

Mirva Manninen

**OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN SOSIAALI- JA TERVEYS-  
ALAN PERUSTUTKINNOSSA  
– TYÖSSÄ OPPIMISVERKOSTO MAHDOLLISUUTENA**

Opinnäytetyö

Kajaanin ammattikorkeakoulu

Tradenomi, ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma

Syksy 2012



Koulutusala Liiketalous	Koulutusohjelma Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma
Tekijä(t) Mirva Manninen	
Työn nimi Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa – Työssä oppimisverkosto mahdollisuutena	
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot	Ohjaaja(t) Teija Vainikka  Toimeksiantaja Kainuun ammattiopisto - liikelaitos Oppisopimuspalvelut
Aika Syksy 2012	Sivumäärä ja liitteet 106 + 54
<p>Opinnäytetyön aiheena on sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimuskoulutuksen kehittäminen. Tavoitteena on laatia toimintamalli sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimuskoulutuksen järjestämiseksi Kainuussa. Toimintamallin avulla tavoitellaan työssä oppimisen toteuttamista joustavasti siten, että opiskelijoille mahdollistuu sekä riittävän ammattitaidon saavuttaminen että palkan saaminen työssä oppimisen ajalta. Opinnäytetyön toimeksiantajana on Kainuun ammattiopisto –liikelaitoksen Oppisopimuspalvelut.</p> <p>Opinnäytetyö on tapaustutkimus ja toimintamallin kehittämiseksi käytettiin sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia menetelmiä. Lähdeaineistona opinnäytetyössä käytettiin työssä oppimista, työkiertoa ja verkostoitumista käsittelevää kirjallisuutta sekä aikaisempia tutkimuksia. Taustatietoa hankittiin kahden kyselyn avulla. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjille lähetetyssä kyselyssä selvitettiin, miten oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ovat organisoineet opiskelijoiden työssä oppimisjaksojen toteutuksen sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa. Toisessa Kainuun alueen sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon yksityisille työnantajille lähetetyssä kyselyssä selvitettiin työnantajien halukkuutta työssä oppimisverkoston muodostamiseen. Kyselyt toteutettiin kevään 2012 aikana.</p> <p>Kyselyiden perusteella saatiin kehittämisideoita työssä oppimisen toteuttamiseen. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjien kyselyn mukaan yksityisten yritysten opiskelijat suorittavat tyypillisesti kaksi tutkintotilaisuutta muualla kuin omassa oppisopimustyöpaikassa. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjän tulisi keskustella muualla tapahtuvien tutkintotilaisuuksien lukumäärästä yhdessä työnantajien sekä oppilaitoksen kanssa. Lisäksi opiskelijan aikaisempi osaaminen tulee huomioida, kun määritellään työssä oppimisen pituus. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjien mukaan työssä oppimista vaikeuttavin asia oli työssä oppimisjakson palkattomuus tai työnantajien velvoite maksaa palkkaa. Tärkeimmäksi toimenpiteeksi työssä oppimisen kehittämisessä nähtiin työssä oppimispaikkojen vaihtaminen ja oppisopimuskoulutuksen järjestäjien mielestä työnantajien tulisi verkostoitua työssä oppimisen toteuttamiseksi. Myös yksityisten työnantajien kyselyn mukaan työnantajat haluavat osallistua työssä oppimisverkoston vastavuoroisen työkierron kautta, joka mahdollistaa opiskelijoille palkallisen työssä oppimisen. Työkierron avulla opiskelijan osaaminen laajenee. Samalla työnantajat odottavat organisaation sisäistä osaamisen kehittymistä sekä toimijoiden välisen yhteistyön lisääntymistä. Työssä oppimisverkoston muodostamisesta laadittiin toteuttamismalli. Kainuun ammattiopisto -liikelaitoksen Oppisopimuspalveluiden täytyy olla työssä oppimisverkoston muodostajana. Toteuttamiseen tulee osallistua niin oppisopimustyönantajien, opiskelijoiden kuin koulutuksen järjestäjän. Toimintamallissa esitetään työssä oppimisverkoston alku-, suunnittelu-, toteuttamis- ja lopetusvaiheet, vaiheisiin kuuluvat toimenpiteet sekä vastuuorganisaatiot.</p>	
Kieli	suomi
Asiasanat	oppisopimuskoulutus, työssä oppiminen, työkierto, oppimisverkosto
Säilytyspaikka	<input checked="" type="checkbox"/> Verkkokirjasto Theseus <input checked="" type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto

School Business	Degree Programme Master's Degree Programme in Entrepreneurship and Business Competence
Author(s) Mirva Manninen	
Title Developing Apprenticeship Training in Vocational Qualification in Social and Health Care - A Work-based Learning Network as an Opportunity	
Optional Professional Studies	Instructor(s) Teija Vainikka
	Commissioned by Kainuu Vocational College, Apprenticeship Training
Date Autumn 2012	Total Number of Pages and Appendices 106 + 54
<p>The topic of this thesis is to develop the apprenticeship training of Vocational Qualification in Social and Health Care. The aim is to create an operational model for arranging the apprenticeship training in Kainuu. The idea of the operational model is to enable flexible on-the-job training to enable the apprentices to have opportunities to reach professional skills and get paid.</p> <p>The thesis is a case study and the research method was both quantitative and qualitative. The sources of the theoretical part of the thesis consist of literature and previous studies on on-the-job- training, job rotation and networking from the perspective of a learning network. The data was collected through two questionnaires sent to the apprenticeship organizers in Finland. The research problem was to find out how the organizers of the apprenticeships in Finland have organized the on-the-job-training periods before the apprentices enter the skills demonstration test. The other questionnaire was sent to the private employers of the Vocational Qualification of Social and Health Care in the Kainuu area to find out if they are willing to participate in a work-based learning network. The survey was carried out during spring 2012.</p> <p>The questionnaires gave new ideas for developing the on-the-job training. The results suggest that typically apprentices from a private company do job rotation and two skills demonstration tests in different workplaces than their own workplace. The Apprenticeship Training organizers should discuss together with employers and Vocational College about how many times apprentices should enter the skills demonstration test in different workplaces. In addition, the apprentices' prior knowledge should be considered when determining the length of the on-the-job training. The organizers of the apprenticeships felt that the question of the on-the-job learning period being unpaid or paid was the biggest thing that makes on-the job-learning period complicated. Changing the on-the-job-training places was seen the most significant issue in the development of on-the-job training. In addition, employers should network for on-the-job-training. The replies of private employers suggest that employers are willing to participate in a work-based learning network through two-way job rotation. A work-based learning network allows apprentices being paid for on-the-job training. Employers see job rotation as a chance to expand apprentices' knowledge. At the same time they wish skills development in their own organization and increased cooperation between the parties.</p> <p>An operational model of work-based learning network was created. The implementation of the work-based learning network should be arranged by Kainuu Vocational College Apprenticeship Training. The network should be planned jointly between by employers, apprentices, vocational institution and the apprenticeship training organizer. The model is composed of the initial phase, design phase, implementation phase and finishing phase. The model shows the measures that should be taken into account during each phase and as well as indicates the organizations responsible for each phase.</p>	
Language of Thesis	Finnish
Keywords	Apprenticeship training, on- the-job learning, job rotation, learning network
Deposited at	<input checked="" type="checkbox"/> Electronic library Theseus <input checked="" type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

## ALKUSANAT

Opinnäytetyön tekeminen omaan työhön liittyen on ollut mielenkiintoinen matka, joka on mahdollistanut asioiden näkemisen useammasta näkökulmasta. Matkan varrella on ollut kuitenkin monta mutkaa; opinnäytetyön tekeminen on vaatinut suunnittelua, kirjoittamista, tekstin muokkaamista ja poistamista sekä korjaamista. Välillä työ on pitänyt jättää hautumaan, jolloin ajatukset työn etenemisestä ovat kypsyneet. Mutkien tekeminen osa opinnäytetyön prosessia.

Kiitän opinnäytetyön ohjauksesta lehtori Teija Vainikkaa. Teija on lukenut versioitani useaan otteeseen ja antanut arvokkaita kommentteja opinnäytetyön muokkaamiseksi ja kehittämiseksi. Työn tilasto-osuuden ohjauksesta ja tarkistamisesta kiitän opettaja Simo Määttä. Lisäksi kiitän opinnäytetyön toista lukijaa yliopettaja Jaana Lappalaista. Jaanan kommentit selkiyttivät kehittämistehtävän ajatuksen sekä auttoivat opinnäytetyön loppusilauksen tekemisessä.

Sanotaan, että hyvin suunniteltu on puoliksi tehty. Koen, että toimintamalli työssä oppimisverkoston muodostamisesta on suunniteltu hyvin ja toimintamallia voidaan lähteä kokeilemaan käytännössä. Opinnäytetyön valmistumisen päätän Tommy Tabermanin runoon. Runo kuvaa hyvin opinnäytetyöni syntymistä ja kehittymistä monine mutkineen.

"Jotka tulevat suorinta tietä, saapuvat tyhjin taskuin.  
Jotka ovat kolunneet kaikki polut, tulevat säihkyvin silmin,  
polvet ruvella, outoja hedelmiä hauraassa säkissään.  
Niin se ystäväni on, niin se on, että eksymättä et löydä perille."

Tommy Tabermann

## EXTENDED ABSTRACT

The topic of this thesis was to develop the apprenticeship training of Vocational Qualification in Social and Health Care. The aim was to create an operational model for arranging the apprenticeship training in Kainuu. The idea of the operational model is to enable flexible on-the-job training so that apprentices have opportunities to reach professional skills and get paid.

The thesis is a case study and the research method was both quantitative and qualitative. The sources of the theoretical part of the thesis consist of literature and previous studies on on-the-job-training, job rotation and learning network. The data was collected through two questionnaires. The first questionnaire was sent to the apprenticeship organizers in Finland. The population of the study was 46 apprenticeship training organizers in the field of social and health care education. The research problem was to find out how the organizers of the apprenticeships in Finland have organized on-the-job-training periods before the apprentices enter the skills demonstration test. The survey was carried out in March 2012 by e-Webropol program. The survey was answered by 25 respondents the response rate being 54 %. The other questionnaire was sent to the private employers of the Vocational Qualification of Social and Health Care in Kainuu area. The research population consisted of 16 employers in the Kainuu region who have had apprenticeship students in the Vocational Qualification in Social and Health Care during year 2011 and during the research time in 2012. The idea was to find out if the private employers are willing to participate in a work-based learning network. The questionnaire for the private employers was drawn up after the survey including the apprenticeship training organizers was carried out in April 2012. Eight respondents gave their answers to the survey and the response rate was 50 %. The data of both the questionnaires was analyzed by using quantitative research methods. Responses on the open questions were analyzed by using content analysis.

The theoretical framework of the thesis contains the objectives of the apprenticeship training and the Vocational Qualification in Social and Health Care. In addition, the theory base of the research consists of literature and previous studies on on-the-job training, job rotation and learning network. Apprenticeship training means vocational training organized mainly at work, supplemented by theoretical studies (Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998, 17 §). Apprenticeship training is based on a fixed-term contract of employment which is signed by the employer and the apprentice who is at least 15-year-old. The job contract of the ap-

apprenticeship training requires that the workplace has sufficient production or services activities, equipment and a professional staff who can take care of the apprentice training. Apprenticeship training must observe vocational skills requirements in all upper secondary education and training (curriculum-based education and training) and competence-based qualifications. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, n.d.)

Working as a Practical Nurse requires Vocational Qualification in Social and Health Care, Practical Nurse or other equivalent degree according to the Law for Social Welfare Professionals qualification requirements (272/2005) (Oppisopimuksella lähihoitajaksi 2011, 7). The Vocational Qualification in Social and Health Care, Practical Nurse consists of five modules. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja 2010, 15). In 2010 the Health and Social Care qualification committee sent guidelines to the education providers according to which the candidates of the Vocational Qualification in Social and Health Care, Practical Nurse, cannot earn all the five modules of skills demonstration in the same authentic environment. (Tiedote tutkinnon järjestäjille 2010.) This means that if the workplace of the apprentice is small, the apprentice has to take one or more competence tests outside his/her own workplace.

In apprenticeship training the main focus is on on-the-job training. On-the job training is defined as belonging to an integral part of the studies, as well as to provide education as a form in which some objectives of the vocational qualifications will be achieved in the workplace. The theoretical studies and on-the job training should complement each other. (Työssä oppimisen opas koulutuksen järjestäjille 2002, 4 - 5.) All the parties involved in on-the-job training (students, teachers and personnel at the workplace) must be committed to the implementation of on-the-job training. (Vesterinen 2002, 38.) On-the-job training should be goal-oriented; the student, the workplace representative, as well as the school representative should write out a plan for the period of on-the-job training. The plan will include learning objectives that will not be achieved at the school. (Pohjonen 2001, 170 - 171, 220.) In addition, the student needs a workplace instructor who is able to provide advice and guidance to the student (Väisänen 2003, 7 - 8). It is important to plan and organize the on-the-job training in co-operation with representatives of the workplace and the school as well as students. (Väisänen 2003, 178.)

The on-the-job training periods outside of the apprentices' own workplace can be treated as job rotation. Job rotation involves a planned way of staff development in which the employ-

ee moves voluntarily to a specified period in the second organization, under the control of another employer. The job rotation period is paid salary for. (Henkilökierto-opas 2001, 7 - 9.)

Job rotation is considered as a tool of professional skills development, because the job will help in learning new things and develop wide-ranging expertise. In addition, it deepens a person's own learning and assurance of know-how. (Mökkönen & Ojala 2008, 31; Hongisto 2005, 83 - 84.) Job rotation should be planned and designed carefully for it to be successful (Henkilökierto-opas 2001, 14, Hongisto 2005, 69). The job rotation work place will provide new learning experiences and opportunities to compare the sending and receiving organizational practices with each other. It is important to establish the objectives for job rotation. These objectives will be informed to the host organization and can be edited together. (Henkilökierto-opas 2001, 16 - 17.) In addition it is important to organize induction to the tasks and appoint a mentor (Mökkönen & Ojala 2008, 34, 35, 41; Hongisto, 2005, 69).

The theoretical framework examines networking from the perspective of a learning network. According to Alasoini (2011) the concept of a learning network refers to a network that is set up specifically for learning. Learning is not only the sharing of experiences as a result of the tie-in or added-value, as in any network. Its primary mission is to provide learning activities. Depending on the situation the learning subjects involved in a network may be individuals, groups or teams, whole organizations or communities, a network of internal associations as well as the entire network, and sometimes also the external actors of the network. (Alasoini 2011 b., 104) The learning network will be based on the participants' complementary expertise. Actors bring expertise to the learning network and at the same time they are seeking to learn from each other. The learning network enables the exchange of data. (Toikko & Rantanen 2009, 88.)

The parties involved in a network must trust each other and have open communication. (Järvenpää & Immonen 2002, 62). Relationships of the network are created through interaction (Numminen & Stenvall 2004, 38 - 39). Interaction will help build confidence and the transmission of information between the parties (Vesalainen & Kohtamäki 2009, 141). In addition, the network requires reciprocity, which means that all parties in the network are involved equally in the work. At the same time all the parties within the network receive the benefits of cooperation. (Suominen et al 2007, 34.) The formation of the network can be

described as a phase model, which includes the initial phase, design phase, implementation phase, as well as the finishing phase.

As a result of the research new ideas were received for developing the on-the-job training in Kainuu Vocational College Apprenticeship Training. The results suggest that typically apprentices from a private company do job rotation and two skills demonstration tests in different workplaces than their own workplace. In addition, the apprenticeship organizer is involved in determining the length of the on-the-job training period. If the apprentice does not have work experience in the field before, the length of the on-the-job training period was typically four weeks in vocational modules Support and Guidance of Growth, Nursing and Care, Rehabilitation Support as well as in specialization studies. The optional module of on-the-job learning takes three weeks typically. The Apprenticeship Training organizer should discuss together with employers and Vocational College about how many times apprentices should enter the skills demonstration test in a different workplace. In addition, the apprentices' prior knowledge should be considered when determining the length of the on-the-job training. Kainuu Vocational College, Apprenticeship Training should involve in this process.

The questionnaire clarified what kind of income students have during the on-the-job training period, when they are not at their own workplace. The results suggest that the organizers of the apprenticeships in Finland enter into an apprenticeship even if the employer will not pay when apprentices are in job rotation. Typically the apprentices of the public sector receive salary from their apprenticeship employer. Private companies' apprentices receive salary from their apprenticeship employer and social benefits from the apprenticeship training organizer. In addition, almost one third of the respondents indicated that private companies' apprentices are not paid salary during the on-the-job training period. The results of social enterprises and organization were similar to private company.

Changing on-the-job-training places was seen the most significant issue in the development of learning at work among the organizers of the apprenticeship training. The organizers of the apprenticeship felt that the question of on-the-job training periods being unpaid or paid was the biggest thing that make on-the job-learning period complicated. On-the-job training places could be exchanged between apprentices or even between other employees via job rotation. Also, the apprenticeship training organizers should have standardized rules and



practices. According to most apprenticeship training organizers, employers should implement the network for on-the-job training.

The replies of private employers suggest that only a few apprenticeship employers had previous cooperation concerning on-the-job training and the competence test with other employers. Employers felt that the cooperation on on-the-job training gives a wider knowledge on the field of health care and social services. The apprentice's skills and knowhow will expand beyond their own working environment by cooperation. In addition, co-operation enables learning in a variety of environments. Employers suggest that cooperation could be developed by exchanging students between employers, as well as by designing on-the-job training together with employers, apprentices as well as the education provider. An event for designing the on-the-job training could be organized when a new group starts the apprenticeship training. The results of private employers suggest that employers are willing to participate in a work-based learning network through two-way job rotation. According to private employers job rotation expands apprentices' knowledge. In addition, employers wish skills development in their own organization and increased cooperation between parties via job rotation.

The findings indicate that the formation of a work-based learning network is regarded as important. On the basis of the theoretical framework and the research an operational model of a work-based learning network was created to the Kainuu Vocational College Apprenticeship Training. The implementation of the work-based learning network should be arranged by Kainuu Vocational College Apprenticeship Training. The network should be planned jointly between employers, apprentices, vocational institution and apprenticeship training organizer. The formation of a work-based learning network allows apprentices to be paid during on-the-job training period. The network also allows the apprentices to expand their development of competence in accordance with the objectives of the vocational qualifications in social and health care, practical nurse. The model shows the measures that should be taken into account when the network will start, will be designed, put into practice and closing down. In addition, the model indicates the organizations responsible for each phase.

Further research could concentrate on the evaluation of the network when closing it down. In addition, other topics could be learning in the network either at the organizational level or the individual (apprentice) level. In that case a work-based learning network could be examined from the perspective of learning, i.e. whether learning occurs in the network or whether

know-how is expanding when job rotation happens between apprentices. Furthermore, there could be research on topics such as students' and employers' satisfaction with the job rotation.

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 LÄHIHOITAJAKSI OPPISOPIMUKSELLA	4
2.1 Oppisopimuskoulutuksen edellytykset	4
2.2 Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittaminen	6
3 TYÖSSÄ OPPIMINEN	8
3.1 Työssä oppimisen määritelmiä	8
3.2 Työssä oppiminen oppisopimuskoulutuksessa	9
3.3 Työssä oppimista edistävät tekijät	10
4 TYÖKIERTO	15
4.1 Yleistä työkierrosta	15
4.2 Työkierto ammatillisen osaamisen kehittäjänä	16
4.3 Työkierron onnistumisen edellytykset	18
5 VERKOSTO OPPIMISVERKOSTON NÄKÖKULMASTA	20
5.1 Verkoston määrittely	20
5.2 Verkostona oppimisverkosto	21
5.3 Verkoston muodostumiseen vaikuttavat tekijät	23
5.4 Verkoston muodostumisen vaiheet	27
5.4.1 Alkuvaihe	27
5.4.2 Suunnitteluvaihe	30
5.4.3 Toteutusvaihe	31
5.4.4 Loppuvaihe	31
6 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN KUVAUS	35
6.1 Kehittämistehtävän tavoitteet	35
6.2 Menetelmät	36
6.3 Aineiston hankinta oppisopimuskoulutuksen järjestäjiltä	37
6.4 Aineiston hankinta yksityisiltä työnantajilta	38
6.5 Aineiston analysointi	39
6.6 Toimintamallin luominen	40
7 OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN JÄRJESTÄJIEN KYSELYN TULOKSET	42
7.1 Oppisopimuskoulutuksen järjestäjän taustatiedot	42

7.2 Työssä oppiminen ja tutkintotilaisuudet	45
7.3 Työssä oppiminen muussa kuin omassa oppisopimustyöpaikassa	54
7.4 Työnantajien verkostoituminen ja kumppanuudet	72
8 SOSIAALI- JA TERVEYSALAN PERUSTUTKINNON OPPISOPIMUSTYÖNANTAJIEN KYSELYN TULOKSET	78
8.1 Työnantajien välinen yhteistyö työssä oppimisen toteuttamisessa	78
8.2 Yhteistyö tulevaisuudessa - työssä oppimisverkoston muodostaminen	81
9 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	84
10 TOIMINTAMALLI	96
LÄHTEET	101
LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto (lähihoitaja) on ollut yksi suosituimmista oppisopimuksella suoritettavista tutkinnoista kautta aikojen. Tutkinto on luonteeltaan laaja-alainen ja ajatuksena on, että tutkinnon suorittaja osaa kohdata eri-ikäisiä ja erilaisia asiakkaita. Mikäli oppisopimusopiskelijan työpaikka on pieni, vaaditaan opiskelijalta työssä oppimisen ja tutkintotilaisuuden suorittamista myös oman oppisopimustyöpaikan ulkopuolisessa työpaikassa (työkierrossa), jolloin mahdollistuu eri-ikäisten ja erilaisten asiakkaiden kohtaaminen.

Opetusministeriön 2009 käynnistämän oppisopimuskoulutuksen laadun kehittämishankkeen väliraportin mukaan oppisopimuskoulutus on koettu ongelmalliseksi, mikäli työpaikkojen tarve ei kohtaa tutkintojen perusteiden vaatimuksia tai vaatimukset ovat liian laajoja tai spesifejä verrattuna työpaikalla toteutuvaan toimintaan. Väliraportin mukaan osa tutkinnoista voi olla vaikea suorittaa yhdessä työpaikassa, jolloin tarvitaan työpaikkojen verkosto. (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen 2010, 16.)

Olen työskennellyt Kainuun ammattiopisto -liikelaitoksen (KAO) Oppisopimuspalveluissa vuodesta 2003. Vuosien ajan KAO:n Oppisopimuspalveluissa on koettu ongelmalliseksi sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon yksityisten yritysten oppisopimusopiskelijoiden työssä oppimis- ja tutkintotilaisuusjaksojen järjestäminen muualla kuin omassa oppisopimustyöpaikassa. Erityisesti ongelma on korostunut, mikäli opiskelijat eivät ole saaneet palkkaa muualla tapahtuvan työssä oppimisen ajalta. Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittämishankkeen väliraporttiin (2010) viitaten, sosiaali- ja terveysalan perustutkinto on tutkinto, jossa erityisesti tarvitaan oppisopimustyöpaikkojen verkostoitumista. Kehittämishankkeen mukaan opetushallinnon, koulutuksen järjestäjien sekä työelämäjärjestöjen olisi yhdessä selvitettävä toimintamalleja, jotka mahdollistaisivat oppisopimusopiskelijalle joustavan työskentelemisen useammassa työpaikassa. (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen 2011, 38). Tämän opinnäytetyön tavoitteena on laatia toimintamalli sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimuskoulutuksen järjestämiseksi Kainuussa. Toimintamallin avulla tavoitellaan työssä oppimisen toteuttamista joustavasti siten, että opiskelijoille mahdollistuu sekä riittävän ammattitaidon saavuttaminen että palkan saaminen työssä oppimisen ajalta. Opinnäytetyön toimeksiantajana on Kainuun ammattiopisto -liikelaitoksen Oppisopimuspalvelut.

Toimintamallin kehittämiseksi hankitaan taustatietoa kahden kyselyn avulla. Valtakunnallisille oppisopimuskoulutuksen järjestäjille lähetettävässä kyselyssä selvitetään, miten oppisopi-

muskoulutuksen järjestäjät ovat organisoineet opiskelijoiden työssä oppimisjaksojen toteutuksen sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa. Kysymyksissä käsitellään muun muassa kuinka pitkiä työssä oppimisjaksot ovat, mikä on opiskelijoiden tulon lähde työssä oppimisjaksojen (työkiertojen) aikana, ovatko oppisopimustyönantajat oppisopimuskoulutuksen järjestäjien näkökulmasta verkostoituneet sekä millaisia ajatuksia oppisopimuskoulutuksen järjestäjillä on työssä oppimisen kehittämisestä sekä työnantajien verkostoitumisesta. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjien käytäntöjä oppisopimusopiskelijoiden työssä oppimisen toteuttamisesta ei ole tiedossa. Ajatuksena on, että oppisopimuskoulutuksen järjestäjien käytäntöjä tutkimalla voidaan saada ideoita työssä oppimisen toteuttamiseksi KAO:n Oppisopimuspalveluissa. Lisäksi oppisopimuskoulutuksen järjestäjien kysely toimii esiaineistona Kainuun alueen yksityisille työnantajille tehtävään tutkimukseen.

Toisessa, Kainuun alueen sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon yksityisille työnantajille lähetävässä, kyselyssä selvitetään työnantajien halukkuutta työssä oppimisverkoston muodostamiseen. Lisäksi selvitetään muun muassa millaista yhteistyötä työnantajat jo tekevät, pide-täänkö yhteistyötä tärkeänä opiskelijan laaja-alaisen osaamisen mahdollistajana, ovatko työnantajat halukkaita verkostoitumaan työssä oppimisen toteuttamiseksi sekä miten työnantajat kokevat työssä oppimisverkoston, joka mahdollistaa opiskelijoiden palkallisen työkierron. Kyselyiden tulosten perusteella pyritään luomaan toimintamalli työssä oppimisverkoston muodostamisesta KAO:n oppisopimuspalveluille.

Opinnäytetyö on rajattu koskemaan verkostoitumista oppisopimuskoulutuksen järjestäjien sekä yksityisten työnantajien näkökulmasta, koska aihe koskee erityisesti yksityisen sektorin oppisopimusopiskelijoita. Julkisella sektorilla on tyypillisesti useita työyksiköitä, jolloin opiskelijoiden työkierto on ollut helpommin järjestettävissä. Lisäksi tutkimuksen toteuttamisen aikoihin julkisen sektorin, Kainuun maakunta -kuntayhtymän, tilanne oli hyvin epäselvä ja uusi organisaatio muodostumatta. Oppilaitokset, jotka järjestävät sosiaali- ja terveysalan perustutkintokoulutusta sekä opiskelijat rajataan tutkimuksen ulkopuolelle, mutta nämä osapuolet otetaan prosessiin mukaan kehittämistehtävän toimintamallia käynnistettäessä.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä määritellään, mitä oppisopimuskoulutuksella sekä sosiaali- ja terveysalan perustutkinnolla tarkoitetaan. Yksi pääluku keskittyy työssä oppimiseen, koska oppisopimuskoulutuksessa pääpaino on työssä oppimisessa. Työssä oppimiseen liittyy vahvasti osaaminen sekä oppiminen, mutta opinnäytetyössä ei syvennyttä näihin asioihin, vaan työssä oppimista tarkastellaan oppisopimuskoulutuksen järjestämismuotona sekä oppimismenetelmänä. Oppisopimusopiskelijoiden työssä oppimisjaksoja oman työpai-

kan ulkopuolisissa paikoissa voidaan rinnastaa työkiertoon, jonka vuoksi työkiertoa tarkastellaan teoreettisella tasolla opinnäytetyön neljännessä luvussa. Tutkimusten mukaan (Hongisto, Partanen ym.) työkierto mahdollistaa työntekijän ammatillisen osaamisen kasvamisen. Teoreettisen viitekehyksen viimeinen luku keskittyy verkostoitumiseen. Oppisopimuskoulutus on luonteeltaan verkostomaista sitoen työnantajaa, opiskelijaa, oppilaitosta sekä oppisopimuskoulutuksen järjestäjää. Verkostoituminen työnantajien, opiskelijoiden sekä oppilaitoksen kesken tarjoaa mahdollisuuden tuottaa osaavaa ja ammattitaitoista, laaja-alaisen näemyksen omaavaa hoiva-alan henkilökuntaa yrityksille. Verkostoituminen rajataan koskemaan verkostoitumista oppimisverkoston näkökulmasta, koska työssä oppimiseen liittyvän verkostoitumisen ei voida ajatella olevan esimerkiksi liiketoimintaan liittyvää verkostoitumista. Johdantoajatuksena teoreettisessa viitekehyksessä on tarkastella työssä oppimista, työkiertoa sekä verkostoitumista näkökulmista, joilla voidaan työnantajan ja oppisopimuskoulutuksen järjestäjän puolesta vaikuttaa opiskelijan osaamisen kehittymiseen.

## 2 LÄHIHOITAJAKSI OPPISOPIMUKSELLA

Oppisopimuskoulutus on yksi ammatillisen koulutuksen järjestämismuoto, tapa ammattitaidon hankkimiseen sekä tutkinnon suorittamiseen (Kaisaniemi 2002, 12). Oppisopimuskoulutuksen erityispiirteisiin kuuluu vaatimus koulutuksen toteutumisesta pääasiassa työpaikalla tapahtuvien työtehtävien yhteydessä sekä työsopimussuhteessa (Oppisopimuksen laadun kehittäminen 2010, 11). Työpaikalla, käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettäviä opintoja täydennetään tietopuolisilla opinnoilla (Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998, 17 §).

Tässä luvussa käsitellään oppisopimuskoulutukseen liittyviä säädöksiä sekä kerrotaan sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittamisesta, minkä avulla on mahdollista työskennellä lähihoitajan ammatissa.

### 2.1 Oppisopimuskoulutuksen edellytykset

Oppisopimuskoulutus perustuu määräaikaiseen työsopimukseen, joka solmitaan oppisopimustyönantajan sekä vähintään 15-vuotiaan oppisopimusopiskelijan välille (Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d.). Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaan myös yrittäjillä on mahdollisuus kouluttaa itseään oppisopimuksella omassa yrityksessään. Yrittäjän oppisopimuskoulutus ei perustu määräaikaiseen työsopimukseen, vaan yrittäjän ja koulutuksen järjestäjän väliseen sopimukseen. (Kaisaniemi 2002, 27.) Lisäksi vuodesta 2008 lähtien on ollut mahdollista solmia oppisopimus virkamiehen ja työnantajan välille. Virkamiehen oppisopimus perustuu määräaikaiseen työnantajan ja virkamiehen väliseen sopimukseen. Virkamiehen oppisopimus voidaan solmia myös virkasuhteeseen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevan henkilön kanssa. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998, 17 §.)

Oppisopimuksen solmimisen edellytyksenä on työpaikka, jolla on käytettävissä koulutuksen järjestämiseen riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa ja tarpeellinen työvälineistö. Lisäksi työpaikalla tulee olla ammattitaidoltaan pätevää henkilökuntaa, joka voi toimia opiskelijan työpaikkakouluttajana. Työpaikkakouluttajan tehtävänä on huolehtia opiskelijan kouluttamisesta. Työpaikalla tapahtuva koulutus noudattaa opetussuunnitelman tai näyttötutkinnon perusteiden mukaisia ammattitaitovaatimuksia. (Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d.)



Oppisopimuskoulutuksessa työpaikalla tapahtuva koulutus on merkittävässä roolissa, sillä suurin osa koulutuksesta (noin 70 - 80 prosenttia) tapahtuu työpaikalla. Työpaikalla tapahtuvaa koulutusta täydennetään tietopuolisella opetuksella. Opiskelijan tietopuolisten opintojen järjestämisestä vastaavat ammatilliset oppilaitokset sekä aikuisoppilaitokset. (Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d.) Tietopuolinen opetus toteutetaan oppilaitoksessa lähiopetuksena, etätehtävinä, ohjattuna etäopiskeluna, verkko-opetuksena tai kehittämis- sekä projektitöinä (Oppisopimuksen laadun kehittäminen 2010, 14).

Oppisopimuskoulutuksessa työnantaja on velvollinen maksamaan oppisopimusopiskelijalle työehtosopimuksen mukaisen palkan työpaikalla tapahtuvan koulutuksen ajalta. Tietopuolisen koulutuksen ajalta työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa palkkaa, vaan opiskelija saa hakea oppisopimuskoulutuksen järjestäjältä opintososiaalisina etuina päivärahaa ja perheavustusta (edellyttää alle 18-vuotiaita huollettavia). Lisäksi opiskelija voi hakea korvauksia matka- ja majoituskustannuksista. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä maksaa työnantajalle koulutuskorvausta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d.) Oppisopimuskoulutuksen tarkoituksena on opiskelijalle työstä maksettavan korvauksen lisäksi ammattitaidon saavuttaminen tietyssä ammatissa tai sen osa-alueella (Viinisalo 2010, 20).

Oppisopimuskoulutuksella voidaan suorittaa lähes kaikki nuorten ja aikuisten toisen asteen ammatilliset tutkinnot (Kaisaniemi 2002, 20). Yleensä oppisopimuskoulutuksessa tutkinnot suoritetaan näyttötutkintona, mutta ammatilliset perustutkinnot mahdollistavat tutkinnon suorittamisen myös opetussuunnitelma-perusteisesti. (Opetushallitus 2012.) Perustutkintojen lisäksi näyttötutkintoina voidaan suorittaa ammatti- ja erikoisammattitutkintoja. Oppisopimuksella voi osallistua myös lisäkoulutukseen, joka ei ole tutkintotavoitteista. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, n.d.)

Tutkinnon suorittaminen näyttötutkintona tarkoittaa tutkinnon perusteissa vaaditun osaamisen osoittamista hyväksytysti tutkintotilaisuuksissa. Tutkintotilaisuus on käytännön työssä ja toiminnassa järjestettävä tilaisuus, jossa opiskelija osoittaa osaamisensa. Tutkintoon kuuluvat tutkinnon osat arvioidaan yhteistyössä työnantajien, työntekijöiden ja opetusalan edustajien toimesta. Lopullisen arviointipäätöksen tekee tutkintotoimikunta ja tutkintotodistus annetaan opiskelijalle, kun kaikki tutkinnon suorittamiseksi määrätyt tutkinnon osat on suoritettu hyväksytysti. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja 2010, 24 - 25.)

Oppisopimuskoulutuksen ja oppisopimusten valvonta on järjestämisluvin myönnetty kunnille ja kuntayhtymille sekä rekisteröidyille yhteisöille, säätiöille ja valtion liikelaitoksille. Koska

oppisopimuskoulutuksessa pääosa opetuksesta tapahtuu työpaikalla, oppisopimusviranomaisen tehtävänä on työpaikalla tapahtuvan opiskelun suunnittelu, ohjaus sekä valvominen. (Oppisopimuskoulutuksen järjestäminen 2008, 1 - 2.)

## 2.2 Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittaminen

Oppisopimuksella lähihoitajaksi kouluttautuminen on ollut suosittu tapa niin opiskelijoiden kuin työnantajien keskuudessa. Lähihoitajan työkenttään kuuluu koko sosiaali- ja terveysala, asiakkaiden ollessa eri-ikäisiä ja eri kulttuuritaustoista. (Oppisopimuksella lähihoitajaksi 2011, 4, 6.) Tavoitteena sosiaali- ja terveysalalla on ylläpitää asiakkaiden toimintakykyä sekä edistää osallisuutta, hyvinvointia ja terveyttä kokonaisvaltaisesti. Alalla tarvitaan laaja-alaista sosiaali- ja terveysalan osaamista sekä erikoisosaamisen hallitsemista. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja 2010, 272.)

Terveyden- ja sosiaalihuollon henkilöstön kelpoisuusehdot määrittävät terveydenhuollon ammattihenkilöstä annetussa laissa sekä laissa sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. Terveydenhuollon ammattihenkilöstä annetun lain (559/1994) mukaan lähihoitaja on nimikesuojattu ammattihenkilö, jolla on oikeus käyttää terveydenhuollon ammattihenkilön nimikettä. Lain sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005) mukaan lähihoitajan tehtäviin kelpoisuusvaatimuksena on tehtävään soveltuva sosiaali- ja terveysalan perustutkinto tai muu vastaava tutkinto, kuten esimerkiksi aikaisempi alan tutkinto. (Oppisopimuksella lähihoitajaksi 2011, 4, 6 - 7.)

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto (lähihoitaja) muodostuu viiden tutkinnon osan suorittamisesta. Tutkintoon sisältyy kolme pakollista tutkinnon osaa, yksi osaamisalan tutkinnon osa sekä yksi valinnainen tutkinnon osa (Liite 1). Tutkinnon suorittajan on suoritettava hyväksytysti pakolliset tutkinnon osat ennen osaamisalan tutkintotilaisuutta. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja 2010, 15, 55.)

Tutkinnot suoritetaan yleensä tietopuolisen koulutuksen yhteydessä. Tutkintoa suoritettaessa näyttötutkintona, tietopuoliseen koulutukseen osallistumiselle ei kuitenkaan voi asettaa ehtoja. Sosiaali- ja terveysala on tästä poikkeus, sillä alan rekisteröitävissä ammateissa edellytetään tutkinnon suorittajan osallistumista tutkintoon valmistavaan (tietopuoliseen) koulutukseen tai oppisopimuskoulutukseen ja työssä oppimiseen henkilökohtaistamisen sekä henkilökoh- taistamista koskevan asiakirjan mukaan. Tietopuolisen koulutuksen laajuus määrittävät hen-

kilön aikaisempien opintojen, työkokemuksen ja osaamisen perusteella siten, että tutkinnon suorittajalla on mahdollisuus saavuttaa tutkinnon perusteissa määritetyt ammattitaitovaatimukset. Mikäli tutkinnon suorittaja ei ole aiemmin suorittanut sosiaali- ja/ tai terveysalan tutkintoa, tulee tietopuolisen koulutuksen sisältää pakollisia tutkinnon osia siten, että ne kattavat vähintään 80 opintoviikkoa perustutkinnon ammatillisista tutkinnon osista. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja 2010, 27 - 28.)

Sosiaali- ja terveysalan tutkintotoimikunta lähetti vuonna 2010 koulutuksen järjestäjille tiedotteen, jonka mukaan sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon (lähihoitaja) opiskelijat eivät voi suorittaa kaikkia tutkinnon osia yhdessä työyksikössä. Tutkintotoimikunta perusteli linjaustaan muun muassa tutkinnon laaja-alaisuudella, eri-ikäisten ja erilaisten asiakkaiden kanssa työskentelyllä sekä kyvyllä vastata työelämän joustavuusvaatimuksiin esimerkiksi palvelurakenteen muutoksissa. (Tiedote tutkinnon järjestäjille 2010.) Myös nykyisen tutkintotoimikunta mukaan tutkinto on niin laaja, ettei opiskelija todennäköisesti voi osoittaa osaamistaan kaikissa tutkinnon osissa omassa tai samassa työpaikassa. Tämän vuoksi tarvitaan muitakin näyttöympäristöjä. Nykyinen tutkintotoimikunta ei ole ottanut kantaa, kuinka monessa eri näyttöympäristössä tutkintotilaisuuksia pitäisi antaa. (Sosiaali- ja terveysalan tutkintotoimikunta 2012, 2.) Liitteessä 2 on eritelty, millaisissa työympäristöissä sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon mukaan opiskelijat voivat työssä oppimista suorittaa.

### 3 TYÖSSÄ OPPIMINEN

Tässä opinnäytetyössä työssä oppiminen rajataan tarkoittamaan ammatilliseen koulutukseen (oppisopimuskoulutukseen) liittyvää työssä oppimista. Työssä oppimisella tarkoitetaan sekä koulutuksen järjestämisuotoa että tavoitteellista opiskelumenetelmää. Tämä luku sisältää työssä oppimisen käsitteen määrittelemisen ja työssä oppimisen merkityksen oppisopimuskoulutuksessa. Lisäksi luvussa tarkastellaan työssä oppimista edistäviä tekijöitä.

#### 3.1 Työssä oppimisen määritelmiä

Työssä oppimisen teorioita on useita erilaisia painottuen joko yksilölliseen tai organisaatioon liittyviin kysymyksiin, eikä työssä oppimisen ymmärtämiseksi ole ainoastaan yhtä tapaa. Toisissa näkökulmissa painopisteenä on työyhteisö ja toisissa puolestaan itse työtoiminta. Monien näkökulmien mukaan oppimisprosessi ja työtoiminta ovat sidoksissa toisiinsa ja oppimisen kontekstia pidetäänkin keskeisenä lähtökohtana työssä oppimisen teorioissa. Työn ja organisaatioiden ollessa erilaisia ja oppimisen tapahtuessa erilaisissa konteksteissa eri tavoin, tarvitaan useita työssä oppimisen näkökulmia. (Heikkilä 2006, 49.)

Käsitteestä työssä oppiminen on käytössä sekä yhteen että erikseen kirjoitettu muoto. Eriksin kirjoitettu työssä oppiminen määritellään yläkäsitteeksi kertoen oppimisen tapahtumapaikan. Yhteen kirjoitettu *työssäoppiminen* ajatellaan olevan laajempi työssä oppimisen alakäsite ja ammatikasvatuksen alueeseen kuuluva menetelmä. (Varila & Rekola 2003, 17.) Pääsääntöisesti yhteen kirjoitetulla käsitteellä tarkoitetaan ammatillisen koulutuksen ja oppimisen kontekstia sekä kyseisiin ammatillisiin tutkintoihin kuuluvia työpaikoilla toteutettuja työssäoppimisen jaksoja sekä oppimista. Lisäksi sillä tarkoitetaan oppisopimuskoulutukseen liittyvää työpaikalla tapahtuvaa oppimista tai työnantajan hankkimaa, työhön liittyvää koulutusta. (Tikkamäki 2006, 32; Kulmala 1998, 23, 24.) Työssä oppimiseen viittaavia termejä ovat myös työpaikalla tapahtuva oppiminen, työhön oppiminen, työelämässä oppiminen ja työstä oppiminen (Nauha 2010, 15). Työssä oppimisen rinnakkaiskäsitteitä ovat esimerkiksi työharjoittelu-, kasvatus, projektityöskentely, henkilö- tai tehtäväkierto (Varila & Rekola 2003, 17).

Opetushallituksen Työssä oppimisen oppaassa työssä oppiminen määritellään ammatilliseen koulutukseen kiinteästi kuuluvaksi osaksi opintoja sekä koulutuksen järjestämisuodoksi,

jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla. Oppilaitoksessa ja työpaikoilla tapahtuvan oppimisen ajatuksena on täydentää toisiaan tutkinnon tavoitteiden saavuttamiseksi. Työssä oppiminen on tavoitteellista, ohjattua sekä arvioitua opiskelua aidossa työympäristössä. (Työssä oppimisen opas koulutuksen järjestäjille 2002, 4 - 5.)

Kotimaisten kielten keskuksen mukaan sanan työssä oppiminen kirjoittaminen erikseen on yleissäännön mukaista. Termimäisessä käytössä ilmauksen voi kirjoittaa myös yhteen. (Kotimaisten kielten keskus 2011.) Käsitteen kirjoittaminen yhteen tai erikseen vaihtelee eri julkaisuissa. Tässä opinnäytetyössä työssä oppiminen kirjoitetaan erikseen yleissäännön mukaisesti.

### 3.2 Työssä oppiminen oppisopimuskoulutuksessa

Suomessa työssä oppiminen on ollut perinteikäs tapa oppia, sillä ennen kuin yhtenäinen koululaitos syntyi, kaikki fyysiseen työhön liittyvät ammatit opittiin työn kautta (Väisänen 2003, 9). Oppisopimuskoulutus on vuosisatojen ajan säilynyt merkityksellisenä kehittämisen ja ammattitaidon, tiedon ja ymmärryksen välineenä. Kansainvälisesti oppisopimus tunnetaan koulutuksena, joka sisältää sellaiset rakenteet, joissa opiskelijalla on mahdollisuus oppia, osoittaa kykynsä sekä potentiaalinsa. (Fuller & Unwin 2011, 154.)

Oikea tekeminen oikeassa toimintaympäristössä on autenttisinta eli aidointa, alkuperäisintä oppimista. Koulussa oppiminen on eriytynyt omaksi toimintamuodokseen, ja sillä on omat instituutionsa ja organisaationsa. Ammatillisessa koulutuksessa käytetään koulutusyhdistelmiä, joissa vuorottelevat erillinen luokkatyöskentely ja käytännön harjoittelu. Tällöin on kyseessä osittain autenttinen oppiminen. Kun harjoittelu lähentyy päätoimista työtä, kuten tapahtuu oppisopimuskoulutuksessa, autenttisuuden aste lisääntyy. (Linturi 2002, 701 - 702.)

Oppisopimuskoulutuksessa on pääpaino ollut aina työssä ja työpaikalla tapahtuvassa oppimisessä (Nikkilä n.d., 9). Työssä tapahtuva oppiminen on osa koulutusta, jonka tavoitteena on ammatillinen osaaminen. Ammatillista osaamista voidaan kuvailla monella eri tavalla, mutta parhaimmillaan siinä yhdistyvät tietojen ja taitojen monipuolinen käyttäminen, ajattelun taidot, ryhmätyöskentely, organisointi-, joustamis- ja muutoksiin mukautumiskyky sekä kyky arvioida omaa osaamista ja toimintaa. Ammatilliseen osaamiseen vaikuttavat esimerkiksi työtehtävät ja työpaikan vaatimukset. (Nauha 2010, 15.) Ammatillisten taitojen oppiminen on prosessi, jossa teoria ja käytäntö kietoutuvat toisiinsa ja joiden avulla henkilö saavuttaa korkean ammattitaidon osaamisen (Helakorpi 2001, 137).

Ammatillisessa koulutuksessa työssä oppiminen kuuluu olennaisena osana oppijan henkilökohtaiseen opetussuunnitelmaan. Työssä oppiminen varmistaa ja edistää suunnitelmallista, jatkuvaa ja motivoitunutta ammattitaidon, osaamisen ja metataitojen kehittämistä. (Pohjonen 2001, 226.) Työssä oppiminen voidaankin nähdä oppimismenetelmänä, eikä ainoastaan työpaikalla tapahtuvana työtehtävien harjoitteluna (Väisänen 2003, 9). Helakorpi mainitsee työssä oppimisen olevan oppimismenetelmän lisäksi perehdyttämistapa työpaikan vaatimuksiin (Helakorpi 2001, 137). Työssä oppimisessa pyritään huomioimaan niin opiskelijan kuin työpaikan tarpeet. Työssä oppimisen avulla opiskelijalle mahdollistuu henkilökohtainen kontakti aitoon työhön. Työpaikka puolestaan voi vaikuttaa koulutukseen ja saada ajan myötä työntekijöitä, joilla on valmiudet työskennellä käytännön työtehtävissä. Työssä oppimisen avulla oppilaitokselle avautuu mahdollisuus saada ajankohtaista tietoa työelämästä sekä sen tarpeista. (Väisänen 2003, 9.) Oleellista on, ettei työssä oppimista nähdä ainoastaan tiettyinä aikoina ja jaksoina tapahtuvana harjoitteluna. Työssä oppimisen pitäisi olla jokapäiväistä opiskelijan ja työpaikan tarpeista lähtevää oppimista. Tämän mahdollistaa työelämän ja oppilaitoksen välinen jokapäiväinen ja vuorovaikutteinen yhteistyö. (Kulmala 1998, 31.)

Työssä oppimisessa ohjaajana toimii aikaisemman ohjaajakokemuksen omaava työpaikkakouluttaja. Työpaikkakouluttaja hallitsee työkokonaisuuden sekä kykenee ohjaamaan reflektiivisesti kokemuksensa sekä yhteistoiminnallisuutensa avulla. (Pohjonen 2001, 226 - 227.) Työssä oppimisen kautta opiskelija voi nähdä oppimisensa tulokset sekä kokea edistymistä. Työn tulosten arvioinnin avulla saadaan selville, mitä asioita on vielä opeteltava, jolloin opiskelijan ohjaus voidaan suunnata tärkeimpiin oppimista vaativiin asioihin. (Nikkilä n.d., 9.) Oppisopimusopiskelijalla on mahdollisuus kasvaa noviisista asiantuntijaksi osana työyhteisöä, työpaikkakouluttajan sosiaalisen vuorovaikutuksen avulla. Opiskelija - työpaikkakouluttaja - opittava asia -asetelmasta muodostuu oppisopimuskoulutuksen kokonaisuus. (Viinisalo 2008, 141 - 142.)

### 3.3 Työssä oppimista edistävät tekijät

Työssä oppimiseen vaikuttavat monet eri tekijät (Vesterinen 2002, 38) ja oppimista tapahtuu erilaisissa ympäristöissä (Hulkari 2001, 15). Oppimisympäristön laajentaminen työpaikoille vaatii yhteistyötä, sitoutumista ja tavoitteiden asettamista oppimiselle niin opiskelijalta, opettajalta kuin työpaikan henkilöstöltäkin sekä työpaikkaohjaajien kouluttamista. Lisäksi työpaikalla tulee olla riittävästi resursseja opiskelijan ohjaukseen. Koulutuksen ja työelämän välillä

tulee olla jatkuvaa vuoropuhelua ja yhteistoimintaa, joka mahdollistaa opiskelijan osaamisen kehittymisen. (Ahola 2005, 88 - 89.)

### *Työpaikka työssä oppimisympäristönä*

Luontevimmin ihminen oppii työssä ympäristössä, joka on samankaltainen kuin missä opittua tietoa tai taitoa käytännössä tarvitaan. Tilanteisiin perustuvaa oppimista tapahtuu opiskelijoiden työskennellessä todellisten tehtävien parissa aidoissa ympäristöissä. (Linturi 2002, 720.)

Yleensä ammatillisten opintojen työssä oppimisympäristöinä ovat työyhteisöt. Työssä oppiminen on oppimista työntekoon, työorganisaatioihin, osaksi kansalaisuutta ja yhteiskuntaa ollen osa globaalisuutta. Työssä oppimisen avulla kasvetaan ammattiin ja sen avulla opiskelijan ammatillinen identiteetti kehittyy. Työn edellyttämät ammattitaitovaatimukset, työelämän tarpeet ja teoreettinen tietämys työn kehittymisestä pyritään sovittamaan yhteen ammatillisissa opinnoissa. Uudet tiedot ja taidot yhdistetään, muokataan ja harjaannutetaan työympäristössä. (Paane-Tiainen 2000, 103.) Työympäristö on merkittävässä roolissa, sillä ihmiset pyrkivät kehittämään itseään kykyjensä edellyttämällä tavalla, jos ympäristö tarjoaa siihen mahdollisuuden, tuen sekä haasteet (Ruohotie 2000, 59). Työssä tapahtuva oppiminen perustuu opiskelijan sekä hänen toimintaympäristön väliseen vuorovaikutukseen. Ympäristön luomat oppimismahdollisuudet vaikuttavat yksilön oppimiseen. (Hulkari 2001, 15.) Yksilön kyvyt sekä lahjakkuus toteutuu ainoastaan muiden kanssa tapahtuvassa vuorovaikutuksessa. (Linturi 2002, 720.)

Tarkasteltaessa työympäristöä oppimisympäristönä, yksi näkökulma on ammatin oppiminen sekä ammattiin kasvamisen näkökulma. Erityisesti oppisopimuskoulutuksessa työpaikalla tapahtuvan oppimisen avulla työntekijällä on mahdollisuus hankkia ammattitaito sekä sosiaalista osaksi ammattiryhmää. Samoin myös ammatillisessa koulutuksessa työssä oppimisjaksot liittyvät olennaisena osana opiskeluun. Oppimisen kohteena on ammatti sekä siihen liittyvä sisältö, ei jokin oppiaine. Työorganisaatioiden näkökulmasta olisi tärkeää rakentaa oppimista tukeva työympäristö, jonka avulla mahdollistuu asiantuntijuuden kehittyminen ja jakaminen sekä verkostoituminen. (Manninen, Burman, Koivunen, Kuittinen, Luukannel, Pasi & Särkkä 2007, 104 - 105.)

Oppimisympäristöön kuuluvia osa-alueita katsotaan olevan sosiaalinen, fyysinen, tekninen ja didaktinen osa-alue. Sosiaalinen osa-alue tarkoittaa esimerkiksi ryhmän roolia, vuorovaikutusta, keskinäisen kunnioituksen ja yhteistyön ilmapiiriä. Fyysisellä osa-alueella tarkoitetaan fyysisen ympäristön merkitystä, kuten pöytien ja tuolien asettelua, valaistusta tai istuimien mukavuutta. Tekninen osa-alue tarkoittaa sekä teknisiä opetussovelluksia että välineiden helppokäyttöisyyttä, luotettavuutta, edullisuutta tai ihmisläheisyyttä. Didaktinen osa-alue puolestaan merkitsee sellaista didaktista lähestymistapaa, jonka varassa opetus ja oppiminen tapahtuvat. Vasta didaktinen osa-alue tekee ympäristöstä oppimisympäristön, mikäli siellä oleskelulle on asetettu oppimista tukevat tavoitteet. (Manninen 2000, 30.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioita tarkasteltaessa työssä oppimisen oppimisympäristöinä ovat kaikki osa-alueet oppimisen kannalta merkityksellisiä, mutta ne painottuvat eri organisaatioissa eri tavoin. Työpaikat poikkeavat toisistaan oppimisympäristöinä ja edustavat erilaisia sosiaalisia hierarkioita, normistoja sekä toimintakulttuureja. Työssä oppimisen didaktinen osa-alue ilmenee haasteellisina työtehtävinä, työpaikkaohjaajan valmiuksina ohjata ja opastaa sekä valmiuksina oman työn analysointiin sekä palautteen antamiseen. Opiskelijan omilla tavoitteilla, asenteilla, aktiivisuudella sekä itseohjautuvuudella on myös vaikutusta oppimiseen. Fyysiset tilat ja laitteet luovat reunaehdot opetussuunnitelman tai opiskelijan asettamille työssä oppimisjakson oppimistavoitteille. (Hulkari 2001, 20.)

### *Sitoutuminen työssä oppimiseen*

Työpaikalla tapahtuva oppiminen on yritysten kannalta sekä taloudellinen että ajankäyttöön liittyvä kysymys. Työpaikan henkilöstön työpanosta joudutaan käyttämään opiskelijan ohjaamiseen muun työn ohella. Jotta työssä oppimiselta voidaan odottaa oppimistuloksia sekä muuta hyötyä, tulee kaikkien työssä oppimiseen osallistuvien osapuolten (opiskelijoiden, opettajien sekä työpaikan henkilöstön) sitoutua työssä oppimisen toteuttamiseen (Vesterinen 2002, 38, 39.) Sitoutuminen tulisi tapahtua niin suunnittelun, toteutuksen kuin prosessin aikaisen kriittiseen tarkastelun osalta. Tarvittaessa järjestelyjä voidaan myös muuttaa. (Pohjonen 2001, 220.)

Opiskelijan sitoutuminen voi lisääntyä, mikäli hän pääsee asettamaan oppimistavoitteita työssä oppimisjaksolle. Opiskelijan ymmärrys työpaikan toiminnan kokonaisuudesta sekä omien tehtävien merkityksestä kokonaisuuden kannalta voivat myös edistää opiskelijan sitoutumista. (Vesterinen 2002, 38.) Lisäksi mielekkään työn löytymisellä, opiskelijan sosiaalisilla taidoilla-



la, sopeutumisella uuteen työyhteisöön sekä opiskelun jälkeisillä työnsaantimahdollisuuksilla on merkitystä sitoutumiseen. Opettajalle puolestaan pitäisi antaa aikaa työssä oppimisen onnistumisen tarkistamiseen sekä yhteydenpitoon niin opiskelijaan kuin työpaikkaohjaajaan, jotta opettaja sitoutuu työssä oppimisen toteuttamiseen. (Pohjonen 2001, 170.)

Yrityksen johdon ja henkilöstön motivaatiolla on tärkeä merkitys työssä oppimisessa; heidät on saatava mukaan työssä oppimisen prosesseihin. Yrityksen johdon sitoutuminen tulee olla näkyvää. Johdon sitoutumiseen voi vaikuttaa esimerkiksi tulevaisuuden uhkakuvat työvoimapolusta. Lisäksi huoli ja vastuu yrityksen hyvinvoinnista voi edistää sitoutumista. (Pohjonen 2001, 167, 169.) Esimiesten sitoutumiseen voi edistää, jos esimiehet saavat olla mukana opiskelijan koulutuksessa, koska työssä oppimisen avulla yritykset pääsevät tutustumaan mahdolliseen tulevaan henkilöstöön. Opiskelija ei ole ainoastaan koulutettava kuluerä, vaan myös hyvä työvoima. Toisaalta yrityksen henkilöstö voi kokea opiskelijan rasitteena tai uhkana omalle asemalleen. (Vesterinen 2002, 39.) Henkilökunnan sitouttamista edistävät urakehitysmahdollisuudet, parempi palkkaus, lisäkoulutusmahdollisuudet tai vapaapäivät (Pohjonen 2001, 169).

#### *Työssä oppimisen tavoitteellisuus ja opiskelijan ohjaus*

Työssä oppimiselle on oltava selkeä tavoite. (Väisänen 2003, 178.) Tämä edellyttää opiskelijan henkilökohtaisen oppimissuunnitelman muodostamista. Henkilökohtainen oppimissuunnitelma sisältää opiskelijan tietopuolisen oppimissuunnitelman sekä työssä oppimisen suunnitelman. Työssä oppimisen suunnitelma pitäisi laatia yhdessä opiskelijan, työpaikan edustajan sekä oppilaitoksen edustajan kanssa, ja sen tulisi muodostua asioista, joita oppilaitoksessa ei voida oppia. Lisäksi työssä oppimisen jaksojen suunnittelussa on huomioitava alusta lähtien työpaikan tarpeet, jolloin työssä oppiminen ei jää irralliseksi, vaan muodostaa kaivatun ja sovitun osan oppimisen kokonaisuutta. Työssä oppimisjaksolla opiskelija oppii kokonaisuuksia, jotka kuuluvat kyseiselle jaksolle työssä oppimisen suunnitelman mukaan. Pohjosen mukaan työssä oppimisen keskeisenä tavoitteena on oltava opiskelijan oppiminen, etenkin uuden oppiminen. (Pohjonen 2001, 170 - 171, 220, 224.)

Väisäsen mukaan työssä oppimisen onnistumiseen vaikuttaa työssä oppimisjakson pituus sekä määrä eri työpaikoilla (Väisänen 2003, 173, 178). Työssä oppimisjakson pituus tulisi määritellä siten, että opiskelijalla on mahdollisuus oppia ammatinhallinnan kannalta tarvittavat taidot. Lisäksi työssä oppimisen aikana opiskelijalla tulisi olla tilaisuus oppia kokonai-

suuksia sekä ottaa vastuuta työtehtävistä. (Pohjonen 2001, 170.) Huomattava on, että työelämässä tarvittavat kvalifikaatiot kehittyvät pitkäaikaisen, vuosikausia kestävä työkokemuksen sekä haasteellisten ja monipuolisten työtehtävien avulla kohti asiantuntijuutta. Viiden kuukauden mittainen työssä oppiminen on nähty liian lyhyeksi ajaksi työelämän kvalifikaatioiden merkittävän kehittymisen kannalta. (Väisänen 2003, 173.) Pohjosen mukaan työssä oppimisjakson pituus ei ole oleellisin asia, vaan tärkeämpää on kokonaisuuden rakentaminen riittävän tiiviiksi sekä osaksi opiskelun kokonaisuutta (Pohjonen 2001, 170 - 171). Oppisopimusopiskelijoilla puolestaan pitäisi olla mahdollisuus suorittaa työssä oppimista monipuolisemmin. Erityisesti oppisopimusta laadittaessa pitäisi opiskelijalle selvittää työssä oppimisen ja näyttöjen suorittaminen muualla kuin omassa työpaikassa. (Kangas 2007, 25, 64.)

Uusia asioita työssä opitaan eniten, mikäli työssä oppimisprosessi on organisoitu hyvin. Työssä oppimisen alussa on oltava ohjaaja sekä jatkossa henkilö, joka kykenee neuvomaan ja opastamaan mahdollisissa pulmatilanteissa. (Väisänen 2003, 7 - 8.) Pohjonen korostaa myös, että työssä oppimisessa opiskelija tarvitsee ohjausta ja neuvontaa, eikä hän korvaa työntekijää. (Pohjonen 2001, 224.) Lisäksi opiskelijoiden mielestä ohjauksella on oppimisen kannalta merkitystä, sillä työskenteleminen kokeneen työntekijän ohjauksen alaisena sekä aidossa työympäristössä opettaa parhaiten (Väisänen 2003, 171). Työpaikan edustajille, ohjaajille ja opiskelijoille onkin annettava valmennusta, ohjausta sekä perehdytystä työssä oppimisen toteuttamiseen (Pohjonen 2001, 171). Työpaikkaohjaajien ja esimiesten tapaaminen olisi tärkeää jokaisen tutkinnon osan alkaessa. Tämä mahdollistaa samalla tutkinnon osien ammattitaitovaatimusten selkiyttämisen opettajien kanssa sekä työpaikan tukitoimien miettimisen opiskelijan ammattitaidon saavuttamiseksi. (Kangas 2007, 66 - 67.)

Yhteistyössä tapahtuva työssä oppimisen suunnittelu ja organisointi työpaikan ja oppilaitoksen edustajien kesken on tärkeää. Opiskelijan on oltava mukana tasavertaisena toimijana suunnittelussa. (Väisänen 2003, 178.) Myös Kangas (2007) toteaa, että opiskelun suunnittelussa tulisi olla mukana sekä työnantaja että työyhteisö. Tällä tavoin työyhteisön rooli koulutajana rakentuu osaksi käytännön työtä ja mahdollistaa työjärjestelyjen suunnittelun siten, että työpaikalla tapahtuva opiskelu ja ohjaus toteutuvat. Lisäksi tärkeää on jatkuva yhteistyö valmistavan koulutuksen järjestävän oppilaitoksen ja työpaikan välillä. (Kangas 2007, 66) Koulutuksen järjestäjän ja työpaikkojen välinen yhteinen työssä oppimisen suunnittelu ja arviointi johtavat työssä oppimisen tavoitteiden toteutumiseen (Frisk & Teittinen 2007, 7).

## 4 TYÖKIERTO

Oppisopimuskoulutuksessa oppisopimus solmitaan yhden oppisopimustyöpaikan kanssa. Joissakin tutkinnoissa, kuten sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa, tutkinnon suorittaminen edellyttää erilaisissa toimintaympäristöissä työskentelemistä. Tässä luvussa käsitellään useammassa työpaikassa työskentelemistä työkierron näkökulmasta. Luvussa kuvataan, mitä työkierrolla tarkoitetaan. Työkiertoa tarkastellaan ammatillisen osaamisen kehittämisen näkökulmasta. Lisäksi luvussa käsitellään onnistuneen työkierron edellytyksiä.

### 4.1 Yleistä työkierrosta

Opetusministeriö käynnisti vuonna 2009 oppisopimuskoulutuksen laadun kehittämishankkeen. Kehittämishankkeen mukaan ammattitaitovaatimusten saavuttaminen kokonaisuudessaan yhdessä työpaikassa on haasteellista, koska työelämän toimintakokonaisuudet muuttuvat ja yritykset erikoistuvat yhä pienempiin erityisosaamista vaativiin osa-alueisiin. Hankkeen mukaan olisi syytä selvittää toimintamalleja, jotka mahdollistaisivat oppisopimusopiskelijan työskentelemisen useammassa työpaikassa nykyistä joustavammin. (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen 2011, 38.)

Valtion henkilöstöpolitiikassa on kiinnitetty huomiota henkilöstön liikkuvuuteen. Liikkuvuudella pyritään monipuolistamaan ammatillisia valmiuksia sekä parantamaan tehtävästä toiseen siirtymisvalmiuksia. Kyseisillä valmiuksilla on tärkeä asema nykyisessä nopeasti muuttuvassa työelämässä. Lisäksi monipuolisesta työkokemuksesta on etua myös urakehityksen näkökulmasta. (Metsäpelto 2001, 3.)

Henkilö- eli työkierto tarkoittaa suunnitelmallista henkilöstön kehittämisen keinoa, jossa työntekijä siirtyy vapaaehtoisesti määräajaksi, omalla palkallaan toisessa organisaatiossa olevaan tehtävään, toisen työnantajan ohjauksen alaisuuteen. Palvelusuhdetta ei synny vastaanottavan organisaation kanssa, vaan palvelusuhde säilyy omaan, lähettävään työnantajaan. (Henkilökierto-opas 2001, 7 - 9.)

Työkierron tavoitteena voi olla esimerkiksi ammatillisen osaamisen tai asiantuntemuksen laajentaminen ja syventäminen, hallintokäytäntöjen tai työkulttuurin kehittäminen tai jopa kaikkien näiden yhdistelmä yhtäaikaaisesti. Lisäksi henkilökierron avulla voidaan luoda ja rakentaa

verkostoja sekä hyödyntää hiljaista tietoa. Työnantajan näkökulmasta työkierto mahdollistaa työn kiinnostavuuden lisäämisen työvoiman rekrytoinnin yhteydessä sekä yksikön kilpailukykyisyyden kehittämisen yhteydessä. (Henkilökierto-opas 2001, 8 - 9.)

Työkierron muodot voivat olla sisäistä tai ulkoista, yksipuolista, vastavuoroista, ketjuuntu-  
nutta, projektiin sidottua tai avointa. Kaikkiin näihin muotoihin liittyy kierron tarkoituksen-  
mukaisuus. *Sisäistä* työkiertoa voidaan käyttää sijaisuuksien hoitamiseen, työvoiman tai mo-  
niosaamisen lisäämiseen vaativissa projekteissa sekä vaihtelun ja oppimisen tarjoamiseen. *Ulkoisella* työkierrolla tarkoitetaan kiertopaikan hakemista toisesta organisaatiosta. *Yksipuoli-*  
*sella* työkierrolla tarkoitetaan, ettei kiertoon lähtevän tilalle tule ketään, vaan työt hoidetaan  
muilla järjestelyillä. *Vastavuoroinen* työkierto tarkoittaa, että kaksi henkilöä vaihtaa keskenään  
töitä. Lisäksi se voi tarkoittaa, että vastaanottavasta organisaatiosta lähtee kiertoan joku muu  
kuin vastaavissa tehtävissä työskentelevä henkilö. *Ketjuuntuneesta* työkierrosta on kyse, kun  
monia organisaatiota on mukana samassa kiertohankkeessa (esimerkiksi A tulee B:n tilalle, C  
tulee A:n tilalle, B tulee C:n tilalle). Lisäksi kierto voi tapahtua myös ketjuna organisaation  
sisällä, kuten useamman yksikön esimiesten vaihtaessa tehtäviä keskenään samanaikaisesti.  
*Projektiin* sidotulla työkierrolla voidaan saada organisaatiolle tiettyyn tehtävään tarvitsemaansa  
asiantuntijuutta, joka omalta organisaatiolta puuttuu. Avoimesta kierrosta on kyse, jos orga-  
nisaatio varaa jonkin tehtäväkokonaisuuden säännöllisesti työkierron avulla hoidettavaksi.  
(Henkilökierto-opas 2001, 12 - 13.)

#### 4.2 Työkierto ammatillisen osaamisen kehittäjänä

Hyvin toteutettu työkierto mahdollistaa oppivan organisaation kehittämisen niin lähettävässä  
kuin vastaanottavassa organisaatiossa. Sen avulla on mahdollisuus saada vertailutietoa erilais-  
ten käytäntöjen kehittämiseksi, varmistaa organisaation jatkuva oppiminen sekä ennen kaik-  
kea huolehtia organisaatiossa olevan henkilöstön osaamisesta ja työkyvystä. (Henkilökierto-  
opas 2001, 23.)

Työtehtävien vaihtaminen mahdollistaa useiden hyötyjen saavuttamisen niin yksilö- kuin yh-  
teisötasolla (Partanen 2009, 35). Yksilön kannalta työkierto antaa mahdollisuuden tehdä työtä  
ja kehittyä ammatillisesti uudessa työympäristössä ja uudenlaisissa tehtävissä (Henkilökierto-  
opas 2001, 23). Uudet tehtävät haastavat kiinnostuksen virittymiseen, uusien asioiden oppi-  
miseen ja vahvistavat yksilön itseluottamusta työssä onnistumisessa (Partanen 2009, 35).

Työkierto edustaa osaamisen ja asiantuntijuuden merkittävää kehittymistä, laajenemista sekä syvenemistä (Partanen 2009, 29; Vaherva 1999, 99).

Työkiertoa voidaankin pitää yhtenä ammatillisen osaamisen kehittämisen välineenä, koska työkierto auttaa uuden oppimisessa ja laaja-alaisen ammattitaidon kehittämisessä. Hongisto lisää tähän vielä oman oppimisen ja osaamisen varmuuden syvenemisen. (Mökkönen & Ojala 2008, 31; Hongisto 2005, 83 - 84.) Huomattava kuitenkin on, ettei pelkkä liikkuminen tehtävästä toiseen takaa syvällistä oppimista. Oppimisen tueksi tarvitaan opetusta ja opiskelua, jotka mahdollistavat kokemuksen kytkemisen merkityksellisiin tietorakenteisiin. (Vaherva 1999, 99 - 100.)

Lisäksi työkierron avulla yksilö voi ottaa etäisyyttä omaan työhön sekä nähdä kokonaisuuksia (Henkilökierto-opas 2001, 23). Työkiertoa voidaankin hyödyntää työntekijän työkyvyn ylläpitäjänä, mikäli omat työtehtävät tuntuvat pelkästään rutiinilta tai aiheuttavat stressiä ja uupumisen merkkejä. Työyhteisön ongelmiin ei työkierrolla kuitenkaan ratkaisua saada. (Partanen 2009, 29.)

Tavoitteellisella työkierrolla pyritään saavuttamaan yksilön henkilökohtaisen oppimisen lisäksi yhteisöllistä oppimista. Yhteisöllisellä oppimisella tarkoitetaan kahden työyhteisön kehittämistä, tarvittavien uusien näkökulmien havaitsemista sekä esiintuomista. (Partanen 2009, 29.) Työyhteisön kannalta työkierto mahdollistaa muiden yksiköiden toimintatapoihin ja ihmisiin tutustumisen. Samalla ammatillinen kokonaiskuva sekä näkemys työelämästä laajenevat. (Mökkönen & Ojala 2008, 40; Partanen 2009, 35; Hongisto 2005, 83 - 84.) Lisäksi omaa osaamista voidaan jakaa työkiertopaikassa ja puolestaan työkierrossa opittuja asioita voidaan soveltaa omissa työtehtävissä (Hongisto 2005, 84). Partasen tutkimuksen mukaan työkierron aikana vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot kehittyivät ja työkierto lisäsi yhteenkuuluvaisuutta sekä viihtyvyyttä koko työyhteisössä (Partanen 2009, 29, 33 - 34).

Onnistunut työkierto käynnistää laaja-alaisen ja monimuotoisen oppimisprosessin, joka tyydyttää ihmisille tärkeitä tarpeita ja samalla lisää heidän työhyvinvointia (Partanen 2009, 35). Hyvin toteutettu työkierto nähdäänkin merkityksellisenä henkilöstön kehittämismenetelmänä (Partanen 2009, 29; Vaherva 1999, 99; Henkilökierto-opas 2001, 8).

### 4.3 Työkierron onnistumisen edellytykset

Työkierron onnistumiseksi olisi kierto suunniteltava etukäteen niin, että työjärjestelyihin ja käytännön asioiden hoitamiseen on tarpeeksi aikaa (Henkilökierto-opas 2001, 14). Myös Hongisto korostaa työkierron onnistumisen edellytyksinä riittävän pitkää ja huolellista työkierron valmistelua niin nykyisessä kuin tulevassa työpisteessä sekä hyvää informointia. Lisäksi tärkeitä ovat työkierron suunnittelu-, tavoite- ja palautekeskustelut niin työkiertoon lähtijän, nykyisen kuin uudenkin työnjohdon välillä. (Hongisto 2005, 69.) Kiertoon lähtevän olisi hyvä selvittää omat ja esimiehen tavoitteet ja odotukset kierrolle. Kun tavoitteet ja odotukset ovat selvillä, voidaan kartoittaa, missä nämä voidaan saavuttaa. (Henkilökierto-opas 2001, 14.)

Kiertokohde olisi valittava siten, että se tarjoaa kiertoon lähtevälle uusia oppimiselämyksiä ja mahdollisuuksia verrata lähettävän ja vastaanottavan organisaation käytäntöjä toisiinsa. Vastaanottavalla organisaatiolla olisi hyvä olla tiedossa kierrolle asetetut odotukset ja tavoitteet, jolloin uusi työyhteisö voi ottaa vastuuta kierron tavoitteiden toteutumisesta. Lisäksi uusi työyhteisö voi olla myös mukana muotoilemassa niitä. (Henkilökierto-opas 2001, 16 - 17.) Tarvittaessa tavoitteita voidaan tarkentaa yhdessä työkierrolle nimetyn perehdyttäjän kanssa (Mökkönen & Ojala 2008, 34). Tällöin vältetään epärealistisia odotuksia ja helpotetaan sopivien työtehtävien sekä perehdyttäjien löytämistä (Henkilökierto-opas 2001, 17).

Tutkimusten mukaan perehdytys on koettu erittäin tärkeäksi työkierron toteuttamisessa (Mökkönen & Ojala 2008, 34; Hongisto 2005, 69). Työkiertäjälle pitää nimetä perehdyttäjä ja työkiertoon kuuluu hyvä käytännön perehdytys, mutta tämän lisäksi työkiertäjän itsensä vastuulla on aktiivinen itsenäinen tiedon hankinta. Perehdytyksen tulisi olla hyvin suunniteltua sekä resursoitua niin, että se huomioi toiminnan ja työkiertäjän kiinnostuksen kohteen. Työkierron alussa työkiertäjän tulisi työskennellä yhdessä perehdyttäjän kanssa ja jatkossa pyytää apua tarvittaessa. (Mökkönen & Ojala 2008, 34, 42.)

Perehdyttäjän tehtävänä on opastaa työkiertäjä mahdollisimman tehokkaasti uusiin tehtäviin. Kiertoon lähtevän täytyy olla aktiivinen ja vastuuntuntoinen tavoitteiden toteutumisessa. (Henkilökierto-opas 2001, 16.) Tavoitteiden käsittely perehdyttäjän kanssa onkin ensiarvoisen tärkeää. Tavoitteiden saavuttamista tulee seurata ja niitä täytyy tarvittaessa päivittää koko työkierron ajan. (Mökkönen & Ojala 2008, 42.)

Työkierron onnistumiseksi työkierron tulee perustua vapaaehtoisuuteen ja työntekijän omaan kehittämishalukkuuteen. Lisäksi jokaisen työura tulee huomioida yksilöllisesti. Huomioitava on, että työkierron onnistuminen vaatii koko työyhteisön panostusta. Työkierron järjestämistä voi vaikeuttaa, jos työkiertäjä nähdään työyhteisön rasitteena tai työyhteisössä ei ole resursseja perehdyttämiseen. Lisäksi työkierron aikana perehdyttäjät voivat kuormittua sekä resurssit voivat vähetä. (Mökkönen & Ojala 2008, 34, 35, 41.)

Hongiston tutkimuksen mukaan työkierron mielekkyyttä voidaan edistää, mikäli työkiertoon lähtijän tilalle tulee työntekijä, eikä ajatella työkierron olevan esimerkiksi keino säästää palkkakustannuksissa. Lisäksi ajankohdan pitäisi olla sopiva työkiertoon ja kierron kesto tulee määritellä. (Hongisto 2005, 70.) Mökkösen ja Ojalan tutkimuksen mukaan kolmen kuukauden mittainen työkierto mahdollisti yleiskuvan saamisen aiheesta sekä yksikössä toimimisesta, mutta aika ei ollut riittävä, jotta toimintaan olisi ollut mahdollisuus perehtyä syvällisesti (Mökkönen & Ojala 2008, 33). Kokonaiskuvan saamiseksi työkiertoon pitäisi varata riittävän pitkä aika, mielellään yli kuusi kuukautta (Hongisto 2005, 70; Mökkönen & Ojala 2008, 41).

## 5 VERKOSTO OPPIMISVERKOSTON NÄKÖKULMASTA

Oppisopimuskoulutuksessa oppisopimuskoulutuksen järjestäjä, työnantaja, opiskelija ja tietopuolisen koulutuksen järjestäjä toimivat yhteistyössä, verkostomaisesti (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen 2011, 23). Työpaikka on verkoston keskiössä, sillä oppisopimuskoulutuksen taustalla on aina yrityksen rekrytointipäätös tai halukkuus kouluttaa jo työsuhteessa olevaa työntekijää. Oppilaitokset kuuluvat oppisopimuskoulutuksen verkostoon toteuttamalla opiskelijan tietopuolisen koulutuksen. Koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen tehtäviin kuuluu opiskelijan sekä työpaikan tukeminen, jotta koulutukselle asetetut tavoitteet saavutetaan. (Viinisalo 2010, 21.) Kaikilta osapuolilta odotetaan selkeää työnjakoa, yhteistyötaitoja, yhteistyöverkoston jatkuvaa ylläpitoa sekä osapuolten tiedonkulun toteuttamista. (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen 2011, 23.)

Tässä luvussa määritellään, mitä verkostolla tarkoitetaan ja käsitellään verkostoa oppimisverkoston näkökulmasta. Lisäksi luvussa tarkastellaan verkoston muodostumiseen vaikuttavia tekijöitä sekä verkoston muodostamisen vaihteita.

### 5.1 Verkoston määrittely

Verkoston määrittely ei ole yksinkertaista, koska verkosto -käsitettä käytetään monella tavalla. Lisäksi jokainen käsittää ja mieltää verkoston eri tavalla. (Tynjälä, Ikonen-Varila, Myyry & Hytönen 2007, 260; Hakanen, Heinonen & Sipilä 2007, 43.)

Verkosto kuvaa samantyyppisten tekijöiden tai toimijoiden muodostamaa kokonaisuutta, jossa osapuolina ovat useat tekijät tai toimijat ja nämä yhdessä muodostavat verkoston (Toivola 2006, 17). Lisäksi verkoston yritykset sitoutuvat vapaaehtoiseen, keskinäiseen yhteistyöhön voidakseen jakaa resurssejaan (Sorama 2005, 102). Usein verkosto nähdäänkin samana asiana kuin hyvin toimiva yhteistyö tai jopa laadukas toiminta. Käytännössä hyvä yhteistyö voi organisoitua muutenkin kuin verkostona. Toisaalta verkostomainen yhteistyö ei takaa yhteistyön laatua. Verkostoissa yhteistyö perustuu vuorovaikutukseen. (Linnamaa & Sotaurta 2000, 12.)

Verkoston muodostuessa yrityksen ulkoisista (sekä horisontaalisista että vertikaalisista) suhteista muihin organisaatioihin, verkoston määrittelyn lähtökohtana ovat yksittäinen yritys



sekä sen ulkopuoliset suhteet. (Tynjälä ym. 2007, 261.) Verkostolla voidaan tarkoittaa myös useiden yritysten, organisaatioiden tai yksilöiden välistä verkostosuhteiden kudosta. Kudos on periaatteessa rajaton ja elää jatkuvasti. (Hakanen ym. 2007, 78). Rajattoman laajentumisen mahdollistavat verkostojen avoimet rakenteet. Kun verkosto laajentuu, siihen liittyy uusia osapuolia, mikäli osapuolet kykenevät kommunikoimaan verkostossa. Kommunikointi edellyttää viestintää verkoston yhteisistä arvoista ja päämäärästä. (Castells 2000, 500.)

Työelämässä ja työssä oppimisessa verkostoja voidaan ajatella sekä organisaatioiden välisinä että yksittäisten yksilöiden tai työryhmien välisinä vuorovaikutusverkkoina. Yleensä verkostosuhteet edellyttävät vuorovaikutusta. (Korhonen 2005, 202 - 203.) Verkosto nähdäänkin eriasteisina ja eri tavoin vakiintuneina sosiaalisina suhteina, jossa yhdessä tekeminen on organisoitu. Verkoston toimijat ovat toisistaan riippuvaisia ja organisoituneet yhteisen intressin ympärille. (Linnamaa & Sotarauta 2000, 33 – 34.) Lisäksi verkostoitumiseen voi kuulua verkoston osapuolilla olevan tiedon, osaamisen ja arvojen yhdistäminen lisäarvoa tuottavaksi toiminnaksi (Hakanen ym. 2007, 77; Toivola 2006, 17). Lisäarvon tuottaminen omaan toimintaan selittää verkostoissa mukana olemista (Linnamaa & Sotarauta 2000, 36).

## 5.2 Verkostona oppimisverkosto

Alasoinin mukaan käsite oppimisverkosto viittaa verkostoon, joka on perustettu nimenomaan oppimista varten. Oppimista ei nähdä pelkästään kokemusten jakamisesta syntyvänä oheistuotteena tai lisäarvona, kuten missä tahansa verkostossa, vaan verkoston ensisijaisena tehtävänä on tuottaa oppimistapahtumia. Tilanteesta riippuen oppijana voivat olla verkoston toimintaan osallistuvat yksilöt, ryhmät tai tiimit, kokonaiset organisaatiot tai yhteisöt, verkoston sisäiset yhteenliittymät kuin myös koko verkosto sekä toisinaan myös verkoston ulkopuoliset toimijat. (Alasoini 2011 b., 104.)

Lisäksi oppimisverkosto on yksilöiden tai organisaatioiden välinen, tietoiseen sopimukseen pohjautuva yhteistyötapa. Verkoston tavoitteena on osallistujien keskinäisen tiedon ja kokemusten jakaminen, toisilta oppiminen, yhdessä oppimisen tukeminen sekä uudenlaisten toimintatapojen kehittäminen. Ajatuksena on, että oppimisverkosto edistää osallistujien oppimista ja toiminnan kehittämistä monenkeskisissä vuorovaikutussuhteissa. Yhden verkoston osapuolen antama panos voi olla erilainen kuin, mitä se saa itse yhteistyöstä. Olennaista verkostoituneessa toimintamallissa on erilaisissa ympäristöissä toimivien henkilöiden ja ryhmien

toisilleen välittämä tieto, joka mahdollistaa osaamisen hyödyntämismahdollisuuksien laajentamisen. Oppimisverkostoille on tyypillistä, että niihin kuuluu yritysten ja niiden henkilöstön lisäksi myös tutkimus-, kehittämis- ja koulutusorganisaatioita, tutkijoita, ja työelämän kehittämisen asiantuntijoita. (Tynjälä ym. 2007, 262.)

Myös Korhonen kuvailee oppimisverkoston olevan tavoitteelliseen ja organisoituun oppimiseen perustuva työorganisaatioiden toimintatapa. Työssä oppimisverkostolla puolestaan tarkoitetaan työ- ja oppimisprosessin yhdistävää toimintaa, missä sekä työ että oppiminen ovat tietoinen kehittämisen kohde. Oppimisverkoston muodostavat toimijat, oppimisprosessit ja -rakenteet. Työssä ja työyhteisössä oppimisen näkökulmasta verkosto voi luoda oppimista edistävät rakenteet ylläpitämällä oppimisprosesseja sekä yhdistämällä toimijoita. Lisäksi työ ja työn kehittäminen voidaan liittää oppimisprosessiin. Verkosto vaatii suunnitteleminen, tavoitteiden luomista sekä osallistujien sitoutumisen. Korhosen mukaan oppimisverkon tärkein tehtävä on myönteisen toimintakulttuurin luominen niin oppimiselle kuin kehittämisellekin. (Korhonen 2005, 214, 219 - 220.)

Oppimisverkoston toiminta perustuu osallistujien toisiaan täydentävään osaamiseen. Toimijat tuovat oppimisverkostoon osaamista ja pyrkivät samalla oppimaan toisilta. (Toikko & Rantanen 2009, 88.) Kukin osapuoli voi tilanteesta riippuen olla verkostossa oppijan asemassa. Oppimismahdollisuudet toimivatkin osapuolten motiivina verkoston toimintaan osallistumiselle. Huomioitava kuitenkin on, että yksikään osapuoli ei voi olla mukana ”vapaamatkustajana”, vaan jokaiselta osapuolelta odotetaan valmiutta antaa osaamista ja ideoita muiden käyttöön sekä hyödyksi. Tämä koskee niin osallistuvia yrityksiä kuin myös verkostoon osallistuvia tutkijoita, konsultteja sekä muita toimijoita. (Alasoini 2011 b., 104.)

Oppimisverkosto mahdollistaa tiedon vaihtamisen. Oppimisverkoston avulla voidaan levittää kehittämistoiminnan tuloksia ja oppimisverkosto voi toimia myös foorumina muualla tuotetun uuden tiedon vastaanottamiseen. Tässä mielessä oppimisverkosto voidaan ajatella olevan eräänlainen benchmarking -toiminnan muoto, jolloin se toimii alustana hyvien kokemusten ja käytäntöjen vaihtamiseen. Lisäksi verkosto mahdollistaa eri toimijoiden kehittämistulosten vertailun ja jatkotyöstämisen. Tiedon levittämisen lisäksi oppimisverkostoon kuuluu uuden yhteisen tiedon luominen. Oppimisverkosto mahdollistaa eri toimijoiden osaamisen hyödyntämisen kehittäen samalla yhdessä myös uusia tuloksia ja uutta tietoa. Tässä mielessä oppimisverkosto on sosiaalisen tiedon tuottamisalusta. (Toikko & Rantanen 2009, 88.)

Verkostoa voidaankin pitää joko yksilöiden tai organisaation oppimisen foorumina tai itse oppijana, jolloin verkosto kehittää toimintaansa tuottaen jotakin uutta. Oppimista voi tapahtua niin verkostossa, verkostona kuin yli verkoston rajojen. (Tynjälä ym. 2007, 259; Alasoini, Hanhike, Lahtonen, Ramstad & Rouhiainen 2006, 25.) Verkostossa oppimisella tarkoitetaan, että verkostossa oppii yksilöt, ryhmät ja organisaatiot (Tynjälä ym. 2007, 259; Alasoini ym. 2006, 25). Yksilöiden oppiminen on yritysten ja verkostojen oppimisen edellytys, perusta ja avain. Yksilöiden kyvyistä ja oppimisesta riippuu yrityksissä ja verkostoissa kehittyvät toimintamallit ja ratkaisut. Jotta ryhmät oppisivat, tulee yksilöihin kyetä vaikuttamaan, jotta yhteinen tavoite löytyy sekä sitä tukevat toimenpiteet voidaan toteuttaa. Lisäksi ryhmien oppimiseen voidaan vaikuttaa levittämällä vuorovaikutuksen avulla uusia ajattelumalleja yritykseen. Yhteisen oppimisen avulla toimijoille muodostuu osaamista, joka on enemmän kuin verkoston jäsenten oppiminen yhteensä. (Vesalainen & Strömmer 1999, 116 – 118, 121.) Alasoinin mukaan oppimisverkostoon osallistuminen edistää helpommin yksilötason oppimista kuin ryhmä- tai organisaatiotason oppimista. Verkoston eri tasoilla tapahtuvaan oppimiseen vaikuttavat verkostoon osallistuvat henkilöt sekä heidän asema organisaatiossa, johdon antama tuki osallistumiselle sekä verkoston toiminnan integroiminen osaksi organisaation omaa kehittämisjärjestelmää. (Alasoini 2011 a., 22.)

### 5.3 Verkoston muodostumiseen vaikuttavat tekijät

Verkoston muodostumiseen tarvitaan osapuolten välistä luottamusta, suhteita ja vuorovaikutusta informaation välittämiseksi sekä vastavuoroisuutta.

#### *Luottamus*

Yritysten yhteistyön onnistumisen edellytys on osapuolten luottamus toisiinsa (Järvenpää & Immonen 2002, 62). Myös Suominen ym. mukaan luottamus on yksi tärkeimmistä, ellei tärkein, verkoston toimintaan vaikuttava tekijä. Mikäli verkostoon osallistujat eivät voi luottaa toisiinsa, ei verkostolla ole riittäviä toimintaedellytyksiä. (Suominen, Aaltonen, Ikävalko, Hämäläinen & Mantere 2007, 28.)

Luottamus määritellään yhteisöä koossa pitäväksi voimaksi. Yksilön kannalta luottamuksella tarkoitetaan valmiutta uskoa toisen tarkoittavan hyvää, toimivan sovitusti ja pitävän lupauk-

sensa. Luottamus edellyttääkin riskinottoa, kun toimitaan yhteistyössä toisen kanssa. Yhteisön kannalta luottamus toimii välineenä, joka mahdollistaa yhteistoiminnan. Yhteiset suunnitelmat ovat mielekkäitä, kun yksilöt uskovat kaikkien toimivan sovitusti, tieto kulkee vapaasti ja uskotaan, että osapuolilla hallussa oleva tieto ei leviä verkoston ulkopuolelle. Verkostomaisessa organisaatiossa luottamuksen rooli korostuu, koska verkostosta puuttuu hierarkkiseen asemaan pohjautuva valta, jolloin yksilöillä on suuri vapaus toimia. Yhteistyön edellytys on keskinäinen luottamus, koska säännellyt yhteistyön muodot puuttuvat. (Suominen ym. 2007, 28.)

Suomisen ym. mukaan on olemassa kahdenlaista luottamusta; nopeaa sekä pitkäaikaista, joustavaa luottamusta. Nopea luottamus perustuu sopimukseen ja sääntöihin, joustava luottamus sen sijaan vastavuoroisuuteen ja toisen osapuolen tuntemiseen. Joustavan luottamuksen syntyminen vaatii usein aikaa, jonka vuoksi verkostossa on lähdettävä liikkeelle nopean luottamuksen synnyttämisestä. Luottamuksen synnyttäminen ei tapahdu hetkessä, eikä sitä voi verkoston koordinaattori, johtaja tai yksittäinen osallistuja muodostaa muiden puolesta. Kestävän, vastavuoroisuuteen perustuvan luottamuksen syntyminen vaatii aikaa. Nopeaa luottamusta voidaan kuitenkin edistää. Sopimusten solmiminen ja pelisääntöjen muodostaminen ryhmän alkuvaiheessa luo sekä nopeaa luottamusta että yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Suominen ym. 2007, 31.) Lisäksi Lanen mukaan yhteistyön alussa luottamukseen vaikuttavat yksilöiden väliset suhteet. Vasta yksilöiden luottaessa toisiinsa on avoin tietojenvaihto mahdollista. Mikäli verkostossa tavoitellaan yhteistyösuhteen pysyvyyttä, kannattaa luottamus institutionalisoida eli luoda verkostolle säännöt, jotka kaikki tuntevat ja hyväksyvät. Säännöt ovat yleensä luonteeltaan kestävämpiä kuin henkilökohtaiset suhteet. (Lane 2001, 705.)

#### *Suhteet ja vuorovaikutus verkoston informaatiokanavana*

Verkoston toimivuuden kannalta verkostossa tulee tapahtua avoin tiedonvälitys (Järvenpää & Immonen 2002, 62). Verkostossa informaatio kulkee ihmisten sekä organisaatioiden välisten yhteyksien kautta. Mitä voimakkaampaa molemminpuolinen tiedon kulkeminen on osapuolten välillä, sitä vahvemmaksi verkosto muodostuu. (Ståhle & Laento 2000, 32.)

Granovetter on jo 1970-luvulla esittänyt teorian verkostojen heikoista ja vahvoista vuorovaikutusten sidoksista (suhteista). Teoria osoittaa epäsuorien kontaktien vaikutuksen informaa-

tion kulkuun verkostossa. Granovetterin mukaan verkoston vuorovaikutukselliset sidokset (suhteet) voivat olla vahvaa, heikkoa tai jopa puuttua kokonaan. Verkostosuhteen vahvuuteen vaikuttaa osapuolten yhteinen aika, tunteiden voimakkuus, keskinäinen luottamus sekä vastavuoroisuuden periaate. Mitä vahvempi side on yksilöiden välillä, sitä samankaltaisempia he ovat. (Granovetter 1973, 1361 - 1362.) Osapuolten samanlaisuus voi olla vaikuttaa keskinäiseen luottamukseen. Mitä homogeenisempi ryhmä, sitä suurempi luottamus ja helpompi ylläpitää verkostotoimintaa. (Hakanen ym. 2007, 30.)

Granovetterin mukaan vahvaa vuorovaikutusta ylläpitävät, eli säännöllisesti ja voimakkaimmin yhteydessä olevat, muodostavat tiheän verkoston ja oppivat todennäköisesti tuntemaan toisensa. Vahvan vuorovaikutusten verkostoissa vuorovaikutusta ylläpidetään tiettyihin yhteisön muihin jäseniin, mutta jäsenet ovat eristäytyneitä muusta sosiaalisesta ympäristöstä. Heikoissa vuorovaikutuksissa puolestaan vuorovaikutuksen sidokset yhdistävät enemmän pieniä, erillään olevien ryhmien jäseniä ja näin ollen verkosto on luonteeltaan harvempi. Heikot vuorovaikutuksen sidokset mahdollistavat kuitenkin liikkumisen omasta totutusta ympäristöstä, jolloin erilaisten tietojen saanti mahdollistuu ja sidokset toimivat erinomaisina informaatiokanavina. Heikot siteet mahdollistavatkin useiden ihmisten saavuttamisen. Heikot vuorovaikutuksen sidokset ovat verkostoissa tärkeässä roolissa, sillä ne vaikuttavat sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen. Yhden yksilön heikko sidos mahdollistaa sidoksen luomisen muihin. (Granovetter 1973, 1366 - 1376.)

Granovetterin tavoin Stähle & Laento näkevät suhteet elintärkeiksi verkostolle, sillä suhteet toimivat verkoston informaatiokanavina. Jos ei ole suhteita, ei tietokaan kulje, kumuloidu tai rikastu. Verkostossa tieto leviää nopeasti. Runsas sekä spontaani tietojen vaihto tekee verkostosta elävän. Mikäli tieto lakkaa kulkemasta, heikkenee yhteys verkoston osapuolten välillä. Lopulta yhteys katkeaa kokonaan. (Stähle & Laento 2000, 121.)

Osapuolten välinen tiedonkulun edistäminen on yksi verkoston tärkeistä tehtävistä. Tiedonkulun edistäminen mahdollistaa osaltaan osallistujien välisen sujuvan vuorovaikutuksen. (Suominen ym. 2007, 38 - 39.) Vuorovaikutus mahdollistaa myös verkostosuhteiden syntymisen (Numminen & Stenvall 2004, 38 - 39). Lisäksi vuorovaikutus edesauttaa niin luottamuksen syntymistä kuin informaation välittymistä osapuolten välillä. Sosiaalinen vuorovaikutus, jossa yksilöt saavat mahdollisuuden vaikuttaa heitä koskeviin asioihin, on perusta oppimiselle. Tämän vuoksi verkostossa pitää olla riittävästi foorumeita, jotka mahdollistavat yritysten edustajien keskinäisen vuorovaikutuksen. (Vesalainen & Kohtamäki 2009, 140, 141.) Oppimistapahtumien aikaansaaminen vuorovaikutuksen myötä ei ole kuitenkin itsestäänsel-

vyys, eivätkä rakenteet toimi automaattisesti oppimista edistävinä. Oppimistapahtumien edellytyksenä ovat toiminnan suuntaaminen ja kehittäminen oppimista varten. Lisäksi tarvitaan menettelytapoja ja välineitä, jotka mahdollistavat verkoston osapuolten keskinäisen yhteisen keskustelun ja toiminnan. (Alasoini 2007, 14; Vesalainen & Kohtamäki 2009, 141.)

Oppimista edistävien vuorovaikutuksellisten foorumien aikaansaaminen sekä niiden onnistuminen edellyttää sekä riittävää valmistelua että yhteisen käsittelyn pohjalta käynnistyvien kehittämisprosessien riittävää jälkihoitoa (Alasoini 2007, 32). Oppimisverkostojen vuorovaikutukselliset foorumit voivat olla hyvin erilaisia. Foorumeiden merkitys vaihtelee ja on riippuvainen oppimisverkostosta. Verkostojen vuorovaikutusfoorumit voivat olla yhtäaikaaisesti sekä formaaleja (muodollisia) että informaaleja (epämuodollisia). Formaalia verkostovuorovaikutusta ovat esimerkiksi suunnitelmallisesti järjestetyt verkoston kokoontumiset, kuten ohjaus- tai johtoryhmän tapaamiset, tutkija- ja kehittäjäryhmien tapaamiset, työpajat, seminaarit, koulutus- ja keskustelutilaisuudet, projektivierailut ja verkkopohjaiset foorumit. Informaalia vuorovaikutusta voi tapahtua esimerkiksi kahvipöytäkeskusteluissa tai saunailloissa. (Alasoini 2007, 32; Tynjälä ym. 2007, 262.)

### *Vastavuoroisuus*

Vastavuoroisuus liitetään kiinteästi verkostoihin kuuluvaksi piirteeksi. Vastavuoroisuudella tarkoitetaan kaikkien yhteistyön osapuolten tasapuolista osallistumista verkoston työskentelyyn. Lisäksi kaikkien verkostoon kuuluvien täytyy kokea, että yhteistyöstä koituu heille hyötyä. (Suominen ym. 2007, 34.) Tynjälän ym. (2007, 262) mukaan vastavuoroisuudessa eri osapuolet ovat vuorotellen saavana ja antavana osapuolena. Mikäli verkoston osapuolen koituksena on ainoastaan hyödyntää verkostoja omassa toiminnassaan, ei verkostojen toimivuudelle olennainen vastavuoroisuuden periaate toteudu. Tällöin ei yleensä verkostojen rakenne ole yleensä kestävä. (Linnamaa & Sotarauta 2000, 36.)

Vastavuoroisuuden aikaansaaminen ja ylläpitäminen voi olla haasteellista, erityisesti mikäli verkostoon kuuluvat ovat keskenään kovin erilaisia. Lisäksi jollakin osallistujalla voi olla käytössään enemmän resursseja verkoston hyödynnettäväksi kuin vastaavasti jollakin toisella tai verkoston hyväksi annettavat resurssit saattavat olla keskenään erilaisia (vrt. aineellinen ja aineeton). (Suominen ym. 2007, 34.)

Huomioitava on, että edellä mainittujen tekijöiden (luottamuksen, suhteiden, tiedonvälityksen sekä vastavuoroisuuden) lisäksi verkostoissa tarvitaan myös ihmisiä ja organisaatioita. Nämä vaikuttavat verkostojen toimivuuteen sekä toimintojen suuntien etsimiseen sekä myös siihen, että ihmiset saadaan mukaan kehittämistoimintaan. (Linnamaa & Sotarauta 2000, 37.)

#### 5.4 Verkoston muodostumisen vaiheet

Verkoston kehittymistä ja muuttumista voidaan tarkastella eri näkökulmista (ks. esim. Ring & Van de Ven 1994, Raatikainen 1994, Varamäki 1996, Forrest 1992). Usein verkostoitumista kuvataan, kuinka verkosto saa alkunsa, kuinka se suunnitellaan ja rakennetaan ja kuinka sitä käytännössä toteutetaan. Tutkijat määrittelevät verkoston ajalliseen kehitykseen vaihteita, joihin liittyy niihin käsitteellisesti tyypillisiä piirteitä. Voidaankin puhua verkoston muodostumisprosessista, jota kuvaa verkoston vaihemalli. Yleensä malleissa on erotettu kolmesta viiteen eri vaihetta, jotka voivat jakaantua osavaiheisiin. Eri vaiheiden välille on hankala tehdä rajanvetoa ja usein vaiheet voivat mennä päällekkäin. (Hakanen 2003, 1.)

##### 5.4.1 Alkuvaihe

Verkoston alkuvaihetta (idea-, tutustumis-, muodostumisvaihe) pidetään usein tärkeimpänä verkoston onnistumiselle. Alkuvaiheeseen sisältyy verkostoidean syntyminen, osapuolten tutustuminen, partnerin valinta, erilaiset analyysit sekä alustava päätös verkoston aloittamisesta. Tämän vaiheen sisältö ja kesto riippuu verkostohankkeesta sekä yrityksistä. (Hakanen 2003, 1.)

Verkoston syntyminen on vähittäistä (Numminen & Stenvall 2004, 36). Myös Hakanen ym. toteavat, että pitkäaikainen yhteistyön onnistuminen edellyttää verkoston rakentamista vaiheittain ajan kuluessa. Verkostoa ei saisi rakentaa nopeasti, vaan rakentaminen olisi harkittava perusteellisesti. (Hakanen ym. 2007, 28.) Jokainen verkosto on muodostettava tilanteen sekä tarpeen mukaan, koska verkostot ovat erilaisia. Lisäksi verkoston syntymisessä on huomioitava, että ympäristössä tapahtuvat muutokset heijastuvat myös verkostoon. (Niemelä 2002, 18.)

Verkoston syntymisen ja kehittymisen taustalla on avainasemassa olevat ihmiset sekä heidän systemaattinen ja tavoitteellinen työ. Itsestään verkostot eivät synny, eivätkä myöskään lakkaa olemasta. Usein verkoston kehittymistä ohjaa se, jolla on suurimmat intressit verkoston suhteen. Verkostosta löytyykin yleensä ydinyrityksiä tai vähintään ydinhenkilöitä. (Järvenpää & Immonen 2002, 62 - 63.)

Verkostoidea määrittelee, miksi verkosto on olemassa ja mikä on verkoston tehtävä. Verkostoidea voidaan kutsua myös visioksi, jolla tarkoitetaan tavoitetta, jonka kaikki verkoston jäsenet ymmärtävät samalla tavalla, hyväksyvät ja johon he sitoutuvat ja jota kohti suuntautuvat yhdessä. (Numminen & Stenvall 2004, 38; Niemelä 2002, 32.) Verkoston vision tai päämäärän määrittäminen vaikuttaa osaltaan verkoston menestymiseen. Huomion arvoista on, että yritysten visiot, päämäärät ja tavoitteet voivat olla erilaisia onnistuneessakin verkostosuhteessa. Visioiden, päämäärien ja tavoitteiden tulee kuitenkin olla toisiaan täydentäviä ja sitä kautta yhteensopivia. Jos tavoitteet ovat ristiriidassa keskenään, ei yhteistyölle ole edellytyksiä. Hakanen ym. korostavatkin, että visio tai päämäärä tulee viestittää kaikille verkoston osapuolille. Lisäksi on tärkeää olla tietoinen muiden osapuolten tarpeista ja tavoitteista, jotta yhteistyön onnistuminen voidaan arvioida. Tämä on yksi tärkeimmistä alkuvaiheen analyysin, arviointien ja toisiin tutustumisen osa-alueista. (Hakanen ym. 2007, 31.)

Aloitteen verkoston toiminnasta voi tehdä yksittäinen organisaatio tai henkilö, tutkimuslaitoksen tai konsulttiyrityksen koordinaattori tai vetäjä. Lisäksi alueellisissa verkostoissa verkoston kokoaminen voi tapahtua eri toimijoiden yhteistyön tuloksena, jolloin verkostossa on useampia kokoajia. Verkoston kokoaminen on haasteellisinta verkostoissa, joiden kokoamisesta vastaa koordinaattorina toimiva tutkimuslaitos tai muu organisaatio. Siihen, keitä otetaan mukaan, vaikuttaa verkoston luonne, tema, osallistujajärjestelmien koko sekä toisiinsa myös organisaatioiden väliset kilpailusuhteet. (Suominen ym. 2007, 19.)

Suominen ym. (2007, 17) mukaan todennäköisesti keskeisin verkoston onnistumisen edellytys on osallistujien kokoaminen ja saaminen mukaan verkostoon. Ihmisten saaminen tekemään aidosti yhteistyötä on tärkeää, mutta vaikeaa (Hakanen ym. 2007, 10). Lisäksi organisaatioiden mukaan saaminen voi olla hyvin työlästä, sillä osallistumispäätökseen vaikuttavat monet eri asiat. Osallistumispäätökseen voi vaikuttaa esimerkiksi verkostoa koordinoivan organisaation maine ja luotettavuus, verkoston teeman sopivuus organisaation omiin kehittämistavoitteisiin, organisaation sisäinen tilanne, verkoston kesto ja hinta tai jopa muut mukana olevat organisaatiot. (Suominen ym. 2007, 18.) Verkoston osapuolia valittaessa, osapuolten yhteensopivuus tulisi varmistaa visioiden, päämäärien ja tavoitteiden yhteensopivuus-



den sekä organisatorisen yhteensopivuuden osalta. Yritysten päämäärien ja tavoitteiden yhteensopivuudella on huomattava merkitys, jotta yhteistyö onnistuu. (Hakanen ym. 2007, 30.)

Verkoston syntymisen yhteydessä on huomioitava, että yritykset ja organisaatiot muodostuvat yksittäisistä työntekijöistä ja työyhteisön jäsenistä. Yritysten ja organisaatioiden jäsenten toiminta rakentavat yritysten toimintakulttuurin. Yksikään organisaatio ei voi omin päin rakentaa toimivia yhteistyöverkostoja, vaan verkoston rakentamisen edellytys on sen jäsenten sitoutuneisuus toteuttaa tällaista toimintakulttuuria. Lisäksi verkostoitumismahdollisuudet voi riippua henkilöstön motivaatiosta kehittää itseään, omaa ammattitaitoaan ja omaa organisaatiotaan. (Piri 2005, 136.) Verkoston toimintatapojen tuleekin motivoida yksilöitä sekä edistää asetettujen tavoitteiden saavuttamista (Järvenpää & Immonen 2002, 65). Huomioitava olisi, että toimintaan osallistuvien tulisi ainakin jossakin määrin identifioida itsensä verkosto-organisaatioon kuuluvaksi jäseneksi. Tällöin he kokevat verkostossa osaamisen kehittämisen tärkeäksi, minkä ansiosta he ovat valmiita jakamaan omaa osaamistaan. (Sorama 2005, 118.)

Osapuolten odotukset vaikuttavat yhtenä tekijänä verkoston onnistumiseen (Hakanen ym. 2007, 17). Verkoston alkuvaiheessa olisikin keskusteltava, mitkä ovat osallistujien odotukset verkoston toiminnalle, ja millä perusteella osapuolet ovat valmiita toimimaan verkostossa. Alkuvaiheessa on huomioitava myös, kuinka motiivit ja odotukset poikkeavat toisistaan. Usein verkostoon osallistuvilla on keskenään erilaiset odotukset ja toiveet. (Suominen ym. 2007, 21; Alasoini 2007, 33.) Mikäli odotukset ovat epärealistisia, verkoston toiminnasta saatavat negatiiviset kokemukset vaikuttavat osapuolten sitoutumiseen, vähentäen sitoutumista verkostoon (Hakanen ym. 2007, 17).

Aikaisemmat verkostomaiseen yhteistyöhön liittyvät kokemukset sekä osallistujien omien organisaatioiden kehitystavoitteet vaikuttavat hyvin paljon siihen, kuinka verkostoon ylipäänsä suhtaudutaan. Todennäköisesti osallistujien erilaiset tulkinnat ja kokemukset sekä niiden pohjalta kumpuavat odotukset ovat keskenään erilaisia. Onkin tärkeää, että jo verkoston alkuvaiheessa kiinnitetään huomiota osallistujien erilaisiin käsityksiin ja odotuksiin, jotta yhteistyö ei ajautuisi vaikeuksiin. (Suominen ym. 2007, 21.) Hakasen ym. mukaan verkostosuhteesta hyötyvät yritykset, joilla on toisiaan täydentävät vahvuudet sekä mahdollisimman yhteensopivat tavoitteet toistensa kanssa. (Hakanen ym. 2007, 30).

Mikäli alkuvaiheen analyysien perusteella verkoston idea saa vastakaikua, on aika kutsua verkoston toiminnasta kiinnostuneet organisaatiot koolle. Tällöin kannattanee kuitenkin koros-

taa, ettei tilaisuuteen osallistuminen edellytä vielä sitoutumista verkostoon. Ajatuksena tässä vaiheessa on, että verkoston toiminnasta kiinnostuneet organisaatiot ja toimijat tutustuvat toisiinsa. (Suominen ym. 2007, 20.)

#### 5.4.2 Suunnitteluvaihe

Alkuvaiheesta siirrytään vähitellen verkoston suunnitteluvaiheeseen (rakentamis-, käynnistämisvaihe), jossa verkostoituminen alkaa saavuttaa toteutuskelpoisen muotonsa. Suunnitteluvaiheeseen voi sisältyä analysointia, sopimusneuvotteluja ja pelisäännöistä sopimista sekä luottamuksen ja sitoutumisen lisääntymistä. Tämän vaiheen sisältö ja pituus vaihtelevat samalla tavoin kuin alkuvaiheessa. Usein suunnitteluvaihe päättyy sopimukseen, jonka jälkeen siirrytään toteutusvaiheeseen. (Hakanen 2003, 3.)

Verkoston käynnistämiseksi olisi kokoonnuttava yhteen, jolloin ihmisillä on mahdollisuus tutustua toisiinsa kasvotusten. Kaikkien verkoston toimintaan aktiivisesti osallistuvien olisi osallistuttava käynnistystilaisuuteen, jolla mahdollistetaan osallistujien sitoutuminen yhteisesti sovittuihin pelisääntöihin. (Suominen ym. 2007, 23.) Verkoston toiminta perustuu erityisesti toiminnan alkuvaiheessa tarkkoihin sääntöihin. Edellisessä luvussa kuvattiin sääntöjen vaikuttavan osaltaan luottamukseen. Verkoston kehittyminen vaatii luottamusta, joka puolestaan mahdollistaa joustavan toiminnan (Niemelä 2002, 20).

Hyvin ja huolellisesti tehty verkoston ja sen toiminnan suunnittelutyö vahvistaa verkostoa sekä edistää verkoston rakentamista. Huomioitava on kuitenkin, että verkoston osapuolilla on mahdollisuus muuttaa tai hylätä tehdyt suunnitelmat tarpeen tullen toiminnan edetessä. (Chisholm 1998, 200.)

Suunnitteluvaiheessa olisi syytä keskustella yhteisesti osallistujien toimintavoista sekä osallistujien rooleihin liittyvistä odotuksista sekä vuorovaikutuksen muodoista. Verkostoon osallistuvilla voi olla hyvin ristiriitaiset käsitykset toimintatavoista ja toimijoiden rooleista. Avoin keskustelu sekä verkoston sisällöstä kuin toimintatapoihin ja rooleihin liittyvistä odotuksista antaa osallistujille mahdollisuuden vielä harkita, kannattaako verkostoon ylipäänsä lähteä mukaan. Huomioitava on, että osallistuminen verkostoon voi edellyttää huomattavasti enemmän aikaa sekä muita resursseja kuin mihin osallistujalla on varaa. (Suominen ym. 2007, 21 - 22.) Erityisesti oppimisverkostoissa edellytetään riittäviä aikaresursseja. Verkoston ra-

kentaminen edellyttää luottamuksellista vuorovaikutussuhdetta, johon tarvitaan yleensä paljon aikaa. Mikäli verkoston osallistujilla on aikaisemmin ollut vuorovaikutusta tai yhteistyötä ja sen kautta syntynyttä keskinäistä luottamusta, on verkoston rakentaminen helpompaa. (Alasoini 2011 a., 21.) Yhteisellä, avoimella keskustelulla voidaan vaikuttaa myös osallistujien sitoutumiseen. Mitä enemmän osallistujat kokevat itse voivansa vaikuttaa verkoston toimintaan, sitä vahvempaa yleensä on sitoutuminen siihen. (Suominen ym. 2007, 23.) Suunnittelu- vaiheessa kannattaa yhdessä sopia seuraavat verkoston tapaamisajat sekä tapaamisten teemat (Chisholm 1998, 129).

#### 5.4.3 Toteutusvaihe

Toteutusvaiheessa verkon osapuolet alkavat yhdessä toteuttaa verkoston tarkoitusta, jolloin voi samalla käynnistyä myös uudenlaisia prosesseja. Kehittymisprosessi voi johtaa siihen, että verkoston luonne (intensiteetti, rakenne tai tarkoitus) muuttuu vaativammalle tasolle tai toisinaan myös alemmalle tasolle. (Hakanen 2003, 3.)

Verkoston toteutusvaiheessa olisi syytä järjestää myös tapaamisia verkoston osapuolten kesken. Tapaamisissa voidaan esimerkiksi tarkastella verkostotoiminnan sen hetkistä onnistumista sekä pyytää toiminnasta palautetta, suunnitella tulevaisuuden kehittämistoimenpiteitä sekä muistuttaa osapuolia verkoston keskeisistä tavoitteista. Lisäksi tapaamisissa voidaan sopia ja jakaa eri organisaatioiden roolit sekä tehtävät seuraaville verkoston toimenpiteille. Toteutusvaiheen tapaamiset olisi suunniteltava huolellisesti, jotta verkoston jäsenille on niistä hyötyä. (Chisholm 1998, 139 - 140, 198 - 199.)

#### 5.4.4 Loppuvaihe

Verkoston loppuvaiheista voidaan erottaa arviointivaihe, muutosvaihe sekä lopetusvaihe. Arviointivaiheessa osapuolet tarkastelevat verkoston toimintaa eri kriteerein sekä arvioivat sen jatko- tai kehittämistarpeita ja -mahdollisuuksia. Arvioinnin perusteella tehdään muutoksia verkoston toimintaan, johtamiseen tai luonteeseen. Tätä kutsutaan muutosvaiheeksi. Mikäli arvioinnin perusteella päätetään verkosto lopettaa, on kyseessä verkoston lopetusvaihe. (Hakanen 2003, 4.)

Verkoston toiminnan arviointivaiheessa arvioidaan verkoston onnistumista vertaamalla saavutettuja tuloksia alussa asetettuihin tavoitteisiin nähden. Onnistumista voidaan arvioida verkostossa käytössä olevien mittarien avulla tai keräämällä kvalitatiivista tietoa onnistumisesta esimerkiksi yritysten henkilöstöltä tai verkoston päämieheltä. Lisäksi arvioinnin yhteydessä voidaan pyytää toimenpideideoita verkoston toimintamallin edelleen kehittämiseksi. (Lehto & Valkokari 2003, 28.)

Perinteisesti verkoston arviointi on tapahtunut jälkikäteen. Suominen ym. mukaan verkostoa pitäisi kuitenkin arvioida koko sen elinkaaren ajan, ei vasta sen loputtua ja arvioinnin tulisi perustua jatkuvaan, prosessinomaiseen toiminnan tarkasteluun. Tätä Suominen ym. selittävät sillä, että jälkikäteen arvioitaessa osallistujat arvioivat verkoston toimintaa hyvin eri tavoilla. Arviointiin voi vaikuttaa osallistujien asema verkostossa. Esimerkiksi kehittämisverkoston johtaja tai koordinaattori voi antaa verkoston aikaisesta toiminnasta helposti myönteisemmän kuvan kuin verkostoon osallistujat. Toisaalta kahden verkostoon osallistujan näkemys voi samasta asiasta olla hyvin päinvastainen. Siinä, missä toinen näkee luottamusta ja avoimuutta, näkee toinen kilpailua ja kyräilyä. Huomattava on myös, että jälkikäteen annettua palautetta on mahdoton hyödyntää verkoston toiminnan kehittämisessä, mikäli toiminta on jo päättynyt. Verkoston arvioinnista tulisivikin tehdä yhä voimakkaammin toimintaa ohjaava asia. (Suominen ym. 2007, 51 - 52.)

Verkoston aikaisen säännöllisen arvioinnin ei tarvitse olla raskas käytäntö. Arviointi voi perustua verkoston sisällön tai toimintatavan arviointiin, osallistujien oppimistavoitteiden saavuttamisen arviointiin, arviointiin verkostossa opitun asian soveltamisesta omassa organisaatiossa tai arviointiin verkostoihin osallistumisen yleisistä hyödyistä organisaation toiminnan kehittämisessä. Suominen ym. mukaan verkostoa ei tule arvioida vain sen pohjalta, miten hyvin se toteuttaa ennalta laadittua suunnitelmaa, vaan jatkuvassa arvioinnissa tulee kyetä tarkastelemaan kriittisesti laadittujen suunnitelmien järkevyyttä ja toteuttamiskelpoisuutta. (Suominen ym. 2007, 53 - 54.)

Erityisesti pidempikestoisten verkostojen elinkaarten aikana verkoston osallistujissa tai sen ulkopuolisessa maailmassa voi tapahtua jotakin sellaista, jolloin alkuperäiset suunnitelmat eivät pidä paikkaansa. Verkostossa käsiteltävät aiheet voivat ainakin osittain vaihtua, osa verkoston toimintavoista voi osoittautua tarpeettomiksi ja toisaalta saatetaan tarvita jotakin uutta. Jatkuvan arvioinnin avulla voidaan varmistaa, että verkoston sisällöissä ja toimintatavoissa havaittuihin puutteisiin voidaan reagoida nopeasti. Verkoston toimijoiden tulisi osallistua arviointiin mahdollisimman laajasti ja arviointimenetelmät pidetään tarkoituksellisesti moni-

puolisina. Näin voidaan välttää, ettei verkoston arviointi jäisi pintapuoliseksi ja yksisuuntaiseksi. (Suominen ym. 2007, 54.)

Hyvin usein verkoston jatkuvuus on nähty eräänlaisena verkostomaisen yhteistyön ideaali-piirteenä, jolloin verkoston päättäminen on ajateltu olevan epäonnistumista tai ainakin hankala asia. Monet verkostot kuitenkin päättyvät, eikä se ole merkki epäonnistumisesta. Verkostojen olemassaolo ei ole itseisarvo, vaan verkostot ovat olemassa tiettyjen toimijoiden tarpeita varten. Tarpeet täyttyvät, muuttuvat ja menettävät merkitystään, tai verkosto ei ehkä pystykään vastaamaan osallistujien tarpeisiin. Toisinaan ratkaisuksi riittää verkoston rakenteen tai sisällön muuttaminen, mutta toisinaan voi olla tarpeen verkoston päättäminen. (Suominen ym. 2007, 57.)

Osalla verkostoista verkoston kesto on jo etukäteen hallinnollisesti tai toiminnallisesti määritetty. Tällöin päättyminen nähdään yhtenä verkoston elinkaaren vaiheista sekä luonnollisena osana verkoston toimintaa. (Suominen ym. 2007, 57.) Verkoston aktiivinen toiminta päättyy, kun verkostolle asetetut tavoitteet on saavutettu (Möller, Rajala & Svahn 2004, 104). Toisinaan verkoston toiminta kannattaisi päättää ennenaikaisesti, jos verkosto ei toimi suunnitellun elinkaaren mukaisesti. Mikäli verkoston tavoitteet on saavutettu tai verkosto ei vastaa osallistujien tarpeisiin, aina ei kuitenkaan välttämättä osata tai ymmärretä lopettaa verkostoa. Verkoston päättyminen voi myös siirtyä etukäteen määriteltä ajankohtaa myöhäisemmäksi esimerkiksi, jos verkoston tavoitteita ei saavuteta suunnitellussa aikataulussa. Näin verkoston toiminnan jatkamiseen on perustelu. (Suominen ym. 2007, 57.) Lisäksi verkosto voi jatkaa toimintaansa epävirallisesti tai verkoston perusteella voidaan rakentaa uusi verkosto (Möller, Rajala & Svahn 2004, 104).

Jos verkostolle ei ole ennalta määritettyä kestoja, on verkoston toiminnan päättäminen vaikeampaa. Toiminta voi vähentyä, jos se ei enää palvele osallistujien tarpeita. Lisäksi osallistujilla voi olla erilaiset näkemykset, kuinka pitkään osallistujat haluavat osallistua verkostoon. Verkoston kestoista tulisi keskustella käynnistämisvaiheessa. Lisäksi verkostolle voidaan suunnitella verkoston osallistujien vaihtuvuus. (Suominen ym. 2007, 57.)

Verkoston päättyminen tulisi tehdä näkyväksi, sillä sen avulla verkostolle rakentuu elinkaari alusta loppuun. Samalla kenellekään verkoston osallistujista ei jää epäselväksi, milloin verkosto päättyi tai onko verkoston toiminta päättynyt. Lisäksi osallistujat saavat loppuunsaattamisen tunteen ja päättyminen osaltaan tekee tilaa uusille hankkeille. (Suominen ym. 2007, 57.)

Verkoston näkyvä päättyminen voidaan tehdä kokoamalla verkostosta saadut opit loppuarviointiin. Loppuarviointiin kerätään palautetta verkoston onnistumisesta osallistujilta ja tehdään yhteenveto verkoston toiminnasta ja sen tavoitteiden saavuttamisesta. Usein esimerkiksi loppuarvioinnin toteuttamisesta vastaa verkoston koordinaattori, mutta toisinaan voidaan käyttää ulkopuolista arvioitsijaa erityisesti, jos arvioinnin halutaan olevan puolueetonta. Verkostoon osallistuneiden organisaatioiden olisi tärkeää tehdä loppuarvioinnin rinnalla yksityiskohtaisempi arvio verkostotoiminnan hyödyistä organisaation oman kehittymisen osalta. Saatujen hyötyjen arvioinnin avulla voidaan harkita mahdollista myöhempää verkostotoimintaan osallistumista. Lisäksi verkoston päättyminen voidaan toteuttaa päätötilaisuuden järjestämisellä. Verkoston päätöstilaisuuden järjestämisen avulla verkoston kaikilla osapuolilla on mahdollisuus yhdessä reflektoida verkoston onnistumista. Lisäksi päätöstilaisuuden avulla voidaan rakentaa yhteinen ymmärrys verkoston saavuttamista tuloksista, jolloin verkoston saavutukset eivät jää pelkästään loppuraportin varaan. Päätöstilaisuus toimii keinona juhlistaa verkoston loppumista. (Suominen ym. 2007, 57 - 59.)

## 6 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN KUVAUS

Opinnäytetyön aiheena on sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimuskoulutuksen kehittäminen. Tässä luvussa kuvataan kehittämistehtävän tavoitteet ja käytetyt menetelmät.

### 6.1 Kehittämistehtävän tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli toimintamallin laatiminen sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimuskoulutuksen järjestämiseksi Kainuussa. Toimintamallin avulla tavoitellaan oppisopimusopiskelijoiden työssä oppimisen toteuttamista joustavasti useammassa työpaikassa siten, että opiskelijoille mahdollistuu sekä riittävän ammattitaidon saavuttaminen että palkan saaminen työkierron ajalta.

Toimintamallin kehittämiseksi hankittiin taustatietoa kahden kyselyn avulla. Valtakunnallisille oppisopimuskoulutuksen järjestäjille lähetetyssä kyselyssä selvitettiin, miten oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ovat organisoineet opiskelijoiden työssä oppimisjaksojen toteutuksen sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa. Kysymyksissä käsiteltiin muun muassa kuinka pitkiä työssä oppimisjaksot ovat, mikä on opiskelijoiden tulon lähde työssä oppimisjaksojen (työkiertojen) aikana, ovatko oppisopimustyönantajat oppisopimuskoulutuksen järjestäjien näkökulmasta verkostoituneet sekä millaisia ajatuksia oppisopimuskoulutuksen järjestäjillä on työssä oppimisen kehittämisestä sekä työnantajien verkostoitumisesta. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjien käytäntöjä oppisopimusopiskelijoiden työssä oppimisen toteuttamisesta ei ole tiedossa. Ajatuksena oli, että oppisopimuskoulutuksen järjestäjien käytäntöjä tutkimalla voidaan saada ideoita työssä oppimisen toteuttamiseksi KAO:n Oppisopimuspalveluissa. Lisäksi oppisopimuskoulutuksen järjestäjien kysely toimi esiaineistona Kainuun alueen yksityisille työnantajille tehtävään tutkimukseen.

Toisessa, Kainuun alueen sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon yksityisille työnantajille lähetetyssä kyselyssä selvitettiin työnantajien halukkuutta työssä oppimisverkoston muodostamiseen. Lisäksi selvitettiin muun muassa millaista yhteistyötä työnantajat jo tekevät, pidetäänkö yhteistyötä tärkeänä opiskelijan laaja-alaisen osaamisen mahdollistajana, ovatko työnantajat halukkaita verkostoitumaan työssä oppimisen toteuttamiseksi sekä miten työnantajat kokevat työssä oppimisverkoston, joka mahdollistaa opiskelijoiden palkallisen työkierron. Molempien

kyselyiden perusteella pyrittiin luomaan toimintamalliesitys työssä oppimisverkoston muodostamisesta KAO:n Oppisopimuspalveluille.

## 6.2 Menetelmät

Opinnäytetyö on luonteeltaan tapaustutkimus. Tapaustutkimus (case study) voidaan määritellä tutkimukseksi, joka tutkii nykyistä tapahtumaa tai toimivaa ihmistä tietyssä ympäristössä monipuolisia ja monilla tavoin hankittuja tietoja hyväksi käyttäen. Toisaalta tapaustutkimus voidaan määritellä myös toiminnassa olevan tapahtuman tutkimukseksi. (Metsämuuronen 2006, 90 - 91.) Tapaustutkimus soveltuu hyvin lähestymistavaksi kehittämistehtävään, jonka tavoitteena on esimerkiksi ratkaista organisaatiossa ilmennyt ongelma tai tuottaa tutkimuksen avulla kehittämisideoita. Tapaustutkimuksessa ei viedä muutosta eteenpäin, vaan kehittämistehtävän näkökulmasta tavoitteena on uuden tiedon tuottaminen kehittämisen tueksi. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 37 - 38, 53.)

Tapaustutkimuksessa voidaan käyttää erilaisia tiedonkeruu- ja analyysitapoja. Tapaustutkimuksen teko ei rajoita menetelmävalintoja, sillä se sallii monimenetelmien käyttämisen. Tapaustutkimuksessa voidaan käyttää yhtä hyvin kvantitatiivisia kuin kvalitatiivisia menetelmiä. (Yin 2003, 14 - 15.) Erilaisten menetelmien avulla voidaan saada erilaista tietoa sekä useanlaisia näkökulmia ja ideoita kehittämistehtävään (Ojasalo ym. 2009, 40). Tässä kehittämistehtävässä hyödynnettiin sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia menetelmiä. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjien osalta kyseessä oli kvantitatiivinen kysely, mutta kyselylomakkeen avoimet kysymykset käsiteltiin kvalitatiivisesti. *Kvantitatiivisesta* näkökulmasta kehittämistehtävä perustuu aikaisempien teorioiden lisäksi kerätyn aineiston perusteella saataviin mittauksiloksiin sekä opinnäytetyön tekijän pohdintaan asioista. Yksityisten työnantajien osalta kysely oli kvalitatiivinen. *Kvalitatiivisesta* näkökulmasta kehittämistehtävä muodostuu teoreettisen viitekehksen lisäksi tekstimuotoisesta aineistosta sekä opinnäytetyön tekijän omasta ajattelusta sekä päättelystä. Kehittämistehtävässä kvantitatiivinen vaihe (oppisopimuskoulutuksen järjestäjien kysely) toteutettiin ennen kvalitatiivista vaihetta (yksityisten työnantajien kyselyä).



### 6.3 Aineiston hankinta oppisopimuskoulutuksen järjestäjiltä

Havaintoyksikkönä toimivat oppisopimuskoulutuksen järjestäjät, joita vuonna 2011 Suomessa oli 74. Havaintoyksiköt olivat saatavilla Opetushallituksen Internet -sivustoilta, jossa oli linkki listaukseen oppisopimuskoulutuksen järjestäjistä. Perusjoukoksi valittiin kaikista oppisopimuskoulutuksen järjestäjistä ne, jotka järjestävät sosiaali- ja terveysalan perustutkintokoulutusta. (Valitsematta jäivät ne, jotka järjestivät selvästi muuta kuin sosiaali- ja terveysalan perustutkintokoulutusta. Näitä ovat erikoisoppilaitokset, kuten esimerkiksi Rastor, Toyota Finland, Markkinointi-instituutti.) Valinta tehtiin käymällä jokaisen oppisopimuskoulutuksen järjestäjän Internet -sivuilla ja selvittämällä sen perusteella, järjestääkö kyseinen oppisopimuskoulutuksen järjestäjä sosiaali- ja terveysalan perustutkintokoulutusta. Perusjoukko kartoitettiin kesäkuussa 2011. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjät tarkistettiin vielä ennen kyselyn toteuttamista maaliskuussa 2012. Kyseessä oli kokonaistutkimus. Perusjoukosta ei otettu erillistä otosta, koska perusjoukko itsessään oli jo pieni. Perusjoukoksi muodostui 46 oppisopimuskoulutuksen järjestäjää.

Kyselyn toteuttaminen sähköisenä kyselynä edellytti perusjoukon sähköpostiosoitteiden saamista. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjien sähköpostiositteet poimittiin oppisopimuskoulutuksen järjestäjien Internet-sivuilta. Vastaajiksi valittiin henkilöt, jotka ovat koulutuspäälliköitä, oppisopimuspäälliköitä tai muita johtotason henkilöitä. Mikäli tällaisia ei oppisopimuskoulutuksen järjestäjien sivuilla ollut, valittiin vastaanottajaksi koulutustarkastaja tai -suunnittelija.

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjille laadittiin saateviesti (Liite 3) sekä sähköinen kyselylomake Webropol 2.0 -ohjelman avulla (Liite 4). Saateviestissä ilmoitettiin, että kyselyn saanut henkilö voi halutessaan siirtää kyselyn sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon koulutussuunnittelijalle tai -tarkastajalle vastattavaksi. Kyselylomakkeessa suurin osa kysymyksistä oli strukturoituja valinta- ja monivalintakysymyksistä. Lisäksi kyselylomakkeessa oli muutamia avoimia kysymyksiä. Kyselylomake esiteltiin lähettämällä se entuudestaan tuntemattomalle kolmelle oppisopimuskoulutuksen järjestäjälle sekä pyytämällä kommentteja kyselylomakkeesta. Testaajien kommenttien perusteella kyselylomaketta muokattiin ymmärrettävämpään muotoon lyhentämällä kysymyksiä sekä poistamalla kysymykset, joissa kysyttiin tarkkoja tietoja tilastointipäivien (20.1. ja 20.9.2011) mukaisista opiskelija- sekä työnantajamääristä.

Maaliskuussa 2012 (viikolla 11, heti valtakunnallisten hiihtolomaviikkojen jälkeen) kyselylomake lähetettiin 46:lle oppisopimuskoulutuksen järjestäjälle. Vastausaikaa annettiin yksi viikko. Määräpäivään mennessä saapui 20 vastausta. 21.3.2012 lähetettiin vastaamattomille oppisopimuskoulutuksenjärjestäjille uudestaan kysely sekä pyyntö osallistua kyselyyn. Vastausaikaa annettiin tällöin kyseisen viikon loppuun (kolme päivää). Vastauksia saatiin yhteensä 25 kappaletta, vastausprosentti oli 54 %.

#### 6.4 Aineiston hankinta yksityisiltä työnantajilta

Oppisopimustyönantajista perusjoukoksi valittiin vuosina 2011 sekä tutkimushetkellä 2012 toimineet sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimustyönantajat. Työnantajien sähköpostiosoitteet saatiin Kainuun ammattiopiston Oppisopimuspalveluiden opiskelijahallinta-ohjelmasta (SopimusPro). Tutkimuksen perusjoukoksi muodostui 16 työnantajaa.

Kyselylomakkeen kysymykset laadittiin huhtikuussa 2012 oppisopimuskoulutuksen järjestäjille toteutetun tutkimuksen tulosten sekä teoreettiseen viitekehysten tutustumisen perusteella. Kyselylomake laadittiin Webropol 2.0 -ohjelmalla. Kysymykset olivat pääosin avoimia kvalitatiivisia kysymyksiä. Kyselylomakkeen kysymykset järjestettiin loogiseen asiajärjestykseen sekä tuntemattomammat termit (oppimisverkosto sekä työkierto) kuvattiin kyselylomakkeessa. Kyselylomaketta ei esitettävä, koska asian ajateltiin olevan tuttua vastaajille. Kyselylomake esitettiin ennen kyselyn lähettämistä työn toimeksiantajalle. Lisäksi opinnäytetyön ohjaaja tarkasti kyselylomakkeen kysymykset. Toimeksiantajan ja opinnäytetyön ohjaajan kommenttien perusteella lomake viimeisteltiin lähetettävään muotoon.

Kysely lähetettiin 23.4.2012 kaikille 16 oppisopimustyönantajille. Vastausaikaa annettiin 2.5.2012 saakka. Muistutusviesti kyselyyn osallistumisesta lähetettiin työnantajille 30.4.2012. Määräaikaan mennessä vastauksia saapui 8 kappaletta. Vastausprosentti oli 50 %, joka ajateltiin olevan riittävä laadullisen tutkimuksen näkökulmasta.

## 6.5 Aineiston analysointi

Kyselyistä saadut vastaukset muutettiin Excel-tiedostoksi ja siirrettiin PASW Statistics 18 -tilastointiohjelmaan. Tilasto-ohjelmassa muokattiin muuttujien nimet, annettiin arvoille sekä monivalintavastauksille selitykset, luokiteltiin muuttujat sekä määriteltiin mitta-asteikot.

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjien kyselylomakkeen kysymyksissä 8 ja 13 pyydettiin vastaus ilmoittamaan numerolla. Eräs vastaaja oli vastannut viivalla (-). Tulosten analysoinnissa viiva poistettiin ja käsiteltiin puuttuvana havaintona. Tutkimuksen kannalta puuttuvalla havainnolla ei katsottu olevan merkitystä. Lisäksi osa vastaajista oli vastannut kysymykseen 8 usean lukumäärän tarkkuudella sekä kysymykseen 13 useamman viikon tarkkuudella, kuten esimerkiksi 1-2 tai 3-4. Näistä vastauksista laskettiin keskiarvot aineistonäkymään. Lisäksi kysymykseen 13 yksi vastaaja oli ilmoittanut vastaukseksi 60. Vastaus poistettiin, koska vastauksen oletettiin olevan virheellinen vastaus. 60 viikkoa kestävä työssä oppiminen ennen tutkintotilaisuutta ajateltiin olevan käytännössä mahdoton. Kyseisen vastaajan muut vastaukset samassa kysymyksessä olivat 4 viikkoa, joten tämänkin perusteella voidaan ajatella vastauksen olevan virheellinen. Alkuperäiset vastaukset kysymykseen 8 on liitteenä 12 ja kysymykseen 13 on liitteenä 13.

Kyselyiden vastauksista laskettiin tunnusluvut PASW Statistics -tilastointiohjelman kautta ja kuviot piirrettiin Excel 2007 -taulukko-ohjelmalla. Kyselylomakkeiden avoimet vastaukset tallennettiin Word -muotoon ja analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysillä tarkoitetaan laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmää, joka on käyttökelpoinen kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Sisällön analyysistä puhuttaessa voidaan tarkoittaa myös sisällön erittelyä. Analyysin avulla tuotettu aineisto voidaan kvantifioida, jolla tarkoitetaan sanallisesti kuvatun aineiston tuottamia määrällisiä tuloksia. Tutkimuksen aineiston tehtävänä on kuvata tutkittavaa ilmiötä ja analyysi luo tutkittavasta ilmiöstä sanallisen ja selkeän kuvauksen. Sisällönanalyysin tarkoituksena on käsitteiden yhdisteleminen, jonka avulla saadaan vastaus tutkimustehtävään. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 93, 109 - 110.)

Laadullinen aineistolähtöinen analyysi voidaan jakaa karkeasti kolmeen vaiheeseen. Ensimmäiseen vaiheeseen kuuluu aineiston redusointi eli pelkistäminen, toiseen vaiheeseen aineiston klusterointi eli ryhmittely ja kolmanteen vaiheeseen aineiston abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Ensin tapahtuu aineiston pelkistäminen karsimalla tutkimukselle epäolennainen asia pois. Aineisto voidaan pelkistää koodaamalla tai litteroimalla olennaiset

ilmaukset. Tämän jälkeen aineisto ryhmitellään, jossa koodatut alkuperäisilmaukset käydään läpi etsien samalla aineistosta käsitteitä, jotka kuvaavat samankaltaisuuksia ja /tai eroavaisuuksia. Ryhmittelyn avulla saadaan käsitteistä muodostettua luokkia sekä nimettyä nämä. Luokittelu tiivistää aineiston yksittäisten ilmaisujen sisältyessä yleisimpiin käsitteisiin. Tämän jälkeen voidaan laskea, kuinka monta kertaa sama asia esiintyy luokissa. Luokissa olevia keskeisiä käsitteitä sekä niiden määrän tarkastelemisella pyritään saamaan vastaus kysymyksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 110 - 115.)

Kyselyiden avoimien vastausten tallennuksen jälkeen, vastaukset luettiin useaan kertaan, jolloin löydettiin aineistosta samankaltaisuuksia kuvaavat käsitteet. Käsitteistä muodostettiin luokat koodaamalla samaa asiaa tarkoittavat sanat tai lauseet samalla värikoodilla ja samalla nimettiin luokat. Lisäksi sanat ja lauseet järjestettiin nimettyjen luokkien alle. Lopuksi luokissa olevat samaa asiaa tarkoittavat asiat laskettiin yhteen. Tällä tavoin pystyttiin muodostamaan käsitys oppisopimusjärjestäjien mielipiteistä, mitkä tekijät ovat edistäneet ja vaikeuttaneet työssä oppimisen toteuttamista sekä kehittämisajatuksista työssä oppimisen toteuttamiseen. Samalla tavoin saatiin selville yksityisten työnantajien näkemys palkallisen työkierron ja oppimisverkoston merkityksestä. Opinnäytetyön tuloksissa kuvaillaan saadut luokat sekä vastausten lukumäärät. Lisäksi tuloksiin on liitetty muutamia suoria lainauksia saaduista vastauksista. Alkuperäiset luokitellut vastaukset ovat liitteinä 8, 9 ja 11.

## 6.6 Toimintamallin luominen

Kehittämistehtävän toimintamallin luomisessa hyödynnetään aineistotriangulaatiota. Triangulaatiolla tarkoitetaan asian tarkastelua monesta eri näkökulmasta. Aineistotriangulaatiossa käytetään hyväksi erilaisia aineistoja vastattaessa asetettuun tutkimuskysymykseen. Aineistot voivat olla kvalitatiivisia, kvantitatiivisia tai molempia. Näitä voidaan käyttää esimerkiksi pääaineistona, esitutkimusaineistona tai tasavertaisina aineistoina. (Viinamäki 2007, 175, 181.) Triangulaation avulla tulosten luotettavuus lisääntyy (Ojasalo ym. 2009, 94).

Aineistotriangulaation mukaisesti kehittämistehtävän aineistona toimii kolme eri näkökulmaa. Ensimmäinen näkökulma on teoreettinen kirjallisuus sekä aikaisemmat tutkimukset työssä oppimisesta, työkierrosta sekä verkostoistumisesta sekä opetushallituksen ja opetusministeriön sekä tutkintotoimikunnan ohjeet ja tiedotteet koulutuksen järjestäjille. Toisen näkökulman muodostaa oppisopimuskoulutuksen järjestäjien kyselystä saatavat tulokset.

Kolmannessa näkökulmassa tarkastellaan sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon yksityisten työnantajien kyselyn tuloksia.

Triangulaatiomallin mukaisesti teoreettisen näkökulman sekä kyselyiden analysoinnin perusteella saadaan kustakin oma näkökulma, joiden perusteella laaditaan toimintamalli työssä oppimisverkoston muodostamisesta Kainuun ammattiopiston Oppisopimuspalveluille. Työssä oppimisverkosto mahdollistaa oppisopimusopiskelijan riittävän ammattitaidon saavuttamisen sekä palkallisen työkierron joustavasti useammassa työpaikassa. Toimintamallia kuvataan luvussa 10. Lisäksi toteutettujen kyselyiden perusteella saatiin kehittämisideoita KAO:n Oppisopimuspalveluiden työssä oppimisen toteuttamiseen.

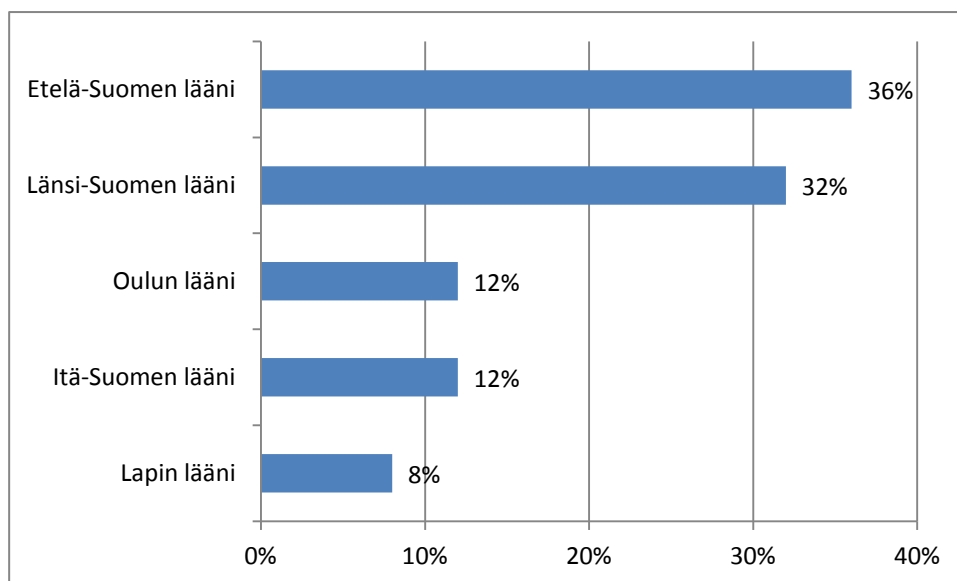
## 7 OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN JÄRJESTÄJIEN KYSELYN TULOKSET

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjien kysely lähetettiin kaikille 46:lle sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimuskoulutusta järjestävälle organisaatiolle. Vastauksia kyselyyn saapui määräaikaan mennessä 25 (n=25) (Liite 7 1(23)). Vastausprosentiksi muodostui 54 %.

### 7.1 Oppisopimuskoulutuksen järjestäjän taustatiedot

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjän taustatiedoissa selvitettiin koulutuksen järjestäjän toimipaikan sijaintilääniä, oppisopimuskoulutuksen järjestäjän rekisterissä olevien sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimusopiskelijoiden sekä oppisopimustyöpaikkojen määrää ja vuoden 2011 aikana toimineita oppisopimustyönantajina. (Liite 4 1(8)).

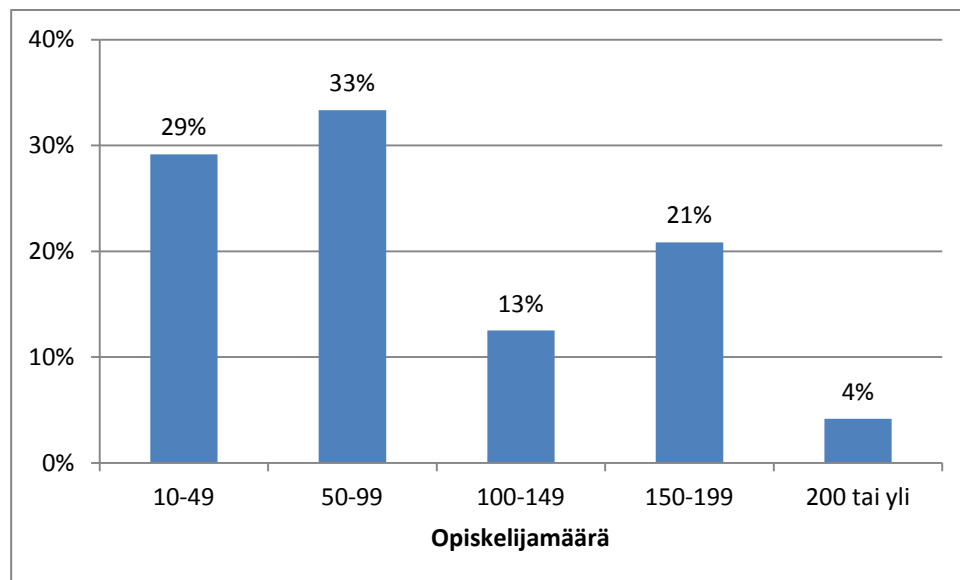
Vastauksia oppisopimuskoulutuksen järjestäjille lähetettyyn kyselyyn saapui valtakunnallisesti kaikista lääneistä paitsi Ahvenanmaalta (Liite 7 1(23)). Jälkikäteen huomattiin, ettei kyselyä ollut lähetetty Ahvenanmaalle, koska kyseisen läänin oppisopimuskoulutuksen järjestäjää ei ollut Opetushallituksen oppisopimuskoulutuksen järjestäjien listauksessa. Kyselyyn vastanneista (n=25) 36 % oli Etelä-Suomen läänistä, 32 % Länsi-Suomen läänistä. 12 % Oulun läänistä, 12 % Itä-Suomen läänistä sekä 8 % Lapin läänistä (Kuvio 1).



Kuvio 1. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjien sijaintiläänit (n=25).

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjien (n=24) sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimusopiskelijoiden lukumäärä vuonna 2011 vaihteli 14 - 239 opiskelijan välillä, minimiopiskelijamäärä oli 14 opiskelijaa ja maksimiopiskelijamäärä oli 239 opiskelijaa. (Kyselyssä pyydettiin ilmoittamaan vain koko tutkintoa suorittavat opiskelijat, joten osatutkintoa suorittavat opiskelijat eivät ole mukana lukumäärässä.) Opiskelijamäärän keskiarvo oli 89 opiskelijaa. Keskiahajonta (Std. Deviation) oli 60,3, joka tarkoittaa, että opiskelijamäärä vaihteli keskiarvon ympärillä keskimäärin 60 opiskelijalla. Mediaani eli opiskelijamäärän keskimäinen arvo oli 62 opiskelijaa. Tämä tarkoittaa, että vastaajista puolella oli alle 62 opiskelijaa ja puolella yli 62 opiskelijaa. Opiskelijamäärän vaihteluväli (Range) oli 225 opiskelijaa eli suurimman ja pienimmän opiskelijamäärän erotus oli 225 opiskelijaa. (Suurin opiskelijamäärä oli 239 opiskelijaa ja pienin 14 opiskelijaa.) Keskiarvon 95 % luottamusväli kertoo, että 95 %:n todennäköisyydellä opiskelijamäärän keskiarvo on 63 ja 114 opiskelijan välillä. (Liite 7 1 - 2(23).)

Opiskelijamäärät luokiteltiin (Liite 7 2(23)) viiteen eri luokkaan ja tästä laadittiin havainnollistava kuva opiskelijamääristä (Kuvio 2). Luokiteltujen opiskelijamäärien mukaan vastaajista (n=24) 33 %:lla oli opiskelijoita 50 -99, 29 %:lla 10 - 49 opiskelijaa, 21 %:lla 150 - 199 opiskelijaa, 13 %:lla 100 - 149 opiskelijaa sekä 4 %:lla 200 tai yli 200 opiskelijaa.

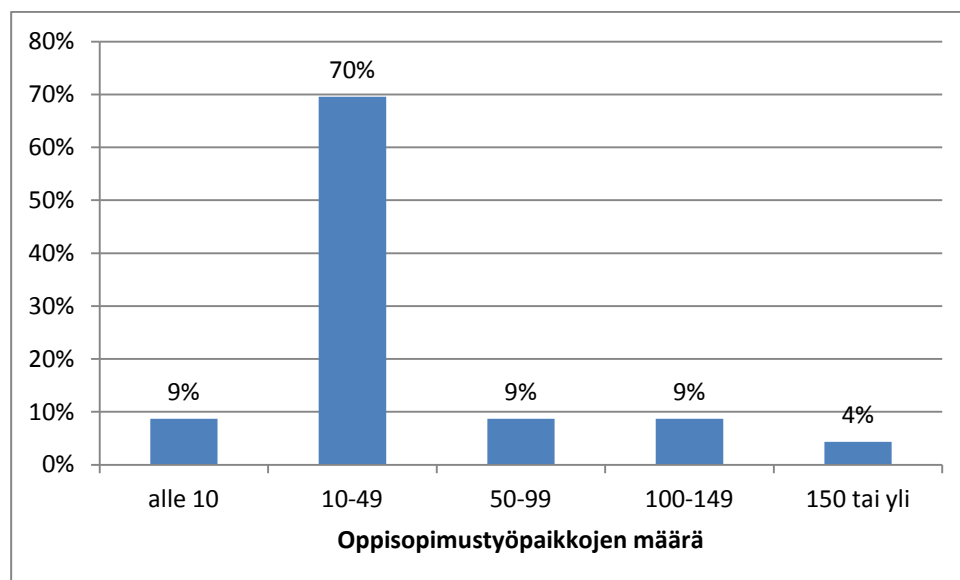


Kuvio 2. Opiskelijamäärät luokiteltuna (n=24).

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjien (n=23) työpaikkojen lukumäärä vuonna 2011 vaihteli 7 - 200 työpaikan välillä. Minimityöpaikkamäärä oli 7 työpaikkaa ja maksimi oli 200 työpaikkaa.

Työpaikkojen määrän keskiarvo oli 43 työpaikkaa. Keskihajonta (Std. Deviation) oli 42,7 eli työpaikkojen lukumäärä vaihteli keskiarvon ympärillä keskimäärin 43 työpaikalla. Työpaikkojen keskimäinen arvo (Mediaani) oli 28 työpaikkaa. Siten vastaajista puolella (n=23) oli alle 28 työpaikkaa rekisterissään ja puolella yli 28 työpaikkaa. Työpaikkojen määrän vaihteluväli (Range) oli 193 työpaikkaa eli suurimman ja pienimmän työpaikkojen lukumäärän erotus oli 193 opiskelijaa. (Suurin työpaikkamäärä oli 200 työpaikkaa ja pienin 7 työpaikkaa). Keskiarvon 95 % luottamusvälin mukaan 95 %:n todennäköisyydellä työpaikkamäärä on 24 ja 61 työpaikan välillä. (Liite 7 3(23).)

Työpaikkamäärät luokiteltiin viiteen eri luokkaan (Liite 7 4(23)). Kuviolla 3. havainnollistettiin oppisopimuskoulutuksen järjestäjien työpaikkamääriä vuoden 2011 aikana. Vastaajista (n=23) 70 %:lla oli työpaikkojen määrä 10 - 49 työpaikkaa, 9 %:lla alle 10, 50 - 99 ja 100 - 149 työpaikkaa sekä 4 %:lla 150 tai yli 150 työpaikkaa vuoden 2011 aikana.

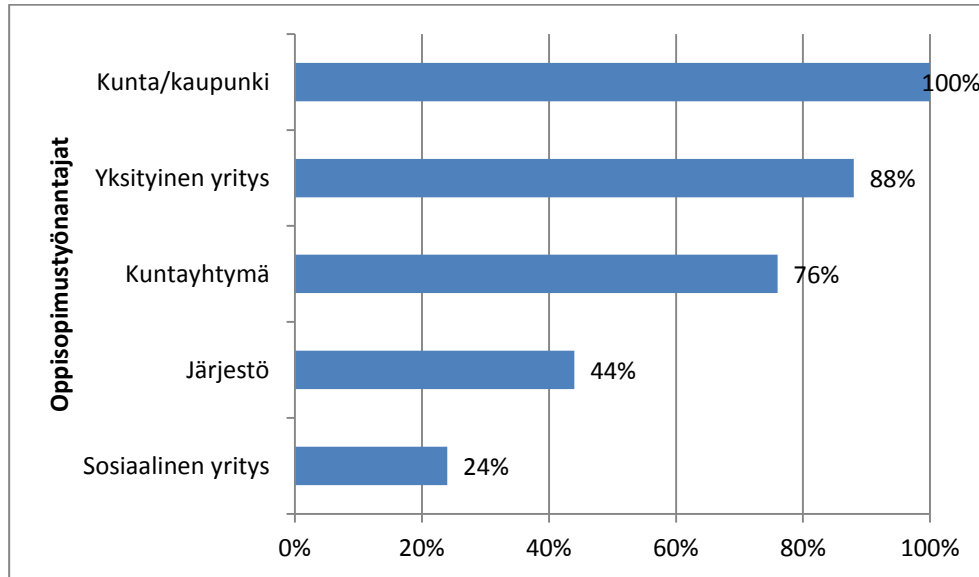


Kuvio 3. Oppisopimustyöpaikkojen lukumäärät luokiteltuna (n=23).

Kyselyssä yhdellä kysymyksellä selvitettiin, ketkä toimivat oppisopimustyönantajina vuoden 2011 aikana. Vaihtoehtoina olivat kunta/kaupunki, kuntayhtymä, yksityinen yritys, sosiaalinen yritys sekä järjestö. Kysymys oli monivalintakysymys, joten yhdellä vastaajalla pystyi olemaan useanlaisia työnantajia rekisterissään. (Liite 4 1-2(8).)



Kaikilla tutkituilla (n=25) oli työpaikkoina jokin kyselyssä esitetty työpaikka (Liite 7 4-5(23)). Kaikilla (100 %) vastanneilla oli kunta ja/tai kaupunki työnantajana, 88 %:lla yksityinen yritys, 76 %:lla kuntayhtymä, 44 %:lla järjestö sekä 24 %:lla sosiaalinen yritys (Kuvio 4).

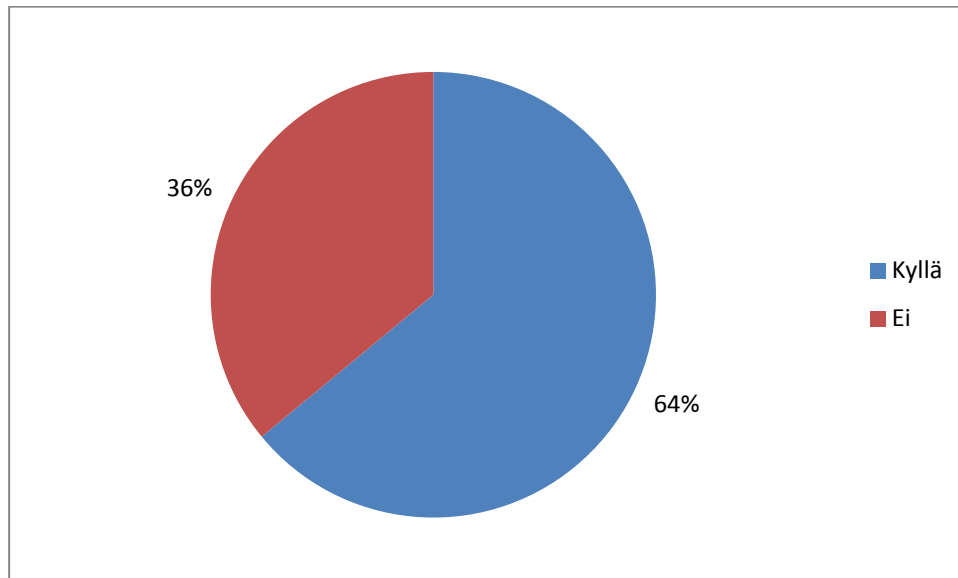


Kuvio 4. Oppisopimustyönantajat (n=25).

## 7.2 Työssä oppiminen ja tutkintotilaisuudet

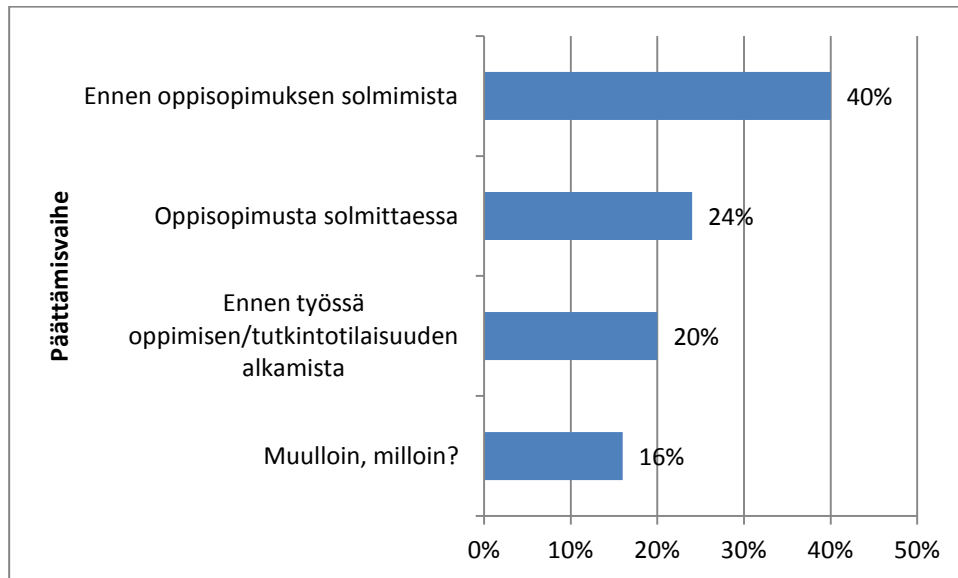
Kyselyssä työssä oppiminen ja tutkintotilaisuudet -osion avulla selvitettiin tutkintotilaisuutta edeltävää työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Työpaikalla tapahtuva oppiminen voi toteutua myös muussa kuin opiskelijan omassa oppisopimustyöpaikassa. (Liite 4 2(8).) Työssä oppiminen ja tutkintotilaisuudet osion frekvenssitaulukot sekä tunnusluvut ovat liitteessä 7 5-10(23).

Kyselyssä tiedusteltiin, solmitaanko työnantajan ja mahdollisen oppisopimusopiskelijan välille oppisopimusta, mikäli työnantaja ei maksa opiskelijalle palkkaa työssä oppimisen ajalta, joka tapahtuu muualla kuin omassa oppisopimustyöpaikassa. Vastaajista (n=25) 64 % solmii oppisopimuksen. Yli kolmasosa vastaajista ei kuitenkaan solmi oppisopimusta, tarkoittaen, että 36 % oppisopimuskoulutuksen järjestäjistä vaatii työnantajilta palkan maksamista muualla tapahtuvista työssä oppimisista (Kuvio 5).



Kuvio 5. Solmitaanko oppisopimusta, mikäli työnantaja ei maksa opiskelijalle palkkaa toises-  
sa työpaikassa tapahtuvan työssä oppimisen ajalta (n=25).

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjiltä tiedusteltiin, missä oppisopimuskoulutuksen vaiheessa päätetään työssä oppimisen ja /tai tutkintotilaisuuden suorittamisesta muussa kuin opiskeli-  
jan omassa työpaikassa. 40 % vastaajista (n=25) ilmoitti päättävänsä asiasta ennen oppisopi-  
muksen solmimista, 24 % oppisopimusta solmittaessa ja 20 % vastaajista ennen kuin työssä  
oppiminen / tutkintotilaisuus alkaa. 16 % vastasi päättävänsä asiasta muulloin. (Liite 7 6(23),  
Kuvio 6.) Näistä 16 %:sta vastaajasta kolme ilmoitti päättävänsä asiasta henkilökohtaistami-  
sen yhteydessä. Yksi vastaaja kertoi, että oppisopimusta solmittaessa tiedetään kertoa, että  
opiskelijan on käytävä työssä oppimassa muualla. Työssä oppimispaikkaa ei tällöin välttämät-  
tä osata opiskelijalle kertoa. (Liite 7 6(23), Liite 8.)



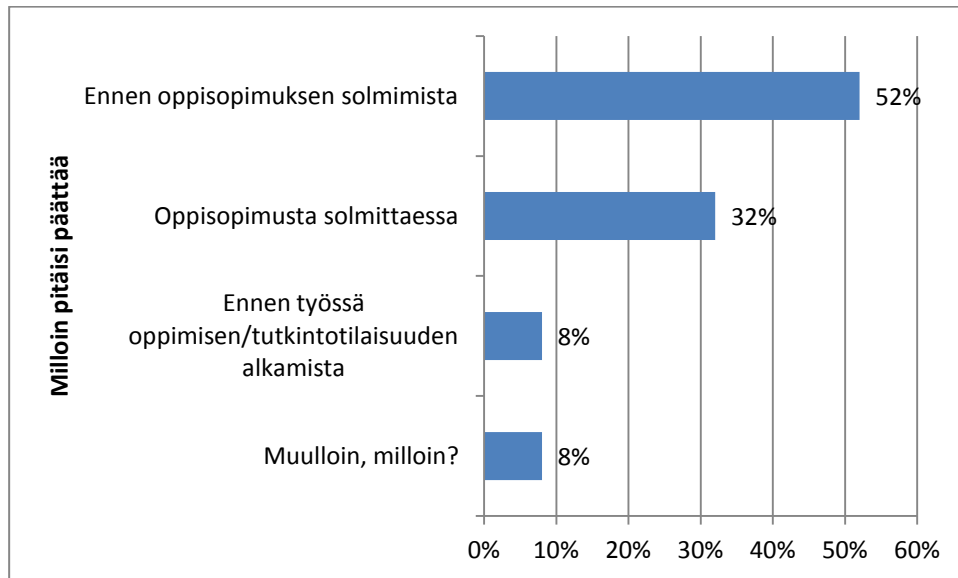
Kuvio 6. Työssä oppimisen / tutkintotilaisuuden päättämisen vaihe muussa kuin opiskelijan omassa työpaikassa (n=25).

Tutkimukseen osallistuneilta tiedusteltiin mielipiteitä, missä oppisopimuskoulutuksen vaiheessa muualla kuin omassa oppisopimustyöpaikassa tapahtuvasta työssä oppimisesta ja tutkintotilaisuudesta pitäisi päättää. Vastaajista (n=25) yli puolet (52 %) oli sitä mieltä, että asiasta pitäisi päättää ennen oppisopimuksen solmimista ja 32 % sitä mieltä, että viimeistään oppisopimusta solmittaessa. 8 % vastaajista oli sitä mieltä, että asiasta olisi päätettävä ennen työssä oppimisen / tutkintotilaisuuden alkamista. Lisäksi 8 % vastaajista oli sitä mieltä, että asiasta olisi päätettävä muulloin. Tähän kysymykseen vastasi kaksi vastaajaa avoimesti, ja vastaukset olivat:

"Hyvissä ajoin, mielellään opintosuunnitelmaa tehtäessä"

"Henkilökohtaistamisen yhteydessä, tarvittaessa koko tutk. suorituksen ajan".

(Liite 7 6(23), Liite 8.)



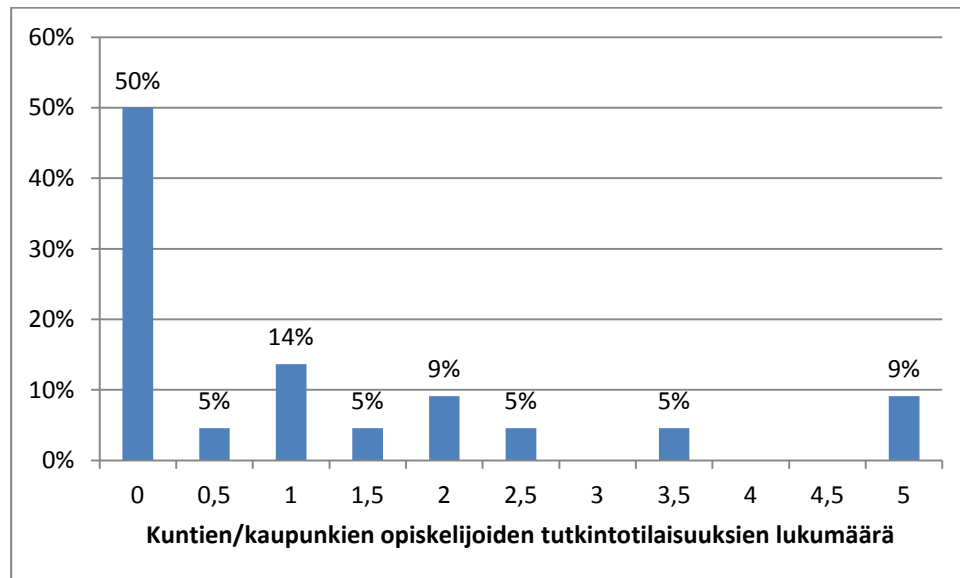
Kuvio 7. Mielipide työssä oppimisen / tutkintotilaisuuden ajankohdasta päättämisestä muussa kuin omassa oppisopimustyöpaikassa (n=25).

Kysymyksellä 8. (Liite 4 2-3(8)) selvitettiin, kuinka monta tutkintotilaisuutta eri työpaikkojen oppisopimusopiskelijat suorittavat pääsääntöisesti muussa kuin omassa oppisopimustyöpaikassa. Kysymykseen pyydettiin antamaan vastaus numerolla. Osa tutkimukseen osallistuneista ei ollut vastannut kysymykseen tarkalla tutkintotilaisuuksien lukumäärällä, vaan oli ilmoittanut tutkintotilaisuuksien lukumäärän useamman lukumäärän tarkkuudella, kuten 1 - 2. Tällaisista vastauksista laskettiin keskiarvot aineistomatriisiin, joka mahdollisti tutkintotilaisuuksien lukumäärän keskiarvojen laskemisen. Alkuperäiset vastaukset ovat liitteessä 12.

Vastaajien mukaan kuntien / kaupunkien (n=22) oppisopimusopiskelijoiden tutkintotilaisuuksien keskiarvo muussa kuin omassa työpaikassa on 1 tutkintotilaisuutta. Tyypillisin arvo (moodi) on 0. Kunnissa ja kaupungeissa minimiarvo oli 0 ja maksimiarvo 5. Vastaajien mukaan osa ei käy muualla ollenkaan ja osa suorittaa jopa kaikki tutkinnon osat muualla kuin omassa työpaikassa. (Liite 7 7(23).)

Kuviossa 8. on kuvattu tutkintotilaisuuksien lukumäärät. Vastaajista puolet (50 %) ilmoitti, että opiskelijat eivät suorita yhtään tutkintotilaisuutta muussa kuin omassa oppisopimustyöpaikassa. Loppujen 50 %:n mukaan opiskelijat suorittavat tutkintotilaisuuksia muualla kuin omassa oppisopimustyöpaikassa 1 - 5 tutkintotilaisuutta. Näistä 14 % vastaajan mukaan opiskelijat käyvät yhden tutkinnon osan suorittamassa muualla. (Liite 7 7(23).) (Kuviossa 0,5

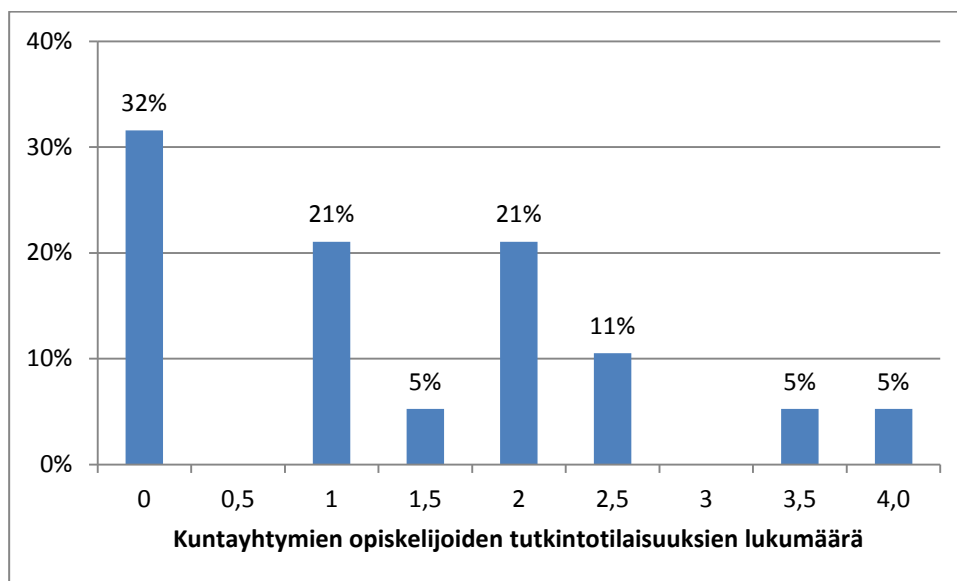
tarkoittaa opiskelijan suorittamia tutkintotilaisuuksia olevan 0 - 1, 1,5 tarkoittaa tutkintotilaisuuksia olevan 1-2 jne.)



Kuvio 8. Kuntien / kaupunkien opiskelijat suorittamat tutkintotilaisuuksien lukumäärät muussa kuin omassa työpaikassa (n=22).

Kuntayhtymien (n=19) oppisopimusopiskelijoiden tutkintotilaisuuksien lukumäärän keskiarvo muussa kuin omassa työpaikassa oli 1 tutkintotilaisuutta. Tyypillisin arvo (moodi) oli 0 tutkintotilaisuutta. Kuntayhtymien opiskelijoilla tutkintotilaisuuksien minimiarvo oli 0 ja maksimiarvo 4. (Liite 7 7(23).)

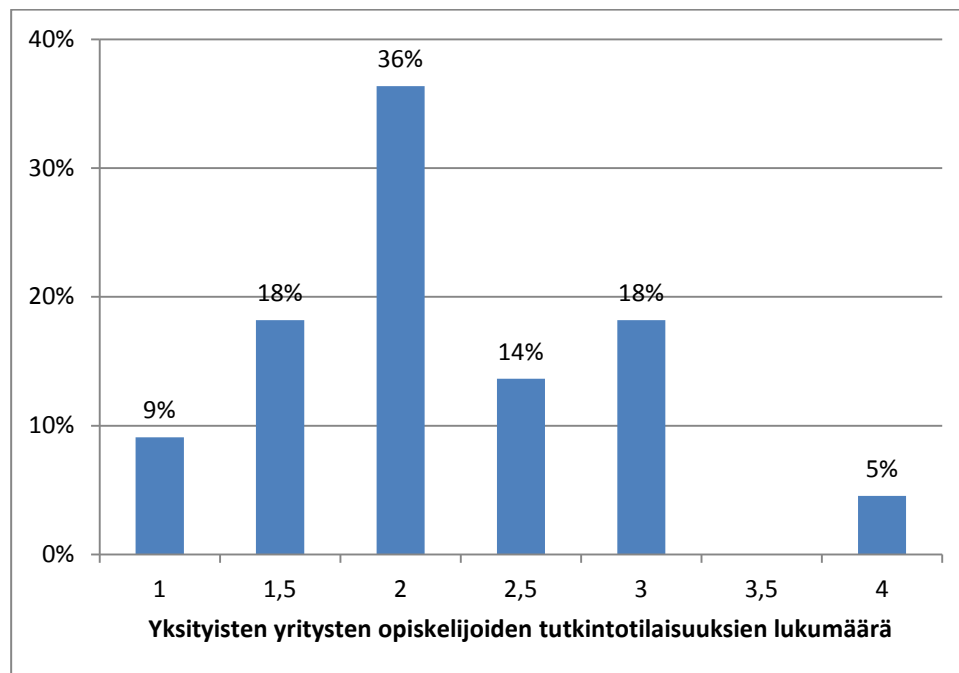
Kuviossa 9. on kuvattu kuntayhtymien oppisopimusopiskelijoiden suorittamat tutkintotilaisuudet. Vastaajista 32 %:n mukaan opiskelijat eivät suorita yhtään tutkintotilaisuutta muussa työpaikassa. 21 %:n mukaan opiskelijat suorittavat 1 tutkintotilaisuuden ja 21 %:n mukaan 2 tutkintotilaisuutta muussa kuin omassa oppisopimustyöpaikassa. (Liite 7 8(23).) (Kuviossa 0,5 tarkoittaa opiskelijan suorittamia tutkintotilaisuuksia olevan 0 - 1 ja 1,5 tarkoittaa tutkintotilaisuuksia olevan 1-2 sekä 2,5 tarkoittaa tutkintotilaisuuksia olevan 2-3 jne.)



Kuvio 9. Kuntayhtymien opiskelijoiden suorittamat tutkintotilaisuuksien lukumäärät muussa kuin omassa oppisopimustyöpaikassa (n=19).

Yksityisten yritysten opiskelijoista kysyttäessä (n=22) tutkintotilaisuuksien keskiarvo oli 2 tutkintotilaisuutta ja tyypillisin arvo myös 2. Tutkintotilaisuuksien minimimäärä muualla kuin omassa työpaikassa oli 1 ja maksimiarvo 4. (Liite 7 7(23).)

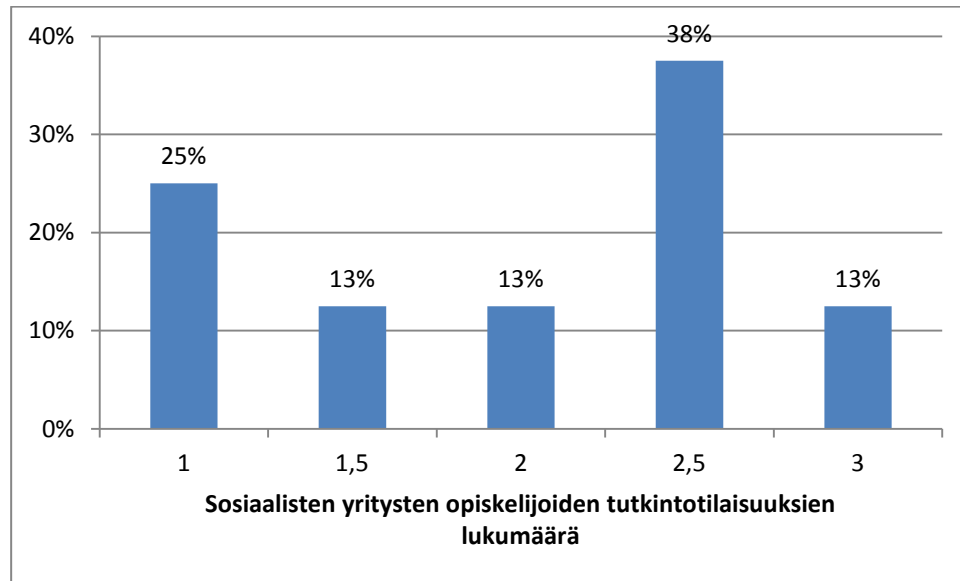
Vastaajien mukaan (n=22) 36 % ilmoitti yksityisten yritysten opiskelijoiden suorittavan 2 tutkintotilaisuutta muussa kuin omassa oppisopimustyöpaikassa. 18 % ilmoitti opiskelijoiden suorittavan yhdestä kahteen (=1,5 kuviossa 10.) tutkintotilaisuutta ja 18 % 3 tutkintotilaisuutta muussa kuin omassa työpaikassa. Lisäksi kuviossa 10. luku 2,5 tarkoittaa tutkintotilaisuuksien lukumäärän olevan 2 - 3. (Liite 7 8(23); Kuvio 10.)



Kuvio 10. Yksityisten yritysten opiskelijoiden suorittamat tutkintotilaisuuksien lukumäärät muussa kuin omassa oppisopimustyöpaikassa (n=22).

Sosiaalisten yritysten osalta vastaajia oli vain 8. Näiden vastaajien mukaan tutkintotilaisuuksi- en keskiarvo oli 2 ja tyypillisin arvo 2,5. (Tuloksissa 2,5 tarkoittaa vastaajien vastausta 2 - 3 tutkintotilaisuuden suorittamista muualla.) Minimiarvo oli 1 tutkintotilaisuus muualla ja mak- simiarvo 3 eli 3 tutkintotilaisuutta suoritetaan muualla. (Liite 7 7(23).)

Vastaajista 38 %:n mukaan opiskelijat suorittavat kahdesta kolmeen tutkintotilaisuutta muu- alla kuin omassa oppisopimustyöpaikassa ja 25 %:n mukaan opiskelijat suorittavat yhden tutkinnon osan muualla ja 26 %:n mukaan yhdestä kahteen tai kaksi tutkintotilaisuutta muu- alla kuin omassa työpaikassa. Kuviossa 11. 1,5 tarkoittaa 1 - 2 tutkinnon osan suorittamista muualla ja 2,5 tarkoittaa 2 - 3 tutkinnon osan suorittamista muualla kuin omassa työpaikassa. (Kuvio 11.; Liite 7 9(23).)

