

Ammatillisen koulutuksen lakimuutoksen (2018) vaikutukset sähköalalla – Kehitystoimenpiteet talotekniikkayrityksessä

Eevamaria Masalin

Tekijä Eevamaria Masalin	
Koulutusohjelma Liiketoiminnan kehittämisen koulutusohjelma	
Opinnäytetyön nimi Ammatillisen koulutuksen lakimuutoksen (2018) vaikutukset sähköalalla – Kehitystoimenpiteet talotekniikkayrityksessä	Sivu- ja liitesivumäärä 76 + 31
<p>1.1.2018 astui voimaan Laki ammatillisesta koulutuksesta, joka on suurin toisen asteen ammatillisen koulutuksen uudistus yli 20 vuoteen. Sähköalan työmarkkinajärjestöt esittivät lausunnoissaan huolensa lakimuutoksen vaikutuksista muun muassa sähköalan osaamisen kapea-alaistumiseen lakimuutoksen myötä mahdollisesti lisääntyvän työssäoppimisen myötä.</p> <p>Tutkimuksessa toteutettiin haastattelututkimus sähköalan oppilaitosten ja liittojen asiantuntijoille. Tutkimuksessa pyrittiin teemahaastattelun keinoin selvittämään minkälaisia muutoksia lakimuutos tuo arkeen ja miten sähköalan työnantajien tulisi varautua muutoksiin. Haastattelututkimuksen perusteella todettiin, ettei suuria muutoksia ole ainakaan lähiaikoina tulossa, mutta että työnantajien kannattaa panostaa työssäoppimis- ja työpaikkaohjausprosessin kehittämiseen opiskelijoiden oppimisen varmistamiseksi.</p> <p>Kohdeorganisaation, talotekniikkayritys Amplit Oy:n, työssäoppimis- ja työpaikkaohjauskäytännön nykytilaa arvioitiin toteuttamalla yrityksen työssäoppijoille kyselytutkimus, josta selvisivät prosessin kehitystarpeet. Kehitystarpeita olivat erityisesti oppimistavoitteiden parempi huomioiminen, palautteenanto ja viestintä yrityksen asioista.</p> <p>Kyselytutkimuksesta esiin nousseisiin kehitysalueisiin kehitettiin fasilitoinnin menetelmin toimenpide-ehdotuksia Amplitin työpaikkaohjaajina toimivien kärkimiesten ja yrityksen johdoryhmän jäsenten kanssa yhteistyössä. Nämä ehdotukset otettiin huomioon toimenpidesuunnitelmaa koottaessa.</p> <p>Toimenpidesuunnitelma jaettiin kahteen vaiheeseen, joista ensimmäinen toteutettiin tutkimuksen aikana ja toinen jätettiin toteutettavaksi tutkimuksen päätyttyä. Ensimmäisen vaiheen toimenpiteisiin lukeutuvat uusi työharjoittelun hakukanava, työssäoppijoiden rekisteröinti, palautekyselyn luominen, oppimistavoitteiden kirkastaminen, työssäoppijoiden liittäminen yrityksen sisäisen viestintäkanavan piiriin ja työssäoppijoiden perehdytysmateriaalin luominen. Lisäksi ensimmäisessä vaiheessa aloitettiin työssäoppijoiden rekrytointi- ja arviointipoolin sekä potentiaalisten opiskelijoiden sitouttamispolun suunnittelu ja toteutus.</p> <p>Toteutetut toimenpiteet muodostavat laadukkaan henkilöstöhallinnon työssäoppimisprosessin, jollaista kohdeorganisaatiossa ei aikaisemmin ollut lainkaan. Perusprosessin ollessa kunnossa jatkokehittäminen ja toimenpidesuunnitelman toisen vaiheen toteuttaminen ovat tulevaisuudessa helpommin toteutettavissa.</p>	
Asiasanat Työssäoppiminen, kehittäminen, ammatillinen koulutus, talotekniikka	

Sisällys

1	Tutkimuksen kuvaus	1
1.1	Tutkimuksen asettaminen	1
1.2	Tutkimuksen tavoite ja mittarit.....	2
1.3	Tutkimuksen rajaus.....	2
2	Toisen asteen ammatillisen koulutuksen lakiuudistus.....	4
2.1	Lakiuudistus.....	4
2.2	Miksi ja mikä muuttuu.....	5
2.3	Sähköalan näkemys reformista	7
3	Menetelmät	8
3.1	Tutkimusstrategiana toimintatutkimus	8
3.2	Menetelmät suunnitteluvaiheessa	11
3.2.1	Laadullinen tutkimus	11
3.2.2	Asiantuntijahaastattelut	12
3.3	Menetelmät toteutusvaiheessa.....	14
3.3.1	Kyselytutkimus.....	14
3.3.2	Fasilitointi.....	15
3.3.3	Aivoriihi	16
3.3.4	Pilotointi	16
3.4	Menetelmät arviointivaiheessa	17
4	Ammatillisen koulutuksen lakimuutos sähköalalla	18
4.1	Haastateltavat.....	18
4.2	Lakimuutos	20
4.3	Lakimuutoksen tarpeellisuus ja sen tuomat muutokset.....	22
4.4	Työnantajan varautuminen.....	25
4.5	Työpaikkaohjaaminen	26
4.6	Opiskelijan arki ja yksilölliset opintopolut.....	30
4.7	Työelämälähtöisyys ja osaamisen kapea-alaistuminen	32
4.8	Työturvallisuus	36
4.9	Rahoitus.....	37
4.10	Haastatteluiden johtopäätökset.....	39
5	Työssäoppiminen Amplitissa	42
5.1	Amplit Oy	42
5.2	Aikaisempi työssäoppimiskäytäntö Amplitissa.....	42
5.3	Kyselytutkimus Amplitin työssäoppijoille.....	44
5.3.1	Amplitin työssäoppijat	44
5.3.2	Työssäoppimisen taso Amplitissa	45
5.3.3	Työpaikkaohjaus Amplitissa	45

5.3.4	Amplitin työssäoppimisen kehitysalueet	48
5.3.5	Yhteenveto kyselytutkimuksesta	49
5.4	Kärkimiesten kehityspäivä.....	50
6	Toimenpidesuunnitelma	51
6.1	Toimenpiteiden valintaan vaikuttaneet tekijät	52
6.2	Toimenpidesuunnitelman ensimmäinen vaihe.....	53
6.2.1	Uusi hakukanava.....	54
6.2.2	Työssäoppijoiden rekisteröinti	55
6.2.3	Palautekysely työssäoppijoille	56
6.2.4	Työssäoppijat viestintäalustan piiriin ja perehdytysmateriaalin luominen ..	57
6.2.5	Oppimistavoitteiden kirkastaminen.....	61
6.2.6	Rekrytointi- ja arviointipooli	64
6.2.7	Potentiaalisten opiskelijoiden sitouttaminen	64
6.3	Toimenpidesuunnitelman toinen vaihe	66
6.3.1	Työpaikkaohjaajakoulutus ja -rekisteri.....	66
6.3.2	Työssäoppijoiden systemaattinen arviointi ja palaute	67
6.3.3	Oppilaitosyhteistyön kehittäminen	68
6.3.4	Toppi-sovelluksen käyttöönotto	69
6.4	Toimenpiteiden arviointi	69
7	Kehityshankkeen arviointi ja jatkokehittäminen.....	71
7.1	Kehityshankkeen kokonaisarvio	71
7.2	Jatkokehittäminen	72
7.3	Oman oppimisen arviointi.....	72
8	Lähteet.....	74
9	Liitteet	77
Liite 1.	Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa työelämälle	77
Liite 2.	Lausunto: Ammatillinen toisen asteen koulutus ja työssäoppiminen sähköalalla ..	79
Liite 3.	Lausunto: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta.....	82
Liite 4.	Asiantuntijahaastatteluiden haastattelukysymysrunko	89
Liite 5.	Amplitin työssäoppimis- ja työpaikkaohjauskäytäntö ennen kehittämistä	92
Liite 6.	Työssäoppijoiden kysely: Kysymyspatteristo	93
Liite 7.	Työssäoppijoiden kysely: Vastaajien jakautuminen oppilaitoksiin	96
Liite 8.	Työssäoppijoiden kysely: Vastaajien ikäjakauma vuosikursseilla	96
Liite 9.	Työssäoppijoiden kysely: Työssäoppimiskokemuksen yleisarvosana	96
Liite 10.	Työssäoppijoiden kysely: Työssäoppijoiden kiinnostus Amplitia kohtaan.....	97
Liite 11.	Työssäoppijoiden kysely: Työssäoppijoiden kehitystoiveet vuosikursseittain	98
Liite 12.	Toimenpidesuunnitelma	99
Liite 13.	Työssäoppimisprosessin kehittämisen toimenpiteet vaiheissa.....	101
Liite 14.	Työssäoppijoiden palautekysely	102

Liite 15. Työssäoppijan oppimistavoitelomake	105
Liite 16. Opiskelijan kehityssuunnitelma.....	106

1 Tutkimuksen kuvaus

Tämän tutkimuksen tavoite oli selvittää, minkälaisia muutoksia 1.1.2018 voimaan tullut uusi Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017 tuo toisen asteen ammatilliseen koulutukseen ja erityisesti sähköalalle sekä minkälaisia kehitystarpeita muutokset luovat työnantajille ja erityisesti talotekniikkayritys Amplit Oy:n toimintaan.

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen lakimuutos on ollut yksi silloisen hallituksen kärkihankkeista ja sen tavoitteiksi on ilmoitettu ammatillisen koulutuksen kohdentaminen osaamisperusteiseksi ja asiakaslähtöiseksi sekä työssäoppimisen lisääminen, opintopolkujen yksilöllistäminen ja sääntelyn ja päällekkäisyyksien purkaminen uudistamalla rahoitusta, ohjausta, tutkintojärjestelmää, toimintaprosesseja ja järjestäjärakenteita. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018a.)

Sähköalan järjestöt, Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry, Sähkötekniset työnantajat STTA ry ja Sähköalojen ammattiliitto ry ovat ilmaisseet vakavan huolensa reformin tuomien muutosten vaikutuksista sähköalalla. Liitot ovat lähettäneet Opetushallitukselle kaksi lausuntoa (Sähköalojen ammattiliitto ry, Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry & Sähkötekniset työnantajat STTA ry 2016; Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry & Sähkötekniset työnantajat STTA ry 2017.), joissa tahot ovat tuoneet esiin useita huolenaiheita sähköalan koulutuksen tulevaisuuden suhteen, jos lakiesitys otetaan käyttöön, kuten oli esitetty. Huolenaiheina ovat olleet muun muassa työssäoppimisen lisääntyminen ja osaamisen kapealaistuminen. Sitten lakimuutos on hyväksytty 11.8.2017 ja astunut voimaan 1.1.2018 lakivaliokunnan ehdotuksen mukaisesti (Laki ammatillisesta koulutuksesta).

Tutkimuksessa pyrittiin haastatteluiden, havainnoinnin sekä julkisen kirjoittelun seuraamisen avulla selvittämään erityisesti alan oppilaitosten ja liittojen näkökulmasta, mitä muutoksia sähköasentajien ammatilliseen koulutukseen oli tulossa, tai oli jo tullut, ja miten nämä voivat vaikuttaa alan tulevaisuuteen. Kun oli selvitetty, mitä vaikutuksia on odotettavissa, pyrittiin kehittämään Amplit Oy:n toimintaa niin, että voitaisiin ehkäistä reformin mahdolliset negatiiviset vaikutukset yrityksen toiminnassa.

1.1 Tutkimuksen asettaminen

Tämän tutkimuksen on asettanut talotekniikkayritys Amplit Oy:n toimitusjohtaja Jussi Kuusela, joka on toiminut myös Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry:n puheenjohtajana vuodesta 2016 lähtien. Asettaja toimii myös tämän tutkimuksen tekijän, Amplit Oy:n henkilöstöpäällikön, Eevamaria Masalinin esimiehenä ja opinnäytetyön valvojana. Opinnäytetyön tekijästä käytetään tässä työssä nimeä tutkija.

Jussi Kuusela on osallistunut aktiivisesti sähköalan tulevaisuutta koskeviin keskusteluihin, joissa toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformi on ollut vilkkaasti esillä vuosina 2017-2018 (Kuusela 17.1.2018). Järjestöjen huoli ja aikaisemmat huomiot valmistuneiden osaamistasosta ovat olleet päällimmäiset syyt tutkimuksen asettamiseen. Aihe on ajankohtaisuutensa ja alan kokeman merkityksellisyyden vuoksi tärkeä myös Amplit Oy:lle.

1.2 Tutkimuksen tavoite ja mittarit

Projektin tavoitteena oli ennakoida ja analysoida toisen asteen ammatillisen koulutuksen lakimuutoksen aiheuttamia muutoksia sähköalan opiskelussa ja työelämässä. Kun muutokset oli selvitetty, suunniteltiin niiden pohjalta toimenpiteitä, joilla pyrittiin ehkäisemään negatiiviset vaikutukset Amplit Oy:lle ja mahdollisesti luomaan myös lisäarvoa ja kilpailuetua tulevaisuuden liiketoiminnalle reagoimalla kilpailijoita tehokkaammin lakimuutoksen tuomiin muutoksiin.

Tutkimuksessa on onnistuttu, kun projektin jälkeen on selvillä, minkälaisia muutoksia reformista todennäköisesti aiheutuu ja tiedetään, minkälaisia muutoksia on lakimuutoksesta johtuen odotettavissa vielä tulevaisuuteen. Tämän lisäksi projektin onnistuminen vaatii jonkinasteista aktiivista toiminnanmuutosta organisaatiossa, millä voidaan vaikuttaa tulevaisuuden toimintaan niin, että pystytään ehkäisemään ainakin osa reformin mahdollisista negatiivisista vaikutuksista ja vahvistamaan positiivisia vaikutuksia organisaatiossa.

1.3 Tutkimuksen rajaus

Tutkimus rajattiin koskemaan sähköalaa, vaikka Amplit Oy on talotekniikkayritys, jonka toimialaan kuuluvat sähköasennusten lisäksi LVI-asennukset. Rajaus on tehty siksi, että Jussi Kuuselan kanssa käytyjen keskusteluiden perusteella sähköalalla liitot ovat huomattavasti enemmän huolissaan reformin vaikutuksista kuin LVI-alan edustajat. Näin ollen sähköalan järjestöt ovat paneutuneet asiaan enemmän ja ovat olleet aktiivisia lakimuutoksen suunnitteluvaiheessa. Lisäksi sähköala on Amplitin isoin liiketoiminta-alue, mikä takasi tutkimukselle suuremman otannan muun muassa kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Tutkimuksen myötä tehdyt toimenpiteet jalkautetaan myös Amplitin LVI-osaston toimintaan tutkimuksen ulkopuolella.

Maantieteellisesti tutkimus rajattiin Amplit Oy:n toiminta-alueelle, joka on pääasiassa pääkaupunkiseutu. Rajaus näkyy esimerkiksi haastateltujen oppilaitosten valinnassa, joista kaksi ovat pääkaupunkiseudulla toimivia. Yksi Tampereen alueen oppilaitoksen edustaja

valittiin haastateltavaksi, koska hän on ollut toisen haastateltavan mukaan erityisen aktiivinen lakimuutoksen kritisoija ja oppilaitostoiminta-alueeltaan Tamperetta voidaan pitää samankaltaisena pääkaupunkiseutuun verrattuna.

Vaikka tutkimuksessa on selvinnyt kehitysalueita ja -toimenpidetarpeita monen instanssin toimintaa koskien, tämän tutkimuksen tavoitteena on kehittää erityisesti sähköalan työntekijöille soveltuva toimintamalli, joka tukisi alan koulutusta toisen asteen ammatillisen koulutuksen lakimuutoksen tuomissa muutoksissa. Oletettavasti alan suuryritysten toimintamallit ovat jo pidemmällä monessa suhteessa, joten tutkimustulokset hyödyttävät todennäköisesti enemmän pieniä ja keskisuuria alan yrityksiä. Tutkimuksen aikajänteen vuoksi pystytään selvittämään lähinnä eri tahojen näkemyksiä lyhyen aikavälin muutoksista ja reagoida niihin.

2 Toisen asteen ammatillisen koulutuksen lakiuudistus

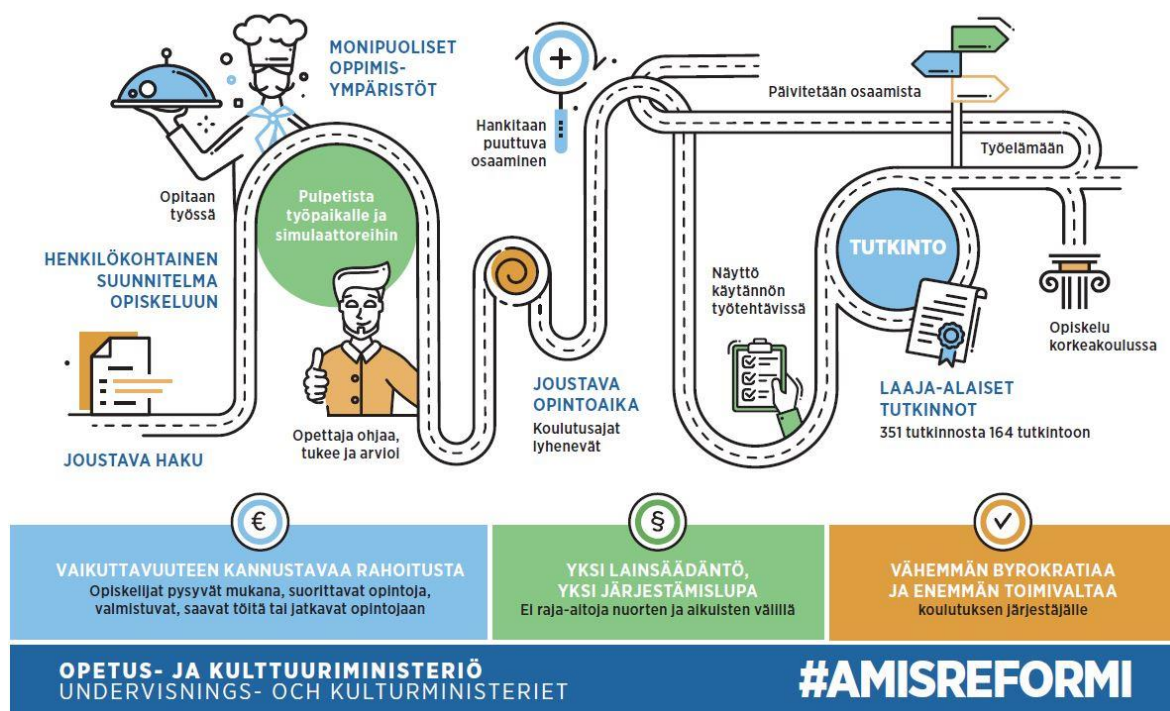
Tietoperusta ja teoreettinen viitekehys tässä tutkimuksessa muodostui toisen asteen ammatillisen koulutuksen lakimuutoksesta, sen vaikutuksista sähköalalla ja siihen liittyvistä muutoksista työnantajan, oppilaitosten ja liittojen näkökulmista. Lakimuutokseen liittyvä tieto hankittiin lakilähteiden lisäksi hallintoelinten viestintää tarkastelemalla ja haastatteleamalla sähköalan oppilaitosten ja työmarkkinaosapuolten edustajia, jotta saatiin näkemys todellisesta muutoksesta arjessa. Työmarkkinaosapuolet ovat olleet kriittisiä lakiuudistusta kohtaan ja tämä näkemys muodosti lähtökohdan tälle tutkimukselle. Tätä viitekehystä lähdettiin peilaamaan haastattelujen kautta oppilaitosten näkemyksiin. Myöhemmin tutkimuksen edetessä keskeiseksi teemaksi muodostui työssäoppiminen ja työpaikkaohjaaminen ja erityisesti juuri kohdeorganisaation olosuhteet näillä osa-alueilla.

2.1 Lakiuudistus

Elokuussa 2017 eduskunta hyväksyi hallituksen kärkihankkeisiin lukeutuvan ja muun muassa Opetushallituksen valmisteleman uuden ammatillisen koulutuksen kokonaisvaltaisen lakimuutoksen, eli reformin, joka on suurin koulutuslainsäädäntöuudistus lähes kahteenkymmeneen vuoteen. 1.1.2018 voimaan astuneella uudistuksella pyritään vastaamaan toimintaympäristön muutoksiin ja mahdollistamaan laadukas opetus ammatillisen koulutuksen kentällä. Uudistus on kuvattu Opetus- ja kulttuuriministeriön kaaviossa ”Uusi ammatillinen koulutus” (kuva 1). Lakimuutos tuo Opetushallituksen mukaan uudistusta jokaisen alalla toimivan työnkuvaan ja haastaa heitä toimimaan enemmän yhteistyössä ja yhä asiakaslähtöisemmin. (Opetushallitus 2017; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018a.)

UUSI AMMATILLINEN KOULUTUS 1.1.2018 alkaen

Työelämä muuttuu. Ammatteja syntyy ja katoaa. Teknologia kehittyy. Ansaintalogiikat uudistuvat. Opiskelijoiden tarpeet yksilöllistyvät. Osaamista uudistetaan läpi työuran.



Kuva 1. Opetus- ja kulttuuriministeriön kuvaaja uudesta ammatillisesta koulutuksesta (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018b).

2.2 Miksi ja mikä muuttuu

Opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan lakiuudistus on ollut välttämätön, koska työelämän tarpeet ovat muuttuneet ja uudenlaista osaamista tarvitaan tulevaisuudessa. Lisäksi ministeriö myöntää, että jatkossa rahoitus on entistä vähäisempää, joten koulutusta on tehostettava siitäkin syystä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018a.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö kertoo lakiuudistuksen tuovan tullessaan useita konkreettisia muutoksia. Ministeriön mukaan oppilaitosten näkökulmasta keskeisimmät muutokset ovat tutkintorakenteissa ja rahoituksessa. Ennen lakimuutosta ammatillisella peruskoulutuksella ja ammatillisella aikuiskoulutuksella ovat olleet omat lakinsa, mutta nyt lait yhdistetään yhdeksi laiksi ammatillisesta koulutuksesta. Muutoksella pyritään lisäämään joustavuutta ja poistamaan nuorten ja aikuisten välinen raja. Myös tutkintojen määrää karsitaan alle puoleen entisestä 351 ammatillisesta tutkinnosta 164 tutkintoon. Uusien tutkintojen sisältö on kuitenkin vanhaa järjestelmää joustavampi ja yksilöllisempi. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018a.)

Opetushallituksen mukaan ammatillisen koulutuksen rahoitusta selkeytetään luomalla yksi yhtenäinen järjestelmä aikaisempien useiden rahoituskanavien tilalle. Uusi rahoitusmalli on suunniteltu tukemaan yksilön suoriutumista palkitsemalla oppilaitokset mm. keskeyttämisten ehkäisemisestä, valmistumisista, nopeiden suoritusten mahdollistamisesta sekä valmistuvien työllistymisestä. Rahoitusmallin uskotaan näin ohjaavan koulutusta myös enemmän niille aloille, joissa on työvoimatarvetta. (Opetushallitus 2017.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön materiaalin mukaan opiskelijoiden näkökulmasta reformi tuo tullessaan yksilöllisyyttä opinpolkuun. Jatkossa tutkintoaika ei ole määritelty tarkasti, vaan opiskelija opiskelee omaan tahtiinsa, oman osaamisen ja tarpeidensa mukaan. Myös tutkinnon sisältö on jatkossa yksilöllisempi, kun opintoja valitaan oman ammatillisen tarpeen perusteella, jokaiselle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma opintojen alussa ja aikaisempaa osaamista pyritään tunnistamaan ja hyödyntämään tutkinnon suorittamisessa. Jatkossa tutkinnon suorittamista arvioidaan ainoastaan käytännön työtehtävien näyttöjen perusteella ja arviointiin osallistuu yhä enemmän myös työelämän edustaja, kun aikaisemmin suorituksen arviointi saattoi jäädä kokonaan opettajan vastuulle ja arvioinnissa otettiin huomioon myös läsnäolo opetuksessa ja muunlaiset arvioinnit. Tutkintojen ohella kaikki muu lisäkoulutus tähtää jatkossa myös tutkintoon, tarkoittaen sitä, että ammatillinen lisäkoulutus toteutetaan tutkinnon osana niin, että suoritusta voi myöhemmin hyödyntää koko tutkinnon suorittamisessa. Myös kouluun hakeminen kokee muutoksen, kun yhteishaut säilyvät, mutta niiden lisäksi kouluihin voi jatkossa hakea ja päästä mihin vuodenaikaan tahansa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018c.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö nostaa lisäksi yhdeksi keskeisimmäksi uudistuksen muutokseksi työelämälähtöisyyden ja työpaikoilla tapahtuvan opetuksen lisäämisen. Tämä oletettu muutos nousee tämän tutkimuksen keskiöön haastatteluissa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018a.)

Työnantajan näkökulmasta opetus- ja kulttuuriministeriö esittää sivuillaan reformin mukaan tuomiksi muutoksiksi toisen asteen ammatillisen koulutuksen räätälöimisen yhä enemmän työelämän tarpeisiin, jouston ja laadun kehittymisen työssäoppimisessa, toimintamallien yhdenmukaistumisen ja selkeytymisen sekä arviointi- ja näyttökäytäntöjen muutokset. Tarkasteltaessa Opetus- ja kulttuuriministeriön kaaviota (liite 1a-b) reformin muutoksista työnantajan näkökulmasta, voidaan huomata, että työnantajan näkökulmasta reformi ei todellisuudessa ole tuomassa aikaisempiin käytäntöihin nähden kovin laajoja muutoksia, vaan lähinnä aikaisempien käytäntöjen hienosäätöä tai näkökulman vaihtamista toiseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018d.)

2.3 Sähköalan näkemys reformista

Sähkötekniset työnantajat STTA ry, Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry ja Sähköalojen ammattiliitto ry lähettivät Opetus- ja kulttuuriministeriölle sekä Opetushallitukselle osoitetun lausunnon 2.9.2016 (liite 2a-c), jossa järjestöt yhdessä esittävät huolensa toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformista aiheutuvista vaikutuksista sähköalalle. Myöhemmin STTA ry ja STUL ry lähettivät toisen lausunnon Sivistysvaliokuntaan 5.6.2017 (liite 3a-g), jossa käsitellään pääosin samoja asioita kuin edellisessä lausunnossa. Molemmissa lausunnoissa lähdetään selvästi siitä ajatuksesta, että työssäoppiminen tulee lisääntymään sähköalalla reformin myötä. Tämä on ymmärrettävä näkökulma, sillä näin muun muassa opetus- ja kulttuuriministeriö on reformista viestinyt (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018b).

Lausunnoissa esitettiin reformin myötä lisääntyvän työssäoppimisen olevan sähköalalla erityisen ongelmallista, sillä alan perustaitojen opiskelu turvallisesti vaatii valvottuja ja erityisratkaisuin varustettuja tiloja. Tutkinon tulisi taata turvallisuus sähkötyöturvallisuuslain mukaisesti ja lausunnon mukaan reformi voi pahimmassa tapauksessa heikentää Suomen sähköturvallisuustasoa. Sähköalan teoriaopetus on tarpeen erityisesti turvallisuuden takaamiseksi ja tällaisen teoriaopetuksen järjestäminen ei lausuntojen mukaan ole työpaikoilla mahdollista sähköjärjestelmien, asennusympäristöjen ja turvallisuusvaatimusten monimuotoisuuden sekä usein puuttuvien opetustilojen ja -välineiden vuoksi.

Oletettu lisääntyvä työssäoppiminen tulee lausuntojen mukaan sähköalan luonteesta johtuen kapea-alaistamaan ja heikentämään yleistä ammatillista osaamista ja samalla se säisi koulutusvastuuta ja koulutuskustannuksia yhä enemmän työnantajille, kun muutenkin sähköalan työnantajat ovat lausuntojen mukaan ennestäänkin kantaneet enemmän vastuuta työvoimakoulutuksesta muihin toimialoihin nähden johtuen siitä, että sähköasentaja saa sähköturvallisuuslain 1135/2016 73 §:n mukaan itsenäiset työskentelyoikeudet vasta, kun hän on opintojen jälkeen työskennellyt kuudesta kuukaudesta vuoteen sähkötyöiden parissa. Osaamisen kapea-alaistuminen ja heikentyminen johtuisi järjestöjen mukaan erityisesti lisääntyvän työssäoppimisen myötä vähentyvän teoriaopetuksen vaikutuksista sekä siitä, että opiskelijoiden työnäyttöjä arvioi reformin myötä ohjaava opettaja sekä työnantajan edustaja, jolloin arviointikriteerit saattavat poiketa merkittävästi tapauskohtaisesti, ellei määritellä ammattitutkinon ja näyttöjen sisältöjä kattavammin ja konkreettisemmin. Lausunnoissa nojataan samoihin perusteluihin myös sähkötyöturvallisuuden heikkenemisen huolen osalta.

3 Menetelmät

Tutkimus on toteutettu toimintatutkimuksena, jonka aikajänne on poikittaistutkimukselle tyypillinen. Tutkimuksessa on käytetty monimenetelmällisyyttä, eli käytössä on ollut sekä laadullisia että määrällisiä tutkimusmenetelmiä. Lähestymistavat tutkimuksessa ovat olleet sekä teoreettisia että empiirisiä.

3.1 Tutkimusstrategiana toimintatutkimus

Toimintatutkimus on lähestymistapa, jossa tutkija käytäntöä tutkimalla ja teoriaan nojaten ja tutkittavia osallistamalla pyrkii toteuttamaan yhdessä tutkittavien kanssa muutoksen, joka ratkaisee tutkittavan kohteen/yhteisön ongelman (Kuula 1999, 10, 19, 24, 208, 218; Suojanen 1992, 13, 19). Toimintatutkimuksessa tutkija osallistuu itse kehittämisen kohteena olevan organisaation toimintaan ja pyrkii selvittämään ensin nykytilanteen ja muutosten vaikutukset. Selvityksen pohjalta kehitetään toimenpiteitä, joita testataan, toteutetaan ja arvioidaan. (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2015, 58-61.)

Toimintatutkimuksen tavoitteena on saada aikaan jatkuvaa kehitystä ja tutkimustavan prosessi onkin syklinen, tarkoittaen sitä, että tutkimuksen aikana toistetaan samankaltaisia vaiheita uudestaan aina toimintaa uudestaan arvioiden, testaten ja paremmaksi hioen. Toimintatutkimukselle on ominaista käyttää sekaisin erilaisia tutkimustekniikoita ja metodeja riippuen, mitkä milloinkin ovat relevantteja. Myös eri toimintatutkimussuuntauksia käytetään usein sekaisin ja kysymysasettelut ja teoriat voivat poiketa toisistaan paljonkin. (Kuula 1999, 10, 19, 23-24, 204, 208, 218; Suojanen 1992, 13, 16, 18-19, 22.)

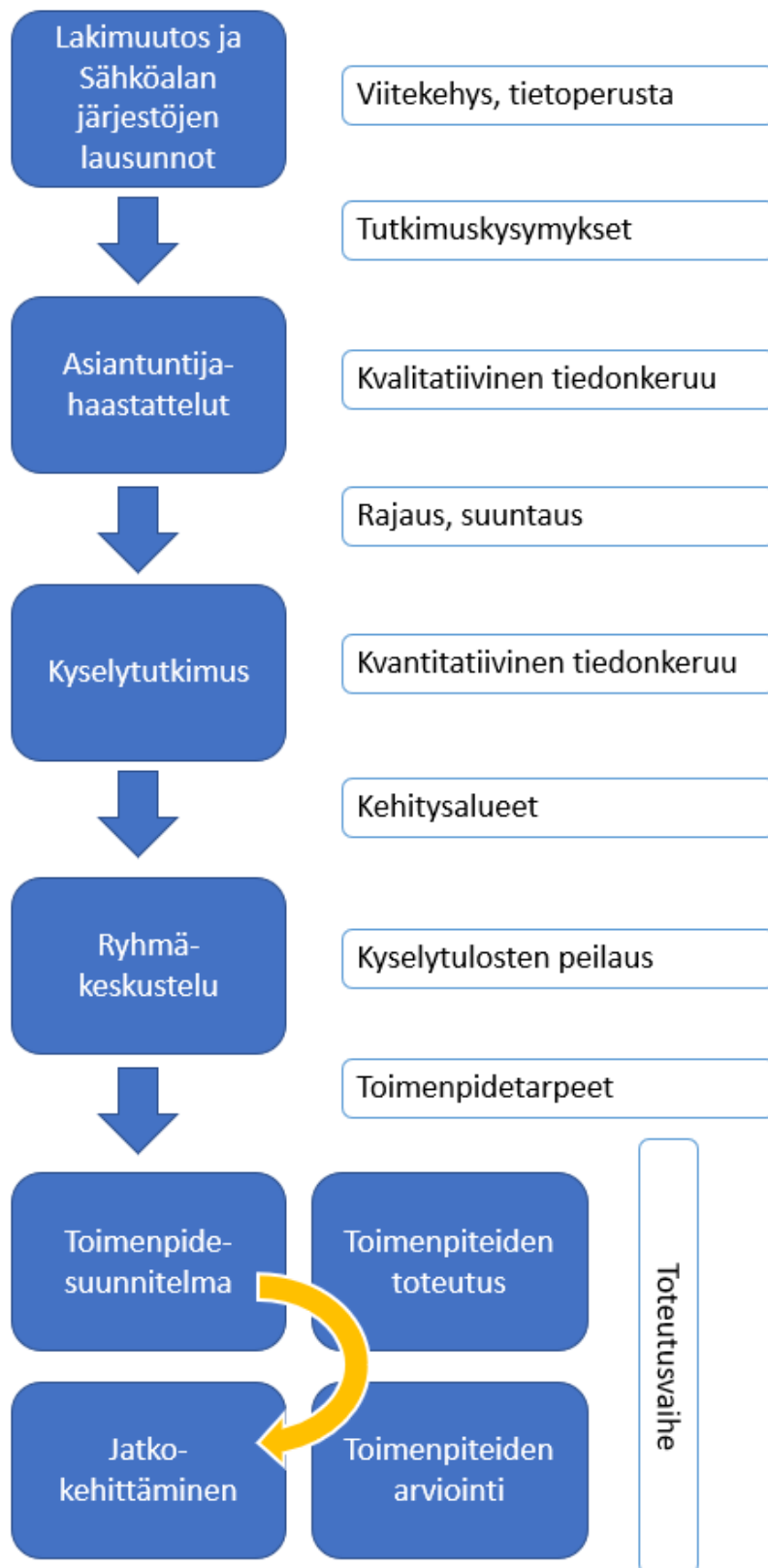
Pitkittäistutkimus on tutkimusstrategia, jossa muutosta ja kehitystä tutkitaan pitkään, jopa kymmenten vuosien ajan. Poikittaistutkimus taas on tutkimusstrategia, jossa tapausta tutkitaan tietynä ajankohtana mahdollisimman laajasti. Poikittaistutkimuksessa kiinnostus kohdistuu muutoksen sijasta ennemmin ilmiöiden ilmenemismuodoista kyseisenä ajankohtana. (Jyväskylän yliopisto 2015a-b).

Tämä tutkimus toteutettiin toimintatutkimuksena, jossa tutkija itse osallistui kehittämisen kohteena olevan organisaation toimintaan ja kehittämiseen henkilöstöpäällikön roolissa. Toimintatutkimukselle ominaisesti tässä tutkimuksessa pyrittiin ensin selvittämään organisaation nykytilanne sekä lakiuudistuksen vaikutukset alalla ja organisaation toiminnassa. Selvitysten pohjalta rakennettiin kehittämisen toimintasuunnitelma, jota lähdettiin testaamaan, toteuttamaan ja arvioimaan. Tutkimuksessa huomioitiin käytännönläheisesti työyh-

teisön jäsenet, joita tutkimus ja sen kehitystoimenpiteet koskevat, tutkimalla heidän näkemyksiään ja perustamalla kehitystoimenpiteet näihin näkemyksiin. Kehittämistoimenpiteet suunniteltiin yhdessä muiden organisaation toimijoiden kanssa, niitä testattiin ja tehtiin tarvittavia muutoksia, minkä jälkeen toimenpiteet jalkautetaan laajempaan käyttöön.

Lakimuutoksen todellisten vaikutusten selvittäminen vaatisi pitkittäistutkimusta useiden vuosien aikana, jotta voitaisiin selvittää reformin tuomat muutokset alalle pitkällä aikavälillä. Tässä tutkimuksessa keskityttiin kuitenkin lyhyen aikavälin oletettuihin vaikutuksiin ja nykytilaan sekä näistä johdettuihin kehitystoimenpiteisiin, joten tutkimusstrategiaa voidaan luonnehtia ennemmin poikittaistutkimukseksi, vaikka kyseessä onkin muutoksen tutkiminen, mikä on tyypillisempää pitkittäistutkimukselle.

Tutkimuksessa on käytetty toimintatutkimukselle tyypillisesti sekä laadullisia että määrällisiä tutkimusmenetelmiä iteratiivisesti, eli vuorotellen, kuten kuviosta 1 voidaan todeta. Lakimuutokseen ja järjestöjen lausuntoihin tutustumisen jälkeen suoritettiin kvalitatiivisia asiantuntijahaastatteluja, joista saadun tiedon perusteella tutkimus suuntautui lähinnä työssäoppimisprosessin kehittämiseen. Tutkimuksessa edettiin tämän jälkeen kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä, kun teetettiin yrityksen työssäoppijoille kysely. Kyselyn tuloksia käytiin myöhemmin ryhmäkeskustelussa läpi yrityksen työpaikkaohjaajien kanssa ja peilattiin tuloksia heidän näkemyksiinsä. Koko tutkimuksen ajan käytiin myös jatkuvasti keskustelua organisaation eri jäsenten kanssa tuloksista ja toimenpiteistä.



Kuvio 1. Tutkimusmenetelmien käyttö tutkimuksessa

3.2 Menetelmät suunnitteluvaiheessa

Tutkimuksen tiedonkeruu toteutettiin monimenetelmätutkimuksen periaattein, eli tietoa hankittiin sekä laadullisin että määrällisin keinoin. Laadullista tiedonkeruuta edustivat sekä tehdyt henkilöhaastattelut, joita toteutettiin viisi ja jotka kohdistuivat pääasiassa alan oppilaitoshenkilökuntaan, että keskustelut organisaation sisällä johtoryhmänjäsenten ja työpaikkaohjaajina toimivien kirkkiemiesten kanssa. Tutkijalla on myös yhdeksän vuoden kokemus yrityksen toimintatavoista ja paljon kokemusta henkilöstöhallinnon kehittämisestä, joten myös tätä osaamista hyödynnettiin tutkimuksessa paljon. Määrällinen aineistonkeruu suoritettiin kyselytutkimuksen avulla, jossa selvitettiin työssäoppimisprosessin kehittämis-kohtia organisaation työssäoppijoiden näkökulmasta.

Induktiivisella päättelyllä pyritään muodostamaan useista eri lähteistä ja erilaisin tutkimusmenetelmin mahdollisimman todenmukainen kokonaisnäkemys (Peda.net 2020). Tutkimuksessa on käytetty induktiivista päättelyä, jonka avulla on pyritty muodostamaan eri tietolähteistä sekä empiirisen että teoreettisen tutkimuksen myötä saaduista tiedoista ja havainnoista mahdollisimman todenmukainen yleistävä näkemys toisen asteen ammatillisen koulutuksen lakimuutoksen tuomista vaikutuksista.

3.2.1 Laadullinen tutkimus

Laadullinen, eli kvalitatiivinen tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedonhankintaa, jossa aineistoa kootaan luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa. Tutkimuksen kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, eikä satunnaisotosmenetelmää käyttäen. Laadullisen tutkimuksen prosessi perustuu suurelta osin tutkijoiden omaan intuitioon, tulkintaan, järjestykykyyn ja yhdistämis- ja luokittamisvalmiuksiin. Tutkimussuunnitelma muodostuu tutkimuksen edetessä ja suunnitelmia muutetaan olosuhteiden mukaan. Laadullisessa tutkimuksessa samasta aineistosta voidaan tehdä monta erilaista päätelmää, jotka saattavat olla jopa ristiriidassa keskenään. (Alasuutari 1999, 50; Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 160; Metsämuuronen 2008, 8.)

Metsämuuronen (2008) esittää Syrjälän (1994, 12-13) teokseen pohjautuen kvalitatiivista tutkimusotetta käytettäväksi erityisesti seuraavissa tilanteissa:

- Ollaan kiinnostuneita tapahtumien yksityiskohtaisista rakenteista, eikä niinkään niiden yleisluontoisesta jakaantumisesta
- Ollaan kiinnostuneita tiettyissä tapahtumissa mukana olleiden yksittäisten toimijoiden merkitysrakenteista
- Halutaan tutkia luonnollisia tilanteita, joita ei voida järjestää kokeeksi tai joissa ei voida kontrolloida läheskään kaikkia vaikuttavia tekijöitä
- Halutaan saada tietoa tiettyihin tapauksiin liittyvistä syy-seuraussuhteista, joita ei voida tutkia kokeen avulla.

Laadullisessa tutkimuksessa käytettävät keskeiset tutkimusmenetelmät ovat havainnoiminen, tekstianalyysi, haastattelu ja litterointi. Havainnoinnilla pyritään ymmärtämään toinen kulttuuri perusteellisesti. Tekstianalyysillä pyritään ymmärtämään kategorioita, joita kulttuurin jäsenet käyttävät. Haastattelumenetelmä kvalitatiivisessa tutkimuksessa perustuu avointen kysymysten esittämiseen tietyille yksilöille tai joukolle. Laadullisessa tutkimuksessa puhtaaksikirjoittamista eli litterointia käytetään tutkimukseen osallistujien puheen ja kirjoituksen organisoinnin ymmärtämiseen. Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa tarvitaan juuri sen verran, kun aiheen ja asetetun tutkimustehtävän kannalta on välttämätöntä. (Metsämuuronen 2008, 14; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tämän tutkimuksen laadullisen tutkimuksen menetelmiä hyödynnettiin erityisesti asiantuntijahaastatteluissa, jotka toteutettiin puolistrukturoiduin teemahaastatteluin. Haastattelujen avulla pyrittiin kattavasti ymmärtämään toisen asteen ammatillisen koulutuksen lakimuutoksen vaikutukset arjessa.

Teoreettista tutkimusta tehtiin lakiin perustuvista tietolähteistä ja pyrittiin muodostamaan käsitys lakiuudistuksen luomasta uudesta koulutusrakenteesta ennen haastattelututkimuksen aloittamista. Teoriaan perehdyttiin myös tutkimusmenetelmiä valittaessa ja kehitysoimenpiteitä suunniteltaessa ja niitä perusteltaessa. Empiiristä tiedonhankintaa tehtiin myös haastattelujen, kyselyn ja keskustelujen lisäksi osallistumalla reformia koskeviin oppilaitosten tiedotustilaisuuksiin ja webinaareihin sekä tutustumalla asian julkiseen uutisointiin.

3.2.2 Asiantuntijahaastattelut

Teemahaastattelussa tutkija tietää haastateltavien kokeneen tietyn tilanteen ja tekemänsä tilanneanalyysin perusteella tutkijalla on perusolettamus kyseisen tilanteen seurauksista haastateltaville. Tilanneanalyysissä tutkija selvittää ilmiön tärkeitä osia ja kokonaisuutta, joiden pohjalta rakennetaan haastattelun kysymysrunko. Puolistrukturoitu haastattelusta tulee, kun haastattelussa ei ole ennakkoon määrätty kaikkia näkökohtia ja keskustelulle annetaan tilaa. Teemahaastattelu nimensä mukaisesti etenee enemmän teemoittain tarkkaan määriteltyjen yksityiskohtaisten kysymysten sijaan. Teemahaastattelun struktuuri rakentuu siitä, että kaikille haastateltaville teemat ovat samat. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 47-48; Moilanen ym. 2015, 108-109)

Tutkimuksen aluksi tutustuttiin toisen asteen ammatillisen lain reformiin ja esitettyihin lakiuudistuksen tuomiin muutoksiin sekä sähköalan järjestöjen STUL:n, STTA:n ja Sähköalan ammattiliiton hallintoelimille lähettämiin lausuntoihin (liitteet 2a-c ja 3a-g), joissa esitettiin

alan huoli silloin vielä tulossa olevan reformin mahdollisesti tuomien muutoksien vaikutuksista. Näiden tietojen perusteella päätettiin haastatella sähköalan toisen asteen oppilaitosten edustajia ja näin selvittää oppilaitosten näkemys tulossa olevista muutoksista. Nähtiin, että oppilaitokset ovat se taho, jotka tosiasiansa tekevät reforminmuutokset arjessa, jos sellaisia ylipäänsä ollaan tekemässä reformin myötä.

Haastattelut suoritettiin helmi- ja elokuun välillä vuonna 2018. Haastateltavat valittiin Amplitin projektijohtaja Mika Lindénin sekä toimitusjohtaja Jussi Kuuselan ehdotusten perusteella. Mika Lindén vastaa Amplitin sähköpuolen työssäoppijoiden koordinoinnista ja sijoittamisesta työmaille, joten hänellä on hyvät kontaktit organisaation yhteistyöoppilaitoksiin. Yksi haastateltavista, Tampereen seudun ammattiopisto Tredun Vesa Helminen, valittiin haastateltavien joukkoon muiden haastateltavien suosituksesta.

Koska tutkimuksen asettaja, Amplitin toimitusjohtaja Jussi Kuusela, itse toimii STUL:n puheenjohtajana, muodostui haastattelututkimuksen lähtökohdaksi pitkälti järjestöjen näkemys, jonka mukaan negatiivisia muutoksia odotettiin reformista syntyvän. Kuuselan asema mahdollisti STUL:ssa ja STTA:ssa vaikuttavan Esa Larsénin haastattelun tutkimusta varten.

Haastattelukysymykset (liite 4a-c) muodostettiin sen perusteella, minkälaisia epäselvyyksiä ja huolia alan järjestöillä, Amplitin toimitusjohtaja Jussi Kuuselalla sekä projektijohtaja Mika Lindénillä oli reformin käytännön toteutuksessa ja seurauksissa vuoden 2017 ja 2018 vaihteen tienoilla. Kysymyksiä muodostettaessa otettiin huomioon myös uudesta Laki ammatillisesta koulutuksesta-laista tutkijalle mieleen nousseet kysymykset, oletukset ja epäselvyydet.

Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina, joissa keskusteluille ja lisäkysymyksille annettiin tilaa. Puolistrukturoitua haastattelua voidaan käyttää esimerkiksi silloin, kun halutaan selvittää ilmiön merkitystä haastateltaville ja näin haluttiin tässä tutkimuksessa tehdä reformin osalta. Haastattelupyynnöt lähetettiin haastateltaville sähköpostitse. Haastattelut tehtiin haastateltavien valitsemissa paikoissa ja haastatteluihin oli varattu keskimäärin kaksi tuntia aikaa. Kysymykset lähetettiin haastateltaville hyvissä ajoin ennen haastatteluita.

Haastattelut nauhoitettiin Helppo äänentallentaja -mobiilisovelluksen avulla, mikä mahdollisti haastatteluiden litteroinnin. Kaikki haastattelut litteroitiin tutkijan toimesta teemoitellen vastaukset litteroinnin yhteydessä, jotta litteroidun materiaalin jatkokäsittely olisi helpompaa. Litteroinnissa käytettiin apuna SoundScriper-ohjelmaa, joka tauottaa puhenuhoitetta

automaattisesti litteroinnin helpottamiseksi. Tutkimuskysymykset eivät asettaneet litteroinnille erityisiä tarkkuusvaatimuksia. Haastattelun analyysimenetelmänä käytettiin sisällysluonnalyysiä, eli pääpaino oli haastattelun pääsisällöillä eikä niinkään puhujan puhutavalla tai käytöksellä, jolloin litteroinnissa ei ollut välttämätöntä huomioida esimerkiksi huokauksia, taukoja tai äänenpainoja, muutamaa merkitykselliseksi koettua yksittäistä poikkeusta lukuun ottamatta. Litterointi tehtiin muuten sanasta sanaan, kuitenkin useammassa kohdassa asian kannalta merkityksettömiä tilkesanoja poistaen. Litteroimatta jätettiin myös lauseita, jotka eivät liittyneet haastattelun teemoihin lainkaan. Tutkimusraportissa suorat lainaukset haastatteluista on muutettu tarvittaessa puhekielestä kirjakieleksi. Kaiken kaikkiaan litterointi on tehty kunnioittaen haastateltavien sanomaa ja luotettavaa litterointikäytäntöä. Litteroitua materiaalia syntyi näistä neljästä haastattelusta (viisi haastateltavaa) yhteensä noin 50 A4-kokoista Word-sivua. Haastattelunauhoitteita säilytetään vähintään viisi vuotta haastatteluiden teon jälkeen, joten haastattelut ovat kuunneltavissa jälkikäteen litteroinnin oikeellisuuden tarkistamiseksi.

Teemoitellun litteroinnin jälkeen materiaali käytiin läpi ja poimittiin oleellisimmat asiat tutkimusraporttiin analysoiden ja yhdistellen eri henkilöiden näkemyksiä selkeämmäksi kokonaisuudeksi. Lopuksi vedettiin haastattelumateriaalista yhteen vielä yksinkertaistettu taulukko, josta haastateltavien päänäkemykset tutkimuksen kannalta oleellisista aihealueista tulevat esiin selkeästi ja yksinkertaisesti. Taulukointien osat on esitetty teemoittain tutkimusraportin kohdissa, joissa käsitellään haastatteluiden tuloksia. Lopuksi analysoitiin vielä tuloksia ja tehtiin johtopäätöksiä, joiden pohjalta voitiin arvioida ja ohjata tutkimuksen toimenpiteiden kohdentamista.

3.3 Menetelmät toteutusvaiheessa

3.3.1 Kyselytutkimus

Kyselytutkimus on määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä, jolla pyritään tuottamaan tutkittavaa ilmiötä selittäviä järjestelmällisiä havaintoja. Kyselytutkimuksen kohteet ovat havaintoyksiköitä, joiden muodostamaa ryhmää kutsutaan perusjoukoksi. Tästä perusjoukosta valitaan sattumanvaraisesti otanta, eli osa perusjoukkoa, joka edustaa kattavasti koko perusjoukkoa, jos koko perusjoukkoa ei voida käyttää tutkimusnäytteenä. Tälle otantaryhmälle suoritetaan kyselytutkimus, jonka tulokset edustavat koko perusjoukon tilannetta. (Moilanen ym. 2015, 121-123.)

Kyselytutkimuksen etuina ovat laaja tutkimusaineisto sekä nopea ja tehokas toteutus. Kyselytutkimuksen avulla saadaan isolta määrältä ihmisiä vastaus moneen kysymykseen.

Kyselytutkimuksen heikkouksia ovat tulosten pinnallisuus, vastaajien suhtautumisen, näkökulmien ja perehtyneisyyden vaikutukset vastauksiin sekä vastausvaihtoehtojen ja kysymysmuotoilun onnistuminen. Kyselylomakkeen suunnittelu vaatii tutkijalta aikaisempaa tietoa aiheesta, jolloin kysymysten muodostaminen on mahdollista. (Moilanen ym. 2015, 121-123.)

Tutkimuksen kvantitatiivinen kysely toteutettiin kohdeorganisaation työssäoppijoille, jotta voitiin selvittää työssäoppimisen kehittämistarpeet. Kyselytutkimus toteutettiin sähköisenä SurveyMonkey-kyselynä ja lähetettiin tekstiviestilinkkinä tutkijan toimesta työssäoppijoille Tavoittaja-palvelun avulla. Ryhmälle lähetettiin yksi muistutusviesti. Vastaukset jätettiin anonymisti. Kyselyn vastauksia tarkasteltiin eri näkökulmista lään, vuosikurssin ja oppilaitoksen perusteella.

Kyselyllä haluttiin kerätä laaja tutkimusaineisto ja kysyä useita asioita suhteellisen nopealla aikataululla suurelta määrältä työssäoppijoita, jotta voitiin kartoittaa organisaation työssäoppimisprosessin kehittämisaalueet. Havaintoyksikkönä tutkimuksessa olivat työssäoppijat ja perusjoukkona toimivat kaikki yrityksessä olleet työssäoppijat, mutta koska järkevää oli selvittää vain viimeaikaisten työssäoppijoiden kokemuksia, otantana käytettiin kaikkia kyselyn aloittamishetkestä viimeisen kahden vuoden aikana yrityksessä työssäoppimassa olleita sähköasentajaopiskelijoita, joita oli yhteensä 101 henkilöä. Kaikkien yhteystiedot olivat vielä saatavilla, joten otanta kattaa koko valitun perusjoukon. Kysely lähetettiin kaikille 101 opiskelijalle ja vastauksia saatiin 50 kappaletta, eli saavutettiin karkeasti 50 % vastausprosentti, mikä yllätti tutkijan positiivisesti. 50 henkilön otanta 101 joukosta edustanee riittävän suurta joukkoa, jotta tuloksista voidaan tehdä yleistyksiä koko perusjoukosta, eli Amplitin työssäoppijoista.

3.3.2 Fasilitointi

Fasilitointi on työskentelyprosessin ohjaamista, jossa fasilitoitava ryhmä tuottaa itse sisältöä. Fasilitaattori luo ryhmälle työskentelyedellytykset, kuten järjestää tilaisuuden, tarjoaa materiaalit ja antaa aihepiirin sekä erityisesti valitsee käytettävät sisällöntuotantomenetelmät. Fasilitoinnin aikana fasilitaattori auttaa ryhmää työskentelemään tavoitteellisesti ohjaamalla ja osallistamalla ryhmää. Fasilitaattori ei itse ota kantaa tuotoksen sisältöön. Fasilitointia voidaan hyödyntää esimerkiksi erilaisilla kehityspäivillä ja työpajoissa. (Kupias 2017, 65-69)

Tutkimuksen toimenpiteiden suunnitteluvaiheessa fasilitoitiin kärkimiespäivä, jossa yhdessä työpaikkaohjaajina toimivien kärkimiesten kanssa kehiteltiin toimenpiteitä työssäoppimisprosessin kehittämiseksi. Ryhmässä käytiin ensin läpi työssäoppijoille tehdyn kyselyn tulokset, jonka jälkeen kärkimiehet jaettiin pienryhmiin ja ryhmille annettiin lomakkeet, joihin he suunnittelivat toimenpiteitä kyselytulosten pohjalta. Nämä pienryhmätöiden tulokset vedettiin yhteen ja niistä keskusteltiin tilaisuuden päätteeksi. Fasilitoinnin avulla saadut tulokset huomioitiin tutkimuksen toimenpidesuunnitelmaa laadittaessa.

3.3.3 Aivoriihi

Aivoriihi-menetelmällä, jota myös ideointityöpajaksi voidaan kutsua, tuotetaan erilaisia ideoita ryhmässä. Usein pyrkimyksenä on tuottaa ratkaisuja ongelmaan. Ensin aivoriihessä asetetaan tavoitteet, sitten käydään läpi toimintaperiaatteet ja aloitetaan ideointivaihe, jonka tulokset menetelmän vetäjä kirjaa ylös kaikkien nähtäville. Lisäksi aivoriihen oikeaoppiseen kulkuun kuuluu myös valintavaihe, jossa kriittisesti tarkastellaan ja arvioidaan ryhmässä syntyneitä ideoita. (Moilanen ym. 2015, 160-161.)

Tutkimuksessa käytettiin löyhästi aivoriihityylistä workshop-menetelmää. Tätä menetelmää käytettiin erityisesti fasilitoinnin työkaluna kärkimiesten kehityspäivässä, kun työpaikkaohjaajina toimivat kärkimiehet yhdessä keskustelivat työssäoppijoille toteutetun kyselytutkimuksen tuloksista ja ryhmätyönä pohtivat ratkaisuja kyselyssä esille nousseisiin kehitysalueisiin ja ongelmiin. Lisäksi aivoriihimenetelmää harjoitettiin pienimuotoisemmin johdoryhmän jäsenten kanssa toimenpiteitä suunniteltaessa. Kummassakin tilanteessa tutkija oli esivaiheessa rajannut ja asettanut tavoitteet tilanteisiin, mutta erillistä aivoriihelle tyypillistä kriittistä arviointia ei varsinaisesti suoritettu aivoriihen yhteydessä, vaan kärkimiespäivässä eri ryhmien ideat kerättiin yhteen ja arvioitiin niiden esiintymistiheyttä ja niistä syntyneitä keskustelua.

3.3.4 Pilotointi

Pilotoinnilla tarkoitetaan esimerkiksi toimintamallin testaamista ensin vähän aikaa pienemmällä kohderyhmällä, jonka jälkeen kokemusten ja palautteen kautta voidaan edelleen kehittää toimintamallia ennen sen jalkauttamista koko kohderyhmälle. Myös käyttöönotto voi onnistua paremmin, kun osalla kohderyhmästä on jo kokemusta uudesta toimintamallista jalkautuksen aikana. (Collapick Company Oy 2018.)

Tässä tutkimuksessa pilotointia hyödynnettiin toimenpiteiden kehittämisessä. Työssäoppijoista ja heidän opettajistaan valittiin ajallisesti järkevä ryhmä, joilla erilaisia toimenpiteitä

lähdettiin testaamaan. Näihin testattuihin toimenpiteisiin lukeutuivat muiden muassa oppimistavoitelomakkeen testaaminen opettajilla, oppilailla ja heidän työpaikkaohjaajillaan sekä viestintäalustan ja siellä olevan perehdytysmateriaalin testaaminen työssäoppijoilla. Pilotoinnin jälkeen toimenpiteitä edelleen kehitettiin joko saadun palautteen tai havaittujen asioiden perusteella.

3.4 Menetelmät arviointivaiheessa

Tutkimuksen myötä luotua kehittämisen toimintasuunnitelmaa testattiin yrityksessä muodostetussa erillisessä strategiatyöryhmässä, jonka tavoitteena on kehittää organisaation oppilaitosyhteistyötä kokonaisuudessaan. Toimintasuunnitelmaan tehtiin hienosäätöjä työryhmän näkemysten myötä, mutta pääosin toimintasuunnitelma koettiin hyväksi sellaisenaan. Laadittuja toimenpiteitä testattiin ensin organisaation sisällä ja tämän jälkeen yksittäisillä työssäoppijoilla ennen toimenpiteiden jalkauttamista koko toimintaan.

4 Ammatillisen koulutuksen lakimuutos sähköalalla

Sähköalan järjestöjen lausuntojen ja lakimuutoksen viestinnän pohjalta syntyneitä käsitystä reformin tuomista muutoksista pyrittiin edelleen laajentamaan haastattelemalla alan oppilaitosten sekä järjestöjen edustajia (taulukko 1), jotta voitaisiin selvittää lakimuutoksen aikaansaamat todelliset muutokset arjessa. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoiduin teemahaastatteluin antaen tilaa myös vapaalle keskustelulle. Haastattelut kestivät noin kaksi tuntia ja ne toteutettiin valmiin kysymyspatteriston (liite 4a-c) avulla haastateltavien valitsemissa tiloissa. Haastatteluissa käsiteltiin lakimuutosta yleisesti, työelämälähtöisyyden ja työssäoppimisen lisääntymistä, osaamisen kapea-alaistumista, teoriaopetusta, yksilöllisiä opintopolkuja, oppi- ja koulutussopimusta, työnantajan varautumista ja työpaikkaohjaamista. Koostetaulukot haastatteluissa esille nousseista asioista löytyvät haastatteluiden aihealueiden yhteydestä (taulukot 2-8).

4.1 Haastateltavat

Taulukko 1. Haastatellut asiantuntijat

Haastateltava	Organisaatio	Toimenkuva	Haastattelu
Helminen Vesa	Tampereenseudun ammattioppilaitos TREDU	Koulutuspäällikkö	28.8.2018
Larsén Esa	Sähkötekniset työnantajat STTA ry, Sähkötekniisten urakoitsijoiden liitto STUL ry	Toimitusjohtaja, lakitekniisten asioiden johtaja	8.5.2018
Ranta Annele	Vantaan ammattioppilaitos VARIA	Opetusalojohtaja	27.2.2018
Vilén Sari	Stadin ammatti- ja aikuisopisto	Lehtori	7.3.2018
Ylinen Ari	Vantaan ammattioppilaitos VARIA	Koulutusvastaava ja lehtori	27.2.2018

Ensimmäisenä haastateltiin Vantaan ammattiopisto Varian (myöhemmin Varia) koulutusvastaavaa ja lehtoria Ari Ylistä sekä opetusalojohtajaa Annele Rantaa 27.2.2018 Varian Myyrmäen toimipisteessä Vantaalla. Alun perin haastattelupyynnöksi lähetettiin Mika Lindénin ehdottamana Ari Yliselle, jonka kanssa Amplit on tehnyt paljon yhteistyötä työssäoppimisen suhteen. Ylinen ilmoitti ottavansa haastatteluun mukaan opetusalojohtaja Rannan. Tämä toi haastatteluun tutkimuksen kannalta lisäarvoa, sillä Ranta edustaa oppilaitoksen johtoa muiden haastateltavien edustaessa suorittavaa porrasta. Ranta on sittemmin siirtynyt muihin tehtäviin.

Toisena haastateltiin myöskin Lindénin ehdotuksesta Stadin ammatti- ja aikuisopiston (myöhemmin Stadi) lehtoria Sari Viléniä 7.3.2018 Stadin ammatti- ja aikuisopiston Sturenkadun toimipisteessä Helsingissä. Vilén on Ylisen tavoin ollut paljon tekemisissä Amplitin kanssa työssäoppimisasioiden tiimoilta. Vilén on haastattelun jälkeisenä vuonna siirtynyt Vantaan ammattiopisto Varian palvelukseen.

Kolmantena haastateltiin toimitusjohtaja Jussi Kuuselan ehdotuksesta Sähkötekniset työnantajat STTA ry:n (myöhemmin STTA) toimitusjohtajaa ja Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry:n (myöhemmin STUL) lakitekniisten asioiden johtajaa Esa Larsénia 8.5.2018 STUL:n toimitiloissa Espoossa. Yrittäjiä ja työnantajia edustavien liittojen vaikuttajana Larsén on oman kertomansa mukaan koulutukseltaan juristi, ollut STUL:n juristina vuodesta 1994 ja ollut muun muassa mukana neuvottelemassa eri vaiheissa sähköalan työehtosopimusta. Larsén on ollut mukana laatimassa Opetus- ja kulttuuriministeriölle, opetushallitukselle ja Sivistysvaliokuntaan suunnattuja järjestöjen lausuntoja.

Neljänneksi haastateltiin Tampereen seudun ammattiopisto Tredun (myöhemmin Tredu) koulutuspäällikkö Vesa Helmistä 28.8.2018 Hepolamminkadun toimipisteessä Tampereella. Helmiselle lähetettiin kutsu haastatteluun erityisesti STUL:n ja STTA:n Esa Larsénin suosituksesta. Larsénin mukaan Helminen on ollut aktiivisesti esillä sähköalan reformiin liittyvissä tilaisuuksissa, mukana laatimassa reformia koskevia liittojen yhteislausuntoja sekä laatinut myös oman lausunnon Opetushallitukselle. Helmisen nimi oli noussut esiin muissakin yhteyksissä tutkimuksen aikana.

4.2 Lakimuutos

Taulukko 2. Haastattelukooste: Reformi yleensä

	Annele Ranta (VARIA)	Ari Ylinen (VARIA)	Vesa Helminen (TREDU)	Sari Vilén (STADI)	Esa Larsén (STUL/STTA)
Reformi yleensä	Peukku ylös. Tarvittiin etenkin aikuis- ja nuorisokoulutuksen yhdistämistä. Myös opintopolkujen yksilöllistäminen on hyvä asia. Rahoitus on monimutkaistunut ja vähän pelottaakin, riittääkö rahat.		Raha vaikuttaa olevan pääsyy toisen asteen ammatilliseen reformiin. Uusi järjestelmä on monimutkaisempi ja kalliimpi kuin aikaisempi mm. siksi että viedään ajattelua pois ryhmäopetuksesta, joka on ollut taloudellinen tapa järjestää opetus. Muutokset pitäisi tehdä hallitusti. Pienin askelin jatkuvaa parannusta, eikä tällaisia hirveitä rysäyksiä, jotka johtavat turhanpäiväiseen kuohuntaan. Opetushallitus kommentoinut, ettei pysty ottamaan yksittäisen alan tarpeita erikseen huomioon reformissa.	Vanha laki oli riittävä ja mahdollisti kaiken, mitä reformi sisältää. Suuria muutoksia laki ei tuonut, mutta silti lähdettiin sellaisia tekemään. Reformin resurssit olisi pitänyt suunnata opettajien opintojen eriyttämisen täsmäkoulutukseen. Opettajien näkökulmasta uudistuksella ei ehkä pyritäkään ammattitaidon säilyttämiseen vaan kustannussäästöihin. Reformin suunnittelussa ei ole osallistettu asiantuntijoita tarpeeksi.	Muodostunut vahvasti käsitys, että reformin keskeisenä motiivina on ollut säästötoimenpiteet. Uusi järjestelmä ei kuitenkaan itsessään tuo säästöjä, vaan säästöjen tekijöiksi on laitettu maakunnat. Oppilaitoksissa näyttää olevan muodostumassa erilaisia toimintavariaatioita.

Sähköalan liitot esittivät lausunnoissaan (Sähköalojen ammattiliitto ry ym. 2016; Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry & Sähkötekniset työnantajat STTA ry 2017) huolen opintojen siirtymisestä yhä enemmän työpaikoille. Sekä Stadin lehtori Sari Vilén että Tredun koulutuspäällikkö ja STUL:n oppilastyöryhmän puheenjohtaja Vesa Helminen avaavat haastatteluisaan sähköalan toisen asteen koulutuksen historiaa ja kertovat, että sähköala oli aikanaan jo kolmevuotinen koulutus silloin, kun koulutukseen lisättiin 20 viikkoa työssäoppimista ja kaikista koulutuksista tehtiin kolmivuotisia [2001]. Suurin osa toisen asteen koulutuksista olivat alun perin kaksivuotisia, jolloin nämä koulutukset saivat puoli vuotta lisää aikaa opinnoille työssäoppimisen lisäksi. Valmiiksi kolmevuotisesta sähköalan koulutuksesta 20 viikon työssäoppiminen otettiin ammattiaineopinnoista pois. Helminen näkemyksen mukaan sähköalalla on enemmän sisältöä opetussuunnitelmassa kuin monessa muussa tutkinnossa. Siksi Helminen haluaisi nähdä, että opetusaikaakin olisi sähköalan tutkinnossa enemmän.

Tähän asiaan liitot pyrkivätkin ottamaan kantaa lausunnoissaan pyytäessään alan kustannuskertoimeksi 1,4 saadakseen opettajalle lisää ohjausaikaa, mutta turhaan. Sähköalan kertoimeksi reformissa jäi 0,99. ”Huomasi siinä kohtaa, kun niitä lausuntoja sinne [Opetus- ja kulttuuriministeriöön, Opetushallitukseen ja Sivistysvaliokuntaan] annettiin, niin sähköala on liian pieni, jotta tulisi kuulluksi missään”, toteaa Helminen ja kertoo, että ensimmäisen lausunnon saatuaan Opetus- ja kulttuuriministeriöstä saatiin kuittaus lausunnon vastaanotosta ja lupaus asiaan palaamisesta, mutta sen jälkeen kyselyistä huolimatta vastausta ei saatu, kunnes myöhemmin useamman kyselyn jälkeen Helmiselle tuli puhelu Opetushallituksen edustajalta. Puhelun aikana Helmiselle kävi selväksi, ettei Opetushallitus pysty käsittelemään sähköalaa erikseen, koska he käsittelevät asiaa yleisellä tasolla.

Stadin Vilén kertoo olleensa mukana vaikuttamassa vuonna 1999 tehdystä koulutuksen lakimuutoksessa, joka hänen mukaansa hoidettiin onnistuneemmin. Silloin uudistukselle oli tilausta ja tarvetta. Silloinen opetusministeri Tuula Haatainen kävi työmailla, pidettiin isoja koko päivän kokouksia, joissa oli monta sataa ihmistä ja joissa keskusteltiin ja teetettiin pilotteja, joiden tuloksia sitten yhdessä arvioitiin. ”Oikeasti kehitettiin, oikeasti tehtiin”, Vilén summaa ja jatkaa; ”Hyvää johtamista on ottaa ne, jotka tekevät, mukaan suunnitteluun. Nyt näin ei tehty. Nyt vaan runtataan”, sanoo Vilén ja pohtii, olisiko reformi pitänyt ensin pilotoida pienemmällä porukalla ja sitten katsoa kummasta mallista tulee parempi lopputulos, vanhasta vai uudesta.

Reformin myötä sähköalan oma tutkintotoimikunta lakkautettiin ja muodostettiin monialaisia työelämätoimikuntia (Opetushallitus 2018). STUL:n Esa Larsénin mukaan tämä on aiheuttanut sen, että valvonta on jatkossa entistä etäämpää ja vähemmän asiantuntevaa, koska valvonta ei ole enää alan käsissä. Työelämätoimikunnan kokoonpanoa katsoessaan Larsén tunnisti yhden henkilön, joka on kyllä sähköalan ammattilainen, mutta Larsén ei ole täysin vakuuttunut onko henkilö näihin tutkintoasioihin niin orientoitunut, kun järjestelmän ylläpitämisen kannalta pitäisi olla. Tämän vuoksi Larsénin luottamus uuteen järjestelmään hänen omien sanojensa mukaan ”ei ikävä kyllä kovin korkealla ole”. Hän vakuuttaa, että he [STUL/STTA] aikovat seurata sisärajoprosessia ja tehdä arvioita sekä mahdollisia avauksia tarpeen vaatiessa. ”Yhteiskunnan tasolla valvonta vastuu on meillä” hän lisää. Larsén kertoo sähköalan olevan hyvin pienyritysvaltainen ala ja liiketoiminnan tarkoitus on tuottaa viimekädessä voittoa. ”Nyt reformissa yhteiskunta lisää siihen liiketoimintaan sellaisen funktion, joka on itseasiassa sille vieras, eli kansanvalistus.”

4.3 Lakimuutoksen tarpeellisuus ja sen tuomat muutokset

Varian opetuslajohtaja Annele Ranta on sitä mieltä, että reformi oli tarpeellinen ja etenkin aikuis- ja nuorisokoulutuksen yhdistäminen on hänen mielestään hyvä asia, jotta toimintatavat saadaan yhtenäistettyä. Tämä on hänen mukaansa erityisesti se asia, joka tulee näkymään arjessa. Myös opintopolkujen yksilöllistäminen saa Rannalta kannatusta ja hän kertoo opettajakunnan nyt reformin myötä valveutuneen paremmin vastatakseen yksilöllisiin tarpeisiin. ”Iso kuva reformista on peukku ylös”, Ranta kiteyttää.

Tredun Vesa Helminen pitää yksilöityjä opintopolkua myös reformin yhtenä isoista muutoksista, mutta hän puhuu yksilöllistämistä huolestuneempaan sävyyn kuin Varian väki. Hän näkee haasteita siinä, miten oppilaitos pystyy jatkuvasti pitämään tarjolla kaikkia opintoja, kun opiskelijat etenevät eritahtiin. Hänen näkemyksensä mukaan oppilailta on tähänkin asti ollut hyvin yksilöllisiä tarpeita, esimerkiksi maahanmuuttajien kielitaidon tai opilaan oppimisvaikeuksien myötä, mitkä on otettava huomioon ja nyt reformin myötä lisähaastetta tuovat enenevässä määrin hyvin eri tahtiin etenevät opintopolut. Tämän Helminen nimeää reformin suurimmaksi ongelmaksi.

”Jos jokainen opiskelija yksilönä otetaan huomioon ja hänelle annetaan kaikki se tuki ja kaikki mitä hän tarvitsee, niin totta kai se on yhdenlainen utopia ja unelmallanne, mutta eihän se niin mene. Kun sitten yhtä aikaa vähennetään sitä opettajaresurssia siitä, että hän [opettaja] voisi niin tehdä, niin ei se minun mielestäni ole - - realistinen ajatus. - - tämä sähköala on ilmeisesti hiukan erilainen siinä mielessä, että - - monessa paikassa [muilla koulutusaloilla] todetaan, että siellä työpaikalla opitaan paremmin.” - Vesa Helminen

Myös reformin myötä mahdollisesti lisääntyvä työelämälähtöisyys huolestuttaa Helmistä. Hän on tulkinnut tiiviimmän yhteistyön lisääntyvänä työssäoppimisena, kuten sähköalojen liitotkin lausunnoissaan (Sähköalojen ammattiliitto ry ym. 2016; Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry & Sähkötekniset työnantajat STTA ry 2017), joita Helminen oli mukana laatimassa. Helmisen mukaan lisääntyvä työssäoppiminen tuo hankaluuksia mukanaan, muttei tarkentanut asiaa suoraan.

Varian koulutusvastaava ja lehtori Ari Ylinen sen sijaan arvioi, että reformin yhteydessä hehkutettu työelämäpainotteisuuden lisääntyminen ”näyttyy niissä kauniissa puheissa vähän isompana”, kun se oikeasti tulee olemaan. Hän uskoo, että työelämäpainotteisuus ja sen merkitys tulee lisääntymään, mutta mittasuhteet lienee toinen kuin on annettu ymmärtää, ainakin sähköalalla. Ranta komppaa, mutta sanoo, että on mahdollista, että muut koulutuksenjärjestäjät voivat olla työntämässä oppilaita vauhdikkaammin työelämään. ”Tämä on nyt se meidän vantaalainen näkemys asiaan”, Ranta toteaa. Stadin Vilénin mielestä on vaikea sanoa, lisääntyykö työssäoppiminen sähköalalla, vaikka muilla aloilla se

todennäköisesti lisääntyisikin. Hänen mukaansa sitä on sähköaloilla ollut paljon jo ennestään.

Reformin laukaiseman tutkinnonperusteiden uudistuksen myötä uudistuva arviointias-teikko on Ylisen mukaan työmailla odotettu ja perään kysely muutos. Aikaisempi 1-3 as-teikon arvostelu on ollut liian jyrkkä ja nyt siirrytään takaisin informatiivisempaan 1-5 as-teikon arviointiin. Tredun Helmisen mielestä vanha 1-3-arviointias-teikko oli parempi, koska se tuki sanallista palautteenantoa, kun arvosteluasteikko ei itsessään kertonut tarpeeksi oppilaille ja samalla oppilaita ei tarvinnut laittaa paremmuusjärjestykseen numeroiden perusteella.

Reformin ja sen tuomien yksilöllisten polkujen myötä kouluihin sisäänotto tulee olemaan jatkossa jatkuvaa vuosittaisten kahden yhteishaun sijasta (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018e). STUL:n Larsén pitää jatkuvaa sisäänottoa ja yksilöllisiä opintopolkuja lähtökoh-tana ja teoriana hienona, mutta käytännötoteutuksen hän näkee ongelmallisena; Perin-teistä luokkaopetusta ei enää pystytä järjestämään vaan opetuksen pitää olla kurssimuo-toista, mutta pystytäänkö käytännössä järjestämään samasta aineesta useita kursseja?

Varian Ranta kertoo, että oppilaitos on suunnitellut joustavan aloituksen niin, että oppilai-tos kyllä järjestää yhteishaun isot oppilaiden sisäännotot vuosittain, mutta sen lisäksi haku on auki ympäri vuoden ja hakemuksen käsittelyajaksi luvataan kaksi viikkoa. Opintojen aloitukseen voi mennä kauemmin, mutta enää ei tarvitse odottaa puolta vuotta, kuten ai-kaisemmin, kun oppilaitoksiin haettiin vain yhteishauissa. Ylinen puolestaan kertoo juuri olleensa mukana kehittämässä modulointia, jonka avulla luodaan säännöllisiä portaita, joissa uusi oppilas pääsee mukaan opintoihin. Tredussa tulee Helmisen mukaan olemaan vuosittain neljä aloittamispäivää, mutta käytännössä, jos joku potentiaalinen laittaa hake-muksen milloin tahansa, hänet otetaan heti mahdollisuuksien mukaan sisään koeajalla.

Taulukko 3. Haastattelukooste: Oppisopimus ja koulutusopimus

	Annele Ranta (VARIA)	Ari Ylinen (VARIA)	Vesa Helminen (TREDU)	Sari Vilén (STADI)	Esa Larsén (STUL/STTA)
Oppisopimus ja koulutusopimus	Molemmissa valuvikoja, eikä näissä kahdessa mitään eroa. Ei muutosta myöskään vanhaan nähden. Koko kolmasvuosi olisi ihanteellista suorittaa oppisopimuksella.	Varian oppisopimusvastaavat ovat kauhuissaan oppisopimusten mahdollisesta lisääntymisestä paperityön kannalta.	Oppisopimukseen ei tullut mitään muutoksia. Koulutus- ja oppisopimus eivät eroa toisistaan sisällöllisesti mitenkään.	Oppisopimus sopii joillekin ja puolta paikkaansa, mutta on liian kallis työnantajille, että sopisi kaikille opiskelijoille.	Käsityksemme mukaan oppisopimusten käyttö on ollut varsin vähäistä ja saattaa olla, että se lisääntyy reformin myötä.

Reformissa työssäoppimissopimus muuttui koulutusopimukseksi oppisopimuksen rinnalle (Laki ammatillisesta koulutuksesta, 71 §). Rannan käsityksen mukaan tällä muutoksella haluttiin kirkkaasti kaksi eri vaihtoehtoa, joissa molemmissa on nyt valuvikoja, kuten Ranta asian esittää. Se, mitä eroa työssäoppimissopimuksella ja koulutusopimuksella on, on jäänyt Rannalle ja Varialle epäselväksi, sillä sopimustyyppit vaikuttavat heidän mielestään samansisältöisiltä.

Tredun Helminen on samoilla linjoilla ja hänen mukaansa oppisopimukseen ei myöskään tullut mitään muutoksia. Rannan mukaan koulutusopimusmuutoksen tavoitteena oli saada oppisopimukselle enemmän käyttöä, mutta se tavoite ei ainakaan 2018 vuoden alussa näyttänyt Rannan mielestä toteutuvan. Jos lupaukset oppisopimuksen paperityön keventämisestä olisivat toteutuneet reformissa, näin olisi voinut Rannan mielestä käydäkin, kun molemmat vaihtoehdot, sekä koulutusopimus että oppisopimus, olisivat olleet rinnakkain yhtä kevyinä.

Ylisen mukaan Varian oppisopimusvastaavat ovat olleet juuri paperisodan vuoksi ”kauhuissaan” ajatuksesta, että oppisopimukset lisääntyisivät merkittävästi. Rannan mielestä oppisopimus on myös työnantajalle pelottavampi vaihtoehto, koska siinä työnantaja joutuu yleensä sitoutumaan pidemmäksi aikaa opiskelijaan sekä maksamaan tälle palkkaa toisin kuin koulutusopimuksessa, jonka kesto on Variassa minimissään 4-6 viikkoa, mutta muuten aika on täysin sovittavissa opettajan ja työnantajan välillä.

Ylisen mukaan niillä opiskelijoilla on kiire valmistua, joilla on työssäoppimisen myötä työpaikat valmiina tiedossa valmistumisen jälkeen, eli harjoittelut tukevat opiskelijoiden työllistymistä. Rannan mielestä ihannetilanne kaikille osapuolille olisi kolmannen vuoden oppisopimus.

”Ihannetilanne opiskelijan, työnantajan ja oppilaitoksen näkökulmista olisi se, että opiskelija opiskelee kaksi vuotta koulussa ja hän on viimeisen vuoden oppisopimuksella teillä [Amplit Oy]. Hän saa palkkaa ja elämänsyrjästä kiinni, saa ne viimeiset näytöt hyvässä ympäristössä, saa hyvää mestarioppipoikaopetusta. Meillä on täällä vielä resursseja tarjota teoriaopetusta ohjaavalta opettajalta, joka tukee sitä oppimisprosessia ja sitten me saamme hänestä valmiin asentajan.” - Annele Ranta

Kaiken kaikkiaan Tredun Helminen on sitä mieltä, että kaikki muutokset pitäisi tehdä hallitusti: ”- - rauhallisesti pienin askelin jatkuvaa parannusta, eikä tällaisia hirveitä rysähdyksiä, koska - - väitän, että tässä kohtaa näiden oppilaitosten hallinnoissa käytetään paukuja nyt ihan älyttömästi kaiken maailman turhanpäiväiseen kuohuntaan.” Samaa mieltä on Stadin Vilén. Hänen näkemyksensä mukaan vanha laki oli riittävä ja mahdollisti kaiken, mitä reformi sisältää. Laki ei sinällään Vilénin mukaan tuonut juuri muutoksia, mutta Stadi

on lähtenyt silti tekemään suuria muutoksia, kuten luopunut opintojaksoista ja lukujärjestyksistä, minkä lisäksi koulu on auki aamusta iltaan ja työsuunnitteluvastuu on käännetty opettajille.

Ainoa selkeä muutos laissa Vilénin mielestä on opettajien vastuun lisääntyminen opetussuunnitelman toteuttamisesta oppilaan opetuksessa työssäoppimisen aikana. ”Hullua kirjoittaa lakeja, joita ei voi koskaan toteuttaa. – Yksityisopetusta ei pystytä järjestämään meidän alalla”, hän sanoo. Vilén kokee tehneensä ”reformia” jo aikaisemmin yksilöimällä oppilaiden opintopolkuja ja uskoo uuden reformin johtuvan osittain siitä, etteivät kaikki oppilaitokset ole lähteneet toteuttamaan vuoden 1999 lakiuudistusta.

Nyt reformin sijasta Vilénin mukaan olisi kaivattu opettajien täsmäkoulutusta opintojen eriyttämiseen ja käyttämällä tähän samat resurssit, kun nyt reformiin, olisi saatu aikaan paremmat tulokset. Nyt ei ole kuunneltu tarpeeksi ammattialoja ja alan asiantuntijoita reformia suunniteltaessa. STUL:n Larsénin näkökulmasta reformista näyttää olevan muodostumassa erilaisia toimintavariaatioita ja STTA:n puolella he ovat todenneet, että eivät jätä koulutus uudistusta vain tapahtumaan ikkunoiden takana, vaan seuraavat sen etene mistä alalla ja miten uudistus asettuu ”jengoilleen”.

4.4 Työnantajan varautuminen

Taulukko 4. Haastattelukooste: Työnantajan toimenpiteet, varautuminen

	Anneli Ranta (VARIA)	Ari Ylinen (VARIA)	Vesa Helminen (TREDU)	Sari Vilén (STADI)	Esa Larsén (STUL/STTA)
Työnantajan toimenpiteet, varautuminen	Työnantajan ei tarvitse ihmeemmin varautua. Työpaikkaohjaamisen kehittäminen ja oppisopimusvalmius olisivat hyviä asioita.	Työnantajan ei tarvitse olla huolissaan, mitään mullistavia muutoksia ei ole näköpiirissä.	Pyritään pitämään byrokratia ja hallinto mahdollisimman yksinkertaisena, ettei työssäoppiminen hankaloitu.	Opiskelijat tulevat työmaille yhä pienemmällä osaamistasolla. Työnantaja joutuu suunnittelemaan ja sitoutumaan enemmän opiskelijoiden kouluttamiseen työpaikoilla.	Tärkeintä on työnantajan asenne. Oltaisiin valmiita hyväksymään uusi opetusympäristönä toimimisen rooli ja siitä mahdollisesti aiheutuvat lisäkustannukset.

Varian Rannan mukaan työnantajan ei tarvitse varautua reformiin ihmeemmin. Hän kuitenkin mainitsee, että työntekijöille työpaikkaohjaajakoulutusmahdollisuuden tarjoaminen ja työpaikkaohjauksen kehittäminen olisivat hyviä asioita. Myös oppisopimusvalmiutta ja ymmärrystä siitä, milloin oppisopimus olisi hyvä vaihtoehto, hän peräänkuuluttaa. Tredun

Helminen toivoo, että byrokratia pystytään pitämään mahdollisimman yksinkertaisena, ettei työssäoppimisen hallinnointi hankaloidu entisestään. Stadin Vilénin mielestä työnantajien pitäisi jatkossa varautua siihen, että opiskelijat tulevat jatkossa työssäoppimiseen yhä heikommalla osaamistasolla ja jatkuvampana virtana. Työnantajan tulisi suunnitella ja sitoutua yhä enemmän opiskelijoiden kouluttamiseen työpaikalla.

Esa Larsénin mielestä tärkeintä on työnantajan asenne. Hän toivoo, etteivät työnantajat vierastaisi uutta järjestelmää vaan olisivat valmiita hyväksymään sen uuden opetusympäristönä toimimisen ja opetuksen järjestämisen roolin, joka yrityksille on kasvavassa määrin tulossa. Hyväksymistä tarvitaan myös sen suhteen, että tämä uusi rooli voi aiheuttaa joi-
-tain lisäkustannuksia.” - - että tämä prosessi toteutuu - - työpaikoilla, niin se vaatii todella -
- sitä panosta ja oikeaa asennetta niin työnantajalta kuin kaikilta kanssatyöntekijöiltä”,
Larsén sanoo.

4.5 Työpaikkaohjaaminen

Taulukko 5. Haastattelukooste: Työpaikkaohjaaminen

	Annele Ranta (VARIA)	Ari Ylinen (VARIA)	Vesa Helminen (TREDU)	Sari Vilén (STADI)	Esa Larsén (STUL/STTA)
Työpaikkaohjaaminen	Vaikka vastuu reformissa työpaikkaohjaajan koulutuksesta on oppilaitoksella, työpaikan pitää olla tukemassa ja mahdollistamassa se. VARIA kyllä tarjoaa koulutusta, jos työnantaja järjestää resursseja.	Työpaikkaohjaajakoulutus on ongelmallinen ja alalla mahdoton. Urakkatyömailla juuri niiden kouluttaminen, jotka ohjaavat, on hankalaa. Hienovaraisempi linja on nyt käytössä, Ylinen perehdyttää työpaikkaohjaajaa samalla, kun käy ohjaamassa oppilasta. Oleellista olisi, että työpaikkaohjaajilla olisi arvioinnin kriteerit hallussa.	Työpaikkaohjaajien koulutus ei ole koskaan tapahtunut sähköalalla perinteiseksi katsotulla kurssimuotoisella tavalla. Opettaja käy tietyt asiat läpi työpaikkaohjaajan kanssa viedessään oppilaan työmaalle ja käyntien yhteydessä. Arviolta noin 15-20 % ohjaajista on käynyt koulutuksen.	2005 vuoden jälkeen koulutuksen saaneet ovat tietoisia työpaikkaohjaajakäytännöstä ja on luotettu siihen, että he osaavat sitten myös itse ohjata. Työnantajan on hyvä varmistaa, että työmaalla, johon opiskelija laitetaan, osataan työtehtävät ja pidetään työturvallisuudesta huolta.	Työpaikkaohjaamisen kehittäminen äärimmäisen tärkeä aihe uuden systeemin toteuttamisen kannalta. Työpaikkaohjaajilla olisi hyvä olla yhteinen työpaikkaohjaajakoulutuksen tuoma pohja, jotta arviointi ja palautteenanto olisivat yhdenmukaisia. Yrityksen koolla on väliä. Isoissa yrityksissä asiaa pidetään tärkeänä mm. siksi että harjoittelu toimii rekrytointikanavana.

Työpaikkaohjaajakoulutus on ollut Ylinen mielestä ongelmallinen ja koulutus on havaittu alalla vuosia sitten mahdottomiksi. Reformin mukaan oppilaitos vastaa työpaikkaohjaajien kouluttamisesta (Laki ammatillisesta koulutuksesta, 54 §), mutta Rannan mukaan se ei voi ihan niinkään mennä, vaan työpaikankin pitäisi olla tukemassa ja mahdollistamassa työpaikkaohjaajien kouluttamista. Ylinen kertoo, että urakkatyömailla tällaisen koulutuksen

järjestäminen ja juuri niille asentajille, jotka toimivat työpaikkaohjaajina, on ollut hankalaa. Esimiehet tivaavat opettajilta, kuinka paljon työpaikkaohjaajia on koulutettu, mutta Ylisen mukaan se ei ole niin helppoa.

"Me olemme sitä yrittäneet teidän kanssanne - - olen käynyt kymmenisen kertaa yhteensä Potilastornissa ja Uudessa Lastensairaalassa ja nähnyt miten tiukka siellä on se työtahti - - alaisia voi olla 40 siellä yhdellä työmaalla. Se tahti on niin hullu, että sinne täytyy itsekkin miettiä, että miten varaat ajan ja menet käymään - - voi olla arviointiin se 20 minuuttia aikaa, että turha luulla, että - - tunti katsotaan näitä kaavakkeita, - - ei tosiaankaan." – Ari Ylinen

Ylinen on itse ottanut työpaikkaohjaajien kouluttamisessa hienovaraisemman linjan käyttöön, jossa ohjaava opettaja antaa perehdytyksen työpaikkaohjaajalle samalla, kun käy työmaalla muutenkin oppilasta ohjaamassa. Ylinen on todennut, ettei kannata lähteä rakentamaan raskaita toimintamalleja, vaan täyttää veloitteet muun toiminnan ohella. Ongelmallista on se, että työpaikkaohjaaja voi olla kuka tahansa asentaja, jolloin on vaikea kouluttaa kaikkia ohjaamiseen. Ranta kuitenkin lisää, että jos työnantaja saa työpaikkaohjaajakoulutukselle järjestettyä resursseja, niin Varia kyllä tarjoaa koulutusapua. Hänen mielestään pitäisi hyödyntää niitä, joilta löytyy motivaatiota ja halukkuutta kehittyä työpaikkaohjaamisen saralla. Oleellisinta Ylisen mielestä olisi, että työpaikkaohjaajalla olisi arvioinnin ja kriteerien käyttö hallussa, jotta saavutettaisiin tasalaatuinen arviointi. Ei ole tarvetta jokaisen ohjaajan opiskella opetussuunnitelmaa ulkoa, Ylinen kiteyttää.

Tredun Helminen on samoilla linjoilla Ylisen kanssa siitä, että työpaikkaohjaajakoulutus ei ole koskaan tapahtunut sähköalalla perinteiseksi katsotulla kurssimuotoisella tavalla. Myös Tredussa työpaikkaohjaajien perehdytys on hoidettu niin, että opettajan viedessä oppilaan työmaalle harjoitteluun käy opettaja samalla tietyt asiat läpi työpaikkaohjaajan kanssa ja jatkossa käyntien yhteydessä käydään lisää asioita läpi. Tredussakaan ei juurikaan enää yritetä saada työpaikkaohjaajia yhteiselle kurssille esimerkiksi päiväksi, koska osallistujia on vaikea sinne saada. Sen sijaan on yritetty viedä työpaikkaohjaajien ohjaus mahdollisimman lähelle ohjaajia. Opettajat lähinnä pyrkivät pitämään huolen siitä, että tietyt työpaikkaohjaukseen liittyvät asiat, jotka pitää tietyllä tapaa hoitaa, on ainakin käyty läpi työmaalla ja neuvottu mistä saa tarvittaessa lisätietoa. Mitään ei kuitenkaan yleensä työpaikkaohjaajien kouluttamisesta kirjoiteta muistiin ja Helmisen arvion mukaan korkeintaan noin 15-20 % työpaikkaohjaajista onkin käynyt työpaikkaohjaajakoulutuksen. "Koulutamattomia siellä on nyt suurempi osa, mutta kyllä ne suurin piirtein tietää, mitä ne tekee", Helminen toteaa. Helminen mainitsee, että Tredu oli yrittänyt tarjota eräälle urakoitsijalle työpaikkaohjaajakoulutusta kilpailukyky sopimuksen mukaisten ylimääräisten työtuntien kattamiseksi, mutta asia ei ollut siitä edennyt.

Vilén kertoo, että Stadi on kouluttanut työpaikkaohjaajia koulutustilaisuuksissa 2000-luvun taitteessa, kun työssäoppiminen tuli osaksi tutkintoa. Tämän jälkeen opettajat ovat samaan tapaan kouluttaneet ohjaajia työmailla käydessään. Ilmeisesti kuitenkin vuoden 2005 jälkeen on luotettu siihen, että samalla systeemillä koulutetut tuntevat työssäoppimiskäytännön omalta koulutusajaltaan ja osaavat sen pohjalta toimia työpaikkaohjaajina.

STUL:n Larsénin näkee, että työpaikkaohjaajilla olisi hyvä olla työpaikkaohjaajakoulutuksen tuoma yhteinen pohja, ettei jokainen tee suoritteiden arvioimista ja palautteenantoa omaan tapaansa. Hänen mukaansa työpaikkaohjaamiskoulutuksen järjestämisessä on eroja yrityksen kokoluokan mukaan. Isoissa yrityksissä asiaa pidetään tärkeänä muun muassa siksi, että työharjoittelu toimii rekrytointikanavana. Alalla pohditaan kuitenkin sitä, kenen kuuluisi maksaa työpaikkaohjaajakoulutuksen ajalta palkka ohjaajille ja mielipiteitä jakaa sekin, kenen velvollisuus kouluttaminen on, vaikkakin osa näkee tilanteen vahvasti kaikkien asiana ja paljon ohjaamiseen motivoituneita löytyy sähköalalta.

Kysyttäessä Larsén kertoo, ettei ainakaan työmarkkinaosapuolten osalta ole puhuttu, että osapuolet järjestäisivät itse työpaikkaohjaajakoulutusta. Työehtosopimusneuvotteluissa on käyty keskustelua, että odotetaan mihin työpaikkaohjaajan asema vakiintuu reformin jälkeen, kun nyt asiasta on useampia näkemyksiä. On myös keskusteltu muun muassa osaamisvaatimusten ja palkkaryhmien kautta siitä, tuleeko työehtosopimuksessa ottaa kantaa esimerkiksi siihen, kuka voi toimia työpaikkaohjaajana. Työpaikkaohjaajan osaamisvaatimukset voivat vaihdella tilanteen mukaan ja siitäkin syystä reformin jalkautusvaihe vaatii Larsénin mukaan konkreettista yhteistyötä, yhteisymmärrystä ja ehkä yhteisiä toimintamalleja sekä oppilaitos- että yrityspuolelta ja työntekijäpuolenkin olisi ihan hyvä hahmottaa asia erityisesti siksi, että työehtosopimuksessa lukee, että työpaikkaohjaajana toimiminen on vapaaehtoista.

Larsén kokee työpaikkaohjaamisen kehittämisen äärimmäisen tärkeänä aiheena uuden systeemin toteuttamisen kannalta; ”—tavallaan nyt palataan – ehkä joltain osin vanhaan, mutta joltain osin uuteen eli ennenkin oli näitä mestareita ja kisällejä ja vanhemmat ammattimiehet opettivat nuorempia --, niin tämä tilanne tavallaan konkretisoituu ehkä enemmän vielä, kun tässä joku vuosi sitten.” Larsén toteaa.

Työssäoppimisprosessissa opettajan tehtävä on Tredun Helmisen mukaan käydä esimerkiksi kolme kertaa työpaikalla; Alkuun sopimassa mitä harjoittelussa tehdään, välillä käydä katsomassa miten oppiminen sujuu sekä sopimassa miten näyttö tehdään ja lopuksi vetämässä arviointikeskustelu oppilaan ja työpaikkaohjaajan kanssa. Paras työssäoppimispaikka Helmisen mielestä olisi ”mies ja Hiace” -tyyppinen paikka, jolloin oppilaalla olisi

koko ajan sama ohjaaja ja jatkuva käsi kädessä oppiminen ja tekeminen. Lisäksi työkohteissa on todennäköisesti paljon erilaisia työtehtäviä. Isolla työmaalla Helminen näkee huonoja ja hyviä puolia; Isossa työryhmässä tiimin jäsenet tuntevat toisensa ja kommunikointi sekä tekeminen saattavat olla hioutuneet sellaisiksi, ettei oppilas ymmärrä tilanteita. Toisaalta taas Helmisen kokemuksen mukaan isoilla työpaikoilla on usein hyviä työpaik-ko-ohjaajia. Isojen työmaiden vaiheet voivat olla hyvä tai huono asia. Joskus sattuu yksitoi-ko-koinen vaihe, Helminen kertoo.

Larsén kertoo alalla vallitsevasta urakkatyöfilosofiasta, jossa pyritään aina maksimaali- seen tuottoon. Tämän filosofian kanssa työpaikkaohjaus on vaikeammin sovitettavissa. Tämän vuoksi Larsén näkee urakkatyömaan työssäoppijan kannalta haasteellisena ympä- ristöinä, sillä urakkatyöryhmän intressi on, että oppilaasta olisi ryhmälle mahdollisimman vähän häiriötä ja että oppilaat tekisivät mahdollisimman suuren panoksen urakkaan työ- suoritteena, mikä johtaa käänteiseen lopputulemaan oppimisfunktion kannalta. ”Silloin jou- dutaan tasapainoilemaan sen kanssa, että paljonko siihen työpaikalla tapahtuvaan oh- jaukseen käytetään aikaa suhteessa siihen, mitä hyötyä siihen saadaan.” Larsén kertoo Vesa Helmisen sanoneen, että oppimisen kannalta opiskelijan tulisi aina tehdä sellaisia töitä, joita ei vielä osaa ja joihin hän tarvitsee ohjausta, jolloin ei myöskään synny käytän- nössä kovin paljon tulosta.

Paras työpaikkaohjaaja Vesa Helmisen itsensä mukaan olisi jalkapallovalmentaja-henki- nen vanhempi asiantuntija, jolla on paljon työkokemusta ja joka haluaa mielellään jakaa sitä nuoremmille. Helmisen mukaan ohjaamisesta ei tule mitään, jos ohjaajalle on vain ilmoi- tettu esimiehen toimesta, että nyt sinulle tulee tällainen ohjattava, eikä ohjaaja ole innostu- nut asiasta. Väkisin ei hänen mukaansa kannata ketään pakottaa ohjaajaksi.

4.6 Opiskelijan arki ja yksilölliset opintopolut

Taulukko 6. Haastattelukooste: Yksilölliset opintopolut

	Anneli Ranta (VARIA)	Ari Ylinen (VARIA)	Vesa Helminen (TREDU)	Sari Vilén (STADI)	Esa Larsén (STUL/STTA)
Yksilölliset opintopolut	Reformin myötä opettajakunta on valveutuneempi vastaamaan yksilöllisiin tarpeisiin. Ryhmämuotoinen opiskelu häviää ja oppilaat ovat aika yksin opintopoluillaan. Käyty keskustelua kuinka kypsiä tämän ikäiset ovat ottamaan ja kantamaan vastuuta opintopolustaan. Tämä on ristiriidassa reformin hengen kanssa.	Yksilöllistämistä on ennenkin tarjottu, mutta oppilaat eivät ole olleet halukkaita siihen tarttumaan. Ryhmävalinta on yllättävänkin vahva vielä tämän ikäisillä. Suurimmalla osalla ei ole valmiuksia yksilöllisiin opintopolkuihin. Käytännössä yksilöllisyys tulee varmasti työssäoppimisen vaihteluiden kautta.	Utopiaa. Hieno ajatus, mutta miten oppilaitos pystyy pitämään jatkuvasti tarjolla kaikki opinnot? Tulevaisuudessa ei ehkä enää ollenkaan teorianunteja, kun ei ole ryhmiä, joille pitää. Oma-aloitteinen opiskelija pääsee pitkälle, mutta harvoin tämän ikäisiltä löytyy tarvittavaa motivaatiota, toisin kuin aikuisopiskelijoilta.	Yksilöllistämistä on ennenkin pystynyt tekemään. Joka päivä ei pysty samaa asiaa kertomaan, vaikka ovesta ramppaa uutta väkeä koko ajan sisään. Eteenpäinkin pitäisi päästä.	Hieno ajatus, mutta pystytäänkö samasta aineesta järjestämään monta kurssia vuodessa? Ovatko ammattikouluikäiset riittävän motivoituneita ja kypsiä omaehtoiseen opiskeluun? Kuinka paljon on varattu resursseja jatkuvien sisäänottojen ja yksilöllisten opintopolkujen hallinnointiin?

Opintoaikojen, sisäänoton ja valmistumisen joustot sekä lukuvuosiajattelun katoaminen, jolloin kesälläkin voi työskentelyn sijasta opiskella, ovat osa reformin tuomia muutoksia opiskelijan arjessa. Varian Rannan näkemyksen mukaan. Huolta on hänen mukaansa herättänyt yksilöllisten opintopolkujen myötä vähenevä ryhmämuotoinen opiskelu, kun oppilaat kulkevat omia opintopolkujaan ja häviävät välillä hetkeksi työelämään. ”Sinä olet jotenkin aika yksin siinä polussa”, Ranta sanoo.

Samaa pohtii STTA:n Larsén. Hän kertoo Sähköalojen ammattiliiton järjestämästä paneelikeskustelusta, jossa pohdittiin, ovatko ammattikouluikäiset riittävän motivoituneita ja kypsiä omaehtoiseen opiskeluun ja omaehtoiseen opintojen suunnitteluun. Tredun Helminen uskoo, ettei jatkossa pidetä enää ollenkaan teorianunteja, koska ei ole ryhmää, jolle sellaista pitää. ”Opetellaan siinä sen työn yhteydessä se teoriakin”, hän kertoo. Helminen on puhunut muiden opettajien kanssa, että iso käyttämätön resurssi on ollut opiskelijoiden keskenään käyttämä aika, jolloin he voisivat tehdä tavoitteellista työtä ja samalla neuvoa toisiaan. Tämän resurssin käyttöönotto vaikeutuu hänen mukaansa nyt, kun jokainen opiskelija pyrkii eteenpäin opintopolullaan yksilöinä.

Stadin Vilén kertoo pohtineensa kollegoidensa kanssa, miten sähköalan koulutukselle istuu se, että ”ovesta ramppaa sisään väkeä miten sattuu” ja heidän tulisi samaan aikaan

pystyä opettamaan, esimerkiksi Vilénin omaa laajasisältöistä 220 tuntista kurssia. ”—en hän minä pysty joka päivä samaa asiaa sanomaan uudestaan, kun pitäisi päästä eteenpäinkin —”, Vilén toteaa. Hänellä on myös huoli siitä, millaiseen toimintaan uusi rahoitusmalli ohjaa opettajien arviointia, kun opintokokonaisuuksien suorittamisesta saadaan oppilaitokselle rahoitusta. Myös osaamisenlaadun ylläpitäminen pitäisi hänen mukaansa korvata jollain tavalla.

Valinnaisia, opiskelua yksilöllistäviä, opintoja on aikaisemminkin tarjottu, mutta oppilaat eivät ole olleet kovin halukkaita niitä ottamaan, vaan ryhmävalinta on vielä yllättävän vahva tämän ikäisillä opiskelijoilla, Ari Ylinen kertoo ja jatkaa, että harva on oikeasti niin rohkea, että tekisi omia valintoja. Rannan mukaan on käyty keskusteluja siitä, kuinka kypsiä opiskelijat ylipäättään ovat ottamaan ja kantamaan vastuuta omasta yksilöllisestä opintopolustaan. Nämä asiat ovat Rannan mielestä ristiriidassa reformin hengen kanssa. Ylinen kuitenkin toteaa, että toki Variassa tarjotaan ja löytyy tukea niille, jotka yksilöllisiä polkuja haluavat. ”Mutta jos sinä kysyit, että onko niillä [opiskelijoilla] valmiuksia, niin ei niillä ole”, toteaa Ranta aiheen lopuksi ja molemmat, sekä Ranta että Ylinen naurahtavat.

Tredun Helminen ajattelee, että mitä oma-aloitteisempia opiskelijat ovat, niin sitä parempiin tuloksiin päästään, mutta toteaa samalla Varian Rannan ja Ylisen kannan mukaisesti, että Tredun tullessaan opiskelijat ovat yleensä 16-vuotiaita peruskoululaisia, joiden ”ajatus harhailee jossain muualla”, kun taas aikuisopiskelijoilla riittää oikeasti motivaatiota. STUL:n Larsén on puolestaan huolissaan siitä, kuinka paljon näiden yksilöllisten ja jatkuvan sisäänoton opintopolkujen määrittämiseen ja seuraamiseen on varattu opettajaresursseja.

Ylisen arvion mukaan yksilöllisyys tulee varmasti ensisijaisesti työssäoppimisen vaihteluiden kautta. Esimerkkinä Ylinen kertoo kahdesta oppilaasta, jotka poikkeuksellisesti aloittavat Amplitilla työharjoittelussa jo ensimmäisenä opiskeluvuonnaan, koska ovat erityisen hyviä oppilaita, jotka ovat jo suorittaneet kaikki perusvalmiudet, joita työmaalla vaaditaan. Kaikki vastaavan kaltaiset tilanteet yksilöllistävät opintopolkua. Tällaista on tehty Rannan mukaan aikaisemminkin, mutta nyt tähän toimintaan lisätään reformin myötä resursseja.

Tredun Helmisen mukaan reformi nimenomaan toi mukanaan vapauden toteuttaa työssäoppimisjaksoja minkä tahansa pituisina ja näin on todettu myös laki ammatillisesta koulutuksesta pykälässä 71 §. Etukäteen opiskelijaa harjoitteluun lähetettäessä ei voida tietää, oppiiko opiskelija asian kahdessa vai kymmenessä viikossa. Siksi Helmisen mukaan Tredussa tehdään nyt niin, että asetetaan harjoittelujaksolle niin paljon tavoitteita, etteivät ne voi millään tulla täyteen. Näin maksimoidaan harjoittelun hyöty, jotta ei käy niin, että

opiskelija oppii kaiken heti harjoittelun aluksi, jonka jälkeen loppuharjoittelu-aika oltaisiin voitu hyödyntää muuhun. Yrityksen kanssa kun ei oikein voi tehdä sopimusta niin, että opiskelija on sen aikaa, kunnes oppii, Helminen sanoo.

4.7 Työelämälähtöisyys ja osaamisen kapea-alaistuminen

Taulukko 7. Haastattelukooste: Työelämälähtöisyyden ja työssäoppimisen lisääntyminen

	Annele Ranta (VARIA)	Ari Ylinen (VARIA)	Vesa Helminen (TREDU)	Sari Vilén (STADI)	Esa Larsén (STUL/STTA)
Työelämälähtöisyyden ja työssäoppimisen lisääntyminen	Tilanne ei näytä siltä, että teoriaopetus vähenisi. Työssäoppimista ei ole Varian moduloinneissa lisätty. Varian rahoitusmallin tulkinnan mukaan näköpiirissä ei ole opiskelijoiden kanssa vietetyn ajan vähenemistä. Tosin todellisuus paljastuu vasta kokeilemalla.	Näyttäytyy isompana, kuin todellisuudessa toteutuu. Olisi kummallista, jos teoriaopetus siirtyisi työmaalle. Samat suunnitelmat työssäoppimisen suhteen kuin ennenkin. On otettu huomioon sähköalan erityispiirteet, kuten se, ettei ensimmäisen vuoden perusosaamista yritetäkään opettaa työelämän kautta. Optimoidaan työssäoppimisjaksojen pituuksia vastaamaan todellista oppimistarvetta, eikä tehdä turhaan pidempiä jaksoja.	Työssäoppimista ollaan lisäämässä, erityisesti rahoitussyistä. Ja opiskelijan opettajan käyttämää aikaa on vähennetty oleellisesti. Tähän on reformissa pyritty löytämään ratkaisu lisäämällä työssäoppimisaikaa, vaikka tuskin työpaikkaohjaajalla ovat ajalliset resurssit lisääntyneet sen enempää kuin opettajalla. Reformi toi mukanaan vapauden toteuttaa työssäoppimisjaksoja minkä tahansa pituisina.	Sähköalalla ollut valmiiksi muita työelämälähtöisempi opetus, joten työssäoppiminen ei välttämättä lisäännä samoin kuin muilla aloilla. Pilotissa totesimme, että enemmän lähiopetusta saanut ryhmä oppi paremmin, kuin enemmän työssäoppimassa ollut ryhmä.	Pelätään järjestelmän johtavan osaamistasojen yhä suurempaan vaihteluun. Ongelma on ollut aikaisemminkin olemassa, mutta sen uskotaan pahentuvan, jos opinnot painottuvat työpaikalle.

Taulukko 8. Haastattelukooste: Osaamisen kapea-alaistuminen ja teoriaopetus

	Annele Ranta (VARIA)	Ari Ylinen (VARIA)	Vesa Helminen (TREDU)	Sari Vilén (STADI)	Esa Larsén (STUL/STTA)
Osaamisen kapea-alaistuminen ja teoriaopetus	Kapea-alaistuminen on aito huoli, jos koulutusta nopeutetaan ja jos esim. oppisopimus tehdään yhteen yritykseen. Variassa kehitetään toimintaa resurssien optimoimiseksi vähentämällä opettajien yksinopettamista ja lisäämällä tiiminä opettamista, jolloin vertaisvalvontakin toimii paremmin ja asiat hoidetaan järkevästi. Lisäksi nostetaan opettajien kiinnostukset ja vahvuudet esiin määrittämällä vastuualueita enemmän palveluiden osa-alueiden mukaan oppilasryhmien sijasta.	Laaja teoriaosaaminen taataan kohdentamalla opetusta tärkeimpiin asioihin, ydinkohtiin, eikä opeteta samoja asioita moneen kertaan, vaikka toki toistoa pitää olla, jotta asian oppii. Jos työssäoppiminen tehdään kokonaan kerrostalotyömaalla, niin aika suppeaksi jää osaaminen, mutta se ei liity mitenkään reformiin.	Työssäoppimisen lisääminen saattaa johtaa siihen, että oppilaat opetetaan vain tietyn työnantajan tarpeisiin, jolloin osaaminen jää kapea-alaiseksi ja itsenäinen työskentely kärsii. Työnantajat eivät ymmärrettävästi pysty sitoutumaan oppilaiden tarpeisiin.	Teoriaopetus ei vähene nyt reformin myötä, vaan se on vähentynyt koko ajan erinäisten leikkausten myötä viime vuosikymmeninä. Aikaisemmin lähiopetusta oli noin 33 tuntia viikossa, nyt 23 tuntia. Teoriaa näistä keskimäärin tunti päivässä. Hirvittää, mitä lähiopetuksen vähentymisestä seuraa laadun ja turvallisuuden näkökulmista.	Pelätään järjestelmän johtavan osaamistasojen yhä suurempaan vaihteluun. Ongelma on ollut aikaisemminkin olemassa, mutta sen uskotaan pahentuvan, jos opinnot painottuvat työpaikalle. Olemme ehdottaneet, että näytöt suoritettaisiin muussa yrityksessä kuin siinä, jossa työssäoppiminen on suoritettu. Olemme kehittäneet Sähköinfon kanssa Toppi-sovelluksen, josta löytyisi opiskelijan portfolio, joka toimisi dokumentaationa laaja-alaisesta oppimisprosessista.

STUL:n Larsén kertoo, että heillä pelätään järjestelmän johtavan osaamistasojen yhä suurempaan vaihteluun, erityisesti tietyillä paikkakunnilla. Ongelmaa ei nähdä niin suurena pääkaupunkiseudulla, jossa rakennetaan paljon erilaisia kohteita, mutta pienemmillä paikkakunnilla rakentaminen ja työtehtävät sisällöllisesti ”saattavat olla aika lailla yhdestä puusta” Larsénin mukaan. Ongelma on ollut aikaisemminkin olemassa, mutta sen uskotaan pahentuvan, jos pelko opintojen painottumisesta työpaikalle toteutuu. Kaikille pitäisi luoda sellaiset ammatilliset valmiudet kaikkialla, että he tulevat sillä ammatilla toimeen muuallakin, kuin omalla kotipaikkakunnallaan.

Varian Ylisen mukaan olisi kummallista, jos teoriaopetus siirtyisi työmaalle, eikä kummankaan, Ylisen tai Rannan mukaan tilanne näytäkään siltä, että teoriaopetus koulussa vähensisi. Rannan mukaan työssäoppimista ei Varian moduloinnissa ole lisätty ja Ylinen komppaa, että ihan samat suunnitelmat on työssäoppimisen suhteen kuin ennenkin reformia. ”Ei tarvitse olla huolissaan siitä - - työnantajan näkövinkkelistä”, Ylinen rauhoittelee tarkoittaen työssäoppimisen lisääntymistä ja kertoo, että Varia on oppilaitoksena ottanut

huomioon sähköalan erityispiirteet, esimerkiksi sen, että ensimmäisen vuoden perusosaamista ei yritetäkään opettaa työelämän kautta, vaan se hoidetaan oppilaitoksessa.

Tredun Vesa Helminen sen sijaan näkee asian niin, että työssäoppimista ollaan lisäämässä ja opiskelijaan käytetty tuntimäärä on oleellisesti pudonnut ja omien laskelmiensa mukaan opettajalla on käytössään 1-1,3 tuntia viikossa opiskelijaa kohden. Tähän vähentyvän opetusajan haasteeseen on hänen mielestään pyritty reformissa löytämään ratkaisu lisäämällä opiskelijan työssäoppimisaikaa, vaikka tuskin työpaikkaohjaajalla ovat ajalliset resurssit lisääntyneet sen enempää kuin opettajilla. Varian Rannan näkemys on, että jos Varia on tulkinut uutta rahoitusmallia oikein, ei näköpiirissä ole opiskelijoiden kanssa vietetyn ajan vähenemistä. Tosin hän toteaa, että todellisuus paljastuu vasta kokeilemalla. Ylinen kertoo, että laaja teoriaosaaminen taataan kohdentamalla opetusta tärkeimpiin asioihin, ydinkohtiin, eikä opeteta samoja asioita moneen kertaan, mutta toteaa samaan hengenvetoon, että toki toistoa pitää olla, jotta asian oppii.

Stadin Vilén kokee, ettei teoriaopetus vähene nyt reformin myötä, vaan se on vähentynyt koko ajan erinäisten leikkausten myötä viime vuosikymmeninä. Aikaisemmin lähiopetusta on opetettu noin 33 tuntia viikossa, kun nykyään määrä on 23 tuntia. Näistä tunteista teoriaa Vilénin omilla kursseilla on keskimäärin yksi tunti päivässä, jonka lisäksi lehtori kookaa oppilaansa päivän aikana teorian läpikäyntiin, jos nousee esiin erillinen tarve. Stadin lehtoria hirvittää, mitä lähiopetuksen vähenemisestä seuraa tulevaisuuden sähköasennusten laadun ja turvallisuuden näkökulmasta. Hän uskoo, että tilanne tulee näkymään tapaturmatilastoissa. Tosin rahoitusten leikkaukset ovat myös kannustaneet oppilaitosta uudistumaan, kun uusia toimintatapoja on ollut pakko kehittää ja säästökeinoja löytää.

Vilén on huolissaan myös opettajien lisääntyneestä vastuusta työssäoppimisen aikana toteutuvasta opetussuunnitelman mukaisesta oppimisesta. Reformin myötä hän kokee opettajana olevansa 100 % valvontavastuussa jokaisesta oppilaastaan, eikä sellainen ole mahdollista, kun oppilaat ovat eri työnantajien eri työmailla. ”—sitten kun se opiskelija ei saakaan sitä tietotaitoa, osaamista, jätetäänkö todistus kirjoittamatta vai syyllistyykö opettaja virkavirheeseen, kun se opiskelija ei todellakaan osaa kaikkia asioita?” Vilén kysyy karrikoiden peilatessaan ajatuksiaan mahdollisesti lisääntyvään työssäoppimiseen. Hän kertoo pilotista, joka toteutettiin yhdessä Amplitin kanssa aikanaan, jossa jaettiin hyvin pärjäävät oppilaat kahteen ryhmään, joista toinen opiskeli koululla kaksi viikkoa ja työmaalla kuusi viikkoa ja toinen ryhmä koululla ja työmaalla neljä viikkoa kummassakin. Tämän jälkeen oppilaiden osaamista oli testattu Amplitin palkkaluokan laskentalomakkeella ja haastatteluiden avulla. Lopputuloksena todettiin, että enemmän koululla opiskellut ryhmä osasi ammattisanastoa paremmin ja ymmärsivät paremmin ”mistä on kyse”, kuin

enemmän työmaalla ollut ryhmä, vaikka työmaalla enemmän olleeseen ryhmään oli valikoitu kaikista parhaiten pärjäävät opiskelijat.

Tällainen osaamisen kapea-alaistuminen huolestutti myös sähköalan liittoja heidän lausunnoissaan (Sähköalojen ammattiliitto ry ym. 2016; Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry & Sähkötekniset työnantajat STTA ry 2017). Tredun Helminen lähtee siitä lähtökohdasta, että työssäoppiminen lisääntyy erityisesti oppilaitosten resurssien, eli rahoituksen vähentymisen vuoksi. Hänkin kertoo nykyisen järjestelmän olevan sellainen, että opettaja on käytännössä ainoa taho, joka valvoo oppimisen laatua. Kun työssäoppimista lisätään, sama valvonnan laatu pitäisi säilyttää myös työpaikalla työpaikkaohjaajan toimesta ja Helminen toteaa ymmärtävänsä täysin, että työpaikkaohjaaja tekee mieluummin asiakkaalle täydellistä työtä työssäoppijan täydellisen oppimisen takaamisen sijaan.

Toisena ongelmana Helminen näkee sen, että opiskelijat saatetaan opettaa laadullisesti hyvin, mutta vain tietyn työnantajan tarpeisiin, jolloin osaaminen jää kapea-alaiseksi, eikä vastaa opetussuunnitelmaa, jolloin ei esimerkiksi osata välttämättä ottaa huomioon kaikkea työtehtävään vaikuttavaa sähköoppia ja itsenäinen työskentely kärsii. Helminen kertoo myös tapauksesta, jossa opettaja, työnantajan edustaja sekä oppilas olivat käyneet opetussuunnitelman rivi riviltä läpi sopien mitkä asiat oppilas opiskelee koulussa ja mitkä työelämässä. Läpikäynnistä huolimatta oppilaalta oli tullut jatkuvasti tietoa, ettei sovittuja asioita päässytäkään syystä tai toisesta suorittamaan työpaikalla.

Työnantajat eivät Helmisen mukaan ainakaan vielä pysty sitoutumaan oppilaan tarpeisiin. Ongelmana on hänen mukaansa myös näkökulmaero siinä, että työnantajat haluaisivat ottaa harjoitteluun aina vain luokan parhaimmat, jotka jo osaavat asioita, kun harjoitusta taas tarvitsisivat juuri ne, jotka eivät vielä osaa. ”Tampereen seudun ammattiopisto -niminen urakointiliike -- on siitä erikoinen urakointiliike, että täältä lähetetään aina sellainen asentaja, joka ei osaa sitä hommaa”, Helminen toteaa huvittuneena.

Varian Rantakin toteaa, että kapea-alaistuminen on aito huoli, jos koulutusta nopeutetaan, ja jos esimerkiksi oppisopimus tehdään kokonaan yhteen yritykseen. Ranta toteaa kuitenkin, ettei teoriaopetuksen tuntimääriin ole Variassa tulossa reformin myötä muutoksia ja Ylinen selventää, että muutama vuosi aikaisemmin tehdyt säädökset tuntimääriin ovat reforminkin jälkeen voimassa ja niihin on sopeuduttu reformista huolimatta ja jo sitä ennen. Jos oppilaan kaikki työharjoittelut tehdään esimerkiksi kerrostalotyömailla, niin aika suppeaksi jää osaaminen, mutta se ei liity mitenkään reformiin, Ylinen toteaa.

STTA:n Larsén kertoo, että he ovat ehdottaneet, että näytöt tehtäisiin jossain muussa yrityksessä kuin siinä, jossa koulutussopimus on toteutettu, jotta voitaisiin varmistaa laaja-alainen osaaminen. Lisäksi osaamisen varmistamiseksi STUL on yhteistyössä muun muassa Sähköinfon kanssa kehittänyt Toppi-sovelluksen, josta löytyisi opiskelijan portfolio, jota täyttää opiskelija itse, opettajat sekä työnantaja. Perusideana Toppi:ssa on se, että sinne kirjataan opintorekisteri, minkä tyyppisiä suoritteita se henkilö on tehnyt, joka toimii sitten dokumentaationa laaja-alaisesta oppimisprosessista. Toppi-sovelluksen jalkautuminen on Larsénin mukaan suunniteltu tapahtuvaksi STUL:n laajan oppilaitostyöryhmän kautta. Toppi-sovelluksen sisällön suunnittelussa on ollut mukana myös Amplitin projekti-johtaja Mika Lindén. Lisätietoa Toppi-sovelluksesta löytyy Sähköinfon verkkosivuilta (Sähköinfo Oy 2017).

Joka tapauksessa nyt Varian Rannan kertoman mukaan oppilaitoksessa kuitenkin pyritään kehittämään toimintaa resurssien optimoimiseksi vähentämällä opettajien yksinopettamista ja opettamaan jatkossa enemmän tiiminä, jolloin vertaisvalvonta toimii paremmin ja asiat hoidetaan järkevästi. Lisäksi Varian suunnitelmissa on nostaa esiin eri opettajien vahvuudet ja kiinnostukset, jolloin voidaan määritellä vastuualueita jatkossa enemmän opetuksen ja palveluiden osa-alueiden mukaan eikä enää niinkään oppilasryhmittäin.

Myös työssäoppimisviikkojen määrää pyritään optimoimaan niin, että elettäisiin enemmän todellisen oppimistarpeen ja osaamisen mukaan eikä tehtäisi pidempää työharjoittelua tarpeettomasti, Ylinen kertoo. Voittaisiin hänen mukaansa miettiä, pitäisikö työssäoppimisjaksoit olla entistä lyhyempiä, koska harvoin yhdellä työmaalla toteutuu kaikki tutkinnonosan tavoitteet, ja näin opiskelijalla olisi mahdollisuus harjoitella useammassa paikassa ja saada laajemmin kokemusta. Toisaalta sähköalalla työmaan työt muuttuvat koko ajan projektin etenemisen myötä ja samaa ei tapahdu välttämättä esimerkiksi hoiva-alalla, Ylinen pohtii. Osaamisen kapea-alaistuminen on kaiken kaikkiaan kuitenkin uhka, johon tulee Rannan mukaan kiinnittää huomiota ja seurata tilannetta.

STUL:n Larsén kertoo, että on yleistynyt sellainen käytäntö, että organisaatiot testaavat ja konkretisoivat osaamiskartoitusten ja esimerkiksi alan oppilaitoksissa tehtävien näyttökokeiden avulla olemassa olevien työntekijöiden osaamistasoa ja näin kartoitetaan myös koulutustarpeita. Tällä toiminnalla pyritään varmistamaan työntekijöiden ammattitaitoa.

4.8 Työturvallisuus

Larsénin mukaan alan erityispiirteinä ovat muun muassa tietty teoriaosaaminen, vianetsintä ja turvallisuusasiat. Asentajan pitää ymmärtää miksi jotain tehdään, ei riitä tieto siitä,

miten jokin asennus tehdään, koska muuten voidaan aiheuttaa vaaraa itselle tai muille. Larsén kuitenkin kertoo Tredun vakuuttaneen hänelle, että teoriaopetuksesta pidetään huolta siitä huolimatta, että järjestelmä nyt muuttuikin työpaikkapainotteisemmaksi.

Suomen kuvalehden toimittaja oli ollut Tredun Vesa Helmiseen yhteydessä ja kysynyt häneltä, tuleeko sähköasentajista reformin myötä vaarallisia, kun tämän suuntaisia asioita oli sähköalalla tuotu esiin reformista puhuttaessa. Helminen kertoo joutuneensa toteamaan toimittajalle, että ei tule. ”Kyllä me nyt koitetaan siitä pitää huolta, että ei sille [opiskelijalle] anneta sitä sähköasentajan puumerkkiä, jos se on vaarallinen itselleen ja muille”, Helminen kertoo todenneensa toimittajalle. Turvallisuus on Helmisen mukaan aina opetuksen ensimmäinen lähtökohta. Jos näyttäisi siltä, että oppilaasta ei saada tehtyä turvallista sähköasentajaa, niin silloin Helminen koittaa ohjeistaa tätä miettimään muita töitä.

4.9 Rahoitus

Haastattelut tehtiin vuonna 2018, jonka jälkeen rahoitusmallit ja haastateltavien näkemykset ovat saattaneet sittemmin muuttua. Haastatteluaikaan STTA:n Larsénille on muodostunut vahvasti näkemys, että koulutus uudistuksen keskeisenä motiivina on ollut säästötoimet, koska erilaisia kustannuksia, kuten ateria- ja toimitilakustannuksia, oli kalkuloitu niin, ettei mielikuvaa voinut välttää. Resursseja on Larsénin mukaan myös tosiasiallisesti leikattu rajusti ja hänen kuulemansa mukaan jopa 30 – 40 %, joten pakkohan sen on jossain näkyä, toteaa Larsén. ” - jos oppilaitoksen saama taloudellinen tuki on sidoksissa suoritettujen tutkintojen määrään, niin se on kyllä omiaan heikentämään sitten tutkintojen vaatimustasoa, koska pyritään saamaan mahdollisimman paljon suoritettuja tutkintoja” Larsén sanoo. Hänen mukaansa uusi järjestelmä ei itsessään välttämättä tuo säästöjä, vaan säästöjen tekijäksi on laitettu maakunnat.

Stadin Vilén kertoo, että opettajienkin näkökulmasta uudistuksella ei ehkä pyritäkään ammattitaidon säilyttämiseen vaan kustannussäästöihin. Myös Tredun Helmisen mukaan raha vaikuttaa olevan pääsyy toisen asteen ammatilliseen reformiin. ”Valtion rahat loppuu, niin jotain täytyy tehdä”, hän sanoo ja toteaa, että ainakin rahoituslakimuutosten vuoksi reformi on ollut tarpeen. Eri asia hänen mukaansa on, kuinka uudistuksessa on onnistuttu; uusi järjestelmä on Helmisen näkemyksen mukaan kalliimpi kuin aikaisempi, mutta perusteluja tälle hän ei haastattelussa selkeästi esitä, vaan kertoo, että oppilaitokset ovat oppineet käyttämään vanhaa rahoitusmallia optimoiden ja nyt uuden rahoitusmallin järkevistä käytöstä ei ole kenelläkään vielä tarpeeksi tietoa, jotta sitä voitaisiin käyttää varmasti kustannustehokkaasti. Helmisen mukaan oppilaitoksen näkökulmasta rahoitukseen on tehty

seuraavia muutoksia: Opiskelijapaikkakohtainen rahoitus on pienentynyt, jatkossa läsnäololta saatava rahoitus lasketaan toteutuvien läsnäolopäivien mukaan eikä enää koko lukukaudelle huolimatta opiskelijan läsnäolosta, rahoitus lasketaan kahden vuoden takaisista tapahtumista, jatkossa 50 % rahoituksesta tulee läsnäolosta, 35 % valmistuneista tutkinnonosista ja 10 % tuloksellisuudesta, eli esimerkiksi opiskelijoiden työllistymisestä. Nämä muutokset monimutkaistavat Helmisen mukaan budjetointia. Lisäksi opintopolkujen yksilöllistäminen vie käytäntöä pois ryhmäajattelusta, joka Helmisen mukaan on ollut taloudellisempi tapa järjestää opetus. Tredussa on Helmisen mukaan myös päätetty maksaa oppisopimusopiskelijan vastaanottavalle työntajalle 200 € kertakorvaus, vaikka mikään ohjeistus ei tätä vaadi. Myös byrokratia on hänen mielestään lisääntynyt ja rahoitusmalli pakottaa siihen, koska järjestelmä vaatii tietynlaisia merkintöjä, jotta rahoitusta saadaan.

Rahoitus on sekä Tredun Helmisen että Varian Rannan mukaan monimutkaistunut, vaikka sen piti yksinkertaistua. ”On vähän ehkä pelottavaakin, että riittääkö rahat”, Ranta toteaa. Rahoitusteknisesti lyhyessä ajassa valmistuva opiskelija on oppilaitokselle lottovoitto, koska oppilaitos saa nopeasti rahat kaikista tutkinnonosista ja valmistumisesta. Tällä rahalla subventoidaan tavallista hitaampien opiskelijoiden opintojen tukeminen, Ylinen kertoo. Rannan mukaan uusi rahoitusmalli johtaa siihen, että tutkinnonosat suunnitellaan nyt järjestettävän ajallisesti tiiviinä kokonaisuuksina, jolloin rahoitus saadaan nopeammin käyttöön. Jollekin oppilaalle voisi Rannan mielestä olla hyvä, että hän saisi rauhassa tehdä esimerkiksi matikkaa pari vuotta, mutta se ei rahoitusteknisistä syistä enää mene niin.

Ranta kokee positiiviseksi sen, että sähköalan liitot ovat puolustaneet oppilaitosten resursseja kirjelmässään, mutta toteaa lisäksi, että oppilaitos olisi kysyttäessä voinut kertoa liitoille, että osa niiden esittämistä huolista on turhia, ainakin Varian osalta. Tredussa Helminen näkee rahoituksen ongelmallisempana ja oppilaitoksessa on mietitty työssäoppimisen lisäämistä kustannusten säästämiseksi. Esimerkkinä Helminen kertoo ideasta, josta on Tredussa keskusteltu koskien opettajaresurssien suunnittelua työssäoppimisessa. Jos aikaisemmin Tredussa työssäoppimisjakson pituus olisi ollut kymmenen viikkoa ja sinä aikana opettajalle maksetaan palkka 13 tunnin ajalta kyseisen oppilaan ohjaamisesta ja paperitöistä, niin jatkossa työssäoppiminen kestäisikin 13 viikkoa ja opettaja käyttäisi edelleen saman ajan ohjaamiseen. Näin säästetään opettajaresursseissa.

Työssäoppimisjaksoissa on Helmisen mukaan ennestäänkin ollut tavoitteita yli tarpeiden, jotta opittava ei loppuisi oppilailta kesken pidemmänkään harjoittelun aikana. Toinen resursseihin liittyvä ajatus, jota Tredussa on Helmisen mukaan käsitelty, olisi sellainen, että oppilaitoksessa aloitettaisiin puhumaan ensimmäisen luokan oppilaille heti opiskeluiden

alussa ensimmäisen opiskeluvuoden jälkeisestä työssäoppimiskesätyöpaikasta. Oppilaitos jopa etsisi työpaikat niille oppilaille, jotka eivät työpaikkaa itse saisi hankittua. Tähän kesän työssäoppimisaikaan tehtäisiin sellaiset tavoitteet, ettei opiskelijaa tarvitsisi juurikaan ohjata harjoittelun aikana, eli kesäaika olisi lähtökohtaisesti valvomatonta työssäoppimista, Helminen sanoo. Näin oppilaat saisivat hänen mukaansa heti ensimmäisen kontaktin työelämään ja oppilaitos säästäisi opettajien resursseja käytettäväksi muuhun opetukseen.

4.10 Haastatteluiden johtopäätökset

Haastatteluista voidaan tulkita, että Varia on varautunut ja valmistautunut reformiin erilaisella tulokulmalla kuin Stadin ammattioppilaitos ja Tredu. Variassa muutos on otettu vastaan positiivisena ja tarpeellisena toisin kuin muissa oppilaitoksissa, joissa pelätään samoja asioita, joista sähköalan järjestöt olivat huolissaan eli muun muassa opiskelun siirtymistä työnantajalle ja osaamisen kärsimistä.

Sari Vilénille, Vesa Helmiselle ja Esa Larsénille oli kaikille muodostunut käsitys siitä, että reformin päätavoitteena on ollut kustannussäästöt. Opetus- ja kulttuuriministeriö on kärkihankkeestaan tiedottaessa myöntänyt kustannussäästöt yhdeksi ammattikoulutuksen uudistuksen edellyttäjäksi. Se on kuitenkin viestinnässä mainittu vasta toissijaisena syynä tulevaisuuden työelämän uudenlaisten tarpeiden jälkeen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018a). Tähän tavoitteeseen eivät suurin osa haastatteluista tunnu uskovan. Heiltä ei myöskään löydy uskoa siihen, että uusi laki toisi toivottuja kustannussäästöjä, vaan Helminen kokee uuden järjestelmän monimutkaisemmaksi ja kalliimmaksi kuin aikaisempi järjestelmä ja Larsén taas kokee, että lakimuutos ei itsessään tuo säästöjä, vaan säästötyöt on jätetty maakunnille. Haastatteluista nousi toive, että kehittäminen tehtäisiin jatkuvana pienimuotoisempana kehityksenä suuren myllerryksen sijasta.

Sähköalan järjestöt, kuten myös Larsénin haastattelusta kävi ilmi, olivat huolissaan alan työnantajien opetusvastuun lisääntymisestä ja sen myötä laajenevista osaamistason vaihteluista. Variassa todettiin suoraan, ettei näytä siltä, että reformin myötä heillä teoriaopetus vähenisi tai työssäoppiminen lisääntyisi ja Stadin ammattioppilaitoksenkin Sari Vilén katsoo, ettei sähköalan työssäoppiminen heilläkään todennäköisesti lisääntynyt, koska alalla on ennestäänkin ollut muita aloja enemmän työssäoppimista. Tredussa sen sijaan työssäoppimista ollaan lisäämässä erityisesti rahoitussyistä. Koska Amplit toimii lähes kokonaan vain pääkaupunkiseudulla, Tredun toiminta ei vaikuta yrityksen toimintaan. Varia ja Stadin ammattioppilaitos sen sijaan ovat Amplitin oppilaitosyhteistyökumppaneita, joten näiden organisaatioiden vakuuttelut huojentavat yrityksen muutospaineita.

Kaikki osapuolet olivat kuitenkin jollain tasolla huolissaan opetuksen ja oppimisen yleisestä pitkän ajan kehityksestä, josta reformin vaikutukset ovat vain pieni osa. Vilénin mukaan teoriaopetus on vähentynyt koko ajan vuosien varrella erinäisten leikkausten ja lakimuutosten myötä. Lähiopetuksesta on viikkotasolla karsiutunut pois jo ennen reformia lähes kolmannes, josta puolet ovat olleet teoriatunteja. Häntä omien sanojensa mukaan hirtittää, mitä lähiopetuksen vähenemisestä seuraa tulevaisuudessa laadun ja turvallisuuden kannalta. Myös optimistisessa Variassa ollaan huolissaan osaamisen kapea-alaistumisesta. Heillä siihen on pyritty tuomaan ratkaisuja opetuksen vertaisvalvonnalla ja tiimiopeuksella, jotka mahdollistavat opetuksen paremman laadunvalvonnan ja resurssisäästöjä.

Varian Ari Ylinen kertoo, että laaja teoriaosaaminen taataan kohdentamalla opetusta tärkeimpiin ydinkohtiin ja karsitaan ylimääräisiä toistoja. Osaamisen kapea-alaistumiseen vaikuttaa usean haastatellun mielestä paljon se, kuinka yksi- tai monipuolisia harjoittelu-kohteita opiskelijalla on, mutta tämä ongelma on ollut olemassa jo ennen reformia. Tredun Helminen kokee, etteivät työnantajat pysty ymmärrettävästi sitoutumaan opiskelijoiden tarpeisiin riittävästi. Tässä työnantajilla on varmasti kehittämisen paikka. Tarjotaanko työssäoppijoille hyödyllisiä tehtäviä laajalla skaalalla, vai lyhytnäköisesti aina samoja, eniten yritystä sillä hetkellä hyödyttäviä harjoittelumahdollisuuksia? Mikseivät työnantajat voisi sitoutua opiskelijoiden tarpeisiin ainakin hieman enemmän turvatakseen itselleen tulevaisuuden osaajat ja hyödyntämällä erittäin potentiaalisen rekrytointikanavan entistä tehokkaammin?

Larsén kertoo järjestöjen ehdottaneen osaamisen kapea-alaistumisen ehkäisemisen yhdeksi työkaluksi sitä, että opiskelija suorittaisi näytöt muun työnantajan työmaalla kuin sen, jonka työmaalla on työssäoppimisen suorittanut, jotta laaja osaaminen erilaisissa tilanteissa voidaan paremmin todentaa. Toisena työkaluna STUL ja STTA ovat kehittäneet yhdessä Sähköinfon kanssa Toppi-sovelluksen, joka on tarkoitus jalkauttaa oppilaiden, opettajien ja työnantajien käyttöön niin, että sovellukseen kerätään oppilaan portfolioa opiskelujen ajan, jolloin osaamista olisi helpompi todentaa ja seurata.

Yksilölliset opintopolut ovat olleet yksi reformiviestinnän pääteemoista (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018a). Haastateltavat pitävät yksilöllisiä opintopolkuja suuressa mittakaavassa hienona, mutta utopistisena ajatuksena. Syynä tähän on lähes kaikkien haastateltavien mielestä se, etteivät ammattikouluikäiset opiskelijat ole todennäköisesti vielä kypsiä tai halukkaita ottamaan vastuuta omasta opintopolustaan. Ylinen kertoo, etteivät opiskelijat ole aikaisemminkaan tarttuneet tarjottuihin yksilöllisiin mahdollisuuksiin. Lisäksi ryhmä-

valinta on hänen mielestään vielä liian vahva nuorella iällä. Oppilaat haluavat edetä ryhmän mukana. Helminen, Vilén ja Larsén ovat skeptisiä oppilaitoksien mahdollisuuksista pitää kaikkia opintomahdollisuuksia tarjolla jatkuvasti kaikille.

Kovin paljon toiveita tai ohjeistusta ei haastateltavilta työnantajien suuntaan ole kysyttäessä työnantajien varautumisesta ja toimenpiteistä reformin tuomiin muutoksiin. Varia nojaa käsitykseensä, ettei muutoksia juuri ole luvassa. Toki he kannustavat joka tapauksessa työpaikkaohjaamisen kehittämiseen ja oppisopimuksien käyttöön koulutusopimuk-sien rinnalla. Helmisen toive on, ettei työssäoppimisprosessista tulisi monimutkaisempaa byrokratian kautta. Vilén uskoo, että työnantajalta tarvitaan jatkossa enemmän sitoutu-mista opiskelijoiden kouluttamiseen lähiopetusmäärän vähentymisen myötä tapahtuvan osaamistason heikkenemisen vuoksi. Larsén peräänkuuluttaa työnantajien asennemuu-tosta, jonka myötä hyväksyttäisiin opetusympäristönä toimimisen rooli ja sen tuomat mah-dolliset lisäkustannukset.

Työpaikkaohjaamisen opettaminen on haastatteluiden perusteella haasteellista sähkö-alalla. Kaikista oppilaitoksista todetaan, ettei perinteinen kurssimuotoinen työpaikkaoh-jauksen opettaminen ole toteutunut alalla ja se on haastava toteuttaa. Vilén kertoo, että on luotettu siihen, että ohjauskäytäntö on tuttu asentajille omilta opiskelua ajoilta. Varia ja Tredu hoitavat kertomansa mukaan työpaikkaohjaajien opastuksen samalla, kun käyvät työmailla ohjaamassa oppilaitaan. Ylinen ja Larsén pitävät työpaikkaohjaajien koulutuk-sessa kriittisimpänä tekijänä sitä, että opiskelijoiden osaamisen arviointikriteerit olisivat kaikilla yhdenmukaisesti hallussa. Larsén katsoo, että työpaikkaohjaamisen kehittäminen on äärimmäisen tärkeä aihe uuden systeemin toteuttamisen kannalta.

Kaiken kaikkiaan haastatteluista voidaan todeta, ettei sähköalalle ainakaan pääkaupunki-seudun alueella ole suuria muutoksia reformin myötä odotettavissa, vaikka yleisestä osaa-misen kehityksestä kannetaankin huolta pitkällä tähtäimellä. Reformi vaikuttaa lisänneen oppilaitosten toiminnan ja prosessien tehostamista ja mahdollisesti myös tiiviimpää yhteis-työtä työnantajien kanssa, mikä lienee lähtökohtaisesti hyvä asia. Työpaikkaohjaamisen kehittäminen ja työnantajan sitoutuminen työssäoppijoiden osaamisen laaja-alaiseen ke-hittämiseen nousevat merkittävimpiä työnantajien kehittämiskohtina haastatteluista.

5 Työssäoppiminen Amplitissa

5.1 Amplit Oy

Amplit Oy on pääkaupunkiseudulla toimiva yksityinen suomalainen talotekniikkayritys. Talotekniikka kattaa pääasiassa kiinteistöjen sähkö- ja LVI-asennukset. Amplit on perheyri-tyys, jolla on noin 30 vuoden historia ja noin 240 omaa työntekijää vuonna 2019. Yritys perustettiin tyhjästä kahden miehen, Guy Hellmanin ja Jukka Kaijalaisen voimin, jotka edelleenkin ovat Amplitin omistajia perheineen.

Amplit on matala organisaatio. Sähköasentajan esimies on projektipäällikkö, jonka esimies voi olla toimitusjohtaja. Toki kaikenlaisia työnkuvia mahtuu näiden ympärille ja väleihin joissain tapauksissa, mutta kolmi- tai neljäportaisuus on Amplitin organisaation selkäranka. Lähiesimieskuvio on Amplitin matalasta organisaatiosta huolimatta haastava, sillä asentajista, joita on noin 190, suurella osalla ei ole kiinteää lähiesimiestä. Tämä johtuu siitä, että työnalla on jatkuvasti erilaisia ja erikokoisia projekteja, joiden eri vaiheissa resurssitarve vaihtelee ja asentajat siirtyvät projektien tarpeiden mukaan työmaalta toiselle, jolloin myös esimies vaihtuu. Isossa projektissa voidaan parhaimmillaan tarvita 40 sähköasentajaa kerralla, kun taas saman projektin alkuvaiheessa asentajia saatetaan tarvita vain kaksi.

Sähköasennuksella on Amplitissa isompi osuus liikevaihdosta ja pitkät perinteet, vakiintuneet toimintatavat ja toimiva laatujärjestelmä. LVI-asennus on tuoreempi ja pienempi toimiala Amplitissa, vaikka senkin historia ulottuu jo yli 10 vuoden taakse. Amplitin sähköurakoinnin viimeaikaisia merkittävimpiä kohteita ovat olleet mm. Uusi Lastensairaala, Eduskuntatalon peruskorjaus, Kaisatalo, Kulttuuritalo, Malmin sairaalan peruskorjaus, tornitalo Majakka, Meilahden potilastornin peruskorjaus ja muutama Länsimetron metroasema, joiden voidaan sanoa, että Amplit on mukana Suomen suurimpien kohteiden rakentamisessa. Amplit tunnetaan alalla luotettavana kumppanina ja vakavaraisena yrityksenä.

5.2 Aikaisempi työssäoppimiskäytäntö Amplitissa

Amplitissa sähköasennukset tehdään useimmiten kiinteähintaisena urakkatyönä. Urakkatyö on nopeatempoista työtä, koska aika on suoraan tulotasoon vaikuttava määre. Mitä ripeämmin ja virheettömämmin työ suoritetaan, sitä isompi palkkasumma jää lopuksi jaettavaksi urakkaryhmälle. Tähän yhtälöön on haasteellista sovittaa osaamattomia harjoittelijoita, vaikka palkkauksessa on pyritty ottamaan huomioon harjoittelijoiden tuloskuormitus

niin, että harjoittelijan tunnit eivät kuulu urakkaan, mutta tehty työ edistää urakan etene-
mistä. Tosin työpaikkaohjaamiseen käytetty aika on tavallista urakkatyötä, josta makse-
taan ohjaajalle työpaikkaohjaajan lisää.

Työryhmät ymmärtävät kuitenkin työssäoppijoiden tärkeyden. Joskus hyvästä työssäoppi-
jasta on paljon apua urakassa, mutta useimmiten suurin hyöty on siinä, että työssäoppi-
joiden joukosta on mahdollisuus poimia parhaat tulevaisuuden työntekijät. Ja mikä olisikaan
urakkaryhmälle (kuten yrityksellekin) tärkeämpää, kuin huipputekijät. Työssäoppimispro-
sessi onkin Amplitin paras rekrytointikanava alalla vallitsevassa vaikeassa rekrytointitilan-
teessa, jossa työntekijöitä on vaikea löytää. Amplitilla ei ole varaa vastata suuryritysten
tarjoamiin ylisuuriin palkkatarjouksiin, joten tulevaisuuden työntekijöihin on päästävä kiinni
heti alkutaipaleella. Tämä toimintamalli on kaikille osapuolille hyödyllinen, sillä työnantaja
saa työntekijöitä, oppilas työssäoppimispaikan ja mahdollisesti työpaikan ja oppilaitos op-
pilaitaan työharjoitteluun ja valmistumaan. Siksi tämän prosessin hiominen on Amplitin tu-
levaisuuden osaamispääoman kannalta erityisen tärkeää.

Ennen tämän tutkimuksen kehitystyötä Amplitin työssäoppimis- ja työpaikkaohjauskäy-
töntö (liite 5) toteutettiin riisutuimmillaan niin, että oppilas tai opettaja oli yhteydessä pro-
jektijohtajaan, joka tämän jälkeen ilmoitti kyselijälle mahdollisen työssäoppimispaikan ole-
massaolosta ja lähetti työssäoppimissopimuksen sähköisesti allekirjoitettavaksi opettajalle
sekä ohjeet opiskelijalle työkohteesta ja työssäoppimisesta sähköpostilla. Tämän jälkeen
opiskelija oli itse yhteydessä työpaikkaohjaajaan ja sopi ensimmäisen työssäoppimispäi-
vän aloittamisesta. Opiskelija saapui sovittuna aikana työmaalle ja aloitti työssäoppimis-
jakson.

Työpaikkaohjaajaksi merkitään papereihin yleensä työryhmien vetäjä, eli kärkimies, mutta
käytännössä opiskelijaa saattaa ohjata kuka tahansa työryhmän jäsenistä vaihdellen päi-
vittäin. Työpaikkaohjaajille ei Amplitissa ole järjestetty moniin vuosiin minkäänlaista työ-
paikkaohjaajan koulutusta ja työpaikkaohjaajaksi valikoituu usein lähes sattumanvaraisesti
jonkun työmaan kärkimies tai työryhmän jäsen, joka ei välttämättä kuitenkaan arjessa vas-
taa opiskelijan ohjaamisesta.

Prosessi on sinällään toiminut ja työssäoppijamäärät ovat olleet korkealla, noin 70 harjoit-
telijan vuositasolla, mutta henkilöstöhallinnon näkökulmasta prosessiin on jäänyt hiomisen
varaa paljon mm. oppimisen varmistamisen, yhtenäisen kohtelun, viestinnän, työnantaja-
mielikuvan ja työssäoppimiskokemuksen suhteen.

5.3 Kyselytutkimus Amplitin työssäoppijoille

Tämän tutkimuksen yhteydessä toteutettiin kvantitatiivinen kyselytutkimus loppuvuodesta 2018, jonka tavoitteena oli selvittää, miten Amplitin työpaikkaohjaamista tulisi työssäoppijoiden mielestä kehittää. Kyselytutkimuksen teema muodostui laadullisen tutkimuksen tulosten pohjalta, kun asiantuntijahaastatteluissa työssäoppimisprosessin kehittäminen nousi tärkeimmäksi työnantajan keinoksi varautua ammatillisen koulutuksen muutoksiin.

Kysely (liite 6a-c) lähetettiin kaikille Amplitin sähköpuolella työssäoppijoina viimeisen kahden vuoden aikana (vuosina 2017-2018) olleille sähköasentajaopiskelijoille. Työssäoppijoita, joille kysely lähetettiin, oli yhteensä 101 ja heistä kyselyyn vastasi 50, jolloin vastausprosentiksi saatiin noin 50 %.

Kyselyssä kysyttiin 11 kysymystä:

- Missä oppilaitoksessa opiskelet/olet opiskellut sähköasentajaksi?
- Millä vuosikurssilla olit ollessasi Amplitilla työssäoppimassa edellisen kerran?
- Minkä ikäinen olit työssäoppimisjakson aikana?
- Kuka toimi Amplitissa työpaikkaohjaajana? (jos muistat nimen/työmaan kärkeen...)
- Yleisarvosana työssäoppimisen kokemuksestasi Amplitissa
- Kuinka paljon sait ohjausta työpaikkaohjaajaltasi tai muulta työryhmältä työssäoppimisen aikana?
- Kuinka paljon olisit mielestäsi tarvinnut työpaikkaohjaajaltasi tai muulta työryhmältä ohjausta työssäoppimisen aikana?
- Minkälaista tukea/ohjausta olisit tarvinnut enemmän?
- Mitä asioita Amplitin työssäoppimisen kokonaisuudessa pitäisi oman kokemuksesi perusteella kehittää? Valitse niin monta vaihtoehtoa, kun katsot aiheelliseksi.
- Kuinka mielelläsi haluaisit työssäoppimiskokemuksesi perusteella Amplitille töihin?
- Avoin palaute Amplitin toiminnasta työssäoppimisen ja työpaikkaohjaamisen näkökulmasta

5.3.1 Amplitin työssäoppijat

Kyselyyn vastasi 50 sähköalan työssäoppijaa, jotka olivat olleet Amplitilla yhden tai useamman työssäoppimisjakson ajan. Näistä 50:stä harjoittelijasta suurin osa, 46 harjoittelijaa, opiskelivat neljässä eri oppilaitoksessa, joita olivat enemmistöjärjestyksessä Keuda, Omnia, Varia ja Stadin ammattiopisto (liite 7). Loput neljä opiskelivat kaikki eri oppilaitoksissa ja heitä käsiteltiin ryhmänä ”Muut”.

Toinen ryhmittely tehtiin vastaajien iän sekä vuosikurssin perusteella (liite 8). Tästä ryhmittelystä kävi hyvin selvästi ilmi se, että Amplitin työssäoppijat ovat useimmin alle 20-vuotiaita ja harvemmin ensimmäisellä vuosikurssilla. Alle 20-vuotiaita kaikista 50 vastaajasta oli 37 harjoittelijaa.

5.3.2 Työssäoppimisen taso Amplitissa

Kyselyssä pyydettiin työssäoppijoita antamaan arvosana (1-5 tähteä) työssäoppimiskokemuksestaan Amplitilla. Kokonaiskeskiarvoksi saatiin 3,76 tähteä ja mediaaniksi 4 tähteä. Tulos oli yllättävän positiivinen, kun verrataan siihen, kuinka paljon panoksia Amplitin työssäohjaamiseen on tähän asti laitettu. Keskiarvoista arvosanaa tarkasteltaessa (liite 9) eri vuosikurssien osalta huomattiin, että arvosana laski hieman mitä pidemmälle opinnot olivat edenneet, mutta mediaani pysyi neljässä tähdessä. Todellisuudessa yksittäisiä tuloksia tarkemmin tarkastelemalla voitiin todeta, että arvosanan lasku selittyi yksittäisillä hajavastauksilla. Kun tarkasteltiin ohjauksen vaikutusta arvosanaan, huomattiin, että suuressa kaavassa arvosanat nousivat opintojen edetessä, mutta vuosikursseilla kaksi ja kolme löytyy yksittäisiä vastaajia, jotka eivät olleet kokeneet saaneensa juurikaan ohjausta ja olivat antaneet 1-2 tähteä ja tällaista vastaajaa ei ole ollut ensimmäisellä vuosikurssilla, jolloin arvosanan keskiarvoa tarkasteltaessa tieto vääristyy hieman.

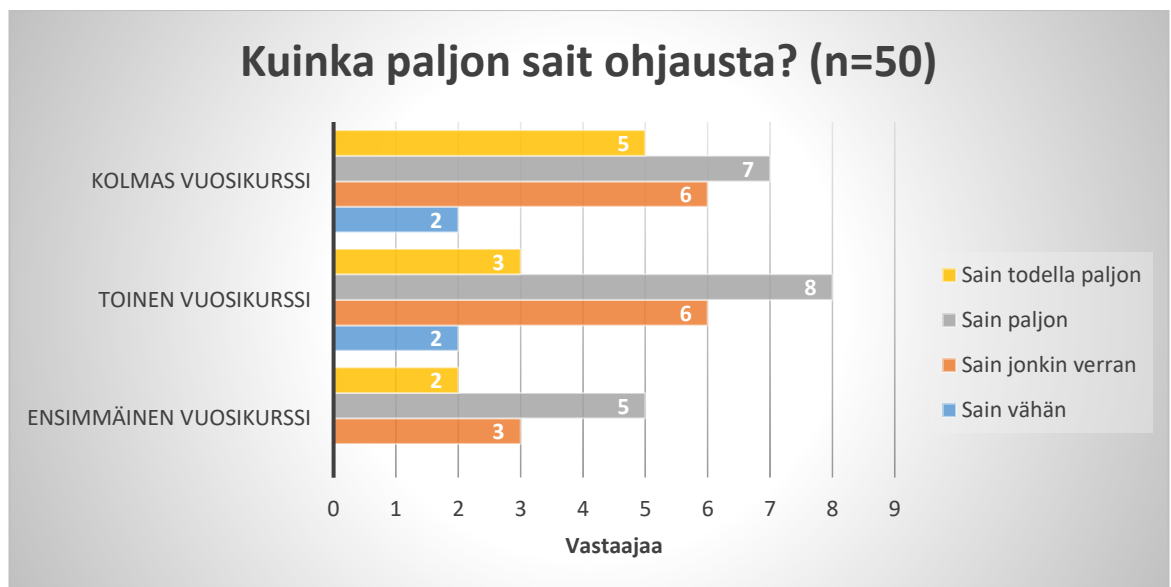
Tutkimuksessa käytettiin myös toista kysymystä mittaamaan Amplitin työpaikkaohjaamisen laatua. Vastaajilta kysyttiin, kuinka mielellään he tulisivat Amplitiin töihin työssäoppimiskokemuksensa perusteella. Vain kaksi vastaajaa 50:stä oli ehtinyt aloittaa harjoittelun jälkeen työt Amplitissa (liite 10). 58 %, eli 28 vastaajaa 50:stä aloittaisivat mielellään tai erittäin mielellään työt Amplitissa. 10 vastaajaa, joka vastaa 21 %, eivät aloittaisi töitä Amplitilla mielellään tai missään nimessä. Mielenkiintoinen ryhmä oli se 21 % eli 10 vastaajaa, joiden mielestä työssäoppimiskokemus Amplitilla ei herättänyt tunteita puolesta eikä vastaan työpaikan suhteen. Tämä ryhmä lienee potentiaalinen siinä mielessä, että heidät voidaan kehitystoimenpiteitä tehden mahdollisesti saada siirtymään niiden 28 vastaajan joukkoon, jotka mielellään työskentelisivät Amplitissa. Tällöin karkeasti arvioiden voitaisiin saavuttaa noin 80 % kiinnostus Amplitiin työnantajana.

5.3.3 Työpaikkaohjaus Amplitissa

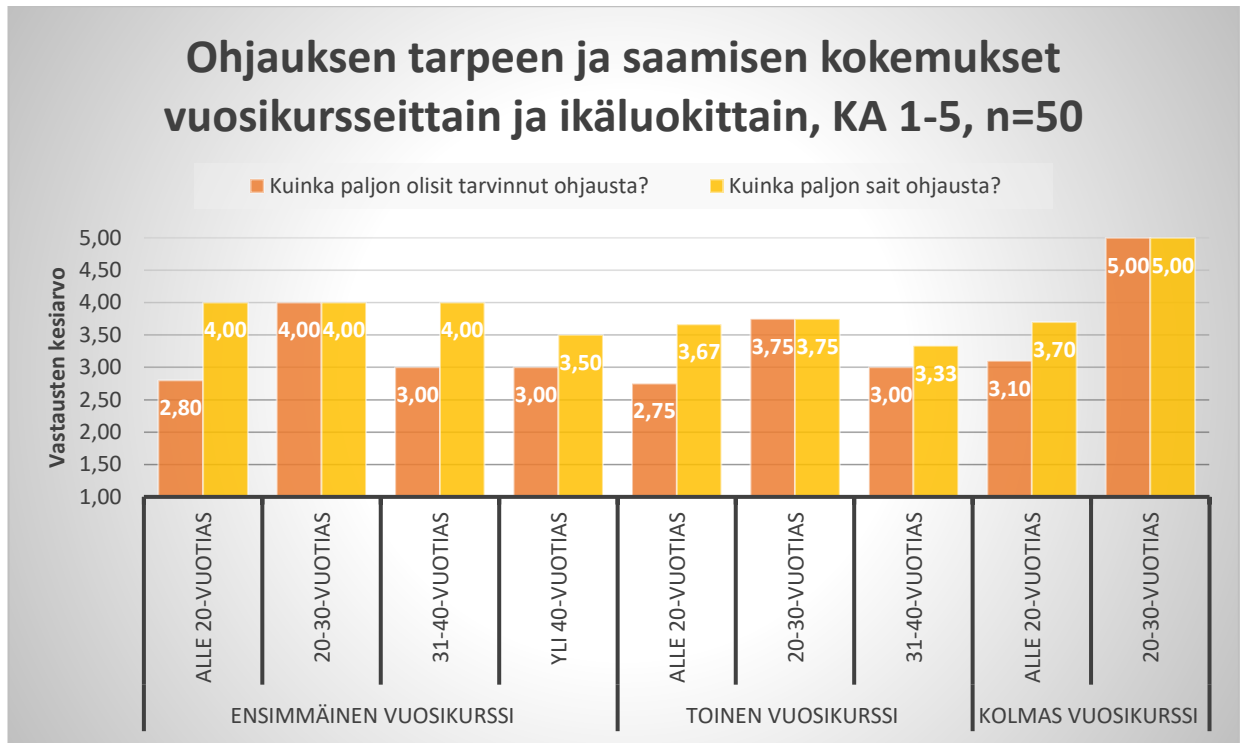
Kyselyssä kysyttiin myös ohjaamisen tarvetta sekä saatua määrää (kuvio 2). Kysymysasettelu aiheutti haasteita tulosten tulkinnalle ja vertaamiselle, koska kysymysten luomisen hetkellä haluttiin saada tietoa sekä koetusta ohjauksen määrän tarpeesta että koetusta ohjauksen saamisen määrästä, jolloin tehtiin kaksi eri kysymystä näistä aiheista, mutta ei ymmärretty suoraan kysyä, kokiko työssäoppija saaneensa tarpeeksi ohjausta. Kysymysasettelun vuoksi vastaukset ovat muotoa esimerkiksi ”Sain vain vähän ohjausta”, mutta vastaus ei ota kantaa siihen, oliko ”vain vähän” vastaajan mielestä esimerkiksi liian vähän vai sopivasti. Jonkinlaista vertausta onneksi pystyttiin tekemään, sillä molempien

kysymysten vastausvaihtoehdot oli muotoiltu samanlaisiksi. Vertailu tehtiin niin, että annettiin valmiiksi annetuille sanallisille vastausvaihtoehdoille numerot niin, että ”Erittäin paljon ohjausta”-vaihtoehto sai arvon 5 ja vastaavasti ”Ei lainkaan ohjausta”-vastaus arvon 1. Näin saatiin laskettua molempien kysymysten osalta ryhmien keskiarvoja ja mediaaneja (kuvio 3).

Keskiarvoja tarkasteltiin iän ja vuosikurssin mukaan ryhmiteltynä. Keskiarvoista selvisi se, että missään ryhmässä ohjaamisen tarvetta ei koettu suuremmaksi kuin saatua ohjauksen määrää. Tästä tuloksesta voi vetää johtopäätöksen, että keskimääräisesti kaikki työssäop-
pijat ovat saaneet vähintään omaa tarvettaan vastaavan määrän ohjausta.

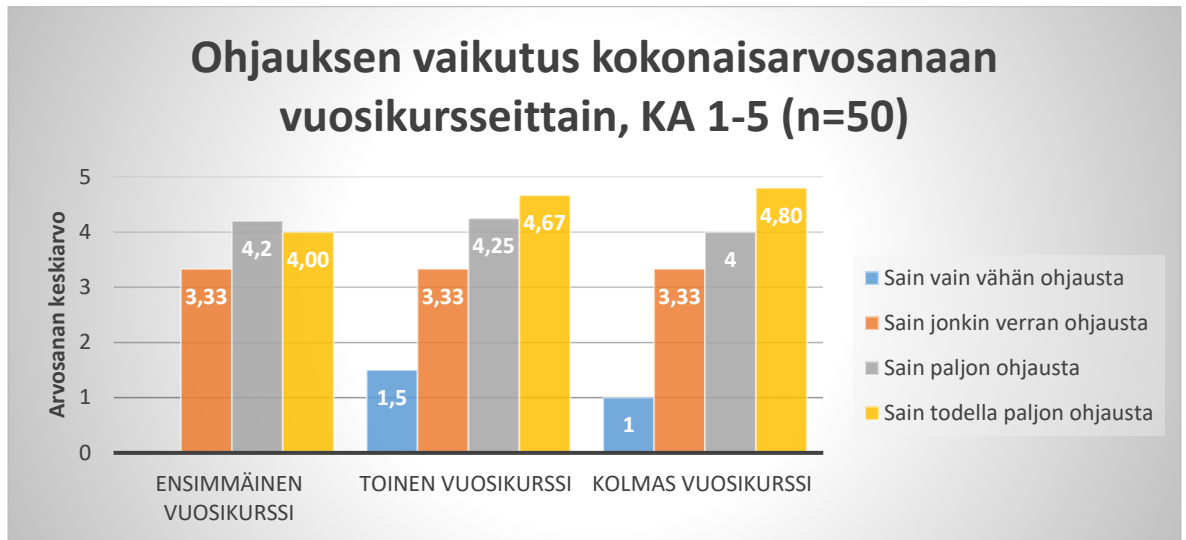


Kuvio 2. Työssäoppijoiden kokemus ohjauksen saamisesta



Kuvio 3. Työssäoppijoiden ohjaustarpeen kokemukset Amplitissa

On mielenkiintoista, että työssäoppijat ovat kokeneet saaneensa tarpeeksi ohjausta, kun tarkastellaan seuraavaa kuviota (kuvio 4). Kuviossa on verrattu arvosanaa ohjauksen saamisen kokemukseen eri vuosikursseilla. Kuviossa yhtä vähemmän merkittävää poikkeusta lukuun ottamatta arvosana nousee selvästi ohjauksen määrän noustessa. Kuvio on tutkijan näkökulmasta herkullisen yksiselitteinen. Opiskelija, joka kokee saaneensa todella paljon ohjausta, antaa työssäoppimiskokemukselle keskiarvoisesti 4,5 tähteä ja arvosana vain nousee, mitä pidemmällä opiskelija on opinnoissaan. Kolmannella vuosikurssilla todella paljon ohjausta saanut opiskelija antoi Amplitin työssäoppimiskokemukselle keskiarvoisesti 4,8 tähteä. Vastaavasti taas vain vähän ohjausta saaneet antoivat arvosanaksi yhden tai kaksi tähteä, jolloin heidän antamien tähtien keskiarvoiksi muodostuivat 1,5 toisella ja 1,0 kolmannella vuosikurssilla. Kuvio 2 voidaan nähdä, että kuvion 3 hyvät arvosanat esimerkiksi kolmannella vuosikurssilla eivät ole yksittäisten henkilöiden antamia. Kaikki vuosikurssit ja ikäryhmät huomioiden yhteensä 31 vastaajaa koki saaneensa joko todella paljon tai paljon ohjausta.



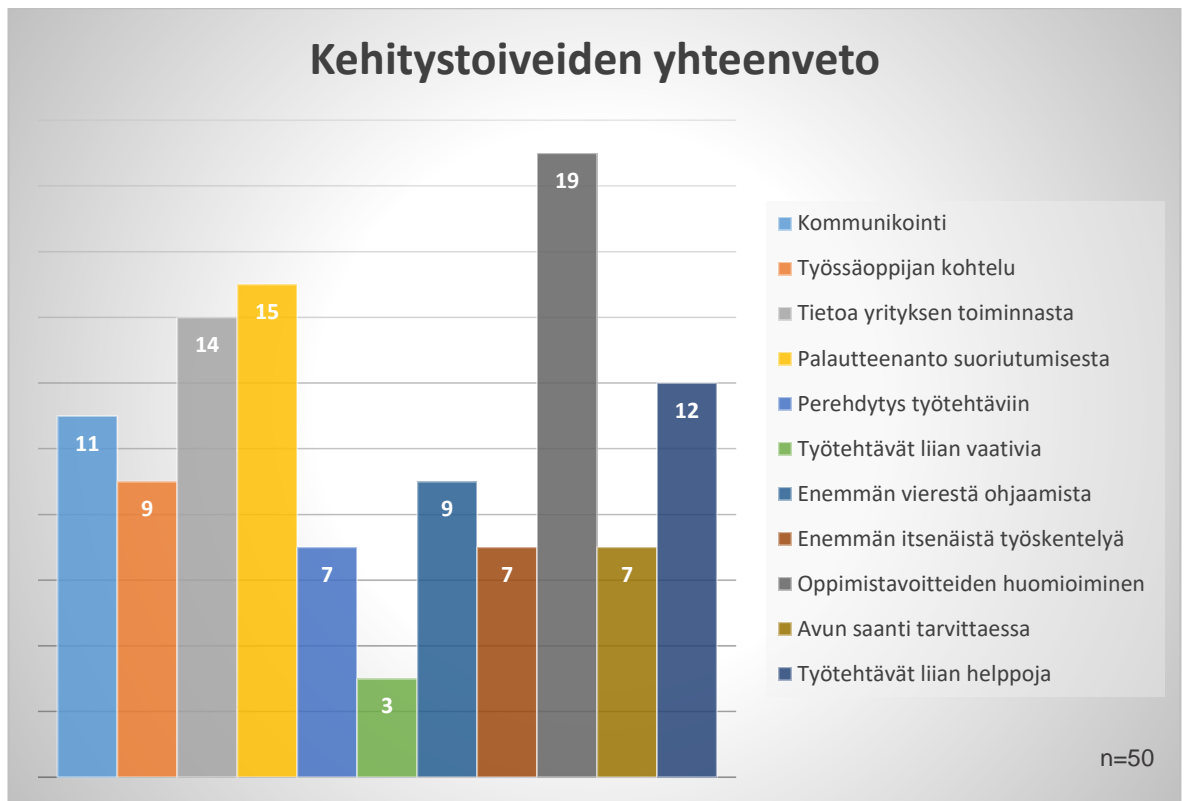
Kuvio 4. Työssäoppijoiden ohjaukokemuksen vaikutus arvosanaan Amplitissa

5.3.4 Amplitin työssäoppimisen kehitysalueet

Kyselyssä kysyttiin, mitkä valmiiksi annetut Amplitin työpaikkaohjaamisprosessin osa-alueet vaativat työssäoppijoiden mielestä kehittämistä. Vastajat saivat valita vaihtoehtoista niin monta, kun kokivat aiheelliseksi. Vastausvaihtoehdot olivat:

- Kommunikointia työpaikkaohjaajan ja opiskelijan välillä
- Työssäoppijalle annetut tehtävät ovat liian vaativia
- Työssäoppijalle annetut tehtävät ovat liian helppoja
- Enemmän vierestä ohjaamista
- Enemmän itsenäistä työskentelyä
- Työssäoppijan henkilökohtaisten oppimistavoitteiden huomioiminen
- Avun saanti tarvittaessa
- Puhdytys työtehtäviin
- Tietoa koko yrityksen toiminnasta työssäoppijalle
- Palautteenanto suoriutumisesta
- Työssäoppijan kohtelu työpaikalla
- Muita kehitysalueita tai kommentteja valintoihin?

Koko vastaajaryhmää tarkasteltaessa (kuvio 5) työssäoppijan henkilökohtaisten oppimistavoitteiden huomioiminen nousi vastaajien mielestä isoimmaksi kehitysalueeksi. 19 vastaajaa 50:stä, eli 38 % vastaajista koki, että Amplitissa oppimistavoitteet tulisi ottaa paremmin huomioon. Toiseksi tärkeimmäksi kehitysalueeksi nousi palautteenanto suoriutumisesta 30 % (15 vastaajaa) kannatuksella ja kolmanneksi tiedotus yrityksen toiminnasta 28 % (14 vastaajaa) kannatuksella. Viiden eniten ääniä saaneen kehitysalueen joukkoon nousivat myös liian helpot työtehtävät (12 vastaajaa, 24%) sekä kommunikointi ohjaajan ja työssäoppijan välillä (11 vastaajaa, 22 %). Vain kolme vastaajaa 50:stä koki, että annetut tehtävät olivat liian haastavia.



Kuvio 5. Työssäoppijoiden kokemus työssäoppimisen kehittämistarpeista Amplitissa

Kun kehitysaluetuloksia tarkasteltiin vuosikursseittain (liite 11), saatiin hieman erilaiset tulokset. Ensimmäisen vuosikurssin opiskelijat kokivat erityisesti oppimistavoitteiden huomioimisen tärkeimpänä kehitysalueena. Toisen vuosikurssin opiskelijat samaten, mutta yhtä tärkeäksi heille nousi liian helpot tehtävät sekä lähes yhtä tärkeäksi kommunikointi ohjaajan ja opiskelijan välillä. Moni muukin osa-alue sai toisen vuosikurssin opiskelijoilta tasaisesti pisteitä. Kolmannen vuosikurssin opiskelijat sen sijaan kaipasivat kaikkein eniten enemmän tietoa yrityksen toiminnasta sekä palautetta omasta suoriutumisestaan. Myös oppimistavoitteiden huomioiminen sai tässä ryhmässä pisteitä. Nämä ovat arvokkaita tietoja Amplitin työpaikkaohjaamisen kehittämisen suunnittelun tueksi.

5.3.5 Yhteenveto kyselytutkimuksesta

Kyselyn perusteella Amplitin työssäoppija on keskimäärin alle 20-vuotias toisen tai kolmannen vuoden opiskelija. Työssäoppimiskokemuksesta opiskelijat antoivat Amplitille keskiarvoisen arvosanan 3,76 tähteä viidestä. Mediaaniarvosana kipusi neljään tähteen. Mielenkiintoista oli huomata, että ohjauksen määrä koettiin riittäväksi, mutta mielenkiintoista oli huomata, että ohjauksen määrä vaikutti kuitenkin merkittävästi annettuun arvosanaan. Enemmän ohjausta kokemuksensa mukaan saaneet antoivat selvästi parempia arvosanoja.

Keskeisiksi kehitysalueiksi nousivat opiskelijoiden henkilökohtaisten oppimistavoitteiden huomioiminen, palautteenanto sekä tiedotus yrityksestä. Kehitystarpeet vaihtelivat hieman vuosikursseittain, mutta näitä mainittuja voidaan silti pitää merkittävimpinä kehitysalueina tulosten perusteella.

5.4 Kärkimiesten kehityspäivä

Amplit järjesti tutkijan toimesta sähköasentajien kärkimiehille 12.4.2019 uuden käytännön mukaisen kärkimiespäivän, joka oli toinen laatuaan. Ensimmäinen kärkimiespäivä oli järjestetty syksyllä 2018. Kärkimiespäivien tavoitteena on kehittää ja yhtenäistää Amplitin kärkimiestoimintaa koulutuksen ja avoimen keskustelun ja yhdessä kehittämisen avulla.

12.4.2019 tilaisuuteen kutsuttiin 35 sähköpuolen kärkimiestä, joista paikalle saapui 31. Tämän tutkimuksen kannalta kärkimiespäivä oli erinomainen tilaisuus ottaa esiin työpaik-
ohjaamisesta kyselytutkimuksella saatu palaute ja miettiä työpaik-
ohjaamisesta vas-
tuussa olevien kanssa, miten toimintaa pitäisi ja voisi kehittää. Tilaisuudessa nousi hyvää keskustelua, josta saatiin ideoita toiminnan kehittämiseksi.

Työpaik-
ohjaamisen osiossa käytiin ensin kärkimiesten kanssa läpi työssäoppijoiden kyselytutkimuksessa saadut vastaukset kahdeksan eri kuvaajan avulla. Kuvaajista kävi ilmi muun muassa:

- vastaajista suuri osa opiskeli Keudassa, Omniassa ja Variassa,
- suurin työssäoppijaryhmä Amplitissa on kolmannen vuoden alle 20-vuotiaat opiskelijat,
- arvosanakeskiarvo on kohtuullisen hyvä, mutta että se laskee vuosikursseittain hieman,
- noin 60 % hakijoista työskentelisi kokemuksensa perusteella mielellään Amplitilla,
- kaikki ovat kokeneet saavansa ohjausta vähintään niin paljon, kun ovat kokeneet tarvinneensa sitä,
- kuitenkin koetun ohjauksen määrä oli aivan suoraan vaikuttamassa arvosanaan,
- kaikkien työssäoppijoiden tuloksia tarkasteltaessa merkittävimiksi kehitysalueiksi koettiin oppimistavoitteiden huomioiminen, palautteenanto ja tiedottaminen yrityksen toiminnasta ja
- vuosikursseittain tarkasteltaessa kehitysalueissa löytyi eroavaisuuksia, jotka käytiin läpi.

Kuvaajien läpikäynti aiheutti informatiivista keskustelua ryhmässä. Tärkein esille noussut asia oli se, ettei kukaan kärkimiehistä kokenut saaneensa tietoa opiskelijan oppimistavoitteista opiskelijalta, opettajalta tai työnantajalta. He ymmärrettävästi kokivat hankalaksi ottaa tavoitteet huomioon tilanteessa, jossa heillä ei ollut tavoitteita tiedossa. Koko ryhmä vaikutti aidosti kiinnostuneilta ottamaan tavoitteet mahdollisuuksien mukaan huomioon, kunhan tavoitteet on viestitty selkeästi ohjaajalle. Tilanteessa käytiin keskustelu myös siitä, että työpaik-
ohjaajan on syytä keskustella heti työharjoittelun aluksi opiskelijan

kanssa ja sitä kautta selvittää oppimistavoitteet, jos niistä ei ole muuta kautta saatu tietoa. Tähän kärkeimiehet vastasivat, että harvoin opiskelijakaan tietää omia tavoitteitaan tai ei uskalla niitä jostain syystä viestiä.

Toinen tärkeä huomio keskustelussa oli se, että kärkeimiehet eivät kokeneet saaneensa minkäänlaista perehdytystä tai ohjausta työpaikkaohjaajan työhön. Heiltä kysyttiin lisäksi erikseen, onko ohjaavat opettajat työssäoppijoita työmaille tuodessaan antaneet ohjausta työpaikkaohjaajana toimimiselle. Kysymys tehtiin, koska aikaisemmin haastatellut opettajat olivat kertoneet näin toimittavan työpaikkaohjaajien perehdyttämiseksi arjessa. Kärkeimiesten naurunhörähdys oli yksiselitteinen. He eivät kokeneet saaneensa opettajilta ohjausta tehtävään.

Lisäksi tilaisuudessa keskusteltiin muun muassa siitä, minkä tasoisia opiskelijoita voidaan sijoittaa mihinkin tehtäviin, miten työssäoppijalle voitaisiin viestiä tehokkaammin yrityksen asioista, miten voitaisiin lisätä palautteenantoa työssäoppijalle ja miten arvioida työssäoppijalle annettavien tehtävien oikeamittaista haastavuutta. Useampi kärkeimiesten ehdotus, kuten työpaikkaohjaajien kouluttaminen ja koulutettujen listaaminen, hyvien työssäoppijoiden sitouttaminen sekä infovihkosen jakaminen harjoittelijalle, olivat linjassa tutkimuksen myötä nousseiden ideoiden kanssa. Tilaisuudessa syntynyt keskustelu ohjaa vahvasti tämän tutkimuksen myötä edistettävien kehitysalueiden valintaa.

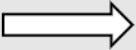
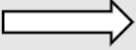

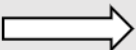
6 Toimenpidesuunnitelma

Tutkimustulosten myötä esiin nousi useita toimenpideideoita. Kaikkia ei voitu heti lähteä toteuttamaan, joten kehittäminen jaettiin kahteen vaiheeseen toimenpidesuunnitelmassa (liite 12a-b) Ensimmäinen vaihe toteutetaan tämän tutkimuksen yhteydessä ja toinen vaihe tutkimuksen jälkeen kohdeorganisaatiossa jatkuvan kehittämisen periaattein. Kaikki toimenpiteet esitellään kuitenkin tässä tutkimusraportissa ja ne ovat myös esitetty kaavioissa, joissa on kuvattu koko työssäoppimisprosessi (liite 5 ja 13) ennen ja jälkeen koko toimenpidesuunnitelman toteuttamisen. Toteutettava ensimmäinen vaihe painottuu erityisesti Amplitin henkilöstöhallinnon roolin kehittämiseen työssäoppimisprosessissa. Ensimmäinen vaihe painotettiin henkilöstöhallinnon prosessiin, koska katsottiin sen luovan hyvän perustan muulle organisaation toiminnan kehittämiseksi. Lisäksi tutkijan asema edesauttoi nimenomaan tämän osa-alueen tehokkaan kehittämisen edistämistä.

6.1 Toimenpiteiden valintaan vaikuttaneet tekijät

Tutkimusvaiheet ja niistä muodostuneet tulokset on esitetty kuviossa 6. Heti tutkimuksen aluksi reformia tulkittaessa muodostui ennakkokäsitys, että tämän tutkimuksen kehittämistoimet tulevat todennäköisesti liittymään työssäoppimisen lisääntymiseen työpaikoilla. Myös sähköalan järjestöjen lausunnoissa huoli lisääntyvästä työssäoppimisesta ohjasi ensivaikutelmaa samaan suuntaan. Henkilöhaastatteluista jäi käsitys, ettei välittömiä muutoksia välttämättä nähdäkään aivan siinä mittakaavassa, jota alalla on pelätty ja lakiuudistuksen viestinnässä on esitetty, vaikka toki ajan saatossa muutos saattaa vaikuttaa osaaamisen heikentymiseen. Haastatteluiden myötä kuitenkin vahvistui ajatus siitä, että työnantaja voisi ennaltaehkäisevästi vaikuttaa alalla pelättyihin haittoihin lähinnä työssäoppimisen ja työpaikkaohjausprosessien kehittämisellä ja sitoutumalla työssäoppijoiden laaja-alaiseen oppimisen kehittämiseen. Näin ollen tutkimuksen oleellisimmiksi tehtäviksi nousivat näiden osa-alueiden kehittäminen.

Selkeimmät suuntaviivat työssäoppimisprosessin kehittämistoimenpiteiden kohdistamiselle antoivat kvantitatiivinen tutkimus Amplitissa työssäoppimassa olleille sekä mainitun tutkimuksen tulosten läpikäynti kärkimiespäivässä ja siitä aiheutuneesta keskustelusta esiin nousseet tiedot. Opiskelijoiden mielestä kehittämistä Amplitin työssäoppimisessa kaivattiin erityisesti oppimistavoitteiden huomioimiseen, palautteenantoon sekä yrityksen yleisistä asioista tiedottamiseen. Kärkimiesten kehityspäivässä vahvistui entisestään näkemys siitä, että oppimistavoitteiden parempi huomioiminen on ensisijainen kehittämisosa-alue. Lisäksi kärkimiehiltä nousi tarve työpaikkaohjaajakoulutukselle, joka oli noussut esiin myös haastatteluissa.

Tutkimusvaihe	Tutkimusvaiheen kuvaus	Näkemykset, suuntaus, tulokset
Viitekehys, tietoperusta	Lakimuutoksen tiedot, sähköalan järjestöjen näkemys lakimuutoksesta	Työssäoppiminen tulee lisääntymään ja aiheuttaa sähköalalle haasteita ja osaamisen kapea-alaisuutta.
	Kysytään asiantuntijoilta, mitä arjessa tulee tapahtumaan.	
Kvalitatiivinen tutkimus	Oppilaitosten ja järjestöjen asiantuntijahastattelut	Työssäoppiminen tuskin tulee lisääntymään. Työnantajan on hyvä panostaa työssäoppimisen ja työpaikkaohjauksen kehittämiseen.
	Suunnataan kehittäminen työssäoppimis- ja työpaikkaohjausprosessin kehittämiseen	
Kvantitatiivinen tutkimus	Kyselytutkimus Amplitin työssäoppijoille.	Amplitin työssäoppimisen kehitysalueet ovat oppimistavoitteiden huomioiminen, palautteenanto ja viestintä yrityksen toiminnasta.
	Keskustellaan tuloksista työpaikkaohjaajien kanssa ja kehitetään yhdessä kehitystoimenpiteitä.	
Ryhmäkeskustelu	Ryhmäkeskustelu työpaikkaohjaajien kanssa ja toimenpiteiden suunnittelu workshopissa	Oppimistavoitteita ei ole viestitty työpaikkaohjaajille eivätkä he ole saaneet koulutusta työpaikkaohjaukseen. Nousi ideoita koko prosessin kehittämiseksi.
	Laaditaan kehitystoimenpidesuunnitelma ja toteutetaan sen mukaiset kehitystoimenpiteet	

Kuvio 6. Tutkimusvaiheiden päätulokset

6.2 Toimenpidesuunnitelman ensimmäinen vaihe

Tutkimuksen tuloksena muodostettiin Amplitin työssäoppimis- ja työpaikkaohjaamisprosessin kehitystoimenpidesuunnitelma (liite 12a-b), jossa on painotettu erityisesti henkilöstöhallinnon roolia ja yksilön kokemusta laadukkaasta työssäoppimisprosessista. Roolipainotus henkilöstöhallintoon tehtiin, koska katsottiin, että ensimmäinen iso askel koko prosessin kehittämisessä on ydinprosessin systemaattisuuden ja laadun varmistaminen. Valinta oli luonteva myös tutkijan henkilöstöhallinnon roolin vuoksi.

Ensimmäisessä vaiheessa keskityttiin työssäoppimisen perusprosessin kehittämiseen erilaisin toimenpitein, jotka tässä tutkimusraportissa kuvataan. Kun perusteet on saatu rakennettua ja jalkautettua niin, että perusprosessi ja viestintä toimivat hallitusti ja tasalaatuisesti, on yhtälöön helpompi lisätä uusia kehitysvaiheita, jotka todennäköisesti painottuvat ensimmäistä vaihetta enemmän alalle huolta aiheuttaneeseen osaamisen kapea-alaisuuteen ja koulusta valmistuvien osaamattomuuteen.

Ensimmäisen vaiheen toimenpiteiksi muodostuivat:

- Uusi hakukanava työharjoitteluun
- Työssäoppijoiden tietojen hallinta henkilökisterissä
- Systemaattinen palautteen kerääminen työssäoppijoilta
- Työssäoppijat viestintäkanavan piiriin
- Perehdytysmateriaali työssäoppijoille viestintäalustaan
- Työssäoppijoiden oppimistavoitteiden kirkastaminen
- Työssäoppijoiden rekrytointi- ja arviointipooli (osittain vaiheessa 1)
- Koulutuspolku potentiaalisille opiskelijoille (osittain vaiheessa 1)

6.2.1 Uusi hakukanava

Bernie Cullen toteaa artikkelissaan (2001), että menestyneimmät yritykset saavat etulyöntiaseman kilpailijoihinsa nähden luodessaan urasivut, jotka tekevät sekä työnantajalle että työnhakijalle helpoksi arvioida toinen toistaan. Tällaisissa yrityksissä elektronista rekrytointia ei pidetä vain yksittäisenä HR-työkaluna, vaan se on integroitu kokonaisvaltaiseen rekrytointiprosessiin, joka sisältää muun muassa käytöksen ja taitojen arviointia, haastatteluita ja muita keinoja tarpeiden tunnistamiseen ja ehdokkaiden löytämiseen. (Cullen 2001.)

Amplitin uudessa työssäoppimisen prosessissa on lähdetty miettimään ensimmäisenä sitä, miten voimme kehittää työssäoppimiseen hakemista. Aikaisemmin työssäoppimishakemukset tulivat Amplitille tavallisen työhakemuslinkin kautta nettisivuilta tai muiden kanavien, kuten sähköpostin tai puhelimen välityksellä. Tutkija huomasi tarpeen selkeyttää hakua. Kehitystyössä tutkija loi yrityksen nettisivuille oman hakemuslomakkeen palvelemaan nimenomaisesti työssäoppimisprosessia (kuva 2). Uuden linkin kautta opiskelija voi hakea matalalla kynnyksellä työssäoppimispaikkaa ja samalla yritys saa heti kaikki oleelliset tiedot hakijasta. Nämä tiedot piti aikaisemmin kysyä erikseen opiskelijalta, koska tavallisessa avoimessa työhakemuslomakkeessa ei kysytty työssäoppimiseen liittyviä kysymyksiä.

Hakukanavan käyttöönoton yhteydessä tutkija päivitti myös koko rekrytointisivun ilmeen selkeämmäksi (kuva 2). Muutosten jälkeen työssäoppimishakemuksien määrä nettisivujen kautta on käytännössä tuplaantunut. Tähän on suurelta osin saattanut vaikuttaa rekrytointikampanja, joka Amplitilla on ollut käynnissä 2019 alkuvuodesta, mutta oletettavasti myös matalan kynnyksen hakukanavalla on ollut osaltaan vaikutusta hakemusten määrään. Amplitin työssäoppijaprosesseista vastaavat ovat myös olleet tyytyväisiä uuteen hakukanavaan, sillä nyt tarvittavia tietoja ei tarvitse enää erikseen kysellä hakijoilta vaan kaikki on heti hakemuksesta saatavilla. Hakemukset myös ohjautuvat suurin osa nykyään saman kanavan kautta, kun vaihdopalvelu voi ohjata harjoittelupaikkoja kyselevät opiskelijat nettisivujen hakulinkille.

Malminkatu 18 00700 HELSINKI 010 588 61 etunimi.suominen@amplit.fi

AMPLIT
Osaamista. Asennetta. Talotekniikkaa.

Etusivu Palvelut Yritys **Rekrytointi** Yhteystiedot

Rekrytointi

Amplitin tavoitteena on olla alan paras työpaikka.

Lähetä avoin työhakemus

Hae työharjoitteluun

Avoimet työpaikat

Sähkön ja LV:n aluraajoitaja

Amplit työnantajana
Amplit Oy on vuonna 1987 perustettu pääkaupunkiseudulla toimiva talotekniikkayritys, jonka toimialaa ovat urakointi sekä huolto- ja kunnossapitotyöt. Olemme yksityinen suomalainen perheyriitys ja sijotumme Suomen suurimpien talotekniikkaurakoitsijoiden joukkoon. Toimimme kahdessa toimipisteessä Helsingissä ja Espoossa.

Tämän päivän talotekniikka vaatii paljon – me Amplitissa olemme valmiita vastaamaan uusiin haasteisiin. Me vastaamme rakennusten ilmasta, vedestä, lämmöstä, sähköstä, tieto- ja turvaverkoista sekä projektin jälkeisestä huollosta ja kunnossapidosta.

Toteuttamiemme kohteiden kirjo on laaja – synnytyssairaaloista vanhusten palvelutaloihin, kirkkoista vankiloihin sekä kaikkea siltä väliltä. Tämä asettaa henkilökuntamme ammattitaidolle korkean vaatimustason.

Amplit Oy:n tavoitteena on olla alan paras työpaikka. Organisaatiomme ja toimintatapamme on rakennettu siten, että vastuu on jaettu laajasti. Eri työvaiheiden paras asiantuntija vastaa ja raportoi omasta osakokonaisuudestaan. Jatkuvan kouluttamisen avulla pyrimme pitämään henkilöstömme ammattitaidon vaativien tehtävien mukaisella tasolla.

Kuva 2. Amplitin rekrytointisivun uusi ilme ja työharjoitteluhakemuslinkki

6.2.2 Työssäoppijoiden rekisteröinti

Seuraavaksi kehitettiin työssäoppijoiden hallintaa systemaattisemmaksi, koska aikaisemmin työssäoppimissopimus oli mapitettu fyysiseen mappiin ja seurattu työssäoppijaa vain projektijohtajan Excel-resursointitaulukossa, eikä henkilöstöhallinnolla ollut minkäänlaista käsitystä yrityksessä kulloinkin työssäoppimassa olleista opiskelijoista. Kehittäminen toteutettiin tutkijan toimesta luomalla Amplitin henkilörekisteriin työntekijämetatietokortille tarvittavat työssäoppijaa koskevien tietojen kentät ja aloittamalla käytäntö, jonka myötä jokainen työssäoppija avataan jatkossa henkilöstöhallinnon toimesta henkilörekisteriin. Rekisteriin tallennetaan myös kaikki työssäoppimisjaksoihin liittyvät sopimukset ja muut dokumentit. Jatkossa työssäoppimisjaksoja seurataan henkilöstöhallinnon toimesta samankaltaisesti, kuin normaalia työsuhteen elinkaarta. Tällä toimenpiteellä luotiin laadukas ja yhdenvertainen työssäoppijoiden seuranta sekä hyvä pohja sähköiselle viestinnälle, sillä nyt kaikki yhteystiedot ovat helposti saatavilla rekisterissä.

Amplitin henkilöstörekisterin ylläpito ja järjestelmämuutokset ovat henkilöstöhallinnon omissa käsissä, joten samalla pystyttiin luomaan työssäoppijoiden oma seurantanäkymä (kuva 3), jota seurataan aktiivisesti henkilöstöhallinnossa. Tulevaisuudessa järjestelmään voidaan tehdä lisää erilaisia seurantoja ja pätevyysienhallintaa työssäoppimisprosessin edelleen kehittämisen yhteydessä. Rekisterin käyttöönotto on sujunut onnistuneesti.

Nimi	Työsuhteen alkamispäivä	Työsuhteen päättymis...	Toimialue	Työpaikkaohjaaja	Beekeeper	Työharjoittelupala...	Harjoittelijan oppimistavoitteet	Rekrytoin...	Huomioit...	Puh
> ULK Si...	1.6.2020	1.6.2020	Sähkö	Sur	OK		Lähetetty opettajalle			040 8
> ULK M...	14.4.2020	29.5.2020	Sähkö	Mäki	OK		Lähetetty opettajalle			040 4
> ULK Ja...	31.3.2020	28.5.2020	Sähkö	Keki	OK		Lähetetty TPO:lle			050 4
> ULK P...	30.3.2020	31.5.2020	Sähkö	Chi	OK		Lähetetty TPO:lle			050 4
> ULK K...	23.3.2020	22.5.2020	Sähkö	Miili	OK	● Lähettämättä	Lähetetty TPO:lle	Aikase...		040 0
> ULK K...	23.3.2020	3.6.2020	LVI	Kes	OK		Ei saatu			0452
> ULK K...	23.3.2020	27.5.2020	Sähkö	Kek	OK		Lähetetty TPO:lle			044 7
> ULK K...	23.3.2020	15.5.2020	Sähkö	Vall.	OK		Lähetetty opettajalle	Vanha ...		0451
> ULK K...	23.3.2020	27.5.2020	Sähkö	Miil	OK		Lähetetty TPO:lle			045 1
> ULK P...	23.3.2020	15.5.2020	Sähkö	Kilp.	OK		Lähetetty opettajalle			050 3
> ULK S...	23.3.2020	24.4.2020	Sähkö	Valli.	OK		Lähetetty TPO:lle			0405
> ULK Ta...	23.3.2020	15.5.2020	Sähkö	Kek	OK		Lähetetty opettajalle	Vanha h...		0451
> ULK W...	23.3.2020	27.5.2020	Sähkö	Nyr	OK		Lähetetty TPO:lle			045 2
> ULK V...	16.3.2020	22.5.2020	Sähkö	Sar	OK		Lähetetty opettajalle			040 7
> ULK Li...	2.3.2020	8.5.2020	Sähkö	Lan	OK					0456
> ULK S...	2.3.2020	7.8.2020	Sähkö	Myl	OK		Lähetetty TPO:lle			040 1

Kuva 3. Uusi työssäoppijoiden seurantanäkymä Amplitin henkilörekisterissä

6.2.3 Palautekysely työssäoppijoille

Tutkimuksen myötä työssäoppijoille teetetty palautekysely antoi arvokasta tietoa työssäoppijoiden kokemuksista. Tällaista tietoa on syytä hyödyntää jatkossakin, joten tutkimuskyselyn pohjalta rakennettiin jatkuvaan käyttöön sopiva palautekysely työssäoppijoille (liite 14a-c), joka lähetetään jatkossa systemaattisesti henkilöstöhallinnon toimesta opiskelijoille työssäoppimisjakson päättyessä. Palautekysely toimii sekä jatkokehittämisen työkaluna että erinomaisena Amplitin työssäoppimisprosessin kehittämisen mittarina. Muun muassa näiden palautekyselyiden lähettämisen toteutumista seurataan nykyään henkilörekisterissä.

Kun palautekyselyjä alettiin lähettää työssäoppimisjaksojen päätteeksi, ei aluksi saatu juuri lainkaan vastauksia. Aikaisempaan työssäoppijoille suoritettuun tutkimuskyselyyn vastasi 50 % kaikista, joille kysely lähetettiin, eli yhteensä 50 henkilöä. Analysoinnissa todettiin, että uuden kyselyn vastaushalukkuuteen saattaa vaikuttaa se, että tutkimuskysely lähetettiin opiskelijoille tekstiviestillä ja loppukysely oli lähetetty sähköpostilla. Arveltiin, että tekstiviestillä lähetetyssä kyselyssä oli opiskelijoille matalampi kynnyks vastaukseen, kun oletettavasti kaikilla on ollut käytössään älypuhelin. Sähköposti ei välttämättä ole ollut yhtä tehokas tapa tavoittamaan opiskelijoita. Päätettiin jatkossa lähettää loppukysely tekstiviestillä sähköpostin sijaan. Lisäksi päätettiin aikaistaa kyselyn lähettämistä niin, että työssäoppimisjakso on vielä käynnissä, jolloin oletettavasti mielenkiinto käynnissä olevaa työssäoppimista kohtaan on suurempi kuin jakson päätyttyä ja mahdollinen palaute on tuoreemmassa muistissa. Myös saateviestiä muokattiin vetoavammaksi, kun aikaisemmin se oli viestinyt voimakkaasti loppukyselyn vapaaehtoisuudesta. Pohdittiin myös, vaikuttiko vastausprosenttiin se, että tutkimuskyselyn lähettäjänä toimi henkilöstöpäällikkö ja loppukyselyssä taas henkilöstöassistentti eli onko henkilöstöpäälliköllä korkeamman asemansa vuoksi enemmän vaikutusta vastauskynnykseen. Toistaiseksi jatkettiin kuitenkin loppukyselyn lähettämistä henkilöstöassistentin toimesta. Tavoitteena on lähitulevaisuudessa testata erilaisia tapoja saada aktivoitua opiskelijat vastaamaan palautekyselyyn.

6.2.4 Työssäoppijat viestintäalustan piiriin ja perehdytysmateriaalin luominen

Kaikille yrityksille muodostuu työnantajakuva, huolimatta siitä, kehitetäänkö sitä aktiivisesti. Työnantajakuva muodostuu siitä, millaisena työpaikkana organisaatio nähdään esimerkiksi työnhakijoiden [tässä tapauksessa työssäoppijoiden] silmin. Työnantajakuvan tulisi viestiä yrityksen henkilöstöjohtamisen käytännöistä, kuten suorituksen johtamisesta ja palkitsemisesta sekä muun muassa siitä, mikä tekee yrityksestä erityisen, mitkä ovat yrityksen arvot ja vahvuudet, jotka houkuttelevat puoleensa laadukkaita työntekijöitä. Kohderyhmä pitää tuntea työnantajakuvaa kehitettäessä ja näihin kohderyhmiin voidaan tutustua esimerkiksi kyselyiden avulla. Työnantajakuva on nopeasti kasvava potentiaalinen organisaatioiden työkalu houkutellessa laadukkaita työntekijöitä. Oleellista on luoda työympäristöjä, joissa työntekijät kokevat psykologista turvallisuutta. Myös kasvumahdollisuuksien tarjoaminen helpottaa työnhakijoiden hankkimista. (Sokro 2012, 166-167.)

Amplit luopui 2019 kesällä perinteisestä intranetistä sekä kvartaalittaisesta henkilöstölehdessä ja siirtyi sähköisen kommunikaatioalustan käyttöön. Kommunikaatioalustan piiriin lisättiin kaikki työsuhteessa olevat työntekijät, joten työssäoppijat jäivät julkaisuvaiheessa

viestintäkanavan ulkopuolelle. Kommunikaatioalustan jalkautus on onnistunut erinomaisesti ja 97 % koko henkilöstöstä käyttää sitä aktiivisesti.

Työssäoppijoille tehdyssä kyselyssä selvisi, että erityisesti kolmannen vuosikurssin opiskelijat, jotka olivat olleet Amplitissa työssäoppimassa, kaipasivat enemmän tietoa yrityksestä. Näin ollen tämän tutkimuksen yhteydessä uuteen kommunikaatioalustaan luotiin oma viestintäkanava myös työssäoppijoiden tarpeisiin ja jatkossa avataan jokaiselle työssäoppijalle pääsy alustaan.

Ennen tutkimusta työssäoppijoille lähetettiin työssäoppimispaikan ohjeistukset sähköpostilla ennen työssäoppimisjakson alkua. Tiedot pitivät sisällään lähinnä työmaan ja työpaikkaohjaajan yhteystietoja sekä työmaaperehdytysohjeistuksen. Kehitystyön myötä opiskelijoille oli tarve luoda mahdollisimman yksinkertainen, mutta kattava perehdytysmateriaali. Tämä tavoite voitiin täyttää viestintäalustan kautta helposti. Perehdytysmateriaalin tavoitteena on poistaa mahdollista työssäoppijan jännitystä ja epävarmuutta työssäoppimisjakson alussa, ohjeistaa työssäoppijaa työnantajan odotuksista, kehittää kommunikointia työssäoppijan kanssa ja vaikuttaa positiivisesti ensivaikutelmaan ja työnantajamielikuvaan, jotka työssäoppijalle yrityksestä muodostuu.

Kanavaan luotiin valmista sisältöä, jota työssäoppijat pääsevät selailemaan ja halutesaan myös kommentoimaan. Aluksi tutkija loi koko kanavan sisällön (kuva 4) jonka jälkeen pyydettiin organisaation eri vastuualueiden vastuuhenkilöitä uudelleen julkaisemaan jo luotu sisältö, jotta sisällöstä saatiin monimuotoisempi ja uskottavampi ja samalla tulee esiteltä useampi organisaation jäsen.

Oman kanavan lisäksi työssäoppijat näkevät Amplitin pääviestikanavan, johon julkaistaan useita kertoja viikossa erilaisia julkaisuja, kuten projektiesittelyjä, uusia tilauksia ja ajankohtaisia tiedotuksia. Työssäoppijoiden kanava on staattinen, joten Amplit-kanavan avaamisella saadaan myös työssäoppijoille viraalisisältöä, joka aktivoi opiskelijoita sovelluksen käyttöön.

Työssäoppijoiden uusi kanava sisältää julkaisut seuraavista aiheista (julkaisija suluissa):

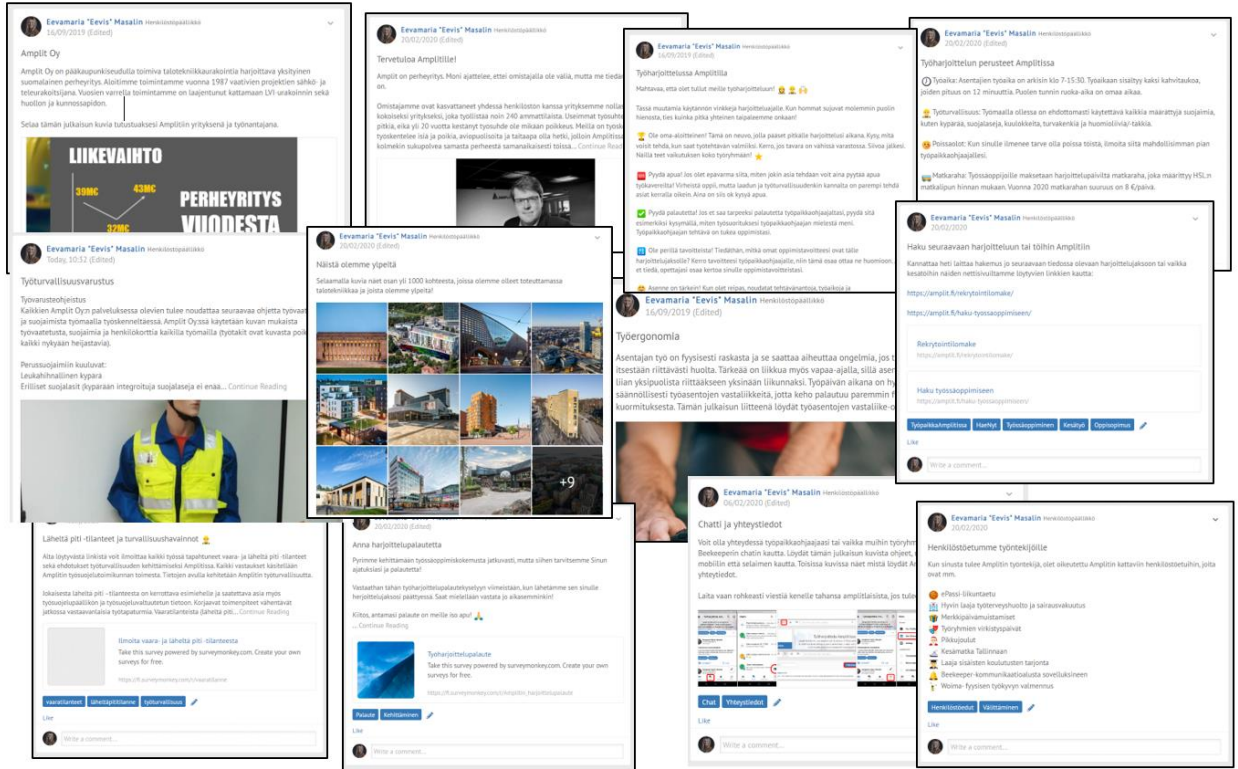
- Tervetuloa Amplitille (Jussi Kuusela, toimitusjohtaja)
- Työharjoittelun perusteet Amplitissa (Eevamaria Masalin, henkilöstöpäällikkö)
- Chatti ja yhteystiedot (Eevamaria Masalin)
- Työharjoittelussa Amplitilla (Eevamaria Masalin)
- Amplit Oy (Eevamaria Masalin)
- Läheltä piti -tilanteet ja turvallisuushavainnot (Mika Lindén, työsuojelupäällikkö)
- Työturvallisuusvarustus (Mika Lindén)
- Tietojesi tallennus (Hyni Le, henkilöstöassistentti)
- Tärkeitä yhteyshenkilöitä (Eevamaria Masalin)
- Henkilöstöetumme työntekijälle (Eevamaria Masalin)
- Anna Harjoittelupalautetta (Eevamaria Masalin)
- Haku seuraavaan harjoitteluun tai töihin Amplitiin (Eevamaria Masalin)
- Näistä olemme ylpeitä (Eevamaria Masalin)
- Beekeeper (Eevamaria Masalin)
- Työergonomia (Eevamaria Masalin)

Kommunikaatioalusta toimii sekä selaimella että mobiilisti, joten oletettavasti se on helposti saavutettavissa älypuhelimissa pääasiassa nuorista koostuvalle Amplitin työssäoppijaryhmälle. Kommunikaatioalustaan työssäoppijoille luodun oman kanavan lisäksi työssäoppijat näkevät siis ainoastaan Amplitin yleisen viestintäkanavan, vaikka kanavia on todellisuudessa useita yrityksen työntekijöille. Työssäoppijoiden oikeudet rajataan vain näihin kahteen kanavaan, jolloin päästään rajaamaan tarvittaessa yrityksen sisäinen viestintä erilleen työssäoppijoille suunnatusta viestinnästä. Työssäoppijoiden kanavan kautta voidaan jatkossa tarvittaessa jakaa perehdytysmateriaalia ja työssäoppijoiden tarpeelliseksi kokea tietoa yleisesti yrityksen toiminnasta valmiiksi luodun materiaalin lisäksi.

Kommunikointialustan hyöty kommunikoinnin näkökulmasta on myös siinä, että alusta mahdollistaa keskusteluviestien lähettämisen. Opiskelijalle tarjoutuu näin matalankynnyksen viestintäkanava esimerkiksi työpaikkaohjaajaan tai henkilöstöhallinnon suuntaan ja päinvastoin. Esimerkiksi oppimistavoitteet voidaan lähettää yhtä aikaa sekä työssäoppijalle että työpaikkaohjaajalle ryhmäkeskustelutoiminnolla ja samalla avata valmiiksi keskustelu näiden kahden välille jo ennen työssäoppimisjakson alkua. Kommunikaatioalustalla on merkittävä rooli työnantajakuvaan kehittämässä, kun pyritään luomaan työssäoppijoille positiivinen työnantajakuva. Tätä aspektia voidaan hyödyntää erityisesti opiskelija-parhaimmiston rekrytoinnissa.

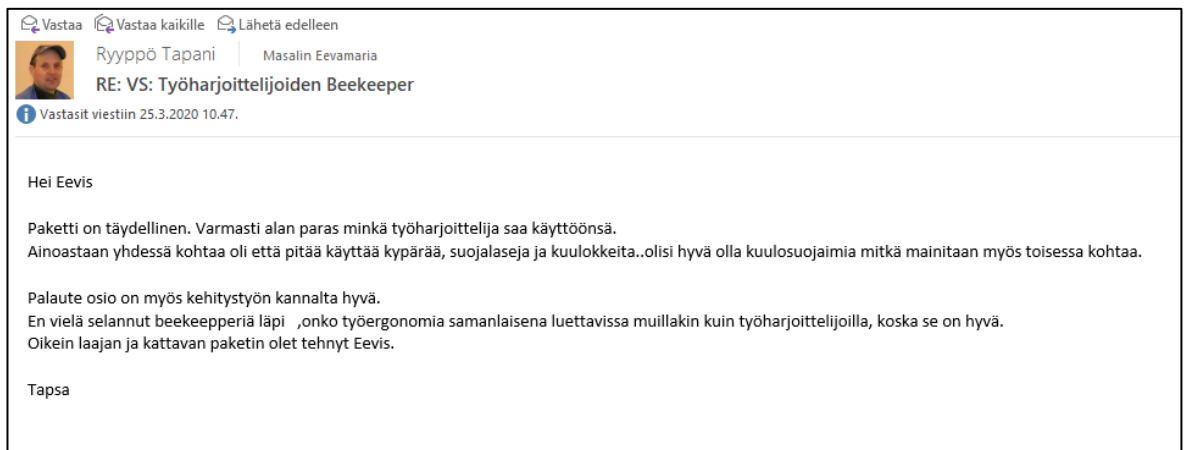
Amplitin projektijohtaja pyysi huomioimaan työssäoppijoiden lisäämisessä viestintäalustaan sen, etteivät kaikki sovitut työssäoppimisjaksot välttämättä ala lainkaan tai ne keskeytyvät, joten on varmistettava, että henkilöstöhallinto saa tiedon, jos työssäoppimisjaksoon tulee muutoksia. Tämä haaste korjataan aktiivisella viestinnällä vastuuhenkilöiden suuntaan. Ehtona esitettiin myös, että harjoittelijoille luodaan oma kanava, jossa on kaikki

tarvittava tieto, eikä opiskelijoilla ole pääsyä muihin yrityksen viestintäkanaviin, Amplit-kanavaa lukuun ottamatta. Nämä toiveet huomioitiin. Viestintäkanavasta toivottiin myös opiskelijoille jaettavaa tiedotetta, jollainen luotiin. Tiedote jaetaan opiskelijoille vastuuhenkilöiden toimesta samalla, kun ilmoitetaan työssäoppimispaikasta.



Kuva 4. Työssäoppijoiden viestintäkanavan sisältöä Beekeeper-viestintäalustassa

Amplitin sähköasentajien työsuojeluvaltuutettua Tapani Ryyppöä pyydettiin arvioimaan työssäoppijoiden viestintäkanavan sisältöä. Hän koki kanavan sisällön olevan laaja, kattava ja omien sanojensa mukaan täydellinen [perehdytys-] paketti, joka saattaa olla jopa alan paras työssäoppijan perhdytysmateriaali (kuva 5).



Kuva 5. Amplitin työsuojeluvaltuutetun palaute työssäoppijoiden viestintäkanavasta

6.2.5 Oppimistavoitteiden kirkastaminen

Latham ja Locke (1979) toteavat tutkimusartikkelissaan, että tavoitteiden asettaminen kasvattaa suoritusta merkittävästi; Heidän analysoimien tutkimusten perusteella tavoitteidenasetanta kasvatti suoritustasoa keskiarvoisesti 19 %. Lisäksi poissaolot ja tapaturmat olivat vähentyneet. He uskovat, että tavoitteidenasetanta on yksinkertainen ja erittäin tehokas tekniikka työntekijöiden suorituksen motivointiin. 14 vuotta kestäneessä tutkimuksessaan he totesivat, ettei tavoitteidenasetanta tarvitse olla osa laajempaa johtamisjärjestelmää ollakseen tehokas motivoija vaan sitä voidaan käyttää sellaisenaan tehokkaasti. Tarkat, haastavat tavoitteet johtavat parempaan suoritukseen kuin helpot ja epämääräiset tavoitteet. Jos tavoitteet on asetettu epärealistisesti, mielivaltaisesti tai epärealistisesti, voi se johtaa tyytymättömyyteen ja huonoon suoritukseen. (Latham & Locke 1979.)

Tässä tutkimuksessa oppimistavoitteiden kirkastaminen nousi keskeiseksi kehitysalueeksi Amplitissa sekä työssäoppijoiden että työpaikkaohjaajien mielestä. Työssäoppijat kokivat, ettei heidän oppimistavoitteitaan huomioitu riittävästi ja työpaikkaohjaajat taas kokivat, etteivät he saaneet tietoa työssäoppijan oppimistavoitteista. Vaikka koulutussopimuksessa on tähänkin asti määritelty tavoitteet työssäoppimisjaksolle opettajan toimesta, tavoitteet ovat olleet hyvin suurpiirteisiä, kuten esimerkiksi vain tutkinnonosan nimi. Aikaisemmista keskusteluista on selvinnyt, etteivät opettajat ole halunneet rajata tavoitteita, etteivät ole näin tehdessään vahingossa supistaneet opiskelijan oppimismahdollisuuksia. Tämä on ilmeisesti johtanut siihen, etteivät muut osapuolet ole olleet lainkaan perillä todellisista tavoitteista tai niitä ei ole ymmärretty, saati sisäistetty ja toimittu niiden mukaisesti. Tähän haasteeseen pyritään tässä kehittämisen ensimmäisessä vaiheessa vastaamaan selkeämmällä oppimistavoitteiden asettamisella ja niistä opiskelijalle ja työpaikkaohjaajalle tiedottamisella.

Koska oppimistavoitteiden rajaamisen pelätään rajaavan joko opiskelijan oppimismahdollisuuksia tai työnantajan mahdollisuuksia järjestää tavoitteita vastaavaa työssäoppimispaikkaa, tavoitteita ei jatkossakaan rajata kovin suppeiksi, vaan keskitytään laajempien tavoitteiden selkeämpään viestintään ja avaamaan suurpiirteisiä laajempia tavoitteita pienemmiksi ja helpommin ymmärrettäviksi osiksi. Tähän tarkoitukseen luotiin Amplitille oma oppimistavoitelomake (liite 15), joka täytetään opettajan ja oppilaan sekä mahdollisesti Amplitin edustajan yhteistyönä. Lomakkeen suunnittelun pohjana on käytetty Varian oppimistavoitteiden määrittelymateriaalia ja sähköasentajan tutkintoperusteita. Lomakkeeseen on avattu tutkintoperusteita selkeämmin työssäoppimisjakson tekniset tavoitekokonaisuudet siltä osin, kun niitä voi Amplitissa suorittaa. Lisäksi asiat on pyritty esittämään asentajien

arkikielellä sekä selittämään, mitä mikin kokonaisuus pitää sisällään. Lomakkeen ensimmäistä versiota kehitettiin edelleen, kun todettiin Amplitin teknisen johtajan Tomi Alasen kanssa keskusteltaessa, ettei Amplit pysty käytännössä tarjoamaan kaikkia tutkintoperusteissa mainittuja kokonaisuuksia työssäoppijoille. Nämä kokonaisuudet jätettiin kokonaan pois ja tarkennettiin niitä, jotka kaipasivat rajausta. Lisäksi avattiin kokonaisuuksia pienemmiksi osiksi, jolloin yhä tarkempi tavoitteiden asettaminen olisi mahdollista.

Tavoitelomakkeen täyttämistä edellytetään työssäoppimisjakson aloittamiseksi. Kun henkilöstöhallinto saa täytetyn tavoitelomakkeen, tallennetaan se henkilökisteriin opiskelijan tietoihin. Vielä oleellisempi vaihe prosessin kannalta on se, kun henkilöstöhallinto jatkossa lomakkeen saatuaan viestii työpaikkaohjaajalle ja työssäoppijalle jakson tavoitteet. Lomaketta ei siis välttämättä edes lähetetä työpaikkaohjaajalle, vaan henkilöstöhallinto muotoilee asian lyhyesti vapaamuotoisella viestillä viestintäalustan keskustelutoiminnon kautta. Tällä pyritään ehkäisemään sitä, että lomakkeeseen turrutaan, eikä sitä lueta ajatuksella läpi. Kun viesti tulee henkilöstöhallinnolta aina vähän eri muodossa tai eri sisältöisenä, on todennäköisempää, että viesti luetaan ja sisäistetään paremmin. Tämä otaksunta perustuu tutkijan käytännönkokemukseen työelämästä.

Lomaketta lähdettiin testaamaan lähettämällä se kolmelle eri opettajalle, joiden opiskelijat olivat aloittamassa työssäoppimisen Amplitissa lähiaikoina. Opettajien reaktiot vaihtelivat. Kaikki palauttivat lomakkeen täytettynä. Yksi opettajista, joka oli Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keudasta, oli selvästi innostunut lomakkeesta ja koki sen ”hyvin tervetulleeksi käytännöksi” ja ”askeleeksi kohti laatua” työssäoppimisen suhteen. Tämä opettaja oli täyttänyt tavoitelomakkeen tarkoituksenmukaisesti merkiten opiskelijalle vain kuusi tavoitetta mahdollisista 17 tavoitteesta.

Toinen opettaja Stadin ammattioppilaitoksesta kommentoi aluksi lomakkeen otsikoinnin virheellisyyttä ja mainitsi Toppi-sovelluksen, jonka tunnuksia he odottivat vielä STUL:lta, mutta palasi jälkeinpäin uudestaan vielä asiaan luvaten tarkastella lomaketta kolgoidensa kanssa. Pian tämäkin opettaja lähetti oppimistavoitelomakkeen täytettynä, myös Amplitin tavoitteiden mukaisesti täytettynä, mutta hieman erilaisella otteella kuin aikaisempi opettaja. Tämä opettaja oli merkinnyt oppilaalle enemmän tavoitteita, mutta hän oli merkinnyt tavoitteille myös prioriteettijärjestyksen ja mihin opintokokonaisuuteen yksittäiset tavoitteet liittyivät. Tämä lähestymistapa palveli lomakkeen kehittämistä, sillä ymmärrettiin lomakkeen otsikoinnin harhaanjohtavuus ja otsikointia muutettiin niin, ettei se yksilöinyt lomaketta vain yhden tutkinnonosan tarpeisiin. Lomakkeen sisältö muuten pysyi samana, sillä se oli rakennettu Amplitin mahdollisuuksien mukaisesti.

Kolmannen opettajan, joka oli Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omniasta, täyttämä oppimistavoitelomake oli pettymys. Lomakkeeseen oli merkitty jokainen mahdollinen osa-alue tavoitteeksi. Tosin saatteessa oli mainittu, ettei osa lomakkeen tavoitteista kuulunut kyseiseen opintojaksoon, mutta nekin voidaan suorittaa tässä työssäoppimisessa. Lisäksi saateviestissä mainittiin, että samoja tavoitteita voi käyttää nimetyn seuraavankin työssäoppijan kohdalla. Tämä lomakkeentäyttötapa ilmentää ongelmaa, joka todettiin työssäoppijoiden ja työpaikkaohjaajien palautteessa. Tavoitteita ei työssäoppimassa tiedetä osittain siksi, etteivät opettajat niitä edes varsinaisesti aseteta, vaan laveasti määritetään kaikki mahdollinen tutkinnon tai tutkinnonosan sisältö tavoitteeksi. Latham ja Locken (1979) mukaan epämääräiset tavoitteet heikentävät suoriutumista. Tämän kolmannen opettajan suorituksesta vedettiin johtopäätös, että lomakkeen lähetyksen yhteydessä on syytä avata selkeästi perustelut ja tavoitteet lomakkeen käyttämiselle sekä asettaa opettajille tavoitteet rajata työssäoppijoiden tavoitteita tietyille työssäoppimisjaksolle.

Oppimistavoitelomake sai lisäksi spontaania näkyvyyttä Sähkö- ja teleurakoitsijoiden liitto STUL ry:n oppilaitosyhteistyöryhmässä, kun Amplitin projektijohtaja ja työsuojelupäällikkö Mika Lindén oli esitellyt lomakkeen muille työryhmän jäsenille, jotka olivat kokeneet lomakkeen hyväksi. Tutkimuksen aikana Lindén on itse vaikuttanut olleen hieman skeptinen lomakkeen tarpeellisuudesta, mutta opettajien ensimmäiset palautteet olivat ilmeisesti luo- neet uskoa lomakkeen käyttökelpoisuuteen. Työryhmässä puheeksi oton lisäksi Lindén lähetti oma-aloitteisesti lomakkeen osalle työryhmän jäsenistä pyytäen palautetta ja kehitysehdotuksia. Oppilaitosyhteistyöryhmään kuuluu STUL:n jäsenten lisäksi sähköalan oppilaitosten ja työnantajien edustajia, joten lomake sai työryhmässä erittäin hyvää näkyvyyttä ja validointia merkittäviltä kohderyhmiltä.

Lomaketta testattiin muutaman työssäoppijan osalta. Erityisesti työpaikkaohjaajien palautteet kiinnostivat, sillä he olivat kokeneet, etteivät ole edes tietoisia työssäoppijoiden oppimistavoitteista. Kysyttiin palautetta kahdelta työpaikkaohjaajalta. Heistä toinen kertoi ensin, ettei kyseisen harjoittelijan kanssa tavoitteiden viestimisestä ole ollut mitään apua, sillä kyseisen työssäoppijan osaaminen oli heikolla tasolla ja tavoitteita ei voitu lähteä toteuttamaan. Tästä huolimatta kyseinen työpaikkaohjaaja piti uutta käytäntöä erityisen hyvänä apuna ja työkaluna työpaikkaohjaamisessa. Hänkin koki, ettei ennen ole ollut juuri- kaan tietoa tavoitteista lukuun ottamatta niitä harvoja kertoja, kun oppilas itse kertoo mitä haluaisi tehdä tai opettaja käy kerran työmaalla ja kertoo ehkä jonkinlaisia tavoitteita. Työ- paikkaohjaaja koki, ettei uusi käytäntö ole ”millään tavalla turha homma” vaan lähinnä lois- tava idea. Aina ei kaikkia tavoitteita pystytä kyseisellä työmaalla ja sen hetkisessä vai- heessa toteuttamaan, mutta nyt tavoitteiden toteuttamista voi ainakin yrittää.

Toiselta työpaikkaohjaajalta kysyttäessä palaute oli linjassa edellisen kanssa. Hän koki, ettei tavoitteiden tarkemmasta määrittämisestä ole ainakaan mitään haittaa, vaikka niitä ei aina pystyttäisikään huomioimaan täysin. Hänen lomakkeen testauksen aikaisen työssäoppijansa kanssa he olivat kuitenkin päässeet yllättävän hyvin toteuttamaan asetettuja tavoitteita. Työpaikkaohjaaja koki, että uudet tavoitteet olivat varmasti vaikuttaneet tämän työssäoppijan ohjaamiseen verrattuna aikaisempiin työssäoppijoihin, joiden osalta tavoitteet eivät ole olleet selkeät.

6.2.6 Rekrytointi- ja arviointipooli

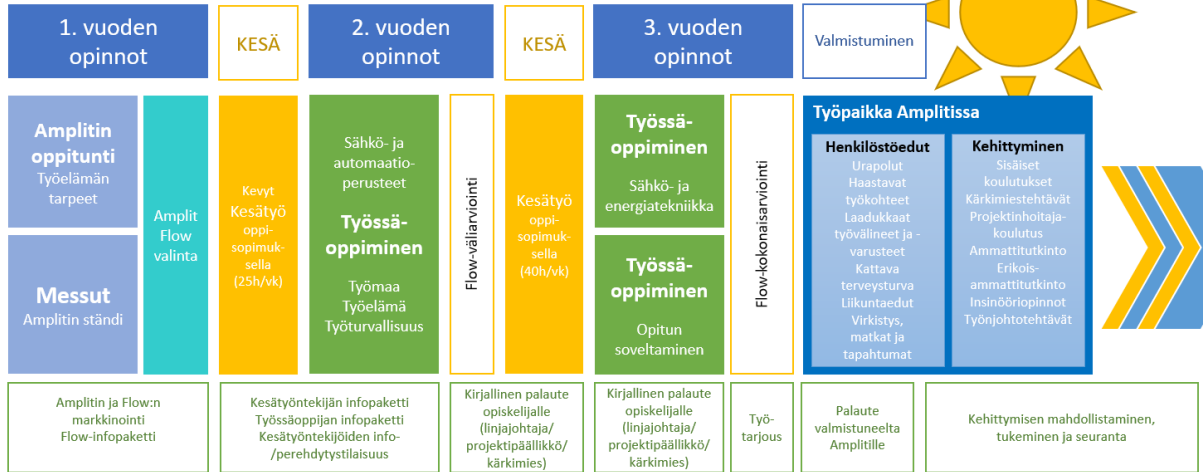
Työssäoppijoiden rekisteröidyistä tiedoista toimenpidesuunnitelman ensimmäisessä vaiheessa muodostunut rekisteri muodostaa yritykselle arvokkaan rekrytointipoolin tuleviin rekrytointitarpeisiin. Sen sijaan, että lähdetään tutkimaan fyysisestä kansioista erilaisia opilaitosten koulutussopimuslomakkeita ja muistelemaan miten kukin on työssäoppimisjaksollaan suoriutunut, voidaan jatkossa helposti selata henkilörekisteristä viimeaikaisia työssäoppijoita ja heidän tietojaan, jotka ovat nykyään kaikki tallennettuna samanlaisessa formaatissa. Rekisteriä voidaan suhteellisen helposti toimenpidesuunnitelman toisessa vaiheessa muokata niin, että työssäoppijoista voidaan henkilötietosuojalain puitteissa merkitä myös jonkinasteista arviointia, jolloin on helpompaa jälkikäteen arvioida sitä, kenet kannattaa yrityksen näkökulmasta kutsua työhaastatteluun tai valita seuraavalle työssäoppimisjaksolle. Arviointirekisterille tekniset puitteet ovat olemassa, mutta sen käyttöönotto vaatii vielä keskustelua ja kouluttamista organisaatiossa.

6.2.7 Potentiaalisten opiskelijoiden sitouttaminen

Amplit Oy:n toimitusjohtaja odotti tutkimukselta muun muassa työssäoppijoiden etenemissuunnitelmaa, joka voidaan täyttää potentiaalisten opiskelijoiden kanssa, jolloin voidaan sitouttaa motivoituneet opiskelijat Amplitiin koko opiskeluajaksi ja näin paremmin varmistaa heidän rekrytoimisensa tutkinnon suorittamisen jälkeen. Näin ollen tutkimuksen yhtenä kehitystoimenpiteenä luotiin malli niiden työssäoppijoiden sitouttamiseen, jotka vaikuttavat potentiaalisimmilta työntekijöiltä (kuviot 7).

Mallille annettiin nimeksi Amplit Flow. Flow, eli suomen kielellä virta, sopii nimeksi hyvin, sillä virta kuvastaa hyvin sähköä, ilmaa, vettä ja lämpöä, jotka ovat Amplitin päätoimialat. Lisäksi Flow kuvastaa katkeamatonta virtaa, jolla halutaan kuvata mallin ydintä, jatkuvaa opintopolkua Amplitissa.

Amplit Flow – virtaa opintoihin



Kuvio 7. Amplitin työssäoppijoiden sitouttamispolku

Flown ideana on opiskelijan ensimmäisen työssäoppimisjakson aikana, havaittaessa työssäoppijassa erityistä potentiaalia, yleensä asenteen ja motivaation saralla, harkita hänen sitouttamistaan Amplit Flowhun. Tämä tarkoittaisi käytännössä sitä, että opiskelijalle taataan heti myös kaikki tulevat työssäoppimisjaksot Amplitissa ja lisäksi tarjotaan mahdollisuus kesätöihin oppisopimuksella, jolloin opiskelija saa palkkaa kesätöiden ajalta ja samalla saa edistettyä opintojaan. Parhaimmillaan voidaan jopa harkita koko viimeisen opiskeluvuoden suorittamista oppisopimuksella, joka on työnantajalle kalliimpi vaihtoehto, mutta maksaa sijoituksen takaisin, kun saadaan sitoutettua lupaava työntekijä yritykseen opiskeluiden päättyessä. Malli luotiin ensisijaisesti prosessin kirkastamiseksi, sillä samaan tyyliin on toimittu jo aiemmin, mutta ei yhtä tietoisesti eikä systemaattisesti. Mallin avulla edistetään käytännön systemaattista jalkauttamista yrityksessä, muun muassa kouluttamalla mallin avulla esimiehiä havaitsemaan potentiaaliset työssäoppijat paremmin. Mallista luotiin myös yksinkertaisempi kuvio selkeyttämään viestintää työssäoppijoiden suuntaan (kuvio 8).

Amplit Flow – virtaa opintoihin



Kuvio 8. Amplitin työssäoppijoiden sitouttamispolku yksinkertaistettuna viestintää varten.

Amplit Flow jalkauttaminen jää toimenpidesuunnitelmassa toiseen vaiheeseen. Tulevaisuudessa malli esitellään esimiehille ja vastuutetaan heidät huomioimaan potentiaaliset työssäoppijat, joille laaditaan etenemissuunnitelma. Toimintasuunnitelman ensimmäisessä vaiheessa on jo luotu lomake suunnitelman luomiseen (liite 16). Lomakkeeseen suunnitellaan yhdessä työssäoppijan kanssa ajankohdat tuleville työssäoppimisjaksoille ja mahdollisille palkallisille harjoitteluille. Mallin jalkauttaminen vaatii systemaattista työssäoppijoiden arviointia ja työtä jatketaan mallin käyttöönottamiseksi.

6.3 Toimenpidesuunnitelman toinen vaihe

Toimenpidesuunnitelman toinen vaihe muodostuu ensimmäistä vaihetta moniulotteisemmista toimenpiteistä, joita ei kaikkia tutkimuksen aikana syystä tai toisesta lähdetty toteuttaa. Osa toisen vaiheen toimenpiteistä kuitenkin aloitettiin jo ensimmäisen vaiheen aikana ja ne on esitelty kokonaisuudessaan tutkimusraportin toimenpidesuunnitelman ensimmäisen vaiheen osioissa.

Toisen vaiheen toimenpidesuunnitelmaan lukeutuvat seuraavat toimenpiteet:

- Työssäoppijoiden rekrytointi- ja arviointipooli (osittain aloitettu vaiheessa 1)
- Koulutuspolku potentiaalisille opiskelijoille (osittain aloitettu vaiheessa 1)
- Työpaikkaohjaajakoulutus ja -rekisteri
- Työssäoppijoiden systemaattinen arviointi ja palaute opiskelijoille
- Oppilaitosyhteistyön kehittäminen
- TOPPI-sovelluksen jalkauttaminen

6.3.1 Työpaikkaohjaajakoulutus ja -rekisteri

Haastatteluissa muun muassa STUL:n Esa Larsén piti tärkeänä, että sähköalan työnantajat kehittäisivät työpaikkaohjausta tukemaan työssäoppimisen onnistumista. Oppilaitokset painottivat haastatteluissa erityisesti tasavertaisten arviointikriteerien omaksumisen tärkeyttä. Mutta kuten mainittu, Amplitissa ei työpaikkaohjausta ole järjestetty vuosiin, vaikka Amplitissa on vuosittain yli 60 työssäoppijaa. Työpaikkaohjaajat vahvistivat myös, etteivät ole saaneet ohjaamiseen lainkaan koulutusta, vaikka opettajat haastatteluissa kertoivat perehdyttävänsä työpaikkaohjaajia opettajien työmaakäyntien yhteydessä. Näin ollen kaikki Amplitissa työpaikkaohjaamiskoulutukseen käytettävät oikein kohdennetut resurssit lienevät työpaikkaohjaamisen kehitystä edistäviä.

Vuoden 2019 loppupuolella osa sähköasentajista suorittivat Sähköinfon työpaikkaohjaajan verkkokoulutuksen, joka oli nimenomaan suunnattu sähköasennustyössä työpaikkaohjaajana toimiville työntekijöille. Verkkokoulutus oli osa niin sanottujen hallituksen asettamien kilpailukykytuntien suorittamista, eikä koulutusta kohdennettu tietyille työntekijöille niin-

kään työpaikkaohjaajakoulutustarpeen, vaan kilpailukykytuntien suoritustarpeen perusteella. Toki käytännössä yritykselle on hyötyä myös siitä, että kaikki työntekijät ymmärtävät työpaikkaohjauksen perusteet, sillä usein työssäoppijoita ohjaavat muutkin työryhmän jäsenet työpaikkaohjaajan lisäksi tai sijasta. Tulevaisuudessa henkilöstöhallinnon tavoitteena on saada lisättyä Amplitin kattavaan sisäisten koulutusten tarjontaan myös yrityksen oma tai oppilaitoksen kanssa yhteistyössä järjestetty työpaikkaohjaajakoulutus, jonka avulla varmistettaisiin työpaikkaohjaamisen tasalaatuisuus ja ohjattaisiin toimintaa palvelemaan erityisesti juuri Amplitin tarpeita.

Koulutuksesta voidaan luoda henkilörekisteriin pätevyys, jonka avulla jatkossa voidaan helposti etsiä pätevyyden omaavat työpaikkaohjaajat ja ohjata työssäoppijoita ensisijaisesti heidän ohjaukseensa. Näin muodostuu siis työpaikkaohjaajarekisteri, jota voidaan jatkokehittää esimerkiksi niin, että rekisteriin merkitään työpaikkaohjaajan halukkuus, saatavuus tai esteet toimia ohjaajana, erityiset osaamisalueet sekä jatkokoulutukset. Tällaisten tietojen ylläpidon pohjalta olisi entistä helpompaa ohjata työssäoppijia aina ensisijaisesti niille ohjaajille, jotka ovat erityisen motivoituneita ja/tai koulutettuja ohjaamiseen. Näin toimittaessa varmistettaisiin mahdollisesti myös laaja-alaisempi ja tasalaatuisempi oppiminen sekä positiivisempi työnantajakuva.

6.3.2 Työssäoppijoiden systemaattinen arviointi ja palaute

Klugerin ja DeNisin (1996) tutkimuksessa oli tehty meta-analyysi palautteenannon tutkimuksista, jossa selvisi palautteenannolla olevan keskimäärin .41 vaikutus opiskelijan suoritukseen. Tämä tarkoittaa, että ryhmät, jotka saavat palautetta suoriutuvat keskimäärin .41 paremmin keskihajonnalla kuin verrokkiryhmät. Tämä vastaa 50 prosenttiilistä siirtymistä 66 prosenttiin. Kuitenkin 38 % tuloksista olivat negatiivisia. Tämän todettiin riippuneen palautteen laadusta. (DeNisi & Kluger 1996)

Jon Hattie ja Helen Timperley totesivat tutkimuksessaan *The Power of Feedback* (Hattie & Timperley 2007, 81), että palaute on yksi voimakkaimmista oppimiseen ja saavutuksiin vaikuttavista tekijöistä. Tosin vaikutus voi olla myös negatiivinen, jos palaute annetaan väärällä tavalla. Tehokas palaute antaa tietoa oikeasta vastauksesta väärän vastauksen sijaan. Kehut, palkitseminen, ohjelmoidut vastaukset ja rangaistukset olivat tutkimuksen mukaan vähiten tehokkaita saavutuksiin vaikuttavia palautteenmuotoja. Tutkimuksessa on esitetty palautteenantomalli, jonka mukaisesti annettu palaute on tehokkainta oppimisen kannalta. Mallin mukaan palautteen tulee vastata kolmeen kysymykseen; Mihin olen menossa (tavoite), miten olen menossa (arvio) ja mihin seuraavaksi (neuvo).

Tämän tutkimuksen yhteydessä suoritetusta työssäoppijoiden kyselystä selvisi, että Amplitissa työssäoppijat kaipaavat enemmän palautetta. Palautteenannon kehittäminen on jätetty tutkimuksen toimintasuunnitelmassa toiseen vaiheeseen, koska palautteenannon kehittäminen on laaja ja monimutkainen aihe, joka itsessään riittäisi tutkimusaiheeksi.

Työssäoppijalle palautetta voi antaa lähinnä työpaikkaohjaaja ja muut työryhmän jäsenet. Palautteenanto on usein tutkijan kokemuksen mukaan lähes kaikkien organisaatioiden haaste muutenkin, eikä Amplit ole tässä poikkeus. Tämä on näkynyt muun muassa järjestäen yrityksen vuosittaisissa henkilöstötyytyväisyyskyselyissä. Palautteenannon ongelman ydin on todennäköisesti syvemmällä organisaatiokulttuurissa. Palautteenanto tulisi ensin oppia korkeammalla organisaatioissa ja sieltä esimerkiksi johtamisen kautta jalkauttaa myös työryhmien jokapäiväiseen toimintaan ja työpaikkaohjaamiseen.

Amplitissa pyritään palautteenannonkulttuurin kehittämiseen vuonna 2020 PALAUTE 2020 -kampanjalla, mutta tutkimuksessa pyrittiin löytämään nopeamman kehityksen tarpeisiin myös muita ratkaisuja. Ideoitiin kaksi vaihtoehtoa työssäoppijan palautteensaamisen tueksi. Toisessa vaihtoehdossa luodaan yksikertainen lomakepohja, joka toimitetaan työpaikkaohjaajalla opiskelijan työssäoppimisjakson loppupuolella ja pyydetään lomakkeen avulla antamaan palautetta opiskelijalle hänen suoriutumisestaan. Samalla voidaan esimerkiksi ohjeistaa miten palaute olisi hyvä muotoilla ja näin varmistaa palautteiden yhtenäisyyttä ja laatua.

Toinen vaihtoehto on luoda lyhyt kysely koko työryhmälle, jonka parissa työssäoppiminen on suoritettu. Henkilöstöhallinto koostaisi saadusta palautteesta yhteenvedon, joka toimitettaisiin työssäoppijalle. Henkilöstöhallinto voisi välikätenä toimiessaan varmistaa, että palaute on tavoitteita tukevaa, laadukasta ja asiallista. Nämä keinot kehittäisivät palautteen saamista koko työssäoppimisjaksolta, mutta eivät vielä vastaa opiskelijan todennäköiseen tarpeeseen saada palautetta reaaliaikaisesti arjessa. Tämän osa-alueen kehittäminen vaatinee systemaattista työpaikkaohjaajien kouluttamista ja jo mainittua, monimutkaista ja vaativaa, organisaatiokulttuurin muutosta.

6.3.3 Oppilaitosyhteistyön kehittäminen

Amplitin johtoryhmä ja hallitus kävivät läpi strategian uudistusprosessin vuoden 2019 ja 2020 vaihteessa. Arvatenkin muun muassa toisen asteen ammatillisen reformin sekä vaikean rekrytointitilanteen vaikutuksesta yksi neljästä uudesta strategisesta tavoitteesta on ”Talotekniikan opiskelijoille Amplit on haluttu työpaikka”. Tämän tutkimuksen laatija on

asetettu vetämään kyseisen tavoitteen strategiaryhmää, joka koostuu erinäisistä johtoryhmän jäsenistä. Ryhmän toimenpidesuunnitelma asentajien osalta sivuaa pitkälti tämän tutkimuksen toimenpideluettelo. Strategiaryhmässä on selvästi otettu kantaa myös oppilaitosyhteistyön kehittämiseen. Strategiaprosessin myötä luodaan todennäköisesti oppilaitosyhteistyösuunnitelma, jossa kuvataan selkeämmin toteutuva oppilaitosyhteistyö sekä suunnitellaan yhteistyön laajentamista ja kehittämistä niin, että Amplit olisi tunnettu ja kiinnostava työnantaja alan opiskelijoille, heti ensimmäisestä opiskeluvuodesta lähtien.

6.3.4 Toppi-sovelluksen käyttöönotto

Tutkimuksen asettaja toivoi yhtenä tutkimuksen tavoitteena olevan Toppi-sovelluksen jalkauttamisen sähköalan oppilaitosten, opettajien, työnantajien ja opiskelijoiden käyttöön varmistamaan toisen asteen opiskelijoiden oppimista ja osaamista. Tämän tavoitteen toteuttaminen osoittautui mahdottomaksi tutkimuksen yhteydessä.

Toppi-sovellus on STUL:n työryhmien kehittänyt sovellus työssäoppimisen tueksi (Sähköinfo Oy 2017). Sovelluksessa avataan sähköalan toisen asteen tutkinnon tutkintoperusteiden osaamistavoitteet selkeämmin ja sovelluksen avulla voidaan seurata ja dokumentoida opiskelijan opintojen etenemistä opintojen aikana. Sovelluksessa opettaja ja työpaikkaohjaaja valitsevat listasta työtehtävät, joita opiskelijan on kohdeorganisaatiossa mahdollista suorittaa. Opiskelija merkitsee tehtävän suoritetuksi sovelluksessa ja arvioi suoriutumistaan, jonka jälkeen työpaikkaohjaaja kuittaa ja arvioi suoritteet viikoittain. Myös opettaja seuraa ja arvioi suorituksia sovelluksen kautta.

Toppi-sovelluksen käyttöönotto kattavasti koko alalla on laaja ja vaativa projekti, joka ei sovellu tämän tutkimuksen osatavoitteeksi eikä tutkijan toimenkuvaan. Tutkijan ei ole järkevää lähteä edistämään tavoitetta, jonka taustalla on oma työryhmänsä, joka koostuu useiden organisaatioiden edustajista, joille sovelluksen jalkauttaminen on jo merkittävänä tavoitteena. Tällä työryhmällä on huomattavasti suuremmat mahdollisuudet ja resurssit tavoitteen toteutumisen edistämiseksi. Siinä vaiheessa, kun Toppi-sovellus jalkautetaan oppilaitosten kautta työssäoppimisprosessiin sähköalalla voi tutkija hyvinkin edistää sovelluksen käyttöönottoa ja käyttöä sekä siitä viestimistä kohdeorganisaatiossa.

6.4 Toimenpiteiden arviointi

Toimintasuunnitelma on kokonaisuudessaan käyty läpi toimitusjohtajan, projektijohtajan, teknisen johtajan ja LVI-liiketoimintajohtajan kanssa, jotka ovat hyväksyneet suunnitelman ja pitävät kokonaisuutta hyvänä. Keskusteluissa nousi esiin toimenpiteiden kehitysehdoituksia, jotka kaikki huomioitiin toimenpiteiden edelleen kehittämisessä.

Jussi Kuuselan, Amplitin toimitusjohtajan ja tutkimuksen asettajan kanssa käydyssä arviointikeskustelussa todettiin tutkimuksen antavan hyvän näkymän toimenpiteistä, jotka yrityksessä pitää tehdä, jotta potentiaaliset opiskelijat voivat pitää Amplitia oikeana valintana työnantajaa valittaessa. Kuuselan näkemyksen mukaan yhteiskunnan mahdollisuus rahoittaa opiskelua vääjäämättä heikentyy, jolloin yritykset joutuvat joka tapauksessa ottamaan suuremman vastuun alan koulutuksesta ja tämän tutkimuksen perusteella Amplit pystyy tämän vastuun oikeammin ja tehokkaammin täyttämään. Kokonaisuudessaan Kuusela katsoi tutkimuksen toteutuneen tavoitteiden mukaisesti, kattavasti ja sen toteutuksessa on selvästi nähty paljon vaivaa.

Kuusela ehdotti, että tutkimus esitellään STUL:n koulutusasiantuntija Mauri Moilaselle, joka on palkattu STUL:lle erityisesti vastaamaan toisen asteen ammatillisen koulutuksen haasteisiin sähköalalla. Kuuselan näkemyksen mukaan tutkimuksen tulokset voisivat olla hyödyllisiä Moilasan työssä.

7 Kehityshankkeen arviointi ja jatkokehittäminen

7.1 Kehityshankkeen kokonaisarvio

Tutkimuksen tavoitteina olivat selvittää reformista aiheutuvat todennäköiset muutokset työnantajan näkökulmasta ja minkälaisia tulevaisuuden muutoksia pitkällä aikajänteellä on odotettavissa. Lisäksi tavoitteeksi asetettiin positiivinen toiminnanmuutos, jolla voidaan vaikuttaa ennaltaehkäisevästi negatiivisiin muutoksiin. Tutkimuksen asettajan näkemyksen mukaan tutkimuksen tavoitteet täyttyivät odotetusti. Myös tutkija on tyytyväinen saavutettuihin tuloksiin, joiden pohjalta on helppo toteuttaa jatkokehittämistä tulevaisuudessa.

Joitain asetettuja tavoitteita ei lähdetty toteuttamaan niiden työläyden vuoksi. Esimerkiksi Toppi-sovelluksen jalkauttaminen oppilaitosten käyttöön vaikuttaa liian laajalta tavoitteelta tällaisen tutkimuksen osatavoitteeksi. Sovelluksen jalkautus olisi yksinäänkin ollut valtava haaste, ottaen huomioon myös sen, että sovelluksen taustalla vaikuttaa erilaisia organisaatioita ja tiimejä ennestään. Tästä tutkija ja tutkimuksen asettaja olivat samaa mieltä arviointikeskustelussa.

Tutkimuksessa kuitenkin onnistuttiin selvittämään riittävällä tarkkuudella se, ettei merkittäviä muutoksia toimintaan tarvita lyhyellä aikajänteellä, vaikkakin työssäoppimisprosessia oli syytä lähteä kehittämään. Tutkimuksessa onnistuttiin selvittämään kohdeorganisaation työssäoppimisprosessin heikkoudet ja perustettiin onnistuneesti henkilöstöhallinnon prosessi työssäoppijoiden laadukkaaseen hallintaan. Linjaus keskittyä henkilöstöhallinnon prosessiin ja toimenpiteisiin oli hyvä päätös ja mahdollisti kehittämisen ja HR:n roolin vahvistamisen työssäoppimisprosessissa. Tämä prosessi toimii hyvänä pohjana jatkokehittämiselle.

Tutkimuksen aihealue ei suoranaisesti kuulunut aikaisemmin tutkijan toimenkuvaan ja aihepiirin vastuuhenkilö kohdeorganisaatiossa ei aluksi juurikaan kokenut tarvetta prosessin kehittämiseksi. Lisäksi tutkimuksessa nousseisiin kaikkiin toimenpidetarpeisiin, kuten työpaikkaohjaajien kouluttamiseen, ei oltu valmiita panostamaan resursseja siinä määrin, kun olisi ollut tutkimuksen mukaan tarpeellista. Nämä aspektit toivat haasteita tutkimuksen aikana ja toimenpiteiden toteuttamisessa ja näistä johtuen toimenpiteiden vaikuttavuus jäi alhaisemmaksi kuin mihin olisi vielä ollut mahdollisuus, vaikka toki useita toimenpiteitä jalkautettiin onnistuneesti.

7.2 Jatkokehittäminen

Tutkimuksen jatkokehittämissuunnitelma lähitulevaisuudelle on esitetty toimenpiteiden vaiheessa 2. Osa näistä toimenpiteistä on jo käynnistetty ja osasta on olemassa toteutus-suunnitelma. Toimenpidesuunnitelman lisäksi jatkokehittämistä oli syytä tehdä yhteistyössä oppilaitosten ja alan järjestöjen kanssa sekä heidän toimestaan. Esimerkiksi uusi Stadin toteuttaman pilotin kaltainen suurempi pilotti opiskelijoiden oppimisen tuloksista koulussa verrattuna tuloksiin työssäoppimassa olleilla olisi tarpeellinen ja mielenkiintoinen. Onko työssäoppiminen hyödyllisempää kuin koulussa opiskelu? Minkälaisia puutteita vain koulussa opiskelleille syntyy työelämän näkökulmasta? Entä päinvastoin vain työelämässä opiskelleille?

Amplitissa voitaisiin myös harkita työntekijöiden osaamisen säännöllistä testausta esimerkiksi yhteistyössä oppilaitosten kanssa, kuten STUL:n Larsén kertoi toimittaneen jossain alan organisaatioissa. Jos esimerkiksi vuoden tai kaksi työelämässä ollut valmistunut asentaja kävisi oppilaitoksella yhden päivän perustaitotestauksessa saataisiin hyödyllistä tietoa mahdollisista osaamisen puutteista jo varhaisessa vaiheessa ja näiden puutteiden korjaaminen olisi varhaisessa vaiheessa varmasti helppoa ja erittäin hyödyllistä muun muassa työntekijän ammattitaidon, turvallisuuden, motivaation ja tuottavuuden kannalta. Vastavalmistuneelle arviointi ei varmasti myöskään olisi niin kova paikka kuin se voisi olla vanhalle tekijälle. Tosin miksei vanhoja tekijöitäkin testattaisi esimerkiksi haastavampien työtehtävien osalta, jolloin testaaminen ei mahdollisesti aiheuttaisi niin suurta kolausta asentajan itsetunnolle. Oppilaitokset tarjoavat mielellään palvelujaan erittäin huokeaan hintaan, sillä näin he takaavat myönteisen suhtautumisen heidän oppilaitoksensa työssäoppijoihin kyseisessä yrityksessä.

7.3 Oman oppimisen arviointi

Tämän tutkimuksen toteuttamisen myötä tutkijalle on muodostunut laaja kuva sähköalan toisen asteen opinnoista, työssäoppimisesta ja työpaikkaohjaamisesta sekä näihin liittyvistä käytännöistä kohdeorganisaatiossa. Tutkimuksen myötä muodostui selkeä kuva siitä, miten työssäoppimisprosessia pitäisi kehittää kohdeorganisaatiossa, mutta myös käsitys siitä, miten resurssien säästäminen rajoittaa prosessia ja sen kehittämistä tutkimuksen tekohetkellä ja tulevaisuudessa.

Haastatteluiden ja kyselytutkimusten teosta tutkijalla on ollut ennestäänkin kokemusta, mutta tämän tutkimuksen myötä saatiin kokemus hallitummin toteutetuista ja laadukkaam-

mista tutkimusmenetelmistä. Näitä menetelmiä voidaan hyvinkin hyödyntää jatkossa työelämässä. Myös tutkimusraportin laatimisesta syntyi vahvempi luottamus tutkijan kykyihin hahmottaa kokonaisuuksia ja saattaa isoja projekteja valmiiksi.

Tutkimusprosessi olisi voinut olla mielekkäämpi, jos aiheen valintaan olisi suhtautunut aluksi kriittisemmin ja oltaisiin päädytty vielä vahvemmin tutkijan toimenkuvaan liittyvään ja tutkijan ammatillisiin mielenkiinnonkohteisiin lukeutuvaa aiheeseen. Erityisesti aihevalinnan vuoksi tutkimuksen teko on ollut tutkijalle haastava ja työläs polku, joka kuitenkin oivallutti asioita tutkijasta itsestään. Tutkimusprosessin useassa vaiheessa olisi voitu tehdä asioita yksinkertaisemmin, pienemmällä tarkkuudella ja vähemmällä ajankäytöllä, mutta nähty vaiva näkynee lopputuloksessa kattavuutena ja laatuna.

8 Lähteet

Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. Vastapaino. Tampere.

Collapick Company Oy 2018. Pilotointi käyttöönoton tukena. Luettavissa: <https://www.collapick.com/fi-new/blog/pilotointi-kayttoonoton-tukena>. Luettu: 27.4.2020.

Cullen, B. 2001. E-Recruiting Is Driving HR Systems Integration. *Strategic Finance*, 83, 1.

DeNisi, A. & Kluger, A. 1996. The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin*, 119, 2, s. 254-258.

Hattie, J. & Timperley, H. 2007. *The Power of Feedback*, s. 81. University of Auckland.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus. Helsinki.

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. *Tutki ja kirjoita*. Tammi. Helsinki.

Jyväskylän yliopisto 2015a. Koppa. Pitkittäistutkimus. Luettavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/pitkittaistutkimus>. Luettu: 20.3.2020.

Jyväskylän yliopisto 2015b. Koppa. Poikittaistutkimus. Luettavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/poikittaistutkimus>. Luettu: 20.3.2020.

Kupias, P. 2017. Toimijuus työssä. Tukena työnohjaus, coaching, mentorointi ja fasilitointi. Helsingin yliopisto. Luettavissa: https://opeopinnotblog.files.wordpress.com/2017/02/paivi_kupias_toimijuus_tyossa_tukena_tyonohjaus_coaching_mentorointi_fasilitointi.pdf. Luettu: 27.4.2020.

Kuula, A. 1999. *Toimintatutkimus: Kenttätöitä ja muutospyrkimyksiä*. Vastapaino. Tampere.

Kuusela, J. 17.1.2018. Toimitusjohtaja. Amplit Oy. Keskustelu. Helsinki.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017.

Latham, G. & Locke, E. 1979. Goal Setting – A Motivational Technique That Works. Organizational Dynamics, Autumn 1979, s. 68-80. Amacom.

Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Gummerus. Jyväskylä.

Moilanen, T. Ojasalo, K. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät – Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. SanomaPro.

Opetushallitus 2017. Reformin tuki. Verkkouutinen. Luettavissa: https://www.oph.fi/reformintuki/103/0/opetushallitus_tukee_ammattillisen_koulutuksen_reformin_toimeenpanoa. Luettu: 26.2.2019.

Opetushallitus 2018. Työelämätoimikuntien toiminta käyntiin. Verkkouutinen. Luettavissa: <https://www.oph.fi/fi/uutiset/2018/tyoelamatoimikuntien-toiminta-kayntiin>. Luettu: 20.3.2020.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018a. Ammatillisen koulutuksen reformi. Luettavissa: <https://minedu.fi/amisreformi>. Luettu: 26.2.2019.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018b. Ammatillisen koulutuksen reformi. Luettavissa: <https://minedu.fi/amisreformi>. Luettu: 17.2.2020.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018c. Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa opiskelijalle? Luettavissa: <https://minedu.fi/documents/1410845/4297550/OKM+AKR+mika+muuttuu+opiskelija.pdf/6952c82f-92af-4c9d-853b-7e1ed1b3ed7b/OKM+AKR+mika+muuttuu+opiskelija.pdf.pdf>. Luettu 26.2.2019.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018d. Mikä muuttuu työelämässä? Luettavissa: https://minedu.fi/documents/1410845/4297550/OKM_AKR_mika_muuttuu_tyolama.pdf/9f7fb2b6-ab52-4dc1-861e-a1fc5aace194/OKM_AKR_mika_muuttuu_tyolama.pdf.pdf. Luettu: 6.3.2019.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018e. Haku ja valinta ammatilliseen koulutukseen. Luettavissa: <https://minedu.fi/koulutukseen-hakeutuminen-ja-opiskelijavalinnat>. Luettu: 20.3.2020.

Peda.net 2020. Filosofia. Induktiivinen ja deduktiivinen päättely. Luettavissa: <https://peda.net/kotka/lukiokoulutus/karhulanlukio/opiskelu/oppiaineet/filosofia/jf/argumentointi/nimet%C3%B6n-05ae>. Luettu: 20.3.2020.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Luettavissa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_2_2.html. Luettu: 27.4.2020

Sokro, E. 2012. Impact of Employer Branding on Employee Attraction and Retention. European Journal of Business and Management, 4, 18, s. 166-167.

Suojanen, U. 1992. Toimintatutkimus koulutuksen ja ammatillisen kehittymisen välineenä. Oy Finn Lectura AB.

Syrjälä, L. 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Kirjayhtymä. Helsinki.

Sähköalojen ammattiliitto ry, Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry & Sähkötekniset työnantajat STTA ry 2016. Ammatillinen toisen asteen koulutus ja työssäoppiminen sähköalalla. Lausunto.

Sähköinfo Oy 2017. Toppi – Verkko/Mobiilisovellus työssäoppimisen tueksi. Luettavissa: <http://kauppa.sahkoinfo.fi/Image/Gimlet?type=1&id=59399&att=0>. Luettu: 25.4.2020

Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry & Sähkötekniset työnantajat STTA ry 2017. Lausunto: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Luettavissa: https://www.stta.fi/wp-content/uploads/2019/08/Lausunto-eduskunnan-sivistysvaliokunnalle_05062017-1.pdf. Luettu: 24.4.2020.

9 Liitteet

Liite 1a. Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa työelämälle

MIKÄ MUUTTUU AMMATILISESSA KOULUTUKSESSA TYÖELÄMÄLLE?

Nykytila

- Yhteensä 351 ammatillista tutkintoa
- Jäykkä järjestelmä, jossa jokaista osaamistarvetta varten luodaan uusi tutkinto.
- Osaamista hankitaan suorittamalla usein koko tutkinto.
- Näyttötutkintona suoritettavissa ammatillisissa tutkinnoissa ei ole yhteisiä tutkinnon osia.

- Työpaikalla järjestettävän koulutuksen muotoja ovat oppisopimuskoulutus ja työssäoppiminen.
- Erilaiset toimintamallit työssäoppimiselle ja oppisopimuskoulutukselle
- Erilaiset suunnitelmat ja asiakirjat työpaikalla järjestettävän koulutuksen eri muodoille
- Työelämän mahdollisuus osallistua suunnitelmien laadintaan vaihtelee.

- Työssäoppimisen vähimmäismäärä on ammatillisissa perustutkinnoissa 30 osaamispistettä.
- Työssäoppija ei yleensä ole työsuhteessa, mutta opiskelija ja työnantaja voivat erikseen sopia työsopimuksen tekemisestä työssäoppimisen ajalle, jolloin opiskelijalle maksetaan palkkaa.
- Tarvittaessa työssäoppimisesta on sovittu kunkin opiskelijan osalta erikseen.

- Oppisopimuskoulutus perustuu opiskelijan ja työnantajan väliseen työsopimukseen ja työnantajan ja koulutuksen järjestäjän sopimukseen.
- Osaamista hankitaan pääosin työpaikalla, työpaikalla opiskelua täydennetään tietopuolisilla opinnoilla.
- Yrittäjälle voidaan tehdä yrittäjän oppisopimus.

Uusi ammatillinen koulutus 2018

NOPEAMPI REAGOINTI TYÖELÄMÄN TARPEISIIN - OSAAVAA TYÖVOIMAA TYÖPAIKOILLE

- Noin 160 ammatillista tutkintoa
 - Valinnaisuus lisääntyy
 - Erikoistutaan tutkinnon sisällä.
- Työelämän uusiin osaamistarpeisiin vastataan ensisijaisesti tutkintojen sisältöjä muuttamalla.
- Osaamista voi hankkia suorittamalla koko tutkinnon tai aiempaa joustavammin myös tutkinnon osia.
- Työelämässä tarvittavien perustaitojen vahvistamiseksi yhteiset tutkinnon osat kuuluvat kaikkiin perustutkintoihin.
- Ammatti- ja erikoisammattitutkintoa suorittavat voivat opiskella yhteisiä tutkinnon osia tarvittaessa.

LISÄÄ JOUSTAVUUTTA JA LAATUA TYÖPAIKALLA OPISKELUUN

- Työpaikalla järjestettävän koulutuksen muotoja ovat oppisopimuskoulutus ja koulutusoppiminen.
- Yhdenmukaiset toimintamallit sekä selkeät eri osapuolten tehtävät, roolit ja vastuut kaikessa työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa
- Koulutus työpaikalla suunnitellaan osana henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa (HOKS), joka laaditaan kaikille opiskelijoille.
- Työpaikan edustaja osallistuu työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnitteluun.
- HOKS:n yhteydessä voidaan sopia myös omassa työssä tai kesätyössä oppimisesta kuten nykyisin.

KOULUTUSSOPIMUS KORVAA TYÖSSÄOPPIMISEN

- Koulutusoppimuksessa ei ole osaamispisteinä eikä aikana määriteltyä vähimmäis- eikä enimmäismäärää.
- Opiskelija ei ole työsuhteessa, eikä hänelle makseta palkkaa eikä muuta vastiketta.
- Koulutuksen järjestäjä ja työpaikan edustaja tekevät sopimuksen kirjallisesti tutkinnon osa tai sitä pienempi kokonaisuus kerrallaan.
- Sopimus tehdään jokaiselle opiskelijalle yksilöllisesti ja annetaan opiskelijalle tiedoksi.
- Opiskelija on oikeutettu opintotukeen, koulumatka-korvaukseen ja koulutuksen järjestäjän tarjoamaan maksuttomaan ateriaan.

OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN TOIMINTAMALLIT YHDENMUKAISTUVAT

- Oppisopimuskoulutus perustuu jatkossakin työsopimukseen ja työnantajan ja koulutuksen järjestäjän sopimukseen.
- Osaamista hankitaan pääosin työpaikalla, työpaikalla opiskelua täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä.
- Viikoittainen työtuntien tulee olla keskimäärin vähintään 25 tuntia.
- Yrittäjälle voidaan tehdä yrittäjän oppisopimus.

Liite 1b. Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa työelämälle

<ul style="list-style-type: none">→ Työssäoppimisesta voi maksaa korvausta työssäoppimispaikalle.→ Oppisopimuskoulutuksessa työnantajalle maksetaan koulutuskorvausta.	KOULUTUSKORVAUSKÄYTÄNNÖT SELKEÄMMIKSI <ul style="list-style-type: none">→ Koulutussopimuksessa ei makseta korvausta koulutussopimustyöpaikan tarjoajalle (poikkeuksena vaativaa erityistä tukea saava opiskelija).→ Oppisopimuskoulutuksessa työnantajalle maksetaan koulutuskorvausta, jos koulutuksen järjestäjä ja työnantaja arvioivat, että koulutuksesta aiheutuu työnantajalle kustannuksia ja sopivat korvauksen maksamisesta.
<ul style="list-style-type: none">→ Ammatillisessa peruskoulutuksessa ammattiosaamisen näytöt järjestetään työpaikoilla, oppilaitoksessa tai muussa koulutuksen järjestäjän osoittamassa paikassa.→ Näyttötutkinnoissa tutkintotilaisuudet järjestetään ensisijaisesti työpaikoilla.→ Ammatillisessa peruskoulutuksessa osaamista arvioivat opettaja ja työelämän edustaja yhdessä tai erikseen.→ Näyttötutkinnoissa osaamista arvioivat työnantajien, työntekijöiden ja opetusalan edustajat yhdessä.	TYÖELÄMÄ MUKANA ARVIOIMASSA OPISKELIJAN AMMATILLISTA OSAAMISTA <ul style="list-style-type: none">→ Kaikissa ammatillisissa tutkinnoissa osaaminen osoitetaan näytöissä.→ Näytöt järjestetään ensisijaisesti työpaikoilla aidoissa työelämän tilanteissa, perustellusta syyistä myös esim. oppilaitos tai oppilaitoksen työmaa mahdollisia.→ Ammatillista osaamista arvioivat opettaja ja työelämän edustaja yhdessä.→ Työelämän edustajat perehdytetään arviointiin.→ Koulutuksen järjestäjä on vastuussa arvioinnista.
<ul style="list-style-type: none">→ Näyttötutkintojärjestelmän 91 valtakunnallisella tutkintotoimikunnalla ammatillisten tutkintojen laadunvarmistustehtävän lisäksi arvosanojen vahvistamiseen ja todistusten antamiseen liittyviä hallinnollisia tehtäviä.→ Tutkintotoimikuntien lisäksi lukuisia koulutuksen järjestäjien asettamia ammattiosaamisen näyttöjen toimielimiä, joilla on laadunvarmistustehtävä paikallisesti.	TYÖELÄMÄ VARMISTAMASSA TUTKINTOJEN LAATUA <ul style="list-style-type: none">→ Tutkintotoimikunnista ja ammattiosaamisen näyttöjen toimielimistä siirrytään työelämätoimikuntiin.→ Noin 40 valtakunnallista työelämätoimikuntaa varmistavat tutkintojen laatua ja koulutuksen työelämälähtöisyyttä.→ Hallinnolliset työt tekee koulutuksen järjestäjä.
<ul style="list-style-type: none">→ Työvoimakoulutus on osa työ- ja elinkeino-ministeriön hallinnonalan työvoima- ja yrityspalveluita.→ Työhallinto hankkii työvoimakoulutukset kilpailuttamalla palvelun tarjoajilta.	OSA TYÖVOIMAKOULUTUKSESTA OSAKSI AMMATILLISTA KOULUTUSTA <ul style="list-style-type: none">→ Tutkintotavoitteinen työvoimakoulutus ja osa tutkintoon johtamattomasta ammatillisesta työvoimakoulutuksesta siirtyvät osaksi ammatillista koulutusta.→ Työttömien ja muutostilanteessa olevien yritysten koulutuspalvelujen laatu paranee ja koulutukseen pääsee nopeammin.→ Ammatillisen koulutuksen järjestäjien mahdollisuudet reagoida elinkeinorakenteen muutoksiin paranevat.

Liite 2a. Lausunto: Ammatillinen toisen asteen koulutus ja työssäoppiminen sähköalalla – sivu 1

1

2.9.2016

Opetus- ja kulttuuriministeriö
PL 29
00023 Valtioneuvosto
kirjaamo@minedu.fi

Opetushallitus
Hakaniemenranta 6
00530 Helsinki
kirjaamo@oph.fi

AMMATILLINEN TOISEN ASTEEN KOULUTUS JA TYÖSSÄOPPIMINEN SÄHKÖALALLA

Me allekirjoittaneet sähköalan järjestöt esitämme mitä vakavimman huolestuneisuuden tilanteesta, johon ammatillisen toisen asteen koulutuksen reformi on johtamassa sähköalalla.

Sähköalan yritykset kantavat entuudestaan poikkeuksen suuren osan työvoiman koulutuskustannuksista

Sähköalan ammatillinen koulutus on vaativaa. Alan työtehtävissä vaaditaan sekä hyvää tietopohjaa että harjaantuneita kädentaitoja. Monet perustaidoista ovat sellaisia, ettei niiden turvallinen opiskelu ole mahdollista kuin jatkuvasti valvotussa ja erityisratkaisuin varustetuissa oppimistiloissa. Tästä näkökulmasta koulutuksen painopisteen siirtyminen työssäoppimiseen on alallamme erityisen ongelmallista.

Alan toisen asteen ammatillisen koulutuksen ja alan perustutkinnon suorittanut henkilö ei valmistuessaan ole oikeutettu tekemään itsenäisesti sähköalan työtä. Sähköturvallisuussäädösten mukaan henkilöllä tulee olla valmistumisensa jälkeen vähintään yhden vuoden kokemus sähköalan töistä sähköalan ammattilaisen valvonnassa ennen kuin hän saavuttaa oikeuden itsenäiseen työskentelyyn (KTMP 516/1996). Tältä osin on käytännössä kyse pakollisesta jatketusta työssäoppimisesta, jonka ajalta yritykset maksavat palkkaa opiskelijalle.

Alan yritykset ovat siten jo tähän saakka osallistuneet poikkeuksellisen mittavalla kustannus- ja henkilötyöpanoksella uuden ammattityövoiman kouluttamiseen alalle. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen suorittamiseen liittyvän työssäoppimisen määrän lisääminen sysää alan työvoiman koulutusvastuuta ja -kustannuksia yhteiskunnalta yhä enemmän alan yrityksille, vaikka alan yritysten panostus työvoimakoulutukseen on ollut entuudestaan jo paljon muita toimialoja suurempi.

Puutteet teoriaopetuksessa ja opiskelijan varusteissa työssäoppimista toteutettaessa

Ammatillisen perustutkinnon tulisi antaa riittävät teoreettiset valmiudet ja osaamisen sähköpätevyys 2:n (KTMP 516/1996) saamiseen. Tämä on huomioitu opetussuunnitelman

Liite 2b. Lausunto: Ammatillinen toisen asteen koulutus ja työssäoppi- minen sähköalalla – sivu 2

2

2.9.2016

valtakunnallisia perusteita laadittaessa. Lähiopetustuntimäärien aletessa nykytasolle tähän tarvittavan teoriaosaamisen hankkiminen ei pääsääntöisesti ole mahdollista.

Opiskelijat eivät myöskään saavuta ennen työpaikoilla toteutettavan työssäoppimisen alkamista sellaista työ-, sähkö- ja sähkötyöturvallisuusosaamista, jota oppilaan ja työmaan työntekijöiden turvallisuus työssäoppimisen aikana edellyttää. Tämä aiheuttaa ongelmia työssäoppimistilanteissa, kun opiskelijaa ei voida osoittaa tehtäviin, joita hänelle oli alun perin suunniteltu osoitettavaksi ja joiden tekeminen olisi ollut hyödyllistä tai peräti välttämätöntä opiskelijan oppimistavoitteiden toteutumisen kannalta.

Työssäoppimiseen työpaikoille saapuvilla opiskelijoilla ei ole kaikissa tapauksissa riittävää suojavaatetusta eikä turvakenkiä. Ellei opiskelija ole ennen työssäoppimisen alkamista suorittanut hyväksytysti sähkötyöturvallisuustutkintoa, ei hän voi työskennellä sähköasennustyömaalla. Useat tilaajat vaativat kaikilta työmaalla olevilta työturvallisuuskortin. Kortin puuttuminen estää opiskelijan pääsyn työmaalle. Opiskelijan ja työssäoppimisen toteutumisen kannalta ongelmana on myös se, että oppilaitokset eivät kaikissa tapauksissa maksa työssäoppijoille matkakulujen korvauksia työmaille eivätkä korvaa opiskelijoiden ateriakustannuksia. Kaikkien edellä mainittujen seikkojen saattaminen asianmukaiselle tasolle edellyttäisi taloudellisia lisäpanostuksia ja huomiota yhteiskunnalta.

Alan yritysten voimavarat eivät mahdollista työssäoppimismäärien lisäämistä

Alan työssäoppimispaikat ovat suurelta osin pienyrityksissä, joilla ei ole mahdollisuuksia eikä edellytyksiäkään hoitaa ja kantaa vastuuta alan perusasioiden opettamisesta. Sähköasennustyömailla, joilla työssäoppiminen tapahtuu, työskentelee pääsääntöisesti alle kolme työntekijää. Työmaan töiden eteneminen ei mahdollista suuressa mitassa tapahtuvaa opiskelijan ohjaamista. Nykyisen 20 viikkoa käsittävän työssäoppimisen järjestäminen on yritysten resurssien ylärajoilla, eikä työssäoppimismäärän kasvattaminen ole alaa kokonaisuutena tarkastellen mahdollista. Viittaamme tältä osin lisäksi kirjeen ensimmäisessä jaksossa esittämäämme.

Alan opetus ajautuu umpikujaan, mikäli opetussuunnitelma rakentuu sille, että työssäoppimista lisätään nykyisestä 20 viikosta ja opiskelijat hankkivat ammatillisen osaamisen perusvalmiudet nykyistä enemmän yrityksissä työssäoppimisen kautta.

Työssäoppimisen kautta tapahtuva opiskelu luo valmiuksia vain niihin työtehtäviin, joita opiskelijalle voidaan tuolloin kussakin yrityksessä tarjota. Tämä on sidoksissa yrityksen senhetkiseen tilauskantaan ja työkohteiden kulloiseenkin rakennusvaiheeseen. Yritykset eivät pääsääntöisesti kykene järjestämään opiskelijoille työssäoppimisen aikana työtehtäviä kaikista niistä järjestelmistä, joiden opiskelu sisältyy opetussuunnitelmaan. Tällöin on väistämättä seurauksena se, että opiskelijan ammatilliseen perusosaamiseen jää merkittäviä, myös turvallisuuteen liittyviä aukkoja.

Tämän vuoksi opiskelijan perusosaamisen opetuksen tulee mielestämme tapahtua oppilaitoksessa. Työssäoppimisen tulee painottua vain käytännön taitojen ja työelämätaitojen harjaannuttamiseen.

Liite 2c. Lausunto: Ammatillinen toisen asteen koulutus ja työssäoppi- minen sähköalalla – sivu 3

3

2.9.2016

Alan koulutuksen rahoitusta lisättävä tai opetussuunnitelmaa muutettava

Allekirjoittaneet järjestöt katsovat, että sähköalan ammatillisen toisen asteen opiskelijoiden yksikkökohtaista rahoitusta tulee selkeästi lisätä niin, että opetussuunnitelmien mukainen opetus voidaan turvata oppilaitoksissa, ja alalle saadaan ammattitaitoista, maan korkean sähköturvallisuustason ylläpitävää työvoimaa.

Esitämme, että opetus- ja kulttuuriministeriö tai opetushallitus saattaa tämän kirjelmämme sähköalan toisen asteen ammatillista koulutusta järjestävien oppilaitosten tietoon ja käy oppilaitosten kanssa keskustelua kirjeessä esiintuomistamme seikoista alan koulutuksen kehittämiseksi. Olemme omalta osaltamme valmiit osallistumaan koulutuksen kehittämisestä käytävään keskusteluun.

Lisätiedot

Järjestöpäällikkö Arto Saastamoinen, Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry,
puhelin 09 5476 1418, arto.saastamoinen@stul.fi.

Yhteistyöterveisin

Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry

Sähkötekniset työnantajat STTA ry

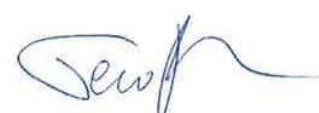


Olli-Heikki Kyllönen
Toimitusjohtaja



Esa Larsen
Toimitusjohtaja

Sähköalojen ammattiliitto ry



Tero Heiniluoma
Puheenjohtaja

Liite 3a. Lausunto: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi – sivu 1

Sähkötekniset työnantajat STTA ry
Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry

LAUSUNTO
5.6.2017

1/7

Sivistysvaliokunta
00102 EDUSKUNTA
siv@eduskunta.fi

Viite: HE 39/2017 vp

Lausunto: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

Pyydämme kohteliaimmin, että eduskunnan sivistysvaliokunta ottaa huomioon tässä lausunnossamme esiin tuomamme seikat käsitellessään lakiesitystä.

1. Lausunnon antajat

Sähkötekniset työnantajat STTA ry on työnantajapuolta edustavana järjestönä solminut Sähköalojen ammattiliitto ry:n kanssa sähköistysalalla vuodesta 2010 yleissitovana sovellettavan Sähköistysalan työehtosopimuksen. Vuonna 2017 voimaan tulleen Sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimuksen, jossa edellä mainittujen järjestöjen lisäksi on osapuolena Palvelualojen työnantajat PALTA ry, yleissitovuuden käsittely on parhaillaan meneillään. Työehtosopimuksen piirissä on kaikkiaan lähes 10 000 sähköistysalan työntekijää. Työehtosopimuksen mukaan alan ammatillisen perustutkinnon sekä alan ammatti- ja erikoisammattitutkintojen suorittaminen vaikuttaa työntekijän palkkaukseen.

Sähköistysalan yrityksiä elinkeinopoliittisissa asioissa edustaa kattavasti **Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry**. Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry:llä on noin 1 800 jäsenyritystä ja jäsenjärjestöt huomioon ottaen noin 3 000 yritysjäsentä.

Sähköistysala on toimialana erittäin pienyritysvaltainen. Useissa yrityksissä ei ole palkattua työvoimaa lainakaan. Yrittäjinä toimivat henkilöt omaavat usein sähköalan ammatillisen perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinnon.

2. Ammattitutkinnot ja sähköturvallisuuslainsäädäntö

Sähköturvallisuuslain (1135/2016) 73 §:n mukaan riittävän ammattitaitoiseksi valvomaan ja itsenäisesti tekemään koulutustaan ja työkokemustaan vastaavaa sähkö- ja käyttötyötä katsotaan muun muassa henkilö, joka on mainittuihin töihin opastettu ja joka on suorittanut soveltuvan

- ammattitutkinnon, erikoisammattitutkinnon tai vastaavan aiemman koulutuksen tai tutkinnon ja hankkinut kuuden kuukauden työkokemuksen sähkötöissä; tai
- ammatillisen perustutkinnon tai vastaavan aiemman koulutuksen tai tutkinnon ja hankkinut vuoden työkokemuksen sähkötöissä.

Liite 3b. Lausunto: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi – sivu 2

Sähkötekniset työnantajat STTA ry
Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry

LAUSUNTO
5.6.2017

2/7

Ellei työntekijä ole suorittanut jotain edellä mainituista ammatillisista tutkinnoista, edellä mainittu lainkohta edellyttää sähköalan itsenäistä työtä tekevältä henkilöltä kuuden vuoden työkokemusta sähkötöissä ja riittäviä alan perustietoja.

Sähköturvallisuuslain (1135/2016) 68 §:n mukaan henkilö, jolla on soveltuva sähköalan ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto ja jolla on tutkinnon suorittamisen jälkeen vähintään kolmen vuoden riittävän laaja-alainen sähkölaitteistojen rakentamiseen ja sähkötöiden johtamiseen perehdyttävä työkokemus, on ammatillisesti kelpoinen toimimaan enintään 1000 voltin vaihtojännitteisten ja 1500 voltin tasajännitteisten sähkölaitteiden ja -laitteistojen sähkötöiden johtajana sekä käytön johtajana. Sähkötöiden johtajan ja käytön johtajan tehtävässä toimiminen edellyttää lisäksi hyväksytysti suorittettua sähköturvallisuustutkintoa ja arviointilaitoksen myöntämää pätevyystodistusta sekä rekisteröintiä Turvallisuus- ja kemikaaliviraston pitämään rekisteriin.

Käsityksemme mukaan suurin osa tason 2 sähköpätevyyden omaavista sähkötöiden johtajista omaa sähköalan perustutkinnon tai ammatti- taikka erikoisammattitutkinnon.

Sähköturvallisuuslaki antaa edellä kuvatuin tavoin suoritettulle alan ammatilliselle perustutkinnolle, ammattitutkinnolle ja erikoisammattitutkinnolle suuren oikeudellisen merkityksen sähköturvallisuuden takeena. Tämän vuoksi on ensiarvoisen tärkeää, että ammattitutkintojen sisältö ja näyttöjen arvioinnin perusteet määritellään sitovasti riittävän kattavalla ja konkreettisella tavalla.

Muussa tapauksessa tutkintojen edellyttämä osaaminen saattaa esityksen mukaisessa järjestelmässä vaihdella merkittävästi tavalla, jota ei ole voitu huomioida sähköturvallisuutta koskevaa normistoa laadittaessa.

Pahimmassa tapauksessa nyt esitetty ammatillisten tutkintojen uudistus voi olennaisesti heikentää Suomen hyvää sähköturvallisuustasoa.

3. Riittävän teoriaopetuksen turvaaminen sähköalalla

Sähkötöiden tekeminen on yleisen sähköturvallisuuden ja sähkötyöturvallisuuden takia säännelty tarkoin erityislainsäädännöllä. Asennusympäristö ja kohteen käyttötarkoitus vaikuttavat sovellettaviin asennustapoihin ja turvallisuusmääräyksiin.

Sähkötyötä tekevän henkilön tulee hallita käytännön asennustyötaitojen lisäksi riittävästi sähkön teoriaa. Teorian osaaminen on tarpeen henkilö- ja paloturvallisuuden edellyttämien suojaustoimenpiteiden toteuttamiseksi.

Sähkön teorian opiskelu työpaikoilla ei ole mahdollista enempää turvallisuuden kuin oppilasta ohjaavan henkilöstönkään näkökulmasta, vaan edellyttää tarkoitukseen soveltuvaa oppilaitosympäristöä opettajineen sekä asianmukaisine ja ajantasaisine työvälineineen ja mittalaitteineen.

Sähköalalle on ominaista erilaatuisten sähköjärjestelmien monimuotoisuus ja järjestelmien sijoituspaikkojen ja kohteen käyttötarkoituksen vaikutus asennustapaan ja työhön sovellettaviin turvallisuusmääräyksiin. Työpaikoilla on käytännössä mahdotonta

Liite 3c. Lausunto: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi – sivu 3

Sähkötekniset työnantajat STTA ry
Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry

LAUSUNTO
5.6.2017

3/7

järjestää niin monimuotoisia oppimisympäristöjä, joissa sähköalan eri tehtävät ja asennusympäristöt niihin liittyvine eri turvallisuusvaatimuksineen tulisivat riittävän kattavasti oppimisen ja järjestettävien näyttöjen kohteeksi.

Työpaikoilla tapahtuva oppiminen rajoittuu koulutussopimustyöpaikan järjestävän yrityksen senhetkiseen työkantaan. Työkanta riippuu asianomaisella paikkakunnalla kyseisenä ajankohtana rakenteilla olevien kohteiden luonteesta ja koulutussopimuksen osapuolena olevan yrityksen toiminnan suuntautumisesta (asuin-, liike, toimisto- teollisuusrakentaminen).

Lisääntyvä työpaikoilla tapahtuva oppiminen tulee sähköalan luonteesta johtuen väistämättä johtamaan alan ammatillisen osaamisen kapea-alaistumiseen ja alan yleisen ammatillisen osaamistason heikentymiseen.

Alan laaja-alaisen perusosaamisen puute tulee olemaan jatkossa ongelma niin ammattiin opiskelevalle itselleen kuin alan yrityksillekin. Opiskelija on saattanut suorittaa hyväksytysti näyttökokeeseen perustuvan ammatillisen tutkinnon, mutta hänen osaamisensa kohdistuu vain suppeaan osaamisalueeseen.

Katsomme, että sähköteorian ja alan töiden, työvälineiden ja mittalaitteiden käytön lähiopetukseen tulee panostaa riittävästi niin tutkinnoissa vaadittavien opintosuoritteiden määrän (opintopisteiden) kuin alan lähiopetukseen osoitettavien taloudellisten resurssienkin osalta. Ehdotammekin, että ammatillisen koulutuksen rahoituksen laskentaperusteita koskevassa asetusluonnoksessa sähkö- ja automaatiotekniikan perustutkinto siirrettäisiin kustannusryhmästä 2 (kerroin 0,99) kustannusryhmään 3 (kerroin 1,24).

4. Ammatillisten tutkintojen ja osaamisen arvioinnin perusteet, lakiesitys 15 § ja 53 §

Lakiesityksen 49 §:n mukaan jokainen koulutuksen järjestäjä vastaa ammatillisen tutkinnon edellyttämän näyttökokeen järjestämisestä. Näyttökokeen arvioi koulutuksen järjestäjän edustaja ja työelämän edustaja. Näyttökokeet järjestetään työpaikalla.

Toimintamallin seurauksena ammatillisten tutkinnon edellyttämä osaamisen taso tulee käytännössä vaihtelevaan tapauskohtaisesti. Ammatillisen tutkinnon merkitys ammatillisen osaamisen laadun takeena tulee heikkenemään.

Jotta työpaikoilla annettaviin näyttöihin perustuvan osaamisen arviointi olisi kaikissa näytöissä yhteismitallista tulisi alakohtaiset tutkinnon osaamisvaatimukset määritellä alakohtaisesti kattavasti konkreettisella ja sitovalla tavalla.

Vain tällöin näytön arvioijilla olisi objektiiviset perusteet todeta, täyttääkö työtehtävä, jossa näyttö annetaan, tutkinolta tai sen osalta edellytettävät vaatimukset.

Samoin tutkintoperusteissa tulisi yksiselitteisesti määritellä, mitä hyväksyttävältä työsuoritukselta vaaditaan ja millaiset virheet työsuorituksessa johtavat aina näytön hylkäämiseen.

Liite 3d. Lausunto: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi – sivu 4

Sähkötekniset työnantajat STTA ry
Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry

LAUSUNTO
5.6.2017

4/7

Tutkinnon ja hyväksyttävän työsuorituksen sisältöjen yksityiskohtaisen määrittelyn tarve on erityisen tärkeää sähköturvallisuuden osalta.

Sähkötöiden osalta ongelman muodostaa se, että sisällöltään niin monimuotoista näyttöä, jota turvallisuus ja ammattitaidon kattava todentaminen edellyttäisi, on käytännössä mahdotonta toteuttaa. Muussa tapauksessa yhden tutkinnon suorittaminen edellyttäisi lukuisten eri olosuhteissa ja eri järjestelmiin kohdistuvien näyttöjen suorittamista.

Lakiesityksen 15 §:n mukaan Opetushallitus valmistelee tutkintojen perusteet yhteistyössä työ- ja elinkeinoelämän kanssa. Toivomme, että alan työmarkkinajärjestöt, Sähkötekniset työnantajat STTA ry ja Sähköalojen ammattiliitto ry sekä alan elinkeinopoliittinen järjestö Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry, voisivat osallistua tähän valmisteluprosessiin alan tutkintojen perusteiden osalta.

5. Työturvallisuus työpaikoilla tapahtuvassa oppimisessa

5.1 Yleiset työturvallisuusvaatimukset sähköalan työkohteissa

Rakennustyömailla ja erityisesti teollisuuden työkohteissa edellytetään kaikilta työtä tekevilta henkilöiltä 18 vuoden ikää. Ikävaatimus johtaa käytännössä siihen, että työpaikoilla tapahtuvan oppimisen organisointi voi toimialallamme osoittautua alle 18 -vuotiaiden opiskelijoiden osalta mahdottomaksi.

Erityisesti teollisuuden työkohteissa edellytetään yleisen työturvallisuuskortin lisäksi teollisuuslaitoksen oman työturvallisuuskoulutuksen suorittamista. Joissakin tapauksissa tällaisia koulutuksia järjestetään vain kahdesti vuodessa, joissakin tapauksissa useammin. Työkohdekohtaiset työturvallisuuskoulutusvaatimukset saattavat käytännössä estää teollisuuden työkohteiden käyttämisen koulutussopimustyöpaikkoina.

5.2 Työturvallisuus koulutussopimussuhteissa, lakiesitys 78 §

Lakiesityksen mukaan koulutussopimustyöpaikan tarjoaja vastaisi koulutussopimuksella työskentelevän opiskelijan työturvallisuudesta. Tämä käsittäisi myös velvollisuuden huolehtia tarvittavien henkilösuojainten hankinnasta.

Rakennustyömailla ja teollisuudessa edellytetään lähes poikkeuksetta, että kaikki työmaalla työtä tekevät henkilöt ovat suorittaneet työturvallisuuskortin. Kortin suorittaminen edellyttää maksullista koulutusta, jonka kustantaminen ehdotuksen mukaan jäisi koulutussopimustyöpaikan tarjoavan yrityksen vastuulle. Sähkötyötä tekevilta edellytetään lisäksi ensiapukoulutuksen ja sähkötyöturvallisuuskoulutuksen suorittamista. Myös näiden koulutusten kustannukset tulisivat koulutussopimustyöpaikan tarjoavan yrityksen kustannettaviksi.

Lisäksi koulutussopimustyöpaikan tarjoaja olisi velvollinen hankkimaan koulutussopimuksen perusteella työpaikalla opiskevalle tarvittavat henkilösuojaimet, kuten turvakengät, palosuojatun työasun, talvella lämpöhaalarin, sadevaatetuksen sekä kypärän, kuulosuojaimet ja suojalasit.

Liite 3e. Lausunto: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi – sivu 5

Sähkötekniset työnantajat STTA ry
Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry

LAUSUNTO
5.6.2017

5/7

Huomiota on syytä kiinnittää siihen, että opiskelija voi esityksen mukaan saman tutkinnon suorittamiseen liittyen työskennellä useassa eri koulutussopimustyöpaikassa. Olisi varsin epätarkoituksenmukaista, että jokainen koulutussopimustyöpaikan järjestäjä olisi vuorollaan velvollinen hankkimaan opiskelijalle samat henkilökohtaiset suojaimet.

Koulutussopimuksesta aiheutuu koulutussopimustyöpaikan tarjoajalle kustannuksia työpaikalla tapahtuvan opetuksen ja ohjauksen vaatimien henkilöresurssien sekä työpaikkaohjaajille työehtosopimusperusteisesti maksettavien palkanlisien muodossa. Jos työnantajan vastuulle säilytetään myös velvollisuus kustantaa alan työtehtävien säännönmukaisesti vaatimat henkilökohtaiset suojaimet ja maksulliset koulutukset, saattaa alan yritysten yleinen kiinnostus koulutussopimusten tekemiseen osoittautua vähäiseksi. Tämän seurauksena alan koulutusta ei saataisi toteutettua lakiesityksen mukaisilla periaatteilla, vaan alan tuleva työvoimatarve tulisi tyydytetyksi muista EU - maista lähtöisin olevalla ammattityövoimalla.

Ehdotammekin lakiesityksen 78 §:ää muutettavaksi siten, että koulutuksen järjestäjä velvoitettaisiin hankkimaan opiskelijalle koulutussopimuksen edellyttämien työtehtävien vaatimat opiskelijan henkilökohtaiset suojaimet sekä huolehtimaan opiskelijan koulutussopimustyöpaikassa tekemän työn mahdollisesti vaatimasta erityisestä työturvallisuuskoulutuksesta taikka vaihtoehtoisesti korvaamaan edellä mainittujen koulutussopimustyöpaikan järjestävälle yritykselle aiheuttamat kustannukset.

6. Koulutussopimustyöpaikan järjestävän yrityksen opiskelijalle vapaaehtoisesti tekemien rahasuoritusten mahdollistaminen työsopimussuhteen ulkopuolella, lakiesitys 71 §

Koulutussopimustyöpaikan tarjoaja ei maksa opiskelijalle palkkaa.
Tämä on koulutussopimuksen eräs keskeinen ero oppisopimussuhteeseen verrattuna.

Pidämme tätä lähtökohtaa hyvänä.

Ehdotamme kuitenkin lakiesityksen 71 §:ää muutettavaksi siten, että laissa nimenomaisesti todettaisiin, että koulutussopimustyöpaikan tarjoaja voi halutessaan vapaaehtoisesti maksaa opiskelijalle koulutusrahaa sekä matkakustannusten korvauksia. Tämä selventävä toteamus on tarpeen siksi, että voitaisiin välttää epäselvyydet ja mahdolliset myöhemmät väitteet siitä, että koulutussopimuksen perusteella tapahtuvan työnpaikan tarjoamisen lisäksi työnantajan ja opiskelijan välille on muodostunut työsopimussuhde, jos työnantaja vapaaehtoisesti on tehnyt rahallisia suorituksia opiskelijalle.

Samassa yhteydessä esitämme myös verolainsäädäntöä muutettavaksi siten, että koulutussopimustyöpaikan tarjoaja voi maksaa verovapaita matkakustannusten korvauksia myös koulutussopimuksen perusteella asianomaisessa yrityksessä työskentelevälle opiskelijalle. Nykyisen lainsäädännön mukaan verovapaiden matkakustannusten korvausten maksaminen on mahdollista vain työsopimussuhteessa oleville ja yhteisöjen luottamushenkilöille.

Liite 3f. Lausunto: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi – sivu 6

Sähkötekniset työnantajat STTA ry
Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry

LAUSUNTO
5.6.2017

6/7

7. Koulutussopimuksen perusteella yrityksessä työtä tekevän opiskelijan velvollisuus noudattaa koulutussopimustyöpaikan tarjoajan työnjohdollisia määräyksiä ja työpaikan pelisääntöjä

Lakiesityksestä puuttuu nimenomainen säännös siitä, että koulutussopimuksen perusteella työpaikalla työtä tekevä opiskelija on työpaikalla ollessaan velvollinen noudattamaan koulutussopimustyöpaikan tarjoajan ja tämän edustajan työnjohdollisia määräyksiä. Tällä tarkoitetaan niin tapauskohtaisia työnjohdollisia määräyksiä kuin työpaikan yleisiä järjestyssääntöjäkin. Tämä on mielestämme välttämätöntä niin työn sujumisen, työyhteisön toimivuuden kuin työturvallisuudenkin kannalta.

Ehdotamme myös lakiesityksen 76 §:ää muutettavaksi siten, että koulutussopimus voidaan koulutussopimustyöpaikan tarjoajan puolelta päättää yksipuolisesti, mikäli opiskelija koulutussopimustyöpaikan tarjoajan antamasta varoituksesta huolimatta jättää noudattamatta koulutussopimustyöpaikan tarjoajan toimivaltansa rajoissa antamia työnjohdollisia määräyksiä. Nykyisessä muodossaan lakiesityksen teksti mahdollistaa koulutussopimuksen purkamisen, ”jos työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa ei noudateta tämän lain tai sen nojalla annettuja säännöksiä tai koulutussopimuksen ehtoja.” Ongelmana on, että lakiesitys ei itsessään sisällä opiskelijalle säädettyä velvollisuutta noudattaa koulutussopimustyöpaikan tarjoajan edustajan antamia työnjohdollisia määräyksiä.

8. Työelämätoimikunnat, lakiesitys 119 §

Lakiesityksen mukaan Opetushallitus asettaa työelämätoimikuntia, jotka muun muassa osallistuvat näyttöjen toteutuksen ja osaamisen arvioinnin laadun varmistamiseen sekä tutkintojen ja niiden perusteiden kehittämiseen sekä opiskelijoiden näyttöjen arviointia koskevien oikaisupyyntöjen käsittelyyn.

Sähkötyöt on yleisen sähköturvallisuuden ja sähkötyöturvallisuuden takia säännelty erityislainsäädännöllä. Alan perus-, ammatti ja erikoisammattitutkinnoilla on oikeudellista merkitystä sähköturvallisuuslain asettamien pätevyysvaatimusten kannalta, kuten jaksossa 2 olemme esittäneet.

Pidämme tärkeänä, että sähköasennusalalla on alakohtainen työelämätoimikunta, jossa edustettuna olisivat alan työmarkkinaosapuolet, Sähkötekniset työnantajat STTA ry ja Sähköalojen ammattiliitto ry sekä alan yrityksiä kattavasti edustava elinkeinopoliittinen järjestö Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry.

Mielestämme lakiesityksen 120 §:ään tulisi lisätä nimenomainen säännös siitä, että Opetushallituksen on nimettävä alakohtainen työelämätoimikunta, jos alaa koskevassa erityislainsäädännössä ammatillisen tutkinnon suorittaminen on säädetty kelpoisuusvaatimukseksi alan työtehtävissä toimimiselle.

Liite 3g. Lausunto: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi – sivu 7

Sähkötekniset työnantajat STTA ry
Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry

LAUSUNTO
5.6.2017

7/7

9. Lisätiedot

Toimitusjohtaja Esa Larsen, Sähkötekniset työnantajat STTA ry,
puhelin 09 5476 1419, esa.larsen@stta.fi

Kunnioitavasti

Sähkötekniset työnantajat STTA ry

Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry



Esa Larsen
Toimitusjohtaja



Olli-Heikki Kyllönen
Toimitusjohtaja

Liite 4a. Asiantuntijahaastatteluiden haastattelukysymysrunko – sivu 1

Eevamaria Koskinen
Amplit Oy / HAAGA HELIA

HAASTATTELU
Oppilaitosten kysymykset

28.5.2018

Haastattelukysymyksiä toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformista

Lakimuutos

Mitä muutoksia toisen asteen ammatillisen koulutuksen lakimuutos tuo tullessaan?

Voiko asiat säilyä ennallaan, vai onko suuret muutokset varmoja?

Oliko lakimuutos tarpeen? Minkälaisia muutoksia olisi kaivattu?

Onko mielestänne reformia rakennettaessa käyty kaikki ammattialat läpi ja mietitty miten uusi laki soveltuu kussakin? Onko mielestänne otettu huomioon eri alojen erityislainsäädännöt, kuten esimerkiksi sähkötyöturvallisuuslaki?

Voiko sähköalan koulutus säilyä ennallaan, jos se nähdään nykyisellään toimivimmaksi malliksi? Vai tuleeko muutoksia väkisinkin?

Miksi on siirryttävä työssäoppimisopimuksesta koulutussopimukseen? Miten ne eroavat toisistaan?

Miten koulutussopimus ja oppisopimus eroavat toisistaan? Miten ovat samankaltaisia? Mihin tarkoitukseen kummatkin on suunniteltu? Olisiko oppisopimuksesta voinut luopua? Olisiko voinut olla vain yksi yhdistetty malli?

Oppilaitos

Miten oppilaitos on varautunut reformin voimaantumiseen?

Mitä haasteita reformi ja rahoituksen vähentäminen oletettavasti tuovat tullessaan oppilaitoksille? Miten näihin on varauduttu?

Minkä tahojen (liitot, opetushallitus, opetusministeriö...) kanssa olette keskustelleet muutoksista? Mitä keskusteluissa on ilmennyt?

Tulevatko opiskeluiden aloitukset siirtymään sähköön perustutkinnossa non-stop käytäntöön? Onko laki velvoittava vai saako oppilaitos itse määrittää käytäntönsä?

Onko reformin mukaisten toimenpiteiden suhteen vielä jotain epäselvää?

Koulutus

Mikä muuttuu sähköön perustutkinnossa? Miten reformi käytännössä vaikuttaa opiskelijan opiskeluun?

Väheneekö teoriaopetus?

Miten aiemman osaamisen tunnistaminen tehdään perustutkinnon osalta?

Kuinka yksilöllisiä yksilölliset HOKS:t (henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma) ovat käytännössä sähköön perustutkinnossa? Mikä muuttuu HOPS:iin nähden?

Liite 4b. Asiantuntijahaastatteluiden haastattelukysymysrunko – sivu 2

Eevamaria Koskinen
Amplit Oy / HAAGA HELIA

HAASTATTELU
Oppilaitosten kysymykset

28.5.2018

Tullaanko sähkön perustutkinnon suorittamisessa hyödyntämään koulutussopimusta? Miten se tapahtuu käytännössä?

Miten jatkossa voidaan taata laaja teoriaosaaminen sitä vaativilla aloilla, jos työnantajilla ei ole mahdollista sellaista järjestää? Esim. pienet työnantajat ja rajatut työtehtävät.

Voiko sähkön perustutkinnon jatkossa suorittaa käyttämättä koulutus- tai oppisopimusta? Voiko teoriassa valmistua päivässä, jos on mahdollista suorittaa näytöt siinä ajassa?

Miten varmistetaan tasa-arvoinen ja –laatuinen opetus?

Muuttuuko pakollisten yleisten tutkinnonosien opetus? Vai onko laki muutettu vastaamaan yleisesti käytössä olleita käytänteitä? (uudessa laissa viestintä- ja vuorovaikutus sekä työelämäosaaminen uusina teemoina)

Minkälaisia uusia mahdollisuuksia reformi tuo sähköasentajille?

Vastuu oppimisesta on siirtymässä enemmän opiskelijoille itselleen. Onko todettu, että opiskelijat ovat siihen valmiita? Miten vastuunotto varmistetaan etenkin nuorten keskuudessa? Entä miten toimitaan vastuuttomien kanssa? Saavatko he enemmän tukea, vaikka resursseja vähennetään.

Työnantajayhteistyö

Mitä työelämälähtöisempi opiskelu käytännössä tarkoittaa? Miten toteutuu työnantajan näkökulmasta?

Miten yhteistyö työnantajien kanssa muuttuu sähköasentajan perustutkinnon osalta?

Miten työnantaja voi jatkossa tietää, mihin töihin opiskelija soveltuu opiskeluiden eri vaiheissa?

Mitä järjestelyjä työnantajan kannattaa tehdä ennen syyslukukautta 2018?

Miten oppilaitokset tukevat työnantajia ja työntekijöitä reformin tuomissa muutoksissa?

Miten voidaan jatkossa varmistaa, että opiskelija/valmistunut pystyy työskentelemään sähköalalla turvallisesti?

Mitä haasteita reformi ja rahoituksen vähentäminen oletettavasti tuovat tullessaan työnantajille? Miten näihin voi varautua?

Koulutuksen järjestäjä vastaa näyttöjen järjestämisestä, mutta näytöt toteutetaan työpaikoilla käytännön työtilanteissa. Mitä tämä vaatii työnantajalta?

Koulutetaanko työpaikkaohjaajia jatkossa enemmän kuin aikaisemmin? Miten oppilaitos vastaa tästä koulutuksesta?

Tuleeko työnantajan kouluttaa työpaikkaohjaajia jollain tavalla?

Pystyykö työnantaja ottamaan opiskelijoita samassa mittakaavassa työmailleen kun ennenkin?

Kuka vastaa jatkossa opiskelijoiden henkilösuojaimista sekä vaadittavista pätevyyksistä, kuten työturvallisuuskortista, valttikortista jne.? Nyt olleet pääasiassa oppilaitosten vastuulla (kustannus ja voimassaolo).

Liite 4c. Asiantuntijahaastatteluiden haastattelukysymysrunko – sivu 3

Eevamaria Koskinen
Amplit Oy / HAAGA HELIA

HAASTATTELU
Oppilaitosten kysymykset

28.5.2018

Rahoitus

Jos reformin tavoite on opetuksen laadun kehittäminen, niin sotiiko se mielestänne rahoituksen vähentämisen kanssa?

Miten oppilaitosten rahoitus muuttuu sähköasentajan perustutkinnon osalta? Mihin se eniten vaikuttaa?

Miten varmistetaan, ettei valmistumiseen perustuva rahoitus laske valmistumisen rimaa?

Saako työnantaja jatkossa mitään tukea lisääntyviin koulutus/perehdytyskustannuksiin?

Työllistyminen

Vaikeutuuko opiskelijoiden työllistyminen, jos osaaminen on nykyistä keskitetymppää ja esim. työpaikkasuunnitelmat kariutuvat?

Työllistyvätkö ”huonot” työntekijät, kun työnantajilla on mahdollisuus entistä enemmän testata kelpoisuutta ennakkoon ilman sitoutumista?

Liite 5. Amplitin työssäoppimis- ja työpaikkaohjauskäytäntö ennen kehittämistä

Amplitin työssäoppimisprosessi ennen kehittämistä

Toiminta-alueet	Työssäoppimisprosessin vaiheet					Työssä-oppiminen	Arviointi	Prosessin päätös
	Haku	Valinta	Sopimus ja ohjeistus	Sopimus ja ohjeistus	Sopimus ja ohjeistus			
Opettaja	Jos opiskelija ei itse saa harjoittelupaikkaa järjestettyä, opettaja tarjoaa työntantajalle oppilaita työssäoppimaan		Opettaja valitsee työssäoppimispaikkoihin sopivat opiskelijat. Opettaja käy oppilaan kanssa läpi työssäoppimisjakson tavoitteet sopimusta laadittaessa.	Sopimus allekirjoitetaan joko työpaikalla tai sähköisesti sähköpostin välityksellä. Oppimistavoitteet on mainittu hyvin suurpiirteisesti sopimuksessa.	Kopio sopimuksesta oppilaalle Opettaja varustaa oppilaan ja varmistaa tarvittavat lakisääteiset pätevyudet	Opettaja saattaa käydä silloin tällöin työmaalla ohjaamassa oppilasta ja työpaikkaohjaajaa	Oppilaan kolmikanta-arviointi työmaalla tai puhelimitse	
Oppilas	Hakee työssäoppimiseen soittamalla, sähköpostilla tai täyttämällä työnhakulomakkeen nettisivuilla.		Oppilas hyväksyy työssä-oppimispaikan	Oppimistavoitteet on mainittu hyvin suurpiirteisesti sopimuksessa.	Oppilas saa yleisohjeituksen joko kasvokkain tai sähköpostilla.	Oppilas osallistuu työmaaperienäyttyksiin Oppilas saapuu työmaalle	Oppilaan kolmikanta-arviointi työmaalla tai puhelimitse	Oppilas palaa kouluun
Työnantaja (työpaikka-ohjauksesta vastaava)	Työnantaja valitsee sopivat työssäoppijat. Käytännössä suurin osa hakijoista otetaan työssäoppimaan.	Työnantaja tarjoaa tiettyjä työssäoppimispaikkoja oppilaille/oppiilaryhmälle			Työnantaja ohjeistaa työssäoppijat eri työmaalle ja ottamaan yhteyttä kärkimieheen		Työnantaja arvioi opiskelijaa omin tarkoituksiinsa.	
Työpaikka-ohjaaja					Sopimus suurpiirteisien oppimistavoitteiden läheteään työpaikkaohjaajalle	Kärkimies ottaa oppilaan vastaan työmaalla	Oppilaan kolmikanta-arviointi työmaalla tai puhelimitse.	
HR								
Amplitin tietojenkäsittely	Hakemus saapuu sähköpostin tai puhelimitse			Sopimus mapitetaan				

Liite 6a. Työssäoppijoiden kysely: Kysymyspatteristo - sivu 1

Kysely Amplit Oy:n työpaikkaohjaamisen ja työssäoppimisprosessin kehittämisen tueksi

Työssäoppiminen ja työpaikkaohjaaminen Amplitissa

Haluamme kehittää Amplitin työssäoppimista ja työpaikkaohjausta ja pyrimme tällä kyselyllä kartoittamaan Amplitissa viimeisen kahden vuoden aikana työssäoppimassa olleiden kokemuksia. Olemme erittäin kiinnostuneita Sinun kokemuksestasi Amplitissa. Vastauksesi säilyy anonyyminä.

Kiitos, kun autat meitä kehittymään alan parhaaksi työssäoppimispaikaksi!

Lisätiedot kyselystä:

Eevamaria "Eevis" Masalin
Henkilöstöpäällikkö, Amplit Oy
p. 050 544 2148
eevamaria.masalin@amplit.fi

Kysymykset

* 1. Missä oppilaitoksessa opiskelet/olet opiskellut sähköasentajaksi?

- KEUDA
- VARIA
- OMNIA
- AMIEDU
- PRAKTIKUM
- STADIN AMMATTIOPISTO
- Muu (mikä?)

* 2. Millä vuosikurssilla olit ollessasi Amplitilla työssäoppimassa edellisen kerran?

- Ensimmäisellä
- Toisella
- Kolmannella
- Muu (täsmennä)

Liite 6b. Työssäoppijoiden kysely: Kysymyspatteristo - sivu 2

3. Minkä ikäinen olit työssäoppimisjakson aikana?

- Alle 20-vuotias
- 20-30-vuotias
- 31-40-vuotias
- Yli 40-vuotias

4. Kuka toimi Amplitissa työpaikkaohjaajana? (jos muistat nimen/työmaan kärkimiehen...)

* 5. Yleisarvosana työssäoppimisen kokemuksestasi Amplitissa



* 6. Kuinka paljon sait ohjausta työpaikkaohjaajaltasi tai muulta työryhmältä työssäoppimisen aikana?

- Sain todella paljon ohjausta
- Sain paljon ohjausta
- Sain jonkin verran ohjausta
- Sain vain vähän ohjausta
- En saanut lainkaan ohjausta

* 7. Kuinka paljon olisit mielestäsi tarvinnut työpaikkaohjaajaltasi tai muulta työryhmältä ohjausta työssäoppimisen aikana?

- Tarvitsin todella paljon ohjausta
- Tarvitsin paljon ohjausta
- Tarvitsin jonkin verran ohjausta
- Tarvitsin vain vähän ohjausta
- En tarvinnut lainkaan ohjausta

8. Minkälaista tukea/ohjausta olisit tarvinnut enemmän?

Liite 6c. Työssäoppijoiden kysely: Kysymyspatteristo - sivu 3

* 9. Mitä asioita Amplitin työssäoppimisen kokonaisuudessa pitäisi oman kokemuksesi perusteella kehittää? Valitse niin monta vaihtoehtoa, kun katsot aiheelliseksi.

- Kommunikointia työpaikkaohjaajan ja opiskelijan välillä
- Työssäoppijalle annetut tehtävät ovat liian vaativia
- Työssäoppijalle annetut tehtävät ovat liian helppoja
- Enemmän vierestä ohjaamista
- Enemmän itsenäistä työskentelyä
- Työssäoppijan henkilökohtaisten oppimistavoitteiden huomioiminen
- Avun saanti tarvittaessa
- Perehdytys työtehtäviin
- Tietoa koko yrityksen toiminnasta työssäoppijalle
- Palautteenanto suoriutumisesta
- Työssäoppijan kohtelu työpaikalla
- Muita kehitysalueita tai kommentteja valintoihin?

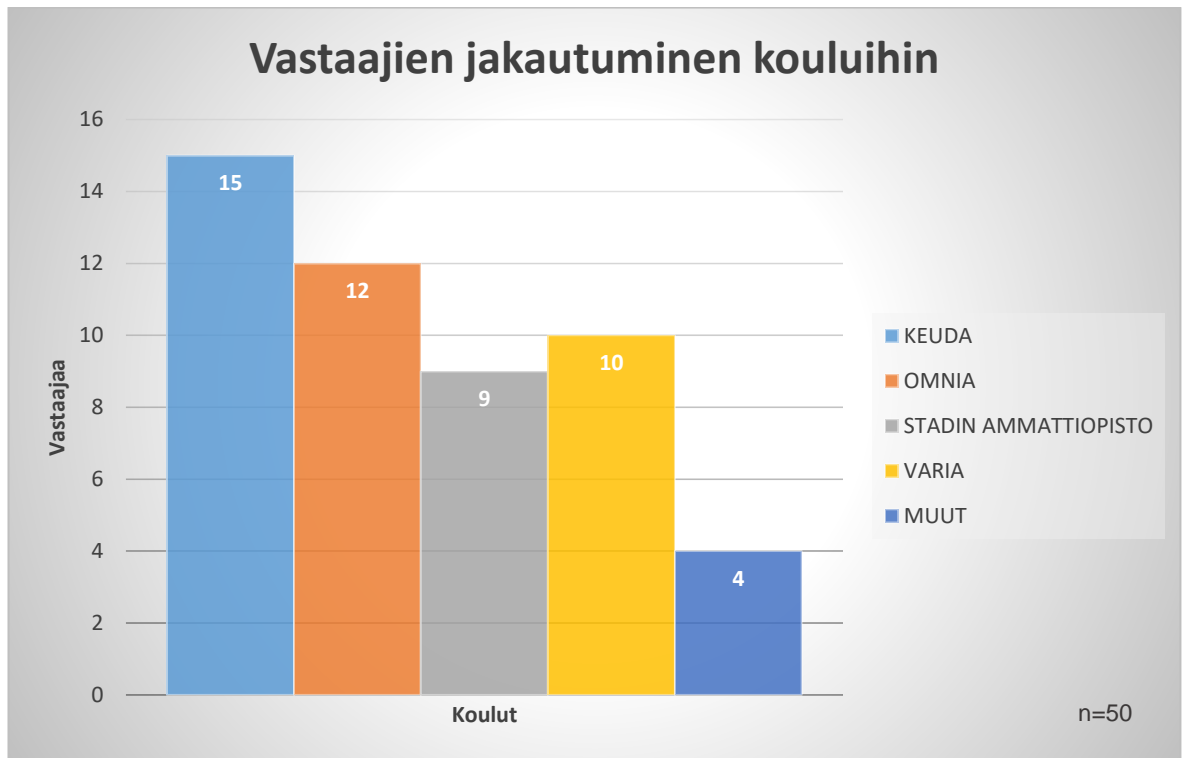
* 10. Kuinka mielelläsi haluaisit työssäoppimiskokemuksesi perusteella Amplitille töihin?

- Erittäin mielelläni
- Ihan mielelläni
- Kokemus ei herättänyt tunteita puolesta eikä vastaan
- En mielelläni
- En missään nimessä
- Olen aloittanut työt Amplitilla (valitse, vaikka et olisikaan enää Amplitilla töissä)

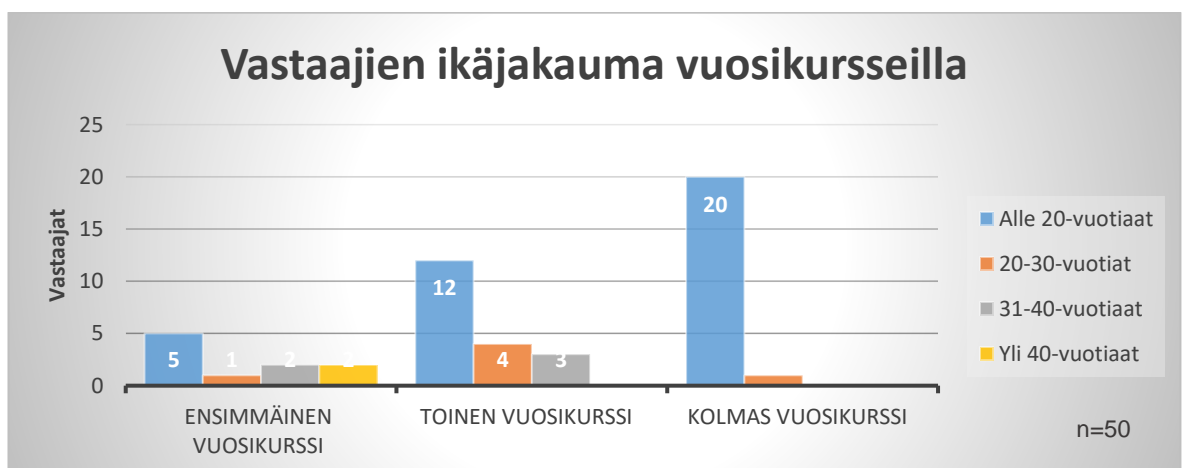
11. Avoin palaute Amplitin toiminnasta työssäoppimisen ja työpaikkaohjaamisen näkökulmasta

Lämpimät kiitokset kyselyyn osallistumisesta!

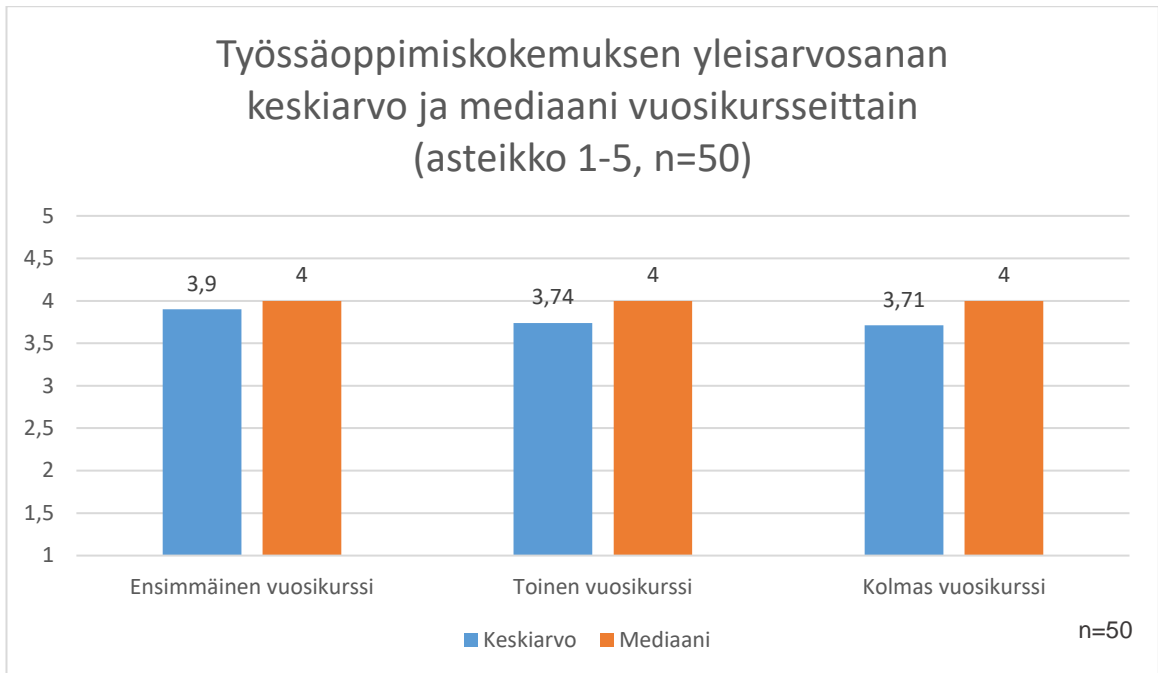
Liite 7. Työssäoppijoiden kysely: Vastaajien jakautuminen oppilaitoksiin



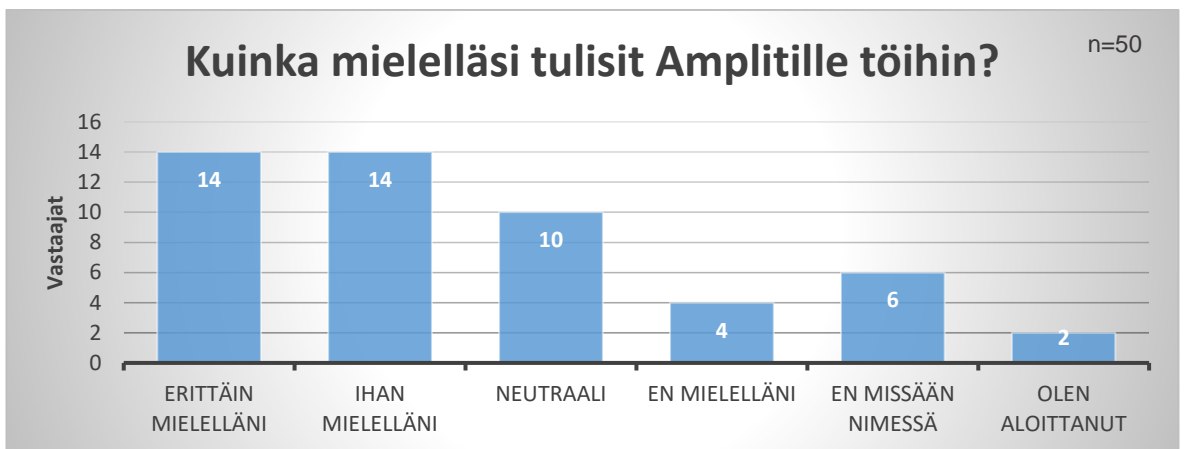
Liite 8. Työssäoppijoiden kysely: Vastaajien ikäjakauma vuosikursseilla



Liite 9. Työssäoppijoiden kysely: Työssäoppimiskokemuksen yleisarvosanan keskiarvo ja mediaani vuosikursseittain



Liite 10. Työssäoppijoiden kysely: Työssäoppijoiden kiinnostus Amplitia kohtaan työnantajana



Liite 11. Työssäoppijoiden kysely: Työssäoppijoiden kehitystoiveet vuosikursseittain



Liite 12a. Toimenpidesuunnitelma – vaihe 1

Toimenpidesuunnitelma - Työssäoppimisprosessin kehittäminen Amplit Oy:ssä - Vaihe 1

EM = Eevamaria Masalin = tutkija
 HR = Henkilöstöhallinto
 LI = Linjajohto

Toimenpide	Kehitys- vaihe	Osatoimenpiteet	Aika- taulu	Vastuu	Tarve	Tavoite	Lähtötaso
Työharjoitteluun oma hakulinkki nettisivuille	Vaihe 1	Kyselylomakkeen koodaus	2018	EM	Enemmän työharjoitteluhakemuksia, joista on varaa valita. Suoraan kaikki tarvittava tieto saataville, ettei erikseen tarvitse kysellä lisätietoja.	Työharjoitteluun hakemisen kynnnyksen madaltaminen opiskelijoille sekä tarvittavien tietojen hankinta systemaattisemmin	Avoimen työhakemuksen kautta tulee satunnaisia työharjoitteluhakemuksia puutteellisin tiedoin
		Hakemusten ohjaus ja tallennus		HR			
		Linkin laittaminen nettisivuille		EM			
Työharjoittelijat henkilörekisteriin	Vaihe 1	Tarvittavat muutokset HR-tietokantaan	2019	EM	Työharjoittelun parempi hallinta.	HR seuraa työharjoittelun elinkaarta systemaattisesti.	Työharjoittelusopimukset kerätään fyysiseen mappiin ja harjoittelija ohjataan työmaalle
		Harjoittelusopimukset jatkossa HR:ään		EM			
		Harjoittelijoiden kirjaaminen ja seuranta HR-tietokannassa		HR			
Työharjoittelijoille palautekysely	Vaihe 1	Kyselyn luonti	2019	EM	Tarvitaan palautetta työharjoittelijoilta harjoittelukokemuksen kehittämiseksi ja toimenpiteiden onnistumisen mittaamiseksi	Työharjoittelutyytyväisyyden parantaminen entisestään, työnantajajakuvan kehittäminen	Työharjoittelijoilta ei ole pyydetty palautetta
		Kanava kyselyn lähettämiseksi		EM			
		Työharjoittelijoiden systemaattinen rekisteröinti		HR			
		Kyselyn lähettäminen harjoittelun päätteeksi		HR			
Työharjoittelijat viestintäsovelluksen piiriin	Vaihe 1	Lisenssimäärän lisäys?	2019	EM	Tarve viestiä harjoittelijoille matalalla kynnyksellä ja mahdollistaa kommunikointi.	Tiedon ja materiaalin toimitus. Vastavuoroinen kommunikointi harjoittelijoiden kanssa. Työnantajajakuvan kehittäminen.	Harjoittelijoihin ei pidetä yhteyttä työnantajan puolesta. Matalan kynnyksen viestintämahdollisuutta ei ole.
		Oman kanavan luominen työharjoittelijoille		EM			
		Käyttäjaoikeusrajaukset		EM			
		Tunnusten luominen ja lähettäminen	2020 kevät	HR			
		Sisällön tuottaminen - onko tarpeen?	2020 kevät	EM			
Työharjoittelijoille perehdytysmateriaali	Vaihe 1	Materiaalin luonti	2020 kevät	EM	Työharjoittelijat saavat tietoa Amplitista ja työelämän perustaidoista	Työharjoittelijat ymmärtävät mitä heiltä odotetaan ja kokevat olonsa tervetulleiksi. Työharjoittelijoilla on todellinen ja positiivinen kuva Amplitista työnantajana.	Työharjoittelijoille ei jaeta perehdytysmateriaalia.
		Materiaalin jakokanava		EM			
		Materiaalin lähetysoikeudet opiskelijoille		HR			
Työharjoittelijan oppimistavoitteet työpaikkaohjaajalle	Vaihe 1	Lomakkeen luonti VARIA:n kanssa	2019	EM	Isoin kehitysalue työharjoittelukyselyn mukaan. Työharjoittelussa pitäisi opettaa enemmän oppimistavoitteiden mukaisia asioita.	Sekä opiskelija että työpaikkaohjaaja tietävät mitkä ovat teknisen osaamisen pää tavoitteet työharjoittelujaksolla.	Työpaikkaohjaajat kertovat, etteivät tiedä opiskelijoiden tavoitteita eikä kysyttäessä opiskelija itseään yleensä tiedä. Haluaisivat ottaa tavoitteet huomioon, jos ne olisivat tiedossa. Opettajaltakaan ei ole tietoa tullut.
		Lomakkeen esittely työpaikkaohjaajille	2020 kevät	EM			
		Lomakkeen käyttöönotto	2020 kevät	EM			
		Lomakkeen lähetysoikeudet opiskelijalle ja työpaikkaohjaajalle	2020 kevät	HR			
Rekrytointi- ja arviointipooli	Vaihe 2	Erillisen työharjoittelija-metatietokortin rakentaminen HR-järjestelmään	2020 kevät	EM	Harjoittelijoiden arvioinnin ja sitouttamisen tulisi olla systemaattisempaa.	Kaikki harjoittelijatiedot arviointien kera löytyvät yhdestä paikasta henkilötietosuojalain hyväksymällä tavalla raportoituna. Tietopankkia voidaan hyödyntää äkillisissä rekryointitarpeissa luvunvaraisesti.	Harjoittelijoiden arvioinnit kirjataan huomioimatta parasta tietosuojakäytäntöä. Rekrytointivälineenä harjoittelijatietoja ei ole systemaattisesti käytetty.
	Vaihe 1	Näkymän rakentaminen		EM			
	Vaihe 1	Henkilötietosuojaja tietojen poistaminen ilmoitus harjoittelijalle tietojen tallennuksesta		EM			
	Vaihe 2	Näkymän käyttökoulutus		HR			
	Vaihe 2	Arviointien ja poolin ylläpito		EM			
	Vaihe 2	Arviointien ja poolin ylläpito		HR			
Koulutuspolku potentiaalisille opiskelijoille - Amplit Flow	Vaihe 1	Mallin luominen	2019	EM	Miten sitoutamme parhaat harjoittelijat Amplitille?	Parhaat harjoittelijat sitoutuvat harjoittelemaan Amplitissa ja hakeutumaan Amplitille töihin. Esimiehet pistävät merkille potentiaalisen harjoittelijan ja ryhtyvät sitouttamistoimenpiteisiin.	Joskus potentiaalinen hakeutuu Amplitiin uudestaan harjoitteluun tai hakee työpaikkaa. Joskus ei. Harjoittelijoita ei systemaattisesti kehoiteta tulemaan uudelleen.
	Vaihe 1	Suunnitelmalomake	2020 kevät	EM			
	Vaihe 2	Mallista tiedottaminen	2020 kevät	EM			
		Esimiesten kouluttaminen	2020 kevät	EM			
		Harjoittelijoiden arviointi	2020 kevät	Esimiehet			
		Arviointien kirjaaminen ja seuranta	2020 kevät	HR			
		Potentiaalisimpien valinta	2020	LI			
		Potentiaalisimpien sitouttaminen malliin	2020	LI			

Liite 12b. Toimenpidesuunnitelma – vaihe 2

Toimenpidesuunnitelma - Työssäoppimisprosessin kehittäminen Amplit Oy:ssä - Vaihe 2

EM = Eevamaria Masalin
HR = Henkilöstöosasto

Toimenpide	Kehitys- vaihe	Osatoimenpiteet	Aika- taulu	Vastuu	Tarve	Tavoite	Lähtötaso
Rekrytointi- ja arviointipooli	Vaihe 2	Erillisen työharjoittelija-metatietokortin rakentaminen HR-järjestelmään	2020 kevät	EM	Harjoittelijoiden arvioinnin ja sitouttamisen tulisi olla systemaattisempaa.	Kaikki harjoittelijatiedot arviointien kera löytyvät yhdestä paikasta henkilötietosuojalain hyväksymällä tavalla raportoituna. Tietopankkia voidaan hyödyntää äkillisissä rekrytointitarpeissa luvanvaraisesti.	Harjoittelijoiden arvioinnit kirjataan huomioimatta parasta tietosuojakäytäntöä. Rekrytointivälineenä harjoittelijatietoja ei ole systemaattisesti käytetty.
	Vaihe 1	Näkyvän rakentaminen		EM			
		Henkilötietosuojaja tietojen poistaminen ilmoitus harjoittelijalle tietojen tallennuksesta		EM			
	Vaihe 2	Näkyvän käyttökoulutus		HR			
	Vaihe 2	Arviointien ja poolin ylläpito		EM			
Koulutuspolku potentiaalisille opiskelijoille - Amplit Flow	Vaihe 1	Mallin luominen	2019	EM	Miten sitoutamme parhaat harjoittelijat Amplitille?	Parhaat harjoittelijat sitoutuvat harjoittelemaan Amplitissa ja hakeutumaan Amplitille töihin. Esimiehet pistävät merkkeille potentiaalisen harjoittelijan ja ryhtyvät sitouttamis-toimenpiteisiin.	Joskus potentiaalinen hakeutuu Amplitiin uudestaan harjoittelemaan tai hakee työpaikkaa. Joskus ei. Harjoittelijoita ei systemaattisesti kehoiteta tulemaan uudelleen.
	Vaihe 1	Suunnitelmalomake	2020 kevät	EM			
	Vaihe 2	Mallista tiedottaminen	2020 kevät	EM			
		Esimiesten kouluttaminen	2020 kevät	EM			
		Harjoittelijoiden arviointi	2020 kevät	Esimiehet			
		Arviointien kirjaaminen ja seuranta	2020 kevät	HR			
		Potentiaalisimpien valinta	2020	Linjajohto			
Potentiaalisimpien sitouttaminen malliin	2020	Linjajohto					
Työpaikkaohjaaja-koulutus ja -rekisteri	Vaihe 2	KIKY-verkkokoulutuksena osalle karkimiehistä	2019	HR	Työpaikkaohjaajien ohjaamis- ja arviointikäytäntöjä on syytä yhtenäistää, jotta työharjoittelijat saavat tasalaatuisia ohjaamista. Uusi prosessi käytävä läpi.	Amplitin työpaikkaohjaaja tietää olevansa työpaikkaohjaaja ja mitä se tarkoittaa Amplitissa.	Harjoittelija laitetaan työmaalle ja karkimies osoittaa harjoittelijan milloin kenkin työntekijän oppii. Työpaikkaohjaajakoulutus ei ole järjestetty.
		Työpaikkaohjaajarekisteri	2020	HR			
		Sisäinen oma työpaikkaohjaajakoulutus yhteistyössä VARIA:n kanssa?	2020?	EM			
Systemaattinen arviointi ja palaute opiskelijalle	Vaihe 2	Miten toteutetaan? Luomalla yksinkertainen pohja ja muistuttamalla työpaikkaohjaajaa? Muistutus juuri ennen loppukyselyn lähettämistä --> Paine käydä keskustelu	?	EM	Toiseksi suurin kehitysalue opiskelijoiden mielestä. Työssäoppijan pitäisi saada systemaattisesti laadukasta palautetta, joka tukisi oppimista ja työnantajakuvaa.	Työharjoittelija saa vähintään työharjoittelun päätteeksi yleispalautteen työharjoittelun onnistumisesta ja kehitysalueista. Palaute annetaan työpaikkaohjaajan toimesta ennen loppukyselyn lähettämistä.	Opiskelijat ovat sitä mieltä, että palautetta olisi hyvä saada enemmän. Työpaikkaohjaaja ei ole koulutettu palautteenantoon eikä siihen ole toimintamallia.
		Kysely työryhmälle työssäoppijan suoriutumisesta ja kooste työssäoppijalle, mahdollisesti sensuroiden?	?	EM			
Oppilaitosyhteistyön kehittäminen	Vaihe 2	Oppilaitosyhteistyösuunnitelma ja sen käytäntöönvienti	2020	Strategiaryhmä 2 (sis. EM)	Oppilaitosyhteistyötä pitäisi tehdä systemaattisemmin, enemmän ja laadukkaammin	Amplitilla on oppilaitosyhteistyösuunnitelma, joka sisältää kuvauksen mm. messuista, oppitunneista, oppilastöistä, vastuu- ja yhteyshenkilöistä, vastavuoroisesta koulutuksesta, materiaaleista	Suunnitelmaa ei ole. Yhteistyötä tehdään tilannekohtaisesti, yleensä oppilaitoksen yhteydenotosta.
TOPPI-sovelluksen käyttöönotto	Vaihe 2	Veloitetaan oppilaitokset ottamaan TOPPI-sovellus käyttöön Veloitetaan työssäoppijat käyttämään TOPPI-sovellusta	?	?	Toppi-sovellus toimii työkaluna oppilaitteen oppimisen varmistamiselle	Toppi-sovellusta käytetään aktiivisesti opettajien, oppilaiden sekä työnantajien toimesta	Toppi-sovellusta ei käytetä

Liite 13. Työssäoppimisprosessin kehittämisen toimenpiteet vaiheissa

Amplitin työssäoppimisprosessin kehittäminen		Työssäoppimisprosessin vaiheet		Aikaisemmat, voimaan jäävät, toiminnot		UUDISTUS, VAIHE 1 Aikaisemmat voimaan jäävät toiminnot		UUDISTUS, VAIHE 2 Aikaisemmat, voimaan jäävät, toiminnot	
		Haku	Valinta	Sopimus ja ohjeistus	Työssä-oppiminen	Arviointi	Prosessin päätös		
Opettaja	Jos opiskelija ei itse saa harjoittelupaikkaa järjestettyä, opettaja tarjoaa työntantajalle opilaista työssäoppimaan		Opettaja valitsee työssäoppimispaikaksi hin sovitvat opiskelijat		Kopio sopimuksesta oppilaille	Opettaja varustaa oppilaan ja varmistaa tarvittavat lakisääteiset pätevyudet	Opettaja saattaa käydä silloin tällöin työmaalla ohjaamassa oppilasta ja työpaikkaohjaajaa	Oppilaan kolmikantaa arviointi työmaalla tai puhelimitse	
Oppilas	Opiskelija hakee työssäoppimispaikkaa pääasiassa nettisivun työssäoppimispaikka-hakulinjkin kautta		Oppilas hyväksyy työssäoppimispain	Sopimus allekirjotetaan, määritetään oppimistavoitteet ja käyvään työntäjän oma oppimistavoite-lomake.	Oppilas saa yleisohjeituksen joko kassakoneilla tai sähköpostilla. Oppilas saa työntäjän tunnuksia työntäjän viestintä-alustaan	Oppilas on yhteydessä lähtömieheen ja saa viestintäalustan kautta perehdytysmateriaalin, jossa on yleistä tietoa yrityksestä, työelämän pelisäännöistä ja työssäoppimisesta.	Viestintäalustan avulla työpaikkaohjaajat voivat kommunikoida matalla kynnöksellä. Myös työntäjän pain kommunikointi on helppoa.	Oppilaan kolmikantaa arviointi työmaalla tai puhelimitse	Oppilas palaa kouluun
Työntantaja (työpaikkaohjaavasta vastaava)	Työntantaja valitsee sopivat työssäoppijat. Käytännössä suurin osa hakijoista otetaan työssäoppimaan.	Työntantaja tarjoaa tiettyä työssäoppimispaikkaa oppilaille/oppilaryhmälle. Työntantaja huomioi erityisesti työssäoppijan oppimistavoitteet.		Yrityksen oma oppimistavoitelomake toimitetaan HR:lle	Työntantaja ohjeistaa työssäoppijaa eri työmaalle ja ottamaan yhteyttä lähtömieheen		Työntantaja arvioi opiskelijaa omiin tarkoituksiinsa ja harkitsee sitouttamista "opintopötköön".	Tarjotaan hyvälle opiskelijalle seuraavaa harjoittelua tai esim. kesätyöpaikkaa systemaattisesti	
Työpaikkaohjaaja	Työntantaja valitsee työpaikkaohjaajarekisteristä koulutetun ja sopivan työpaikkaohjaajan			HR avaa työmaallaan henkilörekisterin, tallentaa oppimistavoitteet sekä luo tunnuksia viestintäalustalle	Kätkimies ottaa oppilaan vastaan työmaalla ja saa oppimistavoitteet HR:ltä	Työntantaja vastaa työssäoppijan ohjaamisesta		Oppilaan kolmikantaa arviointi työmaalla tai puhelimitse.	Amplitin oman mallin mukainen arviointipalaute opiskelijalle.
HR	HR ottaa hakemuksen vastaan, käsittelee sen ja vastaa hakijalle.			HR toimittaa tunnuksia ohjeituksen viestintäalustan käyttöön	HR lähettää perehdytysmateriaalin opiskelijalle	Muistuttaa työpaikkaohjaajaa arvioinnista ja lähettää arviointipötkön.		Työssäoppijalle lähetetään palautekysely ja tuokset työllymetään kehittämiseksi.	
Amplitin tietojenkäsittely	Hakemus saapuu HR:lle, joka tallentaa sen ja lähettää eteenpäin oikealle taholle.			Työssäoppija avataan henkilörekisteriin	Oppiskelijan tietoja ylläpidetään ja käyvään yhteydenpidossa työssäoppimajakson aikana ja sen jälkeen. Työssäoppijoiden tiedot helposti saatavilla sähköisessä järjestelmässä mm. seuraavaa työssäoppimajaksoa tai kesätyötä varten.			Työssäoppijan tiedot jäävät yrityksen rekrytointipötköön	

Liite 14a. Työssäoppijoiden palautekysely – sivu 1

Työharjoittelupalaute

Työssäoppiminen ja työpaikkaohjaaminen Amplitissa

Haluamme kehittää Amplitin työssäoppimista ja työpaikkaohjausta ja pyrimme tällä kyselyllä kartoittamaan Amplitissa työssäoppimassa olleiden kokemuksia. Olemme erittäin kiinnostuneita Sinun kokemuksestasi Amplitissa. Vastauksesi säilyy anonyyminä.

Kiitos, kun autat meitä kehittymään alan parhaaksi työssäoppimispaikaksi!

Lisätiedot kyselystä:

Eevamaria "Eevis" Masalin
Henkilöstöpäällikkö, Amplit Oy
p. 050 544 2148
eevamaria.masalin@amplit.fi

Kysymykset

* 1. Missä oppilaitoksessa opiskelet?

- KEUDA
- VARIA
- OMNIA
- AMIEDU
- STADIN AMMATTIOPISTO
- Muu (mikä?)

* 2. Millä vuosikurssilla olit ollessasi nyt Amplitilla työharjoittelussa?

- Ensimmäisellä
- Toisella
- Kolmannella
- Muu (täsmennä)

Liite 14b. Työssäoppijoiden palautekysely – sivu 2

3. Minkä ikäinen olit työssäoppimisjakson aikana?

- Alle 20-vuotias
- 20-30-vuotias
- 31-40-vuotias
- Yli 40-vuotias

* 4. Yleisarvosana työssäoppimisen kokemuksestasi Amplitissa

1. Huono

2. Kohtalainen

3. Neutraali

4. Hyvä

5. Erinomainen



* 5. Saitko tarpeeksi ohjausta työpaikkaohjaajaltasi tai muulta työryhmältä työssäoppimisen aikana?

- Sain riittävästi ohjausta
- Sain lähes riittävästi ohjausta
- Ohjausta olisi voinut olla hieman enemmänkin
- Ohjausta olisi voinut olla paljon enemmänkin
- En saanut lainkaan ohjausta

6. Minkälaista tukea/ohjausta olisit tarvinnut enemmän? (vapaaehtoinen)

Liite 14c. Työssäoppijoiden palautekysely – sivu 3

* 7. Mitä asioita Amplitin työssäoppimisen kokonaisuudessa pitäisi oman kokemuksesi perusteella kehittää? Valitse niin monta vaihtoehtoa, kun katsot aiheelliseksi.

- Kommunikointia työpaikkaohjaajan ja opiskelijan välillä
- Työssäoppijalle annetut tehtävät ovat liian vaativia
- Työssäoppijalle annetut tehtävät ovat liian helppoja
- Enemmän vierestä ohjaamista
- Enemmän itsenäistä työskentelyä
- Työssäoppijan henkilökohtaisten oppimistavoitteiden huomioiminen
- Avun saanti tarvittaessa
- Perehdytys työtehtäviin
- Tietoa koko yrityksen toiminnasta työssäoppijalle
- Palauteenanto suoriutumisesta
- Työssäoppijan kohtelu työpaikalla
- Työtehtävien monipuolisuus
- Tehtävänannon/ohjeistuksien selkeys
- Muita kehitysalueita tai kommentteja valintoihin?

* 8. Kuinka mielelläsi haluaisit työssäoppimiskokemuksesi perusteella Amplitille töihin?

- Erittäin mielelläni
- Ihan mielelläni
- Kokemus ei herättänyt tunteita puolesta eikä vastaan
- En mielelläni
- En missään nimessä
- Olen aloittanut työt Amplitilla (valitse, vaikka et olisikaan enää Amplitilla töissä)

9. Avoin palaute Amplitin toiminnasta työssäoppimisen ja työpaikkaohjaamisen näkökulmasta

Lämpimät kiitokset palautteestasi!

Liite 15. Työssäoppijan oppimistavoitelomake



Työssäoppijan tavoitteet

Sähköasentaja

Työharjoittelija: _____

Vuosikurssi: _____

Harjoittelujakso alkaa: _____

Oppimistavoitteet

Listaan merkitään X:lla opiskelijan oppimistavoitealueet työpaikkaohjaajalle tiedoksi. Työnantaja pyrkii ohjaamaan harjoittelijan soveltuvalla työmaalla mahdollisuuksien mukaan ja työpaikkaohjaaja pyrkii ohjaamaan harjoittelijaa mahdollisuuksien mukaan tavoitteiden täyttämiseksi.

Työtentävät		Tavoite	Lisätiedot
Johtoteiden asennus	Kaapelihyllyt		
	Johtokanavat		
Kaapeliasennukset	Yleiskaapelointi		
	Tele-kaapelointi (Palo, ovipuhelin jne.)		
	Sähkökaapelointi		
Sähkökalusteiden asennukset	Pistorasiat, kytkimet jne.		
Sähkölämmitysasennukset	Lattialämmitys		
Kaapelien kytkentä	Keskukset		
	Jakorasiat		
	Kojeet		Harvemmin tarjolla
	Moottorit, taajuusmuuttajat		Harvemmin tarjolla
Tele, tieto- ja antenniverkkoihin liittyvät asennukset	Yleiskaapelointiliittimet		Harvemmin tarjolla
	Paloilmoitinkannat		Harvemmin tarjolla
	Antennipiste		Harvemmin tarjolla
Valaisinasennukset	Valaisinasennukset		
Käyttöönottomittaukset	Eristysvastusmittaukset		
	ATK-mittaukset		

Liite 16. Opiskelijan kehityssuunnitelma

Amplit Flow

Opiskelijan opintojen edistämissuunnitelma

Amplit haluaa edistää alan opiskelijoiden valmistumista ja urasuunnittelua. Teemme erityisen motivoituneiden ja reipasta asennetta osoittavien opiskelijoiden kanssa yhdessä suunnitelman opiskelijan opintojen edistämiseksi Amplitissa. Suunnitelma voi pitää sisällään esimerkiksi työssäoppimisjaksoja ja mahdollisesti myös palkallisia harjoittelujaksoja kesätyön tai oppisopimuksen myötä (ellei yrityksen työllisyystilanne niitä estä). Suunnitelman tavoitteena on tarjota opiskelijalle koko opintojen ajaksi työssäoppimispaikat sekä mahdollisesti myös palkallista työssäoppimista kesätyöpaikan tai oppisopimuksen muodossa riippuen Amplitin työtilanteesta. Laadittu suunnitelma ei sido kumpaakaan osapuolta ja sen voi kumpi tahansa yksipuolisesti lopettaa tai ehdottaa suunnitelman toimeenpanon tauottamista tai muutoksia.

Suunnitelman edistäminen vaatii opiskelijalta motivaatiota, oma-aloitteisuutta ja osaamisen kartuttamista annetuissa tehtävissä. Flow-suunnitelman tekemistä arvioidaan opiskelijan ensimmäisen Amplitilla tapahtuvan työssäoppimisjakson loppuvaiheessa.

Työssäoppimisjaksoille opettaja täyttää opiskelijalle Amplitin oppimistavoitelomakkeen, jonka avulla oppilaan tavoitteet viestitään selkeästi työpaikkaohjaajalle.

Opiskelija:	Päivämäärä:	xx.xx.xxxx
-------------	-------------	------------

Opintojen vaihe	Aikataulusuunnitelma	Lisätiedot
1. työssäoppiminen		
2. työssäoppiminen		
3. työssäoppiminen		
(4. työssäoppiminen)		
Kesätyöt		
Kesätyöt		
Oppisopimus		

Valmistuminen		
---------------	--	--

Töiden aloitus		
----------------	--	--

Laatinut:	Projektipäällikkö Etunimi Sukunimi
-----------	------------------------------------



