

Opinnäytetyö (ylempi AMK)

Teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelma

Tuotekehitys ja tuotteistaminen

2010

Seppo Virtanen

# LOGISTIIKAN JA MAARAKENNUSALAN KOULUTUSTARVESELVITYS PORIN ALUEELLA



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (ylempi AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelma | Tuotekehitys ja tuotteistaminen

2010 | Sivumäärä 83

Ohjaajat: Tekniikan lisensiaatti, Yliopettaja, Jouko Lehtonen, Insinööri, Osastonjohtaja Esa Martonen

Seppo Virtanen

## Logistiikan ja maarakennusalan koulutustarveselvitys Porin alueella

Kehittämistehtävän tarkoituksena oli selvittää, millaisia koulutustarpeita logistiikka ja maarakennusalan yritykset tarvitsevat Porin alueella. Työ toteutettiin haastattelututkimuksena. Haastatteluryhmän kokoamisessa huomioitiin alakohtaisesti substanssiosaaminen ja aikaisemmin koulutuksista kertyneet kokemukset. Ohjausryhmään kutsuttiin myös julkisen Ely-keskuksen edustajia, jotta voitiin kerätä mukaan yhteiskunnallinen näkemys koulutusten toteuttamisesta. Seurantaan ja haastatteluiden toteuttamiseen koottiin ohjausryhmä, jonka kokoontumisen yhteydessä käytiin läpi haastattelun tarkoitus ja toteutustapa. Selvityksen tuotteistamisen keskeinen kriteeri on yritykselle saavutettava konkreettinen, tiedollinen hyöty. Työn suorittajan kannalta keskeisiä kriteereitä voitaisiin kuvailla innovatiivisuudella, ammatillisen asiantuntijuuden kehittämisellä, teorian soveltamisella käytäntöön ja asiakkuuksien kehittämisellä. Haastattelututkimukseen päädyttiin ajatuksena saada laajempi sanallinen palaute. Lisäkysymysten avulla pyrittiin selvittämään yritysten ja kohderyhmän tarpeet. Selvityksen tuloksia tullaan hyödyntämään tarjonnan suuntaamisessa ja koulutusten kohdentamisessa.

ASIASANAT:

koulutus, tarvekartoitus

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree Programme in Technological Competence Management | Product Management and Productization

2010 | Number of pages 83

Instructors: Jouko Lehtonen, Licentiate of Science (Technology), Pricipal Lecturer, Esa Martonen, Bachelor of Sciences, Head of Department

## Author

Seppo Virtanen

# Charting the educational needs of the logistics and earthworks sector in the Pori region

The purpose of this Master's Thesis was to find out what kind of educational needs could be found in the sector of logistics and earthworks, in the Pori economic area. Similar studies have been made in the Oulu and Turku region by Centres for Economic Development, Transport and the Environment. Another purpose was to clarify how it would be possible to improve lectures, to meet the needs. A qualitative method was used to complete the thesis.

The project was implemented in the period of 2009 and 2010. Interviews were conducted at the beginning of the year 2010. A board was collected to be able to find relevant information from persons who had concrete practice in using educational services. Interviews were recorded and then written out, to draw conclusions. It was possible to make a summary which was relevant to the branches, but also to find out that the best way to recognize the needs is to be in direct contact with participants. Time schedules and different types of exact methods were found very interesting.

This thesis helps to provide more concrete and suitable educational services to students, and it also helps to understand what type of expectations companies have when recruiting new employees. This material also helps to provide thoughts, to fulfill needs for lifetime learning, and ideas about how to make educational days more interesting and reachable for students.

## KEYWORDS:

Education, need, charting

# ALKULAUSE

Kiitokset kaikille haastatteluun osallistujille, teiltä sain arvokasta näkemystä niin tutkimukseen kuin aiheeseen liittyen. Suhtautuminen työhön oli positiivista ja löysitte aikaanne asioiden läpikäymiseen. Ilman teidän panostanne ei tehtävä olisi onnistunut.

25.7.2010 Rauma

Seppo Virtanen

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>1</b>
1.1 Tutkimuksen taustatekijät	1
1.2 Tutkimuksen tavoitteet	9
1.3 Tutkimusmenetelmät	10
<b>2 KIRJALLISUUS</b>	<b>11</b>
2.1 Metodi	11
2.2 Satakunta	17
2.3 Logistiikka	20
2.3.1 Logistiikan koulutukset	25
2.3.2 Logistiikan koulutukset Porin alueella	26
2.4 Maarakennus	27
2.4.1 Maarakennuksen koulutukset	28
2.4.2 Maarakennuksen koulutukset Porin alueella	29
2.4.3 Näyttötutkinnot	31
<b>3 HAASTATTELUT</b>	<b>31</b>
3.1 Kohderyhmä	31
3.2 Toteutus	33
3.3 Kysymykset	33
3.3.1 Kysymysanalyysi	34
3.3.2 Haastateltavien taustatekijät	38
3.3.3 Vastaukset kysymyksiin	40
<b>4 TUTKIMUKSEN TULOKSET JA PÄÄTELMÄT</b>	<b>46</b>
<b>5 JOHTOPÄÄTÖKSET</b>	<b>50</b>
5.1 Esimerkkejä haastattelun kulusta	50
5.2 Haastateltavien valinta	51
5.3 Tutkimuksen toteutus	52

<b>6 TOIMENPIDE-EHDOTUKSET</b>	<b>53</b>
6.1 Ohjausryhmä	53
6.2 Tiedottaminen	53
6.3 Alan vaihtoon liittyvät koulutukset	54
6.4 Toimialakohtaiset työkuorman kausivaihtelut	55
6.5 Millainen opetus koettiin hyväksi	55
6.6 Tietokonepohjainen opiskelu verkkoympäristössä	56
6.7 Teorian ja käytännön yhdistäminen	57
6.8 Koulutukseen liittyvät oheispalvelut	57
6.9 Koulutuksista tiedottaminen yhdistysten kautta	57
6.10 Keskustelut vastuuhenkilöiden kanssa	58
6.11 Yksittäisissä osaamisaloihin liittyvät kehitysehdotukset	58
6.12 Opiskelijoiden valintaan liittyvät menettelyt	58
6.13 Asiakaspalvelun huomiointi useissa eri tilanteissa	59
<b>7 YHTEENVETO</b>	<b>60</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>63</b>

## **LIITTEET**

Liite 1 Tutkimussuunnitelma	
Liite 2 Henkilökohtaistaminen näyttötutkinnoissa	
Liite 3 Kutsu ohjausryhmän palaveriin	
Liite 4 Yrityskysymykset	
Liite 5 Tulosten esitys	
Liite 6 Muistio ohjausryhmän tapaaminen	
Liite 7 Vertailu aikuiskoulutuskeskukset Porin alue	

## **KUVAT**

Kuva 1. Logistiikkakustannukset	<b>25</b>
Kuva 2. Alkusammutusharjoitus	<b>58</b>

## **KUVIOT**

Kuvio 1. JAKKin organisaatio	<b>3</b>
Kuvio 2 Asiakkuusajattelu aikuiskoulutuksessa	<b>3</b>
Kuvio 3 Satakunta	<b>19</b>
Kuvio 4. Logistinen virta	<b>23</b>
Kuvio 5. Suomalaisten korkeakoulututkintojen rakentuminen	<b>27</b>
Kuvio 6. Porin alueen koululaitosten vertailu	<b>32</b>
Kuvio 7. Kaavio koulutuspäivän muodostamisesta	<b>51</b>

## **TAULUKOT**

Taulukko 1. Satakunnan väestö jaettuna ikäluokkiin	<b>20</b>
Taulukko 2. Luotettavuuden arviointi laadullisessa tutkimuksessa	<b>38</b>





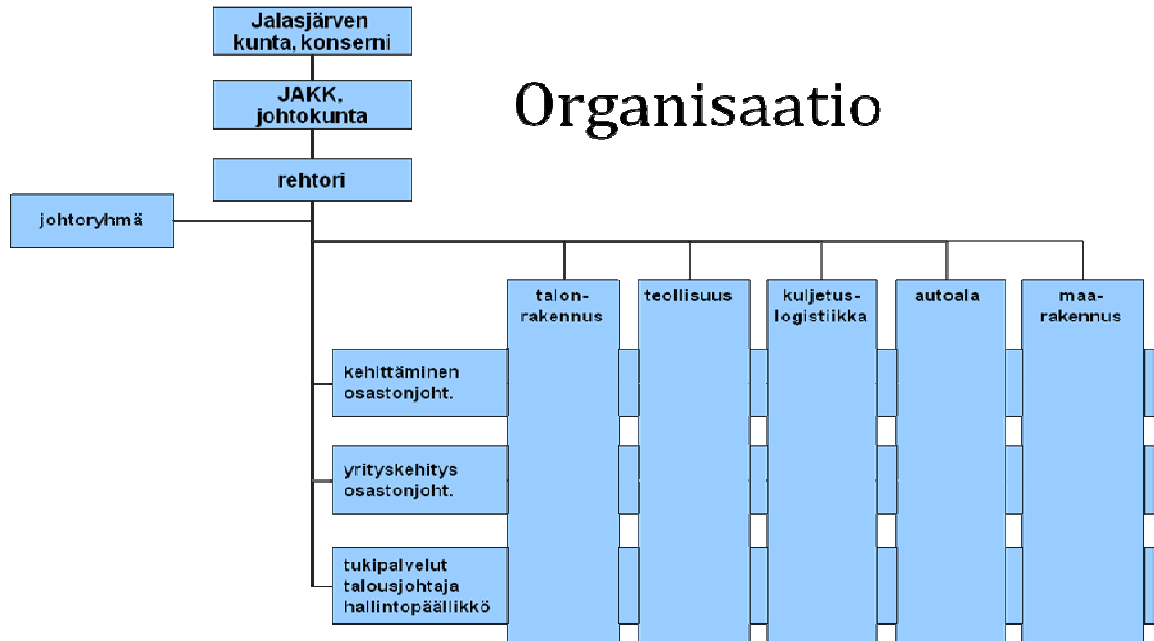
# 1 Johdanto

## 1.1 Tutkimuksen taustatekijät

Markkinointinimeltään JAKK on Jalasjärven kunnan omistama aikuiskoulutuskeskus. JAKK-liikelaitos muodostaa merkittävän toimijan ammatillisessa aikuiskoulutuksessa. Toimipaikkaverkosto kattaa 11 toimipaikkaa, joista pohjoisin sijaitsee Oulussa ja eteläisin Vantaalla. Toiminta ei rajoitu pelkästään toimipaikkaverkoston, vaan palveluita toteutetaan myös toimipaikkaverkoston ulkopuolisilla paikkakunnilla. Toiminta kohdennetaan tarpeen mukaisesti havaituille tarvealueille. JAKK tarjoaa kuljetus- ja logistiikka-alan, maanrakennusalan, talonrakennusalan ja autoalan koulutuspalveluita. Tieto teollisuuden ja yritysten koulutustarpeista, on olennainen osa toiminnan kehittämistä.

JAKK on valtakunnallinen aikuiskouluttaja. Maanlaajuisena toimijana on se yksi Suomen suurimmista aikuiskouluttajista. Toiminta on määrätietoisesti keskittynyt omien vahvuuksien kehittämiseen ja toiminnan vaikuttavuuteen. Työn tuloksena JAKK on kasvanut voimakkaasti ja mahdollistanut yhteistyökumppaneilleen menestyksellistä yrityksiä kehittävää yhteistyötä.

JAKKin toiminta perustuu toimialoihin, jotka tarjoavat mahdollisuuden alakohtaiseen osaamisen kehittymiseen. Tämän seurauksena JAKK tarjoaa hyvät mahdollisuudet työelämän kehittämis- ja palvelutehtävään. JAKK toimii alueellisena ja valtakunnallisena kehittäjänä tehden yritysten kanssa yhteistyötä kilpailukyvyyn parantamiseksi ja henkilökunnan osaamisen kehittämiseksi. Seuraavassa kaaviossa esitetään JAKKin matriisimalliin perustuva organisaatorakenne.

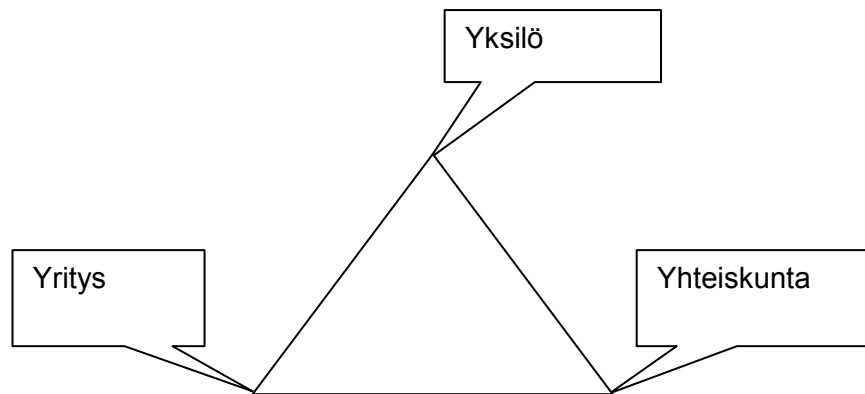


Kuvio 1 JAKKin organisaatio (JAKK 2009)

JAKKin toimipaikkaverkosto on laajentunut vastaamaan kysyntää. Toimipaikkoja on perustettu alueille, joilla on havaittu tarvetta kuljetus- ja logistiikka-alan koulutuksille. Maarakennus on useasti ollut seuraava toimiala, joka niin ikään on jalkautunut täyttämään asiakkaiden tarpeita. Toiminnan alkuun saattaminen on lähes poikkeuksetta edellyttänyt sopivien opetustilojen hankkimista. Opetustilojen hankinnoissa on päädytty tilojen vuokraamiseen. Toiminnan vakiintuessa on laadittu pidempikestoiset vuokrasopimukset, ja suoritettu kiinteistöjen vaatimat muutokset koulutustoimintaa varten.

Toiminnan ollessa käynnistysvaiheessa on kysymyksiä herättänyt se miten koulutusten tarjonta saadaan kohdennettua vastaamaan kysyntää. Yhteistyöverkostojen muodostaminen julkisten toimijoiden ja palveluja käyttävien yksityisten tahojen kanssa, on ollut olennaista. Tarvekartoitus on perustunut yksittäiseen projektiin tai toimintaan, jonka perusteella toimintaa on lähdetty käynnistämään, laajamittaista analyysia ei aina ole toiminnan alkuvaiheessa käytetty vaan toimintatavat ovat muotoutuneet asiakkuuksien kehittyessä. Toimintamalli on luonut mahdollisuuden suunnata toiminta oikeille tarvealueille. Asiakkaiden tarpeiden huomiointi alasta riippumatta on ollut olennainen osa menestyksellistä toimintaa. Toimipaikkojen laajentaminen on tullut useasti kyseeseen toiminnan aloittamisen jälkeen. Systemaattista tarvekartoitusta voidaan hyödyntää suunniteltaessa toimintojen laajuutta. Tarve

haastattelututkimukselle syntyy ennakkoinnista. Kaaviossa on esitelty JAKKin näkemys yhteistyön merkityksestä ammatillisessa aikuiskoulutuksessa.



Kuvio 2. Asiakkuusajattelu aikuiskoulutuksessa 3-y (JAKK Kuortane 2008)

Aikuiskoulutuksen osalta ajatus asiakkuudesta liittyy olennaisena osana opiskelijaan, yritykseen että yhteiskuntaan. (kuvio 2) Opiskelijalle tärkeää on kehittää ammatitaito, jonka avulla hän pystyy tulevaisuudessa työllistymään. Hyvin usein opiskelijat ovat jo hankkineet itselleen ammatin, joko koulutuksen tai kokemuksen kautta. Muuttuneet taloudelliset tai henkilökohtaiset tekijät muodostavat osan syistä kouluttautua uuteen ammattiin. Mainittuja syitä uudelleen koulutustarpeelle ovat yleisesti terveyteen tai alakohtaisiin työllisyysnäkyymiin liittyvät tekijät. Alan vaihto saattaa myös soveltua elämäntilanteeseen, jolloin halutaan oppia uusi, kenties jo lapsuudessa haaveiltu ammatti. Koulutuksiin hakeutuu yleisesti myös henkilöitä, jotka perus- tai kansakoulun jälkeen eivät ole hankkineet itselleen muuta koulutusta. Siirtyminen työelämään on tapahtunut mahdollisesti suoraan pakollisen oppivelvollisuuden tultua suoritettua. Näiden henkilöiden osalta paluu koulumaiseen opiskeluympäristöön vaatii koulutuksen järjestäjältä ymmärrystä henkilön elämäntilanteesta. sekä oikein ohjattua oppimisen edistämistä.

JAKKin toteuttamia kuljetusalan koulutuksia ovat mm.

- Logistiikan perustutkinto

Kuljetuspalveluiden osaamisala

Autonkuljettaja

Yhdistelmä-ajoneuvonkuljettaja

Linja-autonkuljettaja

Varastonhoitaja

- Yhdistelmäajoneuvonkuljettajan ammattitutkinto
- Linja-autonkuljettajan ammattitutkinto
- Liikenne-esimiehen erikoisammattitutkinto
- Tavaraliikenneyrittäjäkoulutus
- Puutavara-autonkuljettajan koulutus
- Erikoiskuljetusten liikenteenohjaaja (EKL-ohjaajakoulutus)

Toteutettuja lyhytkoulutuksia ovat:

- Adr-peruskurssi
- Adr-säiliökurssi
- Adr-täydennyskurssi
- Maantieliikenteen turvallisuusneuvoantajakoulutus
- Työturvallisuuskorttikoulutus ja täydennyskoulutus
- Tieturvallisuuskoulutus, tieturva 1
- Tieturvallisuuskoulutus, tieturva 2
- Suomen punaisen ristin Ensiapu 1 ja 2 koulutukset
- Tulityökorttikoulutukset

- Hygieniapassikoulutukset

JAKKin toteuttamia maarakennusalan koulutuksia ovat mm.

- Rakennusalan perustutkinto, maarakennuskoneenkuljettaja
- Maarakennusalan ammattitutkinto
- Maarakennusalan erikoisammattitutkinto
- Panostajan koulutus
- Pätevöitymiskoulutus pohjatutkijoille
- Vesihygieniapassikoulutus.

Maarakennus vaatii laaja-alaista osaamista. Monesti eri lyhytkoulutukset ns. päivän kestävästä osaamistason todentamiseen liittyvät korttikoulutukset, kuten esimerkiksi työturvallisuuskortti, ovat yhteneviä kuljetustoimialan kanssa. Maarakennuksen toimialaosamukseen voidaan edelleen liittää tarpeet työkoneiden kuljettamisesta tieliikenteessä, jolloin kuljetusalan tarjoamat mahdollisuudet kuljettamiseen liittyviin osaamisalueisiin yhdistyvät.

Opetushallitus määrittää alakohtaiset tutkinnon perusteet, joiden mukaan valmistavat koulutukset ja tutkintotilaisuudet suunnitellaan. Perusteita tarkennetaan säännöllisesti vastaamaan ammattivaatimuksissa tarvittavia taitoja. (OPH 2010)

Koulutukseen hakeutuvalla henkilöllä, ajattelen olevan ensisijaista, hakeutua koulutukseen mahdollisimman lähellä omaa kotikuntaa. Usein myös työttömyyden kohdatessa, saatetaan siirtyä lähemmäs kotipaikkakuntaa. Koulutuksen hankkimisen yhdeksi valintakriteeriksi muodostuu koulutuksen kustannus. Vaikka koulutus osallistujalle olisi maksutonta, muodostuu esimerkiksi matkakuluista nopeasti merkittävä kuluerä. Tätä näkemystä tarkastellaan koulutusten taloudellisista lähtökohdista käsin. Toinen kriteeri, joka suosii opiskelupalveluiden hankkimista mahdollisimman läheltä, liittyy ajankäyttöön. Monet osallistujista, ovat perheellisiä henkilöitä. Osallistuminen koulutukseen vaikuttaa olennaisesti henkilön lähipiirin elämään. Nämä ovat kokemuksia, joita eri yhteyksissä on kuultavissa henkilöiltä jotka ovat hakeutuneet koulutuksiin. JAKKin tarjoamia koulutuspalveluita on kohdennettu alueille, joilla kyseistä palvelua ei välttämättä aikaisemmin ole ollut saatavilla. Tästä on

esimerkkinä Porin alue: lähimmät vastaavia koulutuspalveluita tuottavat yksiköt, ovat n. 60 kilometrin päässä kaupungista.

Yritysten hankkiessa koulutuspalveluita henkilöstölleen löytyvät motiivit yrityksen kilpailukyvyn ja tuloksen parantamisesta. Yritykselle koulutuksen hankkiminen on sijoitus tulevaisuuteen. Koulutuksen merkitsee yrityksen selkeää panostusta henkilöstöön. Yrityksen hankkiessa henkilöstölleen koulutusta saatetaan yrityksessä miettiä myös henkilöstön vaihtumiseen liittyvää riskiä. Riski saattaa toteutua korkean työllisyyden tilanteessa, jolloin osaajien tarve aiheuttaa kilpailua työvoimasta. Asiaa laajemmin tutkittaessa huomataan, että esimerkiksi linja-autoalan työehtosopimuksissa esiintyy ehto, jossa määritellään työntekijöiden siirroista yritysten välillä, mikäli kilpailutilanteissa hävitään linjoja. Riskinä työntekijöiden vaihtuvuuden lisääntymiselle nähdään saavutettujen taitojen hyödynnettävyys myös muissa yrityksissä. Riskiajattelu saattaa olla perusteltua mutta monesti voidaan nähdä myös työntekijöiden arvostavan mahdollisuutta kouluttautua ja kehittää omaa osaamistaan. Tämän mahdollisuuden kohdatessa yksilön tarpeet, voidaan todeta kyseessä olevan molempia osapuolia hyödyttävän tilanteen. Koulutukseen ja osaamiseen panostava yritys on todennäköisesti valveutuneempi myös työhygienian ja työviihtyvyyden osalta. Nämä ovat asioita, joita työntekijän on helppo arvostaa.

Yhteiskunnan motiivi koulutuksille muotoutuu yleisestä sivistystehtävästä ja markkinavetoisuuden periaatteista. Yhtenä määrittelynä koulutuksille voidaan pitää määritelmää ”teleos” päämäärä. Tätä antiikin Kreikasta periytynyttä sanaa voidaan pitää yhtenä yhteiskunnan koulutuksen motiivina. Miten hyväksyttävä tavoite voidaan määritellä? Miten koulutuksen tavoitetta voidaan mitata? Kaikelle koulutukselle on löydettävissä tavoite. Tavoitteet voivat olla yksilö tai yhteisökeskeisiä. Aikuiskoulutuksen tavoite yhteiskunnallisesta näkökulmasta kohdentuu osaamisen kautta saavutettuun mahdollisuuteen parantaa työllisyyttä. Koulutuksella on havaittu olevan positiivinen vaikutus työllisyyteen. Koulutuksen avulla yksilölle tarjoutuu mahdollisuus laajentaa ja syventää osaamistaan sekä täten vastata paremmin työmarkkinoiden tarpeeseen. Selvitysten perusteella pyritään ennakoimaan henkilöstön tarpeet tulevaisuudessa. Nykyiseen yhteiskuntajärjestykseen olennaisen osana kuuluvat ammatillinen osaaminen ja ammatin vaatima erityisosaaminen. Yhä nopeammin muuttuvissa taloudellisissa tilanteissa on havaittu tarve työmarkkinoiden joustavuuteen. Monipuolisen osaamisen ja erityisosaamisen avulla yksilöt voivat osaltaan vastata tähän haasteeseen ja saavuttaa muuttuvassa ympäristössä

valmiuden työllistyä usealla eri toimialalle. Ammattien sisällä suuntaus korostaa monipuolista osaamista ja kykyä pystyä omaksumaan uusia tietoja ja taitoja.

Toiminnan kohdentaminen alueellisesti sisältää monia haasteita. Kohdentamisessa huomioitavia tekijöitä ovat julkiset toimijat, yksityiset opiskelijat sekä paikallisten yritysten osaamistarpeet. Monesti palautteen tai kehitysehdotusten saaminen erilaisista palautejärjestelmistä, jättää katvealueita. Haastatteluiden avulla haluttiin kerätä sisältörikkaampi aineisto täydentämään kyselyiden tulosta. Haastatteluiden perusteella pystyttiin esittämään lisäkysymyksiä siitä milloin haluttiin tarkentavia vastauksia ilmiön selittämiseksi. Palautejärjestelmät tukeutuvat usein kvantitatiivisiin metodeihin, jotka toki nopeutensa ja keskiarvoisuutensa vuoksi, ovat hyvin perusteltuja tiedon lähteitä. Yhtenä päätelmänä voidaan tutkimuksen tuloksena todeta, että molemmat systemaattiset lähestymistavat tukevat toisiaan. Toteutetun työn osalta, voidaan edelleen miettiä, työn laajentamista esimerkiksi lomaketutkimukseen. Tällöin numeerisilla arvoilla voidaan löytää tukea tässä tutkimuksessa esitettyihin tuloksiin tai toisaalta, voidaan kyseenalaistaa, sekä löytää myös uusia kehityksen kohteita. Selkeämmin tilastolliset menetelmät puoltavat käytettävyyttään nopeutensa ja kattavuutensa perusteella. Kyselytutkimukset toimivat erinomaisena lähdeaineistona esimerkiksi asiakastyytyväisyyden havainnoinnissa. Kyselytutkimusta voitaisiin täydentää heti koulutuksen jälkeen järjestetyllä haastattelulla. Tällaisen tutkimusmuodon vaikeutena lienee pääsääntöisesti sen vaatima resurssitarve. Palautejärjestelmästä saatujen tietojen kohdentaminen ja saadut palautteet jättävät usein avoimeksi kysymyksen, miksi ja miten asia olisi korjattavissa. Palautejärjestelmään voidaan lisätä tekstikenttä vapaamuotoiseen palautteeseen, kuitenkin nämä kohdat eivät välttämättä anna palautteelle kaivattua syvyyttä.

Organisaation sisällä toteutetut kyselyt liittyvät yksittäisiin aihealueisiin, kuten esimerkiksi projektityön toteutukseen tai asiakastyytyväisyyteen yhdistettäviin tiedon tarpeisiin. Välittömästi koulutuspäivien tai pitempikestoisten koulutusten ollessa kyseessä kyselyiden tuloksia on systemaattisesti kerätty tietojärjestelmään. Määrämuotoiset lomakkeet mahdollistavat tapahtumien vertailun myös vastaavien tilaisuuksien kanssa pidemmiltä aikaväleiltä, sekä tarjoavat vertailupohjaa tuleviin toteutuksiin. Kysymysten asettelu on laadittu yksityiskohtaiseksi koskemaan kyseessä olevaa koulutusta. Arviointi on laadittu viisiportaiseksi. Kysymykset ovat liittyneet koulutuksen toteutukseen, kouluttajien asiantuntemukseen ja opiskelijoiden kokemuksiin. Yhtenä olennaisena kysymyksenä esitetään opiskelijan kokemuksia

oppimisesta ja halusta edelleen oppia ja arvioida omaa kehittymistä. Kerättyjen tietojen analysointi tapahtuu koulutuksen vastuuhenkilöiden taholta. Palautteesta saatuja tietoja hyödynnetään toiminnan kehittämiseen. Yhteenvedoja koulutusten tuloksista ja opiskelijoiden näkemyksistä toimitetaan koulutusten hankkijoille.

Koulutusten hankinnasta vastaavat viranomaiset, kuten esim. työvoimaviranomaiset, käyttävät opiskelijoiden palautteen tallentamiseen internetpohjaisia salasanoilla suojattuja kyselylomakkeita. Näistä mainittakoon yleisesti käytetyt Opal ja Aipal. Kyselyt vastaavat julkisten hankintojen tarpeisiin saada vertailupohjaista tietoa eri koulutuslaitosten opiskelijoiden mielipiteistä koulutuksista. Lisäksi palauteraporteista tuotetaan määrämuotoiset yhteenvedot. Kvalitatiivista tutkimusta mukailien lomakkeissa on mahdollisuudet vapaamuotoisille vastauksille. Nimettömänä annettujen palautteiden osalta tulee aina säilyttää lähdekriittisyys.

Muita alalla käytettäviä mittaustapoja ovat numeeriset työllistymiseen ja koulutuksen loppuun sekä tutkintoihin liittyvät arvot.

Koulutustarvekartoituksia suoritetaan myös julkisten toimijoiden taholta. Esimerkkinä Varsinais-Suomen alueella toteutettu Harava, jossa pitemmällä aikajänteellä pyritään etsimään muuttujat, esimerkiksi väestön ikääntymisen vaikutus koulutustarpeeseen. Tuotannon kasvun näkökulmasta pyritään koulutuspoliittisilla päätöksillä suuntaamaan koulutukset oikeille aloille. Harava itsessään keskittyy kuljetusalan muutoksiin. Kuljetusalan tutkimuksissa tulisi kuitenkin aina pystyä erottamaan henkilö- ja tavaraliikenne. Tämä siksi että julkisen liikenteen yhteiskunnallisen panostuksen osuus painokertoimeltaan on huomattavasti tavaraliikennettä suurempi. Yhteiskunnalliset päätökset vaikuttavat osaltaan molempien suoritealojen kehittymiseen, mutta henkilöliikenteessä vaikutukset julkisten hankintojen osalta konkretisoituvat hyvinkin nopeasti. Tutkimus pyrkii huomioimaan ikäjakauman ja taloudelliset suhdanteet aikajänteelle vuodelle 2025.

Työvoima- ja elinkeinokeskuksen osalta Varsinais-Suomen logistiikka-alan koulutustarjonta ja yritysten koulutustarpeet on Markku Karkamaan, Reima Helmisen, Elina Lukan, Terhi Tuusuvuoren ja Johanna Vaisteen laatima julkaisu 2/2004 jossa kartoitetaan tutkimuksen aluksi olemassa oleva koulutustarjonta ja yritysten haastattelun perusteella tiedustellaan osallistumiseen perustuvia kokemuksia. Tutkimus on laadittu lomaketutkimuksena ja osittain hyödynnetty haastatteluja. Koulutustarjontaan liittyvä tutkimus yhdistettynä yritysten näkökulmaan, on kartoittanut



vallitsevaa tilannetta ja tulevaisuuteen liittyvät ajatukset on kerätty yhteenvetoon. Tutkimusten yhteenvetona saadaan arvio siitä, mille aloille tulisi lisätä, tai mahdollisesti vähentää koulutustarjontaa. Myös tässä tulee huomata eri alojen kehittyminen ja mahdollisuus vahvistaa haluttuja toimialoja. Alakohtaisen osaamisen lisääntyminen antaa valmiuksia myös yrittäjyyden kehittymiselle.

Rasinen on artikkelissaan tutkinut teknologiaan liittyvää koulutusten toteutumista eri maissa ja vertaillut lähestymistapoja. Hänen havainnoissaan teknologia on yleensä mainittu yhdeksi pääsuuntaukseksi. Rasinen on artikkelissaan maininnut suomalaisen koulutuspolitiikan lähtöarvoisesti pyrkivän innovatiivisuuden, yrittämiseen ja tiedon soveltamiseen. Myös tämä kyselytutkimus osaltaan voisi tavoitella tätä innovatiivisuuden lähtökohtaa. Tämä lähtökohta konkretisoituu tilanteessa, jossa haastateltavilla on kokemusta koulutuksista ja he kysymyksiin vastatessaan miettivät parannusehdotuksia omien kokemustensa pohjalta. Vaikka suoranaista tavoitetta ei täten ole asetettu ovat tietynlaiset ajatukselliset mahdollisuudet kokemusten yhdistämisestä ja uusien lähestymistapojen löytämisestä olemassa.

## 1.2 Tutkimuksen tavoitteet

Selvityksen tavoitteena oli selvittää haastattelututkimuksen keinoin, millaista koulutustarvetta logistiikan ja maarakennuksen osalta Porin alueella kaivataan. Tutkimuksen lähestymistavaksi valittiin haastattelututkimus. Kvalitatiivisen tutkimuksen avulla pyrittiin saavuttamaan läheisempi kontakti käsiteltävään asiaan sekä myös jättämään tilaa avoimelle ja vuorovaikutteiselle keskustelulle.

Tutkimuksen tavoitteet määriteltiin tutkimussuunnitelmassa ja ohjausryhmän palaverissa. Tutkimuksen lähtökohdaksi määriteltiin koulutustarpeen selvittäminen sekä vertailukohta jo olemassa olevaan tarjontaan.

Tutkimuksen osalta oppimistehtävänä oli sisäistää haastattelututkimuksen metodiikka ja siihen liittyvää käytännön toteutus.

Työn tavoitteeksi asetettiin konkreettisen palautteen saaminen ja kehitysehdotusten kartoittaminen. Määrämuotoisten kysymysten avulla eri osapuolilta saadut vastaukset kerättiin yhteiseksi taulukoksi, josta etsittiin yhteiset nimittäjät.

Haastatteluissa löydettiin alakohtaisia yhtymäkohtia, mutta myös risteäviä ajatuksia. Yhtenä päätelmänä voidaan pitää alalla toimivien henkilöiden halua kohottaa oman

alansa arvostusta suhteessa muihin toimialoihin. Arvostuksen kohottaminen haluttiin toteuttaa kehittämällä alalla työskentelevien henkilöiden ammattitaitoa. Tämä ilmenee myös yrityskohtaisesti: työntekijöiltä odotetaan monipuolista ja laajaa osaamista konkreettisissa työtehtävissä. Tämän lisäksi haluttiin lisätä laajempaa ymmärrystä oman työn vaikutuksesta kokonaisuuteen. Haastatteluista voidaan havaita oppimaan oppimisen merkitys, työssä oppimisen arvostus ja ymmärrys osaamisen kehittymiseen ammatillisen kokemuksen avulla.

Kysymykset aikaisemmista omakohtaisista kokemuksista antoivat mahdollisuuden selvittää tarvetta siitä, mitä koulutuksista tai osaamisesta ajateltiin. Esille tuotiin ajatuksia käytännön ja teorian yhdistämisestä. Henkilökohtaiset kokemukset myös osaltaan todentavat, miten lähtökohdat onnistuneelle oppimiskokemukselle, ovat myös sidoksissa ympäristöön ja ilmapiiiriin. Oppimisympäristöön, kuten tiloihin ja oheispalveluihin liittyvät kysymykset, huomattiin mutta selkeästi näiden merkitys ja vaikuttavuus, olivat painoarvoisesti subjektiivisesti koettuja.

Koulutuksiin liittyvien kokemusten perusteella etsittiin parannuskohteita, sekä vertailupohjaa hyvistä käytännöistä. Tulevaisuudessa toimintoja toteutettaessa voidaan esim. tiedotuksessa suoraan hyödyntää tutkimuksen tulosta, jossa koulutuksista tiedottaminen koettiin tekstiviestin välityksellä toimivimmaksi vaihtoehdoksi. Opetushallituksen rahoittama Jyväskylän ammattikorkeakoulun toteuttama koulutuspäivä sisältää, aiheeseen liittyvää ohjelmaa, joissa keskitytään koulutusten- ja asiantuntijapalveluiden tuotteistamiseen sekä markkinointiin. Tuotteistaminen ja asiakastarpeen ymmärtäminen, ovat asioita, jotka myös tämän työn seurauksena lisäävät vaikuttavuutta ja alentavat kynnystä avoimeen informaatioon. Tulevaisuudessa työn tulokset mahdollistavat tarjonnan tarkemman kohdentamisen oikeille kohderyhmille. Selvityksen tulokset tarjoavat mahdollisuuden avoimeen ja vuorovaikutteiseen keskusteluun siitä miten koulutukset tulevaisuudessa suunnitellaan ja toteutetaan.

### 1.3 Tutkimusmenetelmät

Päätelmien tueksi tarvitaan riittävä määrä havaintoja. Havaintojen määrän päättelemisen on suoraan verrannollinen suhteessa haastattelijoukon muodostamaan osaamiseen haastateltavan aiheen alueelta. Perusjoukon huolellinen otos taustamuuttujat huomioiden tuottaa tutkimukselle mahdollisuuden luotettavan lopputuloksen aikaansaamiseen. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähestymistapa viittaa juuri

tutkimusaineiston keräämisen tarkkaan rajaukseen. Kvalitatiivisen tutkimuksen haasteita, ovat tutkijan objektiivisuus ja hänen kykynsä käsitellä saamiaan tietoja. Tällöin painopiste siirtyy analyysiin ja tulosten haastattelun perusteella kerättyjen tietojen tulkintaan. Tämä koostuu ajatuksina Sarajärven ja Tuomen sekä Alasuutarin laadullista tutkimusta käsittelevistä teoksista.

Kvantitatiivisen tutkimuksen peruslähtökohtana on pyrkiä aikaansaamaan yleistävä päätelmä, kun taas kvalitatiivien tutkimus pyrkii osaltaan selittämään ilmiön syntyä. Aineistosta tulisi löytyä yleisesti hyödynnettäviä asioita. Tutkimustehtävän kannalta on olennaista pystyä kiteyttämään aineiston keskeinen anti.

Kvalitatiivisiin tutkimusmenetelmiin voidaan soveltaa monia jakomuotoja, jotka perustuvat tutkimuksen lähtökohtaiseen harkintaan. Ohjaavan tutkimuksen kantavan ajatuksen on se, miten toimintaa tai tuotetta voidaan parantaa. Tämä johtaa yleensä tutkimuksen jälkeiseen kehityshankkeeseen, jossa tutkimuksesta saadut tiedot asetetaan käytäntöön. Ohjaavalle tutkimukselle merkitsevää on tutkimuksen jälkeinen kehityshanke toimenpiteiden toteutuksena. Tällöin tutkimusta voidaan hyödyntää erityisesti toiminnan tai tuotteen kehittämisen.

## 2 Kirjallisuus

### 2.1 Metodi

Selvityksen metodiksi valittiin kvalitatiivinen (laadullinen) lähestymistapa. Suomennetussa termissä verrataan kvalitatiivista tutkimusta laadulliseen ajatteluun, mikä osaltaan saattaa aiheuttaa mielikuvia pehmeämmästä tutkimuksesta verratessa perinteiseen tilastolliseen lähestymistapaan. Lähtökohtaisesti kvalitatiivinen tutkimus sisältää mahdollisuudet asioiden syvällisempää lähteeseen perustuvaan ymmärtämiseen. Toisaalta tulkinnoista on aina havaittavissa myös tutkijan oman näkemyksen heijastuminen tutkittavaan aiheeseen.

Kysymys: ”Miten koulutuksen tavoitteita voitaisiin mitata?”

Vastaus A: ”...direktiivikoulutuksen tähän pakko män mut silti voi löyty aihe mikä kiinnosta”

Tässä keskustelutalioinnissa haastattelijalle tuotiin esille mielipide kuljetusalaan puhuttavasta, uudesta koulutukseen liittyvästä pakottavasta lainasäädännöstä. Tämä pakottavuus perustuu Euroopan Unionista olevaan määräykseen, jolla halutaan harmonisoida ammatissa toimivien kuljettajien alakohtaista koulutusta. Jatkumona esille tuotiin kiinnostus aihealueisiin, jotka eniten saattaisivat omaa kehittymistä hyödyntää. Tavoitteiden mittaus koettiin hankalaksi ja haastateltava keskittyi kertomaan omista hyvistä kokemuksistaan, jotka osaltaan piilomerkityksenä antavat mahdollisuuden miettiä koulutusten sisältöä. Koulutuksissa tulisi huomioida käytännönläheinen, osallistumiseen kannustava oppisisältö.

Tutkimuksen oikeellisuuden ja laaja-alaisuuden lisäämiseksi, voidaan lähestymistapoja valita tutkimuksen kohteelle useita. Täten pyritään kehittämään tulosten luotettavuutta. Laadullinen tutkimus sisältää mahdollisuuden tunnistaa heikot signaalit, jotka eivät välttämättä määrällisessä tutkimustavassa olisi selkeästi esille tuotavissa. Tutkimustavasta riippumatta, tutkimuksen lähtökohtana aina on tarve saada tietoa tutkittavasta aiheesta. Tämän lähtökohtaisen tavoitteen toteuttamiseksi on mahdollista lähestyä aihetta usealla eri tavalla. Laadullisessa tutkimuksessa analyysin painotus sijoittuu mielipiteiden, sekä niiden syiden ja seurausten, moniulotteiseen tulkintaan.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa selkeä ero määrälliseen, voidaan myös havaita tutkittavan tiedon keruumenetelmään. Kvantitatiivisissa tutkimuksissa turvaututaan useasti lomakkeisiin perustuviin kyselyihin sekä hyödynnetään tietotekniikan mahdollisuuksia. Kvalitatiivisessa lähestymistavassa hyödynnetään myös teknisiä apuvälineitä, kuten esimerkiksi keskustelujen nauhoitusta. Merkittävä ero tiedonkeruussa kuitenkin on, että laadullinen tutkimus vaatii aina henkilöiden kohtaamisen, joko kasvokkain tai minimissään puhelimen tai nykyisellään nettiyhteyden välityksellä. Merkittävää myös vastausten kirjauksissa on se, että määrällisessä tutkimuksessa vastausvaihtoehdot on yleensä tarkkaan kuvattu tai tilaa on lyhyellä vapaamuotoiselle vastaukselle. Määrällisen tutkimuksen kirjausten lomakkeelle tekee haastateltava, kun taas laadullisessa tutkimuksessa vastauksen kysymykseen kirjaa tutkija.

Määrällisessä tutkimuksessa tutkimuksen virhemarginaali on laskettavissa annettujen vastausten perusteella. Laadullisessa tutkimuksessa tilastolliset menetelmät toimivat enemmän tukena kuin tutkimuksen tulosta selittävänä lähtökohtaisena tekijänä. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on pystyä löytämään vastausten joukosta merkittävät tekijät, jotka joko toistonsa tai havaintonsa ainutlaatuisuuden osalta tuovat

tutkimukselle oleellista tietoa. Laadullisen tutkimuksen haasteet tätä kautta ovat tutkijan objektiivisuus, että hänen kykynsä käsitellä saamiaan tietoja.

Analyysiin olennaisesti liittyvät näkökulmat ja tarkastelutavat. Lukuisia vaihtoehtoja yhdistävänä tekijänä esiintyy systemaattisuus. Aineistosta pitää löytyä yleisesti hyödynnettäviä asioita. Tämä luonnollisesti sillä poikkeuksella, ettei tutkimuksen tarkoituksena nimenomaisesti ole pyrkiä löytämään tiedosta yksittäisiä poikkeuksia. Aineiston huolellisella analyysillä voidaan saavuttaa nämä molemmat tulokset. Tutkimustehtävän osalta pyrittiin haastattelujen purkamisen yhteydessä kiteyttämään aineiston keskeinen tiedollinen anti eikä niin ikään suuntauduttu tutkimaan tutkimuksen keskeistä kulkua.

Koulutusten järjestämisen osalta löytyy monia eri toteutustapoja. Kaikille yhteisenä tavoitteena voidaan pitää osaamisen kehittymisen ja tätä kautta kilpailukykyyn parantumisen. Eri koulutuksille voidaan myös osoittaa tiettyjä erityispiirteitä toteutuksen osalta, jolloin yleinen jaottelu kielenkäytössä viittaa teoriaan tai käytännössä tapahtuvaan oppimiseen.

Oppimisen tavoitteiden saavuttamiseksi on myös mietitty opettajan lähtökohtaista roolia ja nykyhetken suuntauksen mukaisesti opettajan rooliksi on muodostumassa ns. ohjaava, valmentajan roolissa toimiminen. Kyseinen lähestymistapa edellyttää opiskelijan ottavan myös vastuuta omasta oppimistapahtumasta, sekä etsivänsä uusia oppimiskokemuksia. Tästä käsityksestä risteävä, on määrämuotoisten, erilaisiin lupamenettelyihin liittyvien koulutusten suorittaminen. Näissä aiheissa osaamisen osoittamisen edellytyksenä on osallistuminen määrämittäiseen luento.

Tällöin on perusteltua pyrkiä etsimään toteutukseen interaktiivisia metodeja, kuten esimerkiksi tietokoneelle tarjottua oppimisalustaa. Perinteisellä kirjeopistomallilla on löydettävissä tiettyjä yhtäläisyyksiä. Selkeimpänä poikkeuksena lienevät oppimisvälineiden muuttuminen teknisemmiksi. Toisaalta tietotekniset välineet tarjoavat mahdollisuuden nopeampaan ja selkeämpään vuorovaikutukseen. Molemmissa tapauksissa olennaisena tekijänä on opiskelijan kyky ja mahdollisuus itsenäiseen ja tavoitteelliseen työskentelyyn. Onnistuneen opetuskokemuksen luominen vaatii toteutuakseen oikein suunniteltua opetusmateriaalia ja riittävää ohjausresurssia. Verkossa paikkaan ja aikaan sitomattomalle opiskelulle olennaista, on oman elämän hallintaan ja motivaatioon liittyvät kysymykset. Vertaisverkot mahdollistavat myös reaaliaikaiset tietojen välittämisen. Teoriaopintojen suorittaminen luokkatilassa on

perinteinen toteutusmalli, joka kansalaisille on tuttu. Suomalainen perusopetusjärjestelmä on saanut kiitosta muun muassa kattavuudestaan ja hyvistä oppimistuloksistaan. Läsnä olevan opetuksen ehdottomia etuja ovat mahdollisuus välittömiin tarkennuksiin. Etuina voidaan myös mainita fyysiseen läsnäoloon perustuva mahdollisuus vertaisoppimiseen. Näitten vaikutusta opiskeltavan aiheen oppimiseen, sekä ryhmän mukanaan tuoman kokemuksen henkilökohtainen arviointi, ovat asioita joihin uskoisin tulevaisuudessa kiinnitettävän huomiota, esimerkiksi oppimistapahtuman vaikuttavuuden selvityksellä. Opetusmuotojen vertailussa uskoisin toimintatapojen laajamittaisen ja monipuolisen käytön luovan parhaat edellytykset oppimistapahtumalle.

Nykyään vallalla olevat oppimiskäsitykset, esimerkiksi sosio-konstruktivinen ja kollaboratiivinen, ohjaavat opettajan ryhmämuotojen käyttämistä luokassa (Kauppila 2000, 19).

Konstruktiviseen oppimiskäsitykseen liittyy olennaisena tekijänä oppijan aktiivisuus. Käsite sisältää tiedon oppimisen aikaisemmin opitun tiedon pohjalta. Täten käsite soveltuu hyvin aikuispedagogiikkaan. Opettajan rooli on kannustava ja neuvova. Sosio-konstruktivinen oppimiskäsitys tukee ajatusta yhteisöllisestä oppimisesta.

Kollaboratiivisen oppimiskäsityksen perustana on ajatus, jossa ryhmän jäseniä yhdistää yhteinen tavoite. Yhteisen ymmärryksen pyritään vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa.

Koulutukseen hakeutumisessa voidaan yhtenä lähtökohtaisena tarpeena pitää osaamisen kehittymistä. Yleistyneet ovat myös koulutukset tai opetustilaisuudet, joissa määrämuotoisilla koulutuspäivillä vahvistetaan opiskelijoiden alakohtaista osaamista osalta. Näissä tapauksissa koulutusten tarpeet perustuvat viranomaistahojen määräyksiin tai julkisyhteisöjen suosituksiin muodollisten kriteerien täyttämisestä.

Koulutuksen selkeänä motiivina on hankkia riittävät tiedot ja taidot, jotta pystytään suorittamaan ammatissa esiintyviä työtehtäviä.

Omaehtoisen kehittymisen osalta voidaan myös havaita tarpeet tarkan alakohtaisen tiedon lisäämisen, kuten esimerkiksi panostajan koulutus tai vaihtoehtoisesti pitempiketoiset ammatilliseen osaamiseen liittyvät tutkintotavoitteiset koulutukset. Tutkintotavoitteita voidaan täyttää myös, kun jo ammatissa tarvittavat taidot on työtä tehden opittu ja halutaan dokumentoida osaaminen. Tällöin tutkintotavoitteiden

saavuttaminen todennetaan näyttötutkintojärjestelmän kriteerien mukaisesti. Eri koulutusmuotojen yhdistäminen on yleistynyt ja opetushallituksen antaman henkilökohtaistamismääräyksen mukaisesti jokaiselle tutkinnon suorittajalle on löydettävä henkilökohtainen oppimispolku. Tämän määräyksen tavoitteena on löytää keinot, joilla saavutetaan optimaaliset oppimistulokset.

Koulutukseen hakeutumisen motiivi on usein yhteydessä mahdollisuuden työllistyä. Tämä konkretisoituu yritysten ja yksilöiden tasolla. Yksilölle ammattiin hakeutumisen motiivit saattavat muodostuvat ystäväpiirin kokemuksista ja mielikuvista, sekä myöhemmällä iällä, työstä saatujen omien kokemusten perusteella. Laajamittaisemmin mietintä siitä, miten yhteiskuntamme voi kehittyä ja mistä löytyvät uudet osaajat tarvittaviin tehtäviin, liittyy kiinteästi valtionhallinnon ja kunnallisen päätöksenteon piiriin. Yhteiskunnallinen näkemys konkretisoituu päätettäessä koulutuspaikoista ja aloista. Suomalainen koulutusjärjestelmä puolustaa kansainvälisessä tutkimuksessa paikkaansa, vaikka ajoittaista kritiikkiä esitetään ajatuksena ylivertaisen osaamisen tuottamisesta. Poliittinen suuntaus malliin, joissa yritykset osallistuisivat koulutusten hankintaan, ei välttämättä kaikkialla saavuta välitöntä hyväksyntää. Yrityksen yksilölle suuntamaan koulutuspanokseen liitetään usein käsite sitoutumisesta. Työsuhteen ehdoista on tarkemmin määritelty työnlaissaädännössä ja annettu tarkempia määräyksiä työehtosopimuksissa. Mikäli työsuhteessa siirrytään rahan käytöstä muihin verrattaviin korvausmuotoihin, lienee tällä vaikutusta myös työehtosopimusten muotoihin. Keskustelua on käyty siitä, miten suomalaisen yhteiskunnan tulisi suhtautua ulkomaalaisiin opiskelijoihin. Tämä keskustelu kohdentuu yleensä heidän opiskelustaan aiheutuneisiin kuluihin.

Yritykselle rekrytointitarpeen ilmetessä hakumenettelyssä kohdennetaan osaajan haku henkilöön, jolta löytyy ammattitaito haettuun tehtävään. Yritys saattaa omana koulutuksellisella panostuksellaan ohjata henkilön osaamista tiettyyn erikoisalaan tai toisaalta suhtautua myötämielisesti tarjoamalla esim. joustavat lomamenettelyt koulutukseen osallistumiseksi. Erikseen yrityksen taholta konkreettiseksi, voivat tulla erilaiset lupamenettelyihin liittyvät tarpeet, kuten esim. hygieniapassiin liittyvä koulutus. Ajoittain talouden korkeasuhdanteen vallitessa, on havaittavissa tilanteita, jolloin alalle ei ole löydettävissä jo valmiin ammattitaidon omaavia henkilöitä. Yrityksen ovat tällöin tilanteessa, jossa erilaisin keinoin pyritään löytämään alasta kiinnostunut henkilö, joka kehityskelpoisuutensa osalta on sopiva rekrytoitavaksi ja koulutettavaksi kyseiseen tehtävään.

Rekrytointikoulutus kohdentuu havaittuun tarpeeseen. Onnistuneen rekrytointikoulutuksen taustalla usein ovat henkilön aikaisempi kokemus ja kyky omaksua uusia asioita. Tämä antaa mahdollisuuden yhdistää aikaisemmin opittuja asioita uusiin. Voidaan siis todeta onnistuneen rekrytointikoulutuksen edellyttävän onnistunutta pohjakoulutusta ja oppimisen taitoja. Elinikäisen oppimisen tavoitteet konkretisoituvat, kun eri taloudellisista tai yksilöstä johtuvista tilanteista, pitkän työuran jälkeen edessä on alanvaihto. Esimerkkinä henkilöistä, joilla edessään on suurimittainen osaamistarpeen päivitys, voidaan ajatella lopetetun tehtaan henkilöstöä.

Tutkimuksen lähtökohtana on saada tietoa tutkittavasta aiheesta. Tutkimustavan valinnassa painotetaan lähestymistapaa ja sitä mikä resurssien ja käytettävien mahdollisuuksien mukaisesti tuottaisi parhaimman tuloksen, jolla tietoa on mahdollista kerätä. Tässä nimenomaisessa tapauksessa tiedon keräämisessä vertailua tehtiin kvalitatiivisen, laadullisen ja kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimustavan välillä. Molemmilla tutkimustavalla, ovat omat hyvät lähtökohtaiset etunsa, jotka kannustavat kyseisen menetelmän valintaa. Kvalitatiivisen metodin parhaimpina etuina voidaan mainita henkilökohtainen vuorovaikutus, sekä siihen liittyen tutkimuksella saavutettava syvempi ymmärrys käsiteltävää aihetta kohtaa. Kvantitatiivisen metodin etuina voidaan mainita laaja otanta, jonka todenperäisyys on helppo todentaa, käyttämällä tilastollisia menetelmiä. Nämä eri suuntauksia voidaan yhdistää, kun tutkimuksesta kerättyä materiaalia on riittävästi käytettävissä.

Resursoinnin merkitys on täten olennainen osa tutkimussuunnitelman laadintaa. Tässä kartoituksessa ei turvauduttu tutkimustapojen yhdistämiseen. Mikäli tutkimusta haluttaisiin laajentaa, vaihtoehtoisia lähestymistapoja olisi haastattelujen lisääminen tai turvautuminen lomaketutkimukseen. Haastattelujen toteutuksessa voitaisiin tarkastella käytettyjä kysymyksiä ja niiden tuottamien vastauksien laajuutta. Koska jo nykyinen lomake haastateltavien mielestä tuntui kattavalta, olisi todennäköistä laajentaa tutkimusta haastattelujen määrää lisäämällä. Toisena vaihtoehtoisena lähestymistapana, toimisi siirtyminen lomaketutkimukseen. Toivon tämän selvityksen toimivan esikartoituksena syvemmälle selvitykselle.

Ajan ja resurssin huomioiden tutkimuksen laajentaminen olisi mahdollista myös kvantitatiivisten metodien keinoin. Tällöin luotaisiin alakohtaiset lomakkeet, joihin laadittaisiin tarkennetut kysymykset ja näiden avulla pyrittäisiin jaotteluun henkilöliikenteen, tavaraliikenteen ja maanrakennuksen osalta. Kysymyslomakkeiden osalta määriteltäisiin kyselyn laajuus sekä määriteltäisiin kyselyn lähetys joko postilla



tai sähköisiä välineitä hyväksi käyttäen. Kysymyslomakkeen etuina olisivat mahdollisuus toimittaa lomake laajemmalle haastateltavien joukolle. Kyselyiden yleisyydestä johtuen, saattaisi olla tarpeellista miettiä kyselyyn vastaamiseen liittyvä motivaatiotekijä, joka kannustaisi vastaamaan. Vastausprosenttia voisi olla mahdollista parantaa liittämällä vastauksen yhteyteen mahdollisuus osallistua jonkin pienimuotoisen palkinnon arvontaan, kuten esimerkiksi matkalahjakortti.

Tutkimuksen kannalta mielenkiintoinen lähestymistapa olisi havaita, onko eri tutkimusmuodoista riippuen tulosten eroavaisuus tai samankaltaisuus havaittavissa. Tutkimuksella voitaisiin myös havainnoida sitä, antavatko tuloksen laajemman vai suppeamman käsityksen siitä millaisia koulutustarpeita alakohtaisesti koetaan tarvittavan.

Tutkimustavan valinnassa päädyttiin kvalitatiiviseen tutkimukseen sen tuoman syventävän tiedon ja mahdollisuuden vapaamuotoisten kommenttien esilletuontiin. Innovaatio-ajatteluun liittyy olennaisena mahdollisuus uusien näkökulmien löytämiselle.

Yrityksen taholta toteutettuna selvitys antoi myös mahdollisuuden osallistujille alakohtaisiin lisäkysymyksiin, sekä toteutusten osalta informatiivisen kanavan, jolloin kysymysten herätessä henkilöillä on mahdollisuus suoran kontaktin kautta saada lisätietoa. Kysely osaltaan lisäsi tietoisuutta sekä koulutuspalveluista että käytettävissä olevista ratkaisumalleista.

## 2.2 Satakunta

Satakunta koostuu 21 kunnasta. Alueellisesti Satakunta jaetaan kolmeen seutukuntaan. (Satamittari 2010)

Pohjois-Satakunnan seutukunnan muodostavat Honkajoki, Jämijärvi, Kankaanpää, Karvia, Kiikoinen, Lavia ja Siikainen. Seutukunnan keskus on Kankaanpään kaupunki ja alueen väkimäärä noin 24 000. (Satamittari 2010)

Rauman seutukunta sijaitsee etelä-osassa Varsinais-Suomen rajanaapurina. Rauman alueeseen kuuluvat Rauma, Eura, Eurajoki, Köyliö ja Säskylä. Alueen väkimäärä on noin 65 000. Seutukunnalle tunnusomaista on rikas kulttuuripohja ja vahva alueellinen identiteetti. (Satamittari 2010)

Porin seutukuntaan kuuluvat Pori, Merikarvia, Pomarkku, Ulvila, Nakkila, Huittinen, Harjavalta, Kokemäki ja Luvia. Porin seutu on Suomen seitsemänneksi suurin noin

138 000 asukkaan talousalue. Satakuntaan kuuluvien kuntien yhteenlaskettu pinta-ala on hieman alle 8 000 maa-alaneliökilometriä. Maakuntien välisessä vertailussa tämä tarkoittaa keskimittaista maakuntaa. Asukkaita neliökilometriä kohden on 29, maan keskiarvo on 16. (Satamittari 2010)



Kuvio 3 ([www.satakuntaliitto.fi](http://www.satakuntaliitto.fi))

Yritysten toimipaikkojen määrät Satakunnassa sijoittuvat seuraavasti:

Tukku- ja vähittäiskauppa 2657 kpl

Liike-elämän palvelut 2335 kpl

Rakentamisessa 2099 kpl

Teollisuus 1548 kpl

Aikavälillä 1995-2008 toimipaikkoja ovat lisänneet yksityiset sosiaali- ja terveystalot, liike-elämän palvelut, rakentaminen, teknologiateollisuus, kemianteollisuus ja teollisuus yhteensä. (Satamittari 2010)

Toimipaikkoja ovat vähentäneet vastaavalla tarkastusjaksolla elintarviketeollisuudesta ja puu- ja paperiteollisuudesta. Kuljetuksen ja varastoinnin osalta toimipaikkojen määrä on pysynyt samana. (Satamittari 2010)

## Satakunnan kymmenen suurinta yksityistä työnantajaa vuonna 2007

<b>Yritys</b>	<b>Paikkakunta</b>	<b>Henkilöstö</b>
UPM-Kymmene Oyj	mm. Rauma ja Pori	1049
STX Finland Cruise Oy	Rauma	1024
Technip offshore Finland Oy	Pori	798
Teollisuuden voima Oyj	Eurajoki	757
Sachtleben Pigments Oy	Pori	662
Oy Rauma Stevedoring Ltd	Rauma	645
Oras Oy	Rauma	644
Luvata Pori Oy	Pori	639
Hk ruokatalo Oy	Eura ja Säkyä	627
Boliden Harjavalta Oy	Harjavalta ja Pori	458

(Satamittari 2010)

Satakunta elinkeinorakenteeltaan on teollisuusvaltainen. Väestön ikärakenne esitetään seuraavassa taulukossa.

Taulukko 1 Satakunnan väestö jaettuna ikäluokkiin. (Satamittari 2010)

<b>ENNUSTE 2009</b>					
	<b>31.12.2008</b>		<b>v 2010</b>	<b>v 2020</b>	<b>v 2025</b>
<b>ikä (v)</b>	<b>%</b>	<b>lkm.</b>	<b>lkm.</b>	<b>lkm.</b>	<b>lkm.</b>
0-6	6,9	15 732	15 893	15 737	15 380
7-14	8,7	19 823	18 893	18 749	18 742
15-64	64,2	146 097	143 647	126 393	122 273
65-74	10,6	24 026	25 360	33 600	30 125
75-84	7,2	16 447	16 689	20 300	25 852
85-	2,4	5 527	6 131	8 530	10 058
<b>yhteensä</b>		<b>227 652</b>	<b>226 568</b>	<b>223 309</b>	<b>222 430</b>

Työpaikkaomavaraisuus on vuonna 2007 julkaistussa tilastossa ilmoitettu vuodelle 2006. Omavaraisuus työpaikkojen osalta on ollut 96,7 % kun työvoiman kokonaishenkilömäärä on ollut 107 209 henkilöä. Työttömyysaste on kyseisenä vuonna ollut 10.1 % (Satamittari 2010)

Ennusteiden kuvauksista voidaan päätellä väestömäärän laskeva kehittyminen ja väestörakenteen painottuminen vanhempiin ikäluokkiin. Ennuste on laadittu vuodelle 2025. Ikärakenteen muuttumisen syinä voidaan nähdä alhaisempi syntyvyys ja toisaalta pidentynyt elinikäodotus. Eliniän pidentyminen antaa myös mahdollisuuden pidemmälle työuralle ja tätä kautta mahdollisuuden toteuttaa useampia eri ammatteja.

Työpaikkarakenne vuonna 2006 Satakunnassa jaottelun mukaisesti muodostuu seuraavasti:

Maa- ja metsätalous	4,7 %	
Jalostus	33,2 %	
Palvelut	61,2 %	(Satamittari 2010)

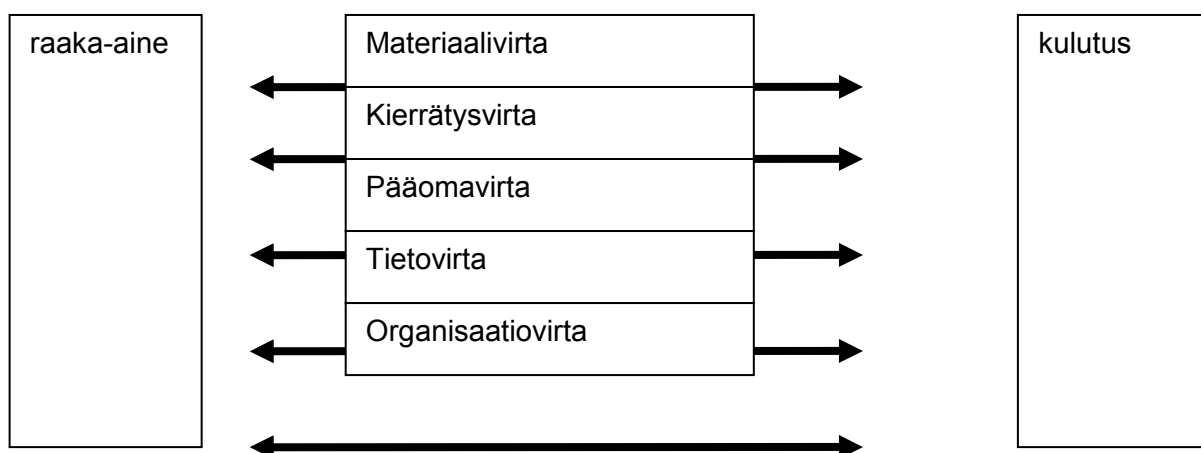
Maa- ja metsätalouden rakenteet ovat muuttuneet työvaltaisista konevaltaiseksi ja siksi on oletettavaa että maa- ja metsätalouden osuus työpaikkoina ei tulevaisuudessa tule lisääntymään. Jalostukseen työllistävä merkitys liittyy olennaisena teknologiateollisuuden kehittymiseen ja mahdollisuuksiin toimia kansainvälisissä ympäristöissä. Jalostavan teollisuuden verrannaisvaikutukset esimerkiksi Logistiikkaan ja maarakennukseen ovat merkittäviä. Palvelualojen osuus työpaikkojen rakenteesta oli Satakunnassa v 2006 61,2 %. Väestön ikääntymisen seurauksena hoitohenkilöstön tarve tulevaisuudessa lienee palvelusektorin helpoimmin havaittava tarve. Väestön ikääntyminen ja toisaalta parantunut terveydentila ja ns. virkeä vanhuus, voivat osaltaan johtaa henkilöliikenteessä kasvaneeseen kuljetustarpeeseen. Palveluiden saatavuuden takaaminen, kuten esim. mahdollisuus liikkumiseen, tulevat osaltaan vaikuttamaan henkilöliikenteen kysyntään.

### 2.3 Logistiikka

Logistiikka käsitetään yleisesti suunnitelmaksi materiaalivirtojen hallinnaksi. Monesti logistiikan määritelmän yhteydessä tuodaan esille historiallisia termejä sotilaallisesta

sanan käytössä, jossa logistiikka on historian varjossa käytetty kuvaamaan toimintoja, jotka liittyvät joukkojen ylläpitoon. Nykyisessä käsitteessään logistiikka liittyy käsitteeseen materiaalin ja tietovirtojen hallinnasta. Olennaisena osana logistiikkaan kuuluu ajatus kokonaisuuden hallinnasta. Tällöin havaitaan logistiikan sisältyvän osana hankintaprosessia, tuotantoprosessi ja myyntiprosessia aina tuotteen alkulähteeltä loppukäyttäjälle. Ympäristölogistiikka on lisännyt mukaan ajatuksen tuotteiden kierrätysvirrasta, minkä tulevaisuudessa voidaan olettaa olevan yksi logistiikkaketjun uusista haasteista. Määrityksissä olennaisena mukana esiintyvät kustannuksiin liittyvät käsitteet, joilla pyritään minimoimaan toimitusketjun kustannukset.

Logistiikka käsitteenä liittyy olennaisena osana tuotannollista toimintaa. Aikataulujen ja osaavan henkilöstön avulla saavutettu tarkkuus, toimivat osana komponenteista, joilla voidaan alentaa logistiikkaan liittyviä kustannuksia. Kuviossa havainnollistetaan logistiikkaan olennaisesti liittyvää virta-ajattelua. Logistiikan onnistunut hoitaminen edellyttää monien eri varianttien yhdistämistä samanaikaiseksi tietovyöhydiksi.



Kuvio 4 Logistinen virta (Karrus 2001, 27)

European Logistics Association määrittelee logistiikan käsitteen seuraavasti.

Planning, execution and control of the movement and placement of people and/or goods and of the supporting activities related to such movement and placement, within a system organized to achieve specific objectives. (ELA 2010 Standards, 4 )

”Suunnitteluun, toteutukseen ja liikkeen hallintaan ja kohdentamiseen sekä henkilöstön ja tuotteiden liikkumista tukevaa sijaintiin ja paikkaan liittyvää tavoitteellista toimintaa”.

Logistiikka on käsitteenä vielä uusi verrattuna vaikka varastointiin. Vielä usein logistiikka liitetään pelkästään kuljetuksiin ja varastointiin, vaikka logistiikan perusolemuksen kuuluu materiaalivirtojen hallinnasta syntyvä tarve. Yhteisymmärryksessä siitä, että logistiikka liittyy materiaalivirtojen hallintaan, on logistiikkaa pyritty määrittelemään seuraavilla tavoilla.

Logistiikka on materiaali-, tieto- ja pääomavirtojen, hankinnan, tuotannon, jakelun ja kierrätyksen, huolto- ja tukipalvelujen, varastointi, kuljetus- ja muiden lisäarvopalvelujen sekä asiakaspalvelun ja –suhteiden kokonaisvaltaista johtamista ja kehittämistä. (Karrus, 2001, 13)

Logistiikka on tavarankäytön, tuotantoon ja jakeluun liittyvä strategisesti johdettu materiaali-, tieto- ja pääomavirtojen integroit prosessi, jonka päämääränä on parantaa yrityksen tuottoa oikeansuuntaisilla strategisilla valinnoilla, kehittämällä asiakkaille lisäarvoja ja – hyötyjä, parantamalla materiaalitoimintojen kustannustehokkuutta ja lisäämällä kierrätystä. (Haapanen ja Valta 1999)

Tiivistäen logistiikka on tavaravirran ja siihen liittyvän tieto- ja rahavirran

- ohjaamista, eli suunnittelua, tilausten käsittelyä, myyntiä, hankintaa, taloushallintoa, tilausten valvontaa, tapahtuma- ja muutostietojen välittämistä
- toteuttamista eli tavarankäsittelyä, kuljettamista, varastoimista, tehdastyötä, asiakirjojen tuottamista, laskuttamista, saatavien valvontaa ja maksujen suorittamista. (Sakki, 2003, 24)

Kuten havaitaan, on näiden määritelmien yhdistävä painotus kokonaisuuteen. Opetushallituksen logistiikan perusteisiin liittyy olennaisena osana aiheen yhdistäminen henkilöliikenteeseen. Tutkintorakenne Logistiikan perustaidoista sekä jako kuljetuspuolen suoritealaan, että linja-autonkuljettajan tutkintoon tuo mukaan näkemyksen logistiikan käsitteen laajenemisesta myös henkilöliikenteeseen. JAKKin kuljetus- ja logistiikkaosasto, nykyisin auto- ja kuljetusosasto on organisoinnissaan käsittänyt myös olennaisesti kuljetusalaan liittyvän henkilöliikenteen logistiikan nimikkeen alla. Uskon tulevaisuudessa logistiikan käsitteen laajenevan myös tähän alueeseen yleisimmin hyväksytyksi, koska linja-autoliikenne osaltaan tarjoaa mainion välineen pikarahdin kuljettamiseen matkahuollon palveluiden kautta.

Liikenne- ja viestintäministeriön julkistaman logistiikkaselvityksen mukaisesti (2010) suomalaisyrityksen tärkeimmät sisäiset ja ulkoiset toimintaan kohdistuvat tekijät kohdentuvat seuraavasti:

Ulkoiset uhat: Kysynnän heikkeneminen

Kustannusten nousu

Osaavan henkilöstön saatavuus

Kilpailun kiristyminen

Sisäiset kehitystarpeet. Palvelutarjonnan laajentaminen

Yhteistyöverkoston sekä asiakaspalvelun parantaminen

Liikenne- ja viestintäministeriö (10.10.2010)

Tässä tutkimuksen kannalta huomioitavaa on kommentti liittyen osaavan henkilöstön saatavuuteen. Suomen kuljetus ja logistiikkayhdistys on julkaissut useita logistiikkaselvityksiä. selvityksestä on havaittavissa logistiikkakustannusten jakautuminen. Logistiikkaselvityksiä on myös käytetty selvitettäessä eri maiden logistiikkakustannuksien eroja. Suomen logistiikkakustannukset jakautuvat esitetyn kuvion tavoin vuonna 2005 seuraavasti.

Varastoon sitoutuneen pääoman kustannukset 7,2 mrd. euroa.

Logistiikan hallintokustannukset 3,5 mrd. euroa.

Kuljetuskustannukset 9,5 mrd. euroa.

Varastointikustannukset 6,2 mrd. euroa.

(SKAL 2010)

### Logistiikkakustannukset v. 2005 yhteensä 26,4 mrd. euroa



Lähde: Logistiikkaselvitys 2006/Liikenne- ja viestintäministeriö

Kuva 1. Logistiikkakustannukset (SKAL 2010)

Liikenne- ja viestintäministeriön logistiikkakustannuksiin liittyvästä Logistiikkaselvityksestä, voidaan havaita logististen kustannusten jakauma. Kustannusten osalta korostuu kustannuksia alentavana merkityksenä osaavan henkilöstön rooli, niin tuotteiden tilausten, toimituserien mitoitusten kuin kuljetustapojen valinnan osalta.

Logistiikan parissa työskentelevät henkilöt toimivat materiaalinhallinnon tehtävissä. Laajemman logistisen näkemyksen omaavat henkilöt työskentelevät materiaalivirtojen hallinnassa. Näitä materiaalinhallintaan yleisiä tehtäviä ovat hankintaan sekä tuotantoon liittyvät tehtävät. Toisaalta myös markkinoinnissa, saattaa esiintyä tarvetta, logistiikan käytölle, kuten esimerkiksi laadittaessa messuille näyttelyosastoa.

Muutamia nimikkeitä mainitakseni, logistiikan parissa työskenteleviä ammattinimikkeitä ovat mm. autonkuljettaja, yhdistelmäajoneuvonkuljettaja, varastonhoitaja, lähettäjä, vastaanottaja, logistiikka-insinööri, materiaalivastaava, ostaja, huolitsija, ahtaaja, ajojärjestelijä jne.

Ammattinimikkeiden moninaisuus osaltaan kuvaa logistiikkaan liittyvän käsitteistön laajuutta. Logistiikan koulutuksia, voidaan lähestyä tekniseltä ja liiketalouden alalta. Molemmilla aloilla korostuu ajatus laajamittaiseen kokonaisuuden hallintaan.

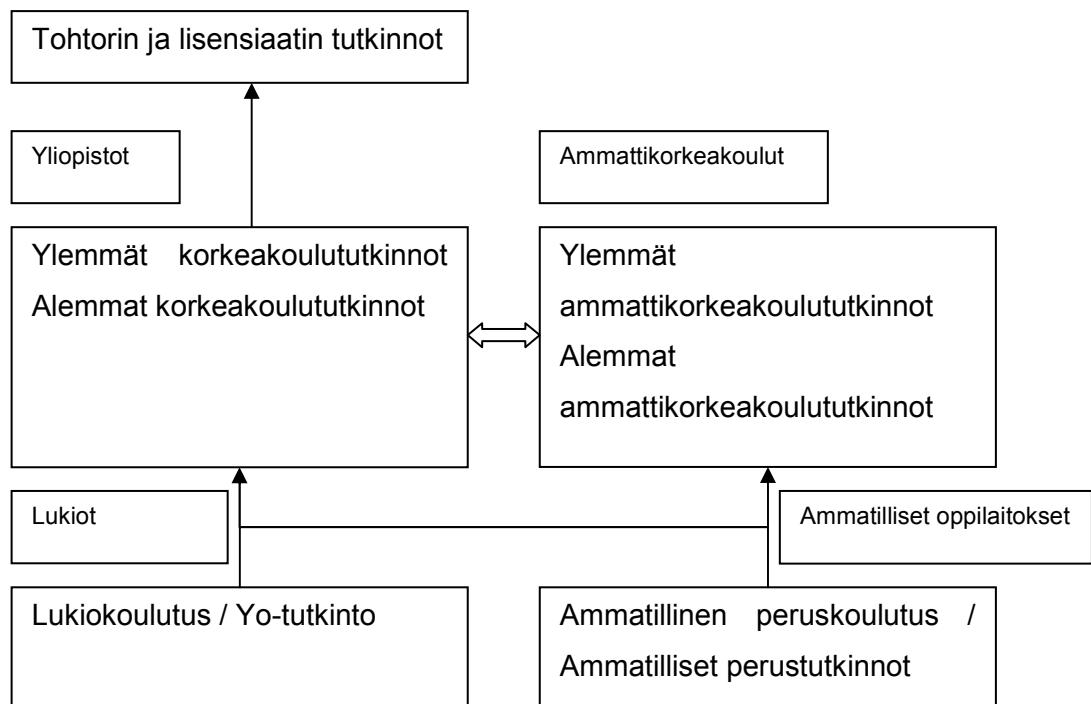


### 2.3.1 Logistiikan koulutukset

Ammatilliset peruskoulutukset ja ammatilliset perustutkinnot logistiikan alalta voidaan suorittaa joko ammatillisissa oppilaitoksissa tai aikuiskoulutuskeskuksissa. Ammatillista koulutusta, ovat ammatilliset perustutkinnot sekä ammatti- ja erikoisammattitutkinnot. Tyypillisimpiä logistiikka-alan perustutkintoja ovat logistiikan perustutkintoon liittyvät kuorma-autonkuljettaja, yhdistelmä-ajoneuvonkuljettaja, linja-autonkuljettaja, varastonhoitaja tai lentoasemahuoltaja. Ammatillisen perustutkinnon voi suorittaa ammatillisena peruskoulutuksena, näyttötutkintoja sekä oppisopimuskoulutuksena. Ammatillisen perustutkinnon laajuus on 120 opintoviikkoa. Tutkintojen kesto peruskoulutuksessa on kolme vuotta. Aikuisten näyttötutkinnoissa kesto 1 - 2 vuotta tai suoraan näyttökokeella, kun ammattitaito on hankittu esimerkiksi työkokemuksella.

Jatkokoulutusmahdollisuudet suuntautuvat joko tekniikan- ja liikenteen alan koulutuksiin, joissa tutkintonimikkeet ovat Insinööri (AMK) tai toisaalta Liiketalouden ammattikorkeakoulututkintoja Tradenomi (AMK). Uutena suuntautumisvaihtoehtona vuonna 2011 alkavaan Liikennealan koulutusohjelmaan, on sisällytetty valmiuksien kehittäminen mm. joukkoliikenteen suunnitteluun. Tutkintojen laajuudet ovat 240 opintopistettä ja kesto 4 vuotta.

Opiskeluja voi edelleen jatkaa yliopistossa, jossa tutkintonimikkeet ovat tekniikan lisensiaatti/ diplomi-insinööri. Logistiikan nimikkeellä löytyy muutamia valinnaisia kursseja, mutta pääosin opiskelu tulee koostaa kursseista, joiden hyödyntäminen logistiikassa koetaan mahdolliseksi. Tampereen teknillinen yliopisto järjestää Porin yksikössä tuotantotalouden koulutusta. Liiketalouden osalta opintoja voi jatkaa kauppatieteiden parissa. Tutkintonimekkeinä valmistuneille ovat kauppatieteiden maisteri, kauppatieteiden kandidaatti ja yhteiskuntatieteiden Vaihtoehtoina ovat myös Turun kauppar korkeakoulun tarjoamat mahdollisuudet.



Kuvio 5. Suomalaisten korkeakoulutukintojen rakentuminen. (Korkeakouluopinnot Högskolestudier 2009-2011 Opetushallitus)

### 2.3.2 Logistiikan koulutukset Porin alueella

Porin alueella JAKKin lisäksi logistiikan koulutuksia järjestävät Winnova, Sataedu ja Samk.

Länsi-suomen koulutuskuntayhtymä Winnova, muodostettiin 1.1.2010 kun Porin ammattiopisto, Rauman ammattiopisto, Innova, Länsi-Suomen aikuiskoulutuskeskus ja Porin aikuiskoulutuskeskus yhdistyivät. Winnova tarjoaa koulutuksia sekä nuoriso- että aikuiskoulutuksiin. Koulutusten tarjonta on hyvin laaja-alaista ja logistiikan koulutuksista mahdollisia ovat logistiikan perustutkinto, autonkuljettaja ja varastonhoitaja. (Winnova 2010)

Sataedu, Satakunnan koulutuskuntayhtymä, aloitti toimintansa 1.1.2010. Sataedun muodostavat Kokemäenjokilaakson koulutuskuntayhtymä sekä Pohjois-Satakunnan koulutuskuntayhtymä. Koulutuskuntayhtymässä on jäsenkuntia 17. Sataedu on organisoinut toimintansa ammattiopistoon, aikuiskoulutuskeskukseen ja kehitys- ja palvelutoimintaan. Sataedu järjestää logistiikan koulutuksia Huittisissa, Kokemäellä ja

Tampereella. Sataedun toteuttamia logistiikan koulutuksia ovat linja-autonkuljettajan ammattitutkinto, Logistiikan perustutkinto, yhdistelmäajoneuvon kuljettaja, Autonkuljettaja ja yhdistelmäajoneuvonkuljettajan ammattitutkinto. Lisäksi saatavilla on kuljetusalaan liittyviä lyhytkoulutuksia. (Sataedu 2010)

Satakunnan ammattikorkeakoulu tarjoaa koulutuksia neljällä eri paikkakunnalla: Porissa, Raumalla, Huittisissa ja Kankaanpäässä. SAMK toteuttaa koulutuksia liiketoiminnan ja kulttuurin, sosiaali- ja terveysalan ja tekniikan ja merenkulun toimialoilla. Satakunnan ammattikorkeakoulua ylläpitää Porin kaupunki. Logistiikan Ammattikorkean opintoja logistiikan osalta on löydettävissä tekniikan ja liikenteen, merenkulun ja liiketoiminnan aloilta. Liiketalouden merenkulun ja tekniikan logistiikan koulutukset toteutetaan Raumalla. (SAMK 2010)

Logistiikkaan liittyviä koulutuksia järjestävät myös yksityiset toimijat joiden toimiluvat ovat Trafín, liikenteen turvallisuusviraston hallinnassa. Tällaisia tyypillisiä toimijoita ovat esimerkiksi autokoulut, jotka järjestävät kuorma-auton ajo-oikeuteen liittyvää opetusta. Koska kuljetusala on selkeästi muuntautumassa toimialaksi, jolla ammatissa toimimiseksi, suoritetaan ammatillinen koulutus, jätetään autokoulujen koulutustarjonta tässä mainitsematta.

## 2.4 Maarakennus

Toimialoiltaan maarakennus käsittää hyvin laajan kirjon rakentamiseen ja ympäristön ylläpitoon liittyviä tehtäviä. Infra ry. on maarakennuksen etujärjestö joka rajaa toimintansa seuraavien toimialojen mukaisesti.

- Asfaltointi
- Kiviaines
- Konepalvelu
- Louhinta
- Nostopalvelut
- Purku ja kierrätys
- Urakointi

Maa ja vesirakennusalan yrittäjien etujärjestö. (Infra ry. 2010)

Infra ry on maa- ja vesirakennusalan yrittäjien ja yritysten etujärjestö, joka hoitaa sekä elinkeino- että työmarkkina-asioita. Infra on perustettu vuonna 1954. Vuoden 2007 alusta myös asfalttialan yrittäjät ovat kuuluneet Infra ry:hyn.(Infra. ry 2010)

Maa- ja vesirakentaminen tuottavat ja ylläpitävät infrastruktuurin ja luo edellytykset elinkeinoelämälle ja yhteiskunnan toimivuudella.

Rakennustuotannon kokonaisarvo vuonna 2007 oli yhteensä 27,5 mrd. €, josta infrastruktuurin rakentamisen osuus oli 20 % (5 mrd. €).

Ala työllistää suoranaisesti 42.000 suomalaista ja muilla toimialoilla yhtä paljon. (Infra.ry. 2010)

#### 2.4.1 Maarakennuksen koulutukset

Ammatilliseen perustutkintoon johtavaa toisen asteen koulutusta järjestävät seuraavat oppilaitokset. Maanlaajuisesti koulutuksia järjestävät Jyväskylän aikuisopisto, Koillis-Pohjanmaan ammattioppilaitos/Taivalkosken metsäoppilaitos, Kotkan ammatillinen koulutuskeskus, Mikkelin ammattioppilaitos, Pohjois-Karjalan aikuiskoulutuskeskus, Outokummun yksikkö, Rovaniemen ammatillinen aikuiskoulutuskeskus, Salon ammattioppilaitos, Koulutuskeskus Tavastia, TTS Koulutus, Vaasan ammattiopisto sekä Ylä-Savon ammattiopisto.

Ammattitutkintoon valmistavaa koulutusta järjestävät Edukai, Forssan aikuiskoulutuskeskus, Winnova, JAKK, Jyväskylän aikuisopisto, Kotkan ammatillinen koulutuskeskus, Oulun aikuiskoulutuskeskus, Pohjois-Karjalan aikuiskoulutuskeskus ja Rovaniemen aikuiskoulutuskeskus. Valmistavaa koulutusta on lisäksi saatavilla Salon seudun aikuisopistosta. Siikaranta-opistolta, TTS Koulutukselta ja Ylä-Savon ammattiopistolta. (Infra ry. 2010)

Rakennusalan perustutkinto:

Kivialan koulutusohjelma; Kivirakentaja

Maarakennuksen koulutusohjelma; Maarakentaja

Maarakennuskoneenkuljetuksen koulutusohjelma; Maarakennuskoneenkuljettaja

Talonrakennuksen koulutusohjelma; Talonrakentaja

Kivirakentajan muita ammattinimekkäitä ovat esimerkiksi kaivostyöntekijä, taidekiviseppä ja valmistus- ja tuotantoprosessin hoitaja. (Opintoluotsi 2010)

Rakennustekniikan koulutusohjelmassa on mahdollista suorittaa Tekniikan ammattikorkeakoulututkinto. Koulutuksen laajuus on 240 opintopistettä ja kesto 5 vuotta. Rakennusalaan kuuluu talojen, teiden, siltojen ja kunnallistekniikan rakentaminen.

Alan osaajat työllistyvät esimerkiksi rakennusliikkeisiin, rakennusmateriaaliteollisuuteen ja suunnittelu- ja isännöintitoimistoihin. Julkishallinnon piiristä rakennusinsinöörejä työskentelee muun muassa teknisissä virastoissa. (Opintoluotsi 2010)

Suuntaavat opinnot muodostuvat talonrakennustekniikasta, rakennesuunnittelusta, talonrakennustuotannosta tai yhdyskuntatekniikasta ja tuotannosta. Koulutuksia järjestetään Turun ammattikorkeakoulussa, Oulun seudun ammattikorkeakoulun tekniikan yksikössä, Tampereen ammattikorkeakoulussa ja Yrkehögskolan Novia Vaasassa. Tutkintonimike on insinööri Amk.

Alan opintoja voi jatkaa Tampereen teknillisessä yliopistossa. Aalto yliopiston teknillisessä korkeakoulussa. Insinöörیتieteiden ja arkkitehtuurin tiedekunta tarjoaa lisäksi suuntautumisvaihtoehdot rakenne- ja rakennetuotostekniikan ja yhdyskunta ja ympäristötekniikan aloilta. Alan opintoja voi jatkaa Lappeenrannan teknillisessä yliopistossa, Oulun yliopistossa, Turun yliopistossa, Vaasan yliopistossa ja Åbo Akademiassa. Mahdollisia tutkintonimikkeitä ovat: Tekniikan kandidaatti, Diplomi-insinööri ja Tekniikan tohtori. (Koulutusnetti 2010)

#### 2.4.2 Maarakennuksen koulutukset Porin alueella

Porin alueella rakennusalan koulutukset keskittyvät Winnovan tarjontaa. Varsinainen maarakennuksen osaamiskeskus on sijainnut maantieteellisesti Varsinais-Suomen puolella Laitilassa. Länsi-Suomen koulutuskuntayhtymän muodostumisen myötä toiminta-alue on laajentunut ja tulevaisuudessa tultaneen näkemään myös Porin seudulla koulutustarjonnan lisääntymistä maarakennuksen osalta. Tämä on selkeästi perusteltavissa, sillä maantieteellisesti lähimmät koulutuksia järjestäneet oppilaitokset ovat sijainneet lähes 100 km. päässä Porista. Maarakennuksen kohdennettuja lyhytkoulutuksia esim. uusien konetyyppien osalta on järjestetty Infra. ry:n toimesta.

Nuorisoasteen rakennusalan koulutukset ovat keskittyneet talonrakennusalan koulutuksiin. Aikuiskoulutuksena toteutettavaa maarakennuskoneenkuljettajan koulutusta järjestetään myös Porissa. (Winnova 2010).

Alueellisilla koulutuksen järjestäjillä on eroja painopistealueissa. Olen tarkastellut seuraavassa taulukossa koulutusten tuottajien tyypillisimpiä piirteitä. Tiettyjä toiminnan samanlaisuuksia kuten myös eroavaisuuksia on havaittavissa. Yhteisenä piirteenä kaikille toimijoille voidaan pitää keskittymistä ainakin jossain määrin ammatilliseen aikuiskoulutukseen mutta ennen kaikkea ammatillisen koulutuksen korkeaa profiilia. Omistussuhteissa yhtäläisyydet liittyvät kunnalliseen tai kuntayhteisön hallintoon. Toimialojen määrät eri koululaitoksilla vaihtelevat merkittävästi, kuten toisaalta myös toiminta-alueet.

	WINNOVA PILKUNTA ETEDÄN	Sataedu	JAKK
Alueen aikuiskoulutuskeskukset	Winnova	Sataedu	JAKK
Omistuspohja	Koulutus kuntayhtymä	Koulutus kuntayhtymä	Kunta
Toiminta-alue	Satakunta	Satakunta	Suomi
Henkilöstö	n. 800	n. 270	n. 200 (Pori 4)
Opiskelijat	n. 6000	ei saatavilla	n. 3000
Koulutustarjonta	ammattilinen peruskoulutus/aikuiskoulutus	ammattilinen peruskoulutus/aikuiskoulutus	ammattilinen aikuiskoulutus
Laajuus	Monia eri aloja	Monia eri aloja	Rajatut ammatilliset osa-alueet
Logistikan koulutuksia	Kyllä	Kyllä	Kyllä
Maarakennuksen koulutuksia	Kyllä	Ei	Kyllä
Toimipaikka Porissa	On, useita	Uhla lähin	On
Vaihtoedut	Paikallinen toimija monilla toimialoilla	Paikallinen toimija monilla toimialoilla	Maarajainen toiminta harvoin toimialoilla
Haikoudet	Monia eri toimipaikkakulttuuria	Monia eri toimipaikkakulttuuria	Yhteinen toimintakulttuuri
Mahdollisuudet	Tarjota laaja-alaista osaamista	Tarjota laaja-alaista osaamista	Tarjota erikoistunutta osaamista
Tulovaisuus	Vakiintunut paikallinen toimija	Vakiintunut paikallinen toimija	Vakiinnuttaa paikkansa paikallisena toimijana

Kuvio 6. Porin alueen koululaitosten vertailu (liite7)

### 2.4.3 Näyttötutkinnot

Ammatillisessa perustutkinnossa osoitetaan ammattitaidon saavuttamisen edellyttämät tiedot ja taidot. Perustutkintojen nimellislaajuus on 120 opintoviikkoa. Perustutkinnot voidaan suorittaa myös kolmivuotisen ammatillisena peruskoulutuksena.

Ammattitutkinnoissa osoitetaan alan ammattityöntekijältä edellytettävä ammattitaito. Ammattitaitovaatimukset on määritelty siten, että henkilö, jolla on alan peruskoulutus tai sitä vastaavat tiedot ja noin kolmen vuoden työkokemus, pystyy suoriutumaan tutkinnosta.

Erikoisammattitutkinnossa osoitetaan alan vaativimpien työtehtävien hallinta. Ammattitaitovaatimuksen on alan peruskoulutus ja syventäviä opintoja. Lisäksi määritellään suoritusvaateisiin ajallisesti noin viiden vuoden työkokemus. (Opetushallitus, Näyttötutkinto-opas, 15)

Perustutkinnot nimellislaajuudeltaan 120 ov antavat yleisen hakukelpoisuuden korkeakouluopintoihin. Ammatillinen perustutkinto, antaa hakukelpoisuuden saman alan ammattikorkeakouluopintoihin. Lisätynä kolmen vuoden työkokemuksella saavutetaan yleinen hakuoikeus. (Opetushallitus, Näyttötutkinto-opas, 15)

Erikoisammattitutkinnon yhdistäminen ammattitutkintoon tai alle 120 ov perustutkintoon antaa mahdollisuuden yleiseen hakukelpoisuuteen. Pelkästään erikoisammattitutkinnon suorittaminen ei suo yleistä hakukelpoisuutta ammattikorkeakouluopintoihin. (Opetushallitus, Näyttötutkinto-opas, 15)

## 3 Haastattelut

### 3.1 Kohderyhmä

Kohderyhmän valinnassa huomioitiin haastatteluun osallistuvien henkilöiden alakohtainen osaaminen sekä toiminta koulutusten parissa. Omakohtaiset näkemykset vahvistavat osaltaan tutkimuksen kohteisiin liittyviä näkemyksiä ja antavat vertailukohteita, joiden perusteella vastausten todenmukaisuus on rinnastettavissa tutkimuksen lopputulokseen.

Haastattelujen tulos voi helposti tuottaa 30 litteroitua tekstisivua. On harvoin järkevää tai voimavarojen puitteissa mahdollista tehdä niin paljon haastatteluja, että yksilöiden väliset erot olisivat tilastollisesti merkitseviä. (Alasuutari 1999, 39)

Tässä selvityksessä haastateltiin 7:ää henkilöä. Lisäksi lomakkeilla vastasi 3 henkilöä. Haastattelut kestivät keskimäärin 68 min. Haastatteluissa käsiteltiin laajasti alaan liittyviä kysymyksiä. Määrälliseen kyselylomakkeeseen verratessa kiinnittyi huomio kysymysten rajauksiin.

Kvalitatiivisen menettelytavan kritiikki kohdentuu yleensä tutkijan subjektiivisuuteen ja siihen, pystyykö hän riittävällä objektiivisuudella käsittelemään keräämänsä aineistoa. Tämä problematiikka huomioiden työn yhteydessä kokoontui ohjausryhmä.

Humanistinen metodi on tavallaan mekanistisen vastakohta. Sen avainkäsite on läheinen ja luottamuksellinen suhde. Siinä ajatellaan, että jos tutkija ystävystyy informanttien kanssa ja jos informantit luottavat tutkijaan, he ovat tälle myös rehellisiä. (Alasuutari 1999,39)

Alasuutari (1999, 33) korostaa humanistisen metodin lähtökohtana olevan ihmisten välinen suhde, joka luottamukseen perustuen tuottaa totuudenmukaiset vastaukset.

Selvityksessä noudatettiin Suomen Akatemian tutkimuseettisiä ohjeita vuodelta 2008, joissa todetaan mm. seuraavaa:

-noudattavat tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja: rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimuksen arvioinnissa

-soveltavat tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä sekä toteuttavat tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta tutkimuksensa tuloksia julkaistessaan.

–ottavat huomioon muiden tutkijoiden ja saavutukset asianmukaisella tavalla niin, että he kunnioittavat näiden työtä ja antavat heidän saavutuksilleen niille kuuluvan arvon ja merkityksen omassa tutkimuksessaan ja sen tuloksia julkaistessaan

–tutkimus on suunniteltu, toteutettu ja raportoitu yksityiskohtaisesti ja tieteellisellä tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla

–tutkimusryhmän asema, oikeudet, osuus tekijyydestä, vastuut ja velvollisuudet sekä tutkimustulosten omistajuutta ja aineiston säilyttämistä koskevat kysymykset on määritelty ja kirjattu kaikkien osapuolten hyväksymällä tavalla



–rahoituslähteet ja tutkimuksen suorittamisen kannalta merkitykselliset muut sidonnaisuudet ilmoitetaan tutkimukseen osallistuville ja raportoidaan tutkimuksen tuloksia julkaistaessa

–noudatetaan hyvää hallintokäytäntöä ja henkilöstö- ja taloushallintoa.(Suomen akatemia 2010)

### 3.2 Toteutus

Tutkimuksen aluksi suoritettiin esitutkimus, jossa määriteltiin eri tietolähteistä saatavissa oleva tieto alalla jo olevista koulutusmuodoista sekä niiden tarjonnasta. Ennen tutkimuksen alkua selvitettiin vastaavien tutkimusten toteutuksia ja lopputuloksia. Täysin verrattavia alueellisia tutkimuksia ei löytynyt, mutta mielenkiintoisia yhdenmukaisuuksia oli löydettävissä esim. Varsinais-Suomen TE-keskuksen julkaisuja 2/2004 julkaisema Varsinais-Suomen logistiikka-alan koulutustarjonta ja yritysten koulutustarpeet. Vastaavia yhtymäkohtia oli myös löydettävissä EK:n julkaisusta Palkataan koulutettu osaaja vuodelta 2007. Toteutuksen osalta molemmissa edellä mainituissa tutkimuksissa oli lähtökohdaksi valittu kvantitatiiviseen tilastolliseen menetelmään jolloin määrämuotoisesti oli graafisesti tuotettu johtopäätökset. EK:n julkaisuun oli sisällytetty laaja haastatteluosuus ja tilastoitu kvantitatiivisesti johtopäätöksiä. Haastatteluiden lisäksi oli turvauduttu kyselytutkimuksen keinoihin.

Tutkimuksen aluksi koottiin ohjausryhmä, jolle esiteltiin tutkimuksen tarkoitus ja menetelmä. Ohjausryhmältä saatiin keskusteluissa ideoita toteutukseen ja kysyttiin suostumusta tutkimuksen tekemiseen sekä haastatteluiden toteuttamiseen. Ohjausryhmän tarkoituksena oli kerätä yhteen eri alojen osaajia ja tarkastella heidän asiantuntemuksensa kautta tutkimuksen aihekehystä. Ohjausryhmälle määriteltiin seurantalaveri. Ohjausryhmän kanssa käytiin läpi tutkimuksen kehys ja toteutustapa. Tutkimuksen lopuksi seurantalaverissa käytiin keskustelua tutkimuksen tuloksista ja mahdollisista jatkotoimista.

### 3.3 Kysymykset

Haastatteluun laadittiin kysymyspohja. Kysymysten laadinnassa pyrittiin siihen, että haastattelut eivät muodostuisi kohtuuttoman pitkäksi. Kvalitatiivisen tutkimukseen olennaisesti liittyvä vapaan kommentoinnin ja ajatusten jakamisen mahdollisuus haluttiin säilyttää. Haastattelut nauhoitettiin digitaalisella muistikortille, josta ne pystyttiin purkamaan kirjalliseen muotoon. Haastattelun yksityiskohtaisia sisältöjä ei

käsitellä tässä tutkimuksessa vaan, tutkimus painottuu osaltaan tutkimusaiheen loppupäätelmän löytämiseen haastattelujen perusteella. Täysin oma ja mielenkiintoinen lähestymistapansa olisi voinut olla perehtyminen haastattelussa käytettävään tekniikkaan. Tutkimuksessa voitaisiin selvittää, miten eri haastattelutekniikat vaikuttavat haastattelun tuloksiin.

Totuus on sen tuottamista, miltä kokonaisnäkökulma ja tutkittavat oliot suhteessa siihen näyttävät (Alasuutari 1999, 104).

### 3.3.1 Kysymysanalyysi

Kysymysten valinnassa pyrittiin huomioimaan yksilön ja yrityksen kokema mahdollinen osaamistason kehittyminen. Haastatteluun osallistuvien henkilöiden osalta korostui yritystausta. Monilla henkilöillä oli kokemusta koulutuksista. Omakohtaisia oppilaita osallistumiseen perustuvia kokemuksia, oli kertynyt lähes kaikille. Täysin oma tutkimussegmenttinsä, olisi kohdentunut opiskelijoihin, jotka ovat suorittaneet koulutuksen ja tämän jälkeen työllistyneet. Nyt vastaava näkökulma jäi kokemusten varaan, joita oli kertynyt kun uusi henkilö oli rekrytoitu yritykseen. Myös näistä kokemuksista saatiin tutkimuksesta tietoa.

Kysymykset aloitettiin keräämällä tiedot henkilön kokemuksista ja hänen edustamansa yrityksen laajuudesta, jotta olisi pystytty havaitsemaan mahdolliset painotuserot myös sen perusteella, miten laajalla kokemuksella haastateltavat suhtautuivat esitettyihin kysymyksiin. Haastateltavien vastaukset perustuivat omaan kokemukseen. Useimmat haastatteluun osallistuneet henkilöt omasivat kokemusta koulutusten hankinnoista ja koulutuksiin osallistumisista. Tämä laajensi vastauksia ja antoi näkökulmaa sekä osallistujan, että myös koulutuksen suunnittelun osalta. Haastateltavilla henkilöillä oli myös kokemusta uuden henkilön rekrytoinnista yritykseen. Uuden henkilön rekrytointi on aina haasteellista. Vastauksissa kuvailtiin usein kokemuksia muistipohjaisesti siitä millaisia ominaisuuksia yritykseen rekrytoidulta henkilöltä odotettiin, sekä siitä, miten kokemukset vastasivat ennakkokäsityksiä.

Kysymyksissä haluttiin kokemusperäistä tietoa ja pohdintaa siitä, miten esimerkiksi aikataulut tulisi suunnitella. Lähtökohtaisesti pienet tekijät saattavat merkityksellisesti luoda mielikuvaa siitä, muodostuiko kokemuksesta positiivinen. Tässä positiivisella kokemuksella voidaan ymmärtää tavoitteiden saavuttamista tai pelkästään tyytyväisyyttä siihen, että aikataulut ja sovitut järjestelyt ovat toimineet.

Koulutusten tavoitteiden määrittelystä pyrittiin saamaan koulutukseen osallistuneilta omakohtaiseen kokemukseen perustuvaa tietoa. Koska toimimme aikuiskoulutuksen maailmassa, ei oppivelvollisuuteen liittyvä velvoittava lainsäädäntö ole voimassa. Tällöin koulutukseen motivoivat tekijät pitää löytää muilla argumenteilla. Tästä poikkeuksen eri viranomaistahojen määräykset erilaisten pätevyysvaatimusten osalta, joiden saavuttaminen yleensä vaatii määrämuotoisen koulutuksen sekä kokeen hyväksytyin suorituksen. Läsnäolovelvollisia koulutuksia hankitaan mm. työvoimaviranomaisen taholta.

Selvityksen pääpaino kohdentui koulutusten toteuttamisiin. Koulutuksesta saaduista kokemuksista haluttiin löytää hyvät ja myös kehittämistä vaativat kohteet. Kysymysten avulla löydettiin toteutustapoihin liittyviä hyviä malleja, jotka osallistujat olivat kokeneet toimiviksi ja antaneet heille osallistumisesta onnistumisen tunteita.

Kysymysten laadinnassa pyrittiin ensisijaisesti etsimään kokemuksia ja saamaan koulutusideoita siitä millaisia palveluita tulevaisuudessa koulutuslaitokselta tai yleisimmin koulutusten järjestäjiltä odotetaan. Kysymysten osalta laadullisessa tutkimuksessa selkeästi kysymysten määrän tulee olla suppeampi verratessa määrälliseen tutkimukseen. Tässä tutkimuksessa käytetty kysymyslomake osoittautui käytännön haastattelutilanteessa hieman liian laajaksi. Kysymykset pitää rajata siten että keskusteluille ja tarkentaville kysymyksille on varattu riittävästi aikaa. Haastattelijalle tulee varata mahdollisuus esittää tarkentavia lisäkysymyksiä. Tästä käytännön kokemusta saaneena, esitän tulevaisuudessa julkiselle taholle vastaavan tutkimuksen toteuttamista laajemmilla resursseilla sekä tarkemman aikataulun puitteissa.

Tutkimuksen laajentaminen saattaa tuoda esille mahdollisuudet koko maakunnan kehittämiseen ja myös yritysten kilpailukyvyn parantamiseen. Harkinnan kohteena saattaisi olla myös haastattelun laajentaminen eri tuotannon ja palvelun aloille.

Kysymykset esitettiin ensimmäisessä ohjausryhmän tapaamisessa ja tällöin keskusteltiin kysymysten sisällöistä ja haastattelun toteuttamisesta. Ohjausryhmän tapaamisessa sovittiin työn aikataulusta ja uudesta kokoontumisesta työn tulosten julkaisun yhteydessä.

Seuraavassa taulukossa on esitelty erilaiset näkemykset tutkimuksen luotettavuuden kriteereistä.

Taulukko 2. Luotettavuuden kriteerit laadullisessa tutkimuksessa: vertaili (Tuomi & Sarajarvi, 2009, s138)

	<b>Niiranen (1990)</b>	<b>Tynjälä (1991)</b>	<b>Eskola &amp; Suoranta (1996)</b>	<b>Parkkila ym.(2000)</b>
<b>Credibility:</b>				
Uskottavuus	–	luotettavuus, jonka osatekijöitä ovat ”totuusarvo”, sovellettavuus, pysyvyys ja neutraalisuus	vastaavatko tutkijan tekemä käsitteellistäminen ja tulkinta tutkittavien käsityksiä	tutkimukseen osallistuneiden riittävä kuvaus ja arvio kerätyn aineiston totuudenmukaisuudesta
Vastaavuus	vastaavatko, tutkijan tuottamat rekonstruktiot tutkittavien todellisuudesta, alkuperäistä konstruktiota	vastaavatko, tutkijan tuottamat rekonstruktiot tutkittavien todellisuudesta, alkuperäistä konstruktiota	–	–
<b>Transferability:</b>	-	-	-	-
Siirettävyyys	tulosten siirrettävyyys toiseen kontekstiin riippuu siitä, miten samankaltainen tutkittu ympäristö ja sovellusympäristö ovat	tulosten siirrettävyyys toiseen kontekstiin riippuu siitä, miten samankaltainen tutkittu ympäristö ja soveltuvuusympäristö ovat	tulosten siirrettävyyys toiseen kontekstiin, mahdollistaa tietyin ehdoin, vaikka yleistyksset eivät ole mahdollisia (sosiaalisen todellisuuden	tulosten siirrettävyyys tutkimuskontekstin ulkopuoliseen vastaavaan kontekstiin

			monimuotoisuuden vuoksi)	
<b>Dependability:</b>	-	-	-	-
Luotettavuus	ulkopuolinen henkilö tarkastaa tutkimusprosessin toteutumisen	-	-	-
Tutkimustieteellinen arvo	-	tutkijan tulee ottaa huomioon paitsi erilaiset ulkoiset vaihtelua aiheuttavat tekijät, myös tutkimuksesta ja ilmiöstä itsestään johtuvat tekijät	-	-
Varmuus	-	-	tutkijan pitää ottaa mahdollisuuksien mukaan huomioon tutkimukseen ennustamattomasti vaikuttavat tekijät	-
Riippuvuus	-	-	-	tutkimus on toteutettu tieteellisen tutkimuksen toteuttamista yleisesti ohjaavien periaattein
<b>Confirmability:</b>	-	-	-	-

Vakiintuneisuus	ulkopuolinen henkilö arvioi tutkimuksen tuotokset (aineiston, löydökset, tulkinnat, suositukset ym.	-	-	-
Vahvistettavuus	-	erilaisin tekniikoin varmistetaan tutkimuksen totuusarvosta ja sovellettavuudesta	-	tehtyjen ratkaisujen ja päättelyn oikeutus; ratkaisut esitetään niin seikkaperäisesti, että lukija pystyy seuraamaan tutkijan päättelyä ja arvioimaan sitä
Vahvistuvuus	-	-	tehdyt tulkinnat saavat tukea toisista vastaavaa ilmiötä tarkastelleista tutkimuksista	-

### 3.3.2 Haastateltavien taustatekijät

Yrityksen toimiala.

Haastatteluun osallistui yrityksiä logistiikan ja maarakennuksen alalta. Logistiikka tässä käsitellyllä tavalla jaoteltiin liikennepainotteiseksi. Haastatteluun kerättiin tietoja kuljetusalan koulutuksista. Varastologistiikan näkemyksiin ei tässä yhteydessä haettu tietoja.

Yrityksen henkilömäärä.

Yrityksen henkilömäärät vaihtelivat 2:n ja n. 1 700 henkilön välillä (konserni). Tätä taustamuuttujaa käyttäen voitiin päätellä, miten haastattelun suurimmat yrityksen suhteessa pienempiin olivat organisoineet koulutuksensa. Loppupäätelmänä voidaan esittää että laajemman organisaation yritykset ovat kiinnittäneet asiaan konsernitasolla huomiota ja käynnistäneet koulutukset. Tämä yleistys sisältää myös aktiivisten pienten yrityksen poikkeuksen. Määrämuotoisesti pienet yritykset, jotka olivat aktiivisesti järjestötoiminnassa mukana, olivat hyvin perillä muuttuvista lainsäädännöistä. Yritykset omasivat valmiudet keskusteluun siitä miten tulevaisuudessa eri koulutustavoitteista tullaan suoriutumaan. Kyselyn kohderyhmästä ja kyselyn rajauksesta johtuen ei tästä voida tehdä laajoja johtopäätöksiä siitä miten hyvin tiedostetaan muuttuvat koulutukselliset määräykset.

Toimipaikkojen lukumäärä.

Haastatteluun osallistuvien yritysten osalta 2 organisaatiota omasi toimipaikkoja myös muualla suomessa. Toimipaikkojen lukumäärää määriteltäessä havaittiin myös toimialojen yritysten väliset fuusiot. Monitoimipaikkaisilla yrityksillä oli mahdollista verrata eri toimipaikkojen välisiä eroja ja tässä huomattiin isojen yritysten pyrkimys keskittää koulutuspalvelujen tuottaminen tahoille, jotka pystyvät toteutuksiin myös yrityksen muilla paikkakunnilla.

Henkilöstön nykyinen koulutustaso.

Koulutusväylät ammattiin vaihtelivat. Maarakennuksen osalta alalle työllistyminen oli tapahtunut työsuhteessa tapahtuvan konkreettisten työtehtävien kautta, mutta havaittavissa oli koulutuksen kautta alalle työllistyneiden määrään kasvu. Erityisesti tämä oli havaittavissa henkilöliikenteessä. Myös tavaraliikenteen osalta vaikuttaa siltä, että koulutusten kautta hankittu ammatillinen perusosaaminen, on tulevaisuuden tie ammattiin. Tähän osaltaan liittyvät monissa ammateissa tarvittavat pohjatiedot ja viranomaismääräykset. Koulutuksen positiivisia vaikutuksia olivat laaja-alaisuus ja kokonaisuuden hallintaan. Työssä tapahtuvan käytännön harjoittelun osuutta arvostettiin.

Vastaus B "Mä kävi Huittisis kurssi -79 valmistui 80, sitä enne mä oli armeijas autohommis:"

Vastaajan asema yrityksessä.

Vastaajat toimivat yritysten esimiestehtävissä. Neljä vastaajista toimi päivittäin konkreettisissa työtehtävissä. Esimiesaseman lisäksi yrittäjän status löytyi kolmelta vastaajalta.

Vastaus C "...Olen koittanut vähän siin sit kans juust, sit ko mä tual työmaal oli montul mut en mä menny kone hytti vaa tämä nuar kaveri.

Vastaus A "Mä ole siin niinko kakkosen...kesäl sitä vähä tule ajettu jottai vuaroi."

### 3.3.3 Vastaukset kysymyksiin

Milloin koulutus olisi paras järjestää?

Koulutusten aikatauluihin liittyvässä kysymyksessä odotettiin hajontaa. Tämä siksi että eri toimialoilla toimivat yritykset omaavat työllisyyden osalta kausihuippuja. Koulutusten aikataulujen osalta havaitaan kuljetusalalla iltakoulutusten olevan haasteellisia koska työpäivät saattavat venyä esimerkiksi keliolosuhteiden takia. Henkilöliikenteessä, jossa toimitaan aikataulujen perusteella, havaitaan tilausajoliikenteen olevan alkuvuodesta rauhallisinta, kun taas viikonloput ovat kuormitetumpia. Linjaliikenteessä ja riittävän henkilökapasiteetin omaavissa yrityksissä voidaan koulutukset järjestää myös viikonpäivillä kun työvuorojen suunnittelu saa asiasta riittävän aikaisin tiedon. Tavaraliikenteen osalta koulutusten ajankohdaksi jäävät hyvin usein toteutukset viikonlopun aikana. Maarakennuksen osalta kausivaihtelut liittyvät vuodenaikojen vaihteluihin. Maarakennuksen osalta, parhaat ajankohdat mahdollistaa henkilöstön koulutus, sijoittuvat talvikuukausiin. Kuljetusalan koulutusten osalta, ajatukset siitä, tuleeko ajoharjoittelu suorittaa kesällä hyvissä olosuhteissa, tai talvella hieman haastavammassa kelitilanteessa, vaihtelevat. Kun koulutusalan koulutukset nykyisellään tyypillisesti kestävät puoli vuotta, jakautuvat harjoitukset sekä henkilöiden ajoharjoitukset tämän jaottelun mukaisesti suoritettavaksi joko kesä- tai talvikuukausina.

Missä koulutus olisi järjestettävä?

Koulutuksen järjestämispaikasta ajateltiin löydettävien mahdollisuuksia jotka parhaiten palvelisivat yritysten tarpeita. Koulutuspaikan valinnan suhteen oltiin yksimielisiä siitä, että koulutustilaisuus olisi hyvä järjestää mahdollisimman lähellä yrityksen toimipaikkaa 9 vastausta. Koulutuksen siirtäminen esimerkiksi toiselle paikkakunnalle vaatii hyvän



motiivin ja konkreettisen perusteen paikan valinnan suhteen. Ymmärrettävää toisaalta on myös se, että jos tilaisuuden yhteydessä järjestetään esimerkiksi kone-esittelyjä, matkaan lähdetään pitkillekin taipaleille. Tapahtuman pitää kuitenkin olla luonteeltaan selvästi lisäarvoa tuottavaa kuten esimerkiksi messut. Tällöin tapahtumaan liittyvänä motiivina voidaan ajatella samalla alalla työskentelevien ihmisten mahdollisuutta kohtaamiseen ja vapaamuotoiseen ajatusten vaihtoon.

Millainen tulisi koulutukseen käytettävän tilan olla?

Tilojen suhteen yleisin käytetty kommentti tilakysymykseen oli ”asiallinen” tila. Vastauksista voidaan päätellä, että tiloihin liittyvissä kysymyksissä koulutuspaikat, joihin haastateltavat olivat osallistuneet, olivat vastanneet tarkoitustaan. Hyvänä lähtökohdana pidettiin että koulutuspaikalta löytyi esimerkiksi mahdollisuus kahvinkeittoon. Pitkäkestoisimmissa, koulutuksissa, joissa samassa tilassa kokoonnuttiin useasti, pidettiin, hyvänä mahdollisuutta eväiden säilyttämiseen ja lämmittämiseen.

Vastaus A ”teil o täs iha mahtava paikka.”

Pitääkö koulutuksen yhteydessä olla ruokailumahdollisuus?

Ruokailumahdollisuuden osalta mielipiteet vaihtelivat mutta tulkintani mukaan tämä ei ollut ratkaiseva kriteeri suunniteltaessa osallistumista koulutuksiin. Mielenkiintoista oli havaita, että toisaalta pidettiin mahdollisuutta siirtyä ruokailemaan toiseen tilaan hyvänä katkona kun taas toisaalta arvostettiin mahdollisuutta ruokailla paikan päällä. Nähtävästi kysymys ruokailumahdollisuuksista on erittäin tapauskohtainen eikä yleistyksiin asian osalta ole aihetta.

Miten tulisi huomioida eri alojen erityispiirteet?

Erityispiirteisiin liittyvässä kysymyksessä mietintä kohdistui oman alan henkilöihin ja ikärakenteeseen. Yleistäen voidaan todeta, että koulutuksen suunnitteluvaiheessa tulisi pystyä kartoittamaan karkeasti koulutettavien työtehtävät ja tarkentamaan aiheet kokemukseräiseksi. Käytännön esimerkkien mukaan tuominen hyvine ratkaisumalleineen koettiin kannustavaksi ja kehittäväksi etenemismenetelmäksi.

Millaiset aiheet olisivat kiinnostavia?

Aiheiden kiinnostavuus hajosi vastaajien kokemusten mukaisesti. Uutuuksien korostaminen ja toisaalta koulutusten yleishyödyllisyys koettiin merkitseväksi. Yleishyödyllisistä taidoista mainittiin erikseen ensiapu (2 tapausta) ja tietotekniikka (1 tapaus). Yleishyödyllisyyttä mietittäessä maininta kokonaisuuden hallinta nousi myös esille (1 tapaus). Aiheiden osalta (7 tapausta), toi esille palvelualalle tyypillisen käsitteen asiakaspalvelu. Tämä käsite ymmärrettiin hyvin laajasti sekä ulkoisten, että sisäisten asiakkuuksien osalta. Perinteinen merkitys asiakaspalvelusta, pelkästään myyntiin liittyvänä toimintona, ei tässä saatujen vastausten perusteella toteutunut. Positiivisena havaintona voidaan pitää sitä, että yrityksen todellisena asiakaspalvelijana koettiin koko henkilöstö, sekä heidän panoksensa suoritettuihin työtehtäviin.

Mikä motivoi hakeutumaan koulutukseen?

Koulutukseen hakeutumisen perusteet kohderyhmällä liittyivät muuttuneisiin määräyksiin ja tunteeseen oman osaamisen kehittymisestä. Kuljetusalaan liittyy merkittävänä asiana pätevyyskoulutuksiin liittyvä koulutusvelvollisuus joka uutena asiana nousee esille. Maarakennuksen osalta koulutukset liittyvät pätevytyymiseen ja konkreettisiin osaamistavoitteisiin. Julkisen hallinnon yleinen näkemys työllisyyden parantumiseen on merkittävä näkökulma.

Vastaus D ”Tärkeä on et kaverill o tieturva, työturva kortti, tätä porukka ei muute saa kurssill ettei siin ol laki takan.”

Millainen olisi mielekkäin koulutuksen suoritusmuoto?

Koulutuksen suoritusmuodossa eri koulutusmallinen yhdistäminen koettiin motivoivaksi. Korostuneesti (3 tapausta) toi esille näkemyksenä siitä, että oppimisen tulee tapahtua läsnäolotunneilla. Suhtautuminen perustui omiin kokemuksiin sekä osallistumisesta että koulutusten järjestämisestä. Kriteerien perusteella mainittiin kysymys ajankäytöstä ja todettiin selkeämpää olevan aikataulutettu tapaaminen, jossa asioita keskitetysti opiskeltiin. Tehtävien ja tietovälineiden osalta hankaluutena koettiin ajan järjestäminen suoritusten toteuttamiseen.

Oletteko järjestäneet tai osallistuneet koulutustilaisuuksiin?

Kysymys muodossaan viittaa taustamuuttujiin. Vastausten osalta omattiin laaja kokemus sekä koulutuksiin osallistumisesta, että järjestelyistä. Kysymyksen haastattelulle perusteltu merkitys, liittyi halun kerätä kokemuksia koulutuksista.

Kysymyksen vastauksista huomattavaa oli se että haastattelussa kerätyt kokemukset olivat pääsääntöisesti positiivista.

Millaisia tavoitteita voitaisiin koulutukselle asettaa?

Koulutusten tavoitteiden määrittely oli laaja käsite, joka esitettynä tuotti pohdinnan yrityksen, sekä oman kehittymisen kannalta. Tavoitteiden määrittely tuotti vastauksia, joissa heijastettiin kokemuksia uusien työntekijöiden rekrytoinneista ja asioista joihin oli kiinnitetty huomiota. Yhdessä tapauksessa huomio kiinnittyi yleiseen ajatukseen työelämän pelisäännöistä. Ammatilliseen aikuiskoulutukseen on ehkä nyky Suomessa liitettävissä myös ajatuksia sosiaalisista taidoista, että myös yhteiskunnan pelisäännöistä.

Miten koulutuksen tavoitteita voitaisiin mitata?

Koulutusten tavoitteiden mittauksessa selkeimmät kriteerit löytyvät julkisen hallinnon puolelta missä tavoitteellisuuden mittaukseen on laadittu menetelmät. Yksityiskohtaiseen tavoitteeseen liittyvät määrittelyt kohdentuivat sekä ammatin osaamiseen, että viranomaisten antamien määräysten täyttämiseen.

Kysymys: "Miten koulutuksen tavoitteita voitaisiin mitata?"

Vastaus A: "...direktiivikoulutuksen tähän pakko mähän mut silti voi löytyä aihe mikä kiinnostaa"

Mikä voisi olla yrityksen rooli koulutuksen toteutuksessa?

Yrityksen rooliin liittyvissä vastauksissa heijastuivat vahvasti omat kokemukset. Yrityksessä tapahtuva työn käytännön harjoittelu mainittiin olennaisena ja työharjoittelumahdollisuuden tarjoaminen läheisenä tekijänä. Muita vastauksia olivat mm. järjestää resursseja koulutettavaksi, motivoida hakijoita, järjestää koulutettavia, esittää toiveita ja laatia opetussuunnitelmia. Yhteistyön mahdollisuudet koettiin siis hyvin moninaisiksi.

Tarvitaanko yrityskoulutusten yhteydessä ohjausryhmä?

Edelliseen kysymykseen liittyen esitettiin lisäkysymys yritysten halukkuudesta ohjausryhmiin. Ohjausryhmä koettiin toimivana vaihtoehtona kun huomioidaan kohde ja käsiteltävä aihe. Suhtautuminen ohjausryhmään koettiin vahvasti liittyvän käsiteltävään aiheeseen. Mikäli aihe oli liittyä oman alan toimintaan ja koettiin riittävän konkreettiseksi

olivat vastaukset selkeän puoltavia. Mielestäni vastauksissa annettu puolto, kertoi mielenkiinnosta asiaa kohtaan mutta selkeästi, ennen varauksetonta päätöstä, asiasta haluttiin tarkentavia lisätietoja. Yhdessä vastauksessa tuotiin selkeästi esille tarve ohjausryhmään ja sen haluttiin koostuvan alan yrittäjistä. (maarakennus).

Onko jatkuva koulutusten kilpailuttaminen järkevä lähestymistapa?

Hieman provosoiva kysymys sai osakseen vastauksen poikkeuksetta kyllä ja ei. Yritysmaailmassa totuttuun kilpailuun suhtaudutaan osana jokapäiväistä toimintaa ja ehkä kuvainnollisin vastaus kiteytyy vastauksessa. jossa kilpailuttaminen todetaan osaksi nykypäivää.

Olisitteko yrityksenä valmis pitkäaikaiseen kumppanuuteen?

Lähtökohtaisesti kysymys asetti vastaajat tilanteeseen, jossa edellisen kysymyksen jälkeen, tiedusteltiin kumppanuuteen liittyvää näkemystä. Kysymykseen vastattiin myöntävästi, mikäli intressit olisivat yhtenäiset. Kahdella vastaajista oli jo olemassa pitkäaikaiseen kumppanuuteen perustava toiminta käynnissä.

Miten koulutus voisi edistää yrityksen kilpailukykyä?

Kysymykseen kiteytyy yrityksen perustamisen motiivit. Ammattitaitoinen henkilökunta koetaan olennaiseksi tekijäksi yrityksen menestymiselle. Ammattitaidon lisääntymisen kautta, toivotaan tuottavuuden kasvua. Tämä lähestymistapa näkyy myös asiakaspalvelun korostamisena (6 vastausta) ja yrityksen kilpailukykyä parantavana näkemyksenä.

Mitkä ovat koulutuksen suurimmat hyödyt?

Kilpailukyky mainitaan selkeästi yhdessä vastauksessa. Lisääntynyt osaaminen nähdään mahdollisuutena uusien koneiden käytölle ja laajamittaisella mahdollisuudelle monipuolisuuden kautta saada tuotannosta joustavampaa. Koulutuksen hyötyinä nähdään myös lupamenettelyjen täytyminen (1 vastaus). Koulutuksen vaikutuksena nähdään myös mahdollisuus vaihtaa kokemuksia koulutuksiin osallistuneiden kanssa (1 vastaus). Tämä konkretisoituu esimerkissä, jossa kuvaillaan mahdollisuus soittaa luokkatoverilla tilanteessa, jossa halutaan konsultaatiota hankalan tehtävän läpiviennissä.

Vastaus D ”Tärkeä on et kaverilla o tieturva, työturva kortti, tätä porukka ei muute saa kurssilla ettei siinä ol laki takana.”

Mitkä ovat koulutuksen suurimmat haitat?

Kuljetusalan vastauksissa kiteytyy koulutusten kustannuksiin liittyvät tekijät. Kustannuksista huolimatta (1 vastaus), löytyy ymmärrys lain pakottavasta merkityksestä huolimatta, koulutusten osaamista lisäävään merkityksen. Muita mainittuja haittatekijöitä olivat koulutusten ajankohdat, kausivaihtelut tuotannossa, henkilöstön kiinnostus ja mahdollisuus yhteiskunnan taholta tulevaan koulutusten rahoitukseen.

Mitkä ovat kolme tärkeintä osaamisaluetta työntekijöille?

Vastauksissa etsittäessä tärkeimpiä osaamisalueita löytyi asiakaspalvelu aloja yhdistäväksi tekijäksi. Asiakaspalvelu ymmärrettiin laaja-alaiseksi käsitteeksi. Aiheella käytiin keskusteluita työelämässä tarvittavien taitojen omaksumisesta. Asiakaspalvelu korostui perinteisessä mielessä henkilöliikenteessä jossa konkreettiset kohtaamiset ovat olennainen osa päivittäistä työsuoritusta. Asiakaspalvelu liittyi myös olennaisena käsitteenä esimerkiksi kuljettajan tervehtimiseen, rahastukseen sekä konkreettisesti ajoneuvon kuljettamiseen.

Millä kriteereillä hankitte koulutuksia?

Koulutusten hankinnassa ensimmäiseksi kriteeriksi nousi tietojen saatavuus palveluja tarjoavista yrityksistä. (2 vastausta) Vertaisverkko mainittiin osana hankintapäätöksen tekemistä, (2 vastausta). Yhteistyöjärjestöjen välittämä tieto koettiin tärkeäksi. Konsernien ollessa kyseessä oli tavanomaisin vastaus (2 vastausta) yrityksen henkilöstöosastoon liittyvä koordinoitu toiminta. Osalla yrityksistä hankinnan kriteerit muodostuivat vahvasti mielikuvaan, joka kokemuspohjaisesti oli kerätty koulutuksen järjestäjistä. Hankinnoissa arvostettiin järjestelyiden sekä tarjoustensa saamisen helppouteen liittyviä asioita. Kuljetusalan haastatteluiden yhteydessä paljastui selkeästi muuttava lainsäädäntö; viranomais määräykset luovat selkeän kriteerin koulutusten hankinnalle. Kuljetusalan pakottava lainsäädäntö tuo mukanaan velvoitteet ammatin harjoittamiseen ja alistaa myös jo ammatissa toimivat kuljettajat jatkokoulutusvelvollisuuden (5 päivää) piiriin. Asia oli hyvin tiedostettu ja koulutusvelvoitteeseen oli varauduttu. Tilastollisesti haastatteluun osallistuneet henkilöt olivat koulutukseen osallistumisissa edelläkävijöitä ja voitaneen edelleen olettaa

tarvetta olevan yleisen tietämyksen lisäämiseen tämän muuttuneen lainsäädännön osalta.

Mistä löydätte osaajat?

Taloudellinen tilanne haastatteluja suoritettaessa ei ollut paras mahdollinen (10.2009-4.2010). Tästä syystä haastatteluiden yhteydessä tuotiin yleisenä päätelmänä esille tarjonnan runsaus. Lisäkysymys esitettiin yleistäen ja tällöin havaittiin ikääntymisen sekä nousukauden tuovan osaltaan rekrytointiin liittyviä haasteita. Aikaisimmissa vastauksissa oli ilmennyt nuorten henkilöiden trenditietoisuus aloja valittaessa. Monesti rekrytointi (3 vastausta) hoidettiin ensisijaisesti vertaisverkkoon tukeutuen. Koululaitoksista (2 vastausta) oli myös rekrytoitu alalle uusia henkilöitä. Myös lehti-ilmoituksia (2 vastausta) oli kokeiltu, mutta niiden tuottamaan hakijamäärään ei aina voitu olla tyytyväisiä. Työvoimatoimiston tuottamat palvelut olivat yleisesti vastaajien tiedossa ja palveluita oli myös hyödynnetty.

## 4 Tutkimuksen tulokset ja päätelmät

Tutkimuksen yhteydessä saavutettu keskusteluyhteys oli kiitettävää. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt olivat asiassa vahvasti mukana ja suhtautuivat myönteisesti työn suorittamiseen. Lisäksi haastateltavien tavoittaminen onnistui helposti mikä osaltaan kertoo sitoutumisesta.

Alakohtaisen ohjausryhmän osalta voidaan sen todeta luovan mahdollisuuksia laajamittaisempaan kehittämiseen. Tässä yhteydessä voitaisiin kartoittaa minkä tahon intresseissä olisi kyseinen ohjausryhmä koota ja miten siitä kiireiselle yrittäjälle olisi eniten hyötyä siten, ettei rajallista aikaresurssia tarpeettomasti kuormiteta.

Koulutusten järjestäminen vaatii useamman yhteistyötahon tarpeiden määrittelyn. Onnistuneessa koulutustilanteessa on aina läsnä yksilön, yhteisön sekä myös yrityksen intressit. Henkilökohtaisten tavoitteiden mahdollinen sovittaminen yhteen yrityksen ja yhteisön tavoitteiden kanssa olisi merkittävä saavutus. Tällä viittaa asiaan joka kärjistetyksi ilmenee tilanteessa, jossa yrityksen osalta tai yksilön osalta koulutuksen motiivi on mahdollisuus siirtyä tai siirtää henkilö tehtäviin jotka eivät ole kummankaan pääsääntöisiä etuja. Alakohtaisissa keskusteluissa ilmeni, että myös yleisiin yhteiskunnassa elämisen taitoihin saattaisi joissain tilanteissa olla syytä etsiä lisäresursseja. Tämän asian ilmentymä saattaisi olla maininta ”maaseudun pojista”

mikä tietyissä keskusteluissa tuotiin positiivisena miellelyhtymänä esille liitettyä mielikuvaan osaamisesta ja luotettavuudesta.

Tutkimuksen perusteella syntyi mielikuva toimintatavasta, jolla vastattaisiin selvityksessä esille tulleisiin odotuksiin koulutusten järjestelyistä. Yksittäisen koulutuspäivän onnistumiseen liittyvät monet yksittäiset tekijät jotka alkavat tilaisuuden järjestelyistä. Ensiarvoista on että palvelu on mahdollisimman helposti ja vaivattomasti saatavilla kaikkien asiakkaiden näkökulmasta. Ennen palvelun tuottamista on varmistuttava keskusteluiden ja muistiinpanojen avulla riittävä tietämys tarpeista sekä koulutukselle asetetuista odotuksista. Parhaimmat tulokset on mahdollista saavuttaa kun jo koulutuksen alkuvaiheessa, mukaan pystytään kytkemään henkilöt, jotka voivat kuvailla asetettuja tavoitteita ja havaittuja tarpeita.

Tarvekartoitus muodostaa jalustan onnistuneelle toteutukselle. Koulutuksen onnistumisen ja oikean aihealueen valinnan mahdollistavat riittävät ja yksityiskohtaiset avoimet keskustelut joissa voidaan määrittää kohdat, joihin koulutuksessa esille tuoduilla asioilla on tarkoitus vaikuttaa.

Oppimisprosessia voidaan kuvata lukemattomilla eri tavoilla ja tästä johtuen hyvin monia eri menetelmiä on käytettävissä. Aikuisille suunnatuissa koulutuksissa hyväksi koettuja tapoja on pyrkiä lähestymään aiheita kokemuspohjaa hyödyntäen. Uusien taitojen oppiminen ongelmanratkaisun kautta on hyväksynyt toimivaksi käytännöksi. Ohjelman suunnittelussa on tunnustettava käytännön realiteetit ja pyrittävä lopputulokseen jonka hyödynnettävyys olisi mahdollisimman lähellä konkreettisia työtehtäviä. Yksi koulutustapahtumien anneista, on mahdollisuus kokemusten vaihtamiseen. Tällöin esitetyt asiat konkretisoituvat ja saavat kokemuseräistä pohjaa jonka avulla ymmärrystä käsiteltävistä asioista on mahdollista laajentaa.

Taloudelliset realiteetit muodostavat yhden kulmakivistä suunnittelussa. Mahdollisuudet oppimisympäristöön ja opetuskalustoon muodostavat koulutuksen kustannustekijät. Päiväkohtaisessa hinnoittelussa on myös varsinaisen opetustyön lisäksi huomattava suunnitteluihin ja järjestelyihin käytetty työaika. Koulutuspäivän sisältö sekä siihen liittyvä valmistelu vaativat myös työpanosta. Näihin panostuksiin liittyvä kustannustekijät muodostavat pohjan hinnoittelulle.

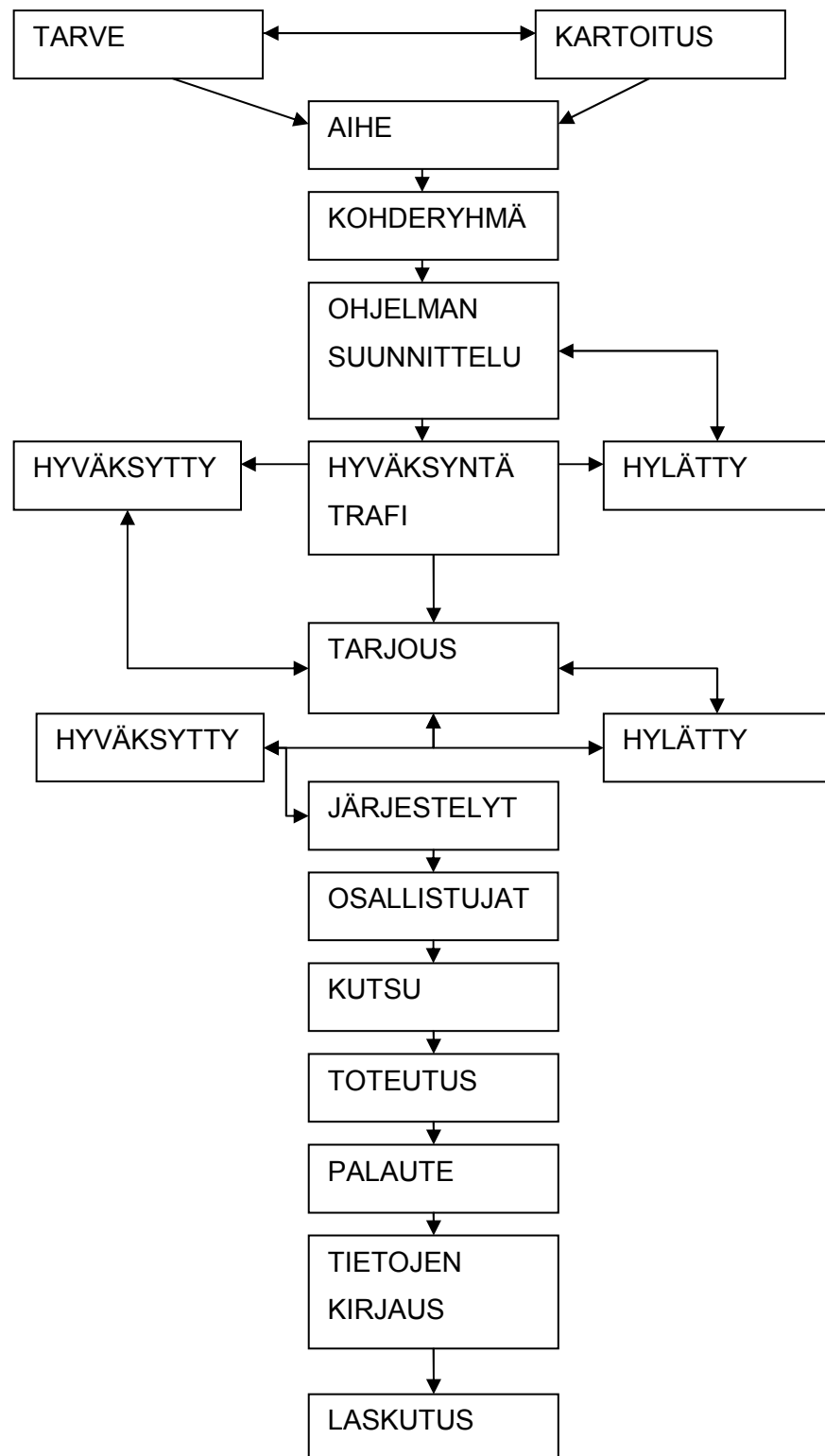
Seuraavassa kuviossa käsitelen yleisesti sitä, millaisia toimenpiteitä tarvitaan, kun järjestetään tiettyyn aiheeseen määritelty koulutuspäivä. Kaaviossa ei ole käsitelty opetusaineen kokonaisuuden muodostamista, joka on hyvin merkittävä osa

onnistunutta oppimiskokemusta. Kuljettajien jatkokoulutuspäiväksi sopivia aiheita on mm. JAKK hyväksynyt yli 50 toisistaan poikkeavaa aihealuetta. Hyväksytyt ohjelmat löytyvät liikenne- ja turvallisuusviraston sivuilta. Toimenpiteet koulutuspäivän järjestämiseksi, ovat systemaattiset. Tässä selvityksessä havainnot yrityksen tarpeen määrittelylle ja yrityksen saaminen mukaan jo suunnitteluvaiheessa, nousivat esiin. Yrityksen hankkiessa koulutuspalveluita, on mahdollista ohjelman osalta tukeutua jo valmiiseen suunnitteluun ja pyrkiä tuomaan omat painotukset sisälle tuntikehykseen. Tarkoituksenmukaisinta tämä olisi esimerkiksi käsiteltävien aihealueiden sisälle sopivien käytännön esimerkkien kautta. Käytännön opetustapahtuma on aina vahvasti sidoksissa ryhmän vetäjän sekä ryhmän keskinäiseen vuorovaikutukseen.

Ohjelman muodostaminen vaatii systemaattisen lähestymistavan. Myös tämä osaltaan vaikuttaa koulutuksen hinnoitteluun, koska erilaiset taustahyväksynnät on suoritettava hallinnoiville viranomaisille jotta toiminta ylipäätään saa laillisuuden voiman. Näiden taustaselvittelyjen jälkeen myös koulutusohjelma tulee hyväksyä. Yrityksessä saatetaan tiedostaa selkeästi millaisia koulutustapahtumia tai osaamisen lisäämistä tarvitaan mutta monesti juuri viranomaislupien hankinta koetaan hankalaksi.

Kuviossa 7 käsittelen yleisesti sitä, millaisia toimenpiteitä tarvitaan kun muodostetaan hyväksytty koulutuspäivä. Tässä kaaviossa esitetään yksinkertaistettu malli eikä varsinaiseen oppiaiheeseen puututa. Oppiaiheen sekä päivän rakenteen laatiminen edelleen vaativat oman selvityksensä. Koulutuspäivän muodostaminen on selkeintä kun tiedostetaan vaiheittainen eteneminen sekä mahdollisesti prosessiin liittyvä aikaviive. Koulutuspäivän luonnollisia paluupisteitä ovat esimerkiksi hinnoitteluun liittyvät tekijät. Muita huomioitavia tekijöitä ovat sekä ajankohtaan ja aikatauluun liittyvät tekijät. Myös viranomaistahojen hyväksyntäkriteerin täyttäminen saattaa vaatia useamman tarkastuskerran.





Kuvio 7. Kaavio koulutuspäivän muodostamisesta

## 5 Johtopäätökset

### 5.1 Esimerkkejä haastattelun kulusta

Työssä haastateltavat henkilöt omasivat laajan kokemuksen koulutuksiin osallistumisesta oman kokemuksensa, että myös yrityksille hankittujen koulutusten kautta.

Kysymys: "Miten pitkä alakohtainen kokemus sinulla on?"

Vastaus haastattelu A: "Mä oon oikeeasta tullu alalla viimäse kerra vuan 79, sit mä ole ollu kymmene kuukaut poies."

Kysymys: "Miten olet tullut alalle?"

Vastaus A: "Mä kävi Huittisis kurssi 79. Valmistui 80 sieltä, sitä kaut, mä oli ollu enne armeija autohommis."

Julkiset toimijat toivat oman laajemman näkemyksensä koulutuksista ja erityisesti koulutusten kiinnostavuudesta hakijoiden kannalta.

Kysymys: "Millaine käsitys sulla on mitä kautta henkilöt o alalle tullut? Onko sulla joku mielikuva siitä taustast?"

Vastaus B: "Aikataval varma sillai ne o tulleet siile ko isältä pojalle, varsinki niinko tual maaseudul se o hyvi tyypilline reitti ollu.

Vastaus jatkuu B: Kuljetusala ei ol nii trendikäs, viel vähemmä maarakennus."

Merkittävä vaikuttavuuteen merkittävä tekijä on työllistyminen ja viranomaisen kannalta mutta myös yritysten kilpailukyvyn näkökulmasta. Tämä näkökohta on hyvin läsnä myös yritysten rekrytoidessa uutta henkilöstöä. Koululaitoksen kautta esille nousi myös tutkintotavoitteisten koulutusten nimikkeistö ja siihen liitettävä osaamistaso.

Laajempi kysymys olisi selvittää, miten henkilöt jotka konkreettisesti toimivat ammateissa pystyisivät helpommin muodostamaan mielikuvan siitä millaisella osaamistasolla esimerkiksi perustason tutkinnon suorittanut henkilö on verratessa henkilöön jolla tutkintotavoitteena on ollut ammattitutkinto. Tässä jaottelussa tulevat vielä henkilöiden henkilökohtaiset ominaisuudet arvioinnin kohteeksi.

Kysymys: Miten sinun mielestäsi alalle on yleensä hakeuduttu?

Vastaus C:: "...alaaan liityvä spesiaali puuttuu,...onk ne peruskoulu jälkke oikke mittä käyny,...käytännö oppimisi o tullu tyämaa pualet, ...

## 5.2 Haastateltavien valinta

Haastatteluun osallistuvat henkilöt omasivat alakohtaisesti laajan kokemukseen perustuvan näkemyksen oman alansa kehittymisestä. Myös kokemus erilaisten kausisuhdanteiden osalta toi esille näkemyksen alakohtaisen arvostuksen kasvattamisesta ja täten alakohtaisen kiinnostavuuden lisääminen. Tutkimuksen aikana elettiin matalasuhdannetta joten kommentit tulevaisuuden suhteen olivat varovaisia. Muistissa oli kuitenkin edellisen nousukauden ongelmat jolloin osaamisesta tuntui ajoittain olevan niukasti tarjontaa.

Haastatteluiden osalta paljastui haastatteluun osallistuvien henkilöiden alakohtainen näkemyksen laajuus. Osittain kysymysten asettelun kautta pyydettiin henkilöitä myös kertomaan ajatuksia koko tutkittavaa alaa koskevista näkemyksistä. Tutkimuksen kannalta oli mielenkiintoista kuulla vastauksia joissa haastateltavat miettivät asioita omaa päivittäistä toimintaympäristöään laajemmalla mittakaavalla.

Haastatteluun osallistuneet henkilöt olivat osallistuneet eri tahoilla järjestettyihin koulutuksiin ja osittain olleet myös itse mukana suunnittelemassa tai hankkimassa koulutuksia. Haastatellut henkilöt olivat myös suorittaneet työntekijöiden rekrytointeja milloin kysymyksissä korostui odotusarvot uusille työntekijöille heidän etsiessään työtä. Samoin näkyivät myös ominaisuudet joita työnantajat odottivat. Nämä ominaisuudet konkretisoituivat useasti asiakaspalvelun käsitteeseen. Tällä käsitteellä ymmärrettiin päivittäinen toiminta suorissa kontakteissa asiakkaisiin ja myös toiminta yrityksen oman henkilöstön kanssa. Tässä yhteydessä keskusteltiin myös perinteisiin kansalaistaitoihin liittyviin asioihin, kuten täsmällisyyteen ja säännöllisyyteen.

Haastatteluissa ilmeni selkeästi haastateltavien halu oman yrityksen mutta myös oman alan toimintamahdollisuuksien kehittämiseen. Tähän yhtenä olennaisena asiana saatiin mainintoja alalle hakeutuvien henkilöiden ominaisuuksista.

### 5.3 Tutkimuksen toteutus

Haastatteluiden toteutus aloitettiin sopimalla haastattelu-aika. Haastattelujen dokumentoinnissa käytettiin digitaalista sanelinta. Haastattelujen nauhoittamisen yhteydessä paljastui, että tutkimustavan olennaisena teknisenä apuvälineenä toimivan sanelimen pysäytys ja selaustoimintojen tulisi olla mahdollisimman kehittyneitä ja helppokäyttöisiä. Myös mahdollisuus muistikortin käyttöön helpottaa tulosten käsittelyä jolloin nauhoitukset voidaan siirtää tietokoneelle ja niitä voidaan litteroida sopivissa segmenteissä suoraan tietokoneelta.

Haastatteluun osallistuvat henkilöt suhtautuivat positiivisesti tilanteeseen. Vaikka keskustelun tallennus ei ollut useimmille haastateltaville tuttua, ei se häirinnyt keskustelun kulkua. Haastattelun aluksi, todettiin tutkimuksen luottamuksellisuus ja nauhoituksen käyttötarkoitus, että pyydettiin lupa aineiston käyttöön. Tutkimuksen alkuvaiheessa ei ollut mahdollista hyödyntää tallentavaa apuvälinettä, joten toteutin haastattelun kirjaamalla tuloksen muistikirjaan. Tämä kirjaustapa on toimiva, mutta hyvin työläs, eikä sovellu laajaan haastatteluun. Tallennuslaitteen ehdottomana etuna oli mahdollisuus palata taakse haastateltavan vastaukseen. Tämä helpottaa johtopäätösten laatimista ja toimii mainiona muistin tukena kun kirjoitustyö on aloitettu.

Haastatteluun on syytä varata riittävästi aikaa ja tila, jossa asiaan voidaan keskittyä. Tietyissä tilanteissa saattaisi olla perusteltua toimittaa haastattelulomakkeet myös etukäteen, jolloin osallistujilla olisi mahdollisuus syventyä etukäteen käsiteltävään aihepiiriin.

## 6 Toimenpide-ehdotukset

### 6.1 Ohjausryhmä

Keskusteluissa siitä, miten koulutuksen sisältö saataisiin mahdollisimman hyvin vastaamaan tarpeita, nousi esille tarve alakohtaisten ohjausryhmien hyödynnettävyydelle. Ohjausryhmän työskentelyn kautta koettiin mahdolliseksi tuoda esille konkreettiset tarpeet ja löytää optimaaliset toteutukset. Ongelmallisinta ohjausryhmän työskentelyn kannalta koettiin ajankäyttöön liittyvät asiat. Ohjausryhmän yhteyteen toivottiin myös mahdollisuutta koota ajankohtainen tietopaketti mahdollisista muutoksista tai vastaavasti uutuuksiin liittyvä esittely. Esille tuotiin myös erilaisten vierailujen järjestäminen ohjausryhmän tapaamisen yhteyteen.

Yhteiskunnallisen näkemyksen kannalta ohjausryhmätyöskentely voisi tuoda ensisijaista tietoa siitä miten taloudelliset näkymät alalle heijastuvat ja tietoa siitä millaisilla laajemmilla tarpeilla kyseiselle alalle oltaisiin tarvitsemassa osaajia. Mahdolliset koulutukselliset päivitystarpeet voitaisiin myös tässä yhteydessä tuoda julkisen toimijan tietoisuuteen. Kysymyksiä toisaalta herätti myös se millaisella jäsenistöllä kyseinen ohjausryhmätyöskentely olisi mahdollista järjestää. Ohjausryhmän tavoitteen määrittäminen voisi tapahtua intressitahojen suunnasta. Yrityksen hankkiessa henkilöstölleen koulutusta mukaan voitaisiin kutsua yrityksen ja koululaitoksen edustajat, milloin kyseessä olisi laajempi alakohtainen koulutustarpeen määrittely voisivat läsnä olla julkisen tahon edustajat ja alakohtainen etujärjestö sekä yritykset. Tarpeen vaatiessa kutsuttaisiin eri palveluntuottajia, kuten esimerkiksi Trafi ja koululaitoksen edustajat.

### 6.2 Tiedottaminen

Yrittäjän arki sisältää monia velvollisuuksia ja yrityksen hallinnointiin liittyviä toimintoja. Monesti lehti-ilmoitukset tai muissa yleisissä kanavissa julkaistut tiedotteet eivät välttämättä tavoita kohderyhmää. Monien koulutuksien yhteyteen liittyy nyky-yhteiskunnan mukaisesti tarve tietojen päivittämisestä. Monissa koulutuksissa pyritään samalla kasvattamaan osaamista mutta myös täyttämään lupaehtoja, joilla mahdollistetaan ammatissa toimiminen. Tavoitteena tällaisten koulutustuotteiden osalta on, ammatillisen osaamisen lisääminen ja päivittäminen. Osaamisen osoittaminen suoritetaan monesti määrämuotoisilla kokeilla joiden hallinta kuuluu eri viranomaisille.

Näiden ammatin kannalta pakottavien koulutustuotteiden osalta olisi viestinnän osalta tehokkaampaa saada viesti lähetettyä suoraan kohderyhmälle. Tässä viestinnässä tekstiviestin avulla kohderyhmä tavoitettaisiin selkeimmin. Tekstiviestin toimisi muistutuksena ja sisältäisi osallistujan kannalta oleelliset tiedot siitä milloin mitään koulutusta järjestetään. Tiedot tekstiviestien lähetykselle voitaisiin kerätä opiskelijatietolomakkeista henkilöiltä jotka halukkuutensa kyseiseen palveluun osoittaisivat. Perinteisiä viestinnän keinoja ei kuitenkaan täysin kannata unohtaa koska tekstiviestin keinot rajoittuvat kiinnostuksena ilmaiseisiin henkilöihin. Etuna nähtäisiin päivittäisessä käytössä oleva viestinnän välineen hyödyntäminen ja viestin tallentuminen tarvittaessa muistiin.

### 6.3 Alan vaihtoon liittyvät koulutukset

Yksi useasti mainittu keskeinen koulutuksia koskeva ajatus liittyy koulutusten pituuteen. Tutkintotavoitteiden perusteella on määritelty eri suoritusten opintopisteisiin liittyvät koulutuksellinen laajuus. Opintopisteisiin liittyvä ajattelu pohjautuu opintoviikkoihin, jolloin kalenteriin perustuvan ajattelun mukaisesti määriteltiin osaamiseen liittyvä oppimistaso tehtävään käytetyn ajan perusteella. Opetussuunnitelmaperusteisessa koulutuksessa on määritelty käsiteltävät aiheet ja aiheen omaksumiseen määritelty aika.

Näyttötutkintojärjestelmä poikkeaa olennaisesti tästä perinteisestä näkemyksestä juuri ajallisen näkökohdan osalta. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen yhdessä määritellyn lisäkoulutustarpeen muodostavat kriteerit tarvittavan ammattitaidon hankkimiseksi käytetystä kalenteriin liittyvästä ajasta. Toisaalta, tutkintojärjestelmä mahdollistaa myös suoraan tutkintoihin osallistumisen, mikäli riittävä osaamistaso on saavutettu esimerkiksi työkokemuksen kautta. Kuljetusalan koulutuksissa määrämuodon minimin muodostavat tieliikennelaissa määritellyt vähimmäismäärät koulutukselle ajo-oikeuden suorittamiseksi. Lisäksi tutkintoperusteisen koulutuksen osalta esille nousevat kysymykset ammatissa tarvittavien luvanvaraisten toimintojen suorittamiseen. Nämä suoritealaltaan toisistaan eroavat, mutta toisaalta tutkintojen samanlaisuudet muodostavat kriteerit koulutusten kestolle. Koulutuksen laatuvaatimukset ja myös yhteiskunnan asettamat tavoitteet työllisyydelle antavat suuntaviivat joiden mukaan määräytyvät koulutusten ajalliset kestot. Aikuisen alan vaihtoon osallistuvan opiskelijan näkemyksissä korostuvat aikaisemmin opittujen

tietojen ja taitojen täydentäminen. Sopivana alan vaihtoon liittyvän koulutuksen kestonä pidettiin puolen vuoden jaksotusta.

#### 6.4 Toimialakohtaiset työkuorman kausivaihtelut

Kaikilla aloilla nousivat esille koulutuksen järjestämiseen käytettävä aika. Tästä johtui myös esille tullut yritysten kausittain vaihtelevien työhuippujen huomiointi koulutusten järjestelyissä. Esimerkiksi maanrakennus kuluttaa talvella vähiten työkapasiteettia. Tällöin koulutusten järjestäminen olisi parasta kohdentaa talvikuukausille tai kuten määritelmä tuloksissa kuului "roudan ajalle." Paljon matkatöitä tekevät henkilöt on mahdollista tavoittaa joko alku- tai loppuviikosta. Henkilöliikenteessä kyseisen yrityksen suoriteala määrittelee koulutukselle optimaalisen toteutusajankohdan. Tilausajoliikenteessä alkuviikko on hiljaisempaa, joten tällöin henkilöstön irrottaminen koulutukseen on teoreettisesti potentiaalisinta. Kaupunkiliikenteessä toimivat yritykset osaavat arvostaa mahdollisuutta järjestää koulutukset viikonlopun esimerkiksi lauantaipäivän aikana. Tavaraliikenneyrityksissä lauantaipäivän koulutukset ovat käytännön syistä usein ainoa mahdollinen vaihtoehto. Iltakoulutuksien osalta päivän venyminen on kriteeri joka osaltaan hankaloittaa koulutuksen tavoitettavuutta ja osaltaan rasittaa osaajien jaksamista. Toisaalta isot yritykset voivat työvuorosuunnittelussa huomioida tarvittavan kapasiteettivajeen jolloin suunnitelmallisella lähestymisellä voidaan läpikäydä myös koko yrityksen henkilöstöä koskettavat koulutukset. Tähän näkökulmaan liittyy olennaisena koulutusten yritysten kannalta tuoma lisäkustannus. Koulutuksen hankintahinnan lisäksi tulevat välittöminä kustannuksina menetetty työaika ja mahdollisen sijaisjärjestelyn aiheuttama kustannus. Pakollisen jatkokoulutusvelvoitteiden osalta tämä tarkoittaa suoranaista kustannustason nousua jonka neuvottelu palveluhintoihin on monella yrittäjällä edessä. Lainsäätäjän määrätessä tiettyjä osaamistasoja pakolliseksi on helppo ymmärtää yrittäjää joka ensisijaisena asiana näkee kustannustason nousun. Vaikka koulutuksissa käsitellyt asiat olisivat kuinka ajankohtaisia ja tarvittavia saattaa tämä monesti olla aiheuttamassa negatiivista miellelyhtymää osallistujille.

#### 6.5 Millainen opetus koettiin hyväksi

Seuraavassa kuvassa olen taltioinut opetustapahtuman, jossa koulutukseen liittyy toiminnallinen osio. Kuvassa harjoitellaan alkusammutukseen tarvittavia taitoja.



kuva 2. alkusammutusharjoitus

Oppimisen määrittelyssä ja oppimiseen liittyvässä käytännössä on helppo löytää eri lähestymisiä. Voidaan keskustella kognitiivisesta oppimiskäsityksestä tai behavioristisen teorian toimivuudesta. Lähtökohtaisesti kaikki oppimistapahtumaan liittyvät tekijät löytyvät opiskelijasta itsestään. Kohderyhmän haastatteluissa kohdentuivat omakohtaiset kokemukset mutta myös yrityksen taholta nähtynä yritykseen toimintaan vaikuttavat tekijät ja näkemys siitä miten yksilöiden toiminta on mahdollisesti muuttunut koulutustapahtumien jälkeen. Tällöin opetuksellisissa metodeissa tultiin usein lopputulokseen jossa käytännössä oppiminen todettiin vaikuttavaksi koulutusmuodoksi. Toisaalta tietopuoliseen koulutukseen osattiin myös suhtautua asiallisesti ja näiden toimintojen yhdistäminen koettiin vaikutuksiltaan toimivimmaksi vaihtoehdoksi. Erilaiset ryhmässä toteutettavat sekä yksilöä kannustavat suorittemallit nousivat esille keskusteluissa koulutuksen toteutukseen liittyvistä mahdollisuuksista. Yhtenä koulutuksen mahdollisuutena nähtiin oppimismuoto, jossa osallistumisella oli merkitystä. Tähän peruste saattaa löytyä yrityksen henkilöstölle suunnatusta koulutuksesta, jossa välillisen opeteltavan aiheen lisäksi, voitaisiin myös oppia ja saada tuntumaa ryhmätyön taidoista.

#### 6.6 Tietokonepohjainen opiskelu verkkoympäristössä

Selvitykseen liittyvänä yhtenä oppimismuotona käsiteltiin verkkoon liittyvää oppimista. Tietokoneavusteisen oppimismuodon etuina mainitaan aikaan ja paikkaa sitomaton mahdollisuus opiskeluun. Päivittäisen aikataulun valitseminen on henkilön oman ajankäytön osalta valittavissa. Näistä eduista huolimatta maininta tietoverkoista ei aina



saanut varauksetonta kannatusta. Välineen vaikeuteen liittyvään ajatukseen voidaan kuitenkin yhdistää tietotekniikkakurssien suosiota. Ehkä suuremmaksi syyksi muodostui juuri tuo ajan löytäminen opiskelulle. Toisaalta verkossa tapahtuva oppiminen on vasta kehittymässä vaikka erilaisia sovelluksia jo alkaa olla saataville. Työn luonne ja ajankäyttö mainittiin asioiksi jotka puolsivat lähiopetusta. Myös kontakti muihin opiskelijoihin koettiin mielekkyyttä lisääväksi tekijäksi. Kohderyhmille voidaan siis tietotekniikkaa ja verkossa tapahtuvaa oppimista tarjota lisäopetusmahdollisuudeksi mutta mielenkiinnon lisääminen pelkästään verkossa tapahtuvaan oppimiseen ei liene aivan yksiselitteistä.

### 6.7 Teorian ja käytännön yhdistäminen

Käytännön osaaminen muodostuu tietopohjan hallinnasta jota voidaan soveltaa käytäntöön. Sekä maanrakennus että kuljetus sisältävät hyvin monia lakeja ja asetuksia, jotka määrittävät toimintaa. Huomioita tehtiin sekä koulutuksen kautta alalle tulleista henkilöistä että käytännön työelämän kokemuksen tuomasta osaamisesta. Näiden taitojen ja tietojen yhdistäminen käytännön työtehtävien suorittamiseksi koettiin erittäin tärkeäksi. Mainintoja siitä miten tietyissä kohdissa käytännön osaamisen lisäksi kaivattiin teoriapohjaa, että myös päinvastoin, vaihtelivat tapauskohtaisesti. Tästä päätelmänä voidaan pitää haastetta yhdistää ja havaita kohteet joissa näiden osioiden yhdistäminen olisi mahdollista.

### 6.8 Koulutukseen liittyvät oheispalvelut

Koulutuksen yleiseen viihtyvyyteen yleisesti liitetty ajatus ruokailumahdollisuudesta paikan päällä sai aikaan ristikkäiset mielipiteet. Ruokailun helppoutta osattiin arvostaa mutta toisaalta sitä ei pidetty välttämättömänä. Päätelmänä voidaan pitää että ruokailumahdollisuus ei muodosta kriittistä tekijää. Mahdollisuus esimerkiksi eväiden lämmittämiseen ja mahdollisuus kahviin koettiin toimiviksi. Ruokailu samassa paikassa koettiin toisilla tahoilla lisäarvoksi kun taas toisaalta pidettiin päivän rakenteen kannalta hyvänä että osallistujat saattoivat siirtyä esimerkiksi ruokailun yhteydessä fyysisesti irti koulutustilasta.

### 6.9 Koulutuksista tiedottaminen yhdistysten kautta

Koulutuksista ajankohtaisen tiedon saaminen perustui lehtien mainoksiin tai yhteistyötahojen esitteisiin. Huomattavaa on että monet yhteistyöjärjestöt ovat aktiivisia

juuri koulutusten tarjontojen osalta. Toisaalta juuri ajankohtaisen tiedon saaminen tulisi olla mahdollisimman helppoa ja tapahtua oikea aikaisesti. Tarpeen mukaisen palvelun löytäminen ei aina ollut yksiselitteistä. Toisaalta havaittavissa oli myös kokoluokassaan suurempien organisaatioiden kyky keskitetysti hankkia palvelu erikseen määritellyltä palvelun tuottajalta. Yhdistysten kautta tapahtuvan tiedotuksen eduiksi on luettava laaja-alainen kattavuus ja myös tiedottajan mahdollisuus saada palautetta tarvittavista palveluista.

#### 6.10 Keskustelut vastuuhenkilöiden kanssa

Koulutusten järjestelyyn ja toteutukseen liittyvät omat prosessinomaiset vaiheensa. Opetustapahtuma ja oppimiseen liittyvä prosessi ovat tärkeä osa päivän antia. Koulutuspäivän järjestäminen pitää sisällään monia pieniä tarkennuksen tarpeita joiden järjestely koulutukselle nimetyn vastuuhenkilön kanssa helpottaa koulutuksen käytännön toteutusta.

#### 6.11 Yksittäisissä osaamisaloihin liittyvät kehitysehdotukset

Yksittäisiä kehityskohteita kysyttäessä esiin nousivat muutamat alakohtaiset kehityksen kohteet. Rahastukseen liittyvät menettelyt olivat eräs kohde johon toivottiin parannusta. Tämä kehittämisen kohde tietopuolisessa koulutuksessa on tyypiesimerkki teknisestä laitteesta jonka hallinta vaatii tekemisen ja harjoittelun kautta omaksuttua tietämystä. Harjoituskertojen lisääminen mutta haasteena myös eri yritysten hieman toisistaan poikkeavat laitteet osoittautui konkreettiseksi oppisisältöön liittyväksi kehittämisen kohteeksi. Maanrakennukseen liittyvä maininta oppisisällöistä liittyi piirustuksiin ja niiden tulkintaan liittyvään osaamiseen.

#### 6.12 Opiskelijoiden valintaan liittyvät menettelyt

Alalle hakeutumisen motiivit ovat aina yksilökeskeisiä. Työllisyyttä lisääviin toimenpiteisiin luetaan koulutuksella saavutettu osaaminen ja yksilön kyky hyödyntää osaamistaan työelämässä. Tämä valintaan liittyvä kysymys nousi esille kun keskusteltiin alakohtaisen kiinnostavuuden lisäämisestä. Havainnot henkilöiden soveltuvuudesta eri aloille vaihtelivat. Kokemukset sosiaalisista taidoista ja yhteisöllisestä toiminnasta, olivat tekijöitä, mainittiin ammatillisen osaamisen lisäksi. Peruslähtökohtana pidettiin luotettavuuden ja säännöllisyyden kriteereitä. Esille tulivat myös fyysiset rajoittavat tekijät. Näitä tekijöitä on osittain mahdollista kompensoida

teknisillä apuvälineillä. Ammatillista osaamista pidettiin yleensä opeteltavissa olevana asiana, mikäli henkilön lähtökohdat olivat kunnossa. Alalle hakeutuvien henkilöiden osalta nousee käsite henkilöstä, jolla elämänasenne ja työn tekemiseen liittyvät moraalikäsitteet ovat kunnossa. Toivomus valintaprosessin osalta liittyy olennaisesti henkilön motivaatioon kyseiseen ammattiin.

### 6.13 Asiakaspalvelun huomiointi useissa eri tilanteissa

Asiakaspalvelu todettiin monessa eri merkityksessä. Yksilön toiminta yhteisössä, yrityksen menestyksen tekijät ja toiminta yrityksen mielikuvan luojina ovat asioita jotka yhä enemmän muodostuvat yrityksessä työskentelevien henkilöiden suoritusten pohjalta. Lähes kaikki työtehtävät perustuvat kanssakäymiseen toisten ihmisten kanssa. Vuorovaikutustilanteet vaihtelevat useista päivittäisistä kontakteista pitkäaikaiseen toimintaan asiakkaan luona. Asiakkuussuhde muodostetaan yritysten välisessä keskustelussa, kuten myös yksittäisinä asiakaskokemuksina. Tällöin jokainen asiakkuus muodostaa osaltaan markkinointitapahtuman. Palveluluontoisten tehtävien ollessa kyseessä ovat nämä päivittäiset asiakaskontaktit osaltaan niitä jotka merkittävästi vaikuttavat yrityksen menestykseen.

## 7 Yhteenveto

JAKK Pori aloitti toimintansa keväällä 2009. JAKKin uusi toimipaikka työllistää 4 päätoimista henkilöä ja tuottaa alueelle koulutuspalveluita. JAKKin Porin toiminnan suurimman volyymin muodostavat kuljetusalan koulutukset. Kuljetusalan koulutuksista toteutetaan linja-auton, yhdistelmä-ajoneuvonkuljettajan sekä varastonhoitajan koulutuksia. Lisäksi koulutuksia toteutetaan ESR rahoituksella maarakennusalan yritykselle. Muita toteutettuja koulutuksia ovat olleet kuljetus- ja maarakennusalalle suunnatut päivän kestoiset lyhytkoulutukset. Myös autoala on jalkautunut Porin alueella ja ensimmäiset koulutuspäivät on toteutettu.

Yhteistyö paikallisten viranomaisten, kuten työvoimaviranomaisten ja liikenteen turvallisuusviraston kanssa on käynnistynyt. Tätä taustaa vastaan voidaan siis todeta toiminnan alkaneen suunnitellusti. Toimintaa aloitettaessa laadittiin Porin alueella koulutustarveselvitys kuljetus- ja maarakennusalan yrityksille suunnattuna.

Satakunta koostuu 21 kunnasta. Satakunta on noin 227 000 asukkaalla suomen seitsemänneksi väkirikkain. Porin alue muodostaa työssäkäyntialueen noin 140 000 henkilölle. Alueen suurimmat yritykset ovat toimivat metallin, kemian ja paperiteollisuuden alalla.

Kartoituksen tarkoituksena oli selvittää millaisia kokemuksia alan yrityksillä on koulutuksista ja millaisia tarpeita yrityksillä olisi toimintojen kehittämiseksi.

Alueella on pitkät aikuiskoulutusperinteet ja selvityksessä kartoitettiin millaista tarjontaa alueelta on jo saatavilla. Selvityksessä havaittiin, että aikuiskoulutuksen toimialalla lähimmät mahdollisuudet kuljetusalan koulutuksiin ovat 60 kilometrin päässä. Porin alueella toimii isoja kuljetuksiin keskittyviä yrityksiä, alueen teollinen rakenne tarvitsee toimiakseen tehokkaat kuljetusväylät jotta tuotteet saadaan markkinoille. Tähän olennaisena liittyvät kuljetusvälineet, infrastruktuuri sekä osaava henkilöstö.

Maarakennuksen osalta aikuiskoulutukseen liittyvää tarjontaa on ollut saatavissa, mutta ei paikkakunnalta. Aikuiskoulutusta alueella tarjoavat Winnova ja Sataedu. Koulutuskuntayhtymien muodostuminen on tapahtunut vuonna 2010, ja nämä yksiköt toimivat koko Satakunnan alueella ja tarjoavat koulutuspalveluja laajoille ammattialoille.

Tulokset kerättiin haastattelemalla. Seuranta varten laadittiin ohjausryhmä, joka määrittä käyttetyt kysymykset ja käsitteli haastatteluissa saavutetut tulokset.

Haastattelussa käytettiin etukäteen laadittua kysymyspohjaa. Kysymyksiin saadut vastaukset tallennettiin sanelimelle, josta vastaukset purettiin kirjalliseen muotoon. Vastauksien perusteella laadittiin kehitysehdotukset siitä miten koulutuksia tulisi suunnata ja miten koulutuksista voitaisiin tiedottaa. Tuloksissa ilmeni sekä järjestelyihin, että sisältöihin liittyviä kehitysehdotuksia, kuten esimerkiksi yritysten tuotannon ja kausivaihteluiden huomiointi koulutusten aikatauluja suunniteltaessa.

Koulutusten sisällölliset kehitysehdotukset vaihtelivat konkreettisista aihealueista, kuten piirustusten lukutaidosta rahastuslaitteiden käyttöön, mutta myös yleisimpiin aiheisiin kuten asiakaspalveluun. Selvityksen aikana tarkentui mielikuva eri alojen erityisosaamista vaativista aloista, ja kuljetuksesta keskusteltaessa erot henkilö- ja tavaraliikenteen osalta.

Jatkoselvitys voitaisiin toteuttaa edelleen tarkennetulla ja laajemmalla otannalla kohdennettuna suoraan alakohtaisesti yrityksille. Selvitys olisi syytä kohdentaa eri alojen mukaiseksi, jolloin voitaisiin konkreettisesti löytää kehityksen kohteet. Kuten selvityksessä yritysten taholta mainittiin, voisi kyseisen selvityksen ohjausryhmän kokoonpano muodostua alakohtaisten yritysten edustajista. Ohjausryhmätyöskentelyssä olisi hyvä huomioida mahdollisuus kytkeä mukaan esimerkiksi yritysesittelyjä tai tiedottavaa viestintää muuttuneista määräyksistä ja ajankohtaisista alakohtaisista tapahtumista.

Työn tuloksena tarkentui käsitys yhteistyön merkityksestä ja mahdollisuudet toimintojen suuntaamisesta kohderyhmän mukaiseksi. Vaikuttavuuteen liittyvänä tekijänä koettiin käytännönläheinen toteutus ja osallistujia aktivoiva ohjelma.

Haastattelun laajuus ja otanta painotti henkilöitä jotka olivat koulutuksesta kiinnostuneita. Mikäli tutkimus suunnattaisiin laajemmin koskemaan kaikkia alalla toimivia henkilöitä, saattaisi tulosten loppupäätelmien määrä olla variaatioltaan laajempi. Koska lainsäädäntö on muuttumassa ja velvoitteiden mukanaan tuoma tarve koulutusten hankkimisesta esiintyy lähes kaikessa kuljetusalan jatkokoulutuksessa, uskoisin sen näkyvän vahvemmin tuloksissa. Havaittavissa työn tuloksena on että koulutuksiin osallistuminen, on osittain madaltanut tätä pakottavan lainsäädännön tuomaa kielteisyyttä.

Tuloksia tullaan käyttämään JAKK Porin suuntaamisessa ja yhteistyössä työvoimaviranomaisen kanssa. Yhteistyön mahdollisuudet sekä haastatteluun osallistuneiden ja ohjausryhmään osallistuneiden henkilöiden kanssa lisääntyvät.

Selvitys antoi mahdollisuuden konkreettiseen palautteen ja kehitysehdotusten saamiseen. Selvitykseen suhtauduttiin hyvin positiivisesti. Alueen kehittämisen ja toiminnan oikean suuntaamisen osalta tulisi tulevaisuudessa miettiä mahdollisuuksia vastaavan selvityksen laatimiseen.

## LÄHTEET

Ahonen, M. & Hokkanen, S. (toim) 2006. 2., uudistettu painos. Linja-autonkuljettajan käsikirja. Jyväskylä: PainoPorras Oy.

Ahola, A. Godenhjelm, P. ja Lehtinen, M. 2002. Kysymisen taito. Helsinki: Hakapaino Oy.

Aike. MANU Maahanmuuttajien ammatillisen koulutuksen ja näyttöjen kehittäminen. Viitattu 7.6.2009 <http://www.aike.fi>

Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Tampere: Osuuskunta vastapaino.

Auto ja kuljetusalan työntekijäliitto. Viitattu 7.6.2010 <http://www.akt.fi/fi/tyoehtosopimukset>

Brandsdorf, J., Penttilä, A. 2004. Miten opimme. Juva. Ws Bookwell Oy.

European Logistics Association. Viitattu 10.10.2010 <http://www.elalog.org>.

Elinkeinoelämän keskusliitto, 2007. Palkataan koulutettu osaaja, EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu.

Gordon, H.1971. Intervjumetodik. Göteborg: Göteborgs Offsettryckeri AB.

Gunnar, M. Pasanen, H. Pekkanen, M. Räsänen, L. Vuolle-Salonen, M. 2004. Ohjaus näyttötutkinnon ja valmistavan koulutuksen henkilökohtaistamisessa. AiHe-projekti. Helsinki: Hakapaino Oy.

Haapanen, M.Vepsäläinen, J. 1999. Jakelu 2020. Jyväskylä: Gummerus.

Harra, K. Raitaniemi, V. ja Ruohotie, P. 2000. Työpaikkakouluttajan opas. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Hirsjärvi, S & Hurme, H. 1991. Teemahaastattelu. Helsinki: Oy Gaudeamus Ab.

Hirsjärvi, S & Huttunen, J. 1995. Johdatus kasvatustieteeseen Juva: Wsoy.

Infra ry. Viitattu 12.10.2010 <http://www.infrary.fi>

Jalasjärven kunta JAKK liikelaitos. Viitattu 2010 <http://www.jakk.fi/>

Jalanka, J. Salmenkari, R. Winqvist, B. 2003. Logistiikan ulkoistaminen. Helsinki: Suomen Logistiikkayhdistys ry.

Järvinen, P. 2007. Ammattina esimies. Juva: WS Bookwell Oy.

Karrus, K. 2001. Logistiikka. Juva: WS Bookwell Oy.

Karkama, M. Helminen, R. Lukka, E. Tuusvuori, T. Vaiste, J. 2004 Varsinais- Suomen TE-keskus. Varsinais-Suomen logistiikka-alan koulutustarjonta ja yritysten koulutustarpeet.

Karhunen, J. Pouri, R. Santala, J. Kuljetukset ja varastointi. 2004. Juva: WS Bookwell Oy.

Kauppila, R. 2000. Vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot. Juva: WS-Bookwell Oy.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

- Kylänpää, E. Piirainen, E. Äikäs-Inha, L. 1995 Esitystaito. Jyväskylä: Gummerus.
- Liikenne- ja viestintäministeriö. Logistiikkaselvitys 2009. Viitattu 2010. <http://www.lvm.fi>
- Länsirannikon Koulutus Oy WinNova 2010. Pori: Aikuiskoulutustarjonta kevät 2010.
- Länsirannikon koulutus. Viitattu 11.10.2010. <http://www.winnova.fi>
- Markkanen, M. 2002. Onnistu rekrytoinnissa. Juva: WS Bookwell Oy.
- Mäkelä K. 1990. Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. Teoksessa Mäkelä K (toim) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Oy Gaudeamus Ab.
- Mustonen, J. Pouri, R. 1994 Tehokkaaseen varastotoimintaan. Forssa: Forssan kirjapaino.
- Nevalainen, E. 2002. Kuljetusriskien hallinta yrityksissä. Vahinkovakuutusyhtiö Pohjola. Saatavissa myös <http://www.pohjola.fi>
- Opetushallitus. Näyttötutkintojen muodostuminen. Viitattu 2010 <http://www.oph.fi/nayttotutkinnot/>
- Opetushallitus. Näyttötutkintojärjestelmän arviointi. Viitattu 2010 [http://www.oph.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/oph/embeds/49185\\_nayttotutkintojarjestelma\\_kokonaisarvio.pdf](http://www.oph.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/oph/embeds/49185_nayttotutkintojarjestelma_kokonaisarvio.pdf)
- Opetushallitus. Näyttötutkinto-opas. Helsinki 2007. Vammalan kirjapaino Oy.
- Opetushallitus. Opetushallitus. Viitattu 2010 <http://www.oph.fi/opetushallitus>
- Opetushallitus. Tutkintotoimikuntien toiminta. Viitattu 2010 <http://www.oph.fi/tutkintotoimikunnat>
- Opetushallitus. Korkeakouluopinnot. Viitattu 2010 <http://www02.oph.fi/koulutusoppaat/Korkeakouluopinnot.pdf>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 2010 <http://www.opintoluotsi.fi/>
- Routio, P. Taideteollinen korkeakoulu. Viitattu 2010 <http://www2.uiah.fi/projekti/metodi/064.htm>
- Pietilä V.1973. Sisällön erittely. Helsinki: Oy Gaudeamus Ab.
- Rasinen, A. 2003. An Analysis of the Technology Education Curriculum of Six Countries, Journal of Technology Education.
- Roisko, H. 2007. Adult Learners Learning in a University Setting, a Phenomenographic Study, University Of Tampere: Hämeenlinna.
- Ruusuvuori, J. Tiitula, L (toimittanut) 2005. Haastattelu, tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Satakuntaliitto. Viitattu 9.10.2010 <http://www.satakunta.fi>
- Saarinen, M. 2003. Työsuhteen pelisäännöt. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino.
- Salonen, L. 1990. Aikuisen oppiminen ja ihmisenä kehittyminen. 2. korjattu painos. Helsinki: Copy-Set Oy.
- Satamittari. Viitattu 2010 <http://www.satamittari.fi>
- Sataedu koulutuskuntayhtymä. Viitattu 11.10.2010 <http://sataedu.fi>
- Sakki, J. Tilaus- toimitusketjun hallinta. 2003 Kuudes painos. Espoo: Hakapaino Oy.



Satakunnan ammattikorkeakoulu. Viitattu 12.10.2010 <http://samk.fi>

Setälä, R. 2010. Turun Sanomat, s 14 Pahan hengen villityksiä ja herrojen juonia.

Siljander, P. 2002. Systemaattinen johdatus kasvatustieteeseen. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Suomen kuljetus ja logistiikkayhdistys. Viitattu 10.10.2010. [http://www.skal.fi/files/784/SKAL\\_kirjoituskilpailu\\_2006\\_lopullinen.pdf](http://www.skal.fi/files/784/SKAL_kirjoituskilpailu_2006_lopullinen.pdf)

Suomen virtuaaliyliopisto. Viitattu 2009 [http://tievie oulu.fi/arvioinnin\\_abc/artikkelit/tyohteiso.htm](http://tievie oulu.fi/arvioinnin_abc/artikkelit/tyohteiso.htm)

Suomen akatemia. Viitattu 10.10.2010 <http://www.aka.fi/fi/A/Suomen-Akatemia/Julkaisut>

Tekes. Sisu 2010 – Uusi tuotantoajattelu, Loppuraportti 2010.

Tuomi, J; Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi 6., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Vesala, M. ja Rantanen, T. Toim 2007. Argumentaatio ja tulkinta. Helsinki: Oy yliopistokustannus.

von Bagh, A. Günther, C. Salmenkari, R. 2000. 2000-luvun logistiikan johtaminen. Helsinki: WS Bookwell 2000.

Vuorinen, I. 1993. Tuhat tapaa opettaa. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.

## **LIITTEET**

### **Tutkimussuunnitelma**

#### **Tutkimussuunnitelma**

Kyselytutkimus, Logistiikan ja maanrakennuksen koulutustarvekartoitus Porin alueella  
Seppo Virtanen

#### **Tutkimuksen lähtökohdat**

Selvittää ja kartoittaa kvalitatiivisia menetelmiä käyttäen Porin alueen koulutustarve logistiikan ja maanrakennuksen aloilta.

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa jo olemassa oleva koulutustarjonta sekä selvittää miten koulutusten saatavuus sekä kohdennettavuus ovat toteutuvat.

#### **Tavoite**

Millaista koulutustarjontaa alueella on toteutettu?  
Onko edellä mainituille aloille saatavissa koulutusta?  
Millaista koulutustarjontaa tarvittaisiin?

#### **Teoriatausta**

Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria

#### **Menetelmä**

Kyselytutkimus

#### **Aineisto**

Perustettavan ohjausryhmän kautta saavutetaan alalla konkreettisesti toimivia henkilöitä joiden kokemukset luovat pohjan johtopäätelmille.

Aineisto kerätään haastatteluilla ennalta määritellyillä kysymyksillä joulukuussa 2009 sekä tammikuussa 2010

## Henkilökohtaistamismääräys

# HENKILÖKOHTAISTAMISMÄÄRÄYS 2006

2

Dno 43/011/2006

MÄÄRÄYS Velvoittavana

noudatettava

Päivämäärä 28.11.2006

Voimassaoloaika

1.3.2007 alkaen toistaiseksi

Säännökset, joihin toimivalta

Määräyksen antamiseen perustuu

L 631/1998 8 § 3 mom

Kumooa määräyksen nro 47/011/2000

HENKILÖKOHTAISTAMINEN

Opetushallitus on päättänyt antaa määräyksen näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisen, tutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisesta.

Koulutuksen järjestäjä ei voi jättää noudattamatta tätä määräystä tai poiketa siitä.

Päajohtaja Kirsi Lindroos

Kehitysjohtaja Markku Rimpelä

Opetushallitus

Hakaniemenkatu 2, PL 380, 00531 Helsinki, puhelin (09) 774 775, faksi (09) 7747 7865, etunimi.sukunimi@oph.fi, www.oph.fi

Utbildningsstyrelsen

Hagnäsgratan 2, PB 380, 00531 Helsingfors, telefon (09) 774 775, fax (09) 7747 7865, förnamn.efternamn@oph.fi, www.oph.fi

3

### SISÄLLYSLUETTELO

1 § Henkilökohtaistamisen periaatteet .....	7
2 § Näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutuminen .....	7
3 § Tutkinnon suorittaminen .....	7
4 § Tarvittavan ammattitaidon hankkiminen .....	8
5 § Dokumentointi.....	8

4

#### 1 § Henkilökohtaistamisen periaatteet

Koulutuksen järjestäjän tulee toimia niin, että näyttötutkintoa suorittamaan hakeutuneet saavat asiakaslähtöisesti suunniteltua ja toteutettua neuvontaa, ohjausta sekä muita, yhteisesti sovittavia tukimuotoja ja palveluja

- näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisen
- näyttötutkinnon suorittamisen ja
- tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisessa.

Koulutuksen järjestäjän on tehtävä yhteistyötä näyttötutkinnon järjestäjän, tutkinnon tai koulutuksen hankkijan, työpaikkojen edustajien ja muiden tarvittavien asiantuntijoiden kanssa.

Henkilökohtaistamisessa on otettava huomioon myös erilaisesta kulttuuri- ja kielitaustasta tai muusta syystä kuten luki- ja kirjoitushäiriöistä mahdollisesti johtuvat erityistarpeet ja lähtökohdat.

Koulutuksen järjestäjän on kerättävä palautetta henkilökohtaistamisesta ja kehitettävä henkilökohtaistamista yhteistyössä siihen osallistuvien kanssa.

#### 2 § Näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutuminen

Koulutuksen järjestäjän on selvitettävä hakeutujan esittämien luotettavien asiakirjojen

ja muiden mahdollisten selvitysten perusteella hänen osaamisensa sekä muut lähtökohtansa.

Mikäli yhteisesti todetaan, että hakeutujan tavoitteleva tutkinto ei ole hänelle tasollisesti soveltuva, hakeutujaa tulee ohjata hänelle soveltuvaan tutkintoon. Osaaminen on tunnistettava käyttämällä monipuolisesti erilaisia alalle soveltuvia menetelmiä. Tämän jälkeen tulee myös päättää miltä osin hakeutujan esittämien asiakirjojen pohjalta jo osoitettu osaaminen voidaan ehdottaa tunnustettavaksi.

Osaamisen tunnistamisen perusteella on lisäksi arvioitava, miltä osin – hakeutuja voidaan hänen jo saavuttamansa osaamisen perusteella ohjata suoraan hänelle soveltuvan tutkinnon, tutkinnon osan tai osien suorittamiseen tai

– hakeutuja on ohjattava tarvittavan lisäammattitaidon hankkimiseen.

Tällöin on hakeutujalle myös selvittävä ne erilaiset oppimisen mahdollisuudet, joita koulutuksen järjestäjällä on mahdollisuus tarjota, ja yhteisesti arvioitava niiden sopivuus hakeutujalle. Samalla tulee selvittää hänelle soveltuvat tutkinnon tai tutkinnon osan suoritusten järjestelyt sekä mahdollisen ohjauksen ja erityisten tukitoimien tarve.

### 3 § Tutkinnon suorittaminen

Henkilökohtaistetussa tutkinnon suorittamisessa on aina noudatettava tutkinnon perusteissa määritellyjä ammattitaitovaatimuksia, arvioinnin kohteita ja kriteerejä

5

sekä ammattitaidon osoittamistapoja. Tutkintotilaisuuksien aikataulut ja käytännön järjestelyt tulee suunnitella mahdollisimman hyvin tutkintoa suorittavan tilanteeseen soveltuviksi.

### 4 § Tarvittavan ammattitaidon hankkiminen

Oppimisen suunnittelussa ja toteutuksessa on otettava huomioon opiskelijan elämäntilanne, aikaisemmin hankittu osaaminen, todetut oppimistarpeet ja työssä oppimisen mahdollisuudet. Lisäksi henkilökohtaistamisessa on yhteisesti suunniteltava opiskelijalle soveltuvat opiskelu- ja arviointimenetelmät sekä ohjaustoimet.

### 5 § Dokumentointi

Henkilökohtaistaminen on dokumentoitava näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisessa, tutkinnon suorittamisessa ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa. Dokumentointi kootaan henkilökohtaistamista koskevaksi asiakirjaksi. Tutkinnon suorittajan sekä koulutuksen järjestäjän ja tarvittaessa tutkinnon hankkijan tulee allekirjoittaa tämä asiakirja ja siihen mahdollisesti tehtävät muutokset. Henkilökohtaistamisen toteutumista on arvioitava tutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen edetessä osapuolten keskenään sopimalla tavalla.

Asiakirjaan ei saa sisällyttää viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (L 621/1999) tarkoitettuja salassa pidettäviä tietoja.



KUTSU 18.1.2010

Hei

Kiitos mielenkiinnosta. Tällä kirjeellä haluan toivottaa teidät lämpimästi tervetulleiksi koulutustarveselvityksen aloituspalaveriin.

Jakk Pori Karjarannantie 31 28100 Pori 27.1.2010 klo 14:00

LOGISTIIKKA JA MAANRAKENNUSALAN KOULUTUSTARVESELVITYS PORIN ALUEELLA

AGENDA

- 14:00 Tervetuloa
- 14:15 Jakk esittely
- Toimialojen esittely
- |                          |                |
|--------------------------|----------------|
| Kuljetus- ja Logistiikka | Matti Heikkilä |
| Maanrakennus             | Esa Martonen   |
- 14:45 Henkilöiden esittely
- 15:15 Ohjausryhmän tehtävät
- Työn seuranta
  - Kysymyslomakkeen sopiminen
  - Seurantapalaverin sopiminen

Tervetuloa

Seppo Virtanen  
0400-364 016

## MUUTTUJAT

Yrityksen toimiala  
 Yrityksen henkilömäärä  
 Toimipaikkojen lukumäärä  
 Henkilöstön nykyinen koulutustaso, miten alalle on tultu.  
 Vastaajan asema yrityksessä.

### Kysymykset haastatteluun

Mitkä olisivat sellaisia aikoja jolloin koulutus olisi parasta järjestää / vuodenaika/viikonpäivä/kellonaika?  
 Missä koulutus olisi järjestettävä?  
 Millainen tulisi koulutukseen käytettävän tilan olla?  
 Pitääkö koulutuksen yhteydessä olla ruokailumahdollisuus?  
 Miten tulisi huomioida eri alojen erityispiirteet?  
 Millaiset aiheet olisivat kiinnostavia?  
 Esimerkiksi alakohtaiset tai yleiset kuten kielitaito, johtaminen, laskenta, ryhmätyöskentely, asiakaspalvelu

Mikä motivoi hakeutumaan koulutukseen?  
 Mikä olisi mielekkäin suoritusmuoto esimerkiksi lähi-, verkko tai etä-opiskeluna  
 Oletteko järjestäneet yritykselle koulutustilaisuuksia?

Millaisia tavoitteita voitaisiin koulutukselle asettaa?  
 Miten koulutuksen tavoitteita voitaisiin mitata?  
 Mikä voisi olla yrityksen rooli koulutuksen toteutuksessa?  
 Tarvitaanko yrityskoulutusten yhteydessä ohjausryhmä?  
 Onko jatkuva koulutusten tuottajien kilpailuttaminen järkevä lähestymistapa?  
 Olisitteko yrityksenä valmis pitkäaikaiseen kumppanuuteen?

Kesto  
 Aiheet  
 Ajankohtaisuus

Miten koulutus voisi edistää yrityksen kilpailukykyä?  
 Millaiset aihealueet edistäisivät yrityksen kilpailukykyä?  
 Mitkä ovat koulutuksen suurimmat hyödyt?  
 Mitkä ovat koulutuksen suurimmat haitat?  
 Mitkä ovat kolme tärkeintä osaamisen aluetta työntekijöillenne?

	Havainnot	Henkilöliikenne	Tavaraliikenne
<b>Kysymykset</b>	<b>Maarakennus</b>	<b>Henkilöliikenne</b>	<b>Tavaraliikenne</b>
Milloin koulutus paras järjestää	talvi, loppuviikko	talvi, sovittava viikkorytmiin	viikonloppu
Koulutuspaikka			
Koulustila	mistä eniten tulijoita	erillinen tila	
Ruokailumahdollisuus	tarkoituksenmukaisuus	tarkoituksenmukaisuus, 15-20	15-20
Alojen erityispiirteet	kyllä	lounastauko muualla irtauttaa	lisä ei pakollinen
Kiinostavat aiheet	piirustukset	asiakaspalvelu	asiakaspalvelu
	aikataulutukset	henkilöturvallisuus	ammattia tukevat
	asiakaspalvelu	käytönönläheisyys	toiminnallisuus
	YSE	toiminnallisuus	
	kansalaistaito		
Yrityksen tarve hankkia koulutusta	säädökset	laki	laki
Koulutuksen suoritusmuoto	lähiopiskelu	lähiopiskelu	lähiopiskelu
Mistä tieto koulutuspalveluista	infra, laiteomittajat	konserni	tuttavapiiri
Milaisia tavoitteita voitaisiin koulutukselle asettaa	työelämälähtöisyys	määrittely yhdessä	määrittely yhdessä
Miten koulutuksen tavoitteita voitaisiin mitata	hankala		
Yrityksen rooli koulutuksen toteutuksessa	opetussuunnitelma	aihealueiden kartoitus	aihealueet
Tarvitaanko ohjausryhmä	kyllä	osittain	osittain
Kilpailuttaminen	tätä päivää	koordinoitu, maine	maine
Kumppanuusajattelu	ehkä	ehkä	ei sitova
Koulutuksen kesto	1-6 kk	6kk	6 kk
Yrityksen kilpailukyä parantava näkemys	laatu	asiakaspalvelu	asiakaspalvelu
Koulutuksen haitta	kustannus	kustannus, aikataulut	kustannus, aika
Osaamisen alueet	yleinen hahmottaminen+konkretismi	laaja käsitys asiakaspalvelusta	"tekniikka osataan" henkilöön liittyvät
Osaajien löytyvät	koulut, työnantajan maine	tällä hetkellä tarjontaa	tällä hetkellä tarjontaa
	motivaatio	henkilöön liittyvät tekijät	henkilöön liittyvät tekijät
	tuottavuus	kyky itsenäiseen työskentelyyn	kyky itsenäiseen työskentelyyn
	imago		
	laki		



## MUISTIO

Ohjausryhmän tapaaminen Jakk Pori 27.1.2010

Osallistujat:

Antero Arvela  
 Eero Heinäsuo  
 Markku Suominen  
 Outi Kontas  
 Jouko Rantanen  
 Jarno Valtanen  
 Matti Heikkilä  
 Esa Martonen  
 Henry Koskinen  
 Seppo Virtanen

Käsitellyt aiheet

Jakk Pori esittely  
 Jakk toimialojen esittely  
 Opinnäytetyön suoritustapa  
 Ohjausryhmän tehtävät

Keskustelun pääkohdat

Tutkintokriteerien vastaavuus työelämän tarpeisiin  
 Osaamisen käsite alakohtaisesti  
 Alalle hakeutuvien henkilöiden sopivuus alakohtaisesti,  
 työkoneiden käyttötaito, yleiskuva, asiakaspalvelu.  
 Työelämään siirtyvien henkilöiden henkilökohtaiset valmiudet  
 Miten lisättäisiin alakohtaista kiinnostavuutta.  
 Miten aloille löydetään uudet osaajat.  
 Nuorten henkilöiden mahdollisuus saada työkokemusta.  
 Nuorten henkilöiden tiedolliset vaatimukset kuten esim.  
 korttikoulutukset. (Tieturva, tieturva)  
 Haastatteluiden toteutukset.