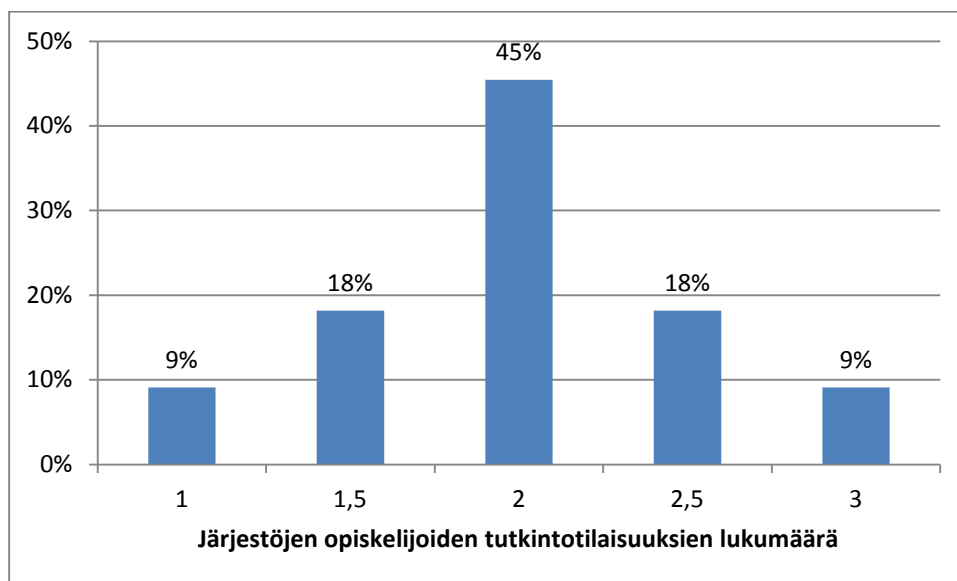


Kuvio 11. Sosiaalisten yritysten opiskelijoiden suorittamat tutkintotilaisuuksien lukumäärät muussa kuin omassa oppisopimustyöpaikassa (n=8).

Järjestöjen oppisopimusopiskelijoista kysyttäessä vastaajia oli 11. Vastaajien mukaan muualla toteutuvien tutkintotilaisuuksien lukumäärien keskiarvo ja tyypillisin arvo oli 2. Minimiarvo oli 1 ja maksimiarvo 3. (Liite 7 7(23).)

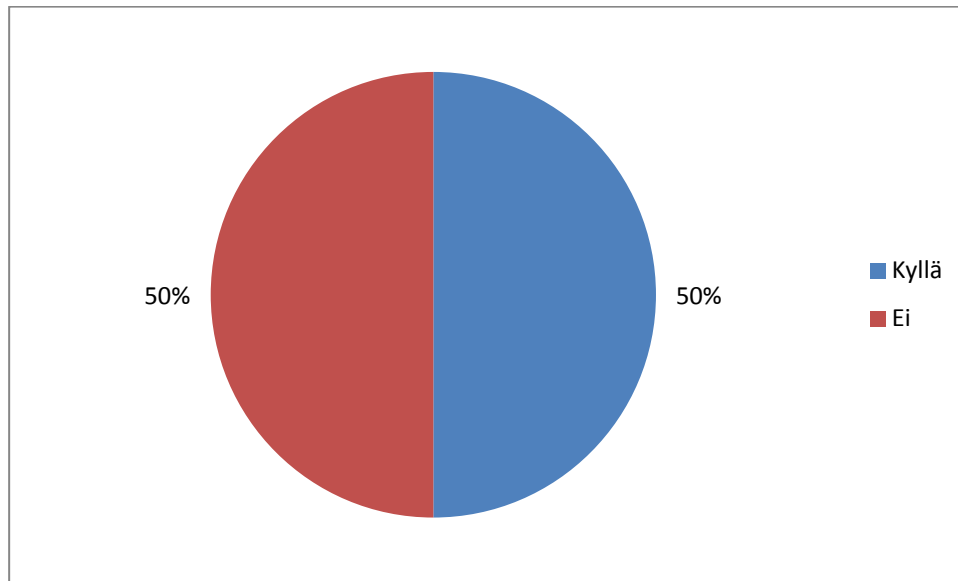
Vastaajista 45 % kertoi opiskelijoiden suorittavan kaksi tutkintotilaisuutta muualla, 18 % yhdestä kahteen tutkinnon osaa (Kuviossa 12. ilmoitettu luvulla 1,5) ja 18 % kahdesta kolmeen tutkinnon osaa muualla (Kuviossa 12. ilmoitettu luvulla 2,5). (Liite 7 9(23); Kuvio 12).





Kuvio 12. Järjestöjen opiskelijoiden suorittamat tutkintotilaisuuksien lukumäärät muussa kuin omassa oppisopimustyöpaikassa (n=11).

Kyselyssä kysyttiin, määritelläänkö opiskelijalle työssä oppimisen pituutta omassa oppisopimustyöpaikassa ennen tutkintotilaisuutta. Vastaajista (n=24) puolet ilmoitti, että opiskelijalle määritellään työssä oppimisen pituus omassa työpaikassa ennen tutkintotilaisuutta ja puolet taas ilmoitti, ettei työssä oppimisen pituutta määritellä erikseen ennen tutkintotilaisuutta. (Kuvio 13; Liite 7 9-10(23)).



Kuvio 13. Työssä oppimisen pituuden määrittely ennen tutkintotilaisuutta omassa työpaikassa (n=24).

Opiskelija voi suorittaa tutkintotilaisuuden myös muussa kuin omassa oppisopimustyöpaikassa. Kyselyssä selvitettiin, käyvätkö opiskelijat tällöin työssä oppimassa ko. työpaikassa ennen tutkintotilaisuutta. Kaikki vastaajat (n=25) ilmoittivat, että opiskelijat työssä oppivat ennen tutkintotilaisuutta suorittaessaan tutkintotilaisuuden muussa kuin omassa oppisopimustyöpaikassa. (Liite 7 10(23).)

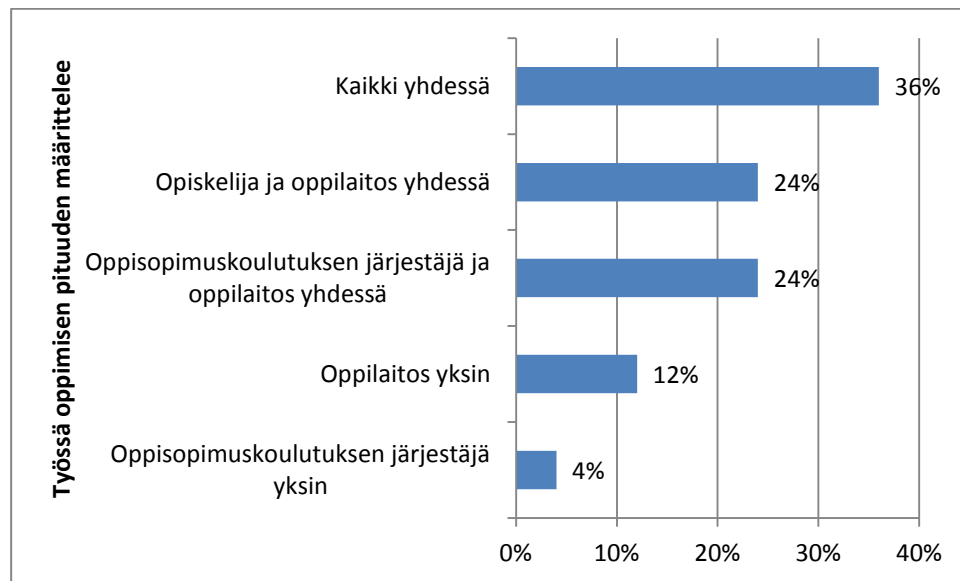
### 7.3 Työssä oppiminen muussa kuin omassa oppisopimustyöpaikassa

Kyselylomakkeen kysymyksillä 11. – 27. selvitettiin oppisopimusopiskelijan tutkintotilaisuutta edeltävää työssä oppimista, joka tapahtuu muussa kuin opiskelijan omassa oppisopimustyöpaikassa (Liite 4 3-6(8)). Tuloksien frekvenssijakaumat sekä tunnusluvut ovat liitteessä 7 10-20(23). Avoimien tekstikenttäkysymysten (kyselylomakkeen kysymykset 21. - 23.) vastaukset ovat liitteenä 8. Avointen kysymysten osalta (kyselylomakkeen kysymykset 25. – 27.) vastaukset on luokiteltu liitteeseen 9 siinä muodossa kuin vastaajat ovat kysymyksiin vastanneet.

Tutkituilta tiedusteltiin, lyhentääkö oppisopimusopiskelijan mahdollinen aikaisempi sosiaali- ja terveysalan työkokemus työssä oppimisen pituutta sekä kuka määrittelee työssä oppimisen

pituuden. Kaikki vastaajat (n=25) ilmoittivat, että opiskelijan aikaisempi sosiaali- ja terveysalan työkokemus lyhentää toisinaan, työkokemuksesta riippuen, työssä oppimisen pituutta (Liite 7 10(23)).

Työssä oppimisen pituuden määrittelee tutkituista (n=25) 36 %:n mukaan kaikki yhdessä (oppilaitos, opiskelija, työnantaja, oppisopimuskoulutuksen järjestäjä), 24 %:n mukaan opiskelija ja oppilaitos yhdessä sekä 24 %:n mukaan oppisopimuskoulutuksen järjestäjä ja oppilaitos yhdessä (Liite 7 11(23); Kuvio 14).



Kuvio 14. Työssä oppimisen pituuden määrittelee (n=25).

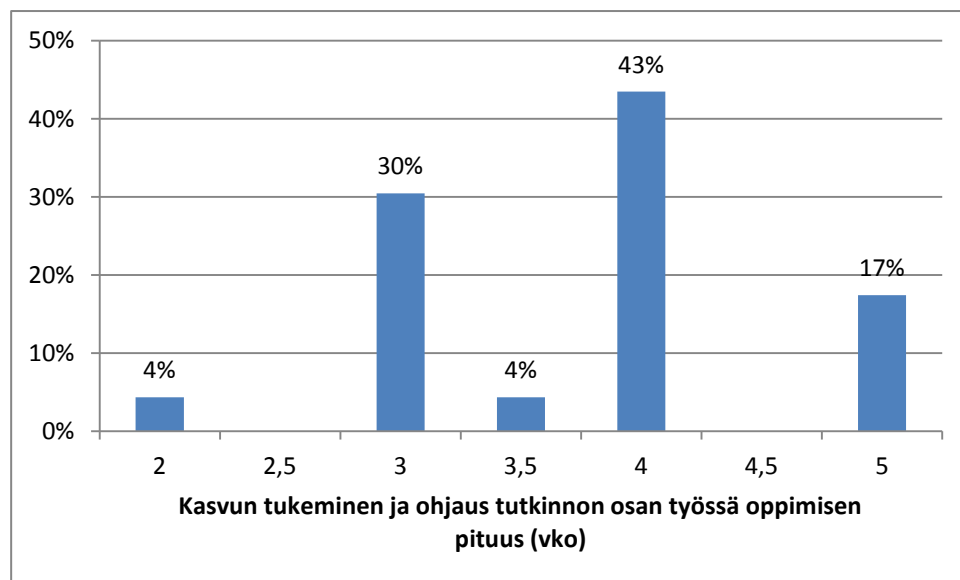
Kysymyksellä 13. selvitettiin, kuinka monta viikkoa keskimäärin kestää työssä oppiminen opiskelijalla, jolla ei ole aikaisempaa työkokemusta alalta. Kysymys oli jaettu tutkintoon kuuluihin tutkinnon osiin (kasvun tukeminen ja ohjaus, hoito ja huolenpito, kuntoutumisen tukeminen, osaamisalan tutkinnon osa sekä valinnainen tutkinnon osa). Vastaus pyydettiin ilmoittamaan jokaiseen tutkinnon osaan numerolla. (Liite 4 3(8)). Osa vastaajista oli vastannut kysymykseen useamman viikon tarkkuudella, kuten esimerkiksi 2-3, 3-5 sekä yhdessä vastauksessa myös 4-7. Kyseisistä vastauksista, joissa ei ollut annettu vastausta yhdellä numerolla, laskettiin keskiarvot tietoaaineistoon. Tämä mahdollisti työssä oppimisen pituuden laskemisen. Huomioitava on kuitenkin, että keskiarvon laskeminen kadottaa informaatiota vastauksessa, joka on annettu useammalla yksiköllä (esimerkiksi 4-7) enemmän kuin, jos vastaukset olisivat olleet yhden tai kahden yksikön luokkaa. Alkuperäiset vastaukset ovat liitteessä 13.

Kysymyksessä 13 pyydettiin vastaajia ilmoittamaan viivalla (-), mikäli asiasta ei ollut tietoa. Tietämättömyyttä ei kuitenkaan käsitelty tulosten analysointivaiheessa, koska tietämättömyydellä ei ajateltu olevan merkitystä tulosten kannalta. Viivalla merkityt tulkittiin puuttuviksi havainnoiksi.

Tutkinnon osien Kasvun tukeminen ja ohjaus, hoito ja huolenpito sekä Kuntoutumisen tukeminen osalta kysymykseen vastasi 23 vastaajaa. Osaamisalan tutkinnon osan vastaajamäärä oli 19 ja valinnaisen tutkinnon osan vastaajamäärä oli 12 vastaajaa. Vastaajien mukaan kaikkien tutkinnon osien, paitsi valinnaisen tutkinnon osan, työssä oppimisen pituuden keskiarvo oli 4 viikkoa. Tyypillisin (moodi) työssä oppimisen pituus oli myös neljä viikkoa, paitsi valinnaisessa tutkinnon osassa 3 viikkoa. (Liite 7 11(23).)

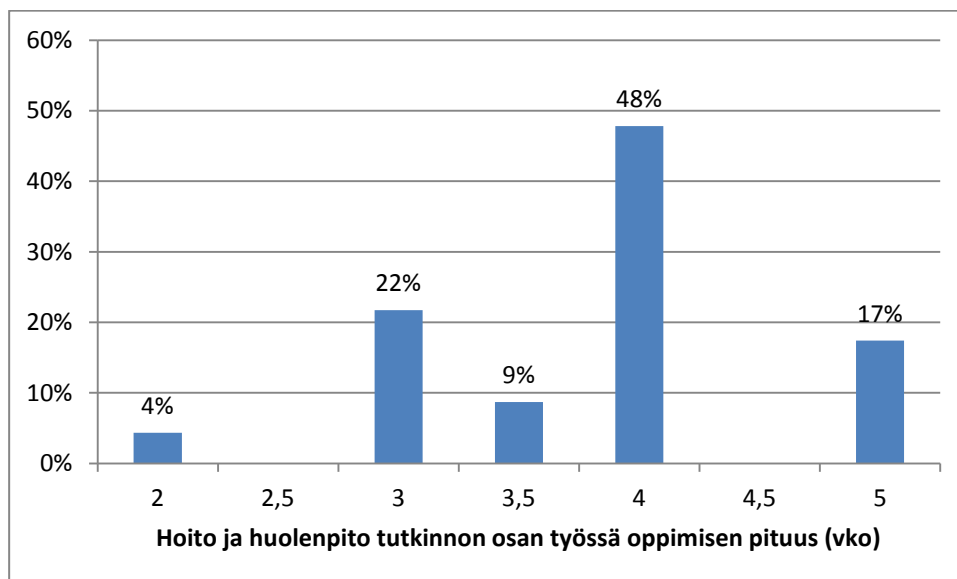
Kasvun tukemisessa ja ohjauksessa, Hoidossa ja huolenpidossa sekä Kuntoutumisen tukemisessa työssä oppimisen miniarvo oli 2 viikkoa ja maksimiarvo oli 5 viikkoa. Osaamisalan tutkinnon osan työssä oppimisen minimiarvo oli 0 viikkoa ja maksimiarvo 7 viikkoa. Valinnaisen tutkinnon osan työssä oppimisen minimipituus oli 1 viikko ja maksimipituus 4 viikkoa. (Liite 7 11(23).)

Tutkinnon osittain tarkasteltuna 43 % vastaajista (n=23) ilmoitti, että Kasvun tukeminen ja ohjaus tutkinnon osan työssä oppiminen kestää 4 viikkoa. 30 % vastaajista ilmoitti tutkinnon osan työssä oppimisen kestävän 3 viikkoa. (Liite 7 12(23); Kuvio 15.)



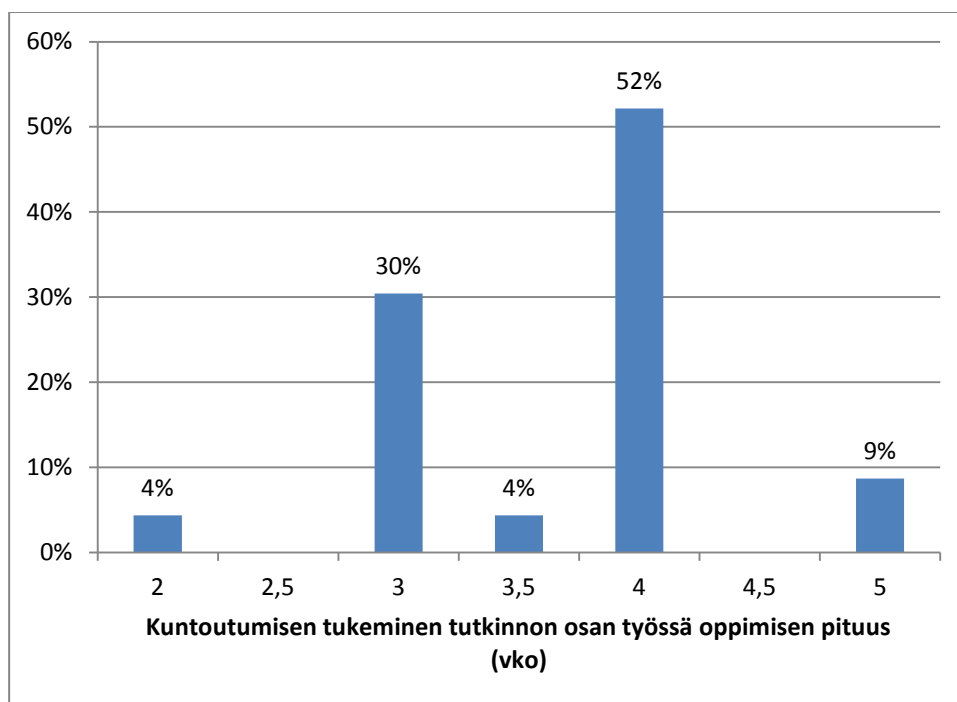
Kuvio 15. Työssä oppimisen pituus kasvun tukeminen ja ohjaus tutkinnon osassa (n=23).

Hoito ja huolenpito tutkinnon osassa työssä oppimisen pituus oli vastaajista 48 %:n mukaan 4 viikkoa ja 22 %:n mukaan 3 viikkoa (Liite 7 12(23); Kuvio 16).



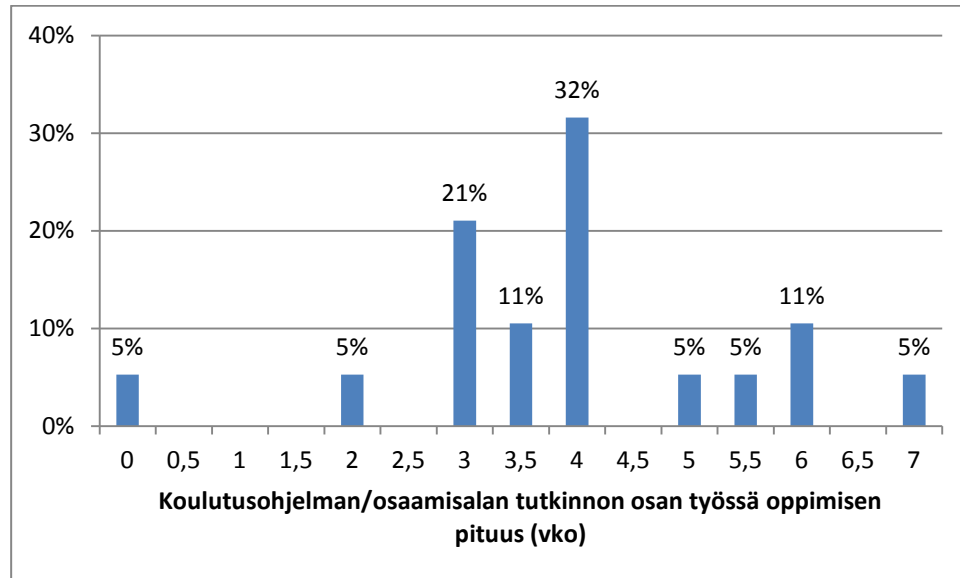
Kuvio 16. Työssä oppimisen pituus hoito ja huolenpito tutkinnon osassa (n=23).

Kuntoutumisen tukeminen tutkinnon osassa 52 % vastaajista (n=23) ilmoitti tutkinnon osan työssä oppimisen kestävän 4 viikkoa ja 30 % vastaajista 3 viikkoa (Liite 7 13(23); Kuvio 17).



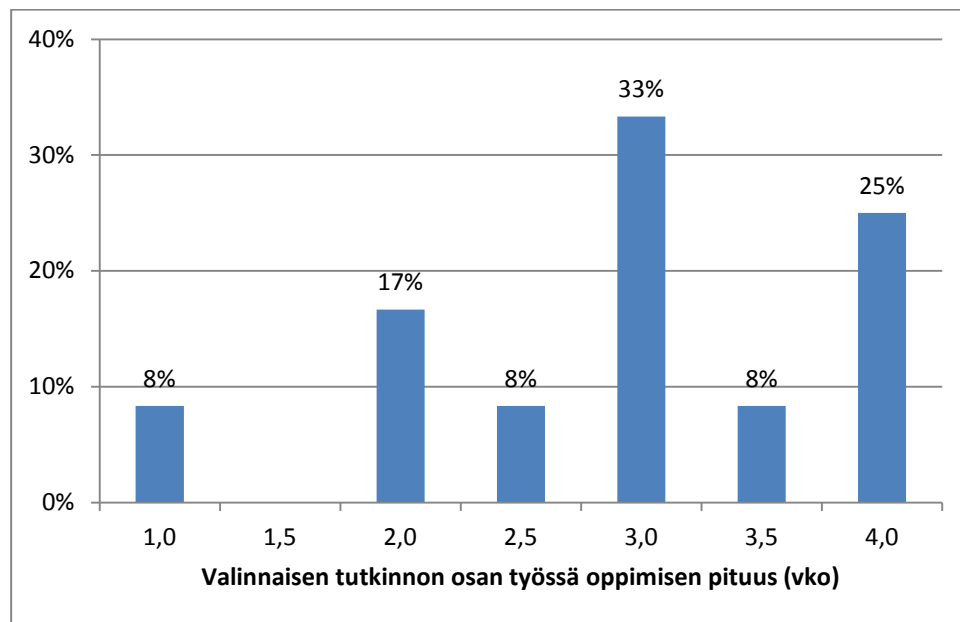
Kuvio 17. Työssä oppimisen pituus kuntoutumisen tukeminen tutkinnon osassa (n=23).

Osaamisalan tutkinnon osassa vastaajista (n=19) 32 % ilmoitti tutkinnon osan työssä oppimisen kestävän 4 viikkoa ja 21 % 3 viikkoa. Yksi vastaajista oli ilmoittanut työssä oppimisen pituuden olevan 0 viikkoa, vaikka aikaisempaan kysymykseen (kysymys 10) kaikki vastaajat olivat vastanneet, että opiskelijat käyvät työssä oppimassa ennen tutkintotilaisuutta. (Liite 7 13(23); Kuvio 18.)



Kuvio 18. Työssä oppimisen pituus osaamisalan tutkinnon osassa (n=19).

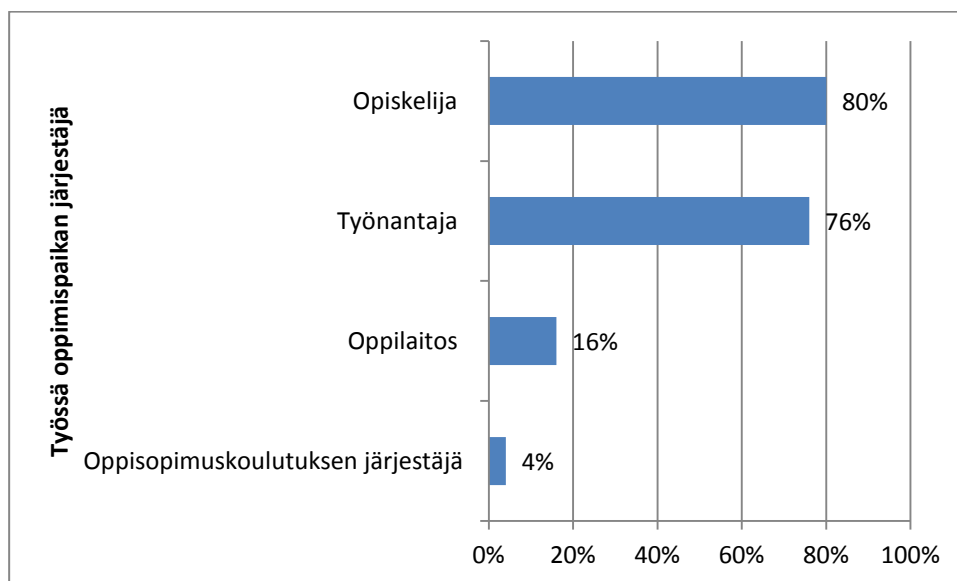
Valinnaiseen tutkinnon osaan saatiin kaikista vähiten vastauksia (n=12). Kuvion 19 mukaan 33 % vastaajista ilmoitti valinnaisen tutkinnon osan työssä oppimisen kestävän 3 viikkoa ja 25 % 4 viikkoa (Liite 7 14(23)).



Kuvio 18. Työssä oppimisen pituus valinnaisessa tutkinnon osassa (n=12).

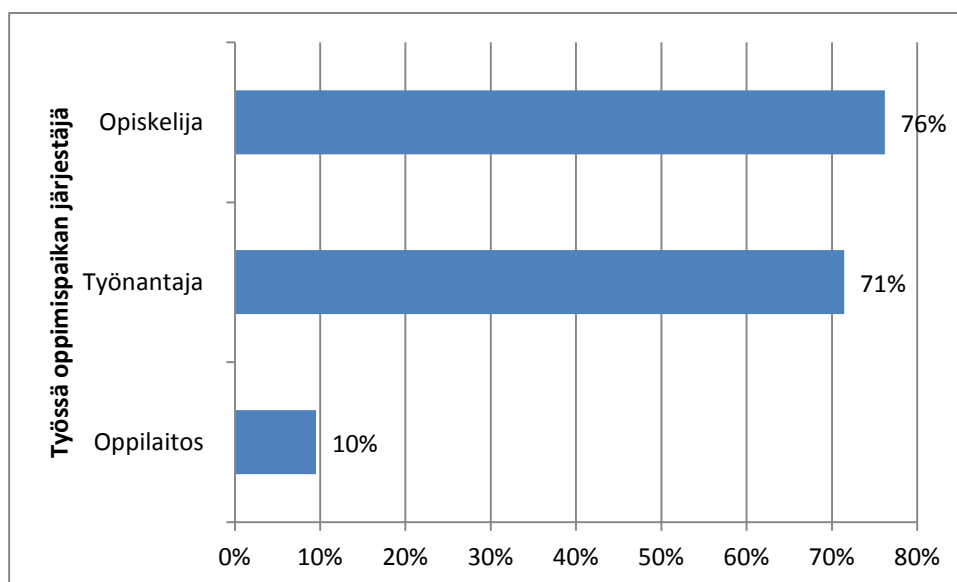
Kyselylomakkeen kysymyksillä 14. - 18. selvitettiin, kuka järjestää oppisopimusopiskelijoille työssä oppimispaikat, kun työssä oppiminen tapahtuu oman oppisopimustyöpaikan ulkopuolella. Kysymykset olivat monivalintakysymyksiä, joten vastaajat pystyivät vastaamaan valitsemalla yhden tai useamman vaihtoehdoista. Oppisopimusopiskelijat oli jaettu työpaikkojen mukaan kuntien/kaupunkien, kuntayhtymien, yksityisten yritysten, järjestöjen sekä sosiaalisten yritysten oppisopimusopiskelijoihin. Vastaajia pyydettiin jättämään vastaamatta kysymyksen, mikäli heillä ei ollut kyseisissä työpaikoissa oppisopimusopiskelijoita. (Liite 4 4(8).)

Kunnan/kaupungin oppisopimusopiskelijan suorittaessa tutkintotilaisuutta edeltävän työssä oppimisen, työssä oppimispaikan järjestäjää vastaajista (n=25) 80 %:n mukaan opiskelija ja 76 %:n mukaan työnantaja (Liite 7 14(23); Kuvio 19.).



Kuvio 19. Työssä oppimispaikan järjestäjät kuntien / kaupunkien oppisopimusopiskelijoille (n=25).

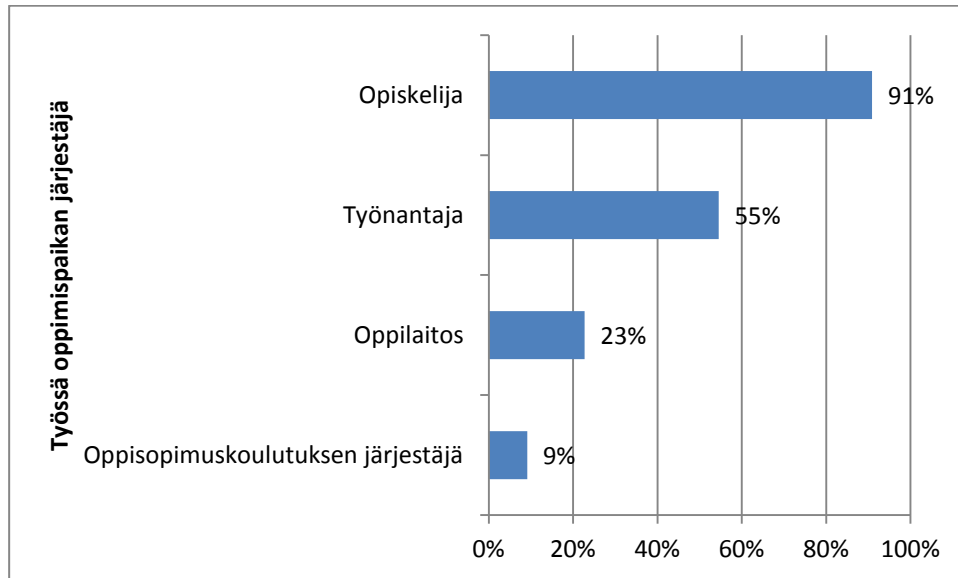
Kuntayhtymien opiskelijoilla opiskelija oli työssä oppimispaikan järjestäjänä tutkituista (n=21) 76 %:n mukaan ja työnantaja 71 %:n mukaan (Liite 7 15(23); Kuvio 20.).



Kuvio 20. Työssä oppimispaikan järjestäjät kuntayhtymien oppisopimusopiskelijoille (n=21).

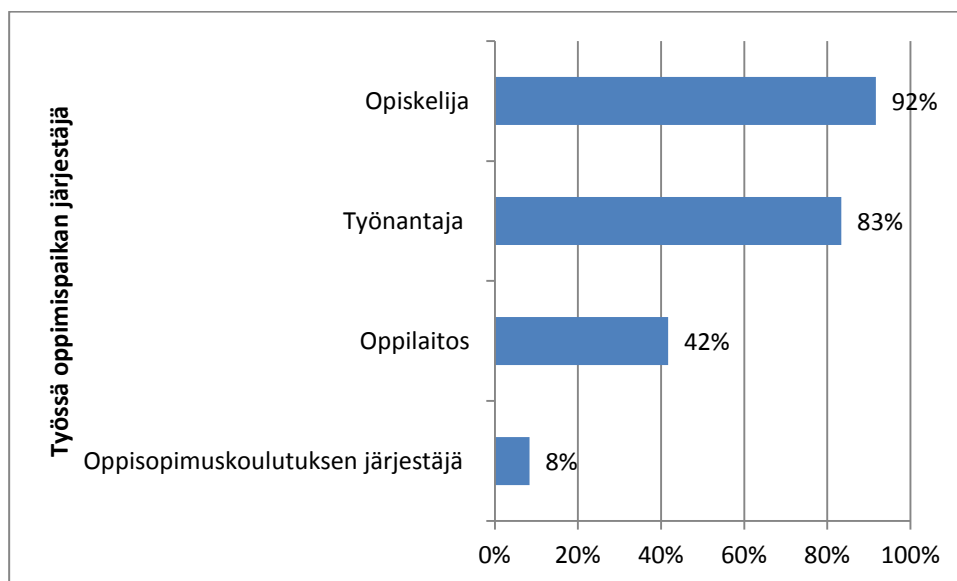


Yksityisten yritysten oppisopimusopiskelijoille oman oppisopimustyöpaikan ulkopuolisen työssä oppimispaikan hankkii tutkituista ( $n = 22$ ) 91 %:n mukaan opiskelija sekä 55 %:n mukaan työnantaja. Viisi vastaajaa (23 %) ilmoitti myös oppilaitoksen järjestävän opiskelijalle työssä oppimispaikan. (Liite 7 15(23), Kuvio 21.)



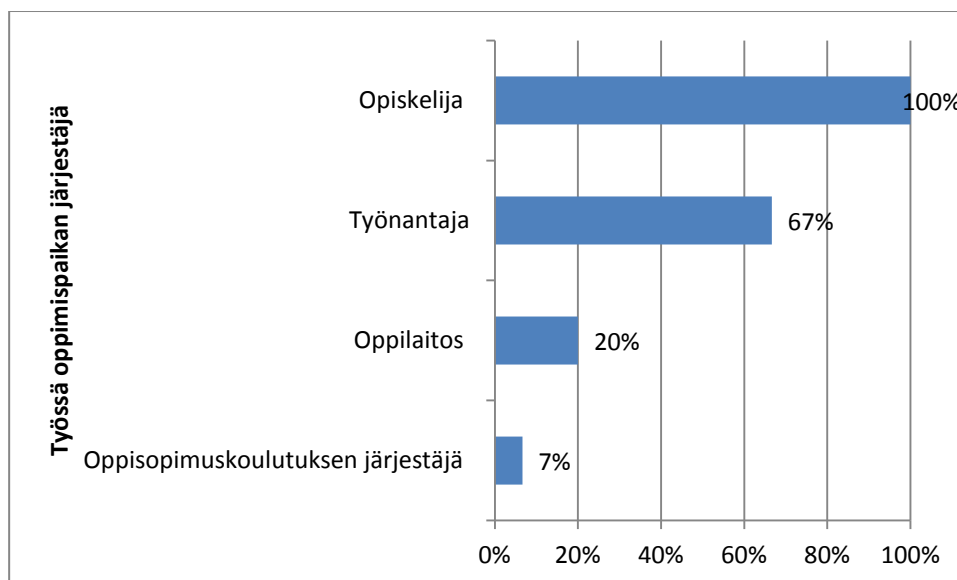
Kuvio 21. Työssä oppimispaikan järjestäjät yksityisten yritysten oppisopimusopiskelijoille ( $n=22$ ).

Sosiaalisten yritysten osalta kysymykseen vastasi 12 vastaajaa. Tutkituista 92 %:a ilmoitti, että työssä oppimispaikan järjestäjää opiskelija, 83 % työnantaja sekä 42 % oppilaitos. (Liite 7 16(23); Kuvio 22.)



Kuvio 22. Työssä oppimispaikan järjestäjät sosiaalisten yritysten oppisopimusopiskelijoille (n=12).

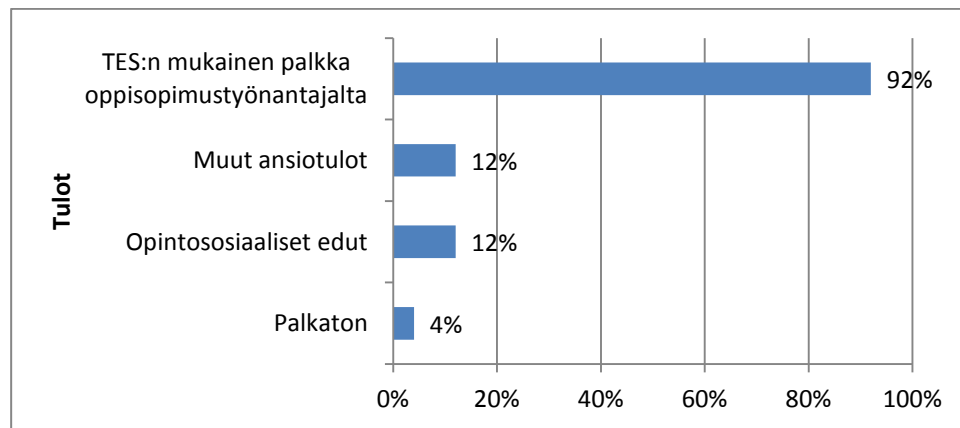
Järjestöjen oppisopimusopiskelijoiden työssä oppimispaikan järjestäjää kysyttäessä kaikki vastaajat (n=15) ilmoitti työssä oppimispaikan järjestäjänä olevan opiskelija. Lisäksi 67 % ilmoitti työnantajan hankkivan työssä oppimispaikan. (Liite 7 16(23): Kuvio 23.)



Kuvio 23. Työssä oppimispaikan järjestäjät järjestöjen oppisopimusopiskelijoille (n=15).

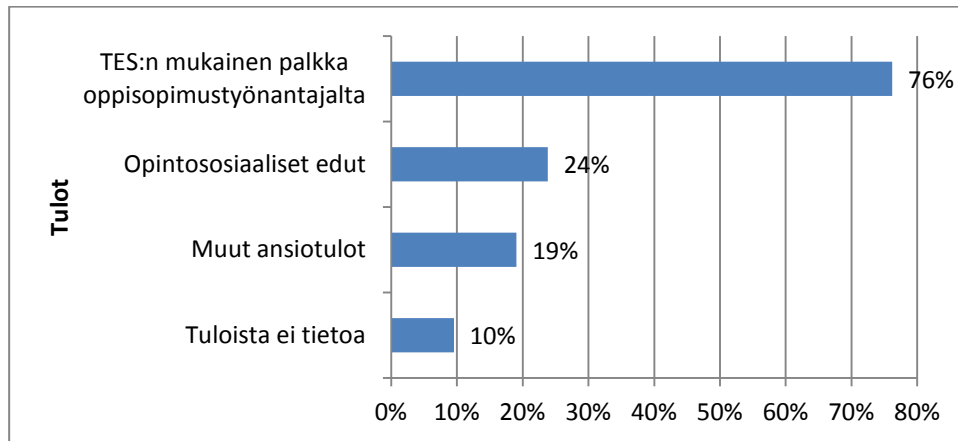
Kyselylomakkeen kysymyksillä 19. - 22. selvitettiin opiskelijoiden tuloja muualla kuin omassa oppisopimustyöpaikassa tapahtuvan työssä oppimisen aikana. Kysymykset esitettiin oppisopimusopiskelijoiden työnantajittain (kunta/kaupunki, kuntayhtymä, yksityinen yritys, sosiaalinen yritys sekä järjestö). Kysymykset olivat monivalintakysymyksiä eli vastaaja pystyi valitsemaan vastaukseksi annetuista vaihtoehdoista yhden tai useamman. (Liite 4 4-5(8).)

Kunnan/kaupungin osalta vastauksia kysymykseen saatiin 25. Tutkituista 92 % ilmoitti kuntien ja kaupunkien oppisopimusopiskelijoiden saavan työehtosopimuksen (TES) mukaisen palkan työssä oppimisajalta omalta oppisopimustyönantajalta. 12 % tutkituista kertoi maksavansa opiskelijoille opintososiaalisia etuuksia sekä opiskelijan saavan muita ansiotuloja. (Liite 7 17(23); Kuvio 24.)



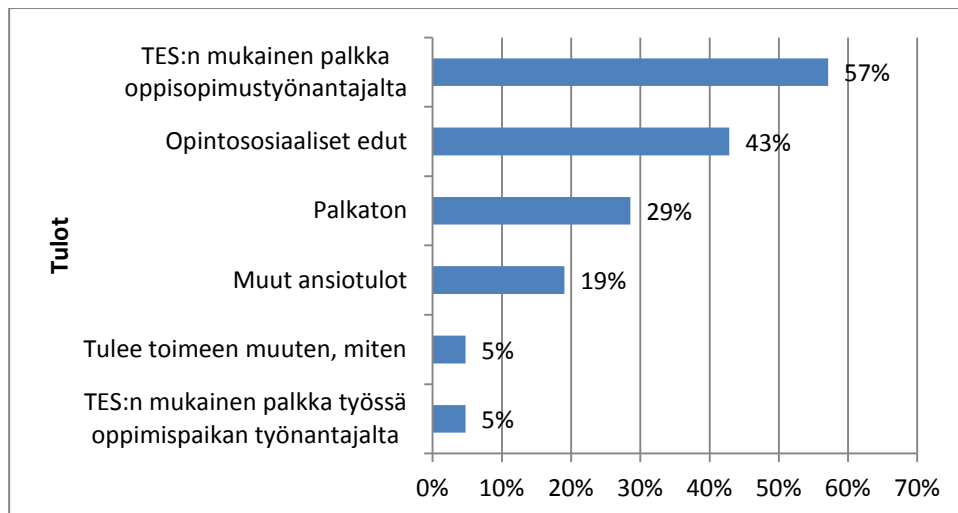
Kuvio 24. Kuntien / kaupunkien oppisopimusopiskelijan tulot muualla tapahtuvan työssä oppimisen aikana (n=25).

Kuntayhtymän oppisopimusopiskelijoiden työssä oppimisen ajalta 76 % vastaajista (n=21) ilmoitti opiskelijoiden saavan työehtosopimuksen mukaisen palkan oppisopimustyönantajalta. Tutkituista 24 % ilmoitti opiskelijoiden saavan opintososiaalisia etuuksia oppisopimuskoulutuksen järjestäjältä ja 19 % opiskelijan saavan muita ansiotuloja (kuten vuosiloma-ajan palkka) työssä oppimisen aikana. (Liite 7 17 - 18(23); Kuvio 25.)



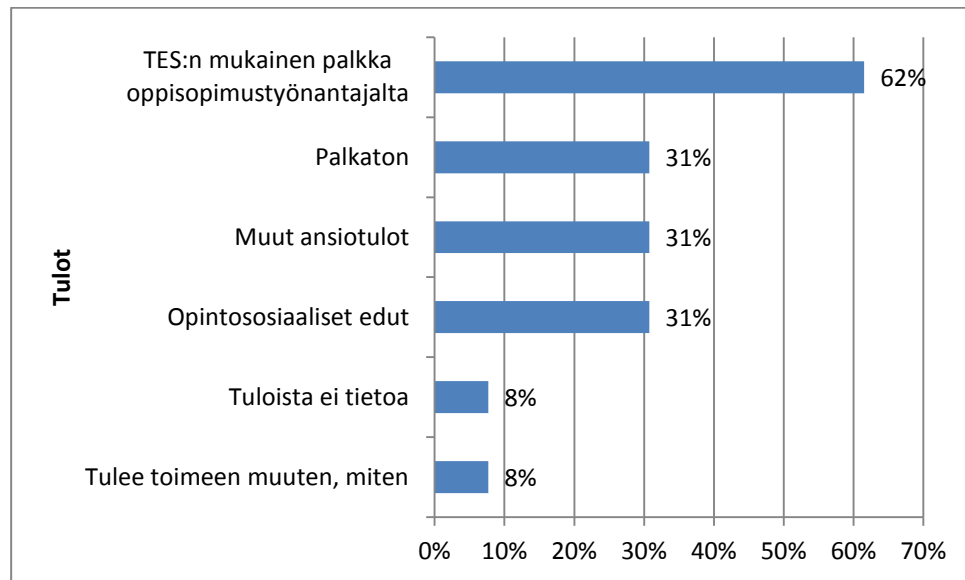
Kuvio 25. Kuntayhtymien oppisopimusopiskelijoiden tulot muualla tapahtuvan työssä oppimisen aikana (n=21).

Yksityisten yritysten osalta kysymykseen vastasi 21 vastaajaa. Tutkituista 57 % ilmoitti yksityisten yritysten opiskelijoiden saavan työehtosopimuksen mukaisen palkan omalta oppisopimustyönantajaltaan muualla tapahtuvan työssä oppimisen aikana. Lisäksi tutkituista 43 %:n mukaan opiskelija saa työssä oppimisajalta opintososiaaliset edut. Yksityisten yritysten osalta myös opiskelijan suorittama työssä oppiminen palkattomana nousi esiin, 29 % tutkituista oli valinnut tämän vaihtoehdon. (Liite 7 17 - 18(23); Kuvio 26.)



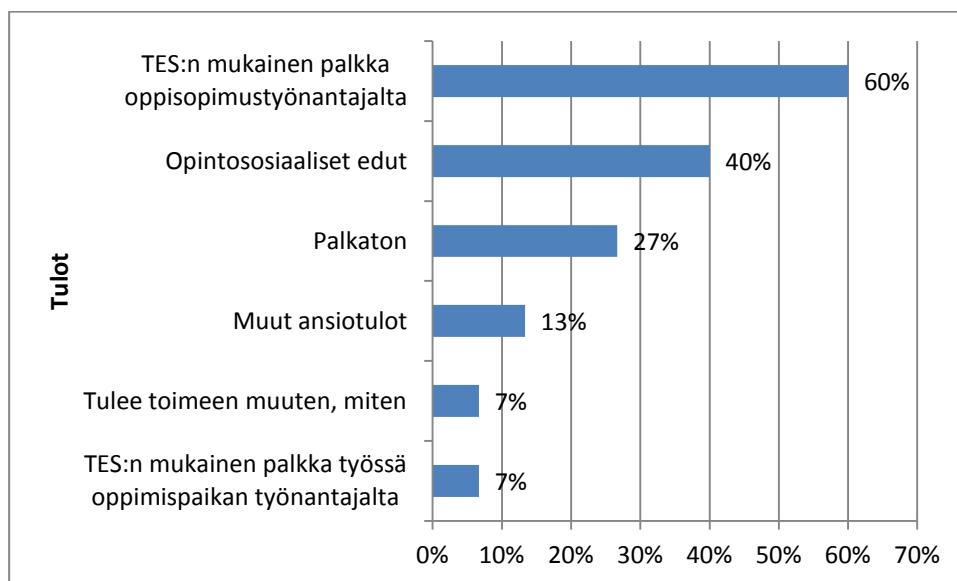
Kuvio 26. Yksityisten yritysten oppisopimusopiskelijoiden tulot muualla tapahtuvan työssä oppimisen aikana (n=21).

Sosiaalisten yritysten osalta 62 % vastaajista (n=13) vastasi opiskelijoiden saavan työehtosopimuksen mukaisen palkan työssä oppimisajalta omalta oppisopimustyönantajaltaan. Lisäksi 31 % oli vastannut opiskelijan saavan muita ansiotuloja (esim. vuosiloma-ajan palkka), 31 % opiskelijan saavan opintososiaalisia etuuksia sekä 31 % opiskelijan suorittavan työssä oppimisen palkattomana. (Liite 7 17,19(23); Kuvio 27.)



Kuvio 27. Sosiaalisten yritysten oppisopimusopiskelijoiden tulot muualla tapahtuvan työssä oppimisen aikana (n=13).

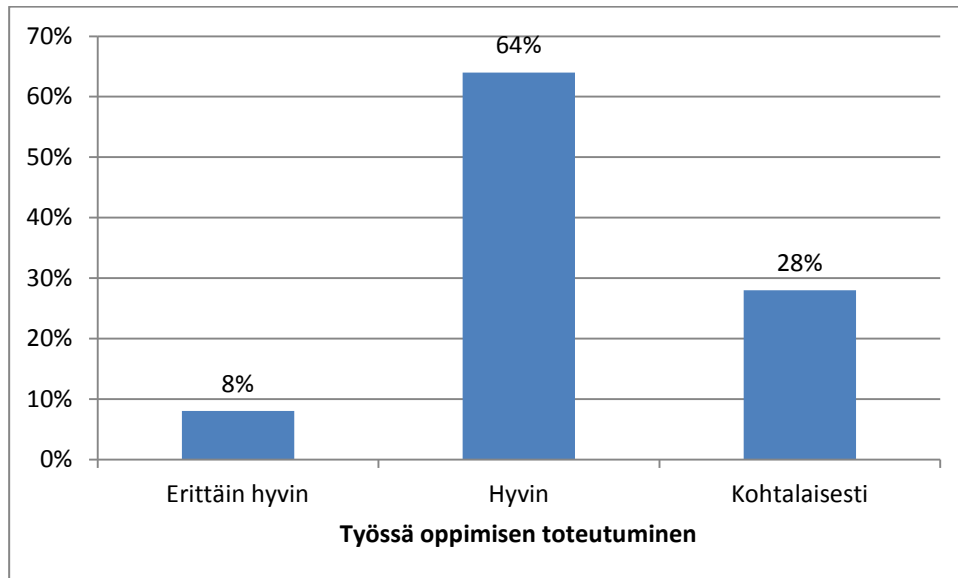
Järjestöjen oppisopimusopiskelijoiden työssä oppimisen aikana tutkituista (n=15) 60 % ilmoitti opiskelijoiden saavan työssä oppimisen ajalta työehtosopimuksen mukaisen palkan omalta työnantajaltaan ja 40 % ilmoitti opiskelijan saavan opintososiaalisia etuuksia oppisopimuskoulutuksen järjestäjältä. Lisäksi tutkituista 27 % kertoi opiskelijoiden suorittavan jakson palkattomana. (Liite 7 17,19(23); Kuvio 28.)



Kuvio 28. Järjestöjen oppisopimusopiskelijoiden tulot muualla tapahtuvan työssä oppimisen aikana (n=15).

Yksityisten yritysten, sosiaalisen yritysten sekä järjestöjen osalta yksi vastaaja oli vastannut valitsemalla kohdan 'Tulee toimeen muuten, miten' ja kirjoittanut vastauksen avoimeen kenttään: "Harjoittelupaikkojen "päikkäin" vaihto - palkallinen järjestely". Tämä vastaus olisi mitä todennäköisimmin lisättävissä kohtaan "Saa työehtosopimuksen mukaisen palkan". (Liite 7 18-20(23), Liite 8.)

Kysymyksellä 24. kartoitettiin yhteenvetona oppisopimuskoulutuksen järjestäjien mielipidettä, kuinka heidän näkökulmastaan työssä oppimiset ovat toteutuneet oman oppisopimustyo-paikan ulkopuolisissa työpaikoissa. Tutkituista (n=25) suurin osa (64 %) oli sitä, mieltä että työssä oppimiset ovat sujuneet hyvin ja 28 %:n mielestä työssä oppimiset ovat sujuneet koh-talaisesti (Liite 7 20(23), Kuvio 29).



Kuvio 29. Työssä oppimisen toteutuminen muussa kuin omassa oppisopimustyöpaikassa (n=25).

Kyselyn työssä oppiminen muussa kuin omassa oppisopimustyöpaikassa -osion lopussa olivat avoimet kysymykset (kysymykset 25. - 27.) Avoimien kysymysten avulla selvitettiin oppisopimuskoulutuksen järjestäjien näkemyksiä tekijöistä, jotka ovat edistäneet ja vaikeuttaneet työssä oppimisen toteuttamista sekä kehittämisajatuksia työssä oppimisen toteuttamiseen (Liite 4 6(8)). Saadut vastaukset ryhmiteltiin, luokiteltiin nimeämällä luokat sekä laskettiin luokissa esiintyvät ilmaukset. Avoimet vastaukset ovat luokiteltuina liitteenä 9. Vastaukset on kirjattu vastaajilta saadussa muodossa.

Kysymyksellä 25. selvitettiin, mitkä tekijät ovat edistäneet työssä oppimisen toteuttamista. Vastaajista (n=18) seitsemän vastaajan mukaan opiskelijoiden ohjausmahdollisuudet ja viiden vastaajan mukaan aikaisemmat kokemukset ja toimintatavat edistävät työssä oppimisen toteuttamista. Lisäksi viiden vastaajan mukaan työssä oppimisasioista etukäteen tiedottaminen sekä kolmen vastaajan mielestä opiskelijoiden työssä oppimispaikkojen vaihtaminen ovat asioita, jotka edistävät työssä oppimisen toteuttamista. (Liite 9 1-2(6).)

Opiskelijoiden ohjausresurssit, kuten aika ohjaukseen sekä kouluttajien kouluttaminen opiskelijoiden ohjaamiseen nähtiin tärkeäksi työssä oppimista edistäväksi asiaksi:

"Perehdytys ja ohjaaminen on järjestetty asianmukaisesti."

"Työpaikalla on mahdollisuus/aikaa ohjaamiseen."

"Työpaikkaohjaajat ovat usein hyvin koulutetut ohjaukseen. He tuntevat hyvin tutkinnon osaamistavoitteet työpaikan näkökulmasta."

Aikaisemmat kokemukset edesauttavat työssä oppimisen toteuttamista, kun työnantajilla on tietoa sekä oppisopimuskoulutuksesta että sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittamisesta oppisopimuksella.

"Työyhteisöt, jotka kouluttavat lähihoitajia opsolla, ovat tehneet sitä jo vuosia. Yleensä heidän toimintatapansa ovat muotoutuneet toimiviksi ja oppimista tukeviksi. Tätä on auttanut alan käytäntö, jossa oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta tulevat opiskelijat ovat kenttäjaksoilla"

"Harjoittelupaikan kokemus oppisopimusopiskelusta ja oppisopimusopiskelijan ohjauksesta."

Vastaajien mielestä työssä oppimisasioista tulee tiedottaa heti alusta alkaen. Ajatukset olivat seuraavanlaisia:

"Työssä oppimisen käytänteiden kertominen jo heti 1. yhteydenoton yhteydessä. Asioiden läpikäyminen oppisopimusneuvottelussa."

"Työssäoppimisasioista käydään alusta lähtien avoin keskustelu työnantajan kanssa ja kerrotaan, että kyseiseen tutkintoon kuuluu työssäoppimista myös oman työpaikan ulkopuolelle eli että koko tutkintoa ei voi tutkintotoimikunnan linjauksen perusteella suorittaa yhdessä työpaikassa. Samalla kerrotaan, että kyseiset oman työn ulkopuoliset työssäoppimisjaksot ovat opiskelijalle palkallista työaikaa ja palkan maksaa oma työnantaja. Joskus (erityisesti jos on kyse pienestä työpaikasta/yksiköstä) on tietopuolisen koulutuksen tutoropettaja järjestänyt kyseiseen työpaikkaan samaksi ajaksi toisen jo opintojen loppuvaiheessa olevan opiskelijan "paikkaamaan" oppisopimusopiskelijan poissaolon aiheuttamaa vajetta."

Lisäksi työnantajien verkostoitumisen tai ns. karusellimallin luomisen katsottiin edesauttaneen työssä oppimisen toteuttamista.

"Ns. karusellimalli, jossa oppilaitoksen lähihoitajaopiskelijat vaihtavat työpaikkoja keskenään, esim. päiväkodissa työskentelevä menee vanhainkotiin hoito ja huolenpi-



to -tutkinnon osan työssäoppimisjaksolle ja tutkintotilaisuuteen ja vanhainkodissa työskentelevä menee päiväkotiin kasvun tukeminen ja ohjaus -työssäoppimisjaksolle ja tutkintotilaisuuteen. Tämä vaatii paljon oppilaitoksen vastuukouluttajilta eikä jaksot ole aina toteutettavissa heti valmistavan tietopuolisen koulutuksen jälkeen (pieniä odotusaikoja). Tätä helpottaa, että oppilaitoksessa pyörii jatkuvasti eri vaiheessa olevia ryhmiä, jolloin ryhmien välisiäkin vaihtoja järjestetään. "

"Yksityisten verkostoituminen ja eräänlaisen työssäoppimispaikka-karusellin luominen. "

Työssä oppimisen toteuttamista vaikeuttivat vastaajien (n=16) mukaan opiskelijan palkkaukseen liittyvät asiat (kuusi vastausta), ohjausresurssien puute (kuusi vastausta), työssä oppimiskausjaksojen aikataulutukset (neljä vastausta) sekä oman työpaikan työssä oppimismahdollisuudet (neljä vastausta). (Liite 9 2-4(6).)

Oppisopimuskoulutuksen luonteeseen kuuluu palkanmaksuvelvoite. Palkanmaksaminen nähtiin avoimissa vastauksissa työssä oppimisen toteuttamista vaikeuttavaksi asiaksi. Vastaajien mukaan työnantajat ovat tyytymättömiä siihen, että joutuvat maksamaan palkan työssä oppimisesta toisen työnantajan palveluksessa tai opiskelijan palkaton jakso koettiin muuten oppisopimuskoulutuksen järjestäjien mielestä hankalaksi.

"Yksityisillä velvoite palkanmaksuun, kun työntekijä on muualla työssäoppimassa kariuttaa osan suunnitelmista jo ennen oppisopimuksen aloittamista"

"Työnantajien vaikea hyväksyä palkanmaksua, kun ollaan työssäoppimassa muualla kuin omassa työssä."

"Toivoisin oppisopimustoimistoilta/OPH:sta yhteistä päätöstä siitä, että opintososi-aalisia etuja maksettaisiin niille henkilöille, joilla jaksot ovat palkattomia. Käytännöt vaihtelevat nähtävästi suuresti... Top-harjoittelujen pakollisuus tehdään opiskelijoille ja työnantajille erittäin selväksi ja asiaa käsitellään perinpohjaisesti ennen sopimuksen tekemistä, jotta opiskelija varmasti ymmärtää mihin sitoutuu jos joutuu tekemään top-jaksot palkattomana. ... Kaikki muut vaihtoehdot yritetään ensin selvittää ennen tätä ratkaisua."

Ohjausresursseista vastaajat kertoivat, ettei työpaikoilla välttämättä ole aikaa tai resursseja ohjata opiskelija. Nähdäänkö opiskelija jopa "reserviin" kuuluvana työvoimana.

"Alalla vallitseva kolmivuorotyö, jolloin ohjattava opiskelija ja työpaikkakouluttaja ovat harvoin samassa työvuorossa. Heillä on monesti harvoin yhteistä aikaa pohtia ja keskustella asioista."

"Opiskelija on osa työvoimaa eli mukana reservissä, työvoimana."

Työssä oppimisjaksojen aikataulutukset koettiin myös työssä oppimista vaikeuttavaksi asiaksi. Aikatauluja voi olla hankala sovittaa yhteen, työssä oppimisjaksot voivat olla päällekkäin kaikilla alan opiskelijoilla eikä välttämättä päästä työssä oppimista suorittamaan silloin, kun se olisi ihanteellista.

"Pahimmillaan kaikki työssäoppimisjaksot päällekkäin seudulla eli nuorisopuoli, aikuiskoulutus ja opsot, niin paikkoja ei meinaa riittää kaikille."

"Opiskelijat eivät aina pääse lähtemään ulkopuoliselle työssäoppimisen jaksolle silloin kun se olisi opinnoissa etenemisen kannalta järkevintä. Tähän vaikuttaa mm. työpaikan lomakaudet ym. järjestelyt."

Vastaajat kokivat vaikeuttavaksi tekijäksi myös opiskelijan oman työpaikan työssä oppimismahdollisuudet.

"Ns. oman paikan työssäoppimismahdollisuuksien puute

"Työssäoppimispaikan toiminta ei ole ollut riittävän monipuolista..."

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjiltä kysyttiin kehittämisajatuksia työssä oppimisen toteuttamiseen (n=16). Kehittämisajatuksista muodostui neljä luokkaa: opiskelijoiden työssä oppimispaikkojen vaihtaminen (seitsemän vastausta), yhtenäisten pelisääntöjen luominen (viisi vastausta), opintojen henkilökohtaistaminen (neljä vastausta) sekä opiskelijan työssä oppimisen palkallisuuden mahdollistaminen (neljä vastausta). (Liite 9 4-5(6).)

Opiskelijoiden työssä oppimispaikkojen vaihtaminen nähtiin merkittävimmäksi tekijäksi työssä oppimisen kehittämisessä. Työssä oppimispaikkojen vaihtaminen opiskelijoiden kesken tai jopa muiden työntekijöiden kesken (työkierto) ilmeni useasta vastauksesta.

"Työnantajien tulisi voida hyödyntää enemmän työssä oppimisen toteuttamista ns. opiskelijoiden paikkojen vaihtona, mutta tämän käytännön organisointi on vaikeaa (kenellä aikaa ja resursseja sekä tarvittavat tiedot?)"

"Karusellia pitäisi yhä vain kehittää niin, että yksityiset työnantajat saisivat muualla tapahtuvan työssäoppimisen ajalle toisen henkilön palvelukseensa."

"Oppisopimusopiskelijoiden vaihturisynteesin luominen ja verkostoyhteistyö työnantajien kesken."

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjät toivoivat, että oppisopimusopiskelijoiden työssä oppiminen huomioitaisiin lainsäädännössä sekä kaikilla toimijoilla olisi yhtenäiset säännöt ja käytännöt valtakunnallisesti.

"Yhteiset pelisäännöt työssä oppimisen palkanmaksuun / opintososiaalisten etujen maksamiseen valtakunnallisesti (valtakunnallisesti toimivia hoivayrityksiä varmasti hämmentää alueelliset erot)."

"Meillä asia toimii tällaisenaan hyvin. Vielä paremmin toimisi, kun jokaikinen oppisopimuskeskus /-toimisto toimisi samalla linjalla eli kukaan ei suostuisi siihen, että nämä työssäoppimisjaksot rinnastetaan tietopuoliseen koulutukseen ja korvataan opiskelijalle päivärahoilla. Tämä asia tulee silloin tällöin vastaan... Toivoisin asiaan yhtäläistä ohjetta/määräystä ministeriön tasolta."

Vastaajat korostivat myös opiskelijan opintojen henkilökohtaistamisen toteuttamista oikealla tavalla yksilöllistämällä opiskelijan aikaisempaa osaamista.

"Opiskelijat ovat monesti kokeneita työntekijöitä. Heillä on siten työtoiminnan ja elämäkokemuksen kautta paljon tartuntapintaa uuden alan sisältöjen ja osaamistavoitteiden sisäistämiseen nimenomaan työtoiminnan yhteydessä ja sen kautta. Henkilökohtaistaminen oikealla tavalla toteutettuna ohjaa oppijaa kohtuullisessa ajassa hyvin oppimissuorituksiin."

"Opiskelijoiden opinpolkuja myös työssä oppimisen suhteen tulisi voida yksilöllistää yhä enemmän."

Lisäksi myös palkanmaksaminen opiskelijalle työssä oppimisen aikana nousi erääksi merkittäväksi teemaksi työssä oppimisen kehittämiseksi.

"Työssäoppimisen vaihdot myös työnantajan valmiiden hoitoalan ihmisten (lähihoitajat, sairaanhoitajat, perushoitajat jne) omalla työnantajalla. Tämä toisi monipuolisuutta vakinaisten hoitoalan henkilöiden työhön, lisäisi moniosaamista ja -alaisuutta,

toimisi ehkä jopa työkykyä ylläpitävänä toimintana. Näin toimien palkanmaksuvelvoite ei tuntuisi raskaalta ja työssäoppimisen jaksot sekä tutkintotilaisuudet saataisiin ehkä joustavammin järjestettyä."

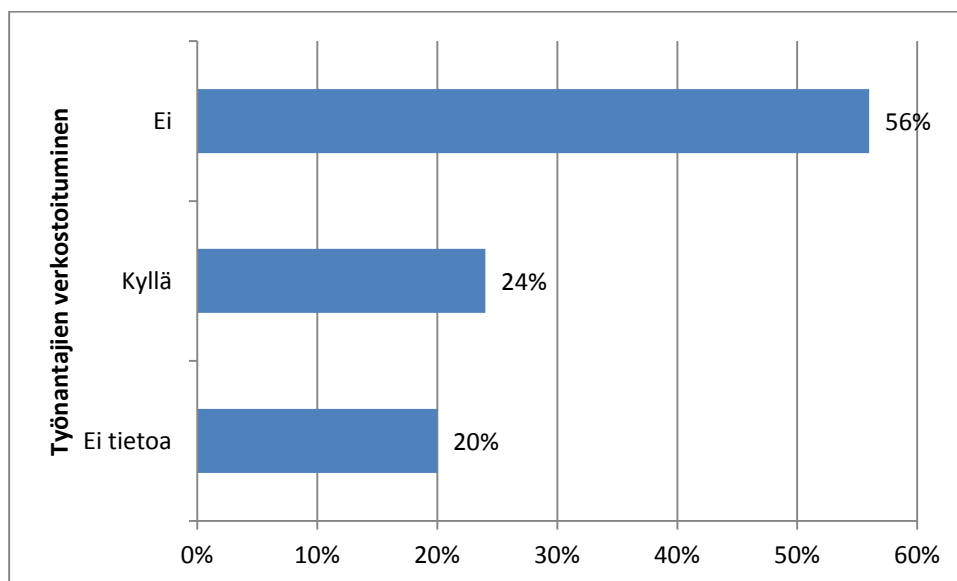
"Työstä on maksettava palkkaa (paitsi tutkintotilaisuuksien ajalta)."

"Mielestäni pitäisi olla aukotonta, että opiskelija saa palkan jaksojen ajalta ilman että hänen tarvitsee käyttää loma- tai vapaapäiviään. Työnantajat voisivat sopia keskenään, ts. verkostoitua, ja sopia jaksojen ajalta opiskelijavaihtoja."

#### 7.4 Työnantajien verkostoituminen ja kumppanuudet

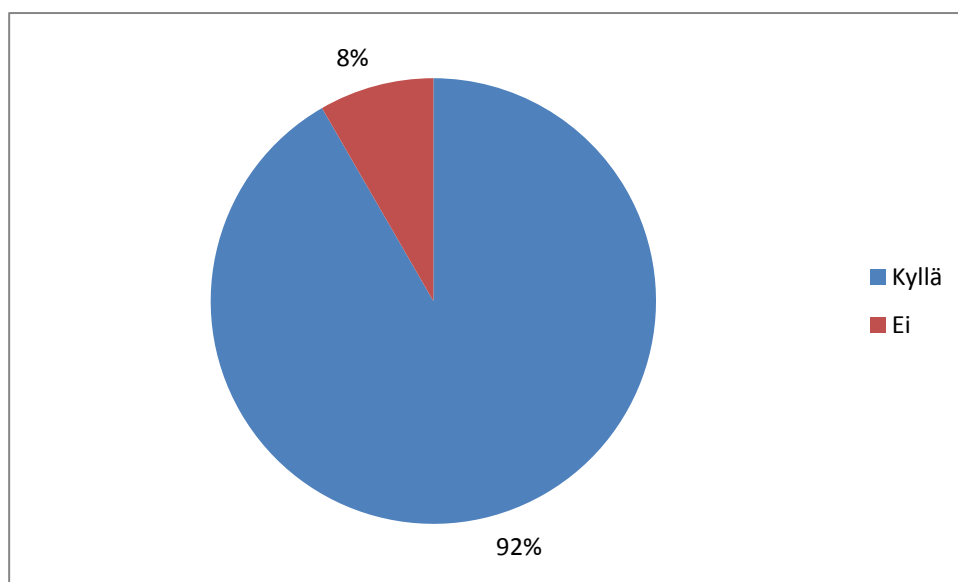
Kyselylomakkeen kysymyksillä 28. - 35. selvitettiin sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimustyönantajien verkostoitumista ja kumppanuuksia työssä oppimisen toteuttamisessa. Kyselylomakkeessa kysyttiin, ovatko oppisopimustyönantajat muodostaneet verkosto- tai kumppanuussuhteita ja jos eivät ole, pitäisikö oppisopimuskoulutuksen järjestäjän mielestä muodostaa, kuuluuko oppisopimuskoulutuksen järjestäjä verkosto- tai kumppanuussuhteeseen, mitkä oppisopimustyöpaikat ovat verkostoituneet, kuka johtaa verkosto- tai kumppanuussuhdetta sekä miten verkosto- tai kumppanuussuhde toimii. Lisäksi avoimella kysymyksellä pyydettiin kuvailemaan verkosto- tai kumppanuussuhdetta. (Liite 4 7-8(8).) Tulosten frekvenssit ovat liitteenä 7 20-23(23).

Yli puolet (56 %) tutkituista (n=25) vastasi, etteivät työnantajat ole muodostanut verkosto- tai kumppanuussuhteita työssä oppimisen toteuttamiseksi. Tutkituista 24 %:n eli kuuden vastaajan mukaan työnantajat ovat muodostaneet verkosto- tai kumppanuussuhteita ja 20 % ei tiennyt asiasta. (Liite 7 20(23); Kuvio 30.)



Kuvio 30. Työntajien verkostoituminen työssä oppimisen toteuttamiseksi (n=25).

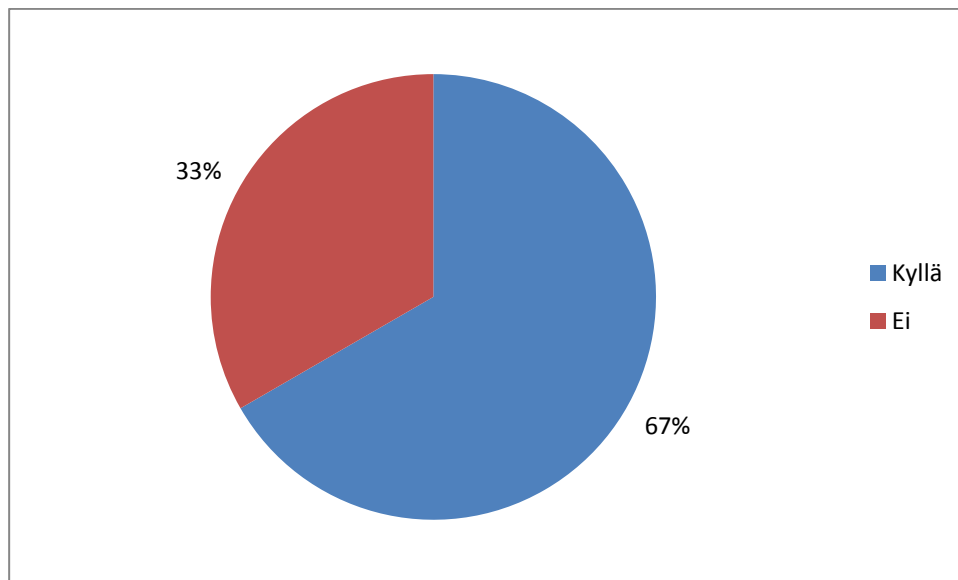
Tutkitulta, jotka vastasivat Ei tai Ei tietoa, kysyttiin, pitäisikö työntajien muodostaa verkosto- tai kumppanuussuhteita. Tähän kysymykseen kuitenkin vastasivat melkein kaikki tutkitut (n=24). Vastaajista lähes kaikki (92 %) olivat sitä mieltä, että työntajien tulisi verkostoitua tai muodostaa kumppanuussuhteita työssä oppimisen toteuttamiseksi (Liite 7 21(23); Kuvio 31.)



Kuvio 31. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjien mielipide, pitäisikö oppisopimustyöntajien verkostoitua työssä oppimisen toteuttamiseksi (n=24).

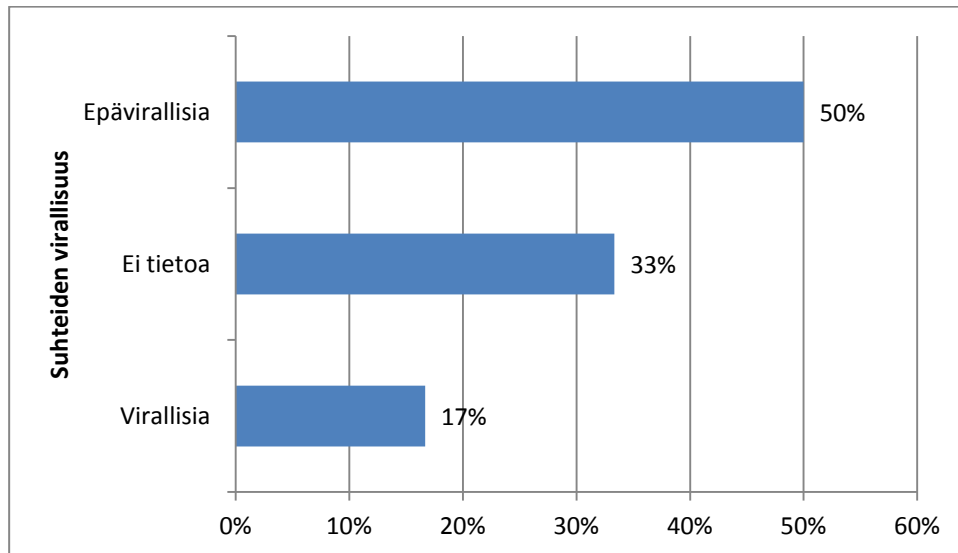
Vastaajia, jotka vastasivat kyselylomakkeen (Liite 4 7(8)) kysymykseen 28., etteivät työnantajat ole muodostaneet verkosto- tai kumppanuussuhteita oppisopimusopiskelijoiden työssä oppimisen toteuttamiseksi, pyydettiin lopettamaan kyselyyn vastaaminen. Kyselylomakkeen kysymyksiin 30. – 35. vastasi kuitenkin enemmän kuin kuusi vastaajaa.

Kyselylomakkeessa selvitettiin, kuuluuko oppisopimuskoulutuksen järjestäjä verkosto- tai kumppanuussuhteeseen. Vastaajista (n=12) 67 % (eli kahdeksan vastaajaa) ilmoitti oppisopimuskoulutuksen järjestäjän kuuluvan suhteeseen (Liite 7 21(23); Kuvio 32). Huomattava on, että kysymykseen ovatko alueen oppisopimustyönantajat muodostaneet verkosto- tai kumppanuussuhteita työssä oppimisen toteuttamiseksi, vastaajista kuusi vastasi, että työnantajat ovat verkostoituneet. Tässä kysymyksessä kuitenkin kahdeksan vastaajaa oli sitä mieltä, että oppisopimuskoulutuksen järjestäjä kuuluu verkostosuhteeseen.



Kuvio 32. Oppisopimusjärjestäjän kuuluminen verkosto-/ kumppanuussuhteeseen (n=12).

Kyselylomakkeessa tiedusteltiin verkosto-/kumppanuussuhteen luonnetta. Suhde määriteltiin kyselylomakkeessa viralliseksi, mikäli verkosto- / tai kumppanuussuhteen toiminta perustui sopimukseen ja epäviralliseksi, mikäli suhteelle ei ollut laadittu sopimuksia. (Liite 4 7(8).) Tutkituista (n=12) puolet (50 %) ilmoitti verkosto- tai kumppanuussuhteen olevan epävirallisia. Kaksi vastaajaa (17 %) ilmoitti verkostosuhteiden olevan virallisia. (Liite 21-22(23); Kuvio 33.)



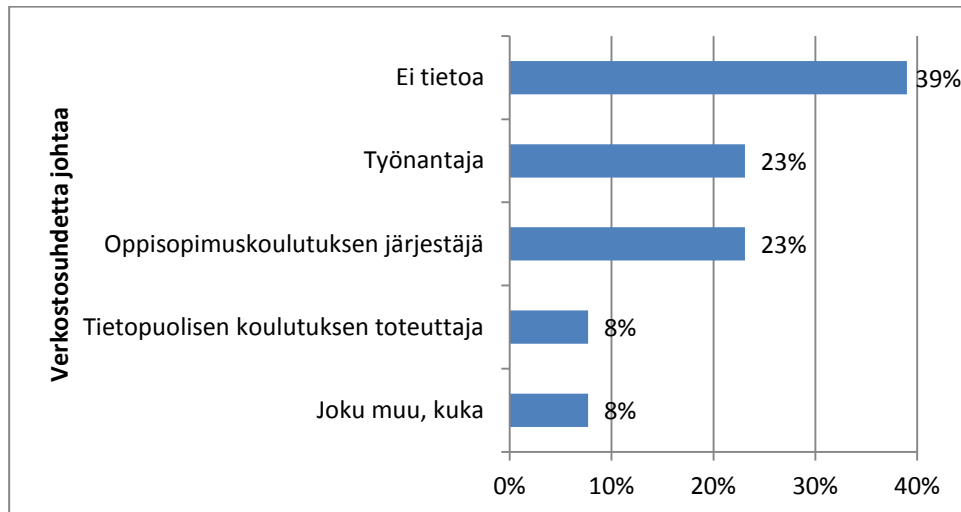
Kuvio 33. Suhteiden virallisuus (n=12).

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjiltä tiedusteltiin, minkä työpaikkojen välillä on verkostoitumis- tai kumppanuussuhteita. Kysymykseen vastasi viisi vastaajaa. Vastaajien mukaan suhteita on niin kunnallisten ja yksityisten, kuntien kuin myös yksityisten yritysten välillä. (Liite 9 5-6(6).)

"Joillakin paikkakunnilla kouluttajatyönantajat (sekä kunnalliset ja yksityiset) vaihtavat työssäoppijoita, samoin kunnallinen työnantaja kierrättää opiskelijaa eri työyksiköissään. Nämä ovat hyviä ja joustavia toimintamuuotoja. Kouluttajatyönantajat osaa- vat ja pystyvät sopimaan asioista ilman ulkopuolista osallistumista."

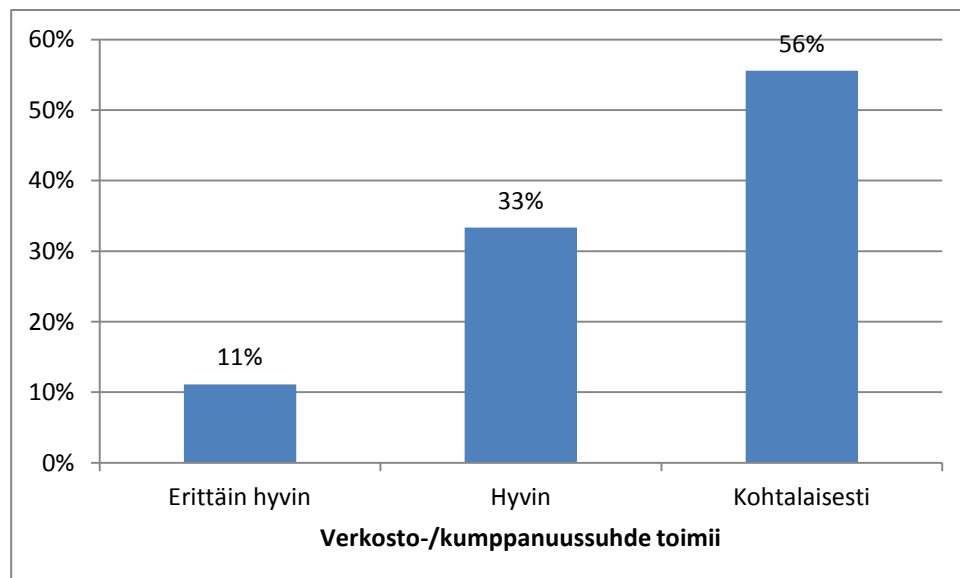
"Yksityisten pienten samalla maantieteellisellä alueella toimivien välillä."

Tutkituilta kysyttiin, kuka toimii verkosto- tai kumppanuussuhteen johtajana. Tutkituista (n=13) kolme vastaajaa (23 %) ilmoitti johtajana olevan oppisopimuskoulutuksen järjestäjä, kolme vastaajaa (23 %) ilmoitti työnantajan johtavan verkostosuhdetta ja viisi vastaajaa (38 %) ei tiennyt asiasta. Yksi vastaajista (8 %) ilmoitti verkostosuhteen johtajana olevan tietopuolisen koulutuksen järjestäjän. Lisäksi yksi vastaaja oli valinnut vastausvaihtoehdon Joku muu, kuka ja vastannut kyseiseen avoimeen tilaan, että verkosto- tai kumppanuussuhdetta johtaa kouluttajatyönantajat keskenään. Tämä vastaus olisi todennäköisesti lisättävissä vastausvaihtoehtoon Työnantaja johtaa verkostosuhdetta. (Liite 7 22(23); Liite 8; Kuvio 34.)



Kuvio 34. Verkosto- tai kumppanuussuhteen johtaja (n=13).

Yhteenvetona työnantajien verkostoituminen ja kumppanuudet osiossa kysyttiin oppisopimuskoulutuksen järjestäjien mielipidettä, kuinka verkosto- tai kumppanuussuhteet pääasiassa toimivat. Tutkituista (n=9) viisi (56 %) oli sitä mieltä, että suhde toimii kohtalaisesti ja kolme vastaajaa (33 %) puolestaan ilmoitti suhteen toimivan hyvin. Yhden vastaajan (11 %) mielestä suhde toimii erittäin hyvin. (Liite 7 23 (23); Kuvio 34.)



Kuvio 35. Verkosto-/kumppanuussuhteen toimiminen (n=9).



Kyselylomakkeen viimeinen kysymys oli avoin kysymys, jossa pyydettiin vastaajia kuvailemaan verkosto- tai kumppanuussuhdetta, mikäli vastaajat olivat vastanneet edelliseen kysymykseen verkosto- tai kumppanuussuhteen toimivan vähintään hyvin. Kysymyksessä oli esimerkiksi pyydetty kuvaamaan, onko kyseessä verkosto- tai kumppanuussuhde, kuinka suhde on syntynyt, kuinka se toimii, mitkä tekijät ovat edistäneet tai estäneet suhteen syntymistä ja toimintaa. (Liite 4 8(8).) Kysymykseen vastasi neljä vastaajaa. Näiden vastauksien perusteella toimijoiden välinen yhteistyö näyttäisi olevan tekijä, joka edistää suhteen syntymistä ja toimintaa. (Liite 9 6(6).)

"Verkoston syntymistä edistää kokeneet ja ennakkoluulottomat toimijat, jotka hahmottavat kokonaisuuden ja yhdessä tekemisen hyödyllisyyden."

"Suhde on syntynyt ns. pakosta. Eli siitä, että noudatamme OPH:n suositusta ettei opintososiaalisia etuisuuksia makseta oman työn ulkopuolella tapahtuvasta työssäoppimisen vaihdosta. Jotta tämä ei aiheuttaisi sitä, ettei oppisopimuksia lähihoitajille enää voitaisi tehdä (työnantajan taloudellinen paine), lähdimme käynnistämään "karusellimallia"....Olisi hienoa, jos tällaista vaihtoa voitaisiin tehdä myös oppilaitosten välillä. Se tuskin kuitenkaan tulee olemaan helppoa..."

"Verkostosuhde. Tavoitteena on tulevaisuudessa oppisopimustoimijana edistää ja tukea tällaisten verkostojen ja kumppanuuksien syntyä, nyt vähän kokemusta."

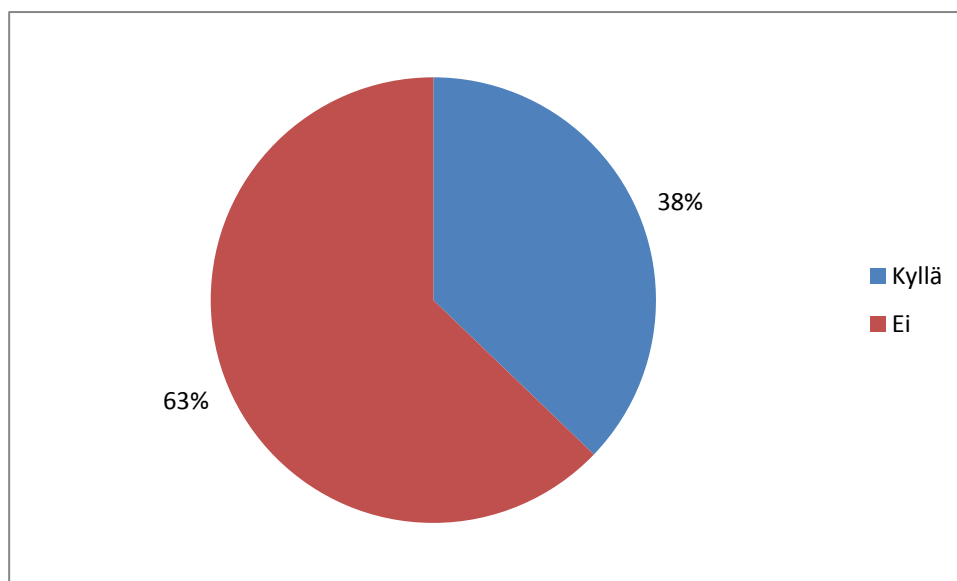
## 8 SOSIAALI- JA TERVEYSALAN PERUSTUTKINNON OPPISOPIMUSTYÖNANTAJIEN KYSELYN TULOKSET

Oppisopimustyönantajien kysely lähetettiin 16:lle Kainuun alueen yksityiselle sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimustyönantajalle. Kyselylomake on liitteenä 6. Vastauksia määräaikaan mennessä saapui kahdeksan (n=8). Vastausprosentti oli 50 %.

Kyselyssä taustatekijänä kysyttiin yrityksen päätoimialaa. Kyselyyn vastanneiden (n=8) yritysten päätoimialat olivat kehitysvammaisten asumispalvelut (kaksi vastaajaa), vanhusten asuminen- ja hoivapalvelut (kolme vastaajaa), yksityiset sosiaalipalvelut (kaksi vastaajaa) sekä yksi vastaaja oli ilmoittanut päätoimialaksi asumispalvelun ilmoittamatta kuitenkaan asiakasryhmäänsä. (Liite 11.)

### 8.1 Työnantajien välinen yhteistyö työssä oppimisen toteuttamisessa

Kyselyssä selvitettiin, ovatko työnantajat tehneet yhteistyötä toisten oppisopimustyönantajien kanssa "vaihtamalla" oppisopimusopiskelijoita työssä oppimis- ja tutkintotilaisuuden aikana. Vastaajista (n=8) 63 %:lla ei ollut aikaisempaa yhteistyötä toisten oppisopimustyönantajien kanssa ja 38 %:lla eli kolmella vastaajalla oli kokemusta (Liite 10 1(2); Kuvio 36).



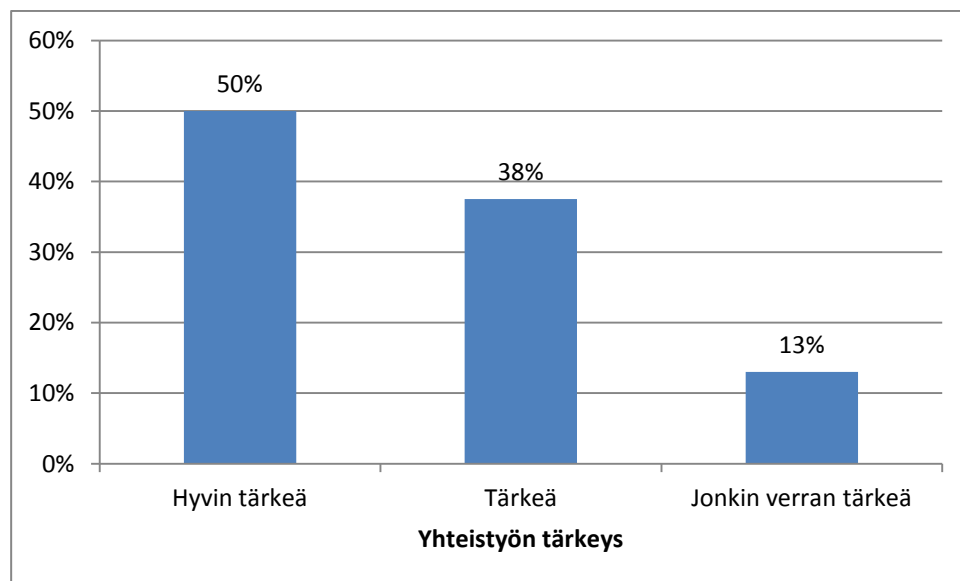
Kuvio 36. Oppisopimustyönantajien välinen aikaisempi yhteistyö työssä oppimisen toteuttamisessa (n=8).

Vastaajilta, jotka olivat tehneet yhteistyötä aikaisemmin, kysyttiin, miltä osin yhteistyö on toiminut hyvin ja huonosti. Kysymykseen vastasi kolme vastaajaa, joista kahden mielestä yhteistyö on koettu sujuvaksi ja ongelmattomaksi. Kysymykseen, miltä osin yhteistyö on toiminut huonosti vastasi kaksi vastaajaa. Työssä oppimisen toteuttamista ei ollut koettu hankalaksi toteuttaa, ainoastaan yhden vastaajan mielestä työssä oppimisen ajaksi ”vaihto-opiskelijan” saaminen oli koettu hankalaksi. (Liite 11 1(4).)

”Kun vaan ”vaihto-opiskelija” on löytynyt, ei ole ollut ongelmia. Palkanmaksut yms. ovat sujuneet ongelmitta.”

”Opiskelijoiden vaihto on ollut sujuvaa ja he ovat tuoneet uusia ajatuksia harjoittelupaikkaansa.”

Työnantajilta selvitettiin, kuinka tärkeäksi he kokevat eri työnantajien välisen yhteistyön ajatellen oppisopimusopiskelijan osaamisen laaja-alaisuutta. Vastaajista (n=8) puolet (50 %) oli sitä mieltä, että yhteistyö on hyvin tärkeää ja 38 % koki yhteistyön tärkeäksi (Liite 10 1(2), Kuvio 37).



Kuvio 37. Työnantajien mielipide yhteistyön tärkeydestä työssä oppimisen toteuttamiseksi (n=8).

Seuraavalla avoimella kysymyksellä vastaajia pyydettiin perustelemaan vastauksensa. Oppisopimustyönantajajat (n=6) näkevät yhteistyön tärkeäksi, sillä viidestä vastauksesta oli tulkittavis-

sa, että yhteistyön avulla opiskelijan osaaminen sekä näkemys lähihoitajan työstä laajenevat sekä neljän vastauksen mukaan yhteistyö nähdään myös mahdollisuutena oppia erilaisissa toimintaympäristöissä. Muutamassa vastauksessa oli myös tulkittavissa työnantajan vastuu opiskelijan osaamisesta tämän valmistuessa lähihoitajaksi. (Liite 10 1(4).)

"Opiskelijalla on ainutlaatuinen tilaisuus käydä tutustumassa muihin yksiköihin opiskeluaikana, työelämässä näitä mahdollisuuksia on harvemmin. Kaikki oppiminen ja näkemysten laajentuminen on hyväksi!"

"Oppisopimusopiskelija tekee harjoitteluja myös omassa työpaikassaan ja urautumista voi tapahtua. Opiskelijan on hyvä saada mahdollisimman laaja kuva ja osaaminen hoitajan työstä erilaisissa toimintaympäristöissä. On tärkeää, että oppisopimuksella valmistuva hoitaja on ammatillisilta tiedoiltaan ja taidoiltaan vähintään yhtä hyvä kuin täysipäiväisesti opiskelevat."

Työnantajilta pyydettiin näkökulmia, kuinka työpaikkojen välistä yhteistyötä voitaisiin kehittää työssä oppimisen toteuttamiseksi. Työnantajien vastauksista (n=8) neljässä vastauksessa korostui opiskelijoiden vaihtaminen työnantajien kesken sekä kolmessa vastauksessa työssä oppimisen suunnitteleminen yhdessä työnantajien, opiskelijoiden sekä koulutuksen järjestäjän kanssa. Työssä oppimisen suunnittelupäivä voitaisiin järjestää jopa oppisopimusryhmän aloittaessa. Muutamassa vastauksessa oli korostettu myös tiedottamisen tärkeyttä. (Liite 11 2(4).)

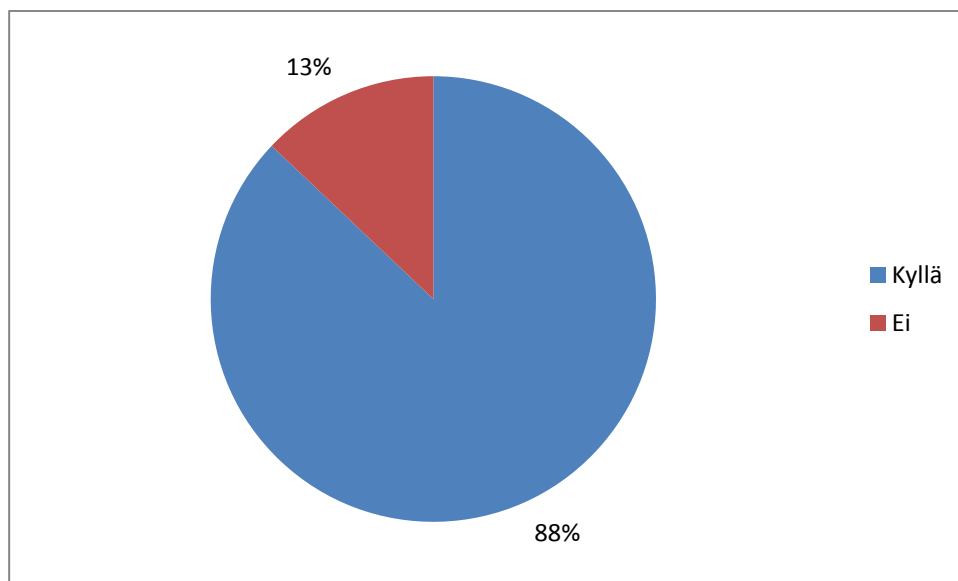
"Kouluttajataho voisi oppisopimusryhmän aloittaessa kutsua työnantajat yhdessä opiskelijoiden kanssa neuvotteluun, missä tehtäisi alustava suunnitelma harjoittelupaikkojen vaihdoista työnantajien kesken."

"Voisi tehdä vaihtoja työntekijöiden kesken harjoitteluja järjestettäessä. Tulisi laajempi kuva erilaisista asiakkaista."

Työnantajilta kysyttiin, onko heidän mielestä tahoja, joiden kanssa yhteistyötä pitäisi lisätä. Vastauksia kysymykseen saatiin neljä. Yksi vastaaja korosti toimijoiden välistä verkostoitumista, yksi kunnan, yritysten ja koulun välistä yhteistyötä. Kahdessa vastauksessa otettiin kantaa myös Kainuun maakunta -kuntayhtymän kanssa tehtävään yhteistyöhön, joista toisessa vastauksessa kuitenkin korostui Kainuun maakunta -kuntayhtymän tämän hetkinen jäykkyys toimia pienten palveluntuottajien kanssa opiskelijavaihtoasioissa. (Liite 11 2(4).)

## 8.2 Yhteistyö tulevaisuudessa - työssä oppimisverkoston muodostaminen

Kyselyn Yhteistyö tulevaisuudessa – työssä oppimisverkoston muodostaminen -osiossa selvitettiin työnantajien halukkuutta osallistua työssä oppimisverkostoon. Kyselyssä kerrottiin, että verkoston tavoitteena olisi opiskelijoiden työssä oppimisen laaja-alastaminen työkierron avulla. Kyselyssä työkierto kuvattiin olevan opiskelijan siirtymistä omasta työpaikastaan toiseen työpaikkaan työssä oppimis- ja tutkintotilaisuusjakson ajaksi. Työkierron aikana oppisopimustyönantajalla säilyisivät työnantajavelvoitteet, kuten palkanmaksu. Työssä oppimisverkoston osapuolia olisivat oppisopimustyöpaikat, opiskelijat, oppisopimuskoulutuksen järjestäjä sekä oppilaitos. Työkierto voisi tapahtua esimerkiksi joko vastavuoroisesti tai karusellimallilla. Vastavuoroisella työkierrolla tarkoitettiin, että työkierrolle lähtevän opiskelijan tilalle tulisi toinen opiskelija toisesta työpaikasta. Karusellimallilla tarkoitettiin, että työkierrolle lähtevän opiskelijan tilalle toisen yrityksen opiskelija ei tulisi samaan aikaan, vaan myöhemmässä opintojen vaiheessa. (Liite 6 2-4(4).) Vastaajista (n=8) seitsemän eli 88 % haluaisi liittyä työssä oppimisverkostoon, mikäli heillä on oppisopimusopiskelijoita (Liite 10 2(2); Kuvio 38).



Kuvio 38. Työnantajien halukkuus liittyä työssä oppimisverkostoon (n=8).

Verkostoitumiseen liittyvällä avoimella kysymyksellä työnantajia pyydettiin kuvailemaan, millä ehdoilla he haluaisivat liittyä työssä oppimisverkostoon. Vastaajista (n=7) neljä koki vastavuoroisen työkierron paremmaksi vaihtoehdoksi verrattuna karusellimalliin. Lisäksi kahdesta

vastauksesta oli tulkittavissa, että työnantajilla tulisi olla mahdollisuudet vaikuttaa työkiertoasioihin, kuten ajankohtaan, ovathan he opiskelijan palkanmaksajiakin. (Liite 11 3(4).)

"Työnantajalla pitää kuitenkin olla hyvät vaikuttamismahdollisuudet yksikössään tapahtuviin työkiertoihin. Eli muun muassa ajankohtaan. Palkanmaksu on kuitenkin aika haasteellista, koska joskus voi joutua ottamaan sijaisen, kun oma oppisopimusopiskelija menee muualle harjoitteluun..."

"Suunnitelmat opiskelijan työkierron aikataulusta oltava hyvissä ajoin työnantajalla tiedossa."

Työnantajilta kysyttiin, mitä he odottavat tai tavoittelevat verkoston toiminnalta. Kysymyseen vastasi viisi vastaajaa. Työnantajien vastauksista oli luokiteltavissa osaamisen lisääntymisen (neljä vastausta) sekä yhteistyön lisääntymisen (kaksi vastausta) näkökulmat. (Liite 11 3(4).)

Osaamisen lisääntymistä työnantajat odottivat niin opiskelijalle kuin myös työyksikön sisäisesti.

"Opiskelijamme saa monipuolisempaa kokemusta kun pääsee harjoittelemaan useampaan paikkaan. Talo saa uusia ihmisiä tutustumaan työhönsä."

"Opiskelijan ammattitaidon lisääntymistä ja muunkinlaisen yhteistyön lisääntymistä toimijoiden kesken."

Lisäksi työnantajilta selvitettiin, mitkä tekijät yrityksen näkökulmasta edistävät ja estävät työssä oppimisverkostoon osallistumista. Työnantajista (n=5) kaksi näki edistäväksi tekijäksi verkoston toimijoiden välisen yhteistyön. Molemmissa vastauksissa tärkeäksi nähtiin kokoontuminen verkoston toimijoiden kesken jo verkoston suunnitteluvaiheessa. Lisäksi kaksi vastaajaa näki edistäväksi tekijäksi oppisopimusopiskelijoiden vaihtamisen toimijoiden kesken, jolloin yrityksen sijaisen tarve vähenee opiskelijan ollessa työssä oppimassa muualla kuin omassa työpaikassa. (Liite 11 4(4).)

"Hyvä ja riittävä yhteistyö verkoston eri toimijoiden kesken. Työnantaja mukaan mahdollisesti jo työnkiertoaikataulua suunniteltaessa. Oppisopimusopiskelijoiden tutustuminen edeltäkäsien verkoston työpaikkoihin."

"Saamme oppisopimusopiskelijan (työssäoppimisjakson ollessa muualla kuin meillä )

tilalle uuden opiskelijan.”

Työssä oppimisverkostoon osallistumisen estäväksi tekijäksi lähes kaikki vastaajista (n=4) ilmoittivat resurssit (kolme vastausta) (Liite 11 4(4)).

"Yrityksen pienuus on oma haittansa. Vakituisten työntekijöiden halukkuus ohjata ja kouluttaa muita ei ole niin motivoitunutta toivoisi."

## 9 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön aiheena oli sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimuskoulutuksen kehittäminen. Tavoitteena oli laatia toimintamalli sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimuskoulutuksen järjestämiseksi Kainuussa. Toimintamallin avulla tavoitellaan oppisopimusopiskelijoiden työssä oppimisen toteuttamista joustavasti useammassa työpaikassa niin, että opiskelijoille mahdollistuu sekä riittävän ammattitaidon saavuttaminen että palkan saaminen työkierron ajalta.

Opinnäytetyö oli luonteeltaan tapaustutkimus. Opinnäytetyö olisi voitu toteuttaa myös toimintatutkimuksena, mutta toimintatutkimus olisi vaatinut enemmän aikaa ja opinnäytetyön valmistuminen olisi pitkittynyt. Toimintamallin kehittämiseksi taustatietoa hankittiin kahden kyselyn avulla. Ensimmäisen kyselyn otokseksi valittiin kaikki Suomen sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimuskoulutuksen järjestäjät. Kyselyssä selvitettiin, miten oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ovat organisoineet opiskelijoiden työssä oppimisjaksojen toteutuksen sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa. Toisen kyselyn otokseksi valittiin Kainuun alueen yksityiset sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimustyönantajat vuodelta 2011 sekä tutkimushetkeltä 2012. Kyselyssä selvitettiin työnantajien halukkuutta työssä oppimisverkoston muodostamiseen.

Tutkimuksen luotettavuuden edistämiseksi oppisopimuskoulutuksen järjestäjien otos pyrittiin määrittelemään huolellisesti populaatiosta käymällä jokaisen oppisopimuskoulutuksen järjestäjän Internet-sivuilla. Otokseen valikoitui oppisopimuskoulutuksen järjestäjät koko Suomen alueelta. Lisäksi yksityisistä työnantajista tutkimukseen valittiin kaikki, KAO Oppisopimuspalveluiden opiskelijahallinto-ohjelmassa olevat, sosiaali- ja terveysalan yksityiset työnantajat.

Tutkimuksen pätevyuden edistämiseksi oppisopimuskoulutuksen järjestäjien kyselylomake esitestattiin. Esitestauksen avulla kyselylomakkeen kysymykset muotoiltiin tiiviimmiksi ja ymmärrettävämpään muotoon. Lisäksi oppisopimuskoulutuksen järjestäjien kyselyssä tarkennettiin verkostoitumiseen ja kumppanuuksiin liittyviä käsitteitä. Perusjoukon saavutettavuuteen pyrittiin vaikuttamaan huomioimalla valtakunnalliset hiihtolomaviikot, ja kysely toteutettiin viikolla 11. Yksityisille työnantajille toteutettavaa kyselylomaketta ei esitestattu, mutta lomake esitettiin sekä työn toimeksiantajalle että ohjaavalle opettajalle ja kyselylomakkeeseen tehtiin korjaukset ennen kyselylomakkeen lähettämistä. Lisäksi työssä oppimisver-



kostoon liittyvä käsite tarkennettiin kyselyssä. Muiden käsitteiden ajateltiin olevan tuttuja oppisopimustyönantajille.

Opinnäytetyön kyselyt toteutettiin sähköisinä verkkokyselyinä Webropol -ohjelman avulla sekä oppisopimuskoulutuksen järjestäjien että yksityisten työnantajien osalta. Aineiston hankinta oppisopimuskoulutuksen järjestäjiltä kyselyn avulla voidaan todeta olleen sopiva valinta. Sähköisen verkkokyselyn avulla mahdollistui kaikkien tutkimuksen perusjoukkoon kuuluvien tavoittaminen. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjien osalta kysely oli nopea ja taloudellisesti edullinen keino selvittää asioita, koska oppisopimuskoulutuksen järjestäjät sijaitsevat eri puolella Suomea.

Yksityisten työnantajien osalta aluksi tutkimus ajateltiin toteuttaa teemahaastattelun avulla jolloin haastattelun avulla olisi voitu saada syvällisempää tietoa työnantajien mielipiteistä ja näkemyksistä. Haastattelu ja kysely eroavat toisistaan tiedonantajan toiminnassa tiedonkeruuvaiheessa. Kyselyssä tiedonantaja täyttää itse esitetyn kyselylomakkeen. Haastattelussa tiedonantaja vastaa henkilökohtaisesti, suullisesti esitettyihin kysymyksiin. Haastattelun etuna voidaan pitää sen joustavuutta, haastattelijan mahdollisuutta toistaa kysymys, oikaista väärinkäsityksiä, selventää sanamuotoja sekä käydä keskustelua haastateltavan kanssa. Tätä mahdollisuutta ei posti- tai verkkokyselyssä ole. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 75.)

Tutkimuksen toteutus haastatteluna olisi saattanut mahdollistaa verkostoitumisen aloittamisen. Toisaalta voidaan ajatella, että mikäli tutkimus olisi toteutettu teemahaastatteluna, olisi haastattelijalla voinut olla vaikutusta tutkimustuloksiin. Kirjallisesti, anonymisti, annettava mielipide on helpompi antaa verrattuna henkilökohtaisesti annettavaan mielipiteeseen. Opinnäytetyön valmistumisen kannalta haastattelun katsottiin vievän liian kauan aikaa sekä olevan taloudellisesti kallista. Lisäksi ajateltiin, että kaikkien työnantajien näkemyksen on tärkeä selvitettäessä työnantajien halukkuutta verkostoitumiseen. Haastattelun toteuttaminen muutaman haastateltavan kautta ei katsottu vastaavan tutkimuksen tarkoitusta, sillä verkostoitumiseen haluavien työnantajien täytyy itse kokea asia tärkeäksi. Lisäksi ajateltiin, että vastaajat ovat kirjoitus- ja lukutaitoisia, ja että vastaajat kykenevät, haluavat ja osaavat ilmaista itseään kirjoittamalla vastaamalla kyselyn kysymyksiin. Ennakkoajatuksena oli, etteivät työnantajat välttämättä olisi kovin innokkaita verkostoitumaan sekä maksamaan palkkaa opiskelijoille työssä oppimisten (työkiertojen) ajalta. Kyselyssä käytettiinkin tarkoituksella opiskelijan osaamisen laaja-alastamisen näkökulmaa työssä oppimisissa ja työkiertoissa. Näin työnantajille saatiin näkemys, että opiskelijan osaamisen pitää olla monialaista. Tässä yhteydessä voidaan pohtia, onko kyselyssä ohjattu vastaajia vastaamaan toivotulla tavalla.

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjien kyselyyn vastasi 25 vastaaja ja yksityisten työnantajien kyselyyn 8 vastaajaa. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjien kyselyn vastaajien määrä ei ollut riittävä tilastollisen tutkimuksen näkökulmasta, jonka vuoksi tutkimuksen tuloksia ei voida yleistää. Tutkimuksen tulokset voidaan katsoa suuntaa-antaviksi sekä hyödyllisiksi Kainuun ammattiopiston Oppisopimuspalveluille. Kyselyiden toteutuksen jälkeen tulokset siirrettiin Webropol -ohjelmasta PASW -tilastointiohjelmaan Excel-tiedostona. Luotettavuuden edistämiseksi muuttujien määrittelyn jälkeen siirretyt tiedot tarkistettiin vertaamalla Webropol -ohjelman sekä PASW -tilastointiohjelman tuloksia toisiinsa.

Tutkimusten teossa pyritään välttämään virheitä. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjien kyselyn tuloksia tulkittaessa huomattiin kuitenkin mittausvirheitä. Kyselylomakkeessa selvitettiin, ovatko alueen oppisopimustyönantajat muodostaneet verkosto- tai kumppanuussuhteita työssä oppimisen toteuttamiseksi. Kuusi vastaajaa ilmoitti työnantajien verkostoituneen. Näitä kuutta vastaajaa pyydettiin vastaamaan, kuuluuko oppisopimuskoulutuksen järjestäjä verkosto- tai kumppanuussuhteeseen. Tähän kysymykseen vastasi kuitenkin kuuden vastaajan sijaan 12 vastaajaa. Kyselylomakkeeseen oli kirjoitettu vastausohjeet, mutta vastaajat eivät olleet joko lukeneet ohjeita tai ne oli ymmärretty väärin. Lisäksi oppisopimuskoulutuksen järjestäjien kyselyssä muutamassa kysymyksessä oli kommentti, että kysymys on huono, koska kysymyksessä ei ole huomioitu henkilökohtaistamismääräystä. Tässä tutkimuksessa ei ollut tarkoitus tutkia asiaa henkilökohtaistamismääräyksen näkökulmasta, vaan oppisopimuskoulutuksen järjestäjien nykyisiä käytäntöjä. Jälkikäteen pohdittaessa oppisopimuskoulutuksen järjestäjien kyselyä, kyselyssä olisi voitu keskittyä pelkästään yksityisten työnantajien tarkasteluun, ja kysymyksistä olisi voitu jättää kaupunki/kunta sekä kuntayhtymät tarkastelun ulkopuolelle. Tällöin kyselylomake olisi ollut lyhyempi, ja vastaajat olisivat voineet olla tarkempia vastauksissaan. Kyselyyn otettiin kuitenkin kaikki työnantajat vaihtoehtoisiksi, koska ajateltiin, että tällä tavoin saadaan laajempi kuva työssä oppimisen toteuttamisesta.

Valituilla menetelmillä saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin sekä oppisopimuskoulutuksen järjestäjiltä että yksityisiltä työnantajilta. Tapaustutkimus soveltuu hyvin kehittämistehtävään, jonka tavoitteena on tuottaa uusia ideoita organisaatiolle. Valittujen menetelmien avulla saatiin Kainuun ammattiopiston Oppisopimuspalveluille kehittämisideoita. Lisäksi aineistotriangulaatiota hyödyntämällä onnistuttiin luomaan toimintamalli. Aineistotriangulaation näkökulmina olivat teoreettinen viitekehys sekä oppisopimuskoulutuksen järjestäjien ja yksityisten työnantajien kyselyiden tulokset. Aineistotriangulaatio mahdollisti asian tarkastelemisen useammasta näkökulmasta ja toimintamallin kokoamisen useamman tekijän perusteella, jolla

osaltaan voitiin lisätä opinnäytetyön luotettavuutta. Huomattava on, että toimintamalli on opinnäytetyön tekijän näkemys ja esitys, kuinka joustava työssä oppiminen ja työssä oppimisverkosto tulee toteuttaa. Mikäli toimintamallin laatisi joku toinen henkilö, todennäköisesti toimintamallista tulisi toisenlainen. Lisäksi tapaustutkimuksen luonteeseen viitaten on huomioitava, että tutkimustulokset voivat olla erilaiset, mikäli tutkimus toistetaan.

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjille toteutettu kysely osoittaa, että oppisopimuskoulutuksen järjestäjien käytännöt sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon työssä oppimisen toteuttamisessa vaihtelevat.

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjistä suurin osa päättää joko ennen oppisopimuksen solmimista tai oppisopimusta solmittaessa muualla kuin omassa oppisopimustyöpaikassa tapahtuvasta työssä oppimisesta ja tutkintotilaisuuden suorittamisesta. Lisäksi oppisopimuskoulutuksen järjestäjistä yli puolet oli sitä mieltä, että muualla tapahtuvasta työssä oppimisesta ja tutkintotilaisuuden suorittamisesta pitäisi päättää ennen oppisopimuksen solmimista ja lähes yksi kolmasosa oli sitä mieltä, että asiasta pitäisi päättää viimeistään oppisopimusta solmittaessa. Kainuussa kerrotaan opiskelijalle yleensä ensimmäisen yhteydenoton yhteydessä muualla tapahtuvasta työssä oppimisesta. Mikäli oppisopimusopiskelijan työpaikassa ei ole kuin yksi työyksikkö, kerrotaan opiskelijalle ennen oppisopimuksen solmimista, että työssä oppimista tapahtuu myös muualla kuin omassa oppisopimustyöpaikassa. Sama asia kerrataan opiskelijalle vielä oppisopimuksen solmimisvaiheessa. Voidaan todeta, että tätä käytäntöä on jatkettava edelleen KAO:n Oppisopimuspalveluissa.

Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon tutkintotoimikunnan mukaan opiskelija ei välttämättä voi suorittaa kaikkia tutkinnon osia yhdessä työpaikassa. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjiltä tiedusteltiin työnantajittain, kuinka monta tutkintotilaisuutta opiskelijat käyvät suorittamassa muualla. Tyypillisin vastaus kuntien ja kaupunkien sekä kuntayhtymien oppisopimusopiskelijoista oli, että he suorittavat kaikki tutkinnon osat omassa oppisopimustyöpaikassaan. Tätä selittää se, että kunnat ja kaupungit sekä kuntayhtymät ovat isoja työnantajia, joilla voi olla useita työyksiköitä. Tämä mahdollistaa työkierron toteuttamisen sekä tutkintotilaisuuksien suorittamisen oman työpaikan sisäisissä yksiköissä. Mikäli kuntien ja kaupunkien sekä kuntayhtymien oppisopimusopiskelijat suorittavat tutkintotilaisuuksia muualla, yleisimmät vastaukset olivat, että muualla tapahtuvia tutkintotilaisuuksia suoritettiin yhdestä kahteen.

Tutkintotilaisuuksien lukumäärää tarkasteltaessa yksityisten yritysten, sosiaalisten yritysten sekä järjestöjen opiskelijoiden osalta, muualla tapahtuvien tutkintotilaisuuksien lukumäärät nousevat. Yksityisten yritysten ja järjestöjen opiskelijat suorittavat tyypillisesti kaksi tutkintotilaisuutta muualla kuin omassa oppisopimustyöpaikassa ja sosiaalisten yritysten opiskelijat kahdesta kolmeen tutkintotilaisuutta. KAO:n Oppisopimuspalveluiden kautta ei ole ollut sosiaali- ja terveysalan oppisopimusopiskelijoita järjestöissä tai sosiaalisissa yrityksissä. Yksityisten yritysten osalta opiskelijat ovat suorittaneet vähintään yhden tutkintotilaisuuden muualla, mikäli omassa työpaikassa ei ole muita työyksiköitä. Muualla tapahtuvien tutkintotilaisuuksien lukumäärää ei kuitenkaan voida aina yleistää, koska työpaikan soveltuvuutta tutkintotilaisuuden suorittamispaikaksi tulee tarkastella sosiaali- ja terveysalan tutkinnon perusteen ammattitaitovaatimusten mukaan. Jatkossa KAO Oppisopimuspalveluiden tulisi keskustella yhdessä työnantajien sekä oppilaitoksen kanssa muualla tapahtuvien tutkintotilaisuuksien lukumäärästä. Erityisesti on keskusteltava siitä, onko yhden tutkinnon osan suorittaminen muualla riittävää, vai pitäisikö toisissa työpaikoissa tapahtuvaa työssä oppimista olla enemmän. Tämä olisi syytä selvittää jo ennen uusien oppisopimuksien solmimista.

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjien kysely osoittaa, että opiskelijat käyvät aina työssä oppimassa ennen tutkintotilaisuutta työpaikassa, jossa tutkintotilaisuus suoritetaan. Aikaisempaa sosiaali- ja terveysalan työkokemusta omaavilla työssä oppimisen pituuteen vaikuttaa toisinaan opiskelijan aikaisempi työkokemus. Opiskelijalla, jolla ei ole aikaisempaa työkokemusta alalta, työssä oppimisen pituudet vaihtelivat tutkintoon kuuluvissa pakollisissa tutkinnon osissa kahdesta viikosta viiteen viikkoon. Tyypillisin arvo työssä oppimisen pituudessa pakollisissa tutkinnon osissa oli neljä viikkoa. Osaamisalaan kuuluvassa tutkinnon osassa työssä oppiminen vaihteli vastaajien mukaan nollasta viikosta seitsemään viikkoon. Tyypillisin työssä oppimisen pituus oli neljä viikkoa. Valinnaisessa tutkinnon osassa työssä oppimisen pituus vaihteli viikosta neljään viikkoon. Tyypillisin työssä oppimisen pituus oli kolme viikkoa. Lisäksi lähes kaksi kolmasosaa oppisopimuskoulutuksen järjestäjistä on mukana opiskelijan työssä oppimisen pituutta määriteltäessä.

Kainuun ammattiopiston Oppisopimuspalveluiden oppisopimusopiskelijoilla työssä oppiminen on samanpituisen kaikilla opiskelijoilla aikaisemmasta työkokemuksesta riippumatta. Pakollisten tutkinnon osien työssä oppimisen pituudet ovat viisi opintoviikkoa, osaamisalan tutkinnon osan pituus on yhdeksän opintoviikkoa sekä valinnaisen tutkinnon osan pituus on kolme opintoviikkoa. KAO:n Oppisopimuspalvelut ei ole ollut aktiivisena osapuolena työssä oppimisen pituutta määritettäessä, vaan tutkintotilaisuutta edeltävästä työssä oppimisen pi-

tuudesta päättää tietopuolisen koulutuksen järjestäjä. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä on viranomaistehtävää hoitava koulutuksen järjestäjä. Jatkossa oppisopimuskoulutuksen järjestäjän tulee osallistua työssä oppimisen pituuden määrittelyyn tietopuolisen koulutuksen järjestäjän kanssa. Lisäksi KAO:n Oppisopimuspalveluissa tulee kiinnittää huomiota työssä oppimisen pituutta määriteltäessä opiskelijan mahdolliseen aikaisempaan työkokemukseen. Mikäli opiskelijalla on aikaisempaa työkokemusta, tulee opiskelijan aikaisempi osaaminen huomioida. Aikaisemman osaamisen huomioimista edellyttää Opetushallituksen Henkilökohtaistamismääräyksen 4 §:

"Oppimisen suunnittelussa ja toteutuksessa on otettava huomioon opiskelijan elämäntilanne, aikaisemmin hankittu osaaminen, todetut oppimistarpeet ja työssä oppimisen mahdollisuudet. ..." (Henkilökohtaistamismääräys 2006, 5.)

Aikaisempien tutkimusten (Väisänen 2003; Hongisto 2005, Mökkönen & Ojala 2008) mukaan sekä työssä oppimisessa että työkiertoa toteutettaessa opiskelijan oppimisen kannalta pidemmästä työkierrosta on enemmän hyötyä. Tutkimusten mukaan työssä oppimisen ja työkierron tulisi olla vähintään kuusi kuukautta. Oppisopimuskoulutuksen ominaispiirteet huomioiden puolen vuoden mittainen työssä oppimisjakso (työkierto) oman työpaikan ulkopuolella voi olla mahdoton toteuttaa. Oppisopimusopiskelijoilla on näkemys työssä oppimisesta oman oppisopimustyöpaikan näkökulmasta, joten muutamankin viikon työssä oppimisella voidaan saada uudenlaisia näkökulmia. Pohjosen (2001) tavoin voidaan oppisopimuskoulutuksessa ajatella, että opiskelija oppii kokonaisuuksia. Tämä edellyttää, että työssä oppimisjaksolle (työkierrolle) laaditaan työssä oppimisen suunnitelma, jossa määritellään opittavat kokonaisuudet ja tavoitteet.

Muualla kuin oppisopimusopiskelijan omassa oppisopimustyöpaikassa tapahtuvan työssä oppimisen aikana oppisopimuskoulutuksen järjestäjät eivät pitäneet palkan maksamista oppisopimuksen solmimisen ehtona. Lähes kaksi kolmasosaa solmii oppisopimuksen, vaikka oppisopimustyönantaja ei maksa opiskelijalle palkkaa muualla tapahtuvan työssä oppimisen ajalta. Huomattava kuitenkin on, että yksi kolmasosa oppisopimuskoulutuksen järjestäjistä vaatii palkan maksamista, joka toisinaan voi johtaa siihen, ettei oppisopimusta synny. Kainuun ammattiopiston Oppisopimuspalvelut ei ole vaatinut työnantajilta palkan maksamista.

Kyselyssä tarkasteltiin työnantajittain, mitä tuloja opiskelijat saavat muualla tapahtuvan työssä oppimisen aikana. Kaikkien työpaikkojen osalta eniten vastauksia oli kohdassa opiskelija saa työehtosopimuksen mukaisen palkan oppisopimustyönantajalta. Kunnan / kaupungin ja

kuntayhtymän oppisopimusopiskelijoilla tulot muodostuivat pääasiassa oppisopimustyönantajan maksamasta työehtosopimuksen mukaisesta palkasta. Yksityisten yritysten opiskelijoita tarkasteltaessa työehtosopimuksen mukaisen palkan lisäksi oppisopimuskoulutuksen järjestäjistä lähes puolet ilmoitti maksavansa opiskelijoille opintososiaalisia etuuksia. Lisäksi lähes kolmasosa tutkituista ilmoitti, että yksityisten yritysten opiskelijat suorittavat muualla tapahtuvan työssä oppimisen palkattomana. Sosiaalisten ja järjestöjen osalta tulokset olivat samansuuntaiset.

Kainuun ammattiopistossa on käytäntönä ollut, että työnantaja päättää, maksaako opiskelijalle palkkaa muualla tapahtuvan työssä oppimisen ajalta. Mikäli työssä oppiminen on opiskelijalle palkaton jakso, ei oppisopimuskoulutuksen järjestäjä ole maksanut opiskelijalle opintososiaalisia etuuksia. Vuosia sitten on opintososiaalisia etuuksia maksettu, koska tällöin Opetusministeriön asetus (1130/2001, 27.11.2001) mahdollisti opintososiaalisten etujen maksamisen. Asetuksessa oli väljästi määriteltynä opintososiaalisten etujen maksamismahdollisuus tutkinnon suorittamiseen osallistumisen aikana. Tutkintotilaisuutta edeltävä työssä oppiminen on voitu ajatella olevan tutkinnon suorittamiseen liittyvää aikaa, etenkin mikäli tutkintotilaisuus on suoritettu oman oppisopimustyöpaikan ulkopuolella.

Asetuksen (1130/2001) on kumonnut Opetusministeriön asetus oppisopimuskoulutuksessa olevan opiskelijan opintososiaalisista eduista tietopuolisen opetuksen aikana. Asetuksessa on selkeästi rajattu opintososiaalisten etujen maksaminen ainoastaan tietopuoleisen opetuksen sekä tutkintotilaisuuden ajalle.

Oppisopimuskoulutuksessa opiskelijalla on oikeus saada tietopuolisen opetuksen aikana: 1) ansiomenetyksen korvauksena päivärahaa 15 euroa opetuspäivältä; 2) perheavustusta 17 euroa opetuspäivältä, jos opiskelijalla on huollettavanaan alle 18-vuotias lapsi;... Opiskelijalla on oikeus saada tässä asetuksessa tarkoitetut etuudet myös osallistuessaan näyttötutkinnon tutkintotilaisuuteen tai ammattiosaamisen näyttöön. (Asetus 799/2007, 9.8.2007, 1 §, 3§.)

Asetuksen voimassaolo ilmeni myös muutaman oppisopimuskoulutuksen järjestäjän avoimesta vastauksesta, joissa korostettiin, ettei opintososiaalisia etuuksia saa maksaa. Asetukseen 799/2007 viitaten Kainuun ammattiopiston Oppisopimuspalveluissa on edelleen säilytettävä käytäntö, ettei opintososiaalisia etuuksia makseta opiskelijoille tutkintotilaisuutta edeltävän työssä oppimisen aikana. Opiskelijoiden toimeentulo on ratkaistava muulla tavoin, kuten esimerkiksi vaadittava työnantajalta työehtosopimuksen mukaisen palkan maksamista.

Opiskelijoiden kannalta täysin palkaton työssä oppimisjakso on taloudellisesti hankala. Lisäksi työssä oppiminen esimerkiksi vuosilomien aikana, jolloin opiskelija joutuu käyttämään ansaitsemansa vuosilomat työssä oppimiseen, ei kuulosta houkuttelevalta.

Palkkausiasian ristiriitaisuus ja ongelmallisuus korostui oppisopimuskoulutuksen järjestäjien avoimen kysymyksen kautta, jossa selvitettiin työssä oppimista vaikeuttavia asioita. Tutkimukseen osallistuneiden mukaan työnantajat olivat joko tyytymättömiä siihen, että joutuvat maksamaan palkan työssä oppimisesta toisen työnantajan palveluksessa tai opiskelijan palkaton jakso muuten koettiin hankalaksi. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjien kysely osoittaa, että oppisopimusopiskelijoiden oman työpaikan ulkopuoliset työssä oppimiset ovat palkanmaksun osalta valtakunnallinen ongelma. Tilastokeskuksen yritysrekisterin mukaan Suomessa toimi vuonna 2010 yhteensä 318 951 yritystä, joista suurin osa (99,1 %) oli pieniä yrityksiä, jotka työllistävät alle 50 henkilöä (Tilastokeskus 2011). Jos sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittamista tarkastellaan Suomessa toimivien yritysten perusteella, ei voida olettaa, että yrityksillä on useita työyksiköitä, joissa työssä oppimisjaksojen (työkiertojen) ja tutkintotilaisuuksien suorittaminen olisi mahdollista sosiaali- ja terveysalan tutkintotoimikunnan linjauksen mukaisesti. Tämän vuoksi olisi suotavaa, että työssä oppimisen toteuttamiseen kiinnitettäisiin huomiota myös Opetusministeriön ja/tai Opetushallituksen osalta. Yksityisiä työnantajia tulisi tukea ja kannustaa kehittämään opiskelijoiden laaja-alaista osaamista, jotta oppisopimuskoulutuksella lähihoitajien kouluttaminen säilyttää vetovoimaisuuden tulevaisuudessakin.

Muita oppisopimuskoulutusta vaikeuttavia asioita olivat työpaikoilla ohjausresurssien puute, työssä oppimisjaksojen hankalasti yhteen sovitettavat aikataulutukset sekä opiskelijan oman työpaikan puutteelliset työssä oppimismahdollisuudet. Työssä oppimista edistäviä asioiksi oppisopimuskoulutuksen järjestäjät näkivät opiskelijoiden ohjausmahdollisuudet. Opiskelijoiden työpaikalla tapahtuva ohjaaminen sekä työpaikkakouluttajien kouluttaminen ohjaustehtävään koettiin tärkeiksi tekijöiksi. Lisäksi työssä oppimista edistävät työnantajien aikaisemmat kokemukset ja toimintatavat sekä työssä oppimisasioista etukäteen tiedottaminen.

Kyselyn mukaan merkittävin työssä oppimisen kehittämisajatus oli opiskelijoiden työssä oppimispaikkojen vaihtaminen. Työssä oppimispaikkoja voitaisiin vaihtaa oppisopimusopiskelijoiden kesken tai jopa muiden työntekijöiden välillä (työkierrolla). Toinen kehittämiseen liittyvä mielte oli oppisopimuskoulutuksen järjestäjien toivomus, että oppisopimusopiskelijoiden työssä oppiminen huomioitaisiin lainsäädännössä sekä kaikilla toimijoilla olisi yhtenäiset säännöt ja käytännöt valtakunnallisesti. Vastaajat korostivat myös opiskelijan opintojen hen-

kilökohtaistamisen toteuttamista oikealla tavalla yksilöllistämällä opiskelijan aikaisempaa osaamista. Lisäksi kehittämisajatuksena esiintyi useissa vastauksissa palkanmaksaminen opiskelijalle työssä oppimisen aikana.

Kyselyssä selvitettiin, ovatko oppisopimustyönantajat muodostaneet verkosto- tai kumpanuussuhteita työssä oppimisen toteuttamiseksi. Kyselyn tulokset osoittavat, että työssä oppimisen toteuttamiseksi ei ole juurikaan verkostoiduttu. Kuitenkin oppisopimuskoulutuksen järjestäjien mukaan tarve työnantajien väliselle verkostoitumiselle on, sillä lähes kaikki kokivat, että työnantajien tulisi verkostoitua työssä oppimisen toteuttamiseksi. Verkostosuhteen syntymistä ja toimintaa edistäväksi tekijäksi vastaajat näkivät toimijoiden välisen yhteistyön.

Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon yksityisille työnantajille toteutetun kyselyn mukaan oppisopimustyönantajat eivät olleet tehneet, muutamaa työnantajaa lukuun ottamatta, aikaisemmin yhteistyötä toisten oppisopimustyönantajien kanssa opiskelijoiden työssä oppimis- ja tutkintotilaisuuksien toteuttamisessa. Työnantajien mielestä yhteistyö työssä oppimisen toteuttamisessa (työkierron avulla) on merkittävä tekijä opiskelijan osaamisen laaja-alaisuuden näkökulmasta. Työnantajien mukaan yhteistyön avulla opiskelijan osaaminen sekä näkemys lähihoitajan työstä laajenevat omaa työympäristöä laajemmalle ja yhteistyö mahdollistaa erilaisissa toimintaympäristöissä oppimisen. Tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia aikaisempien tutkimusten kanssa (Mökkönen & Ojala 2008; Hongisto 2005).

Työssä oppimisen toteuttamiseksi työpaikkojen välistä yhteistyötä työnantajien mukaan olisi mahdollisuus kehittää vaihtamalla opiskelijoita työnantajien kesken sekä yhteisellä työssä oppimisen suunnittelemisella. Suunnitteluun tulisi osallistua niin työnantajat, opiskelijat kuin koulutuksen järjestäjä ja suunnittelu voitaisiin järjestää uuden oppisopimusryhmän aloittaessa. Muutamat työnantajat korostivat myös tiedottamisen tärkeyttä. Yhteistyössä toteutuvaa työssä oppimisen suunnittelua korostavat myös aikaisemmat tutkimukset (Väisänen 2003, Pohjonen 2001, Kangas 2007, Henkilökierto-opas 2001). KAO:n Oppisopimuspalveluiden on kiinnitettävä huomiota, että suunnitteluun varataan riittävästi aikaa ja asiasta informoidaan kaikkia osapuolia. Työssä oppimisen toteuttamiseen osallistuvat osapuolet tulisi kutsua yhteiseen työssä oppimisen suunnittelutilaisuuteen.

Kyselyssä yksityisiltä työnantajilta kysyttiin, haluavatko he osallistua työssä oppimisverkostoon. Kyselyyn osallistuneista kaikki yhtä lukuun ottamatta haluavat liittyä työssä oppimisverkostoon, mikäli heillä verkoston muodostamisvaiheessa on oppisopimusopiskelijoita.



Oppimisverkoston toiminnalla työnantajat tavoittelevat sekä opiskelijan että oman työyksikön osaamisen kehittymistä sekä toimijoiden välisen yhteistyön lisääntymistä. Teoreettiseen viitekehykseen peilaten hyvin toteutettu työkierto mahdollistaa organisaation kehittämisen niin lähettävässä kuin vastaanottavassa organisaatiossa. Työkierron avulla työnantajat voivat kehittää oman henkilöstön osaamista sekä saada vertailutietoa erilaisista käytännöistä.

Muutamien vastausten mukaan työssä oppimisverkostoa suunniteltaessa, verkoston osapuolten tulisi kokoontua yhteisesti jo verkoston suunnitteluvaiheessa. Yhteen kokoontumisella sekä keskinäisellä vuorovaikutuksella voidaan vaikuttaa verkostosuhteiden syntymiseen. Muutamat vastaajat korostivat myös, että työnantajalla tulee olla mahdollisuudet vaikuttaa työkierron aikataulutuksiin liittyviin asioihin. Työnantajien vaikutusmahdollisuudet toimintaan vahvistaa osaltaan sitoutumista, kuten Suominen ym. (2007) on todennut. Työssä oppimisverkostoa muodostettaessa on huomioitava, että yrityksillä voi olla rajoitetut resurssit, jotka voi toimia estävänä tekijänä työssä oppimisverkostoon osallistumisen osalta. Kuten Alasoini (2011) sekä Suominen ym. (2007) ovat todenneet, vuorovaikutussuhteiden aikaansaaminen edellyttää aikaresursseja, erityisesti luottamuksen rakentamiseen. Koska oppisopimustyönantajista vain muutamilla oli aikaisempaa yhteistyötä työssä oppimisen toteuttamisessa, luottamuksen rakentaminen voi viedä aikaa. Toisaalta oppisopimuskoulutuksen järjestäjällä ja työnantajalla on jo eräänlainen suhde olemassa oppisopimuksen solmimisen myötä, joka voi osaltaan helpottaa keskinäisen luottamuksen syntymistä. Luottamukseen rakentamiseen tarvittavaa aikaa on hankala määritellä, koska kyselyssä ei selvitetty yksityisten työnantajien aikaisempia muita vuorovaikutuksia tai yhteistyötä. Luottamuksen lisäksi verkosto tarvitsee rakenteet, jotka osaltaan vahvistavat luottamusta. Työssä oppimisverkostolle tuleeakin muodostaa vuorovaikutuksellinen foorumi, jossa sovitaan yhteisesti muun muassa verkoston tavoitteista, säännöistä, toiminnasta sekä tapaamisista. Verkostolle tyypillinen vastavuoroisuuden periaate toteutuu työkierron toteutuessa vastavuoroisesti. Tällöin jokainen työnantaja päästäessään opiskelijan työkiertoon työssä oppimaan toiseen työpaikkaan, saa samaan aikaan toiselta työnantajalta opiskelijan. Lisäksi työssä oppimisverkostoa muodostettaessa on huomioitava, että osa oppisopimustyönantajista saa palkkatukea työvoimatoimistolta palkattaessaan työttömän henkilön oppisopimuskoulutukseen. Työvoimatoimisto olisikin otettava mukaan verkostoon ja selvitettävä työvoimatoimiston näkökanta asiaan, saako työnantaja palkkatukea työkiertojen ajalta.

Yhteenvetona voidaan todeta, että kyselyiden perusteella saatiin kehittämisideoita KAO:n Oppisopimuspalveluille työssä oppimisen toteuttamiseen. Kyselyiden tulokset osoittavat, että

työssä oppimisverkoston muodostamiselle on olemassa tarve niin oppisopimuskoulutuksen järjestäjien kuin myös Kainuun alueen yksityisten työnantajien osalta. Kyselyiden tulosten sekä teoreettisen viitekehyksen ja aikaisempien tutkimusten perusteella laadittiin Kainuun ammattiopiston Oppisopimuspalveluille toimintamalli työssä oppimisverkoston muodostamisesta. Työssä oppimisverkoston muodostamisella kehitetään oppisopimuskoulutusta oppisopimuskoulutuksen laadun kehittämishankkeen esityksen mukaisesti ja mahdollistetaan oppisopimusopiskelijan joustava työskenteleminen useammassa työpaikassa Kainuun alueella. Lisäksi työssä oppimisverkosto mahdollistaa opiskelijoiden laaja-alaisen osaamisen kehittymisen sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon ammattitaitovaatimusten mukaisesti sekä opiskelijoiden palkallisen työssä oppimisen. Opinnäytetyön toimeksiantajan päätettäväksi jää, solmitaanko jatkossa oppisopimuksia sellaisten työnantajien kanssa, jotka eivät suostu maksamaan palkkaa opiskelijoiden työkiertojen aikana tai eivät halua mukaan työssä oppimisverkostoon. Työssä oppimisverkoston toiminnan vetäjänä tulee olla KAO:n Oppisopimuspalvelut, koska oppisopimuskoulutuksen järjestäjän viranomaisvelvoitteena on suunnitella, ohjata ja valvoa työpaikalla tapahtuvaa opiskelua.

Työssä oppimisverkoston toimintamalli on kuvattu luvussa 10. Toimintamallissa esitetään työssä oppimisverkoston alku-, suunnittelu-, toteuttamis- ja lopetusvaiheet, vaiheisiin kuuluvat toimenpiteet sekä vastuuorganisaatiot. Toimintamallin toimivuutta ei kehittämistyön aikana ehditty arvioida. Tämä ei ollut kehittämistehtävän tavoitteena, koska kyseessä ei ollut toimintatutkimus. Toimintamallin toimivuus tulee arvioida työssä oppimisverkoston päättämisvaiheessa. Työssä oppimisverkosto lopettaa toimintansa, kun oppisopimusopiskelijat valmistuvat. Työssä oppimisverkoston lopetusvaiheessa toimintamallin arviointiin tulee osallistua opiskelijoiden, työnantajien, oppilaitoksen sekä oppisopimuskoulutuksen järjestäjän. Arvioinnin perusteella toimintamallia voidaan muuttaa ja kehittää tai jopa lopettaa toimintamallin käytäntö kokonaan. Jatkossa kannattanee selvittää julkisen sektorin mukaan saaminen työssä oppimisverkostoon, jolloin opiskelijoiden työssä oppimismahdollisuudet olisivat laajemmat. Pidemmällä aikavälillä toimintamallia voitaisiin hyödyntää myös muissa kuin sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimuskoulutuksissa, joissa opiskelijat eivät voi suorittaa yhdessä työpaikassa koko tutkintoa.

Jatkotutkimusaiheena on muodostettavan työssä oppimisverkoston arvioinnin toteuttaminen verkoston päättämisvaiheessa. Lisäksi verkostossa oppimista voitaisiin tutkia organisaation tai yksilön (opiskelijan) näkökulmasta. Näkökulmana voisi olla esimerkiksi, onko verkostossa tapahtunut oppimista tai onko opiskelijan osaaminen laajentunut työkiertojen avulla. Verkos-

tossa oppimista voitaisiin tutkia esimerkiksi verkostotutkimuksen lähestymistavan avulla. Lisäksi tutkimusaiheena voisi olla opiskelijoiden ja työnantajien tyytyväisyys työssä oppimisen työkiertoihin.

## 10 TOIMINTAMALLI

Taulukko 1. Työssä oppimisverkoston toteuttaminen vaiheittain

Vaihe	Toimenpide	Vastuuorganisaatio
<b>Alkuvaihe</b>	Verkostoidean syntyminen	Oppisopimuspalvelut
	Aloite verkoston toiminnasta osapuolille	Oppisopimuspalvelut
	Osallistujien kokoaminen	Oppisopimuspalvelut
	Kutsu suunnittelutilaisuuteen	Oppisopimuspalvelut
<b>Suunnitteluvaihe</b> "Suunnittelupäivä"	Suunnittelupäivän järjestäminen	Oppisopimuspalvelut
	Verkoston taustasta kertominen	Oppisopimuspalvelut
	Osallistujien ja organisaatioiden esittely	Jokainen osallistuja
	Tavoitteiden asettaminen	Kaikki yhdessä
	Vision tarkentaminen	Kaikki yhdessä
	Toimintatavoista ja pelisäännöistä sopiminen	Kaikki yhdessä
	Osapuolten vastuusta sopiminen	Kaikki yhdessä
	Ohjausryhmän tarpeellisuuden arviointi	Kaikki yhdessä
	Tiedottamisesta sopiminen	Kaikki yhdessä
	Seuraavan tapaamisajan ja paikan sopiminen	Kaikki yhdessä
	Muistion laatiminen ja tiedotus	Oppisopimuspalvelut
	Kutsut käynnistystilaisuuteen	Oppisopimuspalvelut
	Päivä järjestetään tutkinnon osan alkaessa	Oppisopimuspalvelut
<b>"Käynnistyspäivä"</b>	Tutkinnon osan tavoitteiden läpikäyminen	KAO Hyvinvointiala
	Ohjeet työssä oppimisen suunnitelman laatimisesta	Oppisopimuspalvelut
	Työkiertoon lähtevistä sopiminen	Työnantajat ja opiskelijat
	Seuraavasta tapaamisesta sopiminen	Yhdessä
<b>"Työpaikkakouluttajien koulutus"</b>	Työpaikkakouluttajien koulutus työssä oppimisen ohjaukseen ja arviointiin	Oppisopimus
<b>"Näytön vastaanotokoulutus"</b>	Tutkintotilaisuuksien vastaanottajien koulutus	KAO Hyvinvointiala
<b>Toteutusvaihe</b>	Toimintamallin kokeilu verkostossa: Opiskelijat työkierrossa Tavoitteet laadittu Työpaikkakouluttajat koulutettu	Opiskelija, työnantaja, työpaikkakouluttaja
	Tutkintotilaisuus + arviointi	Työnantajan, työntekijän ja oppilaitoksen edustaja
	Opiskelijoiden työssä oppimisen arviointi	Työpaikkakouluttaja ja opiskelija
<b>"Verkostopäivä"</b>	Verkoston toteutumisen arviointi	Oppisopimuspalvelut
	Käynnistyspäivän toimenpiteet (ml. työpaikkakouluttajien koulutuksen)	Oppisopimuspalvelut
<b>Lopetusvaihe</b>	Palaute työnantajilta, opiskelijoilta, henkilöstöltä, oppilaitokselta	Oppisopimuspalvelut
	Arviointi verkoston onnistumisesta	Oppisopimuspalvelut
<b>"Päätäjäispäivä"</b>	Palautteen läpikäyminen	Oppisopimuspalvelut
	Verkoston päättäminen	Oppisopimuspalvelut

## **Alkuvaihe**

Työssä oppimisverkoston toimivuutta lähdetään kokeilemaan ensimmäistä kertaa, pilottina Kainuussa. Verkoston vaiheisiin kuuluvan alkuvaiheen toiminnoista on opinnäytetyössä jo toteutunut verkostoidean syntyminen sekä aloitteen tekeminen yksityisille työnantajille. Osapuolten tavoitteet sekä motiivit on myös saatu selvitettyä alustavasti opinnäytetyön tutkimuksen perusteella. Verkostoon haluavat toimijat on myös selvillä. Verkostotoiminnalle on selkeä tarve, jonka vuoksi verkoston toimintaan kutsutaan kaikki vuoden 2012 aikana oppisopimuksen solmineet sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimustyönantajat.

Verkoston käynnistämiseksi järjestetään erilliset suunnittelu- ja käynnistyspäivät. Kaikki yksityiset sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon työnantajat kutsutaan toimintaan mukaan, huolimatta siitä, ovatko osallistuneet kyselyyn. Lisäksi paikalle kutsutaan sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppilaitoksen edustaja (esimerkiksi opiskelijaryhmän vastuopettaja) sekä työvoimatoimisto. Kutsu verkoston suunnittelutoimintaan lähetetään sekä sähköisesti että postitse. Kutsussa kerrotaan opinnäytetyön perusteella verkoston tärkeydestä sekä verkoston tavoitteista.

## **Suunnitteluvaihe**

### *Suunnittelupäivä*

Työssä oppimisverkoston toiminta aloitetaan järjestämällä suunnittelupäivä. Suunnittelupäivän järjestää Kainuun ammattiopiston Oppisopimuspalvelut. Suunnittelupäivässä kerrotaan työssä oppimisverkoston tausta: tutkintotoimikunnan linjaus ja tutkinnon laaja-alaisuus, oppisopimuskoulutuksen laadun kehittämishanke sekä opinnäytetyö. Tämän jälkeen tarkennetaan työssä oppimisverkoston tavoitteet sekä visio. Verkoston tavoitteena voidaan nähdä opiskelijoiden osaamisen laaja-alaisuus työkierron avulla sekä palkan maksun katkeamattomuus työnantajien saadessa opiskelijoita vastavuoroisen työkierron avulla. Tavoitteena voidaan nähdä myös työnantajan työpaikassa osaamisen kehittyminen opiskelijoiden tuomien näkökulmien kautta.

Toimintatavoista ja pelisäännöistä sopiminen edesauttaa luottamuksen syntymistä. Suunnittelupäivässä keskusteltavia asioita on, kuinka moneen tutkinnon osaan liittyen työnantajat ovat valmiita osallistumaan työkiertoon. Lisäksi keskustellaan, minkä pituisia työnantajien mielestä työkierrat pitäisi olla ja onko nykyinen malli ollut heidän mielestään sopiva. Työnantajille annetaan mahdollisuus vaikuttaa työssä oppimisen aikataulutuksiin liittyviin asioihin. Luon-

nollisesti opiskelijoilla tulee olla tietopuoliset opinnot suoritettuna ennen kuin työssä oppiminen alkaa. Työssä oppimisen pituus tarkennetaan vielä erikseen opiskelijakohtaisesti ennen työssä oppimisen alkamista henkilökohtaistamisen avulla. Mikäli aikaisempaa työkokemusta on, tulee tämä huomioida työssä oppimisen pituutta määritettäessä.

Suunnittelupäivänä sovitaan verkostoon kuuluvien osapuolten vastuista. Kokonaisvastuu verkoston koordinoinnista tulisi olla Kainuun ammattiopiston oppisopimuspalveluilla, jolloin ei työpaikkojen resursseja kuormiteta. Tietopuolisen koulutuksen järjestäjä ja tutkintotilaisuuksien vastaanottaja, Kainuun ammattiopisto, huolehtii opiskelijoiden tietopuolisesta koulutuksesta, tutkintotilaisuuksien ohjauksesta, tutkintotilaisuuden vastaanottajien koulutamisesta sekä tutkintotilaisuuksien vastaanotosta. Työnantajat vastaavat työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta, huolehtimalla, että opiskelijalla on mahdollisuus oppia tutkintotilaisuuden edellyttämiä asioita ja että työpaikalta löytyy henkilökuntaa, joka kykenee ohjaamaan opiskelijaa. Työpaikkakouluttajat perehdytetään tutkinnon osan ammatitaitovaatimuksiin KAO Hyvinvointialan toimesta sekä opiskelijoiden ohjaustehtävään Oppisopimuspalveluiden toimesta.

Informaation kulkeminen on tärkeää verkoston sisällä. Verkostoon osallistujien sähköpostiosoitteet kerätään ja osallistujien välille luodaan sähköpostituslista. Suunnittelupäivänä mietitään myös, onko tarvetta omalle yhteiselle keskustelufoorumille esim. Moodlen kautta. Lisäksi voidaan keskustella, tarvitaanko verkostolle ohjausryhmää. Yhteiset verkostopäivät vaikuttavat osaltaan informaation kulkuun verkoston sisällä. Suunnittelupäivänä on oleellista määritellä verkoston toiminnan päättymispäivä. Toimintamallissa esitetään työssä oppimisverkoston toiminnan päättämistä siinä vaiheessa, kun opiskelijat ovat valmistumassa lähiohittajiksi.

Tilaisuuden lopuksi sovitaan seuraavasta tapaamisajankohdasta, joka on verkoston käynnistämispäivä. Näillä edellä mainituilla toimenpiteillä mahdollistetaan nopean luottamuksen syntyminen verkoston osallistujien kesken.

### *Käynnistyspäivä*

KAO Oppisopimuspalvelut kutsuu osallistujat käynnistyspäivään. Paikalle kutsutaan työnantajat, työpaikkakouluttajat, opiskelijat sekä oppilaitoksen edustaja (ryhmän vastuupettaja). Päivä olisi hyvä järjestää tutkinnon osan alkaessa.

Käynnistyspäivän ohjelmaan kuuluu kyseisen tutkinnon osan tavoitteiden läpikäyminen. Tavoitteet käydään läpi työssä oppimisen näkökulmasta; mitä työssä pitää oppia tutkinnon osan ammattitaitovaatimusten perusteella. Tavoitteiden läpikäymisen jälkeen ohjeistetaan työpaikkakouluttajat sekä opiskelijat työssä oppimisen suunnitelman laadintaan. Työssä oppimisen suunnitelma laaditaan SopimusPro -verkkopalvelun kautta. Samalla sovitaan aikataulusta, mihin mennessä opiskelijat ovat yhdessä työpaikkakouluttajan kanssa laatineet työssä oppimisen suunnitelman. Sekä opiskelijan että työpaikan sitoutumista edistetään, kun molemmat osapuolet saavat tiedon, mitä työssä oppimiselta odotetaan ja pääsevät yhdessä laatimaan suunnitelman työssä oppimiselle.

Seuraavaksi sovitaan työkiertoon lähtevistä. Kiertokohteen valinnassa on otettava huomioon työssä oppimispaikan luonne ja asiakkaat. Kiertokohde valitaan sen mukaan, missä opiskelijalla on mahdollisuus oppia uusia asioita. Opiskelijoiden halu osallistua työkiertoon on merkittävä tekijä työkierron onnistumiseksi; ketään ei voi pakottaa työkiertoon. Päivän päätteeksi sovitaan työpaikkakouluttajien koulutuspäivä sekä seuraavan verkoston osapuolten tapaauspäivä.

#### *Työpaikkakouluttajien koulutuspäivä*

Oppisopimusopiskelijalle tulee nimetä työpaikkakouluttaja työpaikalta, joka ohjaa ja opastaa opiskelijaa työssä oppimisessa. Työpaikkakouluttajat koulutetaan opiskelijoiden työssä oppimisen ohjaukseen ja arviointiin. Kaikki työpaikkakouluttajat kutsutaan paikalle. Työpaikkakouluttajien koulutuksesta vastaa Kainuun ammattiopiston Oppisopimuspalvelut.

#### *Tutkintotilaisuuksien vastaanottajien koulutus*

KAO Hyvinvointiala kouluttaa tutkintotilaisuuksien vastaanottajat tutkinnon osan arviointiin. Koulutettavat henkilöt ovat työnantajan edustajat ja työntekijän edustajat. Koulutus järjestetään ennen opiskelijan tutkintotilaisuutta. Tämä koulutuspäivä voi tapahtua myös toimintamallin toteutusvaiheessa.

### **Toteutusvaihe**

Toteutusvaiheessa lähdetään toimintamallia kokeilemaan käytännössä. Opiskelijat lähtevät työkiertoon. Työssä oppimisen tavoitteet on tehty ja työpaikkakouluttajat koulutettu tehtävään.

Opiskelijan työssä oppiminen tulee arvioida. Arvioinnin suorittaa työpaikkakouluttaja käytyään opiskelijan kanssa arviointikeskustelun opiskelijan työssä oppimisesta ja kehittymisestä. Työpaikkakouluttaja laatii arviointikeskustelun perusteella kirjallisen arvioinnin Oppisopimuspalveluiden SopimusPro -verkkopalveluun. Toteutusvaiheessa työssä oppimisen päättää opiskelijan tutkintotilaisuusviikko sekä tutkintotilaisuuden arviointi. Tutkintotilaisuuden arvioinnin suorittaa työnantajan edustaja, työntekijän edustaja sekä oppilaitoksen edustaja.

Verkoston toteutusvaiheessa olisi hyvä järjestää myös tapaamisia verkoston osapuolten kanssa. Opiskelijan tutkintotilaisuuden suorittamisen jälkeen olisikin syytä järjestää tapaamispäivä, jossa voidaan tarkastella verkoston sen hetkistä onnistumista sekä suunnitella tulevaisuuden toimenpiteitä. Tässä tapaamisessa olisi hyvä suunnitella myös seuraavaan tutkinnon osaan liittyvää työkiertoa, koska tutkinnon osa on vaihtumassa. Tällöin sovitaan siitä, ketkä opiskelijat lähtevät seuraavaksi työkiertoon. Tapaamispäivässä käydään verkoston arvioinnin lisäksi käynnistyspäivään kuuluvat toimenpiteet niiden osallistujien kanssa, jotka osallistuvat työkiertoon, tarvittaessa voidaan käynnistyspäivän toimenpiteiden osalta järjestää myös erillinen päivä. Nämä arviointipäivä - käynnistyspäivän toimenpiteet jatkuvat syklissä tutkinnon osittain oppisopimusopiskelijoiden valmistumiseen saakka.

### **Lopetusvaihe**

Oppisopimuskoulutuksen luonteeseen kuuluu oppisopimuksen määräaikaisuus. Kun määräaikaisten oppisopimusten määrä päättyy ja opiskelijat valmistuvat, täyttyy työssä oppimisverkoston tavoite. On aika päättää verkoston toiminta.

Ennen verkoston päättämistä kerätään työnantajilta, työpaikkakouluttajilta, opiskelijoilta sekä oppilaitokselta palaute verkoston onnistumisesta sekä pyydetään ideoita verkoston kehittämiseksi. Palautteen perusteella laaditaan yhteenveto verkoston toiminnasta sekä tavoitteiden saavuttamisesta. Palautteen voi kerätä Kainuun ammattiopiston Oppisopimuspalvelut tai mahdollisesti joku ulkopuolinen taho, kuten esimerkiksi opinnäytetyön tekijä.

Verkoston päättämiseksi järjestetään päättäjäispäivä. Päättäjäispäivässä esitellään verkostoon osallistujilta saatu palaute. Verkoston toiminta päättyy tähän. Uutta verkoston toimintaa voidaan lähteä suunnittelemaan, mikäli kokeilu on onnistunut.



## LÄHTEET

- Ahola, S., Kivelä, S. & Nieminen, M. 2005. Tekemällä oppii. Työssä oppimisen käytäntöjä ammattikorkeakouluissa. Research Unit for the Sociology of Education. Turku: Turun yliopisto, Koulutussosiologian tutkimuskeskus, Ruse. Raportti 65.
- Alasoini, T. 2007. Ohjelma ja projekti informaatio-ohjauksen välineinä. Oppimisverkostoihin perustuvan projektitoiminnan mahdollisuuksia ja haasteita. Helsinki. Tykes-raportteja 59. Työministeriö. Saatavilla: [http://www.tekes.fi/fi/gateway/PTARGS\\_0\\_201\\_403\\_994\\_2095\\_43/http%3B/tek%3B/ali1%3B7087/publishedcontent/publish/programmes/tyke/documents/raportit/raportti59.pdf](http://www.tekes.fi/fi/gateway/PTARGS_0_201_403_994_2095_43/http%3B/tek%3B/ali1%3B7087/publishedcontent/publish/programmes/tyke/documents/raportit/raportti59.pdf) (Luettu 5.4.2012).
- Alasoini, T. 2011 a. Learning networks as an infrastructure for the creation and dissemination of workplace innovation: an introduction. Teoksessa T. Alasoini, M. Lahtonen, N. Rouhiainen, C. Sweins, K. Hulkko-Nyman & T. Spangar (eds.) (toim.) Linking Theory and Practice. Learning Networks at the Service of Workplace Innovation. Helsinki. Saatavilla: [http://www.tekes.fi/fi/gateway/PTARGS\\_0\\_201\\_403\\_994\\_2095\\_43/http%3B/tek%3B/ali1%3B7087/publishedcontent/publish/programmes/tyke/documents/raportit/raportti75.pdf](http://www.tekes.fi/fi/gateway/PTARGS_0_201_403_994_2095_43/http%3B/tek%3B/ali1%3B7087/publishedcontent/publish/programmes/tyke/documents/raportit/raportti75.pdf) (Luettu 27.6.2012).
- Alasoini, T. 2011 b. Hyvinvointia työstä. Kuinka työelämää voi kehittää kestäväällä tavalla? Tykes Raportteja 76. Helsinki. Saatavilla: [http://www.tekes.fi/fi/gateway/PTARGS\\_0\\_201\\_403\\_994\\_2095\\_43/http%3B/tek%3B/ali1%3B7087/publishedcontent/publish/programmes/tyke/documents/raportit/raportti76.pdf](http://www.tekes.fi/fi/gateway/PTARGS_0_201_403_994_2095_43/http%3B/tek%3B/ali1%3B7087/publishedcontent/publish/programmes/tyke/documents/raportit/raportti76.pdf) (Luettu 4.4.2012).
- Alasoini, T., Hanhike, T., Lahtonen, M., Ramstad, E. & Rouhiainen, N. 2006. Työelämän oppimisverkostot - uusi kehittämistoiminnan muoto. Teoksessa T. Alasoini, S-M. Korhonen, M. Lahtinen, E. Ramstad, N. Rouhiainen & K. Suominen (toim.) Tun-tosarvia ja tulkkeja. Oppimisverkostot työelämän kehittämistoiminnan uutena muotona. Tykes Raportteja 50. Helsinki: Työministeriö.
- Asetus 799/2007. 9.8.2007. Opetusministeriön asetus oppisopimuskoulutuksessa olevan opiskelijan opintososiaalisista eduista tietopuolisen opetuksen aikana. Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070799> (Luettu 18.6.2012).
- Castells, M. 2000. The Information Age. Economy, Society and Culture. Volume 1. The rise of the network society. Second Edition. Blackwell Publishes Ltd. Oxford. UK.
- Chisholm, R.F. 1998. Developing Network Organisations: Learning from Practice and Theory. United States of America: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Frisk, T. & Teittinen, A. 2007. Työssäoppimisen toimintamalleja. Vammala: Educa Insituutti Oy. Saatavilla: <http://www.educa->

[instituutti.fi/media/julkaisut/tyossaoppimisen-toimintamalleja.pdf](http://instituutti.fi/media/julkaisut/tyossaoppimisen-toimintamalleja.pdf) (Luettu 14.3.2012).

(Luettu

Fuller, A. & Unwin, L. 1998. Reconceptualising apprenticeship: exploring the relationship between work and learning. *Journal of Vocational Education & Training*. Volume 50:2. Saatavilla:

<http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13636829800200043> (Luettu 6.6.2012).

Granovetter, M. 1973. The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*. Volume 78, Issue 6 (May, 1973). Saatavilla:

<http://sociology.stanford.edu/people/mgranovetter/documents/granstrengthweakties.pdf> (Luettu 19.5.2012).

Hakanen, M. 2003. VERKOSTOITUMINEN PROSESSINA. Saatavilla:

[http://www.verkostokonsultit.fi/dmdocuments/0310\\_Verkostoituminenprosessina.pdf](http://www.verkostokonsultit.fi/dmdocuments/0310_Verkostoituminenprosessina.pdf) (Luettu 29.6.2012).

Hakanen, M., Heinonen, U. & Sipilä, P. 2007. Verkostojen strategia. Menesty yhteistyössä. Helsinki: Edita.

Heikkilä, K. 2006. Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena. Akateeminen Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.

Helakorpi, S. 2001. Innovatiivinen tiimi- ja verkostokoulu. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Henkilökierto-opas. 2001. Helsinki: Valtiovarainministeriö. Saatavilla:

[http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/01\\_julkaisut/06\\_valtion\\_tyoma\\_rkkinalaitos/36358\\_fi.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyoma_rkkinalaitos/36358_fi.pdf) (Luettu 27.3.2012).

Henkilökohtaistamismääräys 2006. Määräys 43/011/2006. 28.11.2006. Opetushallitus. Saatavilla: [http://www.oph.fi/download/47354\\_Henkilokohtaistaminen.pdf](http://www.oph.fi/download/47354_Henkilokohtaistaminen.pdf) (Luettu 9.7.2012).

Hongisto, L. 2005. Työkierron vaikutus osaamiseen ja työhyvinvointiin hoitohenkilökunnan kokemana. Kuopion yliopisto. Terveystieteiden ja -talouden laitos. Pro gradu – tutkielma.

Hulkari, K. 2001. Työssäoppimisen laatu lähihoitajakoulutuksessa. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Järvenpää E. & Immonen, S. 2002. Verkostojen johtaminen ja hallinta. Teoksessa M. Ollus, J. Ranta & P. Ylä-Anttila (toim.) *Yritysverkostot - kilpailua tiedolla, nopeudella ja joustavuudella*. 2. painos. Vantaa: Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra.

Kaisaniemi, A. 2002. Oppisopimuskoulutuksen säännöt. Teoksessa A. Kaisaniemi & V. Määttä (toim.) *Opas oppisopimuskoulutukseen. Oppisopimusopiskelijan ja kouluttajan käsikirja*. Helsinki: Opetushallitus.

Kangas, S. 2007. Lähihoitajaksi oppisopimuksella valmistuvien opiskelijoiden, esimiesten ja työntekijöiden arviointia oppisopimuskoulutuksesta ja Osaava lähihoitaja oppisopimuksella –hankkeesta. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu –tutkielma.

- Korhonen, V. 2005. Työn ja oppimisen verkostot – näkökulmia sosiaalisen pääoman kehkeytymiseen. Teoksessa E. Poikela (toim.) Oppiminen ja sosiaalinen pääoma. Tampere: Tampere University Press.
- Kotimaisten kielten keskus 22.8.2011. Kielenhuolto. Saatavilla: [http://www.kotus.fi/?i=463&s=2608#faq\\_463](http://www.kotus.fi/?i=463&s=2608#faq_463) (Luettu 7.6.2012.)
- Kulmala, J. 1998. Työssä oppimisen esteitä ja edistäjiä. Teoksessa P. Ruohotie, J. Kulmala & L. Siikaniemi (toim.) Työssä oppiminen. Oppilaitosten ja työelämän roolimuuotos – esteitä ja edistäjiä. Helsinki: Opetushallitus.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998. Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630> (Luettu 19.3.2012).
- Lane, C. 2001. Organizational Learning in Supplier Networks. Teoksessa M. Dierkes, A. Bertoin, J. Child & I. Nonaka (eds) Handbook of Organizational Learning & Knowledge. Oxford: Oxford University Press.
- Lehto, T. & Valkokari, K. 2003. Verkoston kehittämisen työkalupakki. Työelämän kehittämisohjelma. Raportteja 27. Helsinki: Työministeriö.
- Linnamaa, R. & Sotarauta, M. 2000. Verkostojen utopia ja arki. Tutkimus Etelä-Pohjanmaan kehittäjäverkostosta. Tampere: Tampereen yliopisto. Alueellisen kehittämisen tutkimusyksikkö. SENTE-julkaisuja 7/2000.
- Linturi, H. 2002. Oppimisen kulttuurievoluutioverkossa. Teoksessa M. Kamppinen, O. Kuusi & S. Söderlund (toim.) Tulevaisuudentutkimus. Perusteet ja sovellukset. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden seura.
- Manninen, J. 2000. Kurssikoulutuksesta oppimisympäristöihin. Teoksessa J. Matikainen & J. Manninen Aikuiskoulutus verkossa. Verkkopohjaisten oppimisympäristöjen teoriaa ja käytäntöä. Helsinki: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Manninen, J., Burman, A., Koivunen, A., Kuittinen, E., Luukannel, S., Passi, S. & Särkkä, H. 2007. Oppimista tukevat ympäristöt. Johdatus oppimisympäristöajatteluun. Helsinki: Opetushallitus.
- Metsämuuronen, J. (toim.) 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp Ky.
- Metsäpelto, T. 2001. Saatteeksi. Teoksessa Henkilökierto-opas. Helsinki: Valtiovarainministeriö. (Luettu 27.3.2012).
- Mökkönen, T. & Ojala, E. 2008. Työkierto Meilahden sairaalan fysiatrian yksikössä. Metropolia ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkiminto. Fysioterapeutti ylempi AMK. Opinnäytetyö. <https://publications.theseus.fi/handle/10024/1540> (Luettu 15.3.2012).
- Möller, K., Rajala, A. & Svahn, S. 2004. Tulevaisuutena liiketoimintaverkot. Johtaminen ja arvонуonti. Helsinki: Teknologiateollisuus.
- Nauha, M. 2010. Oppisopimusopiskelijan työpaikkakouluttajan oppaan rakentuminen. Laurea-ammattikorkeakoulu. Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma.

- Opinnäytetyö. [https://publications.theseus.fi/https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/15531/Nauha\\_Marita.pdf?sequence=1](https://publications.theseus.fi/https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/15531/Nauha_Marita.pdf?sequence=1) (Luettu 16.3.2012). Saatavilla:
- Niemelä, S. 2002. Menestyvä yritysverkosto. Verkostonrakentajan ABC. Helsinki: Edita.
- Nikkilä, M. n.d. Oppisopimuskoulutuksen opas 2011. 19. päivitetty painos. Veltor.
- Numminen, U. & Stenvall, K. 2004. Seudulliseen yhteistyöhön! Opetustoimen seudullisia verkostoja. Helsinki: Opetushallitus.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYPro.
- Opetushallitus. 3.4.2012. Oppisopimuskoulutus. Saatavilla: [http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus/tutkinnot](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus/tutkinnot) (Luettu 14.5.2012).
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. n.d. Oppisopimuskoulutus. Saatavilla: [http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus\\_ja\\_vapaa\\_sivistystyoe/opiskelu\\_ja\\_tutkinnot/oppisopimuskoulutus/index.html](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/opiskelu_ja_tutkinnot/oppisopimuskoulutus/index.html) (Luettu 18.5.2011).
- Oppisopimuksella lähihoitajaksi. 2011. Opas työpaikoille. Helsinki: Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry.
- Oppisopimuskoulutuksen järjestäminen. 19.6.2008. Dnro 4/503/2008. Opetusministeriö. Saatavilla: [http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus\\_ja\\_vapaa\\_sivistystyoe/liitteen\\_t/oppis.su.pdf](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/liitteen_t/oppis.su.pdf) (Luettu 14.5.2012).
- Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen. 2010. Väliraportti 30.4.2010. Saatavilla: [http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus\\_ja\\_vapaa\\_sivistystyoe/liitteen\\_t/oppisopimuskoulutuksen\\_laadun\\_kehittaminen.pdf](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/liitteen_t/oppisopimuskoulutuksen_laadun_kehittaminen.pdf) (Luettu 15.1.2011).
- Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen. 2011. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Saatavilla: [http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2011/Oppisopimuskoulutuksen\\_laadun\\_kehittaminen.html](http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2011/Oppisopimuskoulutuksen_laadun_kehittaminen.html) (Luettu 29.4.2011).
- Paane-Tiainen, T. 2000. Oppijaksi aikuisena. Helsinki: Edita.
- Partanen, A. 2009. Työkierto tavoitteelliseksi. Terveystieteiden laitoksen lähiesimiesten näkemyksiä työkierron työhyvinvoinnin välineenä. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteiden laitoksen Pro gradu -tutkielma. [http://linda.linneanet.fi/F/?func=find-b-0&CON\\_LNG=fin&local\\_base=fin01](http://linda.linneanet.fi/F/?func=find-b-0&CON_LNG=fin&local_base=fin01) Saatavilla: [https://remote.kajak.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/22639/\\_DanaInfo=.ajzzCn30Gnr,SSL+URN\\_NBN\\_fi\\_jyu-200912154525.pdf?sequence=1](https://remote.kajak.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/22639/_DanaInfo=.ajzzCn30Gnr,SSL+URN_NBN_fi_jyu-200912154525.pdf?sequence=1) (Luettu 15.3.2012).
- Piri, A. 2005. Verkostopaja sosiaalisen pääoman lähteenä ja tiedon vaihdon foorumina. Teoksessa T. Seppälä (toim.) Aikuisten oppisopimus - osaamista ja kilpailukykyä työpaikoille. Vantaa: Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia.

- Pohjonen, P. 2001. Työssä oppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Tampere: Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja.
- Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. 2000. Juva: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Sorama, K. 2005. Yritysten väliset yhteistyöverkostot ja oppiminen. Teoksessa A. Heikkinen (toim.) Aikuiskasvatuksen tutkimuspolut. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja 2010. Ammatillisen perustutkinnon perusteet. Määräys 17/011/2010, 17.12.2010. Opetushallitus. Saatavilla: [http://www.oph.fi/download/124811\\_SoTe.pdf](http://www.oph.fi/download/124811_SoTe.pdf) (Luettu 18.5.2011).
- Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, määräys 37/011/2011, annettu 19.12.2011. Saatavilla: [http://www.oph.fi/download/139943\\_SoTePT\\_JalkHoito\\_2011\\_B5.pdf](http://www.oph.fi/download/139943_SoTePT_JalkHoito_2011_B5.pdf) (Luettu 21.5.2012).
- Sosiaali- ja terveysalan tutkintotoimikunta 8312. 10.8.2012. Usein kysyttyä. Saatavilla: [http://www.oph.fi/download/142699\\_usein\\_kysyttya\\_10\\_8\\_12.doc](http://www.oph.fi/download/142699_usein_kysyttya_10_8_12.doc) (Luettu 15.8.2012).
- Ståhle, P. & Laento, K. 2000. Strateginen kumppanuus – avain uudistumiskykyyn ja ylivoimaan. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Suominen, K., Aaltonen, P., Ikävalko, H., Hämäläinen, V. & Mantere, S. 2007. VOIMAA VERKOSTOSTA! VERKOSTOMAISEN KEHITTÄMISEN KÄSIKIRJA. Helsinki. Saatavilla: [http://www.tuottavuustyo.fi/files/52/voimaa\\_verkostosta.pdf](http://www.tuottavuustyo.fi/files/52/voimaa_verkostosta.pdf) (Luettu 27.6.2012).
- Tiedote tutkinnon järjestäjille 5.2.2010. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon, lähihoitajan tutkintotoimikunta. Saatavilla: [http://www.oph.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/oph/embeds/120731\\_Tiedote\\_5.2.2010.pdf](http://www.oph.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/oph/embeds/120731_Tiedote_5.2.2010.pdf) (Luettu 10.1.2011).
- Tikkamäki, K. 2006. Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen. Etnografinen löytöretki työssä oppimiseen. Tampereen yliopisto, kasvatustieteen laitos. Tampere: Tampere University Press. Akateeminen väitöskirja.
- Tilastokeskus. 25.11.2011. Yritysrekisterin vuositilasto 2010. Saatavilla: [http://www.stat.fi/til/syr/2010/syr\\_2010\\_2011-11-25\\_fi.pdf](http://www.stat.fi/til/syr/2010/syr_2010_2011-11-25_fi.pdf) (Luettu 8.7.2012).
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampere University Press.
- Toivola, T. 2006. Verkostoituva yrittäjyys. Strategiana kumppanuus. Helsinki: Edita.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tynjälä, P., Ikonen-Varila, M., Myyry, L. & Hytönen, T. 2007. Verkostoissa oppiminen. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

- Työssä oppimisen opas koulutuksen järjestäjille. 2002. Helsinki: Opetushallitus.
- Vaherva, T. 1999. Henkilöstökoulutuksen rajat ja mahdollisuudet. Teoksessa A. Eteläpelto & P. Tynjälä (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Juva: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Varila, J. & Rekola, H. 2003. Mitä on työssä oppiminen. Teoreettisia ja empiirisiä näkökulmia työssä oppimiseen. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Vesalainen, J. 2004. Katetta kumppanuudelle. Hyöty ja sen jakaminen asiakas-toimittajasuhteessa. Teknolוגiateollisuuden julkaisuja nro 3/2004. Tampere: Teknolוגiateollisuus ry.
- Vesalainen, J. & Kohtamäki, M. 2009. Oppiva liiketoimintasuhde. Teoksessa K. Valkokari, R. Hyötyläinen, H. Kulmala, P. Malinen, K. Möller & J. Vesalainen (toim.) Verkostot liiketoiminnan kehittämisessä. Helsinki: WSOYpro.
- Vesalainen, J. & Strömmer, R. 1999. Yksilön oppimisesta verkoston oppimiseen - Verkostot oppijoina ja oppimisfoorumeina. Teoksessa T. Alasoini, P. Halme (toim.) Oppivat organisaatiot, oppiva yhteiskunta. Helsinki. Saatavilla: [http://www.tekes.fi/fi/gateway/PTARGS\\_0\\_201\\_403\\_994\\_2095\\_43/http%3B/tek%3B7087/publishedcontent/publish/programmes/tyke/documents/raportit/raportti7.pdf](http://www.tekes.fi/fi/gateway/PTARGS_0_201_403_994_2095_43/http%3B/tek%3B7087/publishedcontent/publish/programmes/tyke/documents/raportit/raportti7.pdf) (Luettu 27.6.2012).
- Vesterinen, M-L. 2002. Ammatillinen harjoittelu osana asiantuntijuuden kehittymistä ammatikorkeakoulussa. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.
- Viinamäki, L. 2007. Triangulatiivisen tutkimusasetelman soveltamismahdollisuudet. Teoksessa L. Viinamäki & E. Saari (toim.) Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Helsinki: Tammi.
- Viinisalo, K. 2008. NÄKÖKULMIA OPPISOPIMUSKOULUTUKSEEN -aineksia tulevaisuuden pohdintaan. Teoksessa S. Lankinen & K. Viinisalo (toim.) AJATUKSIA OPPISOPIMUSKOULUTUKSESTA -koulutuspolitiikka eilen ja tänään. Helsinki: Helsingin kaupunki. Opetusvirasto.
- Viinisalo, K. 2010. Oppisopimuskoulutus ja oppiminen. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 3.2010. 12. vuosikerta, numero 3. Lokakuu 2010. Helsinki: Ammattikoulutuksen tutkimusseura OTTU Ry.
- Väisänen, P. 2003. TYÖSSÄOPPIMINEN AMMATILLISISSA PERUSOPINNOISSA. Ammatillinen osaaminen, työelämän kvalifikaatiot ja itseohjautuvuus opiskelijoiden itsensä arvioimina. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja. N:o 83. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja.
- Yin, R.K. 2003. Case study research. Design and Methods. 3rd edition. United States of America: Sage Publications, Inc.

## LIITTEET

LIITE 1. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon (näyttötutkinto) tutkinnon osat

LIITE 2. Tutkinnon osien suorittamisympäristöt

LIITE 3. Saateviesti oppisopimuskoulutuksen järjestäjille

LIITE 4. Kysely oppisopimuskoulutuksen järjestäjille

LIITE 5. Saateviesti yksityisille työnantajille

LIITE 6. Kysely yksityisille työnantajille

LIITE 7. Frekvenssit / oppisopimuskoulutuksen järjestäjien kysely

LIITE 8. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjien kyselyn tekstikenttävastaukset

LIITE 9. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjien kyselyn avoimet vastaukset luokiteltuina

LIITE 10. Frekvenssit / Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimustyönantajat

LIITE 11. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimustyönantajien kyselyn avoimet vastaukset luokiteltuina listoina

LIITE 12. Alkuperäiset vastaukset kysymyksestä 8

LIITE 13. Alkuperäiset vastaukset kysymyksestä 13

## SOSIAALI- JA TERVEYSALAN PERUSTUTKINNON (NÄYTTÖTUTKINTO) TUTKINNON OSAT

Kaikille pakolliset tutkinnon osat
Kasvun tukeminen ja ohjaus Hoito ja huolenpito Kuntoutumisen tukeminen
Tutkintoon kuuluu pakollisena yksi osaamisala. Osaamisalat ja osaamisaloihin kuuluvat tutkinnon osat
Asiakaspalvelun ja tietohallinnan osaamisala Asiakaspalvelu ja tietohallinta
Ensihoidon osaamisala Ensihoitopalvelussa toimiminen ja Päivystyspoliklininen hoitotyö tai Perioperatiivinen hoitotyö
Kuntoutuksen osaamisala Kuntoutus
Jalkojenhoidon osaamisala Jalkojenhoito Haavan hoito jalkojenhoidossa
Lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen osaamisala Lasten ja nuorten hoito ja kasvatus
Mielenterveys- ja päihdetyön osaamisala Mielenterveys- ja päihdetyö
Sairaanhoidon ja huolenpidon osaamisala Sairaanhoito ja huolenpito
Suun terveydenhoidon osaamisala Suun terveydenhoito Suun terveyden edistäminen ja suun terveyden erikoisaloilla toimiminen
Vammaistyön osaamisala Vammaistyö
Vanhustyön osaamisala Vanhustyö
Valinnaiset tutkinnon osat (tutkinnon suorittaja valitsee yhden tutkinnon osan)
Tutkinnon osa sosiaali- ja terveysalan perustutkinnosta Lasten ja nuorten mielenterveyden edistäminen Näytteenotto ja asiakaspalvelu lähihoitajan työssä Päivystyspoliklininen hoitotyö Perioperatiivinen hoitotyö Vanhusten kotihoito- ja huolenpito Tutkinnon osat ammatillisista perustutkinnoista Tutkinnon osa ammattitutkinnoista Tutkinnon osa erikoisammattitutkinnoista
Lisäksi tutkintoon voidaan sisällyttää ammatillista osaamista yksilöllisesti syventävät tutkinnon osat (perustutkintoa laajentavat tutkinnon osat)
Yritystoiminta Tutkinnon osat ammatillisista tutkinnoista (ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot, erikoisammattitutkinnot) Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon toinen osaamisala Kipsaaminen ja erilaisten tuentatekniikoiden käyttö immobilisaatiohoidoissa

(Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto 2010 määräys 17/011/2010, 15, 17; Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto määräys 37/011/2011, 2 - 3.)



## TUTKINNON OSIEN SUORITTAMISYMPÄRISTÖT

TUTKINNON OSA	TYÖYMPÄRISTÖN KUVAUS
<b>Kasvun tukeminen ja ohjaus</b>	varhaiskasvatuksen toimintaympäristö <ul style="list-style-type: none"> <li>○ päiväkot</li> <li>○ ryhmäperhepäivähoito</li> </ul> kotipalvelu vanhusten päivätoiminta palvelutalo vanhainkoti
<b>Hoito ja huolenpito</b>	vuode- ja hoivaosasto kotihoitoyksikkö asumispalveluyksikkö palvelukeskus pienryhmäkoti vanhainkoti
<b>Kuntoutumisen tukeminen</b>	avo- tai laitoshoidon moniammatilliset yksiköt, joissa on eri-ikäisiä kuntoutujia <ul style="list-style-type: none"> <li>○ sairaalan kuntoutusosasto</li> <li>○ vanhainkoti</li> <li>○ palvelukeskus</li> <li>○ hoitokoti</li> <li>○ vammaisten toimintayksikkö (asuntola, palvelutalo, perhekoti tai työkeskus)</li> <li>○ mielenterveys- tai päihdeyksikkö (kuntoutus- tai toimintakeskus, asuntola, kuntoutuskoti tai kotikuntoutus)</li> <li>○ kotihoito</li> <li>○ lastensuojeluyksikkö</li> <li>○ erityispäiväkot</li> </ul>
<b>Asiakaspalvelu ja tietohallinta</b>	terveyskeskus sairaalan poliklinikka tