



Oppilaitoksen ja yritysten yhteistyön merkitys henkilöstön osaamisen kehittä- misessä näyttötutkinnoilla

Markus Vehniäinen

**Kehittämishankeraportti
Toukokuu 2007**



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tekijä(t) Vehniäinen, Markus	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 18	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi Oppilaitoksen ja yritysten yhteistyön merkitys henkilöstön osaamisen kehittämisessä näyttötutkinnoilla		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu		
Työn ohjaaja(t) Vuortama-Räsänen, Marja		
Toimeksiantaja(t) Jyväskylän aikuisopisto, Viitasaaren yksikkö		
Tiivistelmä Kehittämishankkeen tavoitteena oli selvittää koulutuksen vaikutuksia työelämässä ja aikuiskoulutuksen roolia henkilöstön kehittämisessä. Toteutuneiden koulutusten positiiviset palautteet antoivat aiheen tarkastella koulutuksen vaikutuksia ja konkreettisia hyötyjä. Työ toteutettiin haastattelemalla sellaisia yrityksiä, joissa on järjestetty koulutusta usean vuoden ajan. Taustatietoa koulutuksien merkitykselle etsittiin laajasta LeoSpanin tutkimuksesta ”Support of Persons in the Process of Accreditation of Non-formal learning”, hakevan toiminnan ”Vaikuttava hakeva toiminta nostehankkeissa” –tutkimusraportista sekä kirjallisuudesta. Työ osoitti, että koulutuksella on varsin laaja merkitys työelämässä. Koulutuksen vaikutuksia ovatkin mm. työmotivaation, työturvallisuuden, moniosaamisen sekä työssäjaksamisen lisääntyminen sekä tiedon ja osaamisen laaja-alaistuminen. Työn tulosten perusteella voidaan todeta, että koulutus nähdään tärkeänä henkilöstön kehittämisessä ja on investointi yritykseltä. Kehittämishankkeen esille nostamat asiat toimivat myös vuoropuheluna oppilaitoksen ja yritysten välillä ja antavat näkökulmia koulutuksen kehittämiseen yhä paremmaksi.		
Avainsanat (asiasanat) aikuiskoulutus, työelämä, henkilöstökoulutus, näyttötutkinnot		
Muut tiedot		

Author(s) Vehniäinen, Markus	Type of Publication Development project report	
	Pages 18	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title Meaning of cooperation between educational establishments and companies in staff trainings with vocational examinations		
Degree Programme Teacher Education College		
Tutor(s) Vuortama-Räsänen, Marja		
Assigned by Jyväskylä Institute of Adult Education		
Abstract <p>Aim of this development project was to find out results of the education in working life and role of adult education in staff training. Positive feedback from realised trainings gave the reason to analyse effects and concrete benefits of training.</p> <p>This project was made by interviewing the companies where this kind of education was arranged a long time. Background for the meaning of education was searched from Leo Spans research "Support of Persons in the Process of Accreditation of Non-formal learning", research report of Noste project and literatures.</p> <p>This project showed that education has a quite wide meaning in working life. Effects of the education are increasing in motivation at work, occupational safety, multi handling and also comprehensiveness of knowledge and pragmatics.</p> <p>From results of this project we can see that education is very important in staff training and this training is also investment from the company. Subjects which this development project shows up can also be the conversation between educational establishment and companies and gives standpoints for developing the education still better.</p>		
Keywords adult education, working life, staff training, vocational examination		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

SISÄLTÖ.....	1
1 JOHDANTO	2
2 OPPIMISEN JA OPPIJOIDEN ERILAISUUS KOULUTUKSESSA	2
3 OPPILAITOKSEN JA TYÖELÄMÄN YHTEISTYÖ.....	4
4 LEONARDO PROJEKTIN AJATUKSIA KOULUTUKSEN MERKITYKSESTÄ.....	6
5 HAKEVAN TOIMINNAN AJATUKSIA KOULUTUKSEN MERKITYKSESTÄ.....	8
6 TYÖELÄMÄN KEHITTÄMISEN KÄYTÄNTÖJÄ	9
7 HAASTATTELUT KOULUTUKSEN MERKITYKSESTÄ TYÖELÄMÄSSÄ	12
7.1 Haastattelujen teemat.....	12
7.2 Otanta ja haastattelun toteutus.....	13
7.3 Haastattelujen tuloksia.....	14
8 TULOSTEN ARVIOINTIA JA LOPPUSANAT	17
LÄHTEET	18

1 JOHDANTO

Oppilaitoksemme on järjestänyt jo vuosien ajan tutkintoja työelämälähtöisesti työpaikoilla. Viime aikoina mukaan on tullut myös isojen yritysten tuotantolaitoksia. Henkilöstön kouluttautuminen koetaan tärkeäksi myös työpaikoilla. Koulutuksen tuomat positiiviset palautteet ovat herättäneet mielenkiintoa tarkastella koulutuksen mukanaan tuomia konkreettisia hyötyjä. Joissakin yrityksissä, joissa on pitkät perinteet koulutukselle, on todettu mm. poissaolojen ja tapaturmien vähentyneen. Työvaihe- ja työpiste-kohtaisiin asioihin on löytynyt myös erilaisia näkökantoja. Kokonaisuudessaan olisi meidänkin oppilaitoksemme hyvä saada käytännön tietoa koulutuksien ”näkyvästä” palautteesta. Usein ei riitä pelkästään se, että on tutkintotodistus taskussa, vaan tutkinnon tuoma ammatillinen lisäarvo tulisi saada näkyviin käytännön työelämässä.

Tässä kehittämishankkeessa käsitellään aluksi kirjallisuuden ja tehtyjen tutkimusten näkökulmia työelämälähtöisestä koulutuksesta sekä pohditaan koulutuksen siirtymistä entistä enemmän työpaikoille ja sen mukana tuomia haasteita. Jo toteutuneita koulutuksia käsitellään näyttötutkintojen näkökulmasta ja pohditaan koulutuksen merkitystä työelämässä. Yritysten edustajien haastatteluista saatiin tietoa koulutuksen vaikutuksista suoraan työelämästä. Haastattelut myös nostivat esille tärkeää vuoropuhelua oppilaitoksen ja työelämän välillä. Haastattelutulokset on kasattu lopuksi yhteen neljän keskeisen teeman alle. Tämän kehittämishankkeen tavoitteina on palvella palautteen antajana jo toteutetuista koulutuksista ja sen pohjalta tähdätä tulevaan, entistä parempaan koulutukseen ja oppimiseen työelämälähtöisesti.

2 OPPIMISEN JA OPPIJOIDEN ERILAISUUS KOULUTUKSESSA

Työtoiminnan ja oppimisen eroavaisuudet voidaan tiivistää neljään yksilölliseen suuntautumismuotoon: tilanne-, toiminta-, kehittämis- ja tavoiteorientaatio. Ne kuvaavat tapoja, joiden mukaan yksilöt suuntautuvat työn ja työympäristön luomiin ammatillisen kehittymisen ja työssä oppimisen mahdollisuuksiin. Tilanneorientaatio perustuu ongelmien välittömään kohtaamiseen. Ratkaisut muodostuvat ongelmien käsittelyprosessin aikana. Toimintaorientaatio perustuu tekemisen ja tapahtumien analysointiin. Ongelmien käsittely- ja ratkaisutavat ovat keskeisiä, joita pohditaan aikaisemman kokemuksen ja teoreettisen tietämyksen valossa. Olemassa oleva kokemus määrää uusi-

en toimintojen suunnittelua. Kehittämisorientaatioissa toimintaa mallinnetaan teoreettisesti ja muunnetaan mallit kokeiluiksi, jolloin saadaan käytännöllistä kokemustietoa. Kouluttautumalla ja aikaisemmista kokeiluista ja sovelluksista tietoa hankkimalla ennakoidaan ongelmia, toimintaa ja tilanteita. Tavoiteorientaatio liittyy toiminnan johtamiseen, jossa arvolähtökohdat, visiot, päämäärät ja tavoitteet antavat suunnan toiminnalle ja kehittämiselle, jonka pohjalta kohdattavat ongelmat pyritään ratkaisemaan. Tilanne- ja tavoiteorientoituminen ovat lähellä toisiaan oppimisen strategioina, mutta kaukana toisistaan toimintastrategioina. Toiminta- ja kehittämisorientaatioissa reflektiolla on tehtävänsä, mutta se eroaa syvyydessä. Toimintasuuntautunut oppija reflektoi kokemustaan reunaehtojen ja tietämyksen perusteella sekä perustaa niihin päätelmänsä. Kehittämissuuntautunut oppija liittyy pohdiskeluun mukaan teoreettisen tiedon. Kehittyminen on nähtävä oppimisena ja työssä oppimisen orientaatiot kuvaavat yksilöiden kasvua ja kehitystä työssä ja ammatissa. (Järvinen, Koivisto & Poikela 2000, 117-120.)

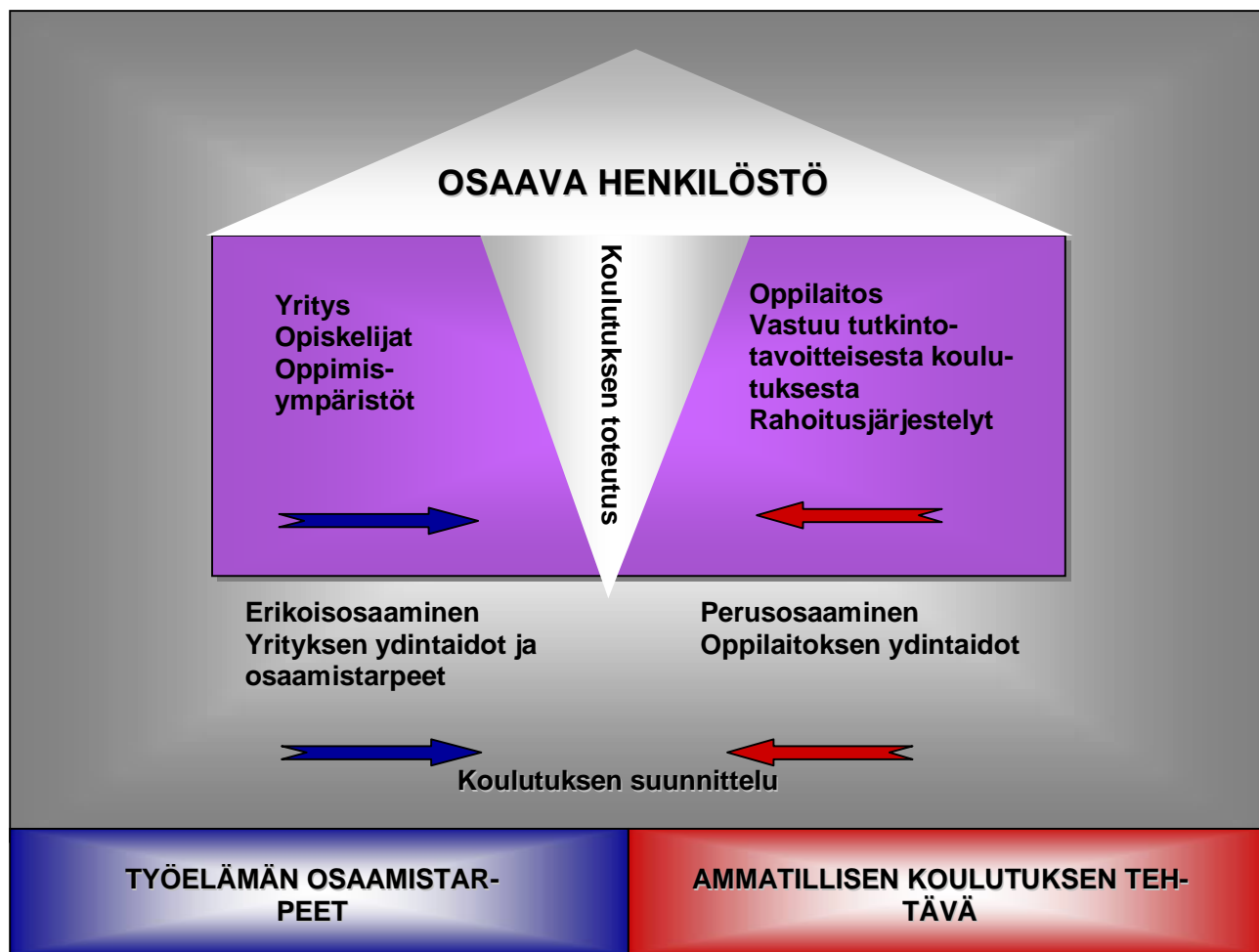
Tilanneorientoituneessa oppimisessa erityisesti oivaltavan oppimisen menetelmällä on henkilökohtaisen kehittymisen merkitys. Tilanneorientoituneessa oppimisessa työstä saatu palaute tulkitaan yksilöllisen tai enintään epävirallisen pari- tai ryhmäkeskustelun kontekstissa. Oppija suojaa itseään ja työtään ja puolustautuu ulkoisia muutospyrkimyksiä vastaan sekä hakee suojaa työyhteisönsä alueista, joita ei koe uhkaksi. Oppija haluaa johdon toimivan niin, että työyhteisön voisi kokea turvalliseksi. Tavoiteorientoituneessa oppimisessa toiminnan tavoitteena on muutos, mutta oppimisen ja kehittymisen oletetaan tapahtuvan itsestään. Oppimista tapahtuu tavoitteiden arvon huomaamisessa ja niiden saavuttamisessa. Työyhteisön ja organisaation oppiminen nähdään tapahtuvan samalla tavalla kuin yksilöidenkin. Ongelmat ratkaistaan, kun ne kohdataan ja siten opitaan hankitusta kokemuksesta. Toimintaorientoitunut oppiminen tuottaa luottamuksen omaan ongelmanratkaisukykyyn ja ratkaisujen rationaalisuuteen. Yhteistyöhön liittyvän vastuun jakamiseen osallistutaan tai omalle vastuualueelle linnoitaututaan. Yhteistyöhön osallistuminen merkitsee johtamisvastuun ottamista sekä valtuuksien ja velvollisuuksien tuomien tilanteiden punnintaa. Omalle vastuualueelle linnoittautuminen tarkoittaa oman tehtävän tai yksikön hoitamiseen keskittymistä. Kehittämisorientoituneessa oppimisessa reflektio liittyy havaittavien tosiasioiden lisäksi taustalla vaikuttaviin tekijöihin. Kehittämisorientoituneella oppimisella on kaksi kiinnostuksen suuntaa, käytännön sovellukset ja kokeilut sekä niitä varten hankittava teoreettinen tieto. Työssä oppimisen orientaatiot kuvaavat tapoja yksilöiden suuntau-

tua työnsä ja itsensä kehittämiseen toiminta- ja ongelmatilanteissa sekä nähdä kehittymismahdollisuudet työtoiminnassa ja organisaatiossa. Yksilöt rajaavat ja luovat kasvumahdollisuuksiaan, mikä riippuu elämäkokemuksista sekä työssä hankituista ammatillisista ja välittömistä kokemuksista. Se, millaista kokemusta työ ja työtoiminta tuottavat, riippuu työorganisaatiosta ja yksilöstä. (Järvinen ym. 2000, 120-123.)

Ihmiset ovat erilaisia oppijoina. Koulutus sekä opetustilanteet voivat myös suosia tietynlaista oppimistyyliä. Myös työyhteisössä tapahtuva oppiminen voi suuntautua tietynlaiseksi. Työpaikat ja työtehtävät ovat erilaisia, mikä myös osaltaan vaikuttaa oppimiseen. Ammatillisissa tutkinnoissa teoretieto yhdistyykin käytännön osaamiseen niin, että ammattitaito voidaan todentaa näytöin ja tutkinto hyväksyä osaamisen kriteerien mukaan. Näin arvioidaan ammatillisen osaamisen lisäksi myös niitä asioita, mitä työntekijältä edellytetään työyhteisössä toimimisessa.

3 OPPILAITOKSEN JA TYÖELÄMÄN YHTEISTYÖ

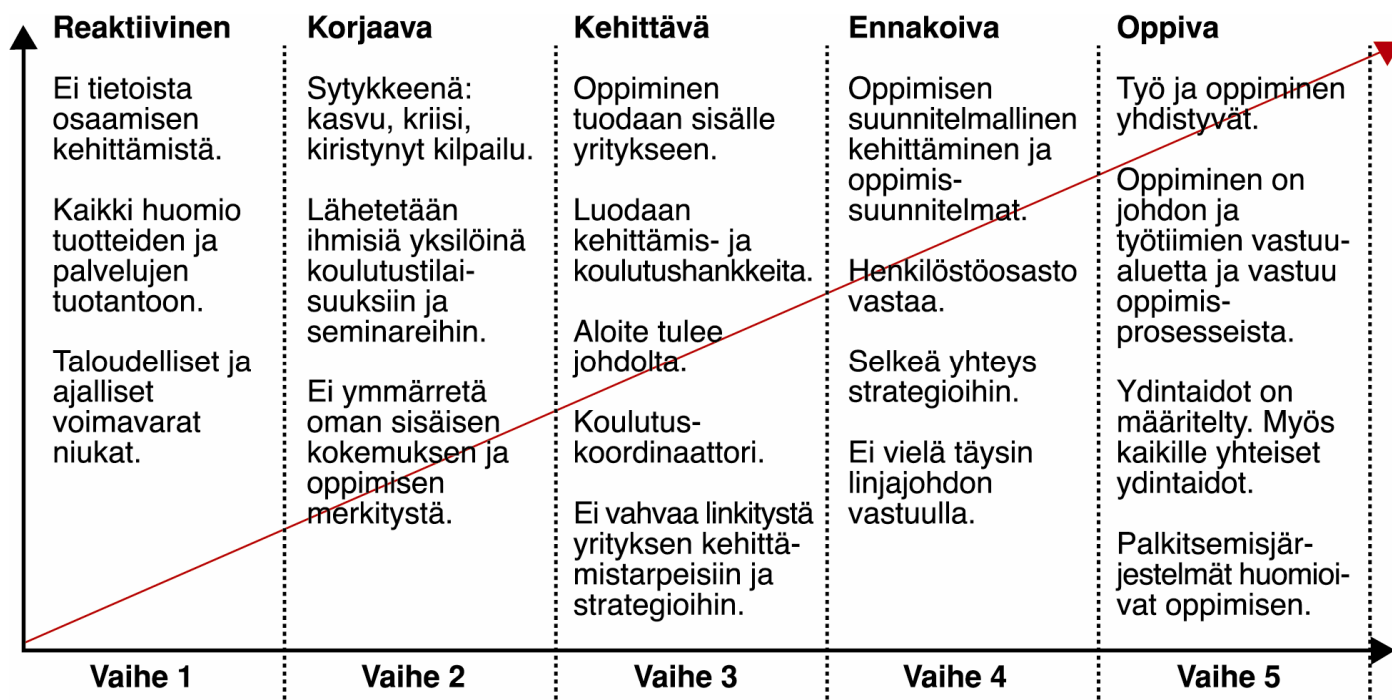
Aikuiskoulutuksen rooli on olla yhä enemmän yrityksissä ja työelämässä koulutuksien järjestäjänä. Oppilaitoksella on vastuu koulutusten järjestämisestä, koordinoinnista ja rahoitusjärjestelyistä. Yritys puolestaan toimii oppimisympäristönä, jossa myös on erikoisosaamista ja hiljaista tietoa. Oppilaitoksen ja yrityksen yhteistyönä kehittyvä osaavaa henkilöstöä, joka palvelee työelämää. Yhteiskunnan tuki ja koulutuksen rahoitus on Suomessa pitkälle vietyä, mikä kannustaa sekä yksilöä että yrityksiä koulutukseen ja tutkintojen suorittamiseen. Henkilökohtaistaminen ja työelämälähtöisyys ovatkin koulutuksen tämän päivän trendejä.



Kuvio 1. Osaava henkilöstö (Taitavan Keski-Suomen aineisto.)

Koulutus voi olla eritasoista yrityksistä ja työelämän tarpeista riippuen. Oppiminen voi olla reaktiivista eli keskitytään tehokkaaseen toimimiseen tai pitkälle vietyä parhaimmillaan oppivaa eli työssä tapahtuvaa oppimista. Koulutusta voidaan järjestää kohdennetusti tiettyihin tarpeisiin, jolloin saadaan osaamista kapea-alaisesti. Kehittävässä ja ennakoivassa oppimisen vaiheissa oppiminen on tuotu yrityksen strategiana työelämän kehittämiseksi ja se nähdään osana työyhteisön henkilöstöpolitiikkaa. Oppivassa vaiheessa ydintaitojen oppiminen ja kannustus myös yrityksen puolelta luovat pohjaa pitkäjänteiselle henkilöstön kehittämiseksi ja oppiminen linkittyy päivittäisiin työtehtäviin. Näyttötutkintojärjestelmä onkin kehittynyt siihen suuntaan, että tutkinnot antavat joustoa erilaisissa työympäristöissä toimimiseen. Osaaminen tulee tunnustaa ja tunnustaa, jonka pohjalta järjestetään valmistavaa koulutusta. Osaaminen todennetaan näytöissä ja näin myös näyttötilanteet ovat oppimistilanteita.

Työn ja oppimisen yhdistyminen



Kuvio 2. Työn ja oppimisen yhdistyminen (Taitavan Keski-Suomen aineisto.)

4 LEONARDO PROJEKTIN AJATUKSIA KOULUTUKSEN MERKITYKSESTÄ

EU:n Leonardo-projekti ”Support of Persons in the Process of Accreditation of Non-formal Learning” eli LeoSPAN on tehty vuosina 2004-2006 kuuden maan yhteisenä laadullisena tutkimushankkeena (Saksa, Skotlanti, Unkari, Bulgaria, Portugali ja Suomi). Projektissa tarkasteltiin nonformaalin ja informaalin oppimisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvää ohjausta. Suomen osalta keskeistä oli ammatillisen aikuiskoulutuksen näyttötutkintojärjestelmä. Tutkimus antoi mielenkiintoisia näkökantoja tähänkin kehittämishankkeeseen. Esimerkiksi tutkimuksessa käsiteltiin kunnossapidon, maaseutumatkailun ja puhdistuspalvelualan tutkintotavoitteeseen koulutukseen hakeutumista. Motiiveja oli mm. tutkintotodistuksen saaminen, työn vakinaistaminen, palkankorotus, oman yrityksen toiminta ja siihen liittyvän ymmärryksen syventäminen, tutkinnon tuoma itsevarmuus osaamisesta ja hyöty työtä hakiessa. Työn-

antajille tutkinto sinällään ei ollut tärkeä, mutta se oli työntekijän osaamisen todistus sekä osoitus asiakkaille henkilöstön ammattitaitoisuudesta ja siten tutkinnolla on myös markkina-arvoa. Porkkanoina koulutuksiin oli palkankorotus, vakinaistaminen, kerta-luontoinen palkkio, koulutus työajalla sekä varmempi työsuhde. Tutkimuksen mukaan tutkinnosta saatavia hyötyjä olivat:

- ”Tutkinto osaamisen/kilpailukyvyn mittarina
- Formaalin koulutuksen lisääminen kansalaisilla
- Työllisyyden lisääminen ja työssä pysyminen
- Pääsy jatko-opintoihin, elinikäisen oppimisen edistäminen
- Ilman tutkintoa olevat heterogeeninen joukko, oman yrityksen omaavilla esim. ei tavoitteita työllistyä muualle
- Olemassa olevan osaamisen tunnustuksen hyödyt
 - o Osaamisen ulkopuolinen arviointi, oman työn reflektointi, ammattiylpeys
- Taloudelliset edut
 - o Palkankorotus
 - o Työsuhteen vakinaistaminen
 - o Hankerahoitus, markkinoinnin piiriin pääsy
 - o Laadun tae asiakkaille?
- Työnantajille hyöty vaikeammin perusteltavaa, mikäli lisää palkkakuluja ja kuluja koulutus/näyttöpäivistä eikä lisää ammattitaitoa vaan tunnustaa vain olemassa olevan taidon
- Tutkinto mahdollisena sitouttajana ammattialaan ja yritykseen?
- Yrittäjälle hankerahoituksen piiriin pääsemisen ehto, pakote vai porkkana?
- Lisäävätkö tutkinnot yksityisellä sektorilla työllisyyttä vai halutaanko palkata kustannussyistä henkilö ilman muodollista pätevyyttä? Esim. suuret puhdistuspalvelualan yritykset?
- Kuinka moni käytännössä kiinnostunut/kiinnostuu jatko-opiskelusta?
- On henkilöitä, jotka mieluummin opiskelevat ryhmän mukana kuin vain saavat aiemman oppimisensa hyväksytyä
- Rekrytoinnissa tärkeää persoona, tutkinnot eivät tee välttämättä päteväksi (metallialan työnantaja, maaseutumatkailun työnantaja-arvioija, puhdistuspalvelualan esimies)”

Sovelluksia ovat:

- ”Työttömien osaamiskartoitukset ja näytöt rekrytointikanavana työnantajille
- Maaseutumatkailualan työntekijätutkintojen harjoittelut ja näytöt yritykselle tai työelämän arvioijalle rekrytointimahdollisuus”

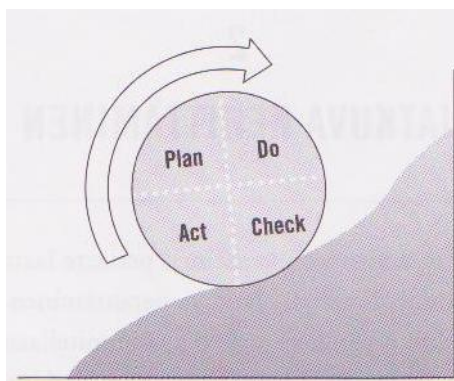
(Työelämälähtöisyys ja ohjausvastuu –positioiden tarkastelu ammatillisessa aikuiskoulutuksessa, Leonardo da Vinci –projektin Suomen osuuden loppuraportti 2004-2006, 58.)

5 HAKEVAN TOIMINNAN AJATUKSIA KOULUTUKSEN MERKITYKSESTÄ

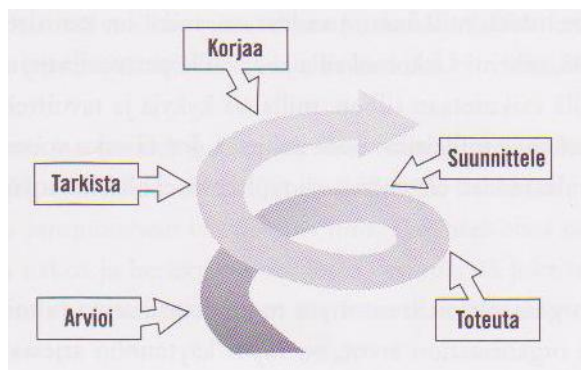
Noste-ohjelman tiimoilta on tehty tutkimus ”Vaikuttava hakeva toiminta nostehankkeissa”, jossa käsitellään hakevaa toimintaa ja oppilaitoksen ja työelämän vuorovaikutusta. Yhtenä näkökulmana tutkimuksessa on myös koulutuksen tuoma hyöty työpaikoille. Tutkimuksen mukaan ”esimiehet korostavat, että koulutuksen myötä työntekijöiden näkemykset avartuvat, osaaminen päivittyy ja työtehtävien tekemiseen tulee myös teoreettista osaamista”. Tutkimuksessa tulee esille, että ”työntekijöiden kyky reagoida työelämässä tapahtuviin muutoksiin, uusien tekniikoiden oppiminen ja rohkeus kokeilla työn tekemistä uudella tavalla ovat keskeisiä esimiesten esiin nostamia koulutuksen hyötyjä. Päämäärätietoinen ja aktiivinen pyrkimys työntekijöiden kouluttamiseen nähdään välineenä sekä koko työpaikan kehittymiseen että työntekijöiden pitämiseen työpaikassa.” Tutkimuksen mukaan ”monet esimiehet tuovat esille koulutuksen liittymisen yrityksen strategiaan, jolloin henkilöstön kehittyminen ja oppiminen on yksi strateginen menestystekijä. Myönteinen asenne työntekijöiden kouluttamiseen`kaiken kaikkiaan luo mielikuvaa työnantajasta ja siitä, minkä painon henkilöstön osaamiselle sitten asettaa`. Työntekijöitä on innostettu ja kannustettu hankkimaan ammatillinen pätevyys, esimerkiksi työtehtävien muutosten ollessa tuloillaan. Koulutuksen merkitys nähdään myös osana työntekijöiden hyvinvointia ja työssä jaksamista osaamistason kohotessa”. (Huusko & Luukkainen 2007, 57.)

6 TYÖELÄMÄN KEHITTÄMISEN KÄYTÄNTÖJÄ

Tämän päivän aikuiskoulutus on yhä merkittävämmiin siirtymässä työpaikoille. Koulutettu työyhteisö on sijoitus tulevaisuuteen yrityksissä ja tietoyhteiskunnassamme. Demingin PDCA-ympyrä kuvaa jatkuvaa kehittämistä, johon kuuluu suunnittelu (Plan), toteutus ja tekeminen (Do), tarkistaminen (Check) ja korjaavat toimenpiteet (Act). Organisaation tulisikin tukea tätä ajatusta siten, että työntekijät organisaation kaikilla tasoilla arvioivat toimintaansa. Jokaisen tulisi myös tehdä korjaavia toimenpiteitä tai ehdotuksia asioiden kehittämiseksi. Jokaisen työntekijän tulisi olla myös asiantuntija työssään ja työntekijöitä tulisi myös tukea, kannustaa ja palkita. Kaikki kehittämisehdotukset tulisi käsitellä. Jatkuva kehittäminen voidaan organisoida yksilötasolle, tiimeihin, pienryhmiin tai tiettyihin työryhmiin. Kehittämistä voidaan toteuttaa laajasti organisaation kaikissa toiminnoissa tai jakaa se yhteen tai useampaan painopistealueeseen. Jatkuva kehittäminen mahdollistaa työntekijöiden osallistumisen laatutyöhön ja he kehittävät entistä parempia menettelytapoja ja käytäntöjä päivittäiseen työskentelyyn. Tehokkaaseen laadun johtamiseen kuuluu myös toimiva tiedonkulku organisaatiossa ja tiedon oikeellisuus. Käytännössä on todettu, että riittämätön organisaation pystyvuora kommunikatio lisää kommunikatiota vaakasunnassa. Tiedonkulku ja vaikuttamisen mahdollisuus kannustaa ja tehostaa toimintaa sekä pulmien ratkaisua ja kehittämistyötä. Tiedonvaihto on asiakkaiden sekä toimittaja- ja alihankintaorganisaatioiden kanssa. Työntekijät pyritään saamaan mukaan kehittämistyöhön. Jatkuva kehittäminen onkin prosessi, jonka tuloksena syntyy uutta tietoa. (Borgman & Packalén 2002, 22-25.)



Kuvio 3. Demingin ympyrä
(Borgman & Packalén 2002, 22).



Kuvio 4. Kehittäminen prosessina
(Borgman & Packalén 2002, 25).

Aikuiskoulutus yrityksissä on myös henkilöstön kehittämistä. Erilaiset ja eritasoiset tutkinnot tarjoavat kattavan mahdollisuuden työntekijälle osoittaa osaaminen valtakunnallisiin tutkinnonperusteisiin pohjautuen. Osaamisen taso voidaan yleisesti tunnustaa tutkinnolla. Tutkinnon suorittaneen henkilön ammattitaito on todennettu kolmikantaperiaatteella. Tutkinnon valmistavassa koulutuksessa täydennetään myös puutteita opiskelijan osaamisessa. Koulutukseen mahdutetaan usein myös opintoja, jotka eivät välttämättä tue opiskelijaa ammatillisen tiedon hallinnassa, mutta antavat valmiudet työyhteisössä toimimiseen esimerkiksi työturvallisuuden, ensiavun, yhteistoimintataitojen, yritystoiminnan ja talouden näkökulmasta. Näin koulutus antaa valmiuksia yhteisölliseen toimimiseen työyhteisössä ja jatkuvan kehittämisen malli saa jalansijaa kehittämisessä.

Työpaikan arvot, joihin työyhteisö voi sitoutua, antavat suuntaa kehittämiselle. Sitoutumista ei synny, jos arvopohjat ovat hämäriä tai toiminta vastoin henkilön tai yhteisön arvoja. Arvokeskustelu onkin yksi menestystekijä. Arvojen näkyminen toiminnassa on keskeistä, koska yksilö saattaa reagoida arvoriiriitaan välinpitämättömyydellä ja sitoutumattomuudella, joka näkyy helposti työssä väsymisenä. Poikkeamat arvoissa

huomataan ja ne eivät luo uskottavuutta. Innokkaat ammattitaitoiset työntekijät haluavat kehittää työtään ja työyhteisöään ja jos parantamis- ja kehittämisehdotukset kohtaavat esteitä tai kankean, hierarkkisen organisaation, se lannistaa kehittämistä. Jos arvona on vain taloudellinen ja lyhyellä aikajaksolla mitattava menestys, saatetaan ohittaa tuloksen tekijät eli motivoitunut henkilöstö. Kiitokset, palkitsemiset, joustavuus ja muut tämänkaltaiset asiat vahvistavat työyhteisön vireyttä. Työntekijöiden innokkuutta ei tulisi sammuttaa, vaan työyhteisössä tulisi olla tilaa ja herkkyyttä oivaltaa tämä asia. Organisaation tulisi myös tukea yksilöitä löytämään osaamistaan ja voimavaroja, jotta se koituisi yhteiseksi hyödyksi työyhteisössä. Yksilöä, jolla on intoa, mutta ei vielä taitoa, tulee osata myös ohjata. Muutoin innostus ja ideat voivat olla liian epärealistisia. Muualla olevia hyviä käytäntöjä voi soveltaa omaan työyhteisöön ja omiin käytäntöihin. Benchmarkingissa pyritäänkin oppimaan ja soveltamaan käytäntöjä omiin vastaaviin ja kehittää omaa toimintaa. (Borgman & Packalén 2002, 26-30.)

Koulutus kehittämisen välineenä pohjautuu tietoon. Työnohjauksessa voidaan löytää tarvetta koulutukselle. Tiedot voivat tarvita päivitystä tai ne voivat olla puutteelliset. Lyhyet kurssit voivat toimia enemmän työnteon virkistävinä hetkinä ja opittua voidaan viedä jonkin aikaa innokkaasti eteenpäin. Jos koulutusta ei huomioida työyhteisössä, innostus itsensä kehittämisestä saattaa hiipua. Jos koulutukseen halutaan panostaa, on määriteltävä perusteet, miksi koulutukseen osallistutaan sekä mietittävä hyödyn saaminen työyhteisöön. (Borgman & Packalén 2002, 46-47.)

Koulutuksen onnistuminen ja sen tuomat hyödyt vaikuttavat koko työyhteisöön. Koulutettu henkilöstö on yritykselle investointi. Pitkäjänteinen tutkintoon tähtäävä koulutus on prosessi, jonka aikana opiskelijan kehittyminen tulee ilmi. Aluksi osaaminen voi olla suppeaa ja näkemykset kapea-alaisia, mutta koulutuksen edetessä laaja-alaisuus ja työtehtävien hallinta kasvaa. Tutkintoihin liittyvät osat tukevat opiskelijaa kehittymään ja näyttämään osaamistaan laaja-alaisesti työprosessien hallinnasta yrityksen tuntemukseen ja talousasioihin asti. Laaja-alaisuus näkyy usein eri työvaiheiden osaamisena, mutta myös motivoivana tekijänä työyhteisön sisällä. Koulutuksen pitkäjänteisyys valmistaa opiskelijaa katsomaan asioita eri näkökulmista, myös yrityksen ja sen johdon näkökulmasta. Vuorovaikutus organisaation sisällä on myös näkyvissä yrityskohtaisissa koulutuksissa. Ammattitaidon ja hiljaisen tiedon jakaminen mahdollistuu, kun opiskelijat pääsevät prosessoimaan tietämystään yhdessä toisten kanssa. Tutkinnot ovatkin rakenteeltaan sellaisia, että ne pyrkivät vastaamaan tämän

päivän työyhteisöjen haasteisiin. Seuraavaksi käsitellään työelämästä saatuja tietoja ja näkemyksiä koulutuksesta ja koulutuksen merkityksestä.

7 HAASTATTELUT KOULUTUKSEN MERKITYKSESTÄ TYÖELÄMÄSSÄ

7.1 Haastattelujen teemat

Valitsin keskeisiksi teemoiksi opiskelijan oppimisen ja sen vaikutuksen työyhteisöön sekä työnantajan näkökulman koulutuksen järjestämisestä työpaikoilla ja koulutuksen roolista kehittämisen välineenä. Näin rajasin keskustelun aiheet oleellisimpiin ja tärkeimpiin kokonaisuuksiin. Valitsin haastattelun menetelmäksi, koska se antaa enemmän tilaa ja vapautta vastauksille kuin kyselylomake tällaisessa laajassa keskustelussa ja myös toisistaan poikkeavassa otannassa. Haastattelu toimii samalla myös vuoropuheluna ja palautteenantajana oppilaitoksen ja työelämän välillä. Seuraavassa ryhmitellen aiheet neljään eri teemaan:

1. Opiskelijan oman osaamisen lisääntymisen näkyminen työssä ja sen tuoma hyöty yksilölle.

Näkökulmia esimerkiksi:

- Tutkinto
- Osaamisen tunnustaminen ja varmuus, että osaa
- Laajemmat työskentelymahdollisuudet eri työpisteissä työpaikalla, moniosaaminen
- Jne.

2. Opiskelijan osaamisen siirtyminen työpaikalle ja sen tuoma merkitys työyhteisöön.

Näkökulmia esimerkiksi:

- Monitaitoisuus työpaikalla
- Työpaikalla sama kieli

- Työtapaturmat
- Sairaspoissaolot, työssäjaksaminen, motivaatio
- Työilmapiiri
- Jne.

3. Koulutus työnantajan näkökulmasta: koulutuksen järjestämisen edut/haasteet.

Näkökulmia esimerkiksi:

- Miksi kannattaa kouluttaa?
- Mitä haasteita koulutus tuo ja miten niihin vastataan?
- Millainen investointi koulutus ja osaavat työntekijät ovat tulevaisuuteen?
- Jne.

4. Koulutus kehittämisen ja valmentamisen välineenä.

Näkökulmia esimerkiksi:

- Miten pitkäjänteinen koulutus yhteistyössä Jyväskylän aikuisopiston puualan kanssa on vaikuttanut näiden vuosien aikana työpaikkaanne?
- Miten oppilaitos voi kehittää jatkossa toimintaa yhä parempaan ja laadukkaampaan koulutukseen?
- Jne.

7.2 Otanta ja haastattelun toteutus

Valitsin haastateltavia yhteensä neljä henkilöä kolmesta yrityksestä tai tuotantolaitoksesta, joissa on järjestetty koulutusta pitkäjänteisesti usean vuoden ajan. Näistä yrityksistä valitsin haastateltaviksi sellaisia henkilöitä, jotka ovat olleet kiinteästi mukana koulutuksien järjestämisessä ja ovat läheltä seuranneet koulutuksen vaikutusta työelämän näkökulmasta. Haastateltavat toimivat etupäässä työnjohto- ja hallinnollisissa tehtävissä, mutta myös työntekijätason edustus on mukana. Näin haastattelutulokset ovat mahdollisimman realistiset ja vastaavat tähän asti järjestämiämme koulutuksia kattavasti.

7.3 Haastattelujen tuloksia

Käsittelen seuraavassa haastattelun tuloksia teemoittain:

Teema 1: ”Opiskelijan oman osaamisen lisääntymisen näkyminen työssä ja sen tuoma hyöty yksilölle.”

Eräs pk-yrityksen haastateltavista kertoi, että opiskelijat osaavat ja oppivat vaihtelevasti. Yleistä tietämystä alasta on kertynyt ja työntekijät ovat mielellään lähteneet opiskelemaan. Yrityksessä on huomattu, että työntekijät, jotka ovat koulutettuja, sitoutuvat työpaikkaan paremmin. Eräs ison tehtaan haastateltavista totesi:

Tutkinnon suorittaminen näkyy työssä vastuun ottamisena, turvallisina työtapoina ja kehitysoitteena. Lisäksi koulutettu uskaltaa paremmin myös neuvoa toisia. Moniosaaminen ja sitä kautta joustavuus on etu. Toisaalta jarruna voi olla tietämys eri tehtävien sisällöstä.

Eräs haastateltavista oli itse haastatellut kahta tutkinnon suorittanutta työntekijää ja totesi, että tutkinto antaa laajempaa tietämystä ja antaa varmuutta osaamiseen, tutkinnon suorittanut tietää ja osaa eri työkokonaisuuksia sekä pystyy tuottavampaan työhön ja tuo näin tehokkuutta työhön lisää. Raaka-aineen tietämys kasvaa ja osataan paremmin ja säästeliäämmin käyttää puuta. Moniosaamisen eduksi haastateltava listasi työnantajien edun työkierron kannalta sekä työntekijän kannalta päivien monipuolisuuden ja työn vaihtelevuuden ja sen lisäämä työn mielekkyys. Vaaraksi haastateltava huomioi ”pompottamisen”, eli esimiehet voivat juoksuttaa moniosaajia eri työpisteissä vahingossa tarkoituksettomastikin, kun moniosaajat ovat helposti joka työn taitajia. Erään toisen pk-yrityksen haastateltava totesi:

Tutkinto on jokaiselle oman tietopankin kartuttamista, josta tosin on myös taloudellinen lisä jokaiselta suoritetulta tutkinnolta. Työnantajalle vihreä passi kertoo enemmän kuin useammat koulu- tai työtodistukset.

Teema 2: ”Opiskelijan osaamisen siirtyminen työpaikalle ja sen tuoma merkitys työyhteisöön.”

Eräs haastateltavista totesi, että suurimmalla osalla työntekijöistä on positiivinen asenne. Tapaturmia sattuu vähän ja vapaa-ajalla sattuvat tapaturmat ovat yleisempiä. Koulutuksella on positiivinen vaikutus ja se yhdistää niin, että osataan puhua asioista samalla tavalla. Eräs haastateltavista kommentoi samaa asiaa vielä laajemmin:

Koulutettu työntekijä myös osaa lukea esimiesten viestintää, kun puhutaan termeistä käyttösuhde ja vaikka työtuntikulutus. Asiat ovat koulutulle ymmärrettäviä ja viesti välittyy hänen kauttaan myös muille.

Samasta haastattelusta ilmeni myös, että turvallisuusasioihin syntyy rakentava asenne ja tapa toimia ja ohjata myös muita. Yhdessä haastattelussa tuli ilmi, että saman ammattikielen omaksuminen helpottaa työnopastuksessa eli työnopastaja sekä opastettava tietävät, mistä puhutaan. Sama haastateltava oli huomionnut, että näyttöjen uusinnat tulevat useimmiten työturvallisuuden noudattamatta jättämisestä. Työturvallisuus oli parantunut, koska tutkinnoissakin sitä painotetaan ja koulutuksen aikana omaksuttu työskentelytapa siirtyy koulutuksen jälkeiseen työrutiiniin. Esimerkkinä haastateltava kertoi tilanteen, jossa näyttö oli hylätty ja uusinnassa näytön suorittaja panosti entises-tään asioihin, jotka aiheuttivat näytön hylkäämisen. Näin oppiminen iskostui työsuori-tukseen ja uusinta meni hyväksytysti läpi. Näytöissä arvioidaan myös motivaatiota ja koulutus vaikuttaa motivaatioon. Kielivaikeudet ulkomaalaisten kohdalla ovat olleet joskus haastavaa, koska puualan ammattikieli on opiskeltava erikseen. Eräässä pk-yrityksessä oli huomioitu, että haastattelun näkökulmien kaikki osa-alueet parantuvat.

Teema 3: ”Koulutus työnantajan näkökulmasta: koulutuksen järjestämisen edut/haasteet.”

Eräs haastateltavista kertoi, että pienessä yrityksessä teoriapäivät luovat loven tuotantoon. Jos samaan aikaan on myös sairaana työntekijöitä, on käytännössä jouduttu perumaan teoriapäiviä. Haastateltavan toivomus olisi saada opetusta ja kouluttajien resurssia enemmän työpaikalle. Varsinkin oppisopimusten alussa tarvittaisiin enemmän perehdyttämistä työvaiheisiin, missä toivomuksena olisi olla myös kouluttajan enemmän mukana. Toisessa yrityksessä asia nähtiin osittain saman suuntaisena:

Koulutus parantaa laatua, lisää tuottavuutta ja ehdottomasti parantaa työhyvinvointia. Vaikeutena on koulutusajan lisäresurssien tarve. Ehkä myös korvauskäytännön luominen alkuvaiheessa tuottaa päänvaivaa.

Yhdessä haastattelussa tuli ilmi, että koulutus kehittää myös työpaikkaa ja linjastoja, koska opiskelijoiden tietämyksen lisääntymisen myötä he osaavat kiinnittää eri asioihin huomiota. Opiskelun myötä voidaan esimerkiksi kehittää uusia innovaatioita ja ratkaisuja linjastoihin ja koneisiin, koska työntekijät käyttävät niitä jatkuvasti ja ovat niiden asiantuntijoita. Näin opiskelija voi tehdä kehitystyötä työpaikalla. Sama haastateltava totesi, että koulutukseen kannattaa investoida, koska se tuo tuottavampia työntekijöitä tulevaisuuteen. Erään pk-yrityksen haastateltava totesi, että haasteena on löytää riittävän ammattitaitoiset kouluttajat. Sama haastateltava totesi:

Koulutus on varsin suuri investointi ja riskialtis, koska koulutetuille henkilöille on tänä päivänä kysyntää tavallaan muilla aloilla, joihin puusepänteollisuus ei pysty palkallisesti vastaamaan haasteeseen.

Haastateltava vielä lisäsi:

Ammattitaito on lisääntynyt, tosin työvoima on myös edellä mainitusta syystä johtuen siirtynyt myös toisiin työpaikkoihin.

Teema 4: ”Koulutus kehittämisen ja valmentamisen välineenä.”

Eräs haastateltavista kertoi, että vapailta työmarkkinoilta ei vain ole helposti saatavissa puualalle kouluttautuneita työntekijöitä ja tämä on tapa kouluttaa työntekijöitä. Samassa yrityksessä myös kerrottiin, että sekä viennin että kotimaan asiakkaat kysyvät, miten työntekijät on koulutettu. Koulutus on vaikuttanut pitkäjänteisesti työpaikkaan, koska joka vuosi on nähty tarpeelliseksi järjestää koulutusta. Myös erikoisammattitukintoja on alettu suorittaa yrityksessä, koska linjastolle tarvitaan käytännön esimiehiä. Toisessa yrityksessä eräs haastateltavista totesi:

Työhyvinvoinnin ehdoton edellytys on ymmärtää, mitä tekee ja miksi. Sen kautta syntyy laatu, tehokkuus ja kehittyminen sekä kehittäminen.

Haastateltava vielä lisäsi:

Koulutustyössä tiivis yhteistyö ja kokemusten ja kokeilujen välittyminen puolin ja toisin on ensiarvoisen tärkeää. Ohjelmien osalta jatkuvuuden varmistaminen pitää tuoda esiin jo heti alussa, jolloin väki oppii ajatuk-

seen. Hei näin me toimitaan nyt ja tulevaisuudessa –koulutus on osa arkea.

Yhdessä haastattelussa tuli ilmi, että työntekijät uskaltavat tuoda kehittämisehdotuksia paremmin esille ja työturvallisuuteen kiinnitetään enemmän huomiota. Haasteena haastateltava koki tutkinnon markkinoinnin niin, että vanhatkin työntekijät kiinnostuivat koulutuksesta. Ongelmaksi nousikin, että miten saataisiin vanhat työntekijät liikkeelle, että saataisiin heidän tietotaitonsa esille. Haastattelu osoitti, että monet vanhat työntekijät suhtautuvat koulutukseen ”ei kiinnosta” -asenteella. Tietoa ei saada heiltä kovin helposti ulos ja tulisikin keksiä porkkanoita, joilla hiljainen tieto saadaan esille. Nykyinen avoimempi tiimityöskentely on erilaista verrattuna työnjohtaja-alainen linjaan ja vanhojen työntekijöiden on vaikeampi jakaa hiljaista tietoa. Haastateltava toteasi, että myös tietynlainen oman osaamisen ammattilypeys saattaa aiheuttaa tiedon panttaamista. Erään pk-yrityksen haastateltava antoi vihjeen kouluttajille toiminnan kehittämisestä:

Pysymällä ajan hermolla askeleen edellä muita, sillä jos kopioit miten toinen asian tekee olet tänä päivänä myöhässä.

8 TULOSTEN ARVIOINTIA JA LOPPUSANAT

Tämä kehittämishanke antoi tietoa koulutuksen vaikutuksesta työelämään. Työelämän antaman palautteen pohjalta koulutuksen merkitys ja vaikutus yksilöön ja työyhteisöön on hyvin laaja-alainen. Haastattelut osoittivat, että koulutuksella on hyvin monipuolinen rooli työyhteisön hyvinvoinnissa ja kehittämisessä. Koulutus ei rajaudu pelkästään ammattiosaamisen taitoihin vaan se käsittää laajasti mm. yhteistoimintataitojen, työturvallisuuden, talousajattelun sekä asenteiden kehittämisen osa-alueet. Haastattelujen tulokset olivat hyvin pitkälle saman suuntaisia kuin LeoSPAN-projektin tai hakevan toiminnan esiin nostamat asiat. Näiden tulosten pohjalta voidaan todeta, että koulutuksen merkitys työelämässä vaikuttaa sekä kansalliseen että kansainväliseen kilpailukykyyn ja luo puitteet työelämän jatkuvalle kehittämiselle. Parhaimmillaan oppilaitoksen ja yritysten yhteistyö voi olla työelämän ja henkilöstön kehittämistä ja valmentamista näyttötutkintojen avulla. Tämä kehittämishanke olkoon sysäys entistä parempaan koulutukseen ja yhteistyöhön oppilaitoksen ja yritysten kumppanuudessa!

LÄHTEET

Borgman, M. & Packalén, E. 2002. Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Helsinki: Tammi.

Huusko, A. & Luukkainen, A. Tammikuu 2007. Vaikuttava hakeva toiminta nostehankkeissa. Joensuun yliopisto, Sosiologian oppiaine, Koulutuksen yhteiskunnalliskulttuurisen tutkimuksen yksikkö, Koulutustason kohottaminen aikuisiällä –projekti.

Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. WSOY.

Support of Persons in the Process of Accreditation of Non-formal learning 2004-2006, Työelämälähtöisyys ja ohjausvastuu –positioiden tarkastelua ammatillisessa aikuis-koulutuksessa, Leonardo da Vinci –projektin Suomen osuuden loppuraportti.

Taitavan Keski-Suomen aineisto.