

---

# KYLLIN HYVÄ TYÖSSÄOPPIMISORGANISAATIO

- näkökulmia työssäoppimisen organisaatiolähtöisiin tekijöihin

---

Outi Väyrynen

Opinnäytetyö

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto





Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Outi Väyrynen	
Työn nimi Kyllin hyvä työssäoppimisorganisaatio – näkökulmia työssäoppimisprosessin organisaatiolähtöisiin tekijöihin	
Päiväys	12.11.2010
Sivumäärä/Liitteet	47/2
Ohjaaja(t) Kalevi Paldanius	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Yhteistyökumppani: Kainuun ammattiopisto, Kehittämisyksikkö	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyössä tarkastellaan työssäoppimista sosiaali- ja terveysalan organisaatiolähtöisten tekijöiden näkökulmasta. Lähtökohtana on ollut tutkia konkreettisia tekijöitä, joilla organisaatiot pystyvät kehittämään ja luomaan kyllin hyviä työssäoppimisorganisaatioita: miten käytännössä päästään laadukkaaseen työssäoppimisprosessiin ja millaisia toimivia työmenetelmiä organisaatioissa on kehitetty, jotta työssäoppimisen tavoitteisiin päästäisiin.</p> <p>Työpaikan oppimiskulttuuri- ja käytäntö, resursointi, johtaminen, sitoutuminen ja työn suunnittelu sekä fyysisen toimintaympäristön, tilojen, laitteiden ja työtä tukevien järjestelmien luominen ja kehittäminen organisaatiossa ovat sosiaali- ja terveysalan organisaatioiden perustehtävän toteuttamisen elementtejä. Tätä samaa taustaa vasten on tarkasteltu myös työssäoppimista neljässä Kainuun maakuntakuntayhtymän alueella sijaitsevassa sosiaali- ja terveysalan organisaatiossa, joissa jokaisessa tuotetaan tehostettua palveluasumista joko vanhuksille tai vammaisille.</p> <p>Opinnäytetyö on laadullinen tapaustutkimus ja opinnäytetyön tarkentunut tutkimuskysymys oli: Millaisilla tekijöillä käytännössä edistetään ja vastaavasti ehkäistään työssäoppimisprosessin toteutumista organisaatiossa?</p> <p>Aineisto on kerätty neljän työpaikkaohjaajan teemahaastattelulla. Haastatteluista muodostettu aineisto tulkittiin teoriasidonnaisen sisällönanalyysin avulla. Teemat muodostuivat Hulkarin (2006) väitöskirjan pohjalta, jossa oli määritelty työssäoppimisen laadun tekijät. Aineiston käsittelyn toisessa vaiheessa tarkasteltiin teemoja organisaatiolähtöisten tekijöiden valossa. Johtopäätöksissä verrattiin organisaatioiden yhtäläisyyksiä ja eroja ja esitettiin kehittämissuhteita kyllin hyvän työssäoppimisorganisaation kehittämiseksi.</p> <p>a) Kyllin hyvään työssäoppimisorganisaation näyttäisi liittyvän työyhteisön yhteneväinen käsitys siitä, mitä työssäoppimisjaksoja organisaatiossa voi suorittaa, miten työssäoppimisprosessi alkaa ja miten prosessissa huomioidaan työssäoppijan tavoitteet ja sekä organisaation soveltuvuus työssäoppijalle. b) Työssäoppimisen prosessia organisaatiossa voidaan tukea liittämällä organisaation laatutyöhön työssäoppimisprosessin kuvaus arviointineen. c) Organisaatioissa oli aineiston perusteella nähtävissä monia erilaisia työssäoppimista tukevia oppimiskulttuureita ja käytäntöjä. Merkittävänä tekijänä aineiston mukaan olivat työssäoppimisprosessin suunnitteluun ja toteutukseen käytetty yhteinen vuorovaikutuksen aika työyhteisön jäsenten kesken. d) Kyllin hyvässä työssäoppimisorganisaatiossa esimies johtaa työssäoppimista siinä, missä muutakin organisaation toimintaa.</p>	
Avainsanat työssäoppiminen, työssäoppimisorganisaatio, työssäoppimisprosessi	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Management and Development Education programme for Healthcare professionals			
Author(s) Outi Väyrynen			
Title of Thesis A succesfulljob of learning organizations – work-based learning in organisation-oriented perspective			
Date	12.11.2010	Pages/Appendices	47/2
Supervisor(s) Kalevi Paldanius			
Project/Partners			
<p><b>Abstract</b></p> <p>The thesis examines the work-based learning in social and health factors organisation-orientated perspective. Approach has been to examine the practical aspects of how organizations can develop and create a succesfulljob of learning organizations: how to practically achieve high-quality work-based learning process, and what kind of organizations active in the working methods have been developed in order to achieve the goals of work-based learning.</p> <p>Workplace learning culture and practice, resource allocation, leadership, commitment and job design as well as the physical environment, facilities, equipment and work systems that support the creation and development organization for social security and health care organizations, the basic task of its elements. This same context, it is also being considered in work-based learning in four Kainuu Joint Municipal Authority located in the territory of social and health care organizations, each of which is produced either enhanced supported housing for elderly or infirm.</p> <p>The thesis is a qualitative case study in focus and thesis research question was: What factors contribute to practice and work to prevent the realization of the learning process within the organization?</p> <p>The data were collected four workplace instructor interviews. The interviews formed the material was interpreted as a theoretic analysis. Theme of the Hulkarin (2006) dissertation, which was defined as job quality factors. Reading material for the second phase examined the themes of light organisation-orientated factors. The conclusions were compared for similarities and differences between the organizations and made suggestions to improve a succesfull job of learning the organization's development. a) Successfull job learning the organization's workplace seems to be related what the job learning periods in the organization can perform, how the work of the learning process begins and how the process takes into account the learner's work and the organization's objectives and suitability of the trainee. b) On-the-job learning process can be supported the work of the organization's quality work-based learning process, a description of their evaluation. c) Organizations was the basis of the material available on a wide variety of work-based learning in support of learning cultures and practices. Significant factor in the material, were the work of the learning process used in planning and implementation of a common time for interaction among members of the working community. d) Successfull job learning in the organization leader will lead the work-based learning, as well the other organization.</p>			
<p><b>Keywords</b> on-the-job learning, work-based learning process,</p>			

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	6
2.	TYÖSSÄOPPIMINEN .....	8
2.1	Työssäoppimisen määrittelyä .....	8
2.2	Työssäoppiminen sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa .....	9
2.3	Miten työssäoppimisen lait ja asetukset ohjaavat sosiaali- ja terveysalan .....	10
	organisaatioita? .....	10
2.4	Sosiaali- ja terveysalan organisaatio työssäoppimisen toimijana .....	12
3.	KYLLIN HYVÄ TYÖSSÄOPPIMISYMPÄRISTÖ .....	14
3.1	Mistä on hyvät työssäoppimispaikat tehty? .....	14
3.2	Työssäoppimisen vaiheet organisaation näkökulmasta .....	16
4.	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	18
4.1	Tutkimukseen osallistujat.....	18
4.2	Tutkimuksen kulku.....	19
5.	KYLLIN HYVÄN TYÖSSÄOPPIMISORGANISAATION PIIRTEITÄ .....	22
	– OPINNÄYTEYTÖN TULOKSET .....	22
6.	JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA POHDINTAA .....	33
6.1	Työssäoppimisprosessin alkuvaihe organisaatioissa .....	33
6.2	Työssäoppimisprosessia tukevat käytännöt organisaatioissa .....	35
6.4	Työssäoppimisprosessin johtaminen ja sitoutuminen työssäoppimisprosessin kehittämiseen organisaatioissa.....	39
6.5	Opinnäytetyön luotettavuus .....	41
6.6	Tulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimusaiheet.....	43
	LÄHTEET.....	44

## LIITTEET

Liite 1 Teemahaastattelurunko

Liite 2 Esimerkki aineiston tiivistämisestä eli luokittelusta

## 1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysalan organisaatiot tuottavat palveluita palvelujärjestelmässä, missä muuta pysyvää ei ole kuin muutos. Väestön ikääntymisen luomat muutokset yhteiskunnassamme ovat omalta osaltaan haastamassa palvelujärjestelmämme toimintaa. Erityisiä työn muutoksia sosiaali- ja terveysalalla ovat laitoshoidosta siirtyminen yhä enemmän kodinomaiseen hoitoon, yksityissektorin ja voittoa tuottamattomien järjestöjen sekä säätiöiden muodostaman kolmannen sektorin tuleminen enemmän julkisen sektorin rinnalle sekä asiakkaiden aktiivisuuden lisääntyminen. Ammatillaisen työ tulee sosiaali- ja terveysalalla psyykkisesti ja fyysisesti raskaammaksi, sillä erilaiset ongelmat ja sairaudet lisääntyvät ja pahenevat. Positiivisena piirteenä asiantuntijat näkevät sen, että työtä riittää sosiaali- ja terveysalalla. (Metsämuuronen 2000.)

Maailman muuttuessa, sosiaali- ja terveyspalveluiden haasteiden ja organisaatioiden kehittymisvaatimusten todellisuudessa kehittyä myös toimialan koulutus. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja syntyi 1990-luvun alussa vastaamaan väestön muuttuneeseen palvelutarpeeseen ja uudistamaan rakenteiltaan ja työkäytännöiltään jäykkää, pääosin julkista sosiaali- ja terveydenhuollon järjestelmää. Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmauudistus lisäsi työssäoppimisen laajuutta kaikissa toisen asteen ammatillisissa perustutkinnoissa, ollen tänä päivänä 29 opintoviikkoa 120:n opintoviikon kokonaisuudesta. Lisäksi uudistuksessa oli selvästi nähtävissä myös työelämän kehittämisen tavoite. (Hulkari 2006, 48; OPH 2010.)

Työssäoppimisella tarkoitetaan toisen asteen ammatillisen koulutuksen kuuluvaa tavoitteellista oppimisjaksoa, joka tapahtuu aidossa työelämän ympäristössä. Työssäoppiminen yhdistää ohjatun toiminnan ja työstä saadun kokemuksen reflektion kautta tapahtuvaksi tavoitteelliseksi ammattitaidon oppimiseksi. Muusta työpaikalla tapahtuvasta työssä oppimisesta työssäoppimisen erottaa selkeä oppimistavoite, siihen liittyvä ohjaus sekä formaalissa koulutuksessa opittujen teorioiden ja käytäntöjen yhdistäminen. (Hulkari 2006, 13; Jokinen & kumpp. 2009, 247.) Työssäoppimisen ja työssä oppimisen tulen avaamaan tarkemmin jäljempänä.

Edellisestä huolimatta työssäoppiminen tuotteena tai prosessina ei ole pelkästään näkökulma työssäoppijaan. Työssäoppiminen tuotetaan vähintään kolmen eri tavoitteiden ja logiikan mukaan toimivan tahon yhteistyönä. Työssäoppija, työelämä ja oppilaitos lähestyvät työssäoppimista hieman eri suunnista. Mielessäni pyöri ajatus siitä, kuinka työelämälle koituvat hyödyt nähdään mielestäni vain uuden työvoiman rekrytoinnin näkökulmasta, työssäoppimista tutkivat ja suunnittelevat pedagogisesti orientoituneet kasvatus-

tieteilijät, mutta toteutuksesta vastaa tässä kontekstissa sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset. Lisäksi minua vaivasi paradoksi. Työssäoppimista organisaatioissa on tutkittu lukuisin eri tutkimuksin. Lasosen (2001) ja Heikkilän (2006) tutkimuksissa tarkastelun kohteena oli työssäoppimisen konteksti, eli työpaikka oppimisympäristönä. Työssäoppimisen ohjaajan sekä esimiesten sitoutumisen merkitykset prosessissa oli todettu kiistattomaksi keskeisen merkittäväksi tekijäksi Pohjosen (2001) tutkimustuloksissa. Tästä huolimatta tutkimuksissa on vain suuripiirteisesti sivuttu organisaatiolähtöisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat työssäoppimisen ohjauksen toteuttamiseen organisaatioissa. Tiedossa ovat esimerkiksi työyhteisön ilmapiirin ja osallisuuden vaikutus työssäoppimisen prosessiin sekä se mistä osatekijöistä syntyy työssäoppimisen laatu työssäoppimiseen, mutta ei juurikaan kokoavia kuvauksia siitä, *miten* organisaatioissa käytännössä päästään laadukkaaseen työssäoppimisprosessiin? Millaisia toimivia työmenetelmiä organisaatioissa on kehitetty, jotta työssäoppimisen tavoitteisiin päästäisiin? Miten organisaatiot sitoutuvat työssäoppimisen ohjauksen kehittämiseen ja työpaikkaohjaajien kehittymiseen? Pidetäänkö työssäoppimista organisaatioissa rekrytoinnin kanavana?

Olen toteuttanut tämän opinnäytetyön tapaustutkimuksena, ja tutkimusaineiston keräsin neljän eri kainuulaisen tehostetun palveluasumisen organisaation työpaikkaohjaajalta teemahaastattelulla. Opinnäytetyön tulokset perustuvat teemahaastattelujen aineiston analyysiin ja tuloksia on tarkoitus hyödyntää sosiaali- ja terveysalan organisaatioiden työssäoppimisprosessien kehittämiseen.

## 2. TYÖSSÄOPPIMINEN

Tässä luvussa määrittelen tutkittavan ilmiön, työssäoppimisen ja tuon esille millaiset tekijät olen valinnut työssäoppimiseen vaikuttaviksi. Työssäoppimisjakso näyttäytyy erilaisena työssäoppijan, työssäoppimisorganisaation sekä kouluttavan yhteisön (oppilaitoksen) näkökulmasta ja onkin hyvä hahmottaa, millaisista intresseistä on kysymys.

### 2.1 Työssäoppimisen määrittelyä

Käsitteet työssä oppiminen ja työssäoppiminen on heti alkuun hyvä erottaa toisistaan. Työssä oppimisella (erikseen kirjoitettuna) tarkoitetaan työntekijöiden oppimista työpaikalla sekä kehittymistään työtehtävissä. Työssäoppiminen (yhteen kirjoitettuna) tarkoittaa ammatillisen koulutukseen tutkintoon ja opintoihin kuuluvana osaa, joka toteutetaan opetussuunnitelman ja tutkinnon perusteiden mukaisesti. (Jokinen ym.. 2009, 10.)

Merkittävin ero on edellä mainitun perusteella juuri siinä, että työssäoppimisessa tarkoitetaan tutkintoperusteista, tavoitteellista oppimista, johon kuuluu ohjaus. Käsitteet ovat kuitenkin toisilleen lähikäsitteitä, kuten Varila ja Rekola (2003,17) ovat tutkimuksessaan todenneet. Heidän mielestään työssäoppimista voitaisiin pitää laajemman työssä oppimisen alakäsitteenä, mikä on mielestäni myös vallan perusteltua. Tässä opinnäytetyössä tutkin ilmiötä työssäoppiminen, eikä sitä suoranaisesti ole syytä rinnastaa työssä oppimiseen, niiden lähekkäisyydestä huolimatta.

Työssäoppimisessa on Lasosen (2001, 30) mukaan kysymys todellisiin työnteon tilanteisiin perustuvasta tarkoituksellisesta ja reflektioivasta kokemusten, toimintojen ja ajattelumallien yhdistelemisestä. Tässä näkökulmassa korostuu siten teorian ja käytännön yhdistely sekä ohjaajan että muiden organisaation työntekijöiden merkitys reflektoinnin tukena, koska kysymys ei ole itsenäisestä oppimisesta työpaikalla. Näin ollen työssäoppimisen tavoitteena on kehittää työssäoppijan ammattitaitoa, persoonallisuutta ja metataitoja. (Hulkari 2006, 27.) Metataidoilla tarkoitetaan tässä kontekstissa reflektiivisyyttä, ymmärrystä sosiaalisesta toiminnasta, eettistä osaamista sekä kommunikaatio- ja vuorovaikutusosaamista (Kurronen, M. 2001, 7).

Edelliseen viitaten olen jo ensimmäisen ilmiöön liittyvän haasteen äärellä. Työssäoppiminen nähdään, ja ihan perustellusti, toimintana jossa työssäoppija on toiminnan keskiössä. Siitäkin huolimatta ei voida ohittaa myös muita tasoja ja toimijoita, joita työssäoppimisen ilmiöön liittyy. Työssäoppimisen haasteet voidaan kirjallisuuden perusteella katsoa liittyväksi työelämän ja koulutuksen rajapinnalla tapahtuvaksi toiminnaksi, joka Hul-



karin (2006, 28) mukaan Jorgenseniä (2004) lainaten muodostuu kolmesta erillisestä todellisuudesta. Oppilaitoksen todellisuus perustuu tarkkaan teoreettiseen tiedon soveltamiseen, työelämän ja tuotannon todellisuus pohjautuu osaavan työvoiman tarpeeseen ja subjektiivinen todellisuus siihen, mikä on yksittäisen opiskelijan kannalta mielenkiintoista ja merkityksellistä. Ovaskainen ja Ritsilä (2000, 13) ovatkin todenneet, että työssäoppimisen tulevaisuus riippuu vahvasti siitä, miten näiden työssäoppimisen eri osapuolten välinen vuorovaikutus toimii.

Tässä opinnäytetyössäni keskityn tutkimaan työssäoppimista työelämän näkökulmasta. Katson sosiaali- ja terveysalan organisaatioilla olevan muitakin motiiveja työssäoppimisen järjestämiselle, kuin osaavan työvoiman tuottaminen, vaikka se yksi keskeisimmistä tehtävistä onkin.

## 2.2 Työssäoppiminen sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa

Ammatillisesta koulutuksesta säädetyn lain mukaan (L 630/1998) ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää toiminta-alueensa työelämää, vastata työelämän osaamistarpeisiin sekä edistää työllisyyttä. Työ- ja elinkeinoelämä osallistuu ammatillisen koulutuksen suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin. Ammatillisen peruskoulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijoille ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä valmiuksia itsenäiseen ammatin harjoittamiseen. Työelämän ollessa Pohjosen (2001) mukaan kovassa turbulenssissa, myös osaamisvaatimukset muuttuvat. Yleisten työelämävalmiuksien ja laaja-alaisen osaamisen rinnalla tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa vahvaa erikoisosaamista ja valmiuksia oppia uutta. Työssäoppiminen tarjoaa mahdollisuuksia eri työssäoppimisen osapuolten yhteistyöhön ja siten osaltaan varmistaneen muutospaineissa kamppailevien sosiaali- ja terveysalan organisaatioiden ajantasaisen osaamisen. (Pohjonen 2001, 70; Honka, Lampinen ja Vertanen 2000, 69.)

Ammatilliseen koulutukseen on perinteisesti liittynyt työharjoittelu, jossa oppilaitoksissa opittuja taitoja on harjoiteltu käytännön työtehtävissä. Työharjoittelukäsite muuttui 1990-luvun lopulla työssäoppimisen käsitteeksi samalla kun toisen asteen ammatilliset tutkinnot uudistuivat asteittain vuoteen 2000 mennessä. Tuossa uudistuksessa tutkintojen laajuus muuttui kaikilla koulutusaloilla kolmivuotiseksi, 120 opintoviikkoa. Kaikkiin tutkintoihin tuli sisältyä näin ollen vähintään kahdenkymmenen opintoviikon työssäoppiminen. Sosiaali- ja terveysala on muiden ammatillisten perustutkintojen rinnalla poikkeus, koska uuden tutkinnon tavoitteena ei ollut ainoastaan vastata työelämän ammattitaitovaatimuksiin, vaan siihen sisältyi pyrkimys työelämän uudistamiseen. Samaan ajanjaksoon

myös suomalainen sosiaali- ja terveysalan toimikenttä eli muutoksen aikakautta. Yksi keskeinen muutos Suomessa oli, että julkisten palvelutuottajien rinnalle tuli myös yksityisiä ja kolmannen sektorin palveluntarjoajia. (Jokinen ym. 2009, 81; Hulkari 2006, 24.)

Tällä hetkellä sosiaali- ja terveysalan perustutkintoon (lähihoitaja) kuuluu 29 opintoviikkoa työpaikoilla tapahtuvaa työssäoppimista. Se on koulutuksen järjestämismuoto, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla koulutuksen järjestäjän hyväksymän opetussuunnitelman perusteiden mukaisesti. Työssäoppiminen on aidossa työympäristössä tapahtuvaa, tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. (OPH 2010.) Lähihoitajakoulutuksen tutkintorakenne ja opintoihin sisältyvä työssäoppiminen on kuvattu taulukossa 1.

Taulukko 1. Lähihoitajakoulutuksen muodostuminen

<b>Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja</b>	<b>120 ov</b>
<b>1 Ammatilliset tutkinnonosat 90 ov</b>	
Tutkinnon osiin sisältyy <u>työssäoppimista vähintään 29 ov</u> , yrittäjyyttä vähintään 5 ov ja opinnäyte vähintään 2 ov	
1.1 Kaikille pakolliset tutkinnon osat	
1.1.1 Kasvun tukeminen ja ohjaus, 15 ov	
1.1.2 Hoito ja huolenpito, 20 ov	
1.1.3 Kuntoutumisen tukeminen, 15 ov	
<b>2. Pakollinen yksi koulutusohjelma 30 ov</b> (koulutusohjelma vaihtoehtoja vuodesta 2010 alkaen 9 kpl)	

(OPH 2010, 14)

Opinnäytetyöni keskittyy sosiaali- ja terveysalan toisen asteen ammatilliseen peruskoulutukseen sisältyvään työssäoppimiseen, jolloin ammatillinen aikuiskoulutus, oppisopimuskoulutus ja näyttötutkinnot rajaavat tutkimuksen ulkopuolelle. Tästä rajauksesta huolimatta opinnäytetyössäni hyödynnän lähdemateriaalina tutkimuksia, jotka liittyvät työssäoppimiseen organisaatioissa ja työssäoppimiseen muissa koulutusmuodoissa ja muilla koulutusasteilla.

2.3 Miten työssäoppimisen lait ja asetukset ohjaavat sosiaali- ja terveysalan organisaatioita?

Laki ammatillisesta koulutuksesta (L 630/1998) edellyttää työssäoppimisen perustuvan koulutuksen järjestäjän ja työnantajan väliseen sopimukseen. Sopimuksen tekemisen edellytyksenä on, että koulutuspaikalla, eli tässä yhteydessä sosiaali- ja terveysalan organisaatiossa, on käytettävissä opetussuunnitelman mukaisen koulutuksen järjestämisen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeellinen työvälineistö sekä

ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, joka voidaan määrätä opiskelijan vastuulliseksi kouluttajaksi.

Lähihoitajan tutkinnossa valtakunnallisessa sosiaali- ja terveysalan opetussuunnitelman perusteissa (OPH 2010) määritellään tutkintoon johtavan koulutuksen tehtävät, tavoitteet ja laajuus sekä keskeiset sisällöt ja opiskelijan arviointi. Lähihoitajaksi valmistuva opiskelija opiskelee opetussuunnitelman mukaan kaikille opiskelijoille pakollisena tutkinnonosana kasvun tukemisen ja ohjauksen, hoidon ja huolenpidon sekä kuntoutumisen tukemisen. Lisäksi hän joutuu valitsemaan pakollisena koulutusohjelman, esimerkiksi vanhustyön koulutusohjelman tai sairaanhoidon ja huolenpidon koulutusohjelman. Näiden esimerkkien lisäksi on 7 muuta koulutusohjelmaa. Jokaiseen näistä tutkinnonosista sekä valittuun koulutusohjelmaan liittyy yhteensä vähintään 29 opintoviikkoa työssäoppimista.

Asetuksessa (A 811/1998) tarkennetaan laissa määrätyn sopimuksen sisällöt eri osapuolten tehtävistä, opiskelijan ohjauksen ja arvioinnin järjestämisestä sekä työnantajalle mahdollisesti maksettavista korvauksista. Käytännössä koulutuksen järjestäjä ja työssäoppimisorganisaation esimies sopimusta laatiessaan sitoutuvat sopimuksen sisällön toteuttamiseen. Organisaatioiden esimiesten tulee olla tietoisia millaisia tutkinnonosia työssäoppimispaikassa voi toteuttaa ja tämä edellyttää tietoa opetussuunnitelman perusteiden tuntemuksesta. Tosin vastuullisena tilanteessa toimii myös koulutuksen järjestäjän edustaja, joka tuntee perusteet perusteellisemmin. Lisäksi esimiehen on vastattava siitä, että organisaatiossa on henkilökuntaa, joka täyttää työpaikkaohjaajalle asetetut vaatimukset.

Näiden lakien ja asetusten lisäksi oppilaitosten opetussuunnitelmat antavat yksityiskohtaisempaa tietoa opetusjärjestelyistä, tutkintojen muodostumisesta ja suoritustavoista. Opiskelijan kanssa tehtävässä henkilökohtaisessa opetussuunnitelmassa määritellään kunkin työssäoppimisjakson tavoitteet, oppimistehtävät, kesto ja ajoitus sekä arvioinnin menettelytavat. Työssäoppimisjaksolle opiskelija laatii itselleen yksilöllisen työssäoppimissuunnitelman, jossa määritellään kunkin työssäoppimisjakson tavoitteet ja menetelmät. (Hulkari 2006, 47.)

Sosiaali- ja terveysalan organisaatioilla ei ole varsinaista velvoitetta toimia työssäoppimispaikkana. Koulutuksen järjestäjällä ja organisaatiolla voi olla sopimus työssäoppimisen järjestämisestä työpaikalla, mutta lopullinen päätös työssäoppimisen mahdollistamisesta tehdään organisaatioissa tapauskohtaisesti. Vuonna 2005 allekirjoittivat valtion, kuntien ja työelämän keskusjärjestöjen edustajat suosituksen työpaikalla tapahtuvasta

oppimisesta ja ammattiosaamisen näytöistä. Osapuolet sitoutuvat keskinäisen yhteistyön avulla

*-vahvistamaan työpaikalla tapahtuvaa ohjausta, laajentamaan työpaikkaohjaajien koulutusta ja vahvistamaan työelämän asiantuntemusta ammattikoulutuksessa  
- edistämään työelämän laadunhallinnan, työturvallisuuden ja ammattiosaamisen merkitystä työvoiman ja organisaatioiden kehittämisessä,  
- toteuttamaan työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ammattiosaamisen näyttöjä edistäviä ja kehittäviä hankkeita. (OM 2005).*

Tätä taustaa vasten aiemmin esittämäni haaste työssäoppimisen toimijoiden erilaisista motiiveista näyttäisi syvenevän. Sosiaali- ja terveysalan organisaatioiden olemassa olon perusta on niiden perustehtävässä. Useat sosiaali- ja terveysalan organisaatiot määrittävät perustehtäväkseen tässä opinnäytetyökontekstissa asiakkaidensa hoidon ja huolenpidon. Organisaatioita ei voida velvoittaa edellä esitetyn mukaan työssäoppimisen järjestäväksi organisaatioksi, mutta jos organisaatio siihen ryhtyy, on lakien ja asetusten merkitys ja huomiointi kiistatonta.

#### 2.4 Sosiaali- ja terveysalan organisaatio työssäoppimisen toimijana

Työssäoppiminen käsitteenä sinänsä antaa jo viitteitä siitä, että ilmiötä ei voi tarkastella organisaatitasolla pelkästään perustehtävän tekemisen näkökulmasta. Lähtiessään työssäoppimisen toimijaksi sosiaali- ja terveysalalla, organisaatio sitoutuu luomaan työssäoppimisen rakenteet työpaikalle. Vesterinen (2002) on viitannut Elleströmin 1996 mukaan tutkimuksessaan tekijöitä, mitkä tulee huomioida työssäoppimisorganisaatioissa, jotta työssäoppiminen edistäisi mahdollisimman laadukasta oppimista työpaikalla. Huomioon otettavia tekijöitä ovat:

- opiskelijan osallisuus työssäoppimisen tavoitteiden asettamisessa, suunnittelussa ja toiminnan kehittämisessä
- työssäoppijan oppimismahdollisuuksia tukevat työtehtävät
- työssäoppijan informointi ja syvällisen teoreettisen tiedon käsittely
- tilaa erilaisten toimintavaihtoehtojen kokeilulle
- aikaa ja resursseja kokemusten vaihtoon ja opitun reflektointiin
- oppimisen edistäjänä on mahdollisuuksien mukaan käytettävä ryhmäprosesseja ja työpaikkakulttuurin ja organisaatorakenteen merkityksen kirkastamista. (Vesterinen 2002b, 22.)

Työssäoppimisen järjestäminen organisaatiossa edellyttää organisaation kannalta taloudellisia ja ajankäyttöön liittyviä resursseja. Aika työpaikkaohjaajien koulutukseen, työssäoppimisen suunnitteluun edellä esitetyn mukaisesti, työssäoppijan ohjaukseen muun työnteon ohessa ja opiskelijan kanssa käytävät reflektointi- ja arviointikeskustelut vaativat kaikki aikaa etenkin työpaikkaohjaajalta, mutta myös organisaation muulta henkilökunnalta. Työssäoppimisympäristöön syvennyn perusteellisemmin luvussa 3, jolloin esittelen hieman tarkemmin sitä, millaiset organisaatiolähtöiset tekijät vaikuttavat näihin rakenteisiin.

Organisaatioissa pohditaan työssäoppimisen järjestämisen panostuksia ja hyötyjä edellisiin työssäoppimisen rakenteisiin viitaten. Ovaskainen ja Ristilä (2000) ovat esittäneet työssäoppimisen järjestämisen hyödyiksi organisaatioille seuraavaa:

- ammattitaitoinen ja täsmäkoulutettu työvoimareservi
- rekrytoinnin helpottuminen
- uusi nuori henkilö työyhteisöön
- opiskelijan ylimääräinen työpanos
- asioiden kriittinen läpikäyminen organisaatiossa
- oppiminen myös henkilöstön keskuudessa
- työn laadun paraneminen (Ovaskainen & Ristilä 2000, 22.)

### 3. KYLLIN HYVÄ TYÖSSÄOPPIMISYMPÄRISTÖ

Työssäoppimisympäristön lähtökohtana on edesauttaa työssäoppijan kehittymistä ammattiinsa, tarjoamalla riittävästi mielenkiintoisia, monipuolisia ja haastavia työtehtäviä työpaikkaohjaajan ja koko työyhteisön ohjauksessa. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on ohjata, tukea ja kannustaa opiskelijaa saavuttamaan omat oppimistavoitteensa ja kehittää ammatillisuutta sekä opiskelijan itseluottamusta. Ohjaus on toimintatapana ja sisältönsä lähellä tutkivaa dialogista konsultointia. Työssäoppimisen ohjaus samoin kuin tutkiva dialoginen konsultointikin on ihmisten välistä tavoitteellista, päämääräsuuntautunutta ja perustehtäväkeskeistä toimintaa, jossa kieli on keskeisin yhteistoiminnan väline. (Hulkari 2006, 34–35.)

Ohjaajan ja työssäoppijan vuorovaikutus – tapahtumat, ohjaustilanteet, eivät tapahdu tyhjiössä. Vuorovaikutus edellyttää toimintaympäristöltä ja kontekstilta alustaa ja foorumia, aikaa, paikkaa, tilaa funktionaalisille ohjaustilanteille. Siinä missä toimintaympäristö vaikuttaa syntyvään vuorovaikutukseen, vaikuttaa myös työpaikkaohjaajan ja työssäoppijan vuorovaikutus toimintaympäristöön. (Pasanen 2004, 152–153.) Tässä on mielestäni toimintaa kuvaava yhteistoiminnallisuuden ydin, joka ei välttämättä ole saanut huomiota osakseen ilmiön ympärillä tehdystä tutkimuksesta.

#### 3.1 Mistä on hyvät työssäoppimispaikat tehty?

Työssäoppimisympäristöt, organisaatiot ja työpaikat ovat erilaisia, toisistaan poikkeavia ryhmiä, joissa vallitsee omanlaisensa toimintakulttuuri. Ei ole saatavilla yhtä kokoavaa, kaiken selittävää teoriaa siitä, millaiset tekijät muodostavat hyvän työssäoppimispaikan. Tässä luvussa kokoan eri lähteistä näkemyksen, millaisten organisaatiolähtöisten tekijöiden valossa tarkastelen ilmiötä tässä opinnäytetyössä.

**Työpaikan oppimiskulttuuri ja käytäntö.** Mahdollisuudet työssäoppimiseen päivittäisten toimintojen kautta ovat suurimmillaan, jos organisaatio maksimoi työyhteisön jäsenten sekä työssäoppijan osallistumisen toimintaan, ihmisten välisen vuorovaikutuksen ja joustavuuden eri roolien hoitamisessa. Osallistumiselle ja oppimiselle asettaa omat reunaehdotensa työyhteisössä vallitseva organisaatiokulttuuri, joka voidaan määritellä työyhteisön tietoisina ja tiedostamattomina sovittuina tapoina toimia sekä tehdä ja kehittää työtä. Työyhteisön ilmapiiri on yksi merkittävä organisaatiokulttuurin osatekijä, millä tiedetään olevan positiivinen vaikutus työssäoppimiseen tai se voi toimia oppimisen esteenä. Työyhteisön avoin ilmapiiri vaikuttaa innovatiiviseen ja omaehtoiseen ryhmä- ja tiimityöhön sekä työtyytyväisyyteen. Innovatiivisuus edellyttää turvallista ja luottamuksellista

ilmapiiriä. Halu riskien ottamiseen kasvaa, kun innovatiivisuudesta palkitaan ja koetaan, että mahdolliseen epäonnistumiseen liittyvä rangaistuksen uhka on vältettävissä. (Hulkari 2006, 38–39; Vesterinen 2002, 20-21; Hokkanen 2001, 175; Lindström 2002, 139.)

**Resursointi.** Keskeinen resurssitekijä hyvässä työssäoppimisorganisaatiossa on panostus työpaikkaohjaajan mahdollisuuksiin toteuttaa hyvin tehtävänsä. Työpaikkaohjaajan tehtävä edellyttää työntekijän koulutusta sekä työaika työssäoppijan perehdytykseen, ohjaukseen, palautteeseen sekä läsnäoloon. Resursointi, ajan ja tilan antaminen ohjaustyölle edistää työssäoppijan ja ohjaajan reflektointia, mikä on välttämätöntä hiljaisen tiedon esiin nostamiselle ja työssäoppijan oppimiselle. Ohittaa ei voi myöskään reflektoinnin merkitystä työpaikkaohjaajalle, joka reflektion ansiosta saa näkyväksi omaa ohjaustyötään, sekä organisaatiosta esiin nousevia, ehkä itsestäänselvyyksinäkin pidettyjä toimintatapoja, mitä olisi vara kehittää toimivampaan suuntaan. (Jokinen ym. 2009, 247–249.)

Organisaation näkökulmasta on tärkeää, että työssäoppimisesta syntyy mielekäs ja hyvä kokemus työssäoppijalle, mikä mahdollisesti edesauttaa työssäoppimispaikan hyvää julkisuuskuvaa ja ammattiinsa kouluttautuvan työssäoppijan halukkuutta hakeutua kyseiseen organisaatioon töihin valmistuttuaan. Panostus ohjaukseen toimii näin ollen organisaation käyntikorttina ja hyvin hoidettuna ja resursoituna palautuu myöhemmin mahdollisesti organisaatiolle hyvänä työntekijäpotentiaalina.

**Johtaminen, sitoutuminen ja työn suunnittelu** työssäoppimisen toteuttamiseen organisaatiossa edellyttää systemaattista työssäoppimisen prosessin suunnittelua, toteutusta ja arviointia. Itse työssäoppimisen prosessia esittelen tarkemmin luvussa 3.2. Johdon keskeinen tehtävä on itse sitoutua työssäoppimisen kehittämiseen ja kehittymiseen organisaatiossa, sekä motivoida työyhteisöä työssäoppimisen toteuttamiseen ja kehittämiseen. Jaan johdon tehtävät sekä työssäoppimisen johtamisen perustehtäviin sekä työssäoppimisen kehittämisen tehtäviin. Johdon perustehtäviin työssäoppimisessa kuuluvat työssäoppimisen sopimusten laadinta, työpaikkaohjaajakoulutuksen mahdollistaminen työpaikkaohjaajille, työssäoppimisen organisoiminen organisaatiossa sekä riittävästä perehdytyksestä että työturvallisuudesta vastaaminen. Työssäoppimisen suunnittelun vähimmäisvaatimuksena pidän oppilaitosyhteistyöhön osallistumista joko johdon toimesta tai johdon nimeämän työssäoppimisen vastaavan toimesta. Organisaatiossa tulee olla yhteinen käsitys siitä, mitä työssäoppimisjaksoja organisaatiossa on mahdollista toteuttaa. Lisäksi työssäoppijan henkilökohtainen työssäoppimisen suunnitelma vaikuttaa siihen, onko organisaatio sopiva työssäoppimispaikka hänelle. (Pohjonen 2001, 167–172; Itkonen 2002, 24–26.)

Työssäoppimisen kehittämisen tehtäviä organisaatiossa voi olla esimerkiksi työssäoppimisen laadun kehittäminen, missä organisaatio sitoutuu kokonaisvaltaisesti omalta osaltaan tuottamaan hyvän työssäoppimisympäristön. Tällöin organisaatiossa on jo kunnossa edellä mainitut perustehtävät ja organisaatiossa luodaan näkemys siitä, millaisia työssäoppimista kehittäviä käytäntöjä voidaan luoda ja edelleen kehittää. Esimerkkejä ovat projektimaisen työssäoppimisen malli sekä pieniin organisaatioihin kehitettyä ja kokeiltua rengasmalli, jossa työssäoppija on useassa organisaatiossa työssäoppimassa. (Frisk ja Teittinen 2007, 33–59.)

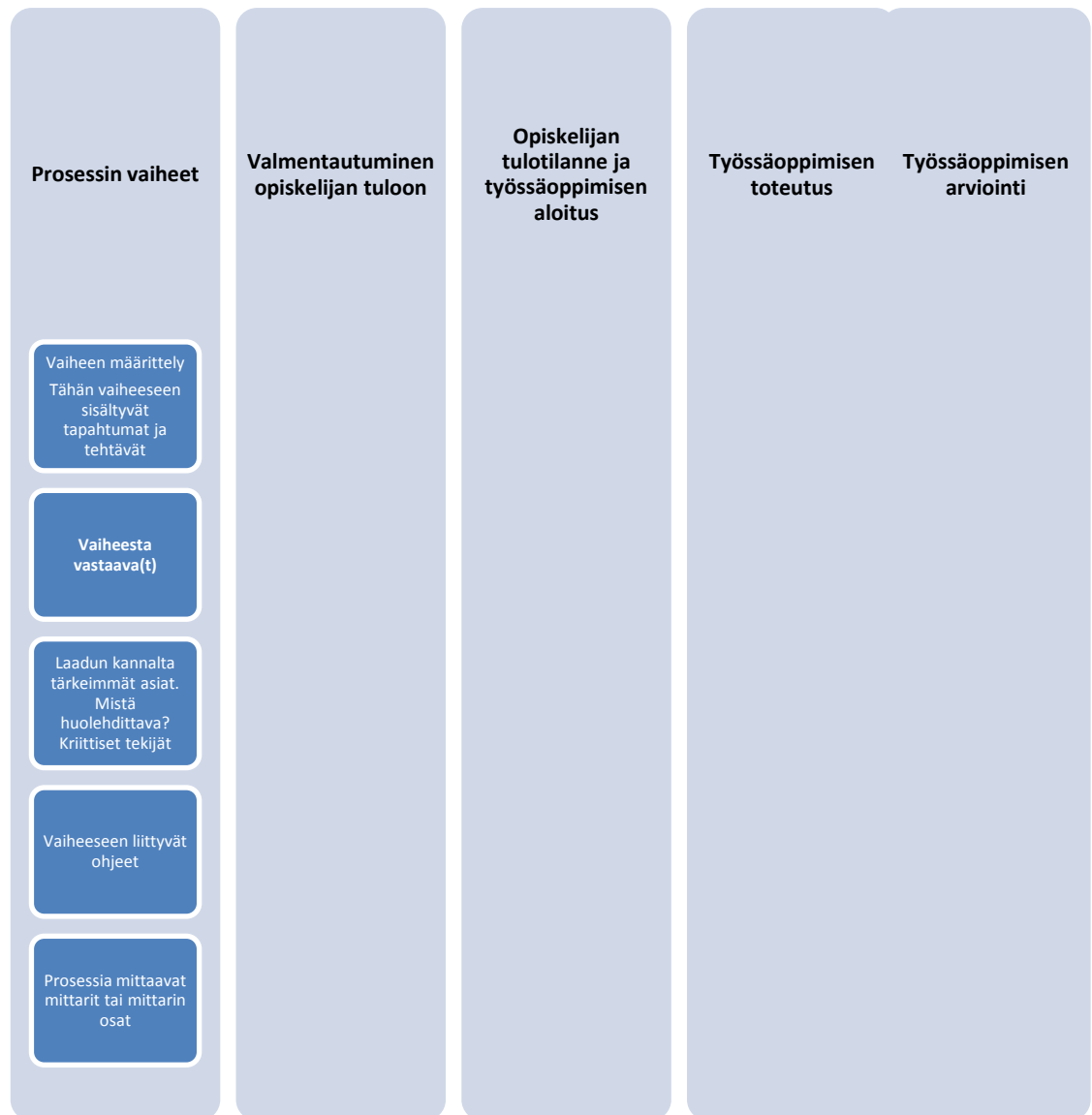
**Fyysinen toimintaympäristö, tilat, laitteet ja työtä tukevat järjestelmät** tulee vastata työssäoppimisympäristössä niitä vaatimuksia mitä laki ammatillisesta koulutuksesta (L 630/1998) edellyttää riittävästä palvelutoiminnasta, tiloista ja laitteista. Laissa korostetaan myös opiskelijan oikeutta turvalliseen opiskeluympäristön. Organisaation vastuulla on opiskelijan työturvallisuus ja etenkin nuoria työssäoppijoita koskevat erillismääräykset esimerkiksi työajoista työssäoppimisyksikön aikana. Työssäoppimisen ohjaamisen tueksi organisaatiossa tulisi olla perehdytysjärjestelmä tai perehdytysuunnitelma eritoten ajatellen työssäoppijoita joskin henkilöstölle laadittua perehdytysuunnitelmaa voidaan käyttää työssäoppijalle soveltuvin osin. Työssäoppijan perehdytyksen keskeisiä tekijöitä ovat työssäoppijan tutustuttaminen työyhteisöön, työssäoppimispaikan ja sen toimintakäytänteisiin perehdyttäminen sekä työssäoppijan tavoitteiden, tietojen, taitojen ja asenteiden hyödyntäminen työssäoppimisyksiköllä. (Heinonen 2004, 36.)

### 3.2 Työssäoppimisen vaiheet organisaation näkökulmasta

Edellä kuvatun hyvän työssäoppimisympäristön lisäksi voidaan työssäoppimista kuvata työssäoppimisen vaiheiden avulla. Prosessin hahmottamisesta organisaation näkökulmasta on etua siinä mielessä, että se tekee näkyväksi millaisista vaiheista työssäoppiminen koostuu eli työnkulusta prosessin edetessä. Prosessin kuvaus mahdollistaa myös työssäoppimisen prosessin mittaamisen ja kehittämisen, edellyttäen kuvauksen työssäoppimisen tavoitteista, työnkulusta ja toiminnan tuloksena saavutettujen tavoitteiden mittaamiseen käytetyistä mittareista. (Hannula 2006, 4-9.) Organisaatiossa asetetut tavoitteet työssäoppimisen toteutukselle määrittävät sen käytetäänkö organisaatiossa kuvausta prosessista vai kuvausta mittauksineen, mikä on jo lähempänä laatutyöajattelua. Prosessinkuvaustaulukossa (taulukko 2) on mukailtu Kilpisen, Laaksosen, Mielonen ja Pahkasalon (2007), Partanen ja Väyrynen (2007), Hannula (2006) esittämää kuvausta työssäoppimisen prosessista organisaatiossa.



Taulukko 2. Työssäoppimisen prosessi



(Kilpinen ym. 2007; 48-49, Partanen ja Väyrynen 2007, Hannula 2006; 18-19.)

Pääpaino edellisen mukaan organisaation saamista hyödyistä työssäoppimisen järjestämisestä näyttäisi liittyvän osaavan henkilöstön rekrytointiin. Kuitenkin mielestäni on hyvä korostaa myös organisaation kehittymistä järjestäessään työssäoppimista.

#### 4. TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyöni yleisenä tehtävänä oli tarkastella kyllin hyvän työssäoppimisorganisaation piirteitä sosiaali- ja terveysalalla. Tarkentunut tutkimuskysymykseni on:

*Millaisilla tekijöillä käytännössä edistetään ja vastaavasti ehkäistään työssäoppimisprosessin toteutumista organisaatiossa?*

Tutkimustehtävään pääsin käsiksi mielestäni parhaiten kvalitatiivisella lähestymistavalla, jonka valintaan vaikuttavat tutkimustehtävä ja tutkimuskohde. Tutkimuskohteena tässä opinnäytetyössä oli tarkastella sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa tapahtuvaa työssäoppimisprosessia. Opinnäytetyö on tapaustutkimus, jolle on tyypillistä tutkia sosiaalisen maailman ilmiöitä, kuten organisaatioita, johtamisen ilmiöitä ja tapoja niiden omassa kontekstissaan (Tikkamäki 2006, 67).

Tarkastelin työssäoppimisprosessia neljässä erilaisessa sosiaali- ja terveysalan organisaatiossa Kainuun maakuntakuntayhtymän alueella, näin ollen tapauksena toimivat organisaatiot. Lähestyin organisaatioita tapaustutkimukseen liitettävällä vertailevalla otteella, missä keskitytään tunnistamaan yksittäisiin tapauksiin liitettäviä ominaisuuksia ja mikä etenee niiden pohjalta tehtävään rinnakkainasetteluun. Vertailevaan otteeseen liitetään kriteeriksi esimerkiksi tapausten tarkastelu aikaisemmin luotujen käsitteiden valossa, mitkä tässä opinnäytetyössä tarkoittivat Hulkarin (2006) osoittamia laadukkaan työssäoppimisprosessin kriteereiden pohjalta tehtyä haastatteluaineiston vertailua organisaatiolähtöisten tekijöiden näkökulmasta. (Kurunmäki 2007, 76 – 77.)

##### 4.1 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimukseen osallistui neljä työpaikkaohjaajaa, neljästä kainuulaisesta sosiaali- ja terveysalan organisaatiosta, joista jokaisessa tuotetaan tehostettua palveluasumista joko vanhuksille tai vammaisille. Organisaatiot erosivat toisistaan omistustaustan suhteen, eli mukana oli yksi yksityisen, yksi julkisen sekä kaksi kolmannen sektorin organisaatiota. Organisaatioista jokainen tuottaa pääsääntöisesti palvelua Kainuun maakuntakuntayhtymälle, lisäksi yhdessä organisaatiossa on myös itsemaksavia asiakkaita. Tutkimusorganisaatioiden valintaani vaikuttivat seuraavat kriteerit: kaikki organisaatiot tuottivat samaa palvelua, organisaatioiden tuli omistustaustansa suhteen erota toisistaan ja haastateltavalla työpaikkaohjaajalla tuli olla työpaikkaohjaajakoulutus sekä kokemusta työpaikkaohjaajana toimimisesta omassa organisaatiossaan. Keräsin opinnäytetyöni aineisto-osan tekemällä teemahaastattelun näille neljälle työpaikkaohjaajalle. Seuraa-

vasta tutkimuksen kulun kuvauksesta käy ilmi teemahaastattelumetodin soveltaminen ja sen avulla muodostunut aineistokokonaisuus yksityiskohtaisemmin.

#### 4.2 Tutkimuksen kulku

##### **Huhtikuu 2009 – helmikuu 2010 ilmiöön tutustuminen**

Aluksi kartoitin tutkimuskohteena olevan ilmiön teoreettista ja käsitteellistä kenttää. Työssäoppimisesta oli tehty tutkimusta, mutta minua vaivasi konkretian puuttuminen tutkimustuloksissa. Tutkimustulosten mukaiset toimintamallit tai ehdotukset työssäoppimisorganisaatioille olivat mielestäni vähäisiä. Erilaiset toimintamallit ja hyvät käytännöt olivat mielestäni oman työkokemukseni ja työssäoppimisorganisaation edustajan näkökulmasta keskeisiä käytännön toiminnan tukena. Tutkimuskohteen muotoutumiseen meni pitkähkö aika, koska ymmärrykseni ilmiöstä oli hyvin organisaatiokulttuuri keskeinen, jota sitten jalostin ja laajensin saamani opinnäytetyöohjauksen avulla. Laadin teemahaastattelurungon mukailemaan Hulkarin (2006) työssäoppimisen laadun 12 kriteeriä, joiden pohjalta Hulkari katsoo syntyvän hyvän työssäoppimisprosessin. Teemahaastattelurunko on liitteellä 1. Kiinnitin huomiota siihen, että teemat olisivat taustateorias-taan huolimatta riittävän väljiä ja saisin tätä kautta haastateltavien kokemuksia ja näkemyksiä laajemminkin esille.

##### **Maaliskuu-huhtikuu 2010 teemahaastattelujen toteutus**

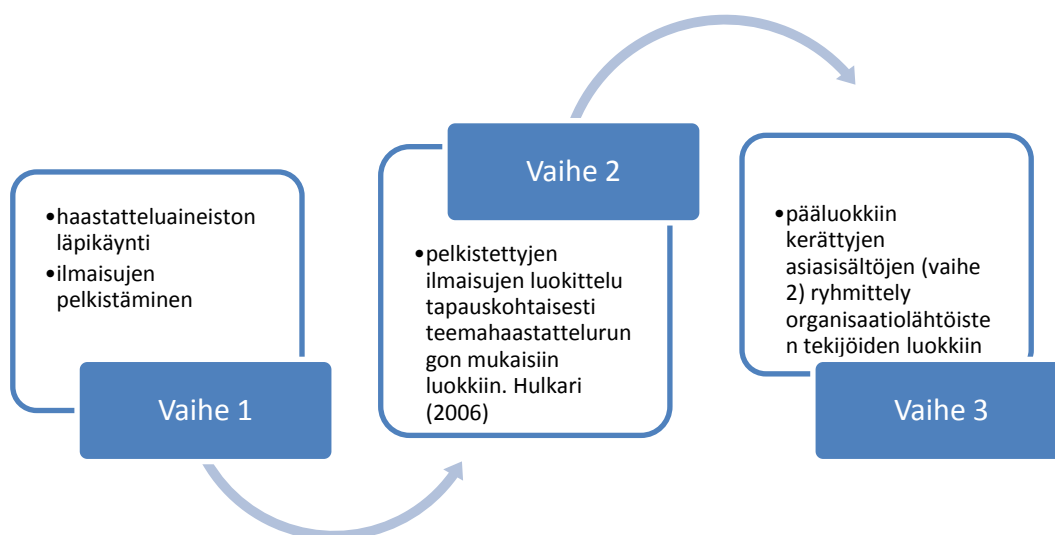
Toteutin teemahaastattelut neljässä organisaatiossa, joiden esimiehiltä olin pyytänyt suullisesti puhelimesta luvan tutkimuksen suorittamiseen. Esittelin opinnäytetyöni tarkoitusta, ja jokainen esimies oli suostuvainen organisaatiossa tehtävään haastatteluun. Esimies valitsi kriteereihini sopivan haastateltavan ja sen jälkeen soitti minulle sopivan haastatteluajankohdan. Haastattelua tekevän tutkijan tehtävänä on välittää kuvaa haastateltavan ajatuksista, käsityksistä, kokemuksista ja näkemyksistä. Tämän opinnäytetyön kuvailevan luonteen vuoksi oli luontevaa toteuttaa haastattelu, missä työpaikkaohjaajien näkemykset toimivat arvokkaina todellisuuden rakennusaineina. Lisäksi haastattelu nähdään osana sitä kontekstia, missä se on toteutettu. Toteutin haastattelut valituissa organisaatioissa ja nauhoitin jokaisen haastattelun. Haastattelutiloina oli rauhalliset, arjen toimista erotetut tilat, joissa sain työrauhan haastatella ja haastateltava vastata keskeytyksettä. (Hirsjärvi ja Hurme 2000, 41; Tikkamäki 2006, 70.)

## Toukokuu – elokuu 2010 aineiston analysointi

Opinnäytetyöni sijoittui teorialähtöisen tutkimuksen kenttään. Teorialähtöisessä analyysissä luokkarakenne muodostetaan ennen aineiston tarkastelua tutkimuksen teoriapohjan avulla. Teoria määrää aineistosta tehtävät ryhmittelyt ja rajaa tutkimuksen näkökulman. Teorialähtöinen analyysimalli rakentuu päinvastoin kuin analyysilähtöinen malli ylhäältä alaspäin kohti aineistoa. Teorialähtöisessä analyysimallissa lähtökohtana toimii teoria, josta johdetaan pääkäsitteet, yläluokat ja alaluokat, joihin kuuluvia ilmauksia aineistosta etsitään. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 113-120.)

Haastatteluvaiheen päätyttyä purin haastattelunauhut sanasta sanaan. Purkamiskäsite tässä kontekstissa on Eskolan ja Suorannan (1998, 151) mukaan kuvaavampi käsite kuin litterointi. Litteroinnissa mukaan tulee ottaa esimerkiksi puheen tauot ja intonaatiot joita tässä opinnäytetyön aineiston purkamisessa ei ole huomioitu. Kävin aineiston ensin läpi useaan kertaan lukemalla ja pelkistin haastateltavien ilmaisut. Toisessa vaiheessa ryhmittelin pelkistetyt ilmaisut tapauskohtaisesti teemahaastattelurungon mukaisiin Hulkarin (2006) esittämien kriteereiden; työssäoppimisen ohjaus, työssäoppimisympäristö ja sitoutumisen luokkiin. Esimerkki aineiston ryhmittelystä on liitteellä 2. Kolmannessa vaiheessa ryhmittelin pääluokkiin kerätyt asiasisällöt organisaatiolähtöisten tekijöiden luokkiin; työpaikan oppimiskulttuuri ja käytännöt, resursointi, johtaminen; sitoutuminen ja työnsuunnittelu sekä fyysiset toimitilat ja työtä tukevat järjestelmät. Kolmannen vaiheen ryhmittely pääluokkiin on esitetty jokaisen neljän tapauskuvauksen lopuksi luvussa 5. Kuviossa 1 on esitetty tutkimuksessa tehdyn analyysin luokittelun ja analyysin tulkinnan vaiheet.

Kuvio 1. Teorialähtöisen luokittelun eteneminen opinnäytetyössä



Opinnäytetyö ei kuitenkaan ole valmis siinä vaiheessa, kun tulokset on analysoitu vaan tuloksia tulee selittää ja tulkita. Tulkinnalla tarkoitetaan opinnäytetyöntekijän esittämää käsitystään analyysin tuloksista ja niistä johdetuista omista johtopäätöksistään (Hirsjärvi, Remes ja Sarajärvi 2001, 211). Tulkintani perustuu analyysin jälkeiseen vertailuun organisaatioiden kesken. Vertailussa tarkastelin organisaatioita työssäoppimisprosessin alkuvaiheen, työssäoppimisprosessia tukevien käytäntöjen ja järjestelmien sekä työssäoppimisprosessin johtamisen ja prosessin kehittämisen näkökulmista. Tulkinnan ja johtopäätökset, jotka sisältävät kehittämissuositukseni, olen esittänyt luvussa 6.

## .5. KYLLIN HYVÄN TYÖSSÄOPPIMSORGANISAATION PIIRTEITÄ

### – OPINNÄYTEYTÖN TULOKSET

Esittelen seuraavaksi työpaikkaohjaajien haastatteluissa esiin tulleita näkemyksiä työssäoppimisen ohjaamisesta, työssäoppimisympäristöjen muotoutumisesta sekä organisaation sitoutumisesta työssäoppimisen toteuttamiseen sekä työpaikkaohjaajien kehittymiseen tehtävässään. Jokaisen tapauskuvauksen päätteeksi on yhteenvetotaulukko kyseisen organisaation keskeisimmistä toimintatavoista. Taulukot perustuvat haastatteluaineiston analyysin pohjalta tekemääni tulkintaan työpaikkaohjauksen toteutumisesta keskeisimpien organisaatiolähtöisten tekijöiden valossa. Tutkimusorganisaatiot esiintyvät kuvauksissa anonyymeinä ja organisaatiot sijaitsevat Kainuun maakuntakuntayhtymän toimialueella, mikä käsittää yhdeksän eri kuntaa. Käytän organisaatioiden iän kuvauksessa asteikkoa 2 - 5 vuotta, 6 - 12 vuotta, 13 - 18 vuotta ja 19 vuotta tai yli. Luokituksella varmistan, ettei kuvauksen perusteella voi tunnistaa, mistä t organisaatiosta on kysymys.

### 3. sektorin organisaatio 1

Tässä organisaatiossa tuotetaan tehostettua asumispalvelua 12 asukkaalle. Isoin välillinen asiakas oli Kainuun maakuntakuntayhtymä, joka hankki kuntalaisilleen palvelun. Organisaatio on palveluntuottajana Kainuun maakuntakuntayhtymälle kilpailutuksen kautta. Organisaation ikä toimintavuosissa on luokassa 2 - 5 vuotta. Organisaatiolla on käytössään EFQM- toimintajärjestelmään perustuva jatkuvan laadunhallinnan malli. Yksikkö ei ole hakenut laatupalkintoa eikä sitä ole sertifioitu. Haastateltava työpaikkaohjaaja oli toiminut tehtävässään organisaation perustamisesta lähtien ja hänellä oli työpaikkaohjaajan koulutus. Toimialalta hänellä oli työkokemusta lähihoitajana toimimisessa vuodesta 1998. Työssäoppijoita tällä työpaikkaohjaajalla oli vuodessa keskimäärin yhdestä kahteen.

Työssäoppimisprosessi lähti organisaatiossa liikkeelle siitä, että tulevat työssäoppijat ottivat ensin yhteyttä yksikön johtajaan. Johtaja tiedotti tulevasta työssäoppijasta työyhteisössä, missä *yhdessä suunniteltiin ja sovittiin* se, kuka ottaa opiskelijan ohjattavakseen. Organisaatiossa oli haastatteluvaiheessa keskusteltu, että jatkossa otettaisiin vain yksi opiskelija kerrallaan työssäoppimisjaksolle. Lisäksi tulevan työssäoppijan kansallisiin tavoitteisiin pitää valmistautua kunnolla, ettei mitään oleellista jäisi pois. Lääkehoito katsottiin tällaiseksi oleelliseksi asiaksi. Työssäoppimisen sopimukset allekirjoitti yksikön esimies, mikä liittyi vastuukysymykseen sopimuksen sisällön toteutumisesta organisaation näkökulmasta. Organisaatiossa *ei ollut rajattu mitä lähihoitajatutkinnon*

*työssäoppimisjaksoja siellä voisi suorittaa.* Haastateltavan mielestä *lähettävällä koulutusorganisaatiolla oli iso merkitys* siihen, mitä työssäoppimisjaksoja opiskelija voisi suorittaa. Kainuun Ammattiopiston mukaan organisaatiossa ei voi suorittaa kasvun ohjaamisen ja tukemisen työssäoppimisjaksoa, kun taas työvoimapolitiittisen kouluttajan mukaan organisaatiossa pystyi kyseisen työssäoppimisjakson suorittamaan. Haastateltavan mielestä heidän organisaationsa ei sovellu myöskään hoidon ja huolenpidon työssäoppimisjakson toteuttamiseen, koska siellä ei ole riittävästi sairaanhoidollisia tehtäviä mitä harjoitella.

Työssäoppimisen ohjauksen tueksi organisaatiossa oli laadittu oma *perehdyttämisopas työssäoppijoita varten* sekä lisäksi organisaatiossa oli laatutyön toimintakäsikirja, jossa oli keskeiset toimintaa ohjaavat periaatteet sekä työohjeita. Ennalta nimetty työpaikkaohjaaja otti ensimmäisenä päivänä työssäoppijan vastaan ja organisaatiossa pidettiin *perjantaipalaveri, jossa sovittiin vastuualueiden mukaan, kenen mukana opiskelija tutustuisi työssäoppimisjaksonsa tavoitteiden mukaisiin tehtäviin.* Esimerkiksi lääkevastaava hoiti työssäoppijan perehdyttämisen ja ohjaamisen organisaation lääkehoidon toteuttamiseen. Lisäksi perjantaipalaverissa sovittiin mihin rutiineista poikkeaviin menoihin, kuten juhliin tai talon ulkopuolisiin kuntoutustoimintoihin, opiskelija voisi osallistua.

*Työssäoppimisen ohjaukseen, työssäoppijan tavoitteisiin tutustumiseen ja niiden arviointiin käytettävä aika oli organisaatiossa sovittu tapahtuvaksi normaalin työajan puitteissa..* Työssäoppijan perehdytys ja ohjaus tapahtuivat työn lomassa, eikä esimerkiksi perehdyttämisen ajalle ollut työpaikkaohjaajalle varattu sijaista hoitamaan hänen perustehtävää. Lisäksi työaikaa ohjaukseen oli irrotettu aamupäivän hiljaisempina tunteina sekä vuoron vaihdon aikana, jolloin oli enemmän työntekijöitä työpaikalla. Työssäoppimisen asiakirjoihin, tavoitteiden ja arvioiden läpikatsomiseen ja kommentoimiseen meni aikaa ja haastateltava kertoi vievänsä asiakirjoja myös kotiin, työajan ulkopuolelle. Niissä tapauksissa organisaatiossa oli sopimus, että työajan saa ottaa takaisin sopivana ajankohtana.

*”...kyllähän joku tuossa työajalla kerkeää...musta ei oo siihen...”*

Se miten työssäoppijan työtehtävät muodostuivat, lähti liikkeelle työssäoppijan ja työpaikkaohjaajan yhteisestä suunnittelusta. Tulevien työtehtävien sisältöön vaikuttivat työssäoppijan mielenkiinnon kohteet sekä se, oliko hän tehnyt perushoitoa aikaisemmin. Työpaikkaohjaaja toteutti ohjaustyössään tuen häivyttämistä sitä mukaa kun työssäoppimisjakso eteni. Tähän tosin vaikutti se, oliko työssäoppija saavuttanut työpaikkaohjaajan luottamuksen vai ei. Organisaatiossa oli mahdollista toimia ohjauksessa harmaalla vyöhykkeellä, mikä tarkoitti työssäoppijalle annettavaa mahdollisuutta yrittää itsenäises-

ti, vaikka ei täyttä takuuta onnistumisesta vielä ollutkaan. Ylipäättään erehtymiset organisaatiossa käsiteltiin niin pian kuin mahdollista, eikä niihin liittynyt haastateltavan mielestä rangaistuksen uhkaa. Työssäoppijoiden esittämät ideat ja mahdolliset muutosehdotukset otettiin organisaatiossa huomioon, eräs muutosehdotus ruokailutilanteen helpottumiseksi, oli jäänyt toimintakäytännöksi organisaatioon.

Palaute työssäoppimisjaksosta kerättiin organisaatiossa opiskelijalle annettavalla palautelomakkeella, ja palaute käytiin läpi henkilöstöpalaverissa. Palautelomake käsitteli työssäoppijan tyytyväisyyttä työssäoppimisorganisaatioon. Tämän kirjallisen palautteen lisäksi esimies kävi palautekeskustelun työssäoppijan arviointikeskustelussa. Haastateltava toivoi palautelomaketta suoraan myös omasta ohjaustoiminnastaan.

*...”olemme saaneet palautetta, että meidän työyhteisössä on hyvä olla oppimassa, hyvät fiilikset”...*

Organisaatiossa ei ollut tiedossa jatkokoulutusta työpaikkaohjaajille, eikä haastateltava työpaikkaohjaaja ajatellut kouluttautua lisää työpaikkaohjaajan tehtävään. Työssäoppimisen toteuttamiseen liittyvät kehittämisideat käsiteltiin organisaation henkilöstöpalaverissa. Taulukossa 3 on tiivistettynä työssäoppiminen organisaatiolähtöisten tekijöiden valossa.

Taulukko 3. Työssäoppiminen organisaatiolähtöisten tekijöiden valossa, 3. sektorin organisaatio 1

Työpaikan oppimiskulttuuri ja käytännöt	Resursointi	Johtaminen, sitoutuminen, työn suunnittelu	Fyysiset toimitilat, laitteet ja työtä tukevat järjestelmät, mm. perehdytys- ja laadunhallinta järjestelmät
<ul style="list-style-type: none"> <li>+ organisaatiossa järjestetty työpäalaveri kerran viikossa, missä käsiteltiin työssäoppimisen prosessia, eli tila vuorovaikutukselle</li> <li>+roolit: työpaikkaohjauksen jako a) henkilöstön osaamisen ja b)työssäoppijan tavoitteiden mukaan</li> <li>+ Työyhteisön avoin ja innovatiivinen ilmapiiri: työpaikkaohjauksessa mahdollisuus käyttää ”harmaata aluetta” ilman rangaistuksen uhkaa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ aamupäivän hiljaisempi aika, vuoronvaihteen aika</li> <li>+kotona tehdyt työssäoppimisen ohjaamiseen liittyvät työtunnit sai vähentää työajasta</li> <li>+työpaikkaohjaajakoulutus</li> <li>-ei erikseen sijaista esim. perehdytyksen ajaksi työpaikkaohjaajan perustehtävään</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+esimies mukana arvioinnissa ja keräsi suullisen palautteen työssäoppijalta</li> <li>+työpaikkapalaverissa mahdollisuus käsitellä työssäoppimisen ohjaukseen liittyviä haasteita</li> <li>+työssäoppijan tuloon valmistauduttu</li> <li>-yhteinen käsitys organisaatiossa mitä työssäoppimisjaksoja voi suorittaa oli puutteellista</li> <li>-ei suunnitelmalla työssäoppimisen kehittämiseksi tai työpaikkaohjaajan osaamisen kehittämiseksi organisaatiossa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+käytössä oleva palautelomake työssäoppijalle</li> <li>-työpaikkaohjaajan toivoma työpaikkaohjauksesta annettava henkilökohtainen palautejärjestelmä puuttui</li> <li>+työssäoppimisen oma perehdytysmateriaali</li> <li>+laadunhallintajärjestelmä</li> </ul>



## Yksityisen sektorin organisaatio

Organisaatiossa tuotetaan tehostettua asumispalvelua 23 asukkaalle. Organisaatio on toimintavuosissa luokassa 13 - 18, eli organisaatio on vakiintunut toimija. Organisaatio tuottaa palvelua osin kilpailutuksen kautta Kainuun maakuntakuntytymän asukkaalle ja lisäksi siellä on myös itsemaksavia asiakkaita. Yksikössä on käytössä laadunhallinnan työkalu, ja yksikkö on saanut laadun tunnustuksen. Haastateltu työpaikkaohjaaja oli toiminut organisaatiossa 2,5 vuotta ja lähihoitajaksi hän oli valmistunut 2007. Hänellä oli työpaikalla toteutettu työpaikkaohjaajan koulutus ja työssäoppijoita hänellä oli keskimäärin kaksi vuodessa omassa ohjauksessaan. Koko organisaatiossa on työssäoppijoita jatkuvasti, kesäaikaan lukuun ottamatta. Organisaation koosta johtuen, työssäoppijoita saattaa olla kaksi yhtä aikaa.

Työssäoppimisprosessi lähti organisaatiossa liikkeelle siitä, että opiskelija otti yhteyttä johtajiin tai opiskeluvastaavaan. Kontaktia ottava opiskelija ohjattiin siinä tapauksessa ottamaan yhteyttä opiskelijavastaavaan, mikäli hän oli työvuorossa. Opiskelijavastaava piti yllä *ohjausvihkoa, jossa oli kiertävät ohjausvuorot työpaikkaohjaajien kesken*. Haastateltavan mukaan tällä menetelmällä varmistettiin se, että yhdellä ja samalla työpaikkaohjaajalla ei ollut koko aikaa työssäoppijaa ohjattavanaan. Työssäoppimisen sopimukset allekirjoittivat yksikön esimiehet tai opiskelijavastaava, mikä liittyi vastuukysymykseen sopimuksen sisällön toteutumisesta organisaation näkökulmasta. Organisaatiossa *ei ollut rajattu mitkä lähihoitajatutkinnon työssäoppimisjaksoja siellä voisi suorittaa*. Haastateltavan mielestä yksikössä voi tehdä kaikki, mutta kasvun tukeminen ja ohjaus saattaisi olla hänen mielestä hieman vaikea toteuttaa.

Työssäoppimisen ohjauksen tueksi organisaatiossa oli laadittu oma *perehdyttämisosas työssäoppijoita varten johon kuului perehdyttämisen tarkistuslista, mistä näki, että asiat on käyty läpi*. Organisaatiossa oli laatutyön toimintakäsikirja, jossa oli omat laatuksiteerit opiskelijan ohjaukselle sekä erillinen ohjausmateriaalikansio, johon työpaikkaohjaaja saattoi tukeutua tarvittaessa. Ennalta nimetty työpaikkaohjaaja otti ensimmäisenä päivänä työssäoppijan vastaan ja organisaatiossa oli sovittu, että työssäoppijan tavoitteet otettaisiin mahdollisimman nopeasti käsittelyyn. Tällä tarkoitettiin sitä, että työpaikkaohjaaja on *itse* heti selvillä työssäoppijan tavoitteista. Organisaatiossa oli käytössä työntekijöiden vastualueet, mutta työssäoppimisen ohjauksessa näitä *vastuualueita ei haastateltavan mukaan hyödynnetty*, eli työssäoppimisen ohjaamisesta vastasi kokonaisuudessaan se työpaikkaohjaaja, jolle työssäoppija oli osoitettu.

*Työssäoppimisen ohjaukseen, työssäoppijan tavoitteisiin tutustumiseen ja niiden arvioitiin käytettävä aika oli organisaatiossa sovittu tapahtuvaksi normaalin työajan puitteissa.. Työssäoppijan perehdytys ja ohjaus tapahtuivat työn lomassa, eikä esimerkiksi perehdyttämisen ajalle ollut työpaikkaohjaajalle varattu sijaista hoitamaan hänen perustehtävää. Lisäksi työaikaa ohjaukseen oli irrotettu työvuoron hiljaisempina tunteina. Työssäoppimisen asiakirjoihin, tavoitteiden ja arvioiden läpikatsomiseen ja kommentoimiseen meni aikaa ja haastateltava kertoi vievänsä asiakirjat kotiin. Organisaatiossa oli käytäntö, että kotona käytettyä työaikaa ei voi lyhentää työaikana. Haastateltavan mukaan tämä oli siinä mielessä oikeutettua, että työvuoroissakin kyllä kerkeäisi tekemään, mutta hän ei itse pystynyt keskittymään asiakirjoihin samalla tavalla, kuin kodin rauhassa. Työvuoroissa asiakirjojen läpikäynnissä oli se etu, että voi kysyä myös muiden työntekijöiden mielipiteitä.*

Työssäoppimisympäristö, se miten työssäoppijan työtehtävät muodostuivat, lähti liikkeelle opiskelijan vastaanotosta, koko henkilöstön ystävällisyydestä työssäoppijaa kohtaan sekä siitä, että työssäoppija otetaan suoraan mukaan työtehtäviin.

*...”ei oo perässä kulkija (työssäoppija), vaan hänellä on mahdollisuus tarttua työhön...ei tehä eestä...”*

Työpaikkaohjaaja toteutti ohjaustyössään menetelmää, missä hän antoi kertomansa mukaan pikkuprojekteja työssäoppijalle. Tällaisia saattoi olla esimerkiksi juhla järjestelyjen pienet vastualueet. Haastateltava korosti kuitenkin sitä, että työssäoppija ei ole työntekijä. Projektit tuli suhteuttaa työssäoppijan osaamiseen. Organisaatiossa ei ollut haastateltavan mukaan suotavaa toimia ohjauksessa ns. harmaalla vyöhykkeellä, mikä tarkoitti työssäoppijalle annettavaa mahdollisuutta yrittää itsenäisesti, vaikka ei täyttä takuuta onnistumisesta vielä ollutkaan. Työpaikkaohjaajan tehtävä oli olla työssäoppijan mukana ja apuna työtehtävissä. Ylipäätään erehtymiset organisaatiossa haastateltava koki sen mukaan, miten vakavasta erheestä oli kysymys. Jos tilanne ei ollut korjattavissa vaan tapahtui vahinko, haastateltava katsoi tilanteen vakavaksi paikaksi. Jos tilanne olisi korjattavissa, voitiin tilanteeseen suhtautua työkavereiden kanssa huumorilla. Työssäoppijoiden muutosehdotuksia ei haastateltavan mielestä ollut tullut. Ideat haastateltavan mukaan otetaan vastaan.

*...”kyllähän sitä voi kokeilla niinku näin...”*

Palaute työssäoppimisjaksosta kerättiin organisaatiossa opiskelijalle jaettavalla palaute-lomakkeella. Yhteenveto palautteista käytiin läpi kaksi kertaa vuodessa pidettävässä henkilöstöpalaverissa. Palautelomakkeessa kysyttiin laatuksiteereiden pohjalta palautetta ohjaajan toiminnasta, perehdytyksestä, yrityksestä itsestään ja opettajan toiminnasta.

*...”meillä oli nyttenkin palaveri, missä kerrottiin, että me oltiin niinku opiskelijamyönteinen paikka...että ovat niinku tykänneet...”*

Haastateltava oli myös tapana työpäivän päätteeksi kysyä suullisesti palautetta omasta ohjaustoiminnastaan. Haastateltava toivoi lisäksi suoraa palautetta omasta ohjaustyöstään, niin että opiskelijoiden tyytyväisyysmittauksia ei olisi koottu yhteen, vaan jokainen saisi omasta ohjauspanoksestaan myös kirjallisen palautteen.

Haastateltava koki olevansa vastuussa *oikein* ohjaamisesta ja katsoi, että heidän organisaatiossaan työpaikkaohjaus kuului työntekijöiden toimenkuvaan. Työssäoppija nähtiin ikään kuin asiakkaana, josta tulee tulevaisuudessa työkaveri tai keikkalainen. Jos työssäoppija palaa organisaatioon, tulkittiin se organisaatiossa onnistuneena ohjauksena ja näyttönä hyvästä organisaatiosta. Haastateltavan mukaan organisaatiossa ei ollut tullut työssäoppimisprosessiin liittyviä kehittämissuhteita esille. Hän toivoi lisäkoulutusta työpaikkaohjaajan tehtävään, koska arviointi muuttui hänen mielestään koko ajan ja tutkinnot uudistuivat. Työssäoppimisen kehittäminen organisaatiossa kuului opiskelijavastaavan toimenkuvaan.

*...” opiskelijavastaava käy koulutuksissa ja tuo sitten ne matskut tuohon pöydälle, josta voi sitten kattoo...”*

Taulukossa 4 on koottu yhteenveto yksityisen sektorin työssäoppimisen organisaatiolähtöisiin tekijöihin.

Taulukko 4. Työssäoppiminen organisaatiolähtöisten tekijöiden valossa, yksityisen sektorin organisaatio

Työpaikan oppimiskulttuuri ja käytännöt	Resursointi	Johtaminen, sitoutuminen, työn suunnittelu	Fyysiset toimitilat, laitteet ja työtä tukevat järjestelmät. mm. perehdytys- ja laadunhallinta järjestelmät
<ul style="list-style-type: none"> <li>+panostus työssäoppijan saapumiseen, työpaikkaohjaajan välitön paneutuminen työssäoppijan tavoitteisiin</li> <li>+aikaa irrotettu työvuoron päätteeksi reflektointiin työssäoppimisen onnistumisesta</li> <li>+työkavereiden tiedon ja kokemuksen hyödyntäminen arvioinnissa</li> <li>- organisaatiossa järjestetty työpalaveri 2 kertaa vuodessa, jossa muiden työyhteisöä koskevien aiheiden lisäksi katsottiin läpi työssäoppimispalautteiden yhteenveto viimeisen puolen vuoden ajalta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ opiskelijavastaava</li> <li>+työpaikkaohjaajakoulutus työpaikalla</li> <li>-kotona tehdyt työssäoppimisen ohjaamiseen liittyviä työtunteja ei saanut vähentää työajasta</li> <li>-ei erikseen sijaista esim. perehdytyksen ajaksi työpaikkaohjaajan perustehtävään</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+kiertävä työpaikkaohjaaja järjestelmä</li> <li>+panostus opiskelijavastaavan koulutukseen, työnjako</li> <li>+työssäoppijan tuloon valmistauduttu</li> <li>+ työssäoppimisprosessi oli määritelty osana laadunhallinnan prosessia</li> <li>-yhteinen käsitys organisaatiossa mitä työssäoppimisjaksoja voi suorittaa oli puutteellista</li> <li>-esimiesten osallistuminen työssäoppimisen prosessiin ei näkynyt aineistossa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+käytössä oleva palautelomake työssäoppijalle</li> <li>+työssäoppimisen oma perehdytysmateriaali</li> <li>+laadunhallintajärjestelmä</li> <li>-työpaikkaohjaajan toivoma työpaikkaohjauksesta annettava henkilökohtainen palautejärjestelmä puuttui</li> </ul>

## Julkisen sektorin organisaatio

Organisaatio on Kainuun maakuntakuntyhtymän oma toimija, joka tuottaa tehostettua asumispalvelua 82 asiakkaalle. Organisaatio koostuu useammasta eri yksiköstä ja haastateltu työpaikkaohjaaja toimii 12 asukkaan yksikössä. Organisaatio on toimintavuosi- taan luokassa 19 tai yli. Organisaatiossa on Kainuun maakuntakuntayhtymän laadun hallinnan malli, jota ei ole sertifioitu. Organisaatiota ei kilpailuteta kuten yksityisiä ja 3. sektorin palveluntuottajia. Haastateltava oli toiminut lähihoitajana (ent. apuhoitaja) vuodesta 1983 ja työpaikkaohjaajan tehtävässä vuodesta 1988, jolloin siirtyi tähän kyseiseen organisaatioon töihin. Työssäoppijoita haastateltavalla oli vuodessa keskimäärin kaksi. Koko organisaatiossa on työssäoppijoita, kesäaikaa lukuun ottamatta, jatkuvasti. Organisaation koosta johtuen työssäoppijoita saattaa olla kaksi yhtä aikaa.

Työssäoppimisprosessi lähti organisaatiossa haastateltavan mukaan liikkeelle siitä, että tulevat työssäoppijat ottivat ensin yhteyttä yksikön johtajaan. Johtaja tiedotti tulevasta työssäoppijasta työyhteisöön. Organisaatiossa oli käytäntö, että *työntekijät keskenään sopivat tulevan työssäoppijan työssäoppimisprosessin etenemisen*.

*...”tässä kahvipöydän ympärillä me sovitaan miten opiskelijan kanssa toimitaan...”.*

Haastateltavan mielestä lähettävällä koulutusorganisaatiolla oli merkitystä siihen, *miten* tieto tulevasta opiskelijasta tulee yksikköön. Organisaatiossa *ei ollut rajattu mitä lähihoitajatutkinnon työssäoppimisjaksoja siellä voisi suorittaa*.

Työssäoppimisen ohjauksen tueksi organisaatiossa oli laadittu oma *perehdyttämisopas*. Organisaatiossa oli käytössä Kainuun maakuntakuntayhtymän laatutyön toimintakäsikirja, joka kuitenkin oli haastateltavan mielestä vähän käytössä, eikä vaikuttanut arjessa käytännön työssä.

*...”aikaisemmin ne arvot oli tuossa seinällä näkyvissä, jolloin ne oli jotenkin elossa”...*

Haastateltavan mielestä pitäisi organisaatiossa olla perehdyttämisprosessi ja opiskelijanohjausprosessi kuvattuna, mitkä sisältäisivät myös arvioinnin. Hänen mielestään AMK:n opiskelija- harjoittelijat voisivat laatia sellaisen.

*Työssäoppimisen ohjaukseen, työssäoppijan tavoitteisiin tutustumiseen ja niiden arviointiin käytettävä aika oli organisaatiossa sovittu tapahtuvaksi normaalin työajan puitteissa.. Työssäoppijan perehdytys ja ohjaus tapahtuivat työn lomassa, eikä esimerkiksi perehdyttämisen ajalle ollut työpaikkaohjaajalle varattu sijaista hoitamaan hänen perustehtävää. Työssäoppimisen asiakirjoihin, tavoitteiden ja arvioiden läpikatsomiseen ja kom-*

mentoitumiseen meni aikaa ja haastateltava kertoi vievänsä asiakirjat kotiin. Organisaatiossa oli käytäntö, että kotona käytettyä työaikaa ei voi lyhentää työaikana, ja organisaatiossa pyrittiin siihen, että työssäoppimiseen liittyvät työt tehtäisiin varsinaisella työajalla. Työpaikkaohjaaja toteutti ohjaustyössään menetelmää, missä hän kertoi tekevänsä itsellensä suunnitelman jakson etenemisestä. Ensimmäisen viikon hän oli varannut tiiviisti työssäoppijan kanssa yhdessä työskentelemiseen. Vastuuta hän antoi sitä mukaa, kuin jakso eteni. Organisaatiossa oli haastateltavan mukaan mahdollista toimia ”harmaalla vyöhykkeellä”, mutta se oli ohjaajalähtöinen tapa.

*...”kaikki eivät uskalla toimia harmaalla vyöhykkeellä ja antaa työssäoppijan yrittää...”.*

Palautetta työssäoppimisjaksosta ei kerätty työssäoppijalta organisaatiossa kirjallisesti. Haastateltava toivoi organisaatioon opiskelijaohjausprosessin kuvausta arviointineen, jonka toteutusideoinnista on kuvaus edellä.

Työssäoppijoiden muutosehdotuksia ja ideoita otettiin organisaatiossa huomioon sen perusteella, pystyikö työpaikkaohjaaja vastaanottamaan, viemään eteenpäin ja hyödyntämään työssäoppijan ideoita.

*...”työssäoppija on organisaatiossa ravistelija, raikas tuuli...toiset tykkää ja toiset ei...”*

Haastateltava katsoi, että heidän organisaatiossaan työpaikkaohjaus kuului työntekijöiden toimenkuvaan, ja hänellä oli kertomansa mukaan *koulutusvelvoite*. Työssäoppijan saattoi nähdä asiakkaana, kun asiaa tarkemmin pohti siltä kantilta.. Haastateltavan mukaan organisaatiossa esiin tulevat muutosehdotukset työssäoppimisenprosessia kohtaan käsiteltiin kahvipöydän äärellä. Tosin hän totesi, että olisi yksinkertaisempaa isossa organisaatiossa, jos työssäoppimisen prosessi olisi määritelty. Ei aina tarvitsisi miettiä samaa asiaa uudelleen. Haastateltava toivoi *työpaikalla tapahtuvaa työpaikkaohjaajan jatkokoulutusta*, koska koko ajan tulee uutta ja työssäoppiminen kehittyy. Taulukkoon viisi on koottuna yhteenveto julkisen sektorin työssäoppimisen organisaatiolähtöisistä tekijöistä.

Taulukko 5. Työssäoppiminen organisaatiolähtöisten tekijöiden valossa, julkisen sektorin organisaatio

Työpaikan oppimiskulttuuri ja käytännöt	Resursointi	Johtaminen, sitoutuminen, työn suunnittelu	Fyysiset toimitilat, laitteet ja työtä tukevat järjestelmät. mm. perehdytys- ja laadunhallinta järjestelmät
<ul style="list-style-type: none"> <li>+työntekijöiden keskinäinen neuvottelu- ja päätöksentekokulttuuri "kahvipöytäkokous"</li> <li>-innovatiivisuus ja harmaalla alueella liikkuminen työssäoppijan ohjaamisessa oli kiinni työpaikkaohjaajasta</li> <li>+amk opiskelijoiden harjoitteluihin liittyviä kehittämissuunnitelmia haluttiin hyödyntää työssäoppimisen kehittämiseen organisaatiossa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-kotona tehdyt työssäoppimisen ohjaamiseen liittyviä työtunteja ei saanut vähentää työstä</li> <li>-ei erikseen sijaista esim. perehdytyksen ajaksi työpaikkaohjaajan perustehtävään</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+työssäoppimisen etenemisen suunnitelma (kokenut työpaikkaohjaaja)</li> <li>+jatkokoulutus työpaikkaohjaajan tehtävään näkyi tärkeänä</li> <li>-esimiesten osallistuminen työssäoppimisen prosessiin ei näkynyt aineistossa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+työssäoppimisen oma perehdytysmateriaali</li> <li>+yksikössä "passiivinen" toimintakäsikirja</li> <li>-ei työssäoppijalta kerättävää kirjallista palautejärjestelmää</li> </ul>

### 3. sektorin organisaatio 2

Organisaatio tuottaa tehostettua asumispalvelua 42 asiakkaalle. Organisaatio koostuu useammasta eri yksiköstä ja haastateltu henkilö toimii työssäoppimisen vastaavana koko organisaatiossa. Organisaatio on luokassa 19 vuotta tai yli. Organisaatio tuottaa osin kilpailutuksen kautta Kainuun maakuntakuntayhtymän asukkaille palvelua ja lisäksi siellä on myös itsemaksavia asiakkaita. Organisaatiolla on käytössään EFQM:n perustuva jatkuva laadunhallinnan malli, joka on ulkoisesti arvioitu. Haastateltu työssäoppimisen vastaava oli toiminut sairaanhoitajana vuodesta 1995 lähtien ja kyseisessä organisaatiossa vuodesta 2005 alkaen.

Työssäoppimisprosessi lähti organisaatiossa liikkeelle siitä, että tulevat työssäoppijat tai opettajat ottivat ensin yhteyttä yksikön koulutusvastaavaan. Koulutusvastaava suunnitteli yhteistyössä työyksikön hoitajien sekä tulevan työssäoppijan kanssa minne yksikköön opiskelija menisi. *Tarkoituksena oli valita työssäoppijan tavoitteita ja aikaisempaa osaamista parhaiten vastaava yksikkö.*

Työssäoppijan koulutusorganisaatiolla oli merkitystä työssäoppimisprosessin käynnistymiseen, koska jokaisella lähetävällä koulutusorganisaatiolla oli omanlaisensa käytäntö työssäoppimisen käynnistämiseen. Organisaatiolla oli *koulutussopimus* Kainuun Ammatitopiston kanssa, mikä haastateltavan mielestä antoi raamit ja lisäsi johdonmukaisuutta työssäoppimisen toteutuksen suunnitteluun organisaatiossa. Koulutussopimuksessa oli määritelty se, että organisaatio sitoutui toimimaan työssäoppimispaikkana, mutta se ei

sido organisaatiota tiettyihin määriä opiskelijoita, vaan organisaatiossa päätetään tapauskohtaisesti työssäoppimisen toteuttamisesta jokaisen työssäoppijan kohdalla erikseen. Organisaatiossa oli kiinnitetty huomiota *tiedottamiseen tulevasta työssäoppijasta*. Käytössä oli yksiköiden välinen intra, jossa oli Sanomat – julkaisu. Sanomissa tiedotettiin viikkotasolla talon tulevista tapahtumista, työssäoppijoista ja henkilöstöasioista.

Organisaatiossa oli sovittu, että lähihoitajatutkintoon kuuluvaa kasvun tukeminen ja ohjaus- työssäoppimisjaksoa ei ole mahdollista suorittaa missään organisaatioon kuuluvassa yksikössä. Lisäksi oli sovittu, että hoidon ja huolenpidon- työssäoppimisjaksosta sovitaan yhdessä kouluttajan kanssa sopisiko vaativaksi työssäoppimisympäristöksi katsotussa organisaatiossa kyseinen työssäoppija suoriutumaan työssäoppimisjaksosta. Vaativaksi työssäoppimisympäristöksi haastateltavan mukaan yksiköt teki asiakkaiden haastava hoidettavuus. *Kysymys oli työssäoppijan aikaisemman osaamisen ja nykytilanteen huomioimisesta.*

Työssäoppimisen ohjaukseen kuuluvan perehdyttämisen tueksi organisaatiossa käytettiin EFQM- laatu järjestelmän perehdytys suunnitelmaa. Haastateltavan mielestä perehdyttämissuunnitelman haasteena oli se, että se on liian raskas ja perehdyttämissuunnitelmaa tulisi osata joko soveltaa tai laatia ihan omansa työssäoppijoita varten, mikä huomioisi työssäoppijan tavoitteet.

*Työssäoppimisen ohjaukseen, työssäoppijan tavoitteisiin tutustumiseen ja niiden arviointiin käytettävä aika oli organisaatiossa sovittu tapahtuvaksi normaalin työajan puitteissa..* Työssäoppijan perehdytys ja ohjaus tapahtuivat työn lomassa, eikä esimerkiksi perehdyttämisen ajalle ollut työpaikkaohjaajalle varattu sijaista hoitamaan hänen perustehtävää.

*...”että ei siinä kaipaakaan sitä...ei oo kukaan tullut sanomaan, että kaipaisi (omaa työaika perehdyttämiselle)”...*

Työssäoppimisen asiakirjoihin, tavoitteiden ja arvioiden läpikatsomiseen ja kommentoimiseen käytetty aika tuli tapahtua normaalin työajan puitteissa. Jos tehtäviä otti kotiin, *mikä ei ollut suositeltavaa*, sai käyttämänsä ajan merkata itselleen työajaksi.

Palaute työssäoppimisjaksosta kerättiin organisaatiossa arviointikeskustelun yhteydessä suullisesti. Palautteessa kysyttiin opiskelijalta miten hän itse oli kokenut tämän työssäoppimisjakson.

*...”ihan niinku luonnollisesti...”*

Erillistä kirjallista palautejärjestelmää ei ollut. Organisaatiossa katsottiin, että työssäoppimisen järjestämisen vastuu on myös yhteiskunnallinen vastuu. Se perustui näkemykseen, että hyviä hoitajia tarvitaan tulevaisuudessa yhä enemmän. Yhteiskunnallisen vastuun lisäksi organisaatiossa katsottiin henkilöstöllä olevan myös ammattieettinen vastuu ohjata uusia ihmisiä alalle. Haastateltavan mielestä organisaatiossa oli yhteinen näkemys siitä, että *työssäoppiminen toimisi uusien ihmisten rekrytointikanavana*.

Organisaatiossa oli sitouduttu työssäoppimisen kehittämiseen kouluttamalla koko henkilöstö tutkintotilaisuuden arviointiin, eli aikaisemmin näyttöjen vastaanottajiksi. Tulevaisuudessa lähetetään henkilöstö porrastetusti kolmen opintopisteen työpaikkaohjaajan koulutukseen ja opiskeluvastaavan vastuualue tullaan siirtämään lähihoitajalle. Taulukossa 6 on kolmannen sektorin (2) työssäoppiminen tiivistetty organisaatiolähtöisten tekijöiden valossa.

Taulukko 6. Työssäoppiminen organisaatiolähtöisten tekijöiden valossa, kolmannen sektorin organisaatio 2.

Työpaikan oppimiskulttuuri ja käytännöt	Resurssointi	Johtaminen, sitoutuminen, työn suunnittelu	Fyysiset toimitilat, laitteet ja työtä tukevat järjestelmät: mm. perehdytys- ja laadunhallinta järjestelmät
<ul style="list-style-type: none"> <li>• +tiivis yhteistyö kouluttavan organisaation kanssa</li> <li>• +vahva tiedottaminen organisaatiossa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• +koulutusvastaava organisaatiossa</li> <li>• +kotona tehdyt työssäoppimisen ohjaamisen liittyvät työtunnit sai merkata työajaksi (ei suositeltavaa tehdä varsinaisen työntekijän ulkopuolella)</li> <li>• -ei erikseen sijaista esim. perehdytyksen ajaksi työpaikkaohjaajan perustehtävään</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• +työssäoppimisen rakenteena koulutusoppimus KAO:n kanssa</li> <li>• +työssäoppimisen suunnittelu lähti työssäoppijan tavoitteista</li> <li>• +organisaation soveltuvuutta työssäoppijalle arvioitiin työssäoppijan aikaisemman kokemuksen ja nykytilanteen mukaan</li> <li>• +jatkokoulutus työpaikkaohjaajan tehtävään näkyi tärkeänä</li> <li>• +koulutusvastaavalla oli oikeasti päätäntävaltaa ja asemansa puolesta mahdollisuus kehittää työssäoppimista</li> <li>• +esimiehen läsnäolo työssäoppimisprosessiin näkyi vahvana aineistossa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• +työssäoppimisen perehdytykseen EFQM:n mukainen perehdytysuunnitelma (joskin kaipaavaa kehittelyä työssäoppijan tavoitteita vastaavaksi)</li> <li>• +sisäinen tiedotus: intra</li> <li>• -ei työssäoppijalta kerättävää kirjallista palautejärjestelmää</li> </ul>



## 6. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA POHDINTAA

Opinnäytetyön lähtökohtana oli hakea konkreettisia tekijöitä, millä edistetään työssäoppimisprosessin toteuttamista organisaatioissa. Tässä vaiheessa, kun aineisto on kertonut omia välähdyksiään todellisuudesta, on aika puntaroida tuloksia ja niiden pohjalta laatimiani kehittämissuhteita organisaatioiden työssäoppimisympäristöjen parantamiseksi.

Olisi yksinkertaista todeta organisaatioissa yhteiseen työssäoppimisen suunnittelun, toteutuksen ja työssäoppimisen arviointiin käytettävän ajan lisääminen epäselvyyksien ratkaisuksi ja työssäoppimisen prosessin täsmällisen etenemisen parantamiseksi. Ilmiö ei kuitenkaan ole aivan niin yksiselitteinen, sosiaali- ja terveysalan organisaatioiden ollessa toisistaan poikkeavia, joskin samassa yhteiskunnallisessa tilanteessa painiessa, työvoiman vähenessä ja palvelutarpeiden lisääntyessä.

Tapauksia vertailemalla noudatan tapaustutkimukselle tyypillistä lähestymistapaa, missä tapauksia vertaillaan rinnakkain. Vertailuasemaa tarkasteltaessa tulee käytettävän aineiston (eli tässä opinnäytetyössä työpaikkaohjaajien haastatteluiden) lisäksi kiinnittää huomiota tapausten lukumäärään ja tapauksia yhdistäviin käsitteisiin, ilmiöiden tapahtumayhteyksiin sekä analyysin tasoihin ja kehyksiin. (Kurunmäki 2007, 74 - 75.) Neljässä eri vertailutaulukossa (taulukot 7 – 10) nostan esille organisaatioiden yhteisiä ja eroavaisia piirteitä työssäoppimisprosessin suhteen, joita kommentoin esittämällä konkreettisia kehittämissuhteita.

### 6.1 Työssäoppimisprosessin alkuvaihe organisaatioissa

Organisaatioissa oli nähtävissä eroja sen suhteen, miten vastaajat käsittivät a) mitä lähihoitaja opintoihin kuuluvia työssäoppimisjaksoja organisaatioissa pystyisi toteuttamaan ja b) miten työssäoppimisprosessi organisaatioissa käynnistyy.

Hieman yllättäen organisaatioiden työpaikkaohjaajien kuvaukset työssäoppimisprosessin käynnistymisestä erosivat yleisistä käytännöistä. Yleisenä käytäntönä Kainuun alueella voidaan pitää kouluttavan organisaation ja työssäoppimisorganisaation välillä tehtyä koulutussopimusta ja/tai sitä, että *kouluttajan edustaja* ottaa yhteyttä tulevan työssäoppijan työssäoppimisjaksosta organisaatioon. Aineiston perusteella valtaosa työpaikkaohjaajista katsoi, että *opiskelija* sopisi organisaation esimiehen tai opiskelijavastaavan kanssa tulevasta työssäoppimisjaksosta. Ainoastaan siinä organisaatioissa missä oli

haastateltavan mukaan kouluttavan organisaation kanssa tehty koulutussopimus ja erikseen nimetty koulutusvastaava, työssäoppimisprosessin käynnistyminen oli selkeä toimintakäytäntö ja *prosessin käynnistymisessä huomioitiin työssäoppijan tavoitteet ja edellytykset toimia organisaatiossa*. Taulukossa 7 on esitetty työssäoppimisprosessin alkuvaiheen vertailu organisaatioiden kesken. Numero 1 tarkoittaa 3. sektorin organisaatiota (1), numero 2 vastaa yksityisen sektorin organisaatiota, numero 3 vastaa julkisen sektorin organisaatiota ja numero 4 vastaa 3. sektorin organisaatiota (2).

Taulukko 7. Työssäoppimisprosessin alkuvaiheen vertailu organisaatioiden kesken.

	1	2	3	4
Työpaikka-ohjaaja tietää tarkasti mitä lähihoitaja-tutkintoon liittyviä työssäoppimisjaksoja organisaatiossa voi suorittaa	-	-	+	+
Prosessin käynnistyminen organisaatiossa noudattaa yleistä Kainuussa noudatettavaa käytäntöä	-	-	+	+
Organisaatiolla on työpaikka-ohjaajan käsityksen mukaan koulutussopimus KAO:n kanssa	-	-	+	+
Työssäoppimisprosessin käynnistymisessä keskeistä oli organisaation soveltuvuus työssäoppijan tavoitteisiin ja edellytyksiin toimia organisaatiossa	-	-	-	+
Organisaatiossa oli nimetty opiskelija-vastaava	-	+	-	+

## Toimenpide-ehdotuksia

Kyllin hyvään työssäoppimisorganisaation näyttäisi liittyvän työyhteisön yhteneväinen käsitys siitä, mitä työssäoppimisjaksoja organisaatiossa voi suorittaa, miten työssäoppimisprosessi alkaa ja miten prosessissa huomioidaan työssäoppijan tavoitteet ja sekä organisaation soveltuvuus työssäoppijalle. Mielestäni näihin seikkoihin pystytään vaikuttamaan; *a. Keskustelulla ja sopimuksilla*. Organisaatiossa tulee kaikkien tietää, miten työssäoppimisprosessi on sovittu käynnistettäväksi organisaatiossa. *b. valitsemalla organisaatiosta opiskelijavastaava*, jolla on käytännössä varattu aikaa ja resursseja kouluttavan organisaation kanssa tehtävään koulutusyhteistyöhön. Työssäoppimisprosessin alkuvaiheen edellytys on, että koulutusyhteistyö on kunnossa sekä organisaation ja kouluttavan organisaation näkökulmasta katsottuna. Lisäksi opiskelijavastaavalla tulee olla suora neuvotteluyhteys esimiehen kanssa sekä sosiaali- ja terveysalan ja organisaation vankka tuntemus.

## 6.2. Työssäoppimisprosessia tukevat käytännöt organisaatioissa

Organisaatioissa oli aineiston perusteella nähtävissä monia erilaisia työssäoppimista tukevia oppimiskulttuureita ja käytäntöjä. Merkittävänä tekijänä aineiston mukaan olivat *työssäoppimisprosessin suunnitteluun ja toteutukseen käytetty yhteinen vuorovaikutuksen aika työyhteisön jäsenten kesken*. Innovatiivisuus ja avoimuus ilmapiirissä liittyivät työssäoppimisen ohjaamiseen, jossa ”harmaalla alueella” liikkuminen ilman rangaistuksen uhkaa vaikutti olevan mahdollista. Aika vuorovaikutukselle, avoimuus ja innovatiiviset piirteet organisaatioissa näyttäisivät myös vaikuttavan siihen, että organisaatioissa jaetaan työpaikkaohjaus henkilöstön osaamisen ja työssäoppijan tavoitteiden mukaan.

Toisenlaisiakin vuorovaikutuksen tiloja ja kulttuureita organisaatioissa oli aineiston perusteella nähtävillä, Ne organisaatiot, missä työssäoppimisprosessin suunnitteluun ja toteutukseen tähtäävä vuorovaikutus työyhteisössä oli vähäisempää, epävirallisempaa tai sille ei aineiston perusteella ollut varattu lainkaan tilaa olivat vähiten työpaikkaohjauksessa ”harmaalla alueella liikkuvia”. Kuitenkin näissä organisaatioissa oli vastaavasti nähtävillä työyhteisön hyödyntäminen työssäoppimisen ohjaamisen apuna sekä pienten omien projektien antaminen työssäoppijan tehtäväksi työssäoppimisen tueksi.

Aineiston pohjalta voi tehdä varovaisen arvion siitä, että **työssäoppimisen ohjaukseen käytetyt resurssit eivät ole riittävät hyvän työssäoppimisprosessin toteutumiseen tutkimuksessa mukana olleissa organisaatioissa**. Organisaatioissa resursointi työssäoppimisen ohjaamiseen oli poikkeuksetta jokaisessa organisaatioissa järjestetty siten, että työssäoppijan perehdyttämisen ajaksi työpaikkaohjaajalle ei järjestetty sijaista omaan hoidon ja huolenpidon perustehtävään. Organisaatiot erosivat toisistaan siinä, mitä organisaatioissa oli sovittu varsinaisen työajan ulkopuolella tehtävistä työssäoppimisen ohjaamiseen liittyvästä työajasta (työssäoppimisen asiakirjat, tavoitteet, arviointi). Aineiston perusteella on nähtävillä, että työpaikkaohjaajan työssäoppimisen asiakirjojen läpikäynti tapahtuu varsinaisen työajan ulkopuolella. Se miten varsinaisen työajan ulkopuolella tapahtuvaan työssäoppimiseen liittyvä työaika saatiin vähentää varsinaisesta työajasta, erosi organisaatioiden kesken. Kahdessa organisaatioissa työajan sai vähentää työajasta, joskaan toisessa niistä ei ollut suositeltavaa, että varsinaisen työajan ulkopuolella käytettäisiin työssäoppimiseen liittyvää työaika. Kahdessa organisaatioissa ei ollut lupa lyhentää varsinaisen työajan ulkopuolella tapahtunutta työssäoppimiseen liittyvää työaika varsinaisesta työajasta.

Taulukossa 8 on esitetty työssäoppimisprosessia tukevien käytäntöjen vertailu organisaatioiden kesken. Numero 1 tarkoittaa 3. sektorin organisaatiota (1), numero 2 vastaa

yksityisen sektorin organisaatiota, numero 3 vastaa julkisen sektorin organisaatiota ja numero 4 vastaa 3. sektorin organisaatiota (2).

Taulukko 8. Työssäoppimisprosessia tukevien käytäntöjen vertailu organisaatioissa.

	1	2	3	4
Työpaikka-palaverit, missä käsiteltiin myös työssä-oppimiseen liittyviä asioita	+	+	-	-
Työssäoppimisen ohjauksen jako henkilöstön osaamisen ja työssäoppijan tavoitteiden mukaan	+	+	-	+
Työssäoppimisen ohjauksessa innovatiivisia piirteitä	+	+	+	-
*harmaan alueen hyödyntäminen				
*työssäoppijan ideoiden hyödyntäminen				
Työssäoppimisen perehdytykseen, ohjaukseen ja arviointiin varattu erikseen työaika	-	-	-	-
Työssäoppimisen perehdytys, ohjaus ja arviointi tapahtuivat varsinaisen työajan puitteissa	-	-	-	-
Varsinaisen työajan ulkopuolella tehdyt työssäoppimisen ohjaamisen liittyvät työt sai merkata varsinaiseksi työajaksi	+	-	-	+

### Toimenpide-ehdotuksia

Kyllin hyvään työssäoppimisorganisaatioon näyttää liittyvän vuorovaikutuksen tila työyhteisön jäsenten kesken, avoimuus ja innovatiivisuus mitkä ovat myös Pohjosen (2001) tutkimuksessa esiintulleita tekijöitä. Jotta vuorovaikutuksen tila on työssäoppimisprosessia tukeva, edellyttää se:

- a. Ensisijaisen tärkeää olisi organisaatiossa keskustella auki esimiesten ja työyhteisön välillä, *miksi* organisaatiolle on tärkeää toimia työssäoppimisympäristönä. Jos organisaatiossa on *kirjattuna ja sisäistettynä toiminnan tarkoitus ja tavoite*, auttaa se työpaikkaohjaajia ja koko henkilökuntaa sitoutumaan tehtävänsä.
- b. Työpaikkapalavereiden tulee sisältää yhtenä osana työssäoppimisen prosessin käsittely. Organisaatiossa vuorovaikutuksen tila voi olla hektisessä työarjessa vähäistä, joten suhteellisen vähällä panostuksella saataisiin työssäoppimisprosessia näkyväksi organisaatiossa.
- c. Työssäoppimisen ohjaus tulee perustua *koko henkilöstön osaamisen hyödyntämiseen suhteessa työssäoppijan tavoitteisiin ja koulutusorganisaation esittämiin tavoitteisiin*. Nimetty työpaikkaohjaaja toimisi vastuuhenkilönä työssäoppimisjaksosta, toimisi lähimpänä ”tukihenkilönä” työssäoppijalle ja kokoaisi yhteistyössä organisaation muun henkilöstön kanssa työssäoppimisohjelman työssäoppimisjaksolle.

d. Resursoinnin haasteeseen voi vastata laskemalla todelliset työssäoppimisen kustannukset organisaatiolle ja vertaamalla niitä saavutettuihin tuloksiin. Todellisia kustannuksia laskettaessa tulee huomioida, että työssäoppimisen ohjaus vaatii työssäoppimisen perehdytyksen, ohjauksen ja arvioinnin osalta varsinaista työaikaa ja on osa työpaikkaohjaajan kokonaistyöpanosta. Organisaation tulee sitoutua ainoastaan siihen työssäoppijämäärään vuositasolla, mihin organisaatiossa on realistiset edellytykset.

### 6.3 Työssäoppimisprosessia tukevat järjestelmät organisaatioissa

Organisaatiot käyttivät erilaisia työssäoppimisprosessia tukevia järjestelmiä työssäoppimisprosessin tukena. Organisaatioilla kaikilla oli jonkinlainen laadunhallinnan työkalu käytössään, mutta vain yhdellä organisaatiolla laadunhallinnan kuvaukset sisälsivät työssäoppimisprosessin kuvauksen. Tässä organisaatiossa oli myös kiertävä työpaikkaohjaaja- järjestelmä. Yleisesti ottaen aineiston perusteella työssäoppimisprosessin kuvauksia ei organisaatioissa ollut, joskin niiden tarpeellisuus haastateltavien mielestä tuli aineistosta esille.

Kirjalliset palautelomakkeet työssäoppijan kokemuksesta työssäoppimisprosessista olivat käytössä kahdessa organisaatiossa. Haastateltavat toivoivat näissä molemmissa organisaatioissa palautejärjestelmää enemmän henkilökohtaiseksi palautteeksi työssäohjaamisesta. Toisessa näistä organisaatioissa työssäoppijoiden palautteet käsiteltiin kaksi kertaa vuodessa yhteenvedon omaisesti ja toisessa palautejärjestelmä oli liian järjestelmäkohtaisella tasolla, eikä siinä käsitelty työpaikkaohjaajan toimintaa. Niissä kahdessa organisaatiossa, missä kirjallista palautejärjestelmää ei ollut, oli toisessa EFQM:n mukainen perehdytysuunnitelma käytössä. Toisessa näistä organisaatioissa haastateltavan mukaan olisi ollut työssäoppimisen ohjaamista helpottavaa, jos työssäoppimisprosessi olisi arviointineen kuvattuna. Taulukossa 9 on esitetty työssäoppimisprosessia tukevien järjestelmien vertailu organisaatioiden kesken. Numero 1 tarkoittaa 3. sektorin organisaatiota (1), numero 2 vastaa yksityisen sektorin organisaatiota, numero 3 vastaa julkisen sektorin organisaatiota ja numero 4 vastaa 3. sektorin organisaatiota (2).

Taulukko 9. Työssäoppimisprosessia tukevien järjestelmien vertailu organisaatioissa.

	1	2	3	4
Työssäoppimisen oma perehdytys - järjestelmä	+	+	+	-
Työssäoppimisprosessi osana organisaation laadunhallinta-järjestelmää	-	+	-	-
Organisaatiossa on laadun-hallinnan järjestelmä	+	+	+	+
Kirjallinen palaute-järjestelmä työssäoppimisprosessin toteutumisesta organisaatiossa	+	+	-	-
Sähköinen tiedottaminen organisaatiossa	-	-	-	+
Kiertävä työpaikka-ohjaaja järjestelmä	-	+	-	-

### Toimenpide-ehdotuksia

Työssäoppimisen prosessia organisaatiossa voidaan tukea liittämällä organisaation laatu-työhön työssäoppimisprosessin kuvaus arviointeineen.

a. Työssäoppiminen pitää ymmärtää prosessina ja kirjata se organisaatiolle sopivalla tavalla. Jos organisaatiossa on kokonaisvaltainen laadunhallin/toimintajärjestelmä, työssäoppimisen ohjausprosessi kuuluu sinne. Silloin se kytkeytyy hyvin johtamisjärjestelmään. *Kysymys on siitä, miten tärkeäksi työssäoppimisprosessin kuvaus nähdään.* Prosessin kuvauksella päästäisiin yhteisiin sopimuksiin siitä, mikä on missäkin prosessin vaiheessa keskeistä, kenelle kuuluu vastuu mistäkin tehtävästä ja samalla se toisi näkyväksi työpaikkaohjauksen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin käytettyä todellista aikaa. Näin ollen kuvaus toimisi myös vuosisuunnittelun realistisena pohjana, esimerkiksi työssäoppimisen perehdyttämisen ja arvioinnin käytettävän ajan osalta. Samalla se pitäisi sisällään opinnäytetyön aineistosta nousevan toiveen, eli kirjallisen palautteen missä kartoitetaan nimenomaan niitä keskeisiä tekijöitä, johon työssäoppimisprosessissa on sovittu tehtäväksi.

b. Työssäoppimisprosessi voidaan nähdä myös yhtenä koulutusorganisaation ohjaaman koulutus/ohjausprosessin osana ja lisäksi siinä rinnalla kulkee opiskelijan oppimisprosessi. Koulutusorganisaatiolla on omat laatuvaatimuksensa työssäoppimisen ohjaukselle ja se valvoo myös valtakunnallisten ohjeiden toteuttamista. Tämän ajatuksen sisäistäminen edellyttää *hyvää yhteistyötä koulutusorganisaation kanssa*

#### 6.4 Työssäoppimisprosessin johtaminen ja sitoutuminen työssäoppimisprosessin kehittämiseen organisaatioissa

Organisaatiot näyttäytyivät aineiston perusteella eritavoin johdetuilta työssäoppimisprosessin osalta. Esimiesten näkyvyys työssäoppimisprosessissa näkyi lähinnä työssäoppijan arviointitilaisuuteen osallistumisena sekä työssäoppimisen sopimusten allekirjoittamisessa.

Sitoutuminen työssäoppimisen kehittämiseen nojautuu pitkälti formaaliin koulutukseen. Aineiston perusteella organisaatioissa nähtiin keskeisenä työssäoppimisen kehittämisenä formaali työpaikkaohjaajan koulutus sekä tutkintotilaisuuden arviointikoulutus. Lisäksi aineistossa oli nähtävillä yhdessä organisaatiossa koulutusvastaavan valitseminen organisaatiosta ja hänen työpaikkakoulutus tehtävänsä tulevaisuudessa sekä yhdessä organisaatiossa suunnitteilla oli työssäoppimisprosessin kuvaus organisaatioon.

Taulukossa 10 on verrattu työssäoppimisprosessin johtamista ja sitoutumista prosessin kehittämiseen organisaatioissa. Numero 1 tarkoittaa 3. sektorin organisaatiota (1), numero 2 vastaa yksityisen sektorin organisaatiota, numero 3 vastaa julkisen sektorin organisaatiota ja numero 4 vastaa 3. sektorin organisaatiota (2).

Taulukko 10. Työssäoppimisprosessin johtaminen ja sitoutuminen prosessin kehittämiseen organisaatioissa.

	1	2	3	4
<b>Esimies osallistui aineiston perusteella organisaatiossa työssäoppimisprosessin suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin</b>	+	-	-	+
<b>Organisaatiossa oli kehitteillä työssäoppimiseen liittyviä kehittämis-hankkeita</b>	-	-	+	+
<b>Työpaikkaohjaajat toivoivat työssäoppimisen lisäkoulutusta organisaatiossa joko formaalina tai informaalina</b>	+	+	+	+

#### Toimenpide-ehdotuksia

Kyllin hyvässä työssäoppimisorganisaatiossa esimies johtaa työssäoppimista siinä, missä muutakin organisaation toimintaa. On aiheellista huomioida, että mainitsemani muutosehdotukset vaativat esimiestyötä, työssäoppimisen johtamista organisaatioissa. Itse asiassa se lienee yksi keskeisin tekijä, mikä mahdollistaisi kyllin hyvän työssäoppimisprosessin toteutumisen organisaatiossa.

Formaalin koulutuksen lisäksi organisaatioissa olisi mielestäni aiheellista järjestää myös organisaatiokohtaista koulutusta sekä kartoittaa yhteistyöprojektien mahdollisuuksia koulutusorganisaatioiden ja toisten työssäoppimisorganisaatioiden välillä.

Työssäoppiminen organisaatiolähtöisten tekijöiden valossa näyttäytyy tämän opinnäyte-työntekijälle edelleen mielenkiintoisena ilmiönä. Organisaatiot ovat itsenäisiä toimijoita, jotka määrittävät ydintehtävänsä ja organisaation keskeiset kehittämiskohteet ensisijaisen asiakkaidensa tarpeista käsin. Ryhtyessään työssäoppimisen toteuttamisen organisaatioksi, tulee organisaatiossa tiedostaa työssäoppimiseen osallistuvien toimijoiden erilaiset lähtökohdat ja vastuut. Hulkari (2006, 185) nosti esille tutkimuksessaan pohdittavaksi mille näistä toimijoista työssäoppimisen kehittäminen ja laadun arviointi kuuluu ja millä välineillä se tapahtuisi. Hän näki laadun työssäoppimisessa syntyvän eri toimijoiden yhteistyön tuloksena ja ollen saavutettavissa ensisijaisesti pedagogisin keinoin. Opinnäytetyön tekijänä olen samaa mieltä yhteistyön merkityksestä koulutusorganisaation, työssäoppijan ja työssäoppimisorganisaation henkilöstön välillä. Yhteistyön tuloksena syntyy jaettu käsitys kunkin toimijan tavoitteista työssäoppimisessa. Mielestäni on tärkeää nähdä lähtökohtaisesti, ettei sosiaali- ja terveystieteiden organisaatioissa ole pedagogista osaamista arvioida työssäoppijan oppimista ja kehittymistä, vaan tämä osaaminen keskittyy nimenomaan kouluttavan organisaation vastuulle, työssäoppimista ohjaavalle opettajalle. Organisaatioilla on vastuu siitä, että siellä noudatetaan lain ja asetusten määräämiä vastuita työssäoppimisorganisaatiolle sekä siitä, että organisaatiolähtöiset tekijät ovat kunnossa työssäoppimisen toteuttamiselle.

Työpaikan oppimiskulttuuri- ja käytäntö, resursointi, johtaminen, sitoutuminen ja työn suunnittelu sekä fyysisen toimintaympäristön, tilojen, laitteiden ja työtä tukevien järjestelmien luominen ja kehittäminen ovat organisaation perustehtävän toteuttamisen elementtejä. Edelliseen suhteutettuna työssäoppimisen toteuttaminen ja kehittäminen näyttävät arvokysymyksenä. Miten tärkeänä työssäoppimisen toteuttaminen organisaatiossa nähdään, millaisia hyötyjä työssäoppimisen toteuttamisesta syntyy ja millaisia oppimisen ja kehittymisen mahdollisuuksia työssäoppimisen toteuttaminen organisaatiossa mahdollistaa? Varila ja Rekola (2003) esittävät vahvan kritiikin, jossa he näkevät työssäoppimisen huolettoman yksinkertaistamisen ilman vahvaa teoreettista pohjaa, unoh- taen työssäoppijan ja vahvistaen organisaatioiden tavoittelemaa hyötyä työssäoppimisesta.

*...”meidän (aikuiskasvatustieteilijöiden) on aina oltava vallan ja rahan puolella. Jos yrityksen kilpailukyky ei ole kunnossa, on syy siihen huonon työvoiman. Hiljaista tietoa jaetaan nihkeästi tai henkilöstö ei sitoudu tarpeeksi Isä Työnantajan valitsemaan visioon...”* (Varila ja Rekola 2003, 9).



Mielestäni kehitettäessä kyllin hyvää työssäoppimisorganisaatiota työssäoppijan tavoitteet ja tarpeet tulee edelleen nähdä yhtenä keskeisenä tekijänä. Opinnäytetyön tekijänä olen havainnut, että tutkimissani organisaatioissa ollaan aidosti kiinnostuneita työssäoppimisprosessin kehittämisestä luoden erilaisia toimintamalleja sekä käytänteitä. Ongelmaksi nousee kuitenkin se, että ajan käyttö työssäoppimisen suunnitteluun, toteuttamiseen, arviointiin ja kehittämiseen on vähäistä. Huolimatta siitä, että työssäoppimisprosessi ei ole, eikä sen tulekaan olla sosiaali- ja terveystieteiden organisaatioiden pääprosessi tai päätehtävä on niiden mahdollisuus toteuttaa ja kehittää kyllin hyviä työssäoppimisorganisaatioita alalle opiskeleville mahdollisille uusille työntekijöille. Tämän seikan huomiointi edellyttää työssäoppimisen prosessin eri toimijoiden näkemistä asiakkaana ja työssäoppimisen ohjausta, toteuttamista ja arviointia palvelukokonaisuutena. Kehitettäessä, toteutettaessa ja arvioidessa työssäoppimisprosessia on mahdollisuus nähdä myös organisaatio oppijana. Tikkamäki (2006, 333) on todennut työssä oppimisen toimintoja edistäväksi organisaatiossa henkilöstön osallistumismahdollisuudet ja niiden koordinoinnin, toimintaan sitoutumisen sekä reflektiivisten prosessien edistämisen. Työssäoppimisprosessin kuvaaminen ja toteuttaminen palvelukokonaisuutena edellyttävät tiivistä yhteistyötä koulutusorganisaation kanssa, esimiestyötä, henkilöstön sitoutumista sekä työssäoppimisprosessin osaamista.

### 6.5 Opinnäytetyön luotettavuus

Kvalitatiivisen opinnäytetyön luotettavuuden arvioinnissa keskiöön nousee luotettavuus tutkimusprosessista, sillä tutkimustulokseen vaikuttavaa empiiristä aineistoa lähestytään dialogisesti esiyymmärryksen, teorian ja empirian välillä. Luotettavuuden edellytys on riittävän yksityiskohtainen kuvaus siitä, että opinnäytetyöntekijän esittämät johtopäätökset ovat järkeviä ja että opinnäytetyöntekijä ymmärtää olevansa itse myös keskeinen tutkimusväline jonka toiminnan läpinäkyvyys opinnäytetyöprosessissa on keskeinen osa luotettavuutta. (Eskola ja Suoranta 1998, 211; Heikkilä 2006, 287; Hirsjärvi ym. 2001, 208-209.)

Läpinäkyvyyden kuvauksen ymmärrän tässä opinnäytetyössä valiuden merkityksen ymmärtämiseksi. Valiudella tarkoitetaan opinnäytetyön kuvauksen ja siihen liitettyjen selitysten ja tulkintojen vastaavuutta. Laadullisessa tutkimuksessa on kuitenkin joidenkin mielestä arveluttavaa puhua validiteetista ja reliiäbilitiudesta, etenkin tapaustutkimuksen tekijöille ne näyttävät epäolennaisina. (Eskola ja Suoranta 1992, 212; Heikkilä 2006, 288; Hirsjärvi ym. 2001, 214.)

Olennaista on nähdä luotettavuuden kriteereinä vastaavuus, siirrettävyys, tutkimustilanteen arviointi sekä vahvistettavuus. Vastaavuus opinnäytetyön luotettavuuden periaatteena tarkoittavat sitä kuinka alkuperäiset konstruktiot (tutkimuksen käytännöt) sekä opinnäytetyöntekijän niistä luomat rekonstruktiot (tutkimusteksti) vastaavat toisiaan. Vastaavuutta voidaan parantaa esimerkiksi reflektiivisen otteen avulla. Opinnäytetyösäni olen reflektoinut omia ennakkokäsityksiäni sekä työn mukanaan tuomia ajatuksia myös muiden kanssa. Olen muun muassa esittänyt näkemyksiäni Kainuun Ammattiopiston sosiaali- ja terveysalan opettajille luentotilaisuudessa Kajaanissa ja saanut sieltä vahvistusta sekä uuden miettimisen aihetta opinnäytetyön tuloksiini. Kuitenkaan reflektointi ei poista sitä tosiseikkaa, että opinnäytetyöntekijä on tulkitsijana oman historiansa, taustansa ja sen hetkisen osaamisensa sekä tutkimuskohteen kontekstin kahleissa. Luotettavuuden arvioinnissa tulee huomioida opinnäytetyöntekijän oma vaikutus ja läsnäolo tulkintaan. (Eskola ja Suoranta 1992, 212–213; Tikkamäki 2006, 342.) Olen joutunut refleктоimaan kriittisesti myös omia ennakkokäsityksiäni tutkittavasta ilmiöstä olemalla mahdollisimman avoin keräämälleni aineistolle ja laajentamaan ymmärrystäni tutkimastani ilmiöstä. Luotettavuuden lisäämiseksi olen kuvannut mahdollisimman tarkasti haastattelutilanteita, joissa olen tallentanut mp3- laitteeseen kaikki haastattelut. Haastattelutallenteet olivat hyvälaatuisia, joten ne oli helppo kuunnella ja kirjoittaa auki sekä luokitella etukäteen valittujen teemojen mukaan. Haastattelutilanteista jäi vaikutelma, että haastateltavat kertoivat rehellisesti ja oma-aloitteisesti kokemuksiaan, vaikkakin lähtökohtaisesti omasta organisaatiostaan kertominen ulkopuoliselle voisi tuntua kiusalliselta. Kerroin avoimesti sekä organisaatioiden esimiehille, että haastateltaville omasta taustastani sosiaali- ja terveysalan yrityksen osakkaana ja korostin tekeväni opinnäytetyötä, millä en pysty eikä ole tarkoitustakaan hakea minkäänlaista kaipailullista etua suhteessa palvelun tuottamiseen. Näiden seikkojen lisäksi käyttämäni ammattitermistö oli yhteistä haastateltavien kanssa mitä voidaan pitää myös luotettavuutta lisäävänä tekijänä.

Kvalitatiivisessa opinnäytetyössä tulosten yleistettävyyttä tarkastellaan siirrettävyytenä toisiin konteksteihin ja teoreettisena yleistettävyytenä. Keskeisen tärkeää on, että opinnäytetyöntekijä käsittää ja tuo julki miten hän osoittaa saaduilla tuloksilla olevan yleisempää merkitystä. Tässä opinnäytetyössä olen kuvannut kontekstia niin tarkasti kuin se tunnistamattomuuden näkökulmasta on turvallista. Valitessani organisaatioita opinnäytetyöhöni katsoin, että organisaatiot edustaisivat kattavasti Kainuun maakuntakuntayhtymän alueella toimivia tehostetun palveluasumisen organisaatioita. En kuitenkaan ole osoittanut, että saaduilla tutkimustuloksilla voitaisiin selittää tarkkoja säännönmukaisuuksia ja että ne olisivat suoraan siirrettävissä mihin tahansa sosiaali- ja terveysalan tehostetun palveluasumisen organisaatioon ympäri suomen. Yksityiskohtaisella konteks-

tin kuvauksella ja aukikirjoittamilla esimerkeillä organisaatioista olen mielestäni auttanut lukijaa hahmottamaan opinnäytetyön kontekstia ja suhteuttamaan saatuja tutkimustuloksia siihen. (Alasuutari 1994, 215–216; Tikkamäki 2006, 344–345.)

Arvioidessa laadullisen opinnäytetyön luotettavuutta vahvistettavuuden periaatteella palataan opinnäytetyön läpinäkyvyyteen. Tässä opinnäytetyössä läpinäkyvyyttä edustaa se, että prosessi kokonaisuudessaan on aukikirjoitettu riittävän kattavasti ja siinä on riittävän yksityiskohtaisia kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä. Opinnäytetyön luotettavuutta vahvistettavuuden periaatetta noudattaen olisi ollut hyvä lisätä käyttämällä erilaisia tutkimusmenetelmiä, triangulaatiota. Opinnäytetyön syvyyttä olisi lisännyt tapaustutkimukselle perinteinen kenttätöskentely, jossa vuorottelisivat havainnointi, keskustelut ja haastattelut. No, jääköön se tavoitteeksi seuraaville tutkimusretkilleni, jolloin tutkimus tai opinnäytetyöhön käytettävissä oleva aika tukee valittavien tutkimusmenetelmien monipuolisuutta.

#### 6.6 Tulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimusaiheet

Tuloksien voidaan hyödyntää kehitettäessä kyllin hyvää työssäoppimisorganisaatiota sosiaali- ja terveysalalla. Nämä opinnäytetyön keskeiset tulokset tulen käymään läpi jokaisessa opinnäytetyöhön osallistuneessa organisaatiossa, joissa on jo sinänsä hyvä maaperä lähteä jatkokehittämään olemassa olevia menetelmiä, koska organisaatioiden esimiehet olivat alusta asti opinnäytetyön toteutukselle myötämielisiä. Keskeiset tulokset herättivät myös mielenkiintoa Kainuun ammattiopiston sosiaali- ja terveysalan opettajissa heidän ollessa kuulemassa opinnäytetyön keskeneräisen vaiheen sen hetkisiä tuloksia. Uudesta suunnasta käsitelty työssäoppiminen sosiaali- ja terveysalalla on siten laajemminkin mielenkiintoa herättävä ilmiö.

Jatkossa olisi ensiarvoisen tärkeää lähteä kehittämään yhteistyössä oppilaitosten ja organisaatioiden kanssa erilaisia kokeilevia työssäoppimisprosesseja, joissa hyödynnettäisiin innovatiivisia tapoja toimia ja kehittää työtä, unohtamatta kuitenkaan työssäoppijan ensisijaisuutta prosessissa. Toiseksi olisi aiheellista kehittää ja testata erilaisia työssäoppimisprosessin kuvauksia organisaatioissa joilla saataisiin näkyväksi työssäoppimiseen todellisuudessa käytetty aika, saavuteltavat hyödyt organisaatiolle sekä konkreettiset mittarit työssäoppimisprosessin laadun mittaamiseksi.

## LÄHTEET

A 811/1998. Asetus Ammatillisesta koulutuksesta 811/1998.

Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. Vastapaino. Jyväskylä.

Eskola, J ja Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Tampere.

Frisk, T. ja Teittinen, A. 2007. Työssäoppimisen toimintamalleja. Opetusministeriö ja Opetushallitus. Educa- Instituutti Oy. Vammalan kirjapaino. Vammala.

Hannula, Mirja. 2006. Työssäoppimisen prosessi kuntoon. Opas työssäoppimisen kehittäjälle. Verkostoitumalla työssäoppimisen laatua ja vaikuttavuutta (VETOLAVA 3)- projekti. Taloudellinen tiedotustoimisto.

Heikkilä, Kirsti. 2006. Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Akateeminen väitöskirja.

Heinonen, Noora. 2004. Terveysalan koulutuksen työssäoppiminen ja ohjattu harjoittelu. Suositus sosiaali- ja terveysalan toimintayksiköille. Sosiaali- ja terveysministeriö. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Luettavissa osoitteessa:

<http://www.cop.fi/harke/tietopankki/harke->

[tietopankki-](http://www.cop.fi/harke/tietopankki/harke-)

[ki/julkaisut/Terveysalan%20koulutuksen%20ty%C3%B6ss%C3%A4oppiminen%20ja%20ohjattu%20harjoittelu.pdf](http://www.cop.fi/harke/tietopankki/harke-).Luettu 13.10.2010.

[Oohjattu%20harjoittelu.pdf](http://www.cop.fi/harke/tietopankki/harke-).Luettu 13.10.2010.

Hirsjärvi,S. & Remes,P. ja Sajavaara, P. 2001. Tutki ja kirjoita. Tammivuoren kirjapaino Oy. Vantaa.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino Helsinki.

Honka, J., Lampinen, L ja Vertanen, I. (toim.) 2000. Kohti uutta opettajuutta toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Skenaariot opettajan työn muutoksissa ja opettajien

koulutustarpeista vuoteen 2010. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakointi-hankkeen (OPERO) selvitys 10. Opetushallitus. Helsinki.

Hulkkari, Kirsti. 2006. Työssäoppimisen laadun käsite, itsearviointi ja laadun kehittäminen sosiaali- ja terveysalan ammatillisessa peruskoulutuksessa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. Akateeminen väitöskirja. 13.

Hokkanen, S.2001. Innovatiivisen oppimisyhteisön profiili. Ammattikorkeakoulujen tekniikan ja liikenteen koulutusalan näkökulmasta tarkasteltuna. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Business and Economics.

Itkonen, K. 2002. Työssäoppimisen laatukäsikirja. Koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja 91. Opetusministeriö. Helsinki.

Jokinen J. , Lähteenmäki L. ja Nokelainen P.. 2009. Työssäoppimisen lumo. Ammatillisen sekä ammatillisen korkea-asteen koulutuksen ja työelämän hyvät käytänteet. Hämeen ammattikorkeakoulu. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Kilpinen, S., Laaksonen,T., Mielonen, A. & Pahkasaolo, T. 2007. Ohjauksen poluilla. Ohjauspolku- projektin artikkelijulkaisu 2007. Luettavissa osoitteessa: [http://www.salpaus.fi/material/ohjauksen\\_poluilla\\_66s\\_web.pdf](http://www.salpaus.fi/material/ohjauksen_poluilla_66s_web.pdf). Luettu 18.9.2010.

Kurronen, Matti. 2001. Projektitoiminta ammatillisen kehityksen välineenä: Raportti toimintatutkimuksesta sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksessa. Tampereen yliopisto. Psykologian laitos. Licensiaattityö. Luettavissa osoitteessa: <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/lisuri00003.pdf>. Luettu 15.9.2010

Kurunmäki, K. 2007. Vertailu. Teoksessa Laine, M., Bamberg,J ja Jokinen, P. (toim.). Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus.

L 630/1998. Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998.

Lasonen, J. 2001. Työpaikat oppimisympäristöinä. Työpaikkajohtajien, opiskelijoiden, työpaikkaohjaajien ja opettajien arviot Silta- hankkeen (2+1- kokeilun) kokemuksista. Helsinki. Opetushallitus.

Lindström, K. 2002. Mikä muuttui kehittämisen aikana ja millä ehdoilla. Teoksessa G: Mollander ja L. Mutanen (toim.) Muutos kaipuusta tulevaisuuden luomiseen. Helsinki: Työterveyslaitos, 139-151.

Metsämuuronen, J. 2000. Maailma muuttuu – miten muuttuu sosiaali- ja terveysala. 2. tarkistettu painos. Oy Edita Ab. Helsinki.

OPH 2010. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto 2010. Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. Luettavissa osoitteessa [http://www.oph.fi/download/124811\\_SoTe.pdf](http://www.oph.fi/download/124811_SoTe.pdf). Luettu 15.9.2010.

OM. Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ammattiosaamisen näytöistä. 2005 Opetusministeriö. Suositus luettavissa osoitteessa: [http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattillinen\\_koulutus/lomakkeet\\_ja\\_paaetoekset/paaetoekset/suositus\\_tyoepaikalla\\_tapahtuvasta\\_oppimisesta\\_ja\\_ammattiosaamisen\\_naeytoeistaa/liitteet/suomiSUOSITUS.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattillinen_koulutus/lomakkeet_ja_paaetoekset/paaetoekset/suositus_tyoepaikalla_tapahtuvasta_oppimisesta_ja_ammattiosaamisen_naeytoeistaa/liitteet/suomiSUOSITUS.pdf)

Ovaskainen, M. ja Ritsilä, J. 2000. Työssäoppimisen tulevaisuuden haasteet. Työelämäosaamisen suuntaviivat. (TEOS)- hankkeen loppuraportti. Opetusministeriön koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja 74. Helsinki.

Partanen, L. ja Väyrynen, O. 2007. Palvelukoti Sinivakka Oy:n henkilöstön koulutusmateriaalia.2007.

Pasanen, H. 2004. Työssä oppimisen ohjaus prosessina – ohjaus välitysten ja vuorovaihtuksen tuottamisena. Teoksessa Jussi Onnismaa, Pasanen Heikki ja Spangar Timo (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3. PS-kustannus. Juva. 151-175.

Pohjonen, P. 2001. Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Tampereen yliopisto, Ammatikasvatuksen tutkimuslaitos. Acta Universitatis Tamperensis 844.

Tikkamäki, K. 2006. Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen. Etnografinen löytöretki työssä oppimiseen. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, kasvatustieteen laitos. Tampereen Yliopistopaino Oy- Juvenes Print. Tampere 2006.

Tuomi J. & Sarajärvi A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Varila, J. & Rekola, H. 2003. Mitä on työssä oppiminen – teoreettisia ja empiirisiä tarkasteluja työssä oppimiseen. Joensuun yliopistopaino.

Varila, J. ja Rekola, H. 2003. Mitä on työssä oppiminen. Teoreettisia ja empiirisiä näkökulmia työssä oppimiseen. Joensuun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia n:o 83. Joensuu.

Vesterinen, Marja-Liisa. 2002b. Harjoitteluyrityksestä oppimisympäristöksi. Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A. Raportteja ja tutkimuksia 21.

Teemahaastattelurunko

**Taustatiedot:** koulutus, työpaikkaohjaajan koulutus, kuinka kauan toiminut organisaatiossa, kuinka usein toimii työpaikkaohjaajana, organisaation pääpiirteet

**Työssäoppimisen ohjaus**

- miten työssäoppimisen suunnittelu on toteutettu organisaatiossa
- osallistuuko työpaikkaohjaaja sopimusten laadintaan
- onko organisaatiossa sopimuksia/laatukuvauksia/erillisiä päätöksiä miten työssäoppimisen ohjaus toteutetaan, miten vastuut organisaatiossa on jaettu?
- työajan käyttö: onko ohjaukselle, perehdytykselle, palautteella (keskusteluihin työssäoppijan kanssa) ja arviointiin erikseen varattua työaikaa?

**Työssäoppimisympäristö**

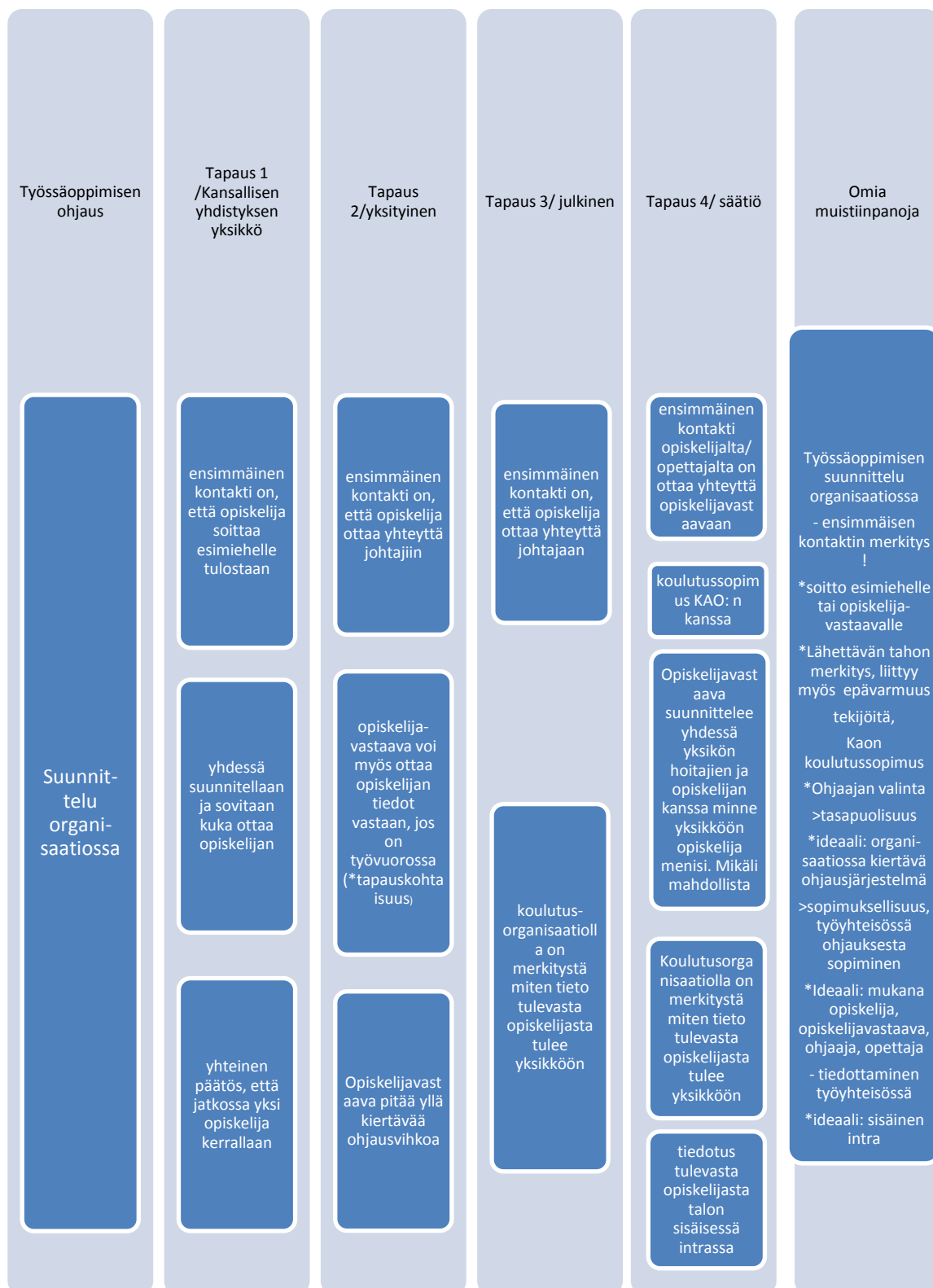
- miten työssäoppijan työtehtävät muotoutuvat? \*luottamus!, \*oppimismahdollisuudet!
- miten työssäoppijaan suhtaudutaan organisaatiossa. Kuvaile. Miten se eroaa (jos eroaa) yleisestä organisaation suhtautumisesta työkavereihin?
- millaisia uusia tapoja työssäoppimiseen organisaatiossa on kehitetty? Miten työssäoppijan ideat otetaan vastaan/käsitellään?

**Sitoutuminen**

- miten vastaat omasta työpanoksesta työpaikkaohjaajana, mikä sinun tehtävä työssäoppimisessa on?
- miten tuot työssäoppimisen kehittämishaasteet organisaatiossasi esille
- miten työhösi työpaikkaohjaajana organisaatiossa suhtaudutaan?
- millaista koulutusta saat työpaikkaohjaajan tehtävään?



## Esimerkki aineiston ryhmittelystä



---

[www.savonia.fi](http://www.savonia.fi)

