

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Mikä motivoi yrityksiä ottamaan työharjoittelijoita yrityksiinsä

Autoalan toimijoiden näkemyksiä haasteista ja mahdollisuuksista

Vesa Eemola

Yhteisöpedagogi (AMK) järjestö- ja nuorisotyö
(210 op)

Syksy 2019



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi (AMK) järjestö- ja nuorisotyö

Tekijä: Vesa Eemola

Opinnäytetyön nimi: Mikä motivoi yrityksiä ottamaan työharjoittelijoita yrityksiinsä - Autoalan toimijoiden näkemyksiä haasteista ja mahdollisuuksista

Sivumäärä: 54 ja 3 liitesivua

Työn ohjaaja: Juha Nikkilä

Yhteistyökumppani: Ammattiopisto Spesia

Tämä opinnäytetyö on tutkimustyö, jossa haetaan myös kehityskohteita. Opinnäytetyössä haluttiin tutkia, mitkä ovat ne motivaatiotekijät, joiden vuoksi yhteistyöyritykset ottavat opiskelijoita harjoitteluun vuosi toisensa jälkeen. Motivaatiotekijöiden lisäksi tutkimuksella haluttiin löytää konkreettisia kehitysehdotuksia harjoittelujaksoille tutkimuksen yhteistyökumppanille Ammattiopisto Spesialle.

Toisen asteen ammatilliseen tutkintoon kuuluu keskeisenä osana harjoittelujakso työelämässä. Harjoittelujaksojen tärkeys kokemuksena ja työelämäsääntöihin tutustumisena on muodostunut erittäin oleelliseksi osaksi nuorten matkaa kohti työelämää. Ammatillinen koulutus uudistui ja reformi otettiin käyttöön 1.1.2018. Se toi mukanaan ammatilliselle koulutukselle sekä työelämälle uudet haasteet harjoittelujaksojen suunnitteluun ja toteutukseen. Reformi toi samalla myös lisää paineita ja vastuuta työelämälle harjoittelujaksojen ajalle, koska uudistuksessa oli tarkoituksena lisätä harjoittelujaksojen sisältöjä työelämälähtöisemmäksi. Koska yhteistyöyrityksiä on niukasti, harjoittelujaksojen onnistuminen sekä sujuvuus on tärkeää ja niihin täytyy panostaa oppilaitosten puolesta. Lisäksi tutkinnon osien liittäminen harjoittelujaksoihin oli yksi uudistuksista. Tämä avasi uusia mahdollisuuksia ammattiopistoille.

Tutkimusaineisto kerättiin yksilöhaastatteluilla, teemahaastattelumenetelmällä (23.9-4.10.2019). Haastatteluihin osallistui autoalan toimijoita (N=7). Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin teemoittelua. Tuloksista saatiin vastaukset opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin.

Yhteistyöyritykset kertoivat suurimpana motiivina olevan uusien työntekijöiden löytäminen. Autoalan toimijoista suurin osa sanoi hyvistä asentajista olevan suuri pula ja harjoittelujaksojen kautta haluttiin löytää ”helmet”. Harjoittelijoihin käytettiin paljon resursseja uusien työntekijöiden löytämisen toivossa. Muita tuloksista nousseita motiiveja olivat muun muassa yhteiskunnallinen velvollisuus, halu jakaa opittuja taitoja sekä mielenkiinto opiskelijoiden ammattitaitotasoa kohtaan. Harjoittelujaksot olivat menneet pääosin hyvin. Tuloksista löydettiin kuitenkin konkreettisia harjoittelujaksojen kehityskohteita, mihin tulee ammattiopistojen panostaa. Kehityskohteita olivat muun muassa jaksojen valvonta ja raportointi, harjoittelijoiden ammattitaitotaso, osaamisen arviointiin liittyvät vaikeudet, työelämäsäännöt ja reformin tuomien uudistusten tiedotuksen puute.

Harjoittelujaksojen onnistuminen on pitkälti riippuvainen työelämän ja oppilaitosten välisestä tiiviistä yhteistyöstä. Kun työelämäyhteistyö saataisiin paremmaksi, voitaisiin harjoittelijoita laittaa enemmän työelämäjaksoille, mikä taas auttaa harjoittelijoiden opiskeluiden etenemisessä ja sitä kautta valmistumisessa. Työelämäpedagogiikan, työelämäsääntöjen sekä yrittäjyyskasvatuksen rooli on suuri ja tässäkin kohdin yhteistyön tärkeys on erittäin tärkeässä roolissa. Ammattitaitotasoon pitää panostaa ja sitä tulee tarkkailla heti opiskeluiden alkuvaiheessa.

Tämän tutkimuksen tuloksia voitaisiin hyödyntää myös muissa ammattiopistoissa ja muilla aloilla.

Asiasanat: Motiivi, koulutussopimus, ammatillinen koulutus, työelämäyhteistyö, yrittäjyyskasvatus

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Name of the Degree Programme

Author: Vesa Eemola

Title: What is companies motivations to take trainees to traineeships

Number of Pages: 54 and 3 attachment pages

Supervisor(s): Juha Nikkilä

Subscriber(s): Vocational school Spesia

This thesis is a research work, that also seeks development targets. The thesis was intended to investigate the motivation factors that resulted in joint ventures taking up students year after year. In addition to motivation factors, the research aimed to find concrete development proposals for traineeships for the study partner of the Spesia vocational school.

In secondary education vocational degrees, traineeship in work life is a key part of it. The importance of traineeship as an experience and getting know to work life rules has become a very essential part of young people's journey. The vocational reform was renewed and the new reform was introduced on 1.1.2018. It brought new challenges for vocational education and work life in the direction and implementation of traineeships. At the same time the renewal also brought more pressure and responsibility to the work life in the traineeships, as the reform was intended to increase the content of traineeships for work-oriented style. Due to the importance of traineeships and the limited cooperation companies, the success and fluency of the traineeships are important and must be invest on behalf of educational institutions. In addition, the inclusion of qualification sections in traineeships was one of the innovations. This opened up new opportunities for vocational schools.

The research data was collected through individual interviews, by a theme-interview-method (23.9-4.10.2019). Car oriented company people were participants in the interviews (N = 7). The method of analysis of the data was themation. The results received answers to the research questions.

Cooperation companies told that the main motive for take trainees, were to find new workers for them. Industry which stated that good mechanics were in great shortage and through the traineeships they wanted to find those "pearls". Many resources were spent on trainees in the hope of finding new employees. Other motivations from the results were, among other things; a social obligation, a willingness to share the skills learned and the interest of what was the student's level of craftsmanship. The traineeships had gone largely well. However, concrete development targets for traineeships were found in the results, which should be invest by the vocational schools. The development targets were inter alia; the monitoring of the training period and the reportage, the level of skills of trainees, the difficulties in assessing skills of the students, the rules on working life and the lack of information brought about by the renew of the reformation.

The success of traineeships is largely dependent on close cooperation between the work life and educational institutions. If the cooperation with work life would be improved, trainees could be placed on more periods of work life, which would help enhance the trainees study progress, and thereby also prepare for graduation. As the role of work-life-pedagogy, work-life-rules and entrepreneurship education is high, the importance of cooperation is very important. The level of craftsmanship must be invested significantly and monitored immediately at the beginning of the study.

The results of this study could also be used in other vocational colleges and other sectors.

Keywords: Motives, vocational education, worklife cooperation, education contract, entrepreneurship education.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	KÄSITTEET.....	7
2.1	Ammatillinen opetus erityisammattioppilaitoksessa	7
2.1.1	Erityisammattioppilaitos Spesia.....	8
2.2	Ammatillisen koulutuksen reformi ja koulutussopimus	9
2.2.1	Yrittäjyyskasvatus	13
2.3	Yhteistyöyritykset ja työelämäpedagogiikka	14
2.4	Motivaatiotekijät.....	15
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	18
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	19
4.1	Opinnäytetyön tietopohja ja lähteiden etsintä.....	20
4.2	Opinnäytetyön kohderyhmän/haastateltavien kuvaus.....	20
4.3	Tutkimusaineiston keruu ja teemahaastattelun toteutus	21
4.4	Aineiston analyysi.....	22
4.5	Opinnäytetyön luotettavuus ja tutkimusetiikka	22
5	TULOKSET	24
5.1	Koulutussopimusjaksojen merkitys yritykselle	24
5.1.1	Uuden henkilöstön rekrytointi	25
5.1.2	Yrityksen maineen ylläpitäminen.....	26
5.1.3	Ammattitaito	27
5.2	Yritysten kielteisyys koulutussopimusjaksoja kohtaan	28
5.2.1	Yritysten huonot kokemukset.....	28
5.2.2	Yritysten kiireinen aikataulu	29
5.2.3	Yrityksen budjetti.....	30
5.3	Koulutussopimusjaksojen haasteet ja mahdollisuudet	30
5.3.1	Ennen koulutussopimusjaksoa olevat kehityskohteet ja onnistumiset ...	31
5.3.2	Koulutussopimusjaksojen aikaiset kehityskohteet ja onnistumiset	34

5.3.3	Koulutussopimusjakson jälkeen olevat kehityskohteet ja onnistumiset	38
6	KEHITYSEHDOTUKSET	40
7	POHDINTA JA ARVIOINTI.....	44
7.1	Itsearviointi.....	48
7.2	Prosessin arviointi	49
7.3	Yhteistyökumppanin arviointi.....	50
	LÄHTEET	52
	LIITTEET	55

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö on tutkimustyö, jossa haettiin myös kehityskohteita. Tutkimuksen ydin ja tarkoitus on ammattioppilaitoksen yhteistyöyritysten motivaatiotekijöiden selvittäminen – miksi yritykset ottavat opiskelijoita harjoittelujaksoille ja mitkä ovat keskeiset, jaksoihin liittyvät, haasteet, joita työelämässä kohdataan. Lisäksi tarkoituksena on

löytää konkreettisia kehityskohteita ja aiheita, joilla harjoittelujaksojen eri alueita saadaan palvelemaan paremmin kaikkia jaksojen osapuolia: oppilaitosta, oppilasta ja yhteistyöyritystä.

Tämä opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Ammattiopisto Spesian kanssa ja toteutettiin haastattelututkimuksena. Tuloksia tullaan hyödyntämään ammattiopisto Spesian työharjoittelujaksojen sekä työelämäyhteistyön kehittämisessä. Tavoitteena on, että kehitystyön jälkeen kaikille osapuolille jää harjoittelujaksoista hyvä ja kehittävä kokemus. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat autoalan toimijat Järvenpään alueelta ja opetus-alana on autoalan perustutkinto.

Yhteistyöyritysten motivaatiotekijät harjoittelijoita kohtaan ovat ammattiopistoissa jatkuvasti erittäin tärkeässä asemassa, varsinkin reformin tuoman työelämälähtöisyyden vuoksi. Ammatillisen koulutuksen reformi astui voimaan 1.1.2018. Uudistus toi mukanaan paljon muutoksia ammatilliseen koulutukseen ja opetuksen järjestämiseen oppilaitoksissa sekä myös harjoittelujaksojen järjestämiseen työpaikoilla (Aaltola & Vanhanen 2016, 8). Reformin vuoksi harjoittelujaksoista tuli vielä keskeisempi osa tutkintoa. Monet opiskelijoista eivät ole olleet välttämättä vielä kertaakaan edes tutustumassa työelämäjaksoille ennen ammatillista koulutusta, joten siksi on erittäin tärkeää niiden onnistuminen.

Tutkintotavoitteisen opiskelijan valmistuessa ammattiin, hänen seuraava askel opiskelujen jälkeen olisi työelämään siirtyminen. Jos työelämäjaksot eivät ole olleet opiskelijalle mieluisia tai niistä on huonoja kokemuksia, voi siitä seurata joidenkin nuorien kohdalla jopa syrjäytymistä, kun kynnys astua työelämään on liian suuri (Lämsä 2009, 42-43). Jotta opiskelijoille jäisi hyvät kokemukset harjoittelujaksoista ja työelämästä, tulee oppilaitosten ja työelämän välinen yhteistyö olla kunnossa.

2 KÄSITTEET

Tämän opinnäytetyön keskeiset käsitteet ovat: ammatillinen opetus erityisammattioppilaitoksessa, ammatillisen koulutuksen reformi, koulutussopimus, yhteistyöyritykset ja työelämäpedagogiikka. Käsitteiden avaamisen tarkoituksena on avata opinnäytetyön kannalta oleellisten käsitteiden sisältöä, jotta aiheet olisivat paremmin lukijan ymmärrettävissä.

2.1 Ammatillinen opetus erityisammattioppilaitoksessa

Erityisammattioppilaitoksella tarkoitetaan oppilaitosta, joka tarjoaa valmentavaa ja tutkintoon johtavaa koulutusta erityistä tukea tarvitseville. Erityisellä tuella tarkoitetaan, että opiskelijalle tarjotaan tukea opintoihinsa monin eri tavoin. Opiskelijoilla on eri tasoisia oppimisvaikeuksia, vammoja, sairauksia tai joitakin muita syitä, joiden vuoksi opiskelija tarvitsee pitkäaikaista tai säännöllistä erityisen oppimisen tukea. (Spesia, 2019.) Opiskelijalle tarjotaan henkilökohtaisiin tavoitteisiin ja valmiuksiin perustuvia suunnitelmallisia pedagogisia tukitoimia sekä erityisopetus- ja opiskelujärjestelyjä (Finlex 19a § 246/2015). Yleisimpiä tuen muotoja ovat muun muassa vaativan erityisentuen suunnitelmat, pienet opiskelijaryhmät, yksilöllinen oppimisympäristö, yksilölliset opintopolut, ohjaavan ja henkilökohtaisen avustajan tuki sekä opintojen mukauttaminen ja poikkeaminen (Miettinen 2015, 7).

Erityisammattioppilaitos on monelle nuorelle ainoa vaihtoehto saada koulutus ammattiin. Erityisammattioppilaitos tukee nuoren opiskelijan opintoja ja tekee tarvittavia tukitoimia, jotta opinnot saadaan suoritettua loppuun. Tukitoimia kartoitetaan opiskelujen alkaessa ja sen aikana vähintään kaksi kertaa lukukaudessa henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa HOKS:ssa. HOKS:ssa perehdytään nuoren aikaisempiin vaiheisiin ja niiden kautta haetaan toimivimmat keinot nuorelle opiskelujen etenemiseen. (Miettinen 2015.) Yksilöllinen opintopolku ja ennen kaikkea yksilöllinen opintojen suoritustapa ovat avaimet nuoren opintojen etenemiselle. Tutkin-

toon johtavissa koulutuksissa yleisimpiä opiskelijoiden diagnooseja ovat muun muassa erilaiset oppimisvaikeudet, eritasoiset lievät kehityksen viivästymät, ylivilkkaus, keskittymisvaikeudet ja paniikkihäiriöt (Miettinen 2015, 26).

2.1.1 Erityisammattioppilaitos Spesia

Suomen laki on määritellyt, että kaikilla on oikeus koulutukseen ja sitä kautta ammatin ja siirtymiseen työelämään (Finlex 531/2017). Koulutuksen järjestäjänä Ammattiopisto Spesialla on lupa antaa ammatillista ja valmentavaa koulutusta Suomessa (Finlex 531/2017). Ammatilliset tutkinnot ovat pääosin kolmivuotisia, mutta niitä voidaan räätälöidä kunkin opiskelijan taitojen ja osaamisen mukaan. On mahdollista suorittaa tutkinto kolmea vuotta aiemmin, jos opiskelijan osaaminen on riittävällä tasolla.

Ammattiopisto Spesia on erityisammattioppilaitos, joka tarjoaa koulutusta Suomessa sekä koulutusviennin kautta tulevaisuudessa myös ulkomailla. Ammattiopisto Spesia aloitti toimintansa vuonna 2018, kun kaksi erityisammattioppilaitosta, Validia ja ammattiopisto Bovallius, yhdistyivät ja sen uudeksi nimeksi tuli Ammattiopisto Spesia. Näiden kahden koulun takana olivat Invalidiliitto ry ja S. ja A. Bovalliuksen säätiö sr. Validian toiminta oli keskittynyt eteläiseen Suomeen ja lähinnä Järvenpäähän, kun taas Bovalliuksella toimipisteitä oli Turussa, Pieksämäellä, Jyväskylässä sekä lisäksi muutamilla pienemmillä paikkakunnilla. Tällä hetkellä opiskelijoita on kaikilla toimipisteillä yhteensä noin 1200, mikä tekee siitä tällä hetkellä toiseksi suurimman erityisammattioppilaitoksen Suomessa. (Spesia 2019.)

Vaikka Spesian opiskelijat ovat erityistä tukea vaativia, on opetussuunnitelma silti samanlainen kuin ei tukea tarvitsevilla. Työelämäjaksot ja koulutus sopimus ovat tässäkin kohdin erittäin tärkeässä asemassa, ilman työelämäjaksoja ei ammattilaisia valmistu. Spesia ammattiopisto tarjoaa monia mahdollisuuksia suorittaa opintoja niin kouluympäristössä kuin työelämäyhteistyössä. (Spesia 2019.)

Autoalan perustutkinnosta, johon opinnäytetyössä keskitytään, valmistuu ajoneuvoasentajia sekä pienkonekorjaajia. Sekä autoasentajat että pienkonekorjaajat työskentelevät samoissa työelämän tarjoamissa yrityksissä, joten myös yhteistyöyritykset eli

harjoittelupaikkojen tarjoajat ovat samoja. (Spesia 2019.) Autoalan perustutkinto antaa valmiuksia moneen kädentaitoja vaativiin ammatteihin ja kaikki tutkinnosta valmistuneet eivät välttämättä työllisty juuri tutkintoa kuvaavaan työhön. Autoalan tutkinto on yksi Spesian suosituimmista aloista ja sinne on jatkuvan haun kautta tulossa koko ajan uusia opiskelijoita. (Spesia 2019.)

Autoalan perustutkinnon suorittaneet voivat toimia valmistuttuaan muun muassa seuraavanlaisissa yrityksissä:

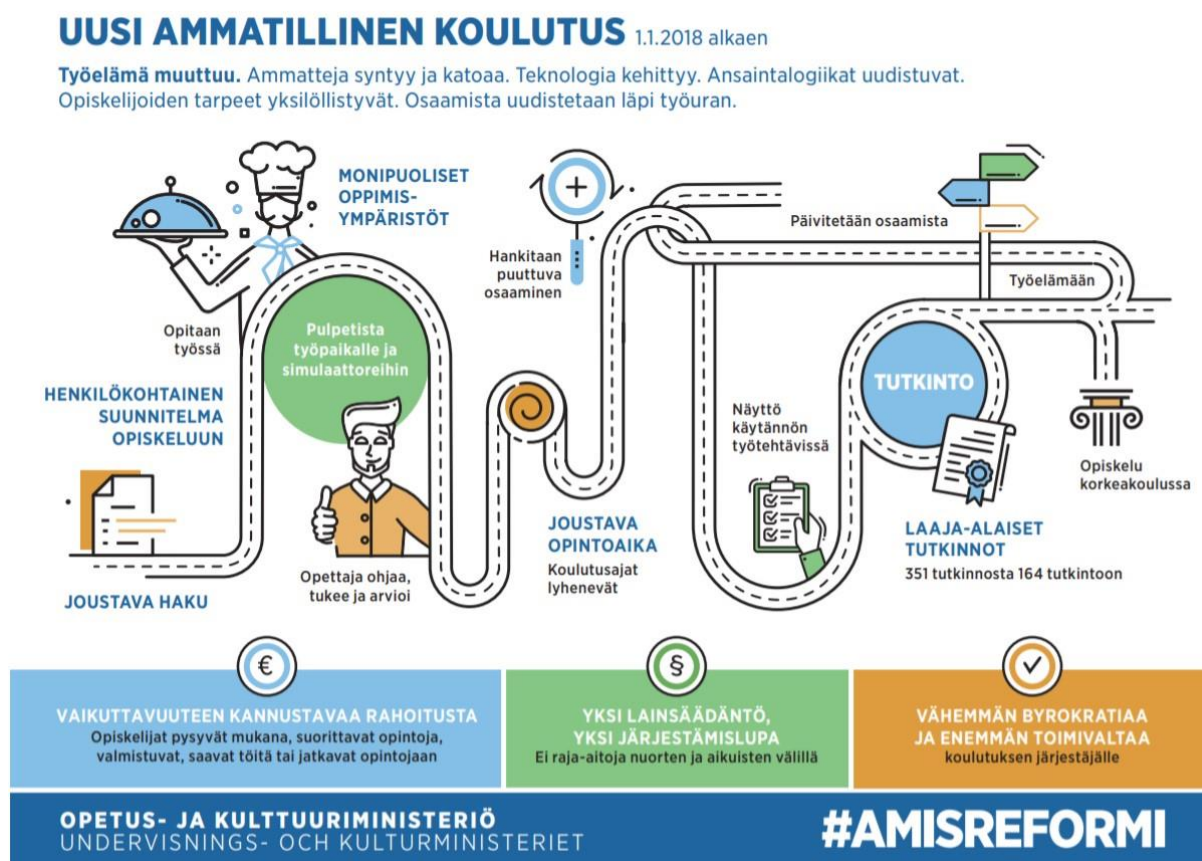
- Ajoneuvokorjaamot
- Pienkonekorjaamot
- Rengaskorjaamot
- Erilaiset konekorjaamot
- Moottoripyöräkorjaamot
- Autoliikkeet
- Autopesu- ja meikkausliikkeet
- Kuljetusliikkeet
- Autohuoltamot

2.2 Ammatillisen koulutuksen reformi ja koulutussopimus

Ammatillisen koulutuksen reformi astui voimaan 1.1.2018 ja toi mukanaan paljon uudistuksia niin opiskelijalle, kuin koulutuksen järjestäjille. Reformiuudistus liittyi osaltaan nuorisotakuun ja koulutustakuun tuomaan koulutuksen tarpeeseen ja se oli yksi hallituksen kärkihankkeista. Nuorisotakuun tarkoitus oli varmistaa, että jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle tulee tarjota työ-, työkokeilu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden sisällä työttömäksi ilmoittautumisesta. Nuorisotakuun osana määriteltiin myös koulutustakuu, jolla haluttiin taata, että jokaisella peruskoulunsa päättäneellä on esimerkiksi koulutuspaikka lukiossa, ammatillisessa oppilaitoksessa, oppisopimuksessa, työpajassa tai kuntoutuksessa. (Nuorisotakuu 2019.)

Ammatillisen koulutuksen uudistaminen osaamisperusteisemmaksi sekä asiakasläh-
töisemmäksi oli yksi suurista uudistuksista. Yksilölliset opintopolut ja työpaikalla ta-
pahtuvaa oppimista myös lisättiin (Aaltola & Vanhanen 2016, 9).

”Uudistetaan ja digitalisoidaan koulutuksen järjestäjien toimintaprosesseja ja oppimisympäristöjä. Käynnistetään kehittämisohjelma, jonka puitteissa uudiste-
taan ammatillisen koulutuksen toimintaprosesseja osaamisperusteisiksi ja asia-
kaslähtöiseksi, tehostetaan ja joustavoitetaan koulutuksen järjestäjien toimintaa
ja kevennetään hallintoa, lisätään ja monipuolistetaan työpaikalla tapahtuvaa
opiskelua ja erityisesti nuorten oppisopimuskoulutusta, vähennetään työnanta-
jille siitä koituvaa hallinnollista ja taloudellista taakkaa sekä parannetaan työpai-
kalla tapahtuvan opiskelun laatua. Luodaan ja otetaan käyttöön uusi koulutusso-
pimusmalli, joka mahdollistaa joustavat polut työpaikalla tapahtuvan oppimisen
edistämiseen ja tutkinnon suorittamiseen käytännönläheisesti”. (Aaltola ym.
2016, 10).



Kuva 1. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018).

Joustavuus on yksi avainsana reformin myötä oppilaitoksen ja työelämän välillä. Oppilaitoksen tuki matkalla ammattiin on kuitenkin edelleen erittäin tärkeää. Uudistuksen myötä selkeytyi myös hallinnolliset asiat (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019).

Ammattiosaamisen näytöt nimenä poistui reformin myötä ja sen korvasi näyttö. Näytöjen suorittaminen siirtyi osin oppilaitosympäristöistä pois ja ne tehdään pääosin työpaikoilla oikeissa työtehtävissä. Opiskelijan ammatillisen osaamisen näyttäminen työelämässä, työpaikoilla todellisissa olosuhteissa, luo näytölle paremman ja todellisemman pohjan. Työelämäyhteistyö on myös erittäin tärkeää näyttöjen vuoksi. Jotta opiskelijoille saadaan mahdollisuuksia tehdä näyttöjä työelämässä, tulee työelämän kanssa olla luottamus, että opiskelija niistä suoriutuu. (Aaltola ym. 2016, 41.)

Opintoihin hakeminen helpottui myös uudistuksen myötä. Aikaisemmin ollut kevään yhteishaku säilyi pääasiallisena hakuaikana, mutta sen lisäksi tuli jatkuva haku, mikä lisää niiden hakijoiden sisään pääsemisen mahdollisuutta, jotka eivät päässeet yhteishaun aikana koulupaikkoihin. Haku-uudistuksen myötä keskeyttäneiden opiskelijoiden tyhjille paikoille saadaan uusi opiskelija erittäin nopealla aikataululla (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015).

Työssäoppiminen ja työharjoittelu termeinä poistuivat ja ne korvattiin koulutussopimuksella. Työelämälähtöisyys ja osaamisperustaisuus tuli reformin myötä suureksi osaksi koulutuksia ja opiskelua haluttiin viedä enemmän yrityksiin ja työpaikoille. Opiskelut on esimerkiksi mahdollista suorittaa suurimmaksi osaksi työelämässä, jolloin lähiopetusta oppilaitoksessa on vähemmän. Opiskelijoiden opintoihin kuuluvat lähiopiskelu oppilaitoksessa sekä koulutussopimusjaksot työelämässä opintojen aikana. (Aaltola ym. 2016, 12.)

Tutkintoon valmistavat koulutukset ovat kolmivuotisia, mutta jos opiskelijan taidot ovat riittävällä tasolla on opiskeluaikaa mahdollista lyhentää. Koulutussopimusjaksot voidaan suorittaa yksilöllisesti ja koulutussopimusjaksoon voidaan sisällyttää ammatillisia tutkinnon osia sekä myös yhteisiä tutkinnon osia kuten matematiikkaa, äidinkieltä ja vieraita kieliä. Koulutussopimusjaksoja voidaan myös tehdä pidennetyksi, jos esimerkiksi työnantajalla on tarvetta opiskelijan taidoille ja työlle sekä vastuuopettaja katsoo, että riittävät taidot työelämässä toimimiseen löytyvät. Koulutussopimusjaksojen pituuksia ei ole määritetty, vaan ne voidaan räätälöidä aina yksilöllisesti opiskelijan voinnin, osaamisen ja tahtotilojen mukaan. (Aaltola ym. 2016, 13.)

Koska koulutusopimuspaikkojen saatavuus on marginaalinen ja niitä on erittäin vähän Spesian Järvenpään alueella, halutaan vähäisistäkin paikoista pitää kiinni. Olemassa oleviin paikkoihin on ruuhkaa, varsinkin kun alueella on myös muita ammattiopistoja, jotka tarjoavat opiskelijoita koulutusopimusjaksoille. Ammattiopisto Spesia haluaa luoda jatkumon harjoittelupaikkoihin yritysten kanssa, jotka paikkoja tarjoavat, jotta jokainen opiskelija pääsee kokeilemaan ja kehittymään työelämässä. On ensiarvoisen tärkeää, että opiskelija pääsee työelämäjaksoille kokeilemaan ja kehittämään oppilaitoksessa opittuja taitojaan sekä pääsee käsiksi työelämän pelisääntöihin. Oppilaitos on nuoren silmissä kuitenkin koulu ja työelämä on se missä päästään näyttämään oikeasti mitä on opittu oppilaitoksessa, siksi koulutusopimusjaksot ovat erittäin tärkeitä opiskelijoille.

Oppilaitosten on tärkeää luoda hyviä kontakteja työelämään ja opiskelijalle on tärkeää saada niin hyviä kuin huonoja kokemuksia työelämästä (Aaltola ym. 2016, 37). Syrjäytyminen ja sen aiheuttamat lieveilmiöt ovat yhteiskunnalle suuria menoeriä taloudellisesti, koska erilaiset kuntoutus ja muut palvelut vievät yhteiskunnan varoja (Ristikari & Ståhl & Hilli 2017). Koulutusopimuksen tarkoitus on tuoda kynnyksien niin matalaksi kaikille osapuolille, että työelämän pelisääntöihin ja tapoihin päästään helposti käsiksi. Kaikin puolin hyvin hoidettu harjoittelujakso on yksi positiivinen kokemus koulutuksessa lisää matkalla ammattiin sekä työelämään ja syrjäytymisen ehkäisemiseen. (Salmela-Aro toim. 2018, 25.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) ja Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitran yhteistyössä tekemän tutkimuksen mukaan on neljä syrjäytymistä ennakoivaa tekijää; vanhempien matalat koulutustasot, päihde- ja mielenterveysongelmat, pitkäaikainen toimeentulotuen tarve sekä perheiden rakenteissa tapahtuvat suuret muutokset. Mitä useampi riskitekijä perheissä toteutuu, sitä todennäköisemmin nuori tarvitsee kasvunsa ja elämänsä aikana erilaisia tukitoimia. (Ristikari ym. 2017.) Ammatilliset oppilaitokset kuten Spesia haluaa tehdä oman osansa ennaltaehkäisevässä toiminnassa, jotta nuoret eivät syrjäydy, vaan voivat valmistua ammattiin, työllistyä sekä sitä kautta saada elämäänsä sisältöä.

2.2.1 Yrittäjyyskasvatus

Ammatillisen koulutuksen reformin myötä myös yrittäjyys, yrittäminen ja yrittäjyyskasvatus ovat tulleet osaksi ammatillista koulutusta. Ammatillisen koulutuksen osaksi yrittäjyys sopii hyvin, koska oppilaitoksissa koulutetaan käytännön alojen ammatteihin, joissa voidaan toimia myös itse yrittäjinä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2019).

Yrittäjyyskasvatus ja yrittäjyys ovat osa toisiaan. Yrittäjäksi haaveilevan tarvitsee miettiä omia vahvuusalueitaan ja löytyykö häneltä kovaa halua tehdä töitä, koska se olisi syytä yrittäjältä löytyä. Yrittäjä ei saa olla haaveilija vaan tekijä, unelmia ja tavoitteita tietysti saa myös olla. Yrittämiseen ja siinä menestymisen salaisuudet voivat löytyä yrittäjän ominaisuuksista, joita ovat esimerkiksi mielikuvitus, innovointi ja kyky visioiden toteuttamisesta tosielämässä. (Gordon & Nataran & Aroran 2009, 3.)

Oppilaitokset antavat nuorille vapauksia toimia opiskelujen ohella yrittäjämäisesti, jolloin oppilas itse pääsee kokeilemaan siipiään ”yrittäjänä”. Yrittäjyyskasvatus näkyy Spesiassa esimerkiksi, auto- ja pienkone osastolla siinä, että työskentely on luotu työpaikkamaiseksi. Asiakastyöt ovat suuressa osassa opetusta ja niiden kanssa työskennellään kuten työelämän oikeissa korjaamoissa. Asiakastyöt otetaan vastaan ja niiden matka alusta loppuun aina työnluovutukseen saakka tehdään yrittäjämäisesti, jolloin myös vastuu säilyy työn etenemisessä osittain opiskelijalla. ”Yrittäjänä” ja työnvastaanottajana opiskelijan täytyy itse miettiä, mikä on taloudellisesti kannattavaa ja mikä ei. Kun asiakas tuo autonsa korjattavaksi, täytyy opiskelijan miettiä mitä korjaaminen tulee kaikinensa maksamaan hänelle itselleen ja kuinka paljon siitä tulisi laskuttaa asiakkaalta, jotta työ on järkevää toteuttaa. Toisaalta täytyy myös ajatella asiakkaan parasta ja kertoa myös hänelle, jos toteutettavaa työtä ei ole taloudellisesti järkevää toteuttaa. Työn laatuun ja huolellisuuteen täytyy myös kiinnittää huomioita, jotta asiakas saa hyvän kokemuksen ja tulee myös uudestaan asiakkaaksi. (Lemmetti 2019.)

Opiskelijoiden kanssa käydään läpi yrityksen perustamista, rakennetta ja kuluja. Jos opiskelija miettii jossain vaiheessa itse yrityksen perustamista, on hänellä tietoa siitä mihin on mahdollisesti ryhtymässä. Monesti nuoren silmät avautuvat vasta siinä vaiheessa, kun raha tulee kuvioon mukaan. Se mitä maksaa ylläpitää korjaamoa ja työn tekijöitä ei avaudu ennen kuin niitä yhdessä lasketaan ja mietitään. Itselle tekeminen

ja oma yritys onkin monen nuoren mielessä, kun mahdollisista uravalinnoista puhutaan. (Lemmetti 2019.)

Osa yrittäjyyskasvatusta on myös Nuori yrittäjyys ry:n ylläpitämä Vuosi yrittäjänä -ohjelma, joka on myös Spesiassa tutkimuksen aikaan kokeilun alla. Nuoret perustavat yrityksiä, joko yksin tai pienissä ryhmissä ja tekevät oikeita laskutettavia töitä yrityksellään yhden vuoden ajan. Vuoden aikana opiskelijat tekevät kaikkia tehtäviä, mitä oikeatkin yrittäjät tekevät. Ensiksi yritys perustetaan ja mietitään, mikä on yrityksen päätoimiala. Kun yrityksen perustamiseen liittyvät asiat on saatu valmiiksi, alkaa yrityksen pyörittäminen. Opiskelijat hankkivat työn, tekevät mahdollisen tarjouksen työn tekemiseen liittyvistä asioista, tekevät itse työn ja toimivat laadun tarkkailijoina, ettei asiakkaan tarvitse reklamoida työstä. He laskuttavat tehdystä työstä sopimuksen mukaisen korvauksen ja lopuksi voivat nostaa palkkaa tehdyistä töistä ja maksaa niistä asianmukaiset maksut sekä käyttää palkan siihen mihin parhaaksi kokevat. Vuoden yrittämisen jälkeen yritys päättyy ja lakkautetaan aivan kuten oikea yritys. (Nuori yrittäjyys 2019.)

2.3 Yhteistyöyritykset ja työelämäpedagogiikka

Työelämäpedagogiikalla tarkoitetaan työelämän ja oppilaitosten tekemää käytännön yhteistyötä opiskelijan koulutuksen eteen (Mäki & Moisio & Aura toim. 2017, 68). Työelämäpedagogiikassa voidaan opintoja joustavasti viedä oppilaitoksesta työelämään eli opinnollistaa. Tämä tapahtuu yleensä opiskelijan osana yrityksessä tapahtuvaa harjoittelu- tai työjaksoa. Opinnollistamisessa voidaan tunnistaa ja dokumentoida työvaltaisessa ympäristössä kertyvää osaamista ja yhdistää se opintoihin ja sitä kautta saada sille osaamisenarvio ja merkintä todistukseen. (Mäki ym. 2017, 19-20.)

Työelämäpedagogiikalla on erittäin tärkeä osa työelämälähtöisessä oppimisessa. Vaikka työelämän edustajat eivät ole kaikki opetusalan ammattilaisia, voivat he silti oppilaitoksen avustuksella saada opiskelijalle järjestettyä erittäin hyvin suunniteltuja oppimiskokonaisuuksia yrityksessään. Työpaikkaohjaajan tehtäviin kuuluu valvoa opiskelijaa ja hänen tekemisiään, mutta myös samalla perehdyttää työpaikan sääntöihin ja kieleen sekä opettaa ja ohjata erilaisissa työtehtävissä työpaikalla. On olennaista

suunnitella ja miettiä miten työpaikka voi pedagogisesti olla osa opiskelijan oppimista. Tässä korostuu opettajan pedagoginen asiantuntijuus ja yhteistyöyrityksen motivaatio. (Aaltola 2016, 24 & 65.)

Yhteistyöyritykset ovat erittäin arvokkaita niin opiskelijoille kuin oppilaitoksille. Opiskelijoiden saamat työelämäkokemukset aidoista työpaikoista ja niiden toimintamalleista ovat suuressa osassa oppilaan matkaa oppilaasta ammattilaiseksi. Oppilaan tulee saada kokemus ja tunne, että on osa työyhteisöä sekä pääsee tällöin myös yhteiseen tavoitteen mukaiseen toimintaan mukaan. (Aaltola 2016, 24.)

Ammatillisen koulutuksen reformin myötä haluttiin takaisin oppipoika, kisälli, mestari -malli, jossa työpaikan kaikki tehtävät nähdään tärkeinä myös opiskelijan oppimisen näkökulmasta Yhteistyöyritysten ja oppilaitosten yhteistyö onkin erittäin tärkeää, jotta oppiminen on työpaikoilla mahdollista ja se palvelee kaikkia osapuolia mahdollisimman hyvin. (Aaltola 2016, 64.) Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) tavoitteena on työelämäyhteistyön tiivistäminen (Mäki ym. 2017, 22).

2.4 Motivaatiotekijät

”Ihmisen motivaatiota kuvasi siis parhaiten se, mitä hän elämässään tavoitteli ja miten hän uskoi tavoitteeseen päästävän”. (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 8)

Kun mietitään motivaatiota, sille voi asettaa selventäviä kysymyksiä miksi, mitä ja miten. Miksi jokin motivoi voi viitata yksilön arvoihin, hallinnan tunteeseen tai yhteenkuuluvuuteen. Miksi-puoleen liittyvät asiat eivät yleensä ole hänen tietoisuudessaan. Mitä-kysymys viittaa siihen mitä ihminen haluaa ja mihin hän pyrkii; tavoitteet, pyrkimykset, huolenaiheet ja intohimot. Mitä-asiat ovat yleensä konkreettinen motivaatio, kuten koulutustavoite ja pääsy johonkin haaveammattiin tai enemmän ajan viettäminen lasten kanssa. Miten-kysymyksellä haetaan sitä, millä ihmiset pyrkivät tarpeita, motiiveja tai tavoitteita toteuttamaan. Miten-asioihin liittyy toiminnan suunnitelmallisuus; ongelmanratkaisut, itsensä säätelyt, opitut toimintatavat ja erilaiset toiminta- ja oppimisstrategiat. (Salmela-Aro ym. 2017, 5-6).

Motivaatiotekijät voi jakaa ainakin sisäisiin ja ulkoisiin motivaatiotekijöihin. Sitä mikä on ulkoisen ja sisäisen motivaation ero, ei voida tarkasti määrittellä. Motivaatio ihmisellä tulee kuitenkin pohjimmiltaan jostain ihmisen sisältä ja jokainen itse määrittelee sen, onko motivaatio ulkoista vai sisäistä. (Martela ym. 2015, 27-28.)

Ulkoisia motivaatiotekijöitä voivat olla esimerkiksi raha, jonkin palkinnon tai maineen saavuttaminen sekä ulkoinen paine. Kaikenlainen tekeminen pakotettuna ”ase ohi-molla” on aina ulkoisia motivaatiotekijöitä. Työ mitä tekee vain rahan ja toimeentulon vuoksi on aina ulkoisten motivaatiotekijöiden aiheuttamaa. Ulkoisessa motivaatiossa ihminen noudattaa ulkopuolisia määräyksiä, mutta hän ei silti koe toteuttavansa itseään, eikä tällöin myöskään ole siitä positiivisesti motivoitunut. Ulkoisen motivaation aiheuttama työ on suoritus, jonka palkintona on raha tai esimerkiksi palkinto. (Martela ym. 2015, 32.)

Sisäisillä motivaatiotekijöillä voidaan tarkoittaa asioita, joita ei välttämättä näe ulospäin, mutta mitkä vaikuttavat moneen asiaan. Esimerkiksi vapaaehtoisuuden tarve, kyvykkyyden tarve, yhteenkuuluvuuden tarve ja hyväntekemisen tarve ovat motivaatiota nostattavia tekijöitä. (Martela ym. 2015, 18.) Sisäisessä motivaatiossa ihminen hakeutuu tekemään asioita, jotka häntä kiinnostavat ja innostavat. Ihminen on ahkera tekemään, jos tekeminen ja tyyli tehdä on mielekästä. Sellainen tekeminen ei kuormita ihmistä niin paljon kuin tekeminen mikä ei ole mielekästä. Esimerkiksi lapsen leikit ovat aina sisäisen motivaation aiheuttamia, koska lasta ajaa leikkimään halu ja kiinnostus sekä innostus leikkimistä kohtaa. (Martela ym. 2015, 35.)

Motivaatioista on myös erilaisia teorioita, jotka sopivat työelämän eri alueille: Decin ja Ryanin itsemäärämisteoria, jossa ihmiset motivoituvat siitä, että voivat itse päättää tekemisistään. Eli ihminen motivoituu vain omasta ajattelusta kumpuavista asioista, ulkopuolelta tulevat vaikuttimet eivät häntä innosta juuri lainkaan. Ecclesin odotusarvot teoria, jossa ihmisen odotukset liittyvät hänen mahdollisuuteensa pärjätä erilaisissa tilanteissa, ja hänen arvostamansa asiat luovat pohjan esimerkiksi hänen terveellisille elintavoilleen. (Salmela-Aro ym. 2017, 10-12).

Kun mietitään motivaation ja työorganisaation yhdistävää tekijää, se löytyy yleensä rahasta ja menestyksestä. Työntekijää motivoi palkkiot ja palkka, kun taas esimiestä ja johtoa maine ja menestyminen. Työntekijää motivoidaan asettamalla työtavoitteita,

jotka tukevat työntekijän hyvinvointia sekä organisaation menestymistä. (Salmela-Aro ym. 2017, 119.)

Jos henkilö on motivoitunut työhönsä, hän on myös yleensä tuottavampi ja tyytyväisempi työssään (Martela ym. 2015, 38). Työn imulla ja motivaatiolla on yhdistäviä tekijöitä. Työn imulla on kolme ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Kun työntekijä on tarmokas, hän on energinen ja haluaa panostaa työhönsä, vaikka kohtaisi vastoinkäymisiä. Kun työntekijä on omistautunut, hän kokee työn merkityksellisyyttä ja sopivaa haasteellisuutta sekä työhön liittyvää inspiraatiota ja ylpeyttä. Kun työntekijä on uppoutunut, hän on keskittynyt ja paneutunut sekä kokee nautintoa työstänsä. Jos työssä on imua, on työntekijä silloin yleensä myös motivoitunut työhönsä. (Salmela-Aro ym. 2017, 96-97.)

Sosiaalisella vuorovaikutuksella on myös erittäin keskeinen osa motivaatiota rakentavaa tekijää. Jos sosiaalinen vuorovaikutus on heikkoa, myös motivaatio heikkenee. Motivaatio muuttuu ja rakentuu yhteisöllisissä ongelmanratkaisutilanteissa. (Salmela-Aro toim. 2018, 101.)

Minkälainen motivaatio opiskelijalla sitten on hänen mennessä harjoittelujaksolle yritykseen, on pitkälti riippuvaista yksilön omista motiiveista oppimista ja kouluttautumisista kohtaan. Kiinnostus alaa kohtaan ja kokeeko hän sen tärkeäksi ja hyödylliseksi suhteessa menetettyyn aikaan sekä onko harjoittelujakso mahdollisesti rajoittavaa ja rasittavaa hänelle. (Salmela-Aro toim. 2018, 74.) Jos opiskelija kokee harjoittelun hyödylliseksi, sitä enemmän hän sitä arvostaa ja siihen kiinnittyy (Salmela-Aro toim. 2018, 135.)

Tässä tutkimuksessa tutkittiin yritysten motivaatiotekijöitä ottaa opiskelijoita yrityksiinsä harjoittelujaksoille. Kirjassa Draivi (Martela ym. 2015, 75) mietitään mitkä ovat sisäisen motivaation kannalta pääkohdat, joilla rekrytoidaan johtajaa yritykseen. Samoja tekijöitä voitaisiin käyttää myös opiskelijoiden kanssa. Pääkohdat ovat: 1. Onko henkilöllä riittävät taidot tehdä työtään itsenäisesti? 2. Sopiiko henkilö porukkaan? 3. Onko henkilö innostunut työstään? Taitoja ja osaamista voidaan opettaa sekä tiimitaitoja voidaan parantaa, jos henkilöllä on siihen halua, mutta innostus ja palo täytyy löytyä, niitä ei voida parantaa tai opettaa.

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämä opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä ammattiopisto Spesian kanssa. Tutkimuksen ydin oli yhteistyöyritysten motivaatiotekijät sekä se, miten motivaatiotekijöitä voidaan tukea kaikkia osapuolia tyydyttävämpään suuntaan. Ammattiopisto Spesia haluaa vastata paremmin työelämän tarpeisiin tarjoamalla parhaan mahdollisen tuen ja ohjauksen yhteistyöyrityksille koulutusopimusjaksoille. Koulutusopimusjaksojen onnistuminen on opiskelijan opintojen etenemisen kannalta tärkeää, ja niillä on oleellinen vaikutus opiskelijan valmistumiseen oppilaitoksesta. Opiskelijan valmistuessa tutkintoon hänellä on tärkeitä kokemuksia työelämästä, ennen kuin hän siirtyy töihin työelämään opintojen jälkeen.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää yhteistyöyritysten motivaatiotekijöitä ottaa opiskelijoita yrityksiinsä vuosi toisensa jälkeen. Jotta opiskelija voi valmistua ammattiopistosta ja saada itselleen ammatin, hänen tulee opiskelujen aikana suorittaa työharjoittelujaksoja. Näillä harjoittelujaksoilla hän myös tekee osan ammattitaidon osaamisesta kertovista näytöistä.

Tavoitteena oli tulosten pohjalta selvittää, miten ammattiopisto Spesia voi tukea yhteistyöyrityksiä yhä paremmin opiskelijoiden ohjauksessa ja koulutusopimusjaksojen kehittämisessä. Niinpä tutkimuksen avulla lähdettiin hakemaan vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin.

Mikä on yrityksen suurin motiivi ottaa työharjoittelijoita? Tämä kysymys on koko opinnäytetyön ydin ja sen ympärille työ keskittyy. Motivaatiotekijöiden selvittämisen kautta saadaan tärkeää tietoa yritysten motivaatiotekijöistä opiskelijoita kohtaan, joihin voidaan mahdollisesti vaikuttaa oppilaitosten puolesta.

Mikä on suurin syy miksi harjoittelijoita ei oteta yritykseen? Näiden tekijöiden selvittäminen on tärkeää. Oppilaitokselle on tärkeää tietää, onko kyseessä yrityksen tietoinen valinta vai onko heidän syynsä kenties sen kaltainen, johon pystyttäisiin oppilaitosten puolesta jollakin lailla vaikuttamaan.

Voiko oppilaitos parantaa omalla toiminnallaan sitä, että harjoittelijoita otettaisiin helpommin? Tämän kysymyksen kautta halutaan selvittää harjoitusjaksojen kehitys-

kohteita. Negatiiviset ja positiiviset asiat harjoitusjaksoilla muuttavat yhteistyöyritysten asenteita harjoittelijoita kohtaan suuntaan ja toiseen. Oppilaitosten tulee luoda koulutus sopimusjaksoille sen kaltainen kulttuuri, etteivät ne rasita ja vie yrityksen resursseja liikaa. Syitä toiminnan kehittämiseen halutaan opinnäytetyön kautta selvittää ja löytää kehityskohteita.

Tutkimuskysymysten selvittäminen on tärkeää opinnäytetyön yhteistyökumppanille Ammattiopisto Spesialle, jotta he pystyvät panostamaan enemmän juuri niihin kohtiin. Opinnäytetyön kautta saatujen tuloksien kautta Spesia haluaa kehittää koulutus sopimusjaksoista paremmin toimivia. Paremmin toimivat koulutus sopimusjaksot ovat tehokkaampia opiskelijoille ja heidän oppimisellensa sekä mielekkäämpiä yhteistyöyrityksille.

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Tutkimuksen teko aloitettiin tekemällä yhteistyösopimus Ammattiopisto Spesian kanssa, jossa sovittiin aihe ja tutkimuksen päähenkilöt. Tutkimuksen päähenkilöillä tarkoitetaan autoalan toimijoita, joita tullaan tutkimuksen tiimoilta haastattelemaan. Päivi Laalo-Hokkanen koulutusjohtajana toimi Spesian edustajana sekä sopimuksen hyväksyjänä. Työpaikkaohjaajiksi nimettiin erityisintuen asiantuntijat Tuula Niskanen ja Maarit Sorjonen. Tutkimus aloitettiin alustavalla suunnitelmalla keväällä 2019. Tutkimuksen tietopohjaa tehtiin kesän ja syksyn 2019 aikana. Tutkimukseen sisältyvät haastattelut toteutettiin syksyllä 2019. Työ esiteltiin yhteistyökumppanille ennen työn lopullista palautusta. Opinnäytetyön on tarkoitus olla valmis marraskuussa 2019. Tutkimuksen tekemisen aikana allekirjoittanut toimi Ammattiopisto Spesiassa opetus- ja ohjaustehtävissä, joten yhteistyö oppilaitoksen kanssa oli helppo toteuttaa.

4.1 Opinnäytetyön tietopohja ja lähteiden etsintä

Opinnäytetyön tietopohjaa varten käytettiin erilaisia hakukoneita kuten: Google Scholar, Humak finna, Melinda ja Valto. Jokainen näistä hakupalveluista on ollut erityisen helppokäyttöinen ja lähteitä on löytynyt varsin hyvin, vaikka aihe on osaltansa uusi.

Hakusanoina tietopohjan lähdemateriaalia etsiessä käytettiin muun muassa: työelämän vaikutukset, autoala, työharjoittelu, koulutus sopimus, kehittämistyö, motivaatiotekijät, yrittäminen, yrityskasvatus, uusi ammatillinen reformi, ammatillisen koulutuksen uudistus 2018, työelämä ja ammatillinen koulutus, ammattikoulu, oppimisympäristöt, osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys, työhönsijoittuminen, työelämä, yksilöllinen oppiminen.

Lähdeluettelo muutti muotoaan tutkimuksen edetessä. Lähteitä tuli sitä mukaa lisää, kun työn todellinen sisältö varmistui ja suunta löytyi. Lähdeluettelo täydennettiin ja lähteitä etsittiin sitä mukaa kun tutkimus eteni. Aihe mitä tutkittiin, liittyy osaltaan ammatillisen koulutuksen reformiin, mikä tuli voimaan 1.1.2018, joten sitä voi pitää melko uutena tietona ja tutkimuksia siitä ei vielä kovinkaan paljon ole.

4.2 Opinnäytetyön kohderyhmän/haastateltavien kuvaus

Alkuselvityksen kautta saatiin selville, että Järvenpään alueella toimii n.40 autoalan toimijaa (Finder, 2019). Tutkimuksen kohderyhmä valittiin satunnaisesti, käyttäen kuitenkin niitä yrityksiä, joissa Spesian opiskelijoita on ollut harjoittelujaksoilla. Mukana on autokorjaamoja, automyymälöitä, autovaraosaliikkeitä, autorengaskorjaamoita sekä autokorikorjaamoja. Yhteinen yhdistävä tekijä kaikilla on sama paikkakunta ja autoalaan liittyvä toiminta. Autoalan toimijoiden yritysten koko vaihtelee pienistä kahden kolmen miehen korjaamoista aina monen kymmenen asentajan valtakunnalliseen ketjutyyppiseen autoalan toimintaan. Haastateltavista henkilöistä osa on itse yrityksen omistajia, jotka hoitavat yrityksessä montaa eri aluetta, ja osa on työhönsä palkattuja, esimerkiksi korjaamopäällikkö, työnvastaanottaja, jälkimarkkinointipäällikkö sekä halliesimies. Haastateltavia oli yhteensä seitsemän, joista yksi oli nainen ja loput olivat miehiä.

4.3 Tutkimusaineiston keruu ja teemahaastattelun toteutus

Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelumenetelmällä, aikavälillä 23.9.-4.10.2019. Teemahaastatteluissa kysymykset olivat etukäteen suunniteltu ja samaa haastattelurunkoa käytettiin jokaisessa haastattelussa. Teemahaastattelussa oli vapaus muuttaa järjestystä ja kysymyksiä, jos haastattelujen edetessä ilmeni mielenkiintoisia seikkoja, joita ei oltu etukäteen mietitty ja ne vaikuttivat tuleviin haastatteluihin. (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2010, 41.)

Ennen kuin haastatteluja lähdettiin tekemään kohderyhmille, kyselyrunko pilotoitiin kahdella autoalan asiantuntijalla, joilla oli kokemusta aiheen tiimoilta. Pilotointi suoritettiin kysymällä kysymysrunko (Liite 1) asiantuntijoilta ja kysymällä heidän mielipiteensä sen toimivuudesta sekä antaako kysymysrunko heidän mielestään riittäviä vastauksia tutkimuskysymyksiin.

Teemahaastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina. Yksilöhaastatteluilla päästiin syvällisemmin aiheen sisälle, kun haastateltavan kanssa oltiin suorassa vuorovaikutuksessa. Yksilöhaastattelussa oli myös etuna tietojen keruun säädeltävyys ja joustavuus aina haastattelutilanteiden mukaan. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2009, 204-205.) Omakohtaisen kokemuksen pohjalta autoalan toimijoiden kanssa toimimisesta yksilöhaastattelulla on huomattu olevan paras lopputulos. Yksilöhaastattelu valittiin myös siksi, että siinä päästiin keskustelemaan toimijoiden kanssa motivaatiotekijöistä laajalla näkökulmalla kasvotusten ja ajatukset olivat tuoreita ja välittömiä. Ajatuksena oli, että vastaukset ovat laajempia kasvotusten käydyssä haastatteluissa, kuin esimerkiksi Webropol -tyyppisellä kyselyllä.

Kaikki suunnitellut haastattelut toteutuivat, koska haastatteluiden ajat sovittiin etukäteen ja haastattelut tehtiin silloin, kun haastateltaville sopi. Autoalan yrittäjät ovat kiireisiä ja olikin hienoa, että moni lähti tutkimukseen mukaan. Haastattelijat rekrytoitiin kasvotusten, jolloin heille oli mahdollisuus avata tarkemmin haastattelujen sisältöä ja heillä oli tällöin aikaa siihen valmistautua. Kaikki haastattelut toteutettiin rauhallisissa ympäristöissä haastateltavien omissa työhuoneissa. Haastattelujen kestot vaihtelivat puolesta tunnista tuntiin.

4.4 Aineiston analyysi

Haastattelut analysoitiin mahdollisimman pian niiden teon jälkeen, jolloin tulokset olivat tuoreessa muistissa. Aineiston analyysi aloitettiin tarkistamalla tietojen paikkaansa pitävyys. Kun tietoja ei tarvinnut täydentää, ne voitiin alkaa järjestellä analyysija varten. Aineisto kirjoitettiin puhtaaksi eli litteroitiin. Litteroinnilla tarkoitetaan materiaalin sanasta sanaan auki kirjoittamista ja tuolloin siihen ei lisätty mitään omaa tekstiä. (Hirsjärvi ym. 2009, 221-222.) Litteroiduista materiaaleista poimittiin materiaalia teemojen ja alateemojen alle käyttäen analyysimenetelmänä teemoittelua. Koska litteroinnin jälkeen materiaalia oli paljon, käytettiin teemoittelua materiaalin pienentämiseksi ja sen myöhempää tulkintaa varten.

Litteroinnin jälkeen haastattelut printattiin paperille ja leikeltiin sekä liimattiin samojen teemojen ja alateemojen alle. Teemoittelulla tarkoitetaan sitä, että aineistosta etsittiin samojen teemojen alle sopivia aiheita ja kerättiin ne yhteen. Teemoittelu tehtiin siksi, että suuren materiaalin selaaminen olisi hidasta ja joitain tärkeitä tutkimustietoja voisi jäädä lopputuloksesta epähuomiossa pois. (Ojasalo ym. 2010, 128.) Teemoittelu tehtiin käyttäen erivärisiä yliviivaustusseja, joilla luotiin koodisto myöhempää yhteen keräämistä varten. Teemoittelun aihealueet kerättiin yhteen käyttäen tussikoodistoa ja siihen luotua pohjaa (Liite 2). Yhteen keräämisen jälkeen aloitettiin tulosten auki kirjoittaminen.

Saturaatiopiste saavutettiin, kun haastateltavien tulokset olivat likimain samanlaisia, jolloin voitiin todeta, että tutkimuksen tulos oli saavutettu tulos (Ojasalo ym. 2010, 100). Tulosten kirjoittelun yhteydessä tuloksista nousi kehitysehdotuksia, jotka kirjoitettiin lyhyesti tulosten jälkeen ylös myöhempää kehitystyötä varten.

4.5 Opinnäytetyön luotettavuus ja tutkimusetiikka

Kun lähdetään tekemään opinnäytetyötä pitää varmistua siitä, että kaikki on eettisesti tehty oikein. Oikean ja väärän tekeminen tutkimuksessa sekä niiden erottaminen ja tekeminen siten, mikä eettisesti on oikein, on tutkimuksen teossa erittäin tärkeää.

(Hirsjärvi ym. 2015, 23.) Puhuttaessa hyvästä tieteellisestä käytännöstä tarkoitetaan sillä juuri rehellisiä sekä eettisesti päivän valoa kestäviä toimia läpi tutkimuksen.

Hyvän tutkimusetiikan käytänteitä noudatettiin jokaisessa tutkielman eri vaiheessa. Tämän opinnäytetyön osalta eettiset ongelmat olisivat voineet tulla haastatteluissa ja niiden läpiviennissä, tulosten puruissa sekä kehityskohteiden keräämisissä. Haastatteluissa ongelmat olisivat voineet olla esimerkiksi, jos haastatteluista olisi maksettu haastateltaville palkkioita, mikä olisi voinut vääristää lopputulosta haastattelijan tahomaan suuntaan. Näin ei tässä tutkimuksessa kuitenkaan tehty, koska palkkioita ei maksettu, vaan motivaatiot haastatteluille olivat puhtaasti halu auttaa harjoitteluiden kehitystyössä ja palkinto tulisi mahdollisesti parempina harjoittelujaksoina kaikille osapuolille. Jokainen haastateltava osallistui tutkimukseen vapaasta tahdostaan ja haastatteluiden alussa kerrottiin selkeästi, mitä tarkoitusta varten haastattelut tehdään ja mihin tutkimustuloksia tulotaisiin käyttämään. Jokaiselle haastateltavalle tämä kävi ja siksi emme loukanneet ihmisarvoa tai itsemääräämisoikeutta tässä tutkimuksessa. (Hirsjärvi ym.2015, 25.)

Tutkimustulosten soveltaminen tutkimuksen kannalta suopeaan suuntaan on eettisesti väärin ja sitä ei tehty. Tutkimuksen lopputuloksen kannalta oli ehdottoman tärkeää saada tutkimustulos vääristelemättä vastauksia. Tällöin saadaan myös kehitysehdotukset esille, joiden avulla saadaan konkreettiset toimet aloitettua tutkimuksen teon jälkeen (Ojasalo ym. 2010, 49). Koska aihe mitä tutkitaan, on tutkijan ammatin ja työn kannalta tärkeä ja hyödyllinen oli senkin takia tärkeää saada rehelliset ja eettisesti oikeat vastaukset. Tutkijan omat tunteet ja ennakkokäsitykset pyrittiin minimoimaan, jolloin suhtautuminen tutkimukseen ja sen tuloksiin oli mahdollisimman puolueetonta. (Hirsjärvi ym.2015, 26.)

Haastattelujen kaikki materiaali on vain tutkimuksen tekijän saatavilla ja niiden säilyttämisessä käytetään uusien tietoturvamääräysten mukaisia toimia. Tutkimuksen jälkeen tutkija hävittää kaiken materiaalin mistä voisi ilmetä haastateltavien henkilöllisyyksiä tai muita tietoja. Haastateltavien henkilöllisyydet tai heidän yritystensä tiedot eivät myöskään paljastu missään lopullisessa materiaalissa, vaan ne ovat ainoastaan tutkijan omassa tiedossa (Ojasalo ym. 2010, 49).

Tulokset ovat esitetty selkeästi ja helposti luettavasti. Tulokset antoivat vastauksia ha-
luttuihin tutkimuskysymyksiin ja kehitysehdotuksiin. Tulosten luotettavuutta on py-
rittä lisämään esittämällä haastateltavien autenttisia vastauksia jokaisen alateeman
yhteyteen, jolloin lukija voi nähdä miten kyseinen alateema on muodostettu. (Hirsjärvi
ym.2015, 205.)

Opinnäytetyön teoriaosuudessa olevat suorat lainaukset ovat merkitty asianmukaisella
tavalla ja lainausten tekijät on merkitty lähdeluetteloon. Opinnäytetyössä ei myöskään
ole käytetty plagiointia, vaan lähdeviittausten kautta olevat tutkimuksen kannalta tär-
keät tiedot ovat omin sanoin kirjoitettu (Hirsjärvi ym.2015, 350). Haastattelujen tu-
loksissa olevat suorat lainaukset tuovat tuloksiin varmuutta oikeudesta, mutta niissä
ei ole mainittu haastateltavien henkilötietoja tai muita tietoja, millä voitaisiin päätellä
lainauksen kertoja (Hirsjärvi ym.2015, 358).

5 TULOKSET

Aineistosta nousi kolme pääteemaa: 1. Harjoittelujaksojen merkitys yritykselle 2. yri-
tysten kielteisyys harjoittelujaksoja kohtaan 3. koulutusopimusjaksojen haasteet ja
mahdollisuudet. Seuraavien lukujen aikana käydään teemoja läpi syvemmin.

5.1 Koulutusopimusjaksojen merkitys yritykselle

Yrityksillä ei ollut pääosin mitään harjoittelujaksoja vastaan. Jos yrityksen sen hetki-
nen tilanne oli sellainen, että harjoittelijan pystyi ottamaan, hänet yleensä otettiin.
Harjoittelusta on muodostunut vakiintunut käytäntö koulutuksissa, joten yritykset
ovat niistä tietoisia ja niitä ei kummeksuta vaan ollaan jopa iloisia, että juuri heidän
yritykseensä halutaan harjoittelujaksoille. Harjoittelujaksoista oli suurimmalla osalla
haastateltavista hyvät kokemukset ja niitä haluttiin siksi jatkaa myös jatkossa.

5.1.1 Uuden henkilöstön rekrytointi

Kaikilla yrityksillä oli suurimpana syynä harjoittelujaksoihin uusien työntekijöiden rekrytointi. Kun harjoittelujakso alkaa, näkee opiskelijasta melko nopeasti, onko nuoren motivaatio yritykselle sopiva. Harjoittelijoihin panostetaan ajallisesti ja rahallisesti paljon, jotta voidaan olla varmoja siitä, onko nuori kehityskelpoinen yritykseen. Harjoittelujakso on ilmainen tapa kokeilla oppilasta työpaikkaolosuhteissa, ja onko hänestä yrityksen uudeksi työntekijäksi, haastateltavat kertoivat.

”Mä haluan nähdä, onko siitä pojasta mihinkään ennen kuin mä alan sitä palkkaamaan”

Uusien työntekijöiden löytäminen oli kaikilla motiivina, koska uusille työntekijöille on erittäin kova kysyntä. Ammattitaitoista henkilöä, jolla on autoalan erikoisosaamista esimerkiksi autonkorjauksesta tai sähköautojen parissa työskentelystä tuntui olevan vaikea löytää. Ammattiopistoista halutaan löytää kehityskelpoisia nuoria, joita voitaisiin yrityksen kautta jatkokouluttaa erityisosaajiksi. Nuoruuden painoarvo tuli esille myös siinä, että yritykset ottavat mieluummin nuoren kokemattoman kuin vanhan jo tapoihinsa kangistuneen vanhemman asentajan.

”En mä halua kilpailevan merkin miestä, joka on oppinut sen talon tavat. Mulla menee paljon kauemmin niiden tapojen kitkemiseen, kuin nuorelle uusien tapojen opettamiseen”

Opiskelijoita halutaan kokeilla yrityksen korjaamon eri työtehtävissä, kuten pika-huolto, rengastyöt, sähkötyöt, jarrutyöt, korjaukset ja autonpesu sekä ehostustyöt. Kun nuorta kokeillaan eri tehtävissä voi työnantaja päästä kokeilemaan, jos jokin osa-alue on oppilaalle sopivampi kuin joku toinen. Osalle nuorista tehtävien vaihtelevuus sopi paremmin kuin toisille. Ujous, arkuus ja motivaation puute näkyy nuorista haastateltavien mukaan tässä vaiheessa erittäin hyvin. Nuoret itse pitävät osaa työtehtävistä ”paskahommina”, mutta tällöin löydetään ne parhaiten motivoituneet tekijät, joita etsimme, haastateltava kertoi. Sopivan tehtävän löydyttyä nuori oppii, miten juuri tämä työtehtävä tehdään tässä yrityksessä. Nuoren motivaatiota ja mielenkiintoa voidaan tällöin koetella alueilla, missä hänen osaamisensa ei ole ollut riittävää. Eri taitojen ja osa-alueiden harjoittelujaksoilla, haastateltavat kertovat.

”Me siirretään poikaa hallissa aina viikon välein, eri jätkien valvontaan. Ei tuu sillekään tylsää, kun saa kokeilla erilaisia tehtäviä hallissa. Samalla mekin nähdään, jos joku homma sopis sille ku nyrkki sillmään”

5.1.2 Yrityksen maineen ylläpitäminen

Yrityksillä oli myös yhteiskunnallisiksi velvoitteiseksi kutsumiaan syitä miksi he ottavat oppilaita yrityksiinsä. Yritykset kertoivat halustaan olla mukana yhteiskunnallisissa talkoissa yhteisen hyväksi. Auttamisen halu nuorta kohtaan oli myös yksi tekijöistä. Halu antaa omasta ajasta nuorelle, vaikka ensivaikutelma ei ehkä olisikaan paras mahdollinen.

”Kai meillä on yhteiskunnallinen velvoitekin ottaa poikia tänne, jos ei me oteta niin mihin ne sitten menee. Ykskin poika tuli tohon aulaan kysymään harjoittelupaikkaa ja mulle tuli ihan sääli. Poika oli ihan kun linnunpoika ilman pesää. Se oli jo pahasti myöhässä harjoittelupaikkojen etsimisen suhteen. Mä sanoin sille, että tuu maanantaina, niin aletaan hommiin”.

Autoalan neuvottelukunnassa, jossa käydään vuosittain läpi autoalaa koskevia muutoksia sekä parannuksia, kuten koulutusta, on velvoittanut yrityksiä talkoisiin oppilaitosten kanssa. Haastateltavan mukaan autoalan neuvottelukunnassa on sovittu, että jokainen tekee oman osansa uusien mekaanikkojen kouluttamisessa, jos näin ei tapahdu autoalalta loppuu tekijät jossain vaiheessa. Autoalan neuvottelukunta haluaa, että Suomessa autoalan tekijät ovat ylpeitä työstään ja tekevät sen huolellisesti, tästä tuloksena on tyytyväiset asiakkaat. Siksi Autoalan neuvottelukunta haluaa olla mukana kehitys ja muutostöiden viemisessä korjaamoihin, jotta taso pysyisi hyvänä myös vastaisuudessa.

”Autoalan neuvottelukunnassa on sovittu herrasmies diilillä, että kaikki on mukana näissä talkoissa. Autoala ei maailmasta poistu mihinkään, ehkä muuttuu, muttei poistu.”

Lisäksi yrityksen mainosarvo ja yleinen keskustelu siitä miten yritykset osallistuvat uusien mekaanikkojen koulutukseen vaikutti opiskelijoiden ottamiseen yrityksiin. Mai-

nospainoarvo nähtiin positiivisena asiana, myös siinä mitä ihmiset ajattelevat kyseisestä yrityksestä. Jos oppilaan ottamisella yritykseen saadaan yrityksestä luotua positiivinen kuva, on harjoittelu silloin maksanut itsensä takaisin.

”Jos lehdessä on juttu meistä ja oppilaasta, joka on meillä harjoittelussa ja se on syynä siihen, että joku joka sen lehtijutun lukee, miettii että onpa hienoa kun nuokin osallistuvat uusien mekaanikkojen kouluttamiseen. Ja jos sillä on vaikutusta siihen, että se ostaa meiltä huollon tai jopa auton. Niin vaikka se poika olisi maksanut meille vähäsen niin se on silloin maksanut itensä takaisin”

5.1.3 Ammattitaito

Uusien asentajien ammattitaito oli eräs keskustelun aiheista. Ammattitaitovaatimuksia ei pidetty korkeana. Ammattiopistojen ammattitaitotasoa pidettiin alhaisena, vaikkakin positiivisia yllätyksiä oli myös ollut joukossa. Jokainen yrittäjä kertoi, ettei ammattitaitovaatimukset ole korkeat. Työkalujen tunnistaminen ja niiden käyttötarkoituksen osaaminen olivat kuitenkin minimivaatimuksia.

”Mä haluan nähdä mitä se osaa, ne mitä se ei osaa niin mä kyllä opetan sille, kunhan ny tietää vähä työkalujen nimiä ja mihin ne sopii. Se kyllä riittää mulle”

Ajan sekä mahdollisuuden antaminen nuorelle, oli yrityksien yksi tekijöistä miksi he harjoittelijoita ottavat. Useat haastateltavat kertoivat omista nuoruuden ajoistaan ja siitä, miten heitä oli kohdeltu jo harjoittelupaikan kysely vaiheessa. Myös mahdollisuuksien antaminen, vaikkei harjoittelujakso olisikaan onnistunut oli haastateltaville tärkeää. Myös halua jakaa omia opittuja oppeja sekä nähdä, missä opiskelijoiden taitotasot menevät. Myös ammattiylpeys ja sen tiedon ja taidon jakaminen tuleville ammattilaisille oli monelle haastateltavalle tärkeää.

”Eräs mun asentajista oli mennyt kilpailevalle korjaamolle kysymään harjoittelupaikkaa, niin päällikkö oli siellä sanonut suoraan sille, että en mä noin varkaan näköstä poikaa ota tänne. Se asentaja on ollut mulla kohta kaheksantoista vuotta. Onneks tuli seuraavaks multa kysymään harjoittelu paikkaa, mä otin sen heti”.

”kyllä mä haluan antaa samalla tavalla mahdollisuuden kun mullekin aikonaan annettiin, pitää antaa nuorten kokeilla omia siipiään”.

”No pitäähän ne nyt ottaa, muutenhan ne päätyy kortistoon ja potkii mummoja kaikki päivät”.

5.2 Yritysten kielteisyys koulutussopimusjaksoja kohtaan

Yrityksillä oli kaikilla omat syynsä sille, mikseivät harjoittelujaksot juuri tällä hetkellä käyneet. Yleisesti harjoittelijasta koituneet kustannukset olivat suurimmat syyt kielteisyydelle. Erilaiset työturvallisuuteen ja työn hankaluuteen liittyvät tekijät olivat myös syitä sille, miksei harjoittelijoita voitu ottaa. Ammattitaitovaatimusten ja niiden puutteiden, varsinkin autoalan erityisosaamisessa johti miltei aina kieltävään päätökseen.

5.2.1 Yritysten huonot kokemukset

Yritysten huonot kokemukset harjoittelijoista oli suurin syy miksi yritykset eivät ota uusia harjoittelijoita. Vain yksi haastateltavista sanoi, ettei ota tällä hetkellä yhtään harjoittelijaa, johtuen huonoista aikaisemmista kokemuksista. Muiden haastateltavien mielipide oli se, että huonoja kokemuksia on, mutta he haluavat silti kokeilla uusia nuoria hyvien tekijöiden löytämisen toivossa. Kaikki haastateltavat mainitsivat nuorten asenne- ja motivaatio-ongelmat, joiden kitkemiseen tarvittaisiin heidän mukaansa jopa ihme.

”Mulla tuli yks päivä poika kysymään harjoittelupaikkaa. Poika sanoi heti seuraavassa lauseessa, et musta ei kyllä tuu auton asentajaa, mut tartten silti paikan. Jos pojalla on asenne tolla tasolla heti alkuvaiheessa, niin ei se siitä muutu”.

Haastateltavat kertoivat, ettei heillä ole aikaa ratkoa nuorten kellonaikojen ymmärtämisen vaikeuksia tai etteivät he ymmärrä muita työelämänpelisääntöjä. Työaikojen ja

työelämänpelisääntöjen ymmärtämiseen menee toisilla pojilla pidempään, ja toiset eivät opi niitä koskaan. Nämä ovat suurimpia syitä myös harjoittelujaksojen keskeyttämisiin. Lisäksi asenneongelmat olivat joillain nuorilla erittäin vaikeita

”Yks poika sano mulle, kun tehtiin huoltoa yhteen autoon, et vaiha sä noi jarrupalat, ku se on niin paskanen homma. Mua hetken nauratti ja sit poika ymmärsi et ehkä on parempi jos se ite vaihtaa ne. Sehän se on täällä harjottelussa enkä minä”.

Vaikka ammattitaitovaatimukset eivät olleet missään korjaamossa kovin suuret, silti harjoittelujaksoille tulee nuoria, joilla osaamisen taso on heikkoa. Ammattitaidottomuus toi haastateltaville stressiä siitä tuleeko annettu työ tehtyä oikein ja huolellisesti. Jos työt tehdään hutiloiden ja osat eivät löydä paikkaansa ja siitä ei kerrota työpaikkaohjaajalle voi lopputuloksena olla vaaratilanne tai vaurioita autolle.

”Yks poika vaihtoi renkaita yhteen autoon. Mä kysyin siltä, että onko ne nyt kiinni varmasti. On on, se vastasi. Mä lähdin ajamaan autoa pihalle niin vasen eturengas irtosi ja repi koko etupuskurin irti samalla. Että mä kävin kuumana ja asiakas vielä vähän enemmän kuumana”

5.2.2 Yritysten kiireinen aikataulu

Moni haastateltavista kertoi, että jos on sesonkiaika ei harjoittelijoille ole tuolloin aikaa. Välillä kiire on kova jonkin muun syyn vuoksi, esimerkiksi sairastapauksen vuoksi. Tuolloin yritykset eivät ota harjoittelijoita siksi, ettei ole varaa siihen, että joku vielä vahtii opiskelijaa, jolloin hänen työpanoksensa ei ole ihan sataprosenttinen. Lisäksi harjoittelijoihin panostus ja halu antaa aikaa heille korostui haastatteluissa. Jos haastateltavilla oli kova kiire, he eivät halunneet antaa huonoa kuvaa itsestään, ottamalla harjoittelijan tekemään hanttihommia. Haastateltavat halusivat antaa aikaa ja oikeita autoalan töitä, jotta harjoittelijakin saisi harjoittelusta eniten irti ja hänelle jäisi siitä hyvä muisto ja kokemus

”Me ollaan pieni firma, heti kun tulee pari keikkaa päällekkäin mitkä ei onnistu kerralla, meillä on suma kalenterissa. Siihen yhdistetty et joku on saikulla, niin hässäkkä on päällä”.

5.2.3 Yrityksen budjetti

Haastateltavat kertoivat myös, etteivät pysty ottamaan harjoittelijoita, vaikka halua olisikin. Harjoittelija vie työntekijän aikaa ja aika maksaa rahaa. Muutamilla haastateltavilla oli yrityksessään taloudellinen tilanne haastattelun hetkellä niin vaikea, etteivät he pystyneet ottamaan harjoittelijoita juuri sillä hetkellä. Eräs haastateltava kertoi asentajien tekevän urakkapalkalla, joten olisi väärin laittaa heille harjoittelija mukaan sotkemaan hänen tiukkoja aikatauluja urakkatöissään.

”Nyt on semmonen tilanne, ettei pysty ottaa harjoittelijaa, vaikka haluais. Ehkä syksyllä”

5.3 Koulutusopimusjaksojen haasteet ja mahdollisuudet

Kun koulutusopimusjaksoa aletaan opiskelijan ja yhteistyöyrityksen kanssa miettimään, tulee siinä ottaa monta asiaa huomioon niin ennen, aikana- kuin jälkeenkkin jakson. Haasteita havaittiin yllättävän monissa perusasioissa ja tutkimuksen tarkoituksena olikin myös selvittää näitä asioita, jotta tulevaisuudessa asiat voidaan tehdä vielä astetta paremmin. Kun tutkimuksessa selvitettiin kehityskohteita samalla ilmi tuli myös hyvin sujuneita asioita ja nekin on hyvä tietää, jotta myös niitä osataan ylläpitää tulevaisuudessa, eikä niitä unohdeta. Järvenpään alueella toimii tällä hetkellä Spesian lisäksi toinen ammattiopisto, joten kehitysehdotukset jakaantuvat kahden koulun välille. Kehitysehdotuksia ei voi aina yleistää siten, että kaikki asiat ovat huonosti, vaan osa harjoittelujaksojen osa-alueista toimii hyvin ja osa huonosti. Harjoittelujaksojen kehitystyö on kuitenkin erittäin tärkeää ja siksi siihen halutaan panostaa. Myös osa oppilaitosten edustajista tekee työnsä juuri niin kuin pitää, mutta silti osalla edustajista on kehittämistä työssään.

5.3.1 Ennen koulutus sopimusjaksoa olevat kehityskohteet ja onnistumiset

Ennen harjoittelujaksoa kehityskohteet painottuivat oppilaan vierailuun yrityksessä ja ensikohtaamisen yrityksen edustajan kanssa. Kun oppilas menee itse yksin ensimmäisen kerran yritykseen, haastateltavat pitivät sitä pääosin hyvänä asiana. Haastateltavien mielestä se kertoo opiskelijasta ja hänen rohkeudestaan sekä asenteestaan yritystä kohtaan, että hän tulee yksin.

”Yhden pojan äiti tuli kysymään otatko ton mun pojan tänne harjoitteluun. Poika istui autossa kun äiti tuli kysymään paikkaa. Mä sanoin sille, että sut mä voin ottaa kun uskalsit sisälle asti”.

Ennen kuin harjoittelujakso alkaa pitäisi haastateltavien mielestä pitää palaveri missä seuraavat asiat olisivat esillä: harjoittelun tavoitteet, näytöt, työpaikkaohjaajan rooli, opettajan rooli, opiskelijan rooli, miten toimitaan normaalista poikkeavissa tilanteissa opiskelijan kanssa ja pieni taustatieto opiskelijasta. Kun palaveri pidetään näistä asioista, tulee keskustella siten, että kaikki osapuolet ovat paikalla. Palaverissa käydään tavoitteet läpi, mitkä ne ovat opiskelijalla ja mitkä ne ovat opettajalla, jotta yritys tietää toimia oikein ja mennä niitä kohti.

Opettajan yhteystiedot ja hänen kiinni saatavuudessa oli myös puutteita jo ennen harjoitusjakson alkamista. Opettajaa ei ollut saatu kiinni, kun sille oli tarvetta, eikä opettaja ollut ottanut yhteyttä takaisin. Tämän kaltaiset tilanteet toivat haastateltaville epävarmuutta ja huolta siitä onko opettaja kiinnostunut oppilaistaan yleensäkin.

Myös se miten työpaikalla toimitaan opiskelijan sairastuessa, myöhästymisissä, työtaturmissa, poissaoloissa tai muissa vastaavissa tapauksissa aiheutti kysymyksiä. Opiskelijasta ollaan huolissaan ja halutaan tietää mikä hänellä on, mutta hän on samalla ylimääräinen henkilö työpaikalla ja häneen ei pystytä käyttämään ylimääräisiä resursseja, jolloin sen tulee tehdä oppilaitos tai sen edustaja.

Pieni taustatieto opiskelijasta on myös paikallaan, jottei aikaa mene hukkaan niitä selvittäessä. Oppilaasta ei haluta henkilökohtaisia tietoja, vain ne tiedot, jotka yrityksen on syytä tietää. Oppilaan arkuuteen ja luonteeseen liittyviä asioita yritykset mielellään haluavat tietää, jotta heillä on edes jotain etukäteen, ettei kaikkea tarvitse itse selvittää opiskelijalta tai saada niitä selville joissain hankalissa tilanteissa.

”Kyllä mä haluan tietää, jos sillä on vaikka sokeritauti, että miten mä toimin, jos se saa jonkun kohtauksen. Niin ja jos sillä on joku paniikki-kohtaus juttu ja mä teetän sillä hommia mitkä voi niitä aiheuttaa, ei ehkä ole hyvä yhdistelmä”.

Näytöt pitää olla kerrottuna ennen kuin jakso alkaa ja jos työpaikkaohjaajat ne unohtavat, niin opiskelijan sekä opettajan pitää muistuttaa hyvissä ajoin, etteivät ne jää tekemättä. Tässä kohdin haastateltavat painottivat opettajan valvotuneisuutta ja valvonnan tärkeyttä. Näyttöjen tekeminen työpaikoilla oli haastateltavien mielestä ok, kunhan niistä tiedetään hyvissä ajoin etukäteen ja ne keritään suunnitella opiskelijalle sopivaksi.

”Mulle on ihan turha tulla sanomaa toisiks viimeisellä harjoitteluviikolla, että mun pitäisi tehdä se jakopään näyttö tällä. Ei se sitten enään onnistu”.

Näyttöihin ja arviointiin liittyvät dokumentit miellettiin hankaliksi täyttää, varsinkin arviointia tehdessä. Arviointikriteeristöt olivat hankalasti ymmärrettävää ja vaikealukuista kieltä. Haastateltavat toivoivatkin yksinkertaisemmin täytettäviä kaavakkeita, jotta niiden täyttämiseen ja täyttämisen opettelemiseen ei mene liikaa aikaa.

”Siis mun pitäis opetella joku työpaikkaohjaaja arviointi juttu, ei onnistu. Mä voin kyllä sen sanoa osasko se poika sen homman vai ei”.

Samoin kun yrityksen suurta vastuuta oppilaasta moitittiin. Koulutusopimuksen myötä opetus- ja ohjausvastuuta on siirretty enemmän työpaikoille, ja tämä ei ollut kaikkien haastateltavien mielestä hyvä asia. Yritysten resurssit eivät riitä harjoittelijan kokoaikaan valvontaan mitä koulutusopimus haluaa. Osan mielestä osa opiskelijoista on varustettu todella vajailla tiedoilla sekä taidoilla ja yritysten pitää ottaa sellaisista harjoittelijoista sekä heidän tekemisistään vastuu. Opiskelijoiden tietoja ja taitoja moitittiin sekä mainittiin opiskelijoiden olevan todella keskeneräisiä harjoittelujaksolle.

”Kun te pukkaatte nuoria tänne, niin osa on todella raakileita ja niiden osaaminen on todella huonoa jopa vaarallista välillä. Sitten kun ne ei uskalla sitä sanoa, vaan tekevät vaikei ymmärrä mitä tekee. Sillon yleensä jotain hajoaa”.

Opiskelijoiden ammattitaito oli asia, mistä keskustelu oli kaksijakoista. Osaamista pidettiin toisaalta riittävänä ja lopun tarvittavan osaamisen haastateltavat sanoivat itse opettavansa. Opiskelijoiden joukosta löytyi silti valitettavasti nuoria, joilla osalla tuntui olevan osaamisen kanssa niin suuri ongelmia, ettei hänelle uskallettu antaa harjoitusjakson tavoitteisiin pääseviä harjoitustöitä.

Jakson pituuksista myös keskusteltiin ja niissä oli kehitettävää. Haastateltavien mielestä viisi viikkoa on minimi aika, ja kolme kuukautta jo liian pitkä.

”Kaikki riippuu myös opiskelijasta itsestään, toiselle voi viis viikkoa olla jopa liian pitkä, mutta toinen vois olla vaikka puol vuotta. Tää jälkimmäinen onkin jo sitten ihan mejän mieleen ja saa jäädä samantien hommiin”.

Harjoittelujakson pituus voidaan haastateltavien mielestä päättää esimerkiksi vastasen kuluessa. Koska kaikki opiskelijat ovat erilaisia ja jaksaminenkin sitä myöten, ei kaikilta voi vaatia samaa. Jos harjoittelijalla on kyky, motivaatio ja jaksaminen kohdillaan, miksei jaksoa voi pidentää viidestä viikosta, vaikka kahteen kuukauteen. Kolmen kuukauden yhtämittaista jaksoa haastateltavat pitivät liian pitkänä varsinkin, jos opiskelijalla ei siihen omat rahkeet tunnu riittävän.

”Pitäis olla joku takaportti, että jos ei jaksakaan niin takasin koululle. Jatkeetaan sitten taas kun jaksaa. Se on kaikille parempi niin, kyllä me ymmärretään jos tarvii pitää tauko koululla”.

Haastateltavat olivat sitä mieltä, että ennen jakson alkua opiskelijan on syytä tulla vielä käymään, jossa sovitaan asioista etukäteen. Tämän käynnin tarkoituksena on käydä vielä pikaisesti tulo- ja lähtöajat, yrityksen muut tavat sekä säännöt, jotka koskettavat opiskelijaa. Samalla tapahtuu tutustumista puolin ja toisin. Mahdollinen jännityskin voisi madaltua hieman tällä käynnillä.

”Ois se hyvä jos kaveri tulis ennen harjoittelua käymään, niin pääsis vähän juttelee samalla. Sitä kuitenkin jännittää tänne tuleminen, niin voitais juua vaikka kahvit, nii se näkis vähä taloa samalla”.

Positiivisiksi asioiksi kaikki mainitsivat, ennen harjoittelujaksojen alkamista sen, että nuoret ovat pääosin innostuneita jaksoista ja kun jaksot alkavat he ovat pääosin ahke-

ria nuoria ja heistä on paljon apua. Kiitosta sai myös nuorten oma aktiivisuus harjoittelupaikkojen etsinnässä. Haastateltavien mielestä se, että nuori tulee rohkeasti kysymään paikkaa itselleen osoittaa mielenkiintoa ja rohkeutta, tätä moni arvosti todella korkealle. Tulevaisuuden uusien ammattilaisten värväämisessä moni haastateltava kertoi, että ensivaikutelmalla oli iso rooli siihen ottaako harjoittelujaksoille tai myöhemmin jopa töihin asti.

5.3.2 Koulutus sopimusjaksojen aikaiset kehityskohteet ja onnistumiset

Harjoittelujakson aikana huomattiin myös olevan erilaisia puutteita ja kehityskohteita. Suurin osa mainituista asioista liittyivät valvontaan ja sen puutteeseen tai toimimattomuuteen. Opettajan rooli miellettiin erittäin tärkeäksi tukihenkilöksi työpaikan ja opiskelijan välillä. Harjoittelujakson aikaiset kehityskohteet olivat myös perusasioita, mitkä kuuluvat oppilaitoksen ja sen edustajan huolehtia. Kun harjoittelujaksot alkoivat, ne menivät pääosin hyvin. Parannettavaa löytyi seuraavista asioista: opiskelijan kännykän käyttäminen, toisen omaisuuden kunnioittaminen, huolellisuus, yleiset käyttäytymissäännöt, työajat ja työpaikan säännöt.

Valvonta ja raportointi koettiin erittäin tärkeäksi - viikoittainen tai jopa päivittäinen raportointi harjoittelua valvovalle opettajalle, jossa kerrotaan päivän tapahtumat niin hyvät kuin huonot. Tällä voidaan myös tarttua riittävän ajoissa, jos ongelmia on tullut matkan varrella tai jos harjoittelujakso joudutaan jopa keskeyttämään. Varsinkin jos opiskelija on haastava ja hänen kanssaan on ongelmia, tulee valvontaan panostaa, erityisesti jakson alussa. Harjoittelun aikainen valvonta oli joissain tapauksissa erittäin puutteellista, opettajaa ei ollut näkynyt kahteen kuukauteen tai ei jopa kertaakaan jakson aikana. Tämän haastateltavat kokivat erittäin huonoksi ja epäkunnioittavaksi käytökseksi niin työpaikkaa kuin oppilasta kohtaan.

”Nyttenkin kaveri on ollut tuolla kohta reilun kuukauden eikä ope oo käyny kertaakaan, kyllä se on musta ihan törkeetä käytöstä. Varsinkin harjoittelun aluksi pitää open käydä tsekkaamassa, että homma toimii. Sen jälkeen voi käyntejä harventaa. Muistaakohan se ope, että toi poika on täällä yleensäkin”.

Opettajan valvontaan ja raportointiin liittyi myös se, että opettajan halutaan olevan enemmän kiinnostunut oppilaan lisäksi myös itse harjoittelupaikasta. Haastateltavat halusivatkin suurin osa kertoa oppilaasta suoraan opettajalle, kuten miten jakso on mennyt ja mihin tulee panostaa, kun oppilas palaa takaisin koululle. Valvonnan määrin ja kuinka monta kertaa yrityksessä tulisi käydä ei osattu antaa suoranaista vastausta.

”Ois se hyvä käydä kahden kolmen viikon välein, siis sitten kun homma on lähtenyt pyörimään. Aluksi pitää käydä viikottain, varsinkin jos on hankaluuksia”.

”Yksikin opettaja huikkaisi ovelta, onko poikaa näkynyt ja onko se paikalla. Vastasin sille, että tuolla hallissa se on. Sen vastauksen saatuaan se hävis paikalta”.

Harjoittelijoiden paikalla olo ja työaikojen noudattaminen olivat myös yksi ongelmallisista asioista. Osa harjoittelijoista olivat paikalla joka päivä, kuten oli sovittu. Osan kanssa oli ongelmia aamuhäämisien kanssa ja heillä oli myös usein ongelmia paikalle saapumisenkin kanssa. Jos aamulla herääminen oli mennyt myöhäksi, harjoittelijat tuolloin ajattelivat, ettei harjoittelupaikalle tarvitse enää loppupäivänä mennä ja työpaikkaohjaajalle ei tarvitse siitä ilmoittaa. Tässä korostui myös raportoinnin tärkeys, jos työajoissa tulee rikkeitä, niihin voisi puuttua saman tien.

”Eihän se koulun vika ole jos sälli ei tuu ajoissa. Tiä missä sitten vika, kotikasvatuksessa vai missä. Oli niin tai näin, ei mulla oo aikaa vahtia millon se tulee tai lähtee”.

Työelämän yleiset pelisäännöt olivat myös monella harjoittelijalla hukassa. Sovituista asioista pidetään kiinni ja kunnioitus johtajia kohtaan pitää löytyä. Työpaikoilla on johtajia päättämässä asioista, se on osa heidän työtään. Tätä johtajan auktoriteettia oli monen harjoittelijan vaikea kunnioittaa. Johtajan pyyntöön vastattiin joskus jopa varsin töykeästi ja epäkunnioittavasti. Tämä aiheutti varsin usein haastateltavissa mieltä harjoittelujakson keskeyttämisestä. Jos harjoittelija ei pysty uskomaan esimiestään, hänen tulisi tuolloin miettiä toimiaan ja muuttaa toimintatapojaan.

”Pyysin erästä poikaa päivän päätteeksi tyhjentämään roskikset, poika vastasi minulle. Mä en oo mikään siivoaja tyhjennä ite roskikses”.

Harjoittelijoiden poissaolot ja niiden ilmoittamatta jättäminen oli myös haaste. Kun harjoittelija jättävät tulematta paikalle, hänelle mietitty työtehtävä jää tekemättä ja sen joutuu tekemään joku muu. Tämä aiheuttaa tehtävien uudelleen jakamista, joka taas vie aikaa ja aika maksaa rahaa. Poissaolot aiheuttivat myös tietysti huolta haastateltavissa.

”Yhtenä päivänä kun lähettiin syömään, poika sanoi että se käy kaupassa ja hakee eväät. Mä olin, että mene vaan. No kundia ei alkanut kuulumaan takasin ja aloin jo huolestua, että onko jotain sattunut. Soitin sille, ei vastannut. Soitin opettajalle ja se oli saanut pojan kiinni. Poika oli sanonut, ettei vaan tänään enää jaksanut ja lähti kotio. Kesken päivän!!! Että mua suututti, meillä jäi hommat kesken ja mä yksin pajotin sitä autoa yömyöhään”.

Puhelimen käytön haastateltavat kokivat erittäin ongelmalliseksi, jopa vaaralliseksi harjoittelujaksoilla. Puhelimella vietetään liikaa aikaa ja se sotkee ajatuksia, mikä on työsalissa vaarallista. Kun oppilas on keskittyneenä puhelimeensa, hän ei huomaa mitä hänen ympärillään tapahtuu, tuolloin hän voi aiheuttaa itselleen, toiselle tai toisen omaisuudelle suurta vahinkoa.

”Ykskin sankari käveli napit korvissa ja kuunteli jotakin, mä menin sen luo ja nappasin kuulokkeet pois korvilta ja sanoin, että ymmärtsä mitä voi käydä kun sä täällä haahuilet napit korvilla. E, oli vastaus”

Toisen omaisuuden kunnioituksessa ja työturvallisuuden ylläpitämisessä oli myös kehitettävää. Tätä pidettiin myös arvostuksena omaa tulevaa ammattia kohtaan. Vanhemman työpaikkaohjaajan neuvojen noudattamatta jättäminen, ei yleensä kerro kunnioituksesta häntä kohtaan.

”Jos Harjoittelija tekee mitä haluaa eikä ota neuvosta vaarin, ei hänellä ole tuolloin yleensä kunnioitusta meitä vanhempia ammattilaisia kohtaa, eikä yritystä missä tuolloin on. Ei meilläkään yleensä ole silloin halua jäädä odottamaan pojan kasvamista tai sitä, että jotain sattuu”.

Toisen omaisuuden kunnioituksen ja työturvallisuuden yhdistävä tekijä on myös se, että jos työturvallisuudessa ja huolimattomuudessa tulee rike, se yleensä johtaa asiak-

kaan omaisuuden vahingoittumiseen. Monella harjoittelijoilla tuntui olevan vaikeuksia muistaa, että asiakkaan autoa pitää kohdella asianmukaisella tavalla. Asiakkaan ajoneuvoon mentiin ilman istuimen suojaa likaisilla haalareilla ja tämä aiheutti sen, että myös istuimet pitivät puhdistaa työn jälkeen, mikä taas aiheutti lisää kustannuksia. Osa huolimattomuusvirheistä voidaan tietysti luokitella ajattelemattomuudeksi-kin, mutta silti niitä ei saisi tulla. Huolellisuuden suhteen oli asioita mitkä tulivat myös esille. Huolellisuutta ei voi kyllin korostaa ja sitä, miten voi olla vaarallista esimerkiksi unohtaa jarruosien vaihdon yhteydessä kiristää kaikki avatut pultit ja mutterit. Haastateltavilla oli huoli siitä, että jos juuri hänen kohdalleen sattuu tuo harjoittelija, joka unohtaa jotain kriittistä ja sattuu tapaturma.

*”Vaikka vaihtais vaan yhden öljyt päivässä, kunhan mä tiedän, että kaikki on kiinni ja auto on siinä kunnossa, että sen voi luovuttaa asiak-
kalle. Konepellistä pitää rasvatahrat pyyhkiä pois, jos ne on siihen tullut.
Se riittää, ei oo siis isosta kiinni!”*

Oma-aloitteisuudesta myös puhuttiin ja lähinnä sen puuttumattomuudesta. Monet harjoittelijoista saatuaan annetun työnsä päätökseen istuivat pöydälle tai kaivoivat puhelimen taskustaan, jolloin ylimääräisille töille, kuten seuraavaan työhön valmistautumiseen tai siivoukseen ei ollut aikaa. Oma-aloitteisuus on yksi asia, mikä pitää harjoittelijalla olla, töiden tekeminen muutoin kuin ohjatusti on tällöin erittäin hankalaa.

”Tehtiin yhden pojan kanssa jarruremppaa ja saatiin se valmiiks, niin jätkä istahti samantien rengaskasan päälle ja otti puhelimen taskusta. Vielä piti siivota jäljet seuraavaa hommaa varten, emmä jaksanut sille siitä sanoa, olin meinaan sanonut jo montaa kertaa samasta asiasta”

Kun harjoittelujaksoilla tehtiin asiakastöitä, oli ammattitaidoissa puutteita, mutta suurin osa opiskelijoista suoriutui annetuista tehtävistä hyvin. Työkalujen tunnistamiseen ja siihen millä työkalulla tehdään mitäkin työtä, sekä auton perusasioihin kuten huoltamiseen, autonosien tunnistamiseen ja rengastöihin tulisi oppilaitosten puolesta panostaa, jotta ne ovat harjoittelijoille helppoja sekä niihin on rutiininomainen ote. Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että edellä mainituilla taidoilla pärjää ja loput taidot opitaan työelämässä. Ammattitaitovaatimuksia enemmän kuitenkin vaadittiin, että harjoittelijalla olisi intoa ja halua oppia uutta. Haastateltavista suurin osa sanoi

haluavansa opettaa harjoittelijoille uusia taitoja, ja jakaa tietoa tuleville ammattilaisille.

Harjoittelujaksojen positiiviset puolet tulivat esille silloin, kun ongelmia ei ollut ja harjoittelija oli haastateltavien mukaan ”Helmi” miksi he häntä kutsuivat. Helmellä he tarkoittivat harjoittelijaa, jolla ei ollut vaikeuksia harjoittelujaksoilla. Hän piti sovi-
tuista asioista kiinni, oli riittävän osaava, teki mitä häneltä pyydettiin ja oli muutoinkin alalle ja yritykseen sopiva. Helmille yleensä tarjottiin aina kiireapulaisen paikkaa erilaisille sesonkijaksoille ja jopa työpaikkaa, jos jakso oli mennyt erityisen hyvin. Yritysten motiiveissa oli kaikilla uusien työntekijöiden löytäminen, välillä näin kävi ja tuolloin kaikki harjoittelijaan panostettu aika ja resurssit oli maksanut itsensä takaisin.

*”Mulla on tällä hetkellä viis ukkoa, jotka on tullut mulle harjoittelujaksojen jälkeen töihin. Pisin on ollut muistaakseni kolmesta vuotta ja Make tuli kaks-
vuotta sitten. Ihan huipputyyppejä ja osaavia kaikki”.*

”On pojista tosi paljon hyötyä, varsinkin sesongeissa. Ei ne kaikki oo semmoisia nenänkaivajia, osa on oikeesti tosi ahkeria ja taitavia tekijöitä”.

”Kyllä mä annoin pikku palkinnon, kun kundi teki niin hyvin hommia. Se tuli mulle kesätöihinkin, mut nyt se on intissä. Se tulee intin jälkeen takasin hommiin mulle”.

5.3.3 Koulutus sopimusjakson jälkeen olevat kehityskohteet ja onnistumiset

Harjoittelujaksojen jälkeen palautekeskustelua pidettiin erittäin tärkeänä. Siinä kaikki osapuolet saavat kertoa omannäkemyksensä jaksosta niin hyvät- kuin huonot puolet. Kaikki haastateltavat halusivat kehittyä myös harjoittelupaikan tarjoana, jotta seuraavalla harjoittelijalla olisi tehokkaampi harjoittelujakso. Myös kehittävä palaute kiinnosti haastateltavia siinä mielessä, jos heidän henkilöjohtamisessansa olisi kehittämisen varaa. Monesti viat huomaavat joku ulkopuolinen, ei oma henkilökunta välttämättä uskalla edes sanoa, jos jokin olisi vialla.

Eräs asia mistä haastateltavat olivat erittäin kiinnostuneita harjoitusjaksojen jälkeen, oli tieto siitä, kun heillä olleet opiskelijat ovat valmistuneet. Jos opiskelija on ollut har-

joitusjaksoilla yrityksessä ja hän valmistuu oppilaitoksesta, ei harjoittelupaikat ole tietoisia valmistumisesta. Opiskelijan valmistuminen tuo harjoittelijan työmarkkinoille ja yritykset ovat silloin hänestä kiinnostuneita. Heitä kiinnosti harjoittelijoiden tulevaisuuden suunnitelmat ja, josko heillä olisi tarjota juuri valmistuneelle jopa töitä.

”Opettajalta soittoa mulle kun ukko on valmistunut. Ei sille pojalle välttämättä tuu ite mieleen soittaa mulle ja kysyä hommia. Ainahan mulla ei hommia välttämättä ole, mutta voi ollakkin, soittamalla se selviää ja kyllä mua kiinnostaa pojan tulevaisuuden suunnitelmat”.

Keskustelin haastateltavien kanssa siitä voiko oppilaitos muistaa jotenkin yritystä siitä, että he ovat harjoittelijoita yrityksiinsä ottaneet. Kun rahaa ei voi maksaa, onko jokin muu tapa millä harjoittelupaikka voidaan oppilaitoksena muistaa. Haastateltavat olivat kaikki erittäin kiireisiä, mutta silti heillä voisi olla aikaa esimerkiksi aamupalatapaamisille, mahdollisille muunlaisille lounastapaamisille ja jopa pullan tuomista kahvipöytään ehdoteltiin hymy huulilla. Kaikki haastateltavat arvostivat kuitenkin pientä elettä, millä heitä muistettaisiin heidän työpanoksestaan opiskelijoiden matkalla ammattiin, oli se sitten mitä vain. Esimerkkejä oli lounaat, kortit, kukat ja muut yritystä muistavat lahjat.

”Ei mulla välttämättä ole aikaa kesken päivää mihinkään lähteä, mutta kyllähän joku muistaminen aina hyvältä tuntuu”.

Yritysvierailua toivottiin oppilaitoksen puolesta. Haastateltavia kiinnostaisi nähdä millaiset tilat oppilaitoksella on käytössään ja he voisivat antaa omia kehitysehdotuksia oppilaitokselle. Kysyin myös heiltä olisiko mahdollista järjestää tutustumiskäyntejä heidän korjaamoihinsa opiskelijoille. Aikataulujen sopimisen kautta tämä olisi mahdollista kaikille ja siitä oltiin jopa innossaan. Kaikki työelämän edustajina olivat jopa ylpeitä siitä, että juuri heidän korjaamotilojaan tultaisiin paikanpäälle katsomaan.

Harjoittelujaksojen positiivinen palaute liittyi siihen, että harjoittelijoiden kanssa oli ollut paljon hyviä hetkiä, vaikka välillä näin ei ollut. Hyvät muistot ja naurut olivat työyhteisön hengen kohottavia tekijöitä ja niitä vaalittiin. Pääosin harjoittelijat antoivat rahallisesti enemmän kuin ottivat, joten silloin tilannetta pidettiin molemmin puolin voitokkaana. Kaikki osapuolet saivat yleensä sitä mitä harjoittelujaksolta olivat odottaneetkin. Yhteiskunnallinen velvoite tuli myös esille ja sille haluttiin antaa arvoa.

Oman osan tekeminen ammatillisessa mielessä oli monelle kunniatehtävä ja se tehtiin ilolla.

”Me ollaan autoalan neuvottelukunnassa sovittu, että jokainen tekee oman osansa. Jos me ei sitä tehdä niin ammattilaiset loppuu kohta”.

Haastateltavat toivoivat myös, että opiskelijat tulisi vierailemaan harjoittelujaksojen jälkeen, kun heille niin sopii. Heitä kiinnosti mitä nuoren elämään kuuluu ja ovatko he työllistyneet alalle.

Harjoittelujaksojen loppuyhteenveto oli, että jaksot olivat pääosin menneet hyvin ja niitä haluttiin jatkaa myös tulevaisuudessa. Kenelläkään haastateltavista ei ollut harjoittelujaksoja vastaan, osalla oli ajoittain hankalaa ottaa harjoittelijoita, mutta se johtui yrityksen omista henkilökohtaisista syistä.

6 KEHITYSEHDOTUKSET

Tutkimuksen edetessä pystyttiin todeta, että harjoittelujaksoista löytyi myös kehityksen kohteita. Ammattiopisto Spesia haluaa olla mukana kehittämässä jokaista osa-aluetta ammatillisessa koulutuksessa. Tutkimuksen valmistuttua tulokset luovutettiin Spesialle ja he aloittavat tarvittavat toimet tämän alueen kehitystyötä varten.

Kehityksen kohteet harjoittelujaksoissa liittyivät ammatilliseen osaamiseen, osaamisen arviointiin, opiskelijoiden työelämäsääntöjen tuntemiseen, harjoittelujaksojen valvontaan ja raportointiin sekä työturvallisuuteen ja huolellisuuteen. Seuraavaksi on esitelty kehityskohteet sekä tutkijan kehitysehdotukset.

Ammatillisen osaamisen haasteet

Ammatillisessa osaamisessa olevat haasteet harjoittelijoiden tullessa harjoittelujaksoille olivat keskustelua herättäviä, varsinkin niiden opiskelijoiden kohdalla, joiden osaaminen oli heikkoa. Osaamisessa oli erittäin suuria vaihteluita, vaikka kyseessä olisi saman vuosikurssin opiskelija. *Kehitysehdotus:* osaamisen tasosta tulisi keskustella työelämän edustajien kanssa ja yhdessä heidän kanssaan määritellä se sopivaksi,

kutakin harjoittelupaikkaa kohden. Myös oppilaitoksen tulee kiinnittää huomiota harjoittelijoiden osaamisen tasoon.

Osaamisen arvioinnin haasteet

Opiskelijan arvioinnissa olevat haasteet liittyivät vaikealukuisiin ja vaikeasti ymmärrettäviin kaavakkeisiin. *Kehitysehdotus*: Arviointikaavakkeet tulee uudelleen tarkistaa ja pilotoida autoalan edustajien kanssa. Osaamisen arvioinnin ja näyttöjen kaavakkeista voidaan tehdä muutamia erilaisia versioita, joista kerätään käyttökokemukset ja niiden pohjalta tehdään lopulliset hyväksi havaitut versiot.

Työelämäsäännöt

Opiskelijoilla tuntui olevan tiedoissaan puutteita, mitkä liittyivät työelämän sääntöihin. Työajat olivat hukassa ja erityisesti se kuinka paljon yritykselle maksaa ja mitä toimia aiheuttavat esimerkiksi myöhästyminen, paikalle tulematta jättäminen, tapaturmat, sairauspoissaolot, kännykän käyttäminen työaikana sekä ylimääräiset tauot. Opiskelijoilla oli puutteita ymmärryksessään siitä, miten työpaikoilla toimitaan, miten esimiesten käskyihin suhtaudutaan ja miten työtovereita kunnioitetaan. Lisäksi opiskelijat eivät ymmärtäneet aina huolellisuuden tärkeyttä työtehtävissä. *Kehitysehdotus*: Opiskelijoille tulisi järjestää opintojen aikana, ennen harjoittelujaksoja, vielä enemmän työelämään ja siinä toimimiseen liittyviä oppitunteja. Lisäksi ennen harjoittelujaksoa voisi järjestää koulutus sopimuspaikassa tapaamisen, jossa käytäisiin läpi kyseisen yrityksen työelämäsääntöjä.

Aikataulutuksen tuomat haasteet

Harjoittelijoiden aikataulujen noudattaminen ja siihen liittyvät ongelmat kuormittavat työelämää ja sitä ei haluta. *Kehitysehdotus*: Harjoittelujaksolle voitaisiin määritellä koeaika, jossa yhdessä opiskelijan ja harjoittelupaikan kanssa katsotaan, onko opiskelija kykenevä olemaan harjoittelussa. Jos jakso ei onnistu, paikkaa vaihdetaan tai opiskelija palaa koululle harjoittelemaan työhön tulo- ja lähtöaikoja sekä työntekemisen aikatauluja. Oppilaitoksen tehtäväksi jää suorittaa valvomista jaksojen alussa tihenne-

tysti, jolloin opiskelijasta nähdään, onko opiskelijalla hankaluuksia työaikojen ja työn-tekemisen aikataulutuksen kanssa. Jos ongelmia aikataulutuksen kanssa ei ole, voidaan valvontakäyntejä harventaa, kuitenkin keskustellen yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa tarvittavista toimista.

Harjoittelujaksojen valvonta

Valvonnan puutteet liittyivät opettajan tavoittamattomuuteen ja siihen, että harjoittelujaksosta pidetty raportointi tai työpäiväkirja oli puutteellinen. Myös opettajan mielenkiintoa oppilasta ja harjoittelupaikkaa kohtaan kyseenalaistettiin. *Kehitysehdotus:* Harjoittelujaksojen valvontaan tulisi kiinnittää erityistä huomiota, koska harjoittelujaksojen anti on suuressa osassa opiskelijan matkaa kohti valmistumista ammattiin. Opettajien tulee kiinnittää enemmän huomiota toimintaansa valvonnassa. Jos valvonnan puute johtuu resurssiongelmista, niitä tulee lisätä oppilaitoksen toimesta, jotta harjoittelujaksojen hyöty olisi paras mahdollinen kaikille osapuolille.

Harjoittelujaksojen raportointi

Raportoinnin haasteellisuus ja jopa puuttuminen. *Kehitysehdotus:* Raportoinnin suhteen tulee kehittää helppokäyttöinen ja nopea järjestelmä, jota opiskelijan, opettajan sekä työpaikkaohjaajan on luontevaa käyttää. Raportointia tulee pystyä käyttämään nykyaikaisilla älypuhelimilla, jollainen yhä useammalta nuorelta nykypäivänä löytyy omasta takaa. Raportoinnista ei saa tulla kuormittavaa tekijää kummallekaan osapuolelle, vaan sen pitää olla nopeakäyttöinen ja käyttäjäystävällinen. Raportoinnin tarkoituksena on kuitenkin etsiä harjoittelujaksoista hyviä ja huonoja kohteita, joihin voidaan tarttua ja panostaa oppilaan palatessa koululle harjoittelujaksojen jälkeen. Kyseessä voisi olla esimerkiksi puhelimeen ladattava sovellus.

Työturvallisuus ja huolimattomuus harjoittelujaksoilla

Työturvallisuuden ja huolimattomuuden aiheuttamat kustannukset ja toimet olivat myös kehityskohteita. Harjoittelijoilla oli puutteita esimerkiksi omien henkilökohtaisten suojavälineiden käytössä, vaikka heille oli annettu välineet oppilaitoksen puolesta

mukaan harjoittelujaksoille. Työturvallisuuden perussäännöt ja niiden vaikutus yritykseen, harjoittelijaan ja muihin työntekijöihin olivat myös puutteellisia. Lisäksi huolellisuudessa oli piittaamattomuuksia, mitkä aiheuttivat yrityksille turhia kustannuksia. *Kehitysehdotus*: Teoriatunneilla ja opetuksen aikaisten harjoitustöiden yhteydessä tulee entisestään korostaa työturvallisuutta, sisältäen suojavälineiden oikean käytön ja huolellisuuden tärkeyden. Lisäksi tulee käydä työturvallisuuden ja huolimattomuusvirheiden aiheuttamat kustannukset läpi, jotta ne ovat myös opiskelijoiden tiedossa. Myös työturvallisuuskortin suorittamista suositellaan jokaiselle opiskelijalle ennen harjoittelujaksojen alkua.

Tietoisuus ammatillisen koulutuksen reformista

Reformi on ollut jo jonkin aikaa käytössä, mutta silti sen tuomien muutosten tietoisuus ei ole vahvaa työelämällä. Reformin tuomat uudistukset harjoittelujaksoihin, työelämälähtöisyys sekä tutkinnon osien integrointi eivät ole työelämän tietoisuudessa ja tähän tulee ammattiopistojen panostaa, jotta jaksojen sisältö ja tavoitteet ovat reformin mukaista. *Kehitysehdotus*: Työelämän edustajille ja yhteistyöyrityksille tulee järjestää ohjausta ammattiopistojen toimesta ammatillisen koulutuksen uudistuksista ja harjoittelujaksojen muutoksista. Mahdolliset infotilaisuudet tulee järjestää ammattiopistojen toimesta kootusti. Näiden infotilaisuuksien yhteyteen voidaan samalla liittää myös harjoittelujaksojen osaamisen arviointiin eli näyttöjen käytänteisiin liittyvää ohjausta, missä oli myös epätietoisuutta. Tilaisuudet olisivat myös hyviä hetkiä kuulla työelämän kehitysehdotuksia.

7 POHDINTA JA ARVIOINTI

Oma motiivini ja syyni juuri tälle aiheelle ovat oman työni kehittäminen ja monipuolistaminen. Toimin tutkimuksen aikaan opettajana autoalalla ja aihe oli siksi erittäin lähellä omaa työtäni. Oma motiivini ja halu saada tietää enemmän harjoittelujaksoista ja siitä, miten ne ovat menneet pysyi koko tutkimuksen ajan ydinajatuksena. Haluni kehittää harjoittelujaksoja tuottaa toivottavasti tulosta ja tulevat harjoittelujaksot voisivat tätä kautta olla parempia. Tutkimustulosten anti oli hyvää ja erityisesti seuraavat asiat herättivät minut miettimään ja pohtimaan aihetta erityisen tarkoin.

Jotta ammattiopistot kuten Spesia voi vastata uuden ammatillisen koulutuksen reformin tuomiin haasteisiin, pitää toimia tehostetusti kehittäen varsinkin harjoittelujaksoja. Tutkimuksen tuloksista selvisi, että pääosin harjoittelujaksot menevät hyvin ja niillä on saatu hyviä kokemuksia kaikille harjoittelujaksojen osapuolille, mikä on erittäin positiivinen asia. Koska huonosti suoritettu harjoittelujakso voi vaikuttaa työllistymiseen ja sitä kautta myös syrjäytyminen voi olla uhkana joillain nuorista, on harjoittelujaksojen onnistuminen erittäin tärkeässä roolissa, erityisesti nuorten kohdalla, joilla on valmiiksi mahdollisia riskitekijöitä yhteiskunnasta syrjäytymiseen. Nuorille on tärkeää saada hyviä kokemuksia työelämästä ja tämä edellyttää oppilaitoksen hyviä kontakteja työelämän kanssa. (Aaltola ym. 2016, 37; Salmela-Aro toim. 2018, 25.)

Haastattelujen teon yhteydessä keskustelut ammatillisen koulutuksen uudistuksista aiheuttivat haastateltavissa kummastusta ja paljon kysymyksiä, kuten mikä reformi on ja miten se vaikuttaa meihin työelämäneudustajina. Reformia tehtäessä ei ole ehkä riittävästi tutkittu työelämän mielipiteitä siitä, ovatko he valmiita ottamaan harjoittelijoita siinä määrin mitä reformi edellyttäisi. Nyt kun reformi on kuitenkin otettu käyttöön, siitä tulee mielestäni pitää enemmän infotilaisuuksia työelämälle, jotta tietoisuus lisääntyisi ja voidaan alkaa rakentaa kestävää yhteistyötä työelämän kanssa, mitä onnistunut reformi edellyttää (Aaltola & Vanhanen 2016, 9). Tärkeää on myös pohtia sitä, että miten harjoitteluista saadaan niin joustavia ja työelämää mahdollisimman vähän kuormittavia, että yrityksiin voitaisiin ottaa yhä enemmän opiskelijoita (Aaltola & Vanhanen 2016, 9).

Tuloksista saatiin lukea, että opiskelijat tullessaan harjoitteluun ovat työelämän mielestä ”raakileita”. Raakileella haastateltavat tarkoittivat harjoittelijan olevan taidoiltaan ja tiedoiltaan vajavaisia harjoittelujaksoille. Tämä voi olla reformin tulosta, kun lähiopetustuntien määrää on vähennetty ja harjoittelujaksojen määrää vastaavasti kasvatettu (Aaltola & Vanhanen 2016, 9). Koulutussopimus on tuonut myös liikaa opetus- ja ohjausvastuuta työelämälle, joista haastateltavat olivat huolissaan ja pahoillaan. Kuitenkin onnistunut työelämäpedagogiikka edellyttää vahvaa yhteistyötä oppilaitokselta ja työelämältä opiskelijan koulutuksen eteen (Mäki & Moisio & Aura toim. 2017, 68). Reformin myötä työelämän opetus- ja ohjausvastuu on kasvanut (Aaltola 2016, 24 & 65) ja tästä on tärkeää informoida työelämää ja antaa heille enemmän avaimia ja tukea tähän työhön. Kuten aiemmin todettiin, on opettajan asiantuntijuus ja yrityksen motivaatio työelämäpedagogiikkaa kohtaan erittäin tärkeässä roolissa (Aaltola 2016, 24 & 65).

Opiskelijoiden ammattitaidon tasoon tulee suhtautua vakavasti. Haastateltavat kertoivat, että osalla on riittävä taso, mutta osalla huolestuttavan heikko. Opettajat ovat varmasti tietoisia oppilaan taitotasosta, mutta hänet silti laitetaan harjoittelujaksoille, vaikka hän voi olla jopa vaaraksi itselleen tai tekemilleen tehtäville harjoittelujaksoilla. Ne opiskelijat, joilla on ongelmia osaamisessa, tulee sijoittaa harjoittelujaksoille sellaisiin yrityksiin, joissa heidän taitojaan pystyttäisiin kehittää ja joista ei ole kuitenkaan yritykselle taakkaa. Harjoittelupaikka tulee siis etsiä opiskelijan taitojen tason mukaan. Jos taidoissa olisi vielä kehitettävää ja hänellä ei olisi tarvittavaa osaamisen tasoa, opettajan tulisi arvioida onko oppilas valmis harjoittelujaksoille vai tuleeko perustaitoja vielä harjoitella koululla.

Yrittäjyyskasvatuksen ja työelämäsääntöjen tärkeys tuli myös tuloksissa esille. Reformin myötä siihen pitää oppilaitosten tarttua enemmän ja sitä pitää painottaa opiskelijoille. Yrittäjyyskasvatuksen teoriaosuudessa käsitellään muun muassa sitä, minkälaisia ominaisuuksia tulee yrittäjällä olla. Yksi hyvän ja menestyneen yrittäjän ominaisuuksista on olla ahkera työssään. (Gordon & Nataran & Aroran 2009, 3.) Tuloksista saatiin huomata, että harjoittelijoilla oli ongelmia huolellisuudessa ja oma-aloitteisuudessa. Jos opiskelijalle saataisiin enemmän yrittäjämäistä asennetta, olisiko hän ehkä huolellisempi ja oma-aloitteisempi sekä tekisikö se hänestä myös samalla kovan ja ahkeran työntekijän? Ahkeran ja oma-aloitteisen työntekijän kaikki haastateltavat halusivat tulosten mukaan palkata heti.

Yrittäjyyskasvatuksen avulla voidaan mielestäni vastata moniin haastatteluissa nousseisiin haasteisiin. Oli hienoa kuulla, että harjoittelujaksot menevät pääosin hyvin, mutta tulosten valossa esille tulleet asiat kuten huolimattomuusvirheet ja työturvallisuuden laiminlyöminen ovat asioita, joita en tiennyt ja joihin pitää ehdottomasti puuttua. Myös työelämäsääntöjen tunteminen ja niiden noudattaminen tai pikemmin noudattamatta jättäminen oli myös asioita, joihin pitää puuttua oppilaitoksissa ennen harjoittelujaksoja. Näitä voidaan mielestäni harjoitella juuri yrittäjyyskasvatuksessa, jossa keskeistä on työn laadukkaasti, huolellisesti ja turvallisesti tekeminen sekä työhön liittyvä taloudellinen näkökulma (Lemmetti 2019). Jos opiskelija alkaisi pohtia niin omaa työtään kuin oman työnsä merkitystä yhä enemmän myös yrittäjän näkökulmasta, voi se lisätä nuorelle vastuuntuntoa tehdä työnsä hyvin ja esimerkiksi saapua sovitusti paikalle, ilman puhelinta.

Tutkimuksen osalta yksi hämmästyksen aiheuttaja oli opettajien valvonnassa olevat puutteet. Tätä ei tietenkään voi yleistää, mutta näin kuitenkin tuloksista saatiin lukea. Onko ryhmäkoot ja harjoittelun aikainen valvonta aiheuttanut resurssiongelman vai miksei oppilaitosten edustajat tee heille asetettua tehtävää? Onko resursseja pienehtenyt siinä vaiheessa, kun valtio leikkaisi ammatillisen koulutuksen budjettia isolla kädellä muutama vuosi sitten? Oppilaitosten välillä on varmasti eroa harjoitteluajaisen resurssin määrälle. Jos näin on, että resurssit ovat liian pieniä, siihen tulee oppilaitoksen puuttua lisäämällä resursseja opettajille. Jos ja kun oppilaitosten tavoite kuitenkin on oppilaiden työllistyminen valmistumisen jälkeen (Spesia 2019), on harjoittelujaksot eli ”työelämään tutustumisjaksot” erittäin tärkeässä osassa ja niihin tulee panostaa erityisellä tärkeydellä.

Tutkimuksen yhteydessä tuli myös hyviä ideoita. Kun opiskelija valmistuu tutkintoon, hänen opintonsa loppuvat oppilaitoksessa ja opettaja - oppilas suhde loppuu. Opettaja voi kuitenkin vielä sen verran toimia hänen parhaaksensa, että ilmoittaa harjoittelupaikoille opiskelijan tiedot, jotta hekin tietävät opiskelijan valmistuneen. Tällöin yritykset voivat ottaa yhteyttä opiskelijaan, mikäli heillä on tarvetta työntekijälle. Tämänkin asian sanoi eräs haastateltava ja toivoikin, että asia otetaan käytännöksi oppilaitoksissa. Haastateltavia kiinnosti harjoittelijoiden tulevaisuus ja myös se, miten he voivat olla heidän tulevaisuutensa suunnitelmissa mukana, niin että kaikki osapuolet hyötyvät. Niin kuin tuloksista kävi ilmi, suurin motivaatiotekijä oli kaikilla yrityksillä uusien ammattilaisten löytäminen omien yrityksiensä vahvuuteen. Työelämä siis haluaa

ottaa opiskelijoita töihin ja löytää heitä myös harjoittelujaksojen kautta. Opiskelijoiden työllistyminen koulutuksen jälkeen on myös kaikkien opiskelijoiden halu ja tavoite. Tähän ammatillisen koulutuksen uudistuksilla pyritään ja työelämällä on tässä kohdin suuri rooli.

Mielestäni tutkimustuloksia on mahdollista hyödyntää monelta osin myös muilla aloilla ja ammattipistoissa. Kehityskohteiden tuomat ajatukset ovat mielestäni suoraan käytettävissä yhteiseksi hyödyksi. Uskon, että monet haasteet ja mahdollisuudet, joita haastatteluissa nousi esille, ovat hyvin samanlaisia muillakin aloilla ja oppilaitoksissa reformin myötä. Esimerkiksi kokilla tulee myös olla ammattitaitoa, työelämäsääntöjen osaamista, huolellisuutta ja työturvallisuuden tuntemista. Eli tulosten suhteen ne olisivat hyvinkin siirrettävissä myös muille aloille ja oppilaitoksille. Erityisesti vahvistamalla niin yrittäjäyyskasvatusta kuin työelämäpedagogiikkaa voidaan monella alalla mielestäni parantaa nuorten valmiuksia työharjoitteluun ja työelämään siirtymisessä. Tässä keskeistä on yhteistyöyritysten motivaatio ottaa nuoria, jota tulee vahvistaa mahdollisuuksien mukaan.

Tuloksista oli erotettavissa niin ulkoisia kuin sisäisiä motivaatiotekijöitä (Salmela-Aro ym. 2017, 119; Martela 2015, 32). Joissain vastauksissa ne myös limittyivät yhteen. Esimerkki ulkoisista motivaatioista tuloksissa olivat työvoiman ja uusien työntekijöiden saaminen. Ulkoisen ja sisäisen motivaation huomattiin olevan myös limittäin, kun haastateltavat kertoivat haluavansa löytää uusia työntekijöitä, mutta myös samalla yhteiskunnallinen velvoite, halu jakaa opittua ja halu nähdä opiskelijoiden tasoa olivat motivaatioina. Tutkimusta tehdessäni mietin, että onko se ulkoista motivaatiota, jos haluat löytää itsellesi uuden työntekijän? Uuden työntekijän myötä voit ottaa itsellesi enemmän töitä ja sitä kautta se tuo yritykseen enemmän rahaa. Toisaalta myös työntekijä saa siinä työpaikan ja hänelle maksetaan siitä palkka, jolloin työnantajan ulkoinen motivaatio muuttuukin sisäiseksi - hänhän tarjoaa toiselle töitä.

Sisäisistä motivaatiotekijöistä tuloksista nousi vahviten halu auttaa nuoria ja jakaa opittua sekä yhteiskunnallinen vastuuntunto uusista ammattilaisista. Jos henkilö on motivoitunut työhönsä, hän on silloin tuottavampi (Salmela-Aro 2017, 96-97). Kumpaan kategoriaan tämän laittaisi? Jos työntekijä on motivoitunut työstään ja sen merkityksellisyydestä, se on sisäistä motivaatiota, mutta samalla hän tuottaa enemmän eli

silloin työntekijäkin saa enemmän palkkaa. Nuorten kohdalla taas harjoittelujaksojen palkka on opitut taidot ja työelämäkokemus, jotka mielletään sisäiseksi motivaatioksi. Martelan ym. (2015,75) mukaan sisäisen motivaation kannalta pääkohdat millä rekrytoidaan johtajaa yritykseen, olivat riittävät taidot tehdä työtä itsenäisesti, henkilön sopivuus työyhteisöön ja innostus työhön. Jos mietitään yrittäjää, joka haluaisi löytää itselleen uuden työntekijän, hän on yleensä valmis uhraamaan siihen paljon resursseja. Otetaanpa nuo kolme kohtaa mietinnän alle: taidot, sopivuus ja innostus. Pitäisi siis löytää nuori tiimipelaaja, jolla olisi nuo kolme kohtaa. Taitojen kohdalla tulokset sanovat, että perustaidot riittävät, sopivuuden kohdalla voi varmasti löytyä sopivia, mutta miten on innon kohdalla. Sitä ei tuntunut olevan riittävästi monella. Kännykän selailu, pöydillä istuminen, huolimattomuudet, työturvallisuus rikkeet, työelämäpelisääntöjen noudattamatta jättäminen ja aikatauluongelmat. Voiko tämä kertoa innokkuuden puutteesta? Edellä mainittu lista voisi olla erilainen, jos jokaiselle heistä saataisiin lisää innokkuutta. Jos nuorten pääseminen töihin jää innokkuudesta kiinni, miten sitä voitaisiin lisätä?

7.1 Itsearviointi

Tutkimuksen teoriaosuuden kirjoittamisen jälkeen aloitettiin haastattelut ja niiden läpikäynti. Pidin haastattelujen tekoa erityisen mukavana hetkinä, koska aihe oli kiinnostava ja autoalan toimijat myös motivoituneita aiheeseen. Kukaan haastateltavista ei suhtautunut minuun tai aiheeseen negatiivisesti, vaan heillä oli omat huolensa, mitkä he saivat tutkijalle purkaa ja toivottavasti tutkimuksen kautta harjoittelujaksot saadaan paremmaksi kuin mitä ne ovat olleet.

Kun vierailin yrityksissä ja haastattelin eri henkilöitä, minut valtasi suuri ilo siitä mitä he opiskelijoiden eteen tekevät. He antavat tilat, vuosien opin ja aikaa, joka maksaa rahaa yritykselle. Kaiken tämän jälkeen yritykset eivät välttämättä saa vastineeksi harjoittelujaksosta mitään, mutta silti yritykset vuosi toisensa jälkeen tätä tekevät.

Opinnäytetyön tekeminen oli kaikkienensa mielenkiintoinen prosessi. Alun epätoivo ja ajatus siitä miten kaukana loppu onkaan, vei ajoittain tunteita vuoristoradan lailla.

Pikkuhiljaa kuitenkin kappale kappaleelta työtä saatiin eteenpäin aina viimeisiin lauseisiin saakka. Itselle pitää olla aina kriittinen ja antaa myös huonoa palautetta.

Minun oma kehityskohteeni oli ehdottomasti se, että olisi pitänyt lukea enemmän muiden tekemiä opinnäytetöitä ja tutkia koko prosessin läpiviemiseen liittyvää materiaalia. Opinnäytetöiden oppaat kuten Tutki ja kirjoita (Hirsjärvi ym. 2015) sekä Kehittämistyön menetelmät (Ojasalo ym. 2010) olisi pitänyt lukea vielä tarkemmin ja ajatuksella läpi heti tutkimuksen alussa, jotta myöhemmän vaiheen tuskaiset hetket olisivat voitu välttää. Muiden töiden lukemisesta olisi myös saanut enemmän kokonaiskuvaa jo heti alkuvaiheessa. Kokonaiskuvan hahmottamiseen meni minulla pidempään ja se muodostui vasta lähempänä loppua.

7.2 Prosessin arviointi

Haastattelujen tekeminen sekä litterointi olivat opinnäytetyön työläin vaihe, ja pohdinnan tekeminen oli ehdottomasti työn haastavin osuus. Luin muiden töitä ja kuuntelin ympärillä olevien ihmisten neuvoja, mutta silti työn kerääminen yhteen ja sen pohdinta osoittautui yllättävän haasteelliseksi ja vei minulta eniten aikaa työssä.

Opin työn tekemisestä sen, että minusta on tällaiseen projektityöhön. En ehkä olisi sitä uskonut työtä aloitellessani. Esimerkiksi tekstin tuottamisessa ei ollut vaikeuksia ja se oli myös palautteesta päätellen lukijaystävällistä. Myös tutkijana oleminen, vaikkakin vain hetken aikaa, oli mielenkiintoinen ja kasvattava prosessi.

Myös projektityön tärkeys yllätti. Tutkimustulokset, mitä tästäkin tutkimuksesta saatiin, olivat hyviä sekä tärkeitä ja niitä tullaan käyttämään konkreettiseen kehitystyöhön, jotta asiat saataisiin tehtyä helpommin. Projektitöiden tärkeys on siis ensiarvoisen tärkeää ja niiden tuloksilla saadaan asiat yleensä menemään parempaan suuntaan.

7.3 Yhteistyökumppanin arviointi

Opinnäytetyö käsittelee yritysten motivaatiota ottaa autoalan opiskelijoita yrityksiinsä työelämässä oppimaan. Kohderyhmänä ovat autoalan toimijat Järvenpään alueelta. Työn aihe on erittäin ajankohtainen ja tarpeellinen, kun ammatillisen koulutuksen työelämässä oppimista painottava uudistus on vielä melko tuore. Liian harvoin työelämä uudistuksen tiimoilta pääsee konkreettisesti ääneen.

Työn teoria koostuu ammatillisen koulutuksen reformin, ammatillisen erityisopetuksen ja ammattiopisto Spesian esittelystä. Siinä käsitellään myös yrittäjyyskasvatusta, työelämäpedagogiikkaa ja motivaatiotekijöitä. Teoria- ja tutkimusosuus on nivottu onnistuneesti yhteen.

Työ on kattava katsaus työelämässä oppimisen jaksojen toteutumisesta Järvenpään alueen autoalan yrittäjien näkökulmasta. Tuloksissa tuli esiin, että lähtökohtaisesti yrittäjät halusivat ottaa opiskelijoita yrityksiinsä, koska tarvitsevat uusia työntekijöitä ja kokivat opiskelijoiden ohjaamisen myös yhteiskunnalliseksi velvoitteekseen. Yrittäjien kohtaamat opiskelijat olivat heterogeeninen joukko. Osan kanssa kaikki sujui ja yrittäjät palkkasivat heidät töihin heti kun opinnot oli saatu valmiiksi. Toiset tarvitsivat erittäin paljon tukea sekä työelämän pelisääntöihin että ammattiin liittyviin taitoihin. Opettajilta toivottiin mm. tietoa, keskustelua, valvontaa ja käyntejä työpaikoilla. Työn tekijä on teemoitellut tuloksia siten, niin että lukijalle muodostuu niistä selkeä käsitys. Autoalan toimijoiden ajatukset ja työn tarjoamat kehittämissuhteudet antavat ammattiopisto Spesialle arvokkaita näkökulmia, joita tulee hyödyntää työelämässä oppimisen tukemisessa ja työelämäyhteistyössä. Työn tekijä on miettinyt opinnäytteessään hyviä kehittämissuhteuksia ja arvioinut myös omaa tekemistään opinnäytteessä. Autoalan opettajana hän pystyy hyödyntämään tuloksia suoraan omassa työssään ja työtiimissään. Niitä voidaan varmasti hyödyntää myös muilla ammattiopistojen aloilla.

Tuula Niskanen ja Maarit Sorjonen

Erityisen tuen asiantuntijoita, Ammattiopisto Spesia

Kiitokset

Erityiskiitoksen haluan osoittaa etulinjan miehelle Simo Liikaselle, jonka hyvän ajatuksen tiimoilta lähdettiin tekemään juuri tätä aihetta. Simoa kiinnosti ehkä jopa enemmän kuin minua itseäni yritysten motivaatiotekijät, koska hän toimii Ammattiopisto Spesiassa työelämän ja oppilaitoksen välisessä rajamaastossa Projektipäällikkönä.

Tutkimuksen lopuksi haluan kiittää erityisesti rakasta vaimoani hänen tuestansa tämän tutkimuksen kaikkien vaiheiden kanssa. Ilman häntä olisi tutkimuksen lopullinen muoto voinut olla hieman erilainen. Ottaen huomioon, että jaloissa pyöri myös alle kaksivuotias esikoispoikamme ja vaimoni ollessa vielä viimeisellä kolmanneksella raskaana ei lähtötilanne ollut opinnäytetyön tekemisen kannalta paras mahdollinen.

-Kiitos-

LÄHTEET

Aaltola, Maija & Vanhanen, Rauno 2016. Ehdotus koulutussopimuksen käyttöönotosta ammatillisessa koulutuksessa. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja Opetushallitus <https://www.oph.fi/reformintuki>

Aira, Annaleena 2012. Toimiva yhteistyö: Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot. Väitöskirja Jyväskylän yliopisto.

Ameo verkosto. viitattu 9.9.2019. www.ameo.fi

Ammattiopisto Spesia. viitattu 16.7.2019 ja 14.9.2019. www.spesia.fi

Finder Yrityshakemisto. viitattu 9.9.2019, hakusanat järvenpää+auto, järvenpää+autokorjaamo. www.finder.fi

Gordon, E & Natarajan, K & Arora, Amishi 2009. Entrepreneurship Development. Himalaya Publishing House.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita (15. painos). Jyväskylä: Bookwell Oy, Porvoo 2015

Kangas, Maria 2017. Työelämätaidot ja koulutussopimus työelämän näkökulmasta. Opinnäytetyö. SeAMK

Karjalainen, Jarno (toim.) 2011. Askelia kohti työelämää ASKEL-hankkeen kokemukset ja toimenpide-ehdotukset. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Koivisto, Kaisa & Kukkola, Jani & Latomaa, Timo & Sandelin (toim.) Pirkko 2014. Kokemuksen tutkimus: IV, Annan kokemukselle mahdollisuuden. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Korpi, Aila & Hietala, Risto & Kiesi, Johanna & Rökköläinen, Mari 2014. Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja toiminnan tehokkuus. Valtioneuvoston julkaisuja.

Launonen, Eeva & Launonen, Leevi & Pulkkinen, Lea 2004. Koulu kasvuyhteisönä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Laki ammatillisesta koulutuksesta. 811/1998 & 246/2015 & 531/2017. <https://www.finlex.fi> viitattu 10.8.2019, 2.9.2019, 13.9.2019,

Lehtikangas, Annukka 2016. AMIS 2016-tutkimus: elämää ammatillisten opiskelijoiden silmin. Helsinki: Suomen opiskelija allianssi OSKU ry.

Lemmetti, Hannu. 2019. Haastattelu auto- ja pienkone osasto Spesia.

Lämsä, Anna-Liisa 2009. Tuhat tarinaa lasten ja nuorten syrjäytymisestä: lasten ja nuorten syrjäytyminen sosiaalihuollon asiakirjojen valossa. Väitöskirja. Oulun yliopisto.

Martela, Frank & Jarenko, Karoliina 2015. Draivi: voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Alma talent Oy

Metsänperä, Teija 2018. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Työn murros ja elinikäinen oppiminen Elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän raportti. Helsinki: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, julkaisutuotanto.

Miettinen, Kaija 2015. Erityisopetuksen käsikirja ammatillinen perusopetus ja aikuiskoulutus. Opetushallitus Helsinki: Grano Oy

Mäki, Kimmo & Moisio, Anu & Aura, Pirjo toim. 2017. Kolme kulmaa opinnoillistamiseen. Helsinki: Haaga-Helia Garno Oy

Nikkilä, Matti 2013. Avaimet työelämään (4. painos). Oulu: Veltor.

Nuorisotakuu kärkihanke. viitattu 16.9.2019 www.nuorisotakuu.fi

Nuori yrittäjyys 2019. Viitattu 20.9.2019. www.vuosiyrittajana.fi

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2010. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan (1.-2. painos). Helsinki: WSOY Pro Oy.

Opetus- ja kulttuuriministeriö <https://minedu.fi/amisreformi> viitattu 18.8.2019 ja 16.9.2019,

Salmela-Aro, Katariina toim. 2018. Motivaatio ja Oppiminen. Jyväskylä: PS- kustannus

Salmela-Aro, Katariina & Nurmi, Jari-Erik toim. 2017. Mikä meitä liikuttaa motivaatio psykologian perusteet. (3. painos). 2017. Jyväskylä: PS-kustannus.

Suomen yrittäjät <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/koulutus-ja-kehittaminen/ammattillinen-koulutus/mita-ammattillisen-koulutuksen-uudistus>.

Tiina Ristikari & Timo Ståhl & Petri Hilli 2017. Syrjäytymisen hinta – case investoinnin kannattavuuslaskemasta. Sitra & Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos

Upola, Solja 2019. Työelämäorientoitunut projektioppiminen ammatillisen koulutuksen kontekstissa. Väitöskirja. Lapin yliopisto.

LIITTEET

LIITE 1

Teemahaastattelurunko

1. Teema – työnantajan kokemukset työharjoittelujaksoista

Miten harjoittelut ovat mielestäsi sujuneet?

- Missä ollaan onnistuttu?
- Mitä oltaisiin voitu tehdä toisin?

2. Teema – Toimenpiteet ja yhteistyö ennen harjoittelua

Mikä saa työnantajan ottamaan opiskelijoita harjoittelujaksoille kerta toisensa jälkeen?

Millaisia haasteita työnantajana koet työssäoppimisjaksojen suhteen?

Miten oppilaitoksena voisimme valmistaa oppilaita paremmin harjoittelujaksoille?

Miten opiskelijat voisivat valmistautua työssäoppimisjaksoille?

- millaisia taitoja toivoisit heillä olevan harjoittelujaksolle tullessa?

Voisiko työnantaja valmistautua jollain tavalla harjoittelujaksoja varten? / Miten työnantaja voisi valmistautua työssäoppimisjaksoille?

3. Teema – Toimenpiteet ja yhteistyö harjoittelujakson aikana

Voisiko oppilaitos tukea työssäoppimisjaksoja vielä aktiivisemmin, jos kyllä, miten?

Mitä toivoisit oppilaitoksen ja työnantajan yhteistyöltä oppimisjaksojen aikana?

Miten toivoisin opiskelijan toimivan työssäoppimisjakson aikana?

Miten työnantaja voisi parhaiten tukea opiskelijan harjoittelujaksoa?

4. Teema – Toimenpiteet ja yhteistyö harjoittelujakson jälkeen

Miten toivoisit oppilaitoksen, oppilaan ja teidän välisenne yhteistyön jatkuvan harjoittelujakson jälkeen?

Toivoisitko yhteistä palautekeskustelua/palautteen antoa?

LIITE 2.

Teemoittelu

Mikä on yrityksen suurin motiivi ottaa työharjoittelijoita ja mikä yritystä motivoi ottamaan harjoittelijoita:

Mikä on suurin syy miksi harjoittelijoita ei oteta yritykseen:

-Missä asioissa oppilaitos on onnistunut ja missä ei olla onnistuttu harjoittelu jaksoissa.

-Mitä voitaisiin muuttaa, jotta kynnys ottaa harjoittelija olisi matalampi

Hyvät asiat/mitä ylläpidetään ja kehitetään edelleen:

Jaksoa ennen:

Jakson aikana:

Jakson jälkeen:

Huonot asiat/mitä olisi voitu muuttaa/tehdä toisin:

Jaksoa ennen:

Jakson aikana:

Jakson jälkeen:

Kehityskohteet: