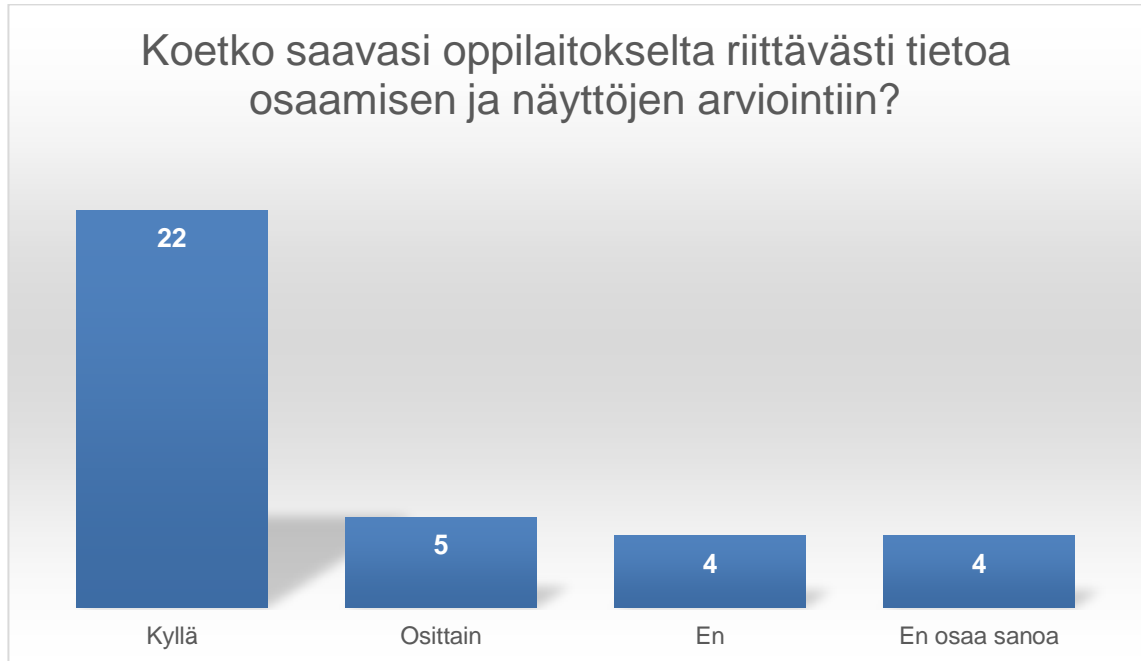


Kuvio 9. Koetko saavasi oppilaitokselta riittävästi tukea ja välineitä opiskelijoiden ohjaamiseen?

Kuvion 9 perusteella voidaan todeta, että suurin joukko eli 17 vastaajaa kertoi olevansa tyytyväisiä saamaansa tukeen. 6 vastasi tuen ja välineiden olevan kohtalaista tai vaihtelevaa. 10 vastaajaa ei ollut tyytyväisiä saamiinsa apuihin ja materiaaleihin. 2 vastaajaa sen sijaan ei ottanut kantaa tähän kysymykseen. Näiden lisäksi huomionarvoista oli myös se, että vaikka tukeen oltaisiinkin oltu kohtalaisen tyytyväisiä, 2 vastaajaa kaipasi sitä kuitenkin vielä lisää.

Tutkimuksessa kysyttiin myös, miten opiskelijan arviointi työpaikalla toteutetaan. Eniten vastauksissa toistui suullinen arviointi. Toisilla tämä saattoi tarkoittaa opiskelijalle esitettyä loppupalautetta, kun taas useat vastasivat arvioinnin toteutettavan kolmikantaisesti opettajan läsnä ollessa. Moni vastaajista kertoi käytössään olevan sähköinen järjestelmä tai mobiilisovellus, jonne arvioinnit kirjataan. Yllättävän moni kuitenkin kertoi kirjaavansa arvioinnit edelleen käsin paperilomakkeeseen. Suurimmassa roolissa opiskelijan arvioinnissa oli hänen suorittamansa näytöt mutta osa vastaajista kertoi, että myös päivittäistä työskentelyä seurataan ja arviointitilanteessa otetaan huomioon myös työkavereiden kommentit töiden sujuvuudesta.

Seuraavaksi selvitettiin, miten hyvin tieto osaamisen ja näyttöjen arvioinnista liikkuu oppilaitoksesta yritykseen päin. Tämäkin avoin kysymys ryhmiteltiin neljään olennaisimpaan vastausryhmään, jotka on esitelty kuviossa 10.



Kuvio 10. Koetko saavasi oppilaitokselta riittävästi tietoa osaamisen ja näyttöjen arviointiin?

Kuviota 10 tarkasteltaessa huomataan, että 22 vastaajaa olivat tyytyväisiä saamaansa tiedon määrään. 5 vastaajaa oli sitä mieltä, että tietoa on saatavilla vaihtelevasti. 4 ei kokenut saavansa tarpeeksi tietoa, kun taas jäljelle jäävät 4 vastaajaa eivät ottaneet kantaa kysymykseen. Kommenteissa nousi myös esiin arviointiin käytettävien sovellusten, lomakkeiden ja arvioijan oman näyttöarviointikoulutuksen tärkeys. Lisäksi vastauksissa korostettiin sitä, että oppilaitokset voisivat yhä aktiivisemmin tarjota apua ja tietoa yrityksiin päin.

Vapaa sana

Viimeisenä kyselyssä oli mahdollisuus kommentoida vapaasti käsiteltyä aihetta. Tähän kysymykseen oli mahdollista vastata riippumatta siitä, oliko oppilaitosyhteistyötä ollut vai ei. Kommentteja sai kuitenkin olla myös jättämättä. Vastauksia tähän kertyi yhteensä 20. Kommenttien perusteella huomataan, että yritysten ja oppilaitosten välinen yhteistyö

koetaan tärkeäksi ja siksi myös erilaisista mahdollisuuksista tulisi tiedottaa enemmän. Ylivoimaisesti eniten tämän kysymyksen vastaukset pyörivät lähiopetuspäivien määrän ympärillä. Moni vastaajista koki, että vastuu opetuksesta sysätään yritysten harteille ilman minkäänlaista rahallista korvausta. Ammattiopetusta ei myöskään pidetä tarpeeksi työelämälähtöisenä. Kommenteista ilmenee myös se, että oppisopimuskoulutukseen liittyvä dokumentointi on liian raskasta. Myös sovelluksia toivotaan kaikille aloille säästämään aikaa ja helpottamaan tutkinnon suorittamista. Huomionarvoista on myös se, että opiskelija koetaan hyväksi apukädeksi työhön mutta kokemattomuutensa vuoksi opiskelija ei sovellu kaikille aloille kaikkiin työtehtäviin. Lisäksi kommentteissa kuulutetaan opiskelijan motivaation perään mutta muistutetaan myös yrityksen edustajan omasta vastuusta.

4.3 Analysointi

Kyselylomakkeen pohjana käytettiin haastattelua, koska yritysten edustajien näkemyksiä oppilaitosyhteistyöstä on vain vähän tutkittu ja siksi kyselyä käytettiin apuna mielipiteitä herättävien aihealueiden kartoittamiseen ja kysymysten muotoiluun. Lisäksi tutkittavilta haluttiin mahdollisimman kuvailevia mielipiteitä, joten haastattelutilanteissa lisäkysymyksillä sai laaja-alaista tietoa siitä, millaisia ajatuksia kysymykset oikeasti herättivät. (Hirsjärvi ym. 2009, 205.) Koska tuloksista pyrittiin saamaan kuitenkin mahdollisimman yleistettäviä, lähdettiin suurempia vastaajamääriä tavoittelemaan mahdollisimman kustannustehokkaalla keinolla, verkkokyselyllä. Verkkokysely mahdollisti suurempien vastaajamäärien saamisen mutta samalla kuitenkin kuvailevien vastausten saaminen sekä vastaajien tunnetilojen välittyminen varmistettiin avoimilla kysymysmuodoilla. (Hirsjärvi ym. 2009, 195, 201.)

4.3.1 Vertailua

Mielenkiintoista oli selvittää, onko yrityksen koolla ja oppilaitosyhteistyöllä riippuvuus suhde. Työkaluna vertailussa käytettiin Webropolin vertaile-ominaisuutta sekä Exceliä. 12 vastaajasta, joilla ei ole ollut oppilaitosyhteistyötä peräti 11 vastasi liikevaihtonsa olevan alle miljoona euroa. Tämä tarkoittaa sitä, että 92 % näin vastanneista kuuluu alle miljoonan euron liikevaihtoluokkaan ja ainoastaan yksi vastaaja eli 8 % vastasi yrityksensä kuuluvan 1–5 miljoonan euron liikevaihtoluokkaan. Lisäksi oppilaitosyhteistyötä

tekemättömistä yrityksistä 7 vastaajaa eli 58 % osui työntekijämääriltään mikroyrityksen määritelmään ja 5 vastaajaa eli 42 % vastanneista olivat yksinyrittäjiä. Huomionarvoista on myös se, että yli 10 miljoonan liikevaihdon omaavista yrityksistä kaikki ilmoittivat tekevänsä oppilaitosyhteistyötä.

Tästä huomataan, että oppisopimus- ja työssäoppimisopiskelijoiden ottamisella yritykseen on riippuvuussuhde yrityksen liikevaihtoon sekä työntekijämääriin. Luonnollisesti-kin opiskelijan ohjaukseen käytettävät resurssit vaihtelevat yrityksen koon mukaan. Oppilaitosyhteistyötä tekemättömien otos oli kuitenkin sen verran pieni, että täysin yleistettäviä johtopäätöksiä ei tästä pystytä tekemään.

4.3.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan perustella sekä reliabiliteetin että validiteetin kautta. Reliabiliteetti kertoo tutkimuksen luotettavasta toistettavuudesta. Validiteetilla taas viitataan siihen, että tutkimus mittaa juuri tarkoitettua asiaa. (Hirsjärvi ym. 2009 231.) Tutkimuksessa käytetyn verkkokyselyn vastauksia voi vääristää kysymysten ja erityisesti avoimien kysymysten suhteellisen runsas määrä. Tuloksia arvioitaessa ei voida olla varmoja siitä, onko vastaajilla ollut viitseliäisyyttä vastata huolellisesti ja omin sanoin kuvailemalla jokaiseen kysymykseen. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.) Lisäksi kysymysten väärintymmärrys on mahdollista, eikä tutkimusta voida tällöin pitää täysin validina (Hirsjärvi ym. 2009, 231–232). Vastausten vertailtavuutta taas saattaa vääristää ensimmäisen kysymyksen harhaanjohtava liikevaihtoluokkien asettelu. Vastauksissa 5 miljoonan liikevaihdolla pystyi vastaamaan kuuluvansa sekä 1–5 miljoonan euron että 5–10 miljoonan euron liikevaihtoluokkaan. Luonnollisestikin luotettavampi asettelu 1–5 miljoonan euron tilalle olisi ollut 1–4,99 miljoonaa. Lisäksi tutkimukseen osallistuneiden määrä jäi verrattain pieneksi, esimerkiksi 47 vastaajasta yhteistyötä tekemättömiä yrityksiä oli vain 12 kappaletta. Tämän vuoksi tuloksia ei voida täysin yleistää suuriin joukkoihin, joka osaltaan heikentää tutkimuksen reliabiliteettiä. On hyvä kuitenkin muistaa, että kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena onkin suurien vastaajamäärien sijaan tuoda ilmiön eri puolet esiin mahdollisimman tarkasti, jolloin toistettavuuksia voidaan löytää aiheen tiimoilta yleisemmällä tasolla tarkasteltuna (Hirsjärvi ym. 2009, 182).

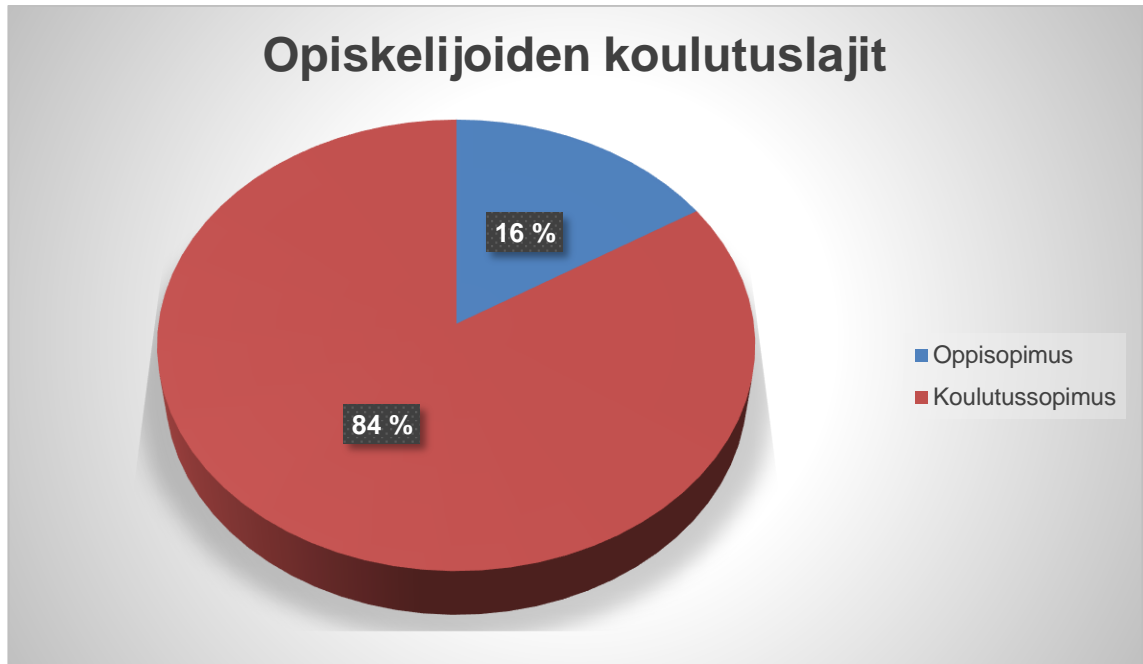
Myös tutkimuksen taustakysymyksistä voidaan vetää johtopäätöksiä tutkimuksen toistettavuudesta. Tutkimuksessa saatiin kattavasti tietoa eri kokoluokan yrityksistä, sillä vas-

tauksissa oli edustettuna jokainen liikevaihtoluokka. Lisäksi työntekijämääriltään vastaajat edustivat hyvin erikokoisia yrityksiä, sillä vastaajien edustamista yrityksistä työntekijöitä löytyi aina 0:n ja 2500:n välillä. Lisäksi päätelmiä voidaan tehdä sen perusteella, miten yhteistyömuoto jakaantui vastaajien kesken. Kuviosta 11 nähdään, että tutkimukseen vastanneista oppilaitosyhteistyötä tekevästä yrityksistä, 23 prosentilla on tai on ollut oppisopimusopiskelijoita. Loput 77 prosenttia tekee tai on tehnyt yhteistyötä koulutussopimuksen muodossa.



Kuvio 11. Kyselyyn vastanneiden yhteistyön muoto.

Tilastokeskus (2017) esittää, miten ammatillisen koulutuksen opiskelijat ovat jakautuneet koulutuslajeittain vuonna 2017. Tilastosta ilmenee, että oppilaitosmuotoista koulutusta opiskeli 274 237 opiskelijaa. Oppisopimuskoulutuksessa opiskeli yhteensä 52 715 opiskelijaa. Tilastokeskuksen tulosten perusteella vuonna 2017 opiskelleista 16 prosenttia opiskeli siis oppisopimuksella ja loput 84 prosenttia koulutussopimuksella. Kuviossa 12 on esitetty Tilastokeskuksen (2017) esittämä opiskelijoiden jakautuminen koulutuslajeittain prosenteiksi muutettuna.



Kuvio 12. Opiskelijoiden koulutuslajit (Tilastokeskus 2017).

Tutkimuksen yleistettävyyttä lisää siis se, että vastaajat jakautuivat kohderyhmän sisällä tasapuolisesti eri suuruusluokan yrityksiin ottaen huomioon myös liikevaihdoltaan tai työntekijämääriltään ääripäitä edustavat yritykset. Lisäksi vastaajien jakautuminen oppisopimus- ja koulutussopimuskoulutusta tarjoaviin yrityksiin oli miltei samassa suhteessa vuonna 2017 toteutuneiden yhteistyösopimusten kanssa.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää yritysten tarpeet ja toiveet koskien ammatilliseen koulutukseen kuuluvaa työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Tarkoituksena oli selvittää, miten oppisopimus- ja koulutusoppimuskoulutuksen toimintatapoja pitäisi muuttaa ja sitä kautta miettiä, miten Edukit-mobiilisovellus pystyisi näihin tarpeisiin vastaamaan. Tutkimustulosten avulla Edukitin on tarkoitus kehittää sovellustaan työelämälähtöisemmäksi ja löytää jo olemassa oleville ominaisuuksilleen uudenlaisia yrityslähtöisiä myyntiargumentteja. Parhaimmillaan kuitenkin tutkimustuloksista voi hyötyä myös oppilaitokset oman toimintansa kehittämisessä.

Tutkimuksen taustoitukseksi tarkasteltiin ammatillisen koulutuksen kehitystä aina 1800-luvulta 2000-luvulle asti. Selkeästi oli huomattavissa se, miten työelämäpaineista opiskelu oli oppipoika-kisälli-mestari-järjestelmän vallitessa. Kuitenkin 1900-luvulla yleisivistävä koulutus koettiin käytännön osaamista tärkeämmäksi ja ammatillinen koulutus laitostui. Seuraavaksi opinnäytetyö käsitteli syitä ammatillisen koulutuksen uudistumisen taustalla. Vuonna 2018 voimaan tulleen reformin myötä ammatillinen koulutus nähtävästi pyrkii taas lähemmäksi entisaikojen ajatusmallia siirtämällä opetusta oppilaitoksista takaisin työpaikoille. Teoriaosuudessa esiteltiin myös työssäoppimisen ja oppisopimuskoulutuksen vahvuudet ja heikkoudet. Tarkoituksena oli saada näkökulmia reformin jälkeisen koulutus- ja oppisopimuskoulutuksen kehittämiseen. Pohjan käytännön osuudelle loi Lean-ajattelu, jonka kautta työpaikalla tapahtuva oppiminen pyrittiin näkemään prosessina, jota pitäisi kehittää palvelemaan mahdollisimman hyvin asiakasta eli yritystä.

Aineiston keruu toteutettiin sekä strukturoituna haastatteluina että niiden pohjalta luodun kysymyslomakkeen avulla. Tämä lisäsi tutkimuksen luotettavuutta, sillä kysymyslomakkeiden kysymyksiä voitiin muuttaa sen mukaan, mitä asioita haastatteluissa painotettiin. Suurin osa kysymyksistä oli avoimia, jotta vastaajaa ei johdateltu liikaa vaan annettiin enemmän vapautta vastauksiin.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että yrityksen koon ja oppilaitosyhteistyön välillä on olemassa riippuvuussuhde. Mitä suurempi yritys kyseessä, sitä todennäköisemmin yrityksessä työskentelee myös opiskelijoita koulutus- tai oppisopimuksella. Tämän perusteella on aiheellista pohtia, eikö pienemmillä toimijoilla ei ole tarpeeksi yhteistyön edellyttämiä resursseja? Mitä nämä tarvittavat resurssit sitten ovat? Sekä teoria-

osuudessa että tutkimuksessa nousi esiin ohjaukseen käytettävän ajan niukkuus. Tutkimuksessa korostui se, että yksi opiskelija sitoo aina yhden työntekijän. Siispä yksinyrittäjän on mahdotonta sitoa yhtä työntekijää päivittäiseen opastamiseen.

Kun mietitään työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämistä Leanin työkalua käyttäen ja tässä tutkimuksessa selvitettyjen tulosten pohjalta, voidaan todeta seuraavaa. Oppilaitosyhteistyössä arvoa yritysten edustajille tuottaa mahdollisuus opiskelijan rekrytointiin ja sitä kautta työntekijään tutustumiseen jo ennen varsinaista palkkaamista. Monet tutkimukseen osallistuneet yhteistyötä tekevät yritykset perustelivat opiskelijan ottamista yritykseen nimenomaan tarpeellaan rekrytoida. Niin ikään opinnäytetyön teoriaosuudessa esitetty kirjallisuus tukee tutkimuksessa saatuja tuloksia. Esimerkiksi Pohjonen (2005) esittää kirjassaan, miten yritykselle työssäoppiminen voi toimia keinona löytää omiin tarpeisiinsa sopivia työntekijöitä (Pohjonen 2005, 131). Myös oppisopimuskoulutusta koskevassa kirjallisuudessa korostetaan koulutuksen asiakaslähtöisyyttä ja sitä, miten yrityksen tarve kouluttaa omia työntekijöitään tai hankkia uusia määrittelee koko koulutusprosessin aloittamisen (Viinisalo 2013, 37). Lisäksi Opetus- ja kulttuuriministeriö (2019h) muistuttaa ammatillisen koulutuksen tarjoavan yrityksille tukea uusien työntekijöiden rekrytointiin tai vanhojen työntekijöiden koulutukseen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019h). Myös uudet tuoreet ajatukset ja ideat sekä opiskelijan tarjoama lisäapu työkiireisiin ovat tutkimuksen pohjalta esiin nousseita arvostuksen kohteita. Yhteistyötä tekemättömien yritysten keskuudessa nousi esille muun muassa huoli siitä, miten vähäistä oppilaitosten markkinointityö aiheen tiimoilta on. Pohjonen (2005) esittääkin, että opettajan on muistettava toimivansa myös oppilaitoksensa markkinoijana (Pohjonen 2005, 140). Arvoketjun analysoinnin avuksi, sekä teorian että tutkimuksen pohjalta nousi esiin selkeästi myös yrityksille arvoa tuottamattomia toimintoja, jotka voitaisiin prosesseista poistaa. Tällaisia asioita ovat muun muassa byrokratia sekä välttämättömien perustietojen opettaminen opiskelijoille yrityksessä. Toiminnot eivät ehkä ole poistettavissa prosessista välittömästi, sillä paperinpyörittelyn tilalle tarvitaan muunlaisia teknologian ratkaisuja sekä alan perustaitojen ja työelämätaitojen opettaminen jo koulussa vaatii opetussuunnitelman kokonaisvaltaista tarkastelua. Jotta opiskelijan työstä saataisiin virtaavampaa ja sitä kautta yrityksille arvokkaampaa, tulisi käytännön opiskelua oppilaitoksissa lisätä. Myös hyvä perehdytys ja juuri kyseiseen työpaikkaan motivoituneen opiskelijan löytäminen auttaisi tuottavuuden parantamiseen. Riittävä vastuunanto on myös ratkaisevassa asemassa tuottavan työn tekemisen näkökulmasta. Jotta opiskelija tuottaisi työtä vain todelliseen tarpeeseen, tulisi yrityksillä olla mahdollisuus saada opiskelijoita työhön lähtien heidän omasta tarpeestaan. Jollain aloilla esimerkiksi sesonkiajat ovat sellaisia, jolloin

opiskelijoita tarvitaan, eikä heitä aina ole saatavilla. Opinnäytetyön kirjallisuuden sekä esitettyjen tutkimustulosten pohjalta selvisi myös, että tutkinnon perusteisiin tarvittaisiin liikkumavaraa, jotta työtehtävät vastaisivat enemmän todellisuutta. Tutkimustulosten mukaan 35:stä vastaajasta peräti 15 eivät olleet tietoisia opiskelijan jo hankkimasta osaamisesta. Työn tuottaminen todelliseen tarpeeseen edellyttää myös työelämäjaksojen parempaa suunnittelua sekä digitaalisten oppimisolustojen käyttöä. Näin saataisiin kaikille tieto opiskelijan jo hankkimasta osaamisesta ja työpaikallakin tiedettäisiin mitä opiskelijalle tulisi opettaa aina työelämäjakson loppuun asti. Jatkuvan prosessien kehittämisen takaamiseksi tulisi oppilaitosten ja yritysten välinen yhteydenpito tiivistyä entisestään.

Näihin tutkimustuloksiin nojaten Edukitin kehitystyössä tulisi ottaa huomioon järjestelmän helppokäyttöisyys ja käyttäjien kokeman ajansäästön tulisi olla huomattavaa. Sovellus ei saa aiheuttaa työpaikkaohjaajille lisää päänsärkyä ja ajankulua vaan sen käyttö tulee olla sujuvaa ja vaivatonta. Jotta mobiilisovelluksesta olisi todella jotain hyötyä, tulisi sen myös sitouttaa ja motivoida opiskelijaa sekä antaa hänelle välineet itsenäiseen työskentelyyn ja oppimiseen. Edukit sisältää jo paljon yritysten edustajien arvostamia ominaisuuksia, joita tulisi korostaa sovelluksen myynnissä yhä enemmän. Ohjaamisen ja arviointien tapahtuessa sähköisesti, paperinpyörittely vähenee huomattavasti. Edukit helpottaa työpaikkaohjaajien arkea myös tuomalla nähtäväksi konkreettiset työtehtävät, joiden kautta opiskelijan tulisi osaamisensa hankkia. Koska samassa näkymässä on kiinni työpaikkaohjaajan ja opiskelijan lisäksi myös oppilaitoksen edustaja, helpottuu kommunikointi osapuolten välillä. Lisäksi opiskelijan ohjaukseen käytettävä aika vähenee, kun opiskelijaa askarruttaviin kysymyksiin pystytään vastaamaan myös etäältä. Edukitin käytöllä voidaan siis vähentää ohjauksen aiheuttamaa työkuormaa oppilaitoksen edustajan lisäksi myös työpaikkaohjaajalta. Ja mikä parasta, kun työpaikkaohjaajan työkuorma vähenee, myös kynnys opiskelijoiden ottamiselle yritykseen madaltuu.

Tämän tutkimuksen perusteella haluaisin huomauttaa seuraavaa reformia valmisteleville, että opettaminen ei saisi kokonaan siirtyä työpaikan harteille. Yritysten pääasiallinen tehtävä on tehdä omistajilleen voittoa ja siksi olisi tärkeää maksaa yrityksille myös korvausta ylimääräisestä työstä. Sekä koulutus sopimukseen perustuvaa koulutusta että oppisopimuskoulutusta tarkastellessa kirjallisuudesta kävi ilmi, että molempien koulutusmuotojen kehittämisen tueksi tarvittaisiin riittävää rahallista korvausta. Myös tässä tutkimuksessa useiden eri yritysten edustajien kommentit kuuluttivat rahallisen korvauksen perään. Tutkimuksessa tuli myös ilmi se, että ongelmia aiheuttaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen sijoittuminen suhteessa muihin opintoihin. Lähipäiviä pitäisi olla tarpeeksi alan

perusasioiden sekä perinteisten työelämätaitojen opetteluun, jonka jälkeen voidaan vasta siirtyä työelämään.

Oppilaitoksia haluaisin muistuttaa markkinoinnin ja yhteydenpidon tärkeydestä. Tutkimuksessa nousi esiin monia tapauksia, joissa yritys ei ollut ollenkaan tietoinen yhteistyömahdollisuuksista. Koulutuksen kehittämisenkin kannalta yrityksiltä saatu palaute on ensiarvoisen tärkeää. Palautteen pohjalta oppilaitoksissa voidaan uudistaa vanhoja toimintatapoja ja käytössä olevaa teknologiaa tukemaan työelämän tavoitteita entistä paremmin. Tutkimuksen perusteella voidaan myös päätellä, että opiskelijan työ yrityksessä sujuu parhaiten, kun hän kokee työtehtävänsä mielekkääksi ja on motivoitunut työskentelemään yrityksessä. Siispä pohdinnan paikka olisi myös siinä, miten oikea opiskelija saataisiin kohtaamaan oikean yrityksen kanssa. Tutkimuksessa nousi esiin useita vaihtoehtoisia toimintatapoja opiskelijan ja yrityksen kohtaamiseen. Saataisiinko yrityksen edustajat laajemmin esittelemään toimintaansa ennen varsinaista valintaa vai olisiko viikon mittainen tutustumisjakso avain ongelmaan? Lisäksi tutkimuksessa korostui se, että opiskelijoiden ohjaaminen ja arviointi toimii paremmin, kun yhteydenpito oppilaitoksen kanssa on jatkuvaa ja vaivatonta. Myös tieto opiskelijan jo kerryttämästä osaamisesta sekä aihealueet, joissa on vielä opetettavaa, olisi hyvä olla yrityksen saatavilla. On hyvä kuitenkin pitää mielessä, että opiskelija kouluttautuu tulevaisuuden työelämää varten. Oppilaitokselta tulevat liian tarkat tehtävämääritelmät eivät siis palvele opiskelijaa, eivätkä yritystä. Siispä opiskelijan ohjaamisen työkalulta kaivataan ennen kaikkea joustavuutta vastata erilaisten yritysten tarpeisiin. Edukitin etuna on sen mahdollisuus luoda opiskelijan polusta yritykseen räätälöity kokonaisuus, jossa työpaikan todellinen tarve ja tutkinnon tavoitteet yhdistyvät. Ohjaamisen tueksi tarvitaan siis järjestelmä, johon myös työpaikan edustaja on tervetullut. Tämä toimii osaltaan myös osoituksena siitä, että opettaja on todella tavoitettavissa ja kiinnostunut pitämään yhteyttä yritykseen.

Kuitenkin muistuttaisin myös yrityksiä heidän omasta vastuustaan opiskelijan ohjauksessa. Vaikka opiskelijan käyttäytyminen työpaikalla on pitkälti kiinni hänen omasta motivaatiostaan, voi työskentelyä yrityksen edustajana edesauttaa myös omalla asenteellaan. Opiskelijan tuottavuuden parantamiseksi kannattaa myös uskaltautua antamaan hänelle asteittain tarpeeksi vastuuta. Pelkkä 3 viikon lattian luuttuaminen konepajalla ei tuo opiskelijan ammatillista osaamista esille. Parhaimmillaan opiskelijasta voi saada juuri oman yrityksen työtehtäviin perehdytetyn osaavan työntekijän. Vaikka näin ei kävisi, on opiskelija silti oiva apukäsi arjen askareisiin, kun samalla yritykseen virtaa uusia ideoita

ja tapoja tehdä asioita. Parhaimmillaan yhteistyöllä voidaan myös kohentaa työnantajakuvaa muiden alalle tulijoiden silmissä.

Ammatillisen koulutuksen reformi on kuitenkin astunut voimaan vasta 2018, eikä se näin ollen ole vielä käynnistynyt täyteen vauhtiinsa. Tutkimuksessa esiin nousseisiin kehittämisen kohteisiin on varmasti ratkaisuja luvassa jo tämän reformin myötä. Teorialähteiden pohjalta voidaan todeta, että reformi tärkein pyrkimys on muuttaa ammatillista koulutusta niin, että se pystyisi paremmin vastaamaan yritysten muuttuviin tarpeisiin (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019d; 2019h; Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 1. luvun 2. §). Mahdollisuudet valita opintoja myös muista tutkinnoista monipuolistuvat ja sitä kautta muotoutuneet yksilölliset opintopolut kasvattavat opiskelijan motivaatiota (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019b; Ohvo & Immonen 2015, 112). Paljon kritiikkiä saaneisiin opiskelijoiden puutteellisiin työelämätaitoihinkin reformissa pyritään puuttumaan yhteisten aineiden opiskelun avulla (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019d). Myöskin ajansäästöissä auttavat digitaaliset oppimisjärjestelmät ovat oppilaitoksissa vasta hankinnan alla. VET-raportissakin (2016) esitetään, miten reformin tarkoituksena on ennen kaikkea antaa koulutuksen tarjoajille mahdollisuus täyttää alueellisten ja paikallisten yritysten tarpeet yhä tehokkaammin (Koukku & Paronen 2016, 41–42). Reformin tuloksia voimme tarkastella vasta vuosien kuluttua. Varmaa kuitenkin on se, että tulevaisuudessa digitaalisten työkalujen käyttö ohjauksessa on osa ammatillisen koulutuksen arkea. Aiheellista on enää miettiä, minkä järjestelmän ominaisuudet vastaavat työelämäyhteistyön haasteisiin parhaiten.

Jatkotutkimusaiheena voitaisiin selvittää esimerkiksi oppilaitosten tai opiskelijoiden näkemyksiä työpaikalla tapahtuvan oppimisen parantamiseen. Näin saataisiin rakennettua oppimista tehostavia järjestelmiä, jotka ottavat huomioon niin yritykset, oppilaitokset kuin opiskelijatkin.

LÄHTEET

- Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi HE 39/2017. Viitattu 3.11.2018. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2017/20170039>.
- Heikkinen, A. 1995. Lähtökohtia ammattikasvatuksen kulttuuriseen tarkasteluun. Esimerkkinä suomalaisen ammattikasvatuksen muotoutuminen käsityön ja teollisuuden alalla 1840–1949. A:442. Tampere: Tampereen yliopisto. Acta universitatis tamperensis.
- Heikkinen, A. 2000. Suomalaisen ammattikasvatuksen alkuvaiheita. Teoksessa V. Raitaniemi, R. Aholainen & A. Rajaniemi (toim.) Suomalaisen ammattikasvatuksen historia. Helsinki: Okka, Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö, 10–25.
- Heinilä, H. & Ahtola, S. 2015 Työpaikkaopettaja – Opettajan uusi rooli. Teoksessa J. Laukia, A. Isacsson, K. Mäki, & M. Teräs (toim.) Katu-uskottava ammatillinen koulutus. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, 44–51.
- Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Hirvi, V. 2000. Kaikki toimintaympäristöt ovat myös oppimisympäristöjä. Puhe: Adult Education and Culture, Working together -konferenssi 7.–10.9.2000. Helsinki.
- Honka, J. 2000. Keskiasteen koulunuudistus – Koulutusta koko ikäluokalle – Ideologinen ja rakenteellinen muutos ammatillisessa koulutuksessa. Teoksessa V. Raitaniemi, R. Aholainen & A. Rajaniemi (toim.) Suomalaisen ammattikasvatuksen historia. Helsinki: Okka, Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö, 71–89.
- Jokinen, J.; Lähteenmäki, L. & Nokelainen, P. 2009. Työssäoppimisen lumo. Ammatillisen sekä ammatillisen korkea-asteen koulutuksen ja työelämän yhteistyön hyvät käytänteet. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu. Viitattu 29.10.2018 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/93904/Tyossaoppimisen_lumo_HAMK_2009_e.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Järvelä, M. 1991. Palkkatyö ja koulutustarve. Tutkimus palkkatyön kasvusta, ammatillistumisesta ja toimijoiden strategioista Suomessa toisen maailmansodan jälkeen. Helsinki: Tutkijaliitto ry.
- Kasvio, A. 1999. Työ, osaaminen ja hyvinvointi. Teoksessa M. Metsä (toim.) Tuleva tuhat. Helsinki: Tilastokeskus, 157–174.
- Kauhanen, A.; Maliranta, M.; Rouvinen, P. & Vihriälä, V. 2015. Työn murros – Riittääkö dynamiikka? Helsinki: Taloustieto Oy. Viitattu 16.5.2019 https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA_B269_Tyon_murros_kansilla_high_res.pdf.
- Keep, E. 2012. Youth Transitions, the Labour Market and Entry into Employment: Some Reflections and Questions. SKOPE Research Paper No. 108 May. ESRC Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance. Cardiff University.
- Kettunen, P. 1993. Työntekijä turvallisuusongelmana. Teoksessa M. Majander (toim.) Ajankohta. Poliittisen historian vuosikirja 1994. Helsinki: Tutkijaliitto ry.
- Kivirauma, J. 1990. Ammattikoulutus osana koulutusjärjestelmää. Julkaisu A:139. Kasvatustieteiden tiedekunta. Turku: Turun yliopisto.
- Klemelä, K. 1999. Ammattikunnista ammatillisiin oppilaitoksiin. Turku: Painosalama Oy.

Komiteamietintö 1938:4. Ehdotus teollisuus- ja ammattikoululainsäädännön uudistamiseksi. Helsinki: Valtioneuvoston kirjapaino.

Koukku, A. & Paronen, P. 2016. Vocational education and training in Europe – Finland. Cedefop ReferNet VET in Europe reports; 2016. Viitattu 25.3.2019. http://libserver.cedefop.europa.eu/velib/2016/2016_CR_FI.pdf.

Kouri, I. 2009. LEAN Taskukirja. 2018. Helsinki: Teknologiateollisuus ry.

Kyöstiö, O.K. 1955. Suomen ammattikasvatuksen kehitys käsityön ja teollisuuden aloilla. 1. Ammattikasvatuksen esivaihe vuoteen 1842. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän kasvatustieteellinen korkeakoulu.

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 631/1998. Annettu Helsingissä 21.8.1998. Viitattu 3.11.2018. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1998/19980631#Pidp445912048>.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017. Annettu Naantalissa 11.8.2017. Viitattu 3.11.2018. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531#Pidp446811392>.

Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 630/1998. Annettu Helsingissä 21.8.1998. Viitattu 3.11.2018. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1998/19980630#L1P6>.

Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta annetun lain muuttamisesta 246/2015. Annettu Helsingissä 20.3.2015. Viitattu 3.11.2018. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150246#Pidp446212960>.

Lamppu, V. 2017. Suomen Yrittäjien lausunto. Hallituksen esitys laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 16.5.2019 <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2017-AK-126033.pdf>.

Laukia, J. 2015. Ammatillinen koulutus taitekohtassa. Teoksessa J. Laukia, A. Isacsson, K. Mäki, & M. Teräs (toim.) Katu-uskottava ammatillinen koulutus. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, 11–20.

Leino, O. 2013. Oppiminen työpaikalla. Teoksessa K. Viinisalo. Oppisopimus – osaamista meillä ja muualla, Vaasa: Oy Fram Ab, 67–79.

Lepola, R. 2015. Kohti osaamisperusteisuutta – Ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmän uudistus. Teoksessa J. Laukia, A. Isacsson, K. Mäki, & M. Teräs (toim.) Katu-uskottava ammatillinen koulutus. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. 21–28.

Munukka, J. & Arjasmaa, C. 2018. "Sehän vielä tappaa jonkun" – sähköasentajien koulutus huolestuttaa opettajia Itä-Suomessa. Yleisradio: Mikä oli tutkittava. Viitattu 16.5.2019 <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2018/03/27/sehan-viela-tappaa-jonkun-sahkoasentajien-koulutus-huolestuttaa-opettajia-ita>.

Mäki, K. 2015. Pedagame Designer – Monimuotoistuva opettajuus. Teoksessa J. Laukia, A. Isacsson, K. Mäki, & M. Teräs (toim.) Katu-uskottava ammatillinen koulutus. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, 31–43.

Niini, A. 1946 ipv. Ammattikoulujemme kehitys.

Nikkilä, M. 2018. Oppisopimuskoulutuksen opas 2018. 27. päivitetty painos. Veltor Oy.

Nikkilä, M. 2019. Oppisopimuskoulutuksen opas 2019. 28. päivitetty painos. Veltor Oy.

Ohvo, S. & Immonen, T. 2015. Yksilöllisyyttä ja joustavuutta opintopolkuihin. Teoksessa J. Laukia, A. Isacsson, K. Mäki, & M. Teräs (toim.) Katu-uskottava ammatillinen koulutus. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, 107–114.

- Opetus- ja kulttuuriministeriö & Opetushallitus. 2019. Opintopolku. Viitattu 13.2.2019 <https://opintopolku.fi/wp/ammattillinen-koulutus/mita-ammattillisessa-voi-opiskella/>.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2017. Ammatillisen koulutuksen reformisanasto. Viitattu 1.2.2019 <https://minedu.fi/documents/1410845/4586835/Reformisanasto/422f64af-4838-48c7-bff1-65baf0b48b48/Reformisanasto.pdf>.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019a. Ammatillisen koulutuksen reformi. Viitattu 3.11.2018 <https://minedu.fi/amisreformi>.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019b. Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa opiskelijalle? Viitattu 28.10.2018 <https://minedu.fi/documents/1410845/4297550/OKM+AKR+mika+muuttuu+opiskelija.pdf/6952c82f-92af-4c9d-853b-7e1ed1b3ed7b>.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019c. Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa koulutuksen järjestäjälle? Viitattu 28.10.2018 <https://minedu.fi/documents/1410845/4297550/OKM+AKR+mika+muuttuu+jarjestajalle.pdf/43824d21-bf2a-4a57-a872-b3bcd3f01b67>.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019d. Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa työelämälle? Viitattu 28.10.2018 https://minedu.fi/documents/1410845/4297550/OKM_AKR_mika_muuttuu_tyolama.pdf/9f7fb2b6-ab52-4dc1-861e-a1fc5aace194/OKM_AKR_mika_muuttuu_tyolama.pdf.pdf.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019e. Oppisopimuksen ja koulutusopimuksen toimintamallit. Viitattu 2.4.2019 https://minedu.fi/documents/1410845/5677458/OKM_AMIS_sopimusmallit_131117.pdf/b00c1680-a02b-4d14-9477-5ef0625599a0/OKM_AMIS_sopimusmallit_131117.pdf.pdf.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019f. Osaamisperusteisuus. Viitattu 1.4.2019 https://minedu.fi/documents/1410845/4297550/OKM_osaamisperusteisuus_B_suomi.pdf/e1b1513b-4101-4169-b0f6-a6b958e725d5/OKM_osaamisperusteisuus_B_suomi.pdf.pdf.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019g. Työelämässä oppiminen. Viitattu 8.11.2018 <https://minedu.fi/tyopaikalla-oppiminen>.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019h. Uudistuva ammatillinen koulutus palvelee työelämää. Viitattu 8.11.2018 https://minedu.fi/documents/1410845/4297550/OKM_AMIS_palvelee_tyolamaa_280218.pdf/803529f4-eca5-4c03-8323-ee1c4179b5c9/OKM_AMIS_palvelee_tyolamaa_280218.pdf.pdf.
- Opetushallitus. 1999. Työssäoppimisen opas. Opettajalle ja kouluttajille. Kehittyvä koulutus 7/1999. Helsinki: Hakapaino.
- Opetushallitus. 2019. Reformin tuki. Viitattu 3.4.2019 <https://www.oph.fi/reformintuki>.
- Opetusministeriön julkaisuja 2009:35. Noste-ohjelma – Aikuiskoulutuksen harppaus? Viitattu 24.4.2019 <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/76686/opm35.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Otala, L. 1999. Osaajana opintiellä. Opas elinikäisen oppimisen matkalle. Porvoo: WSOY.
- Ovaskainen, M & Ritsilä, J. 2000. Työssäoppimisen tulevaisuuden haasteet. Työelämäosaamisen suuntaviivat -hankkeen loppuraportti. Opetusministeriö. Helsinki: Vammalan Kirjapaino.
- Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Powell, J. J. W.; Bernhard, N. & Graf, L. 2012, The Emergent European Model in Skill Formation: Comparing Higher Education and Vocational Training in the Bologna and Copenhagen Processes. *Sociology of Education*, 85:3, 240–258.

Rintala, H. & Nokelainen, P. 2018. Työn murros haastaa ammatillisen koulutuksen. *Talous & yhteiskunta* 2/2018, 56–60. Viitattu 16.5.2019 <http://www.la-bour.fi/ty/tylehti/ty/ty22018pdf/ty22018RintalaNokelainen.pdf>.

Ruohotie P. 1999. *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. 2002. Juva: WS Bookwell Oy.

Suomen virallinen tilasto (SVT)a: *Ammatillinen koulutus* [verkkójulkaisu]. ISSN=1799-196X. 2017, Liitetaulukko 2. *Ammatillisen koulutuksen opiskelijat koulutuslajeittain 2017*. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 26.2.2019 http://www.stat.fi/til/aop/2017/aop_2017_2018-09-27_tau_002_fi.html.

Tilastokeskus. 2019. *Käsitteet*. Viitattu 5.4.2019 <https://www.stat.fi/meta/kas/index.html>.

Tulkki, P. 1996. *Valtion virka vai teollinen työ? Insinöörikoulutus sosiaalisena ilmiönä 1802-1939*. Turun yliopisto. Koulutussosiologian tutkimuskeskus. Raportti 38.

Tuomisto, J. 1986. *Teollisuuden koulutustehtävien kehittyminen. Tutkimus teollisuustyönantajien ja kvalifikaatiointressien historiallisesta kehityksestä Suomessa*. Acta Universitatis Tamperensis A:209.

Viinisalo, K. 2013 *Oppisopimuskoulutuksen pedagogiikkaa*. Teoksessa K. Viinisalo. *Oppisopimus – osaamista meillä ja muualla*, Vaasa: Oy Fram Ab, 11–44.

Vuorinen, T. 2013. *Strategiakirja – 20 työkalua*. E-kirja. Alma Talent Oy. Viitattu 30.10.2018 [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.turkuamk.fi/teos/CAC-BEXDTEB#kohta:OSA\(\(20\)2\(\(20\)STRATEGIATY\(\(d6\)KALUT\(\(20\)JA\(\(a0\)MENE-TELM\(\(c4\)T\(\(20\)ERI\(\(20\)TILANTEISIIN\(\(20\):3\(\(20\)STRATEGIATY\(\(d6\)KALUJA\(\(20\)RESURSSIEN\(\(20\)KEHITT\(\(c4\)MISEEN\(\(20\):\(OPPIVA\(\(20\)ORGANISAATIO\(\(20\):\(K\(\(e4\)ytt\(\(f6\)tavat\(\(20\)ja\(\(20\)esimerkit\(\(20](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.turkuamk.fi/teos/CAC-BEXDTEB#kohta:OSA((20)2((20)STRATEGIATY((d6)KALUT((20)JA((a0)MENE-TELM((c4)T((20)ERI((20)TILANTEISIIN((20):3((20)STRATEGIATY((d6)KALUJA((20)RESURSSIEN((20)KEHITT((c4)MISEEN((20):(OPPIVA((20)ORGANISAATIO((20):(K((e4)ytt((f6)tavat((20)ja((20)esimerkit((20).

Womack, J. & Jones, D. 1996. *Lean Thinking: Banish Waste and Create Wealth In Your Corporation*. New York, NY: Simon & Schuster.

Womack, J. & Jones, D. 2003 *Lean Thinking: Banish Waste and Create Wealth In Your Corporation*. New York, NY: Simon & Schuster.

Liite 1 Haastattelun kysymyslomake

Toteutettu strukturoituna haastatteluna

Otsikko: Yritysten ja ammatillisten oppilaitosten välinen yhteistyö

Yritys:

Toimiala:

Koko/Liikevaihto:

Työntekijöiden määrä:

Oppilaitosyhteistyön muoto:

1. Mitä hyötyä näet oppisopimusopiskelijan/ työharjoittelijan ottamisesta yritykseen?
2. Koetko opiskelijan ottamisessa olevan huonoja puolia?
3. Mitä muutoksia oppisopimusprosessiin/ työssäoppimisprosessiin tulisi tehdä, jotta näkisitte saavanne enemmän hyötyä irti?
4. Koetko opiskelijan työn olevan yrityksellesi tuottavaa?
5. Miksi? / Miksi et?
6. Miten opiskelijan työstä saisi tuottavampaa?
7. Eroavatko opiskelijalta tutkinnon velvoittamat oppimisen osa-alueet yrityksesi tarjoamista työtehtävistä? Miten?
8. Näetkö työssäoppimisprosessissa/ oppisopimusprosessissa olevan ongelmia? Millaisia?
9. Koetko saavasi oppilaitokselta riittävästi tukea ja välineitä opiskelijoiden ohjaamiseen?
10. Koetko saavasi oppilaitokselta riittävästi tietoa osaamisen ja näyttöjen arviointiin?
11. Miten arviointi toteutetaan työpaikallasi?
12. Vapaa sana kokemastasi yhteistyöstä oppilaitosten kanssa

Liite 2 Verkkokyselylomake

Toteutettu Webropol-verkkokyselynä

Otsikko: Yritysten ja ammatillisten oppilaitosten välinen yhteistyö

Saateteksti:

Nyt olisi mahdollisuus saada äänesi kuuluviin oppilaitosyhteistyön parantamiseksi!

Kyselyssä kartoitetaan yritysten ja ammatillisten oppilaitosten välisen yhteistyön tämänhetkistä tilaa. Vastaaminen vie kahdesta viiteen minuuttia ja teille esitettävien kysymysten määrä vaihtelee 5:n ja 13:n välillä. Tutkimuksen tarkoituksena on tarjota kehitysideoita koulutussopimukseen kuuluvien työelämäjaksojen sekä oppisopimuskoulutuksien toteutukseen nimenomaan teidän; yrityksen edustajan näkökulmasta.

Jättämällä yhteystietosi viimeisen sivun yhteystietolomakkeeseen olet mukana S-ryhmän 30 euron lahjakortin arvonnassa!

Perustiedot *

Liikevaihtoluokat: alle miljoona, 1-5 miljoonaa, 5-10 miljoonaa, yli 10 miljoonaa

Liikevaihtoluokka

Työntekijöiden määrä

Toimiala

Tarjoaako yrityksenne/onko yrityksenne joskus tarjonnut työssäoppimis- tai oppisopimuspaikkoja? *

Kyllä, työssäoppimispaikkoja

Kyllä, oppisopimuspaikkoja

Ei

Yritysten edustajat, jotka vastasivat edelliseen kysymykseen ei:

Miksi ei? *

- Ei tarvetta
- Ei tarpeeksi tietoa
- Ei aikaa ohjaamiseen
- Ei välineitä ohjaamiseen

Muu, mikä?

Miten oppisopimuskoulutusta tai työharjoittelun toimintatapoja pitäisi muuttaa, jotta voisitte olla halukas tekemään yhteistyötä? *

Vapaa sana

Yhteystietosi, mikäli haluat osallistua arvontaan. (Palkintona S-ryhmän 30 euron lahjakortti)

Etunimi _____

Sukunimi _____

Matkapuhelin _____

Sähköposti _____

Yritykset, jotka vastasivat tarjonneensa oppisopimus- tai työssäoppimispaikkoja:

Mitä hyötyä näet työssäoppimis-/oppisopimusopiskelijan ottamisesta yritykseen? *

Mitä haasteita näet opiskelijan ottamisessa yrityksesi? *

Mitä toimenpiteitä työssäoppimis-/oppisopimusprosessiin tulisi tehdä, jotta opiskelijan ottamisesta yritykseen tulisi houkuttelevampaa? *

Koetko opiskelijan työn olevan yrityksellesi tuottavaa? Miksi/Miksi et? *

Miten opiskelijan työstä saisi tuottavampaa? *

Oletko tietoinen opiskelijan koulussa käymistä kursseista ja jo hankitusta osaamisesta? *

Tiedätkö mitä opiskelija osaa jo?

Kyllä

Ei

Eroavatko opiskelijalta tutkinnon velvoittamat oppimistavoitteet yrityksesi tarjoamista työtehtävistä? Miten? *

Edellytetäänkö opiskelijan työskentelevän työtehtävissä, joita yrityksessänne ei ole tarjolla?

Koetko saavasi oppilaitokselta riittävästi tukea ja välineitä opiskelijoiden ohjaamiseen? *

Miten opiskelijan arviointi toteutetaan työpaikallasi? *

Koetko saavasi oppilaitokselta riittävästi tietoa osaamisen ja näyttöjen arviointiin? *

Vapaa sana

Yhteystietosi, mikäli haluat osallistua arvontaan. (Palkintona S-ryhmän 30 euron lahjakortti)

Etunimi _____

Sukunimi _____

Matkapuhelin _____

Sähköposti _____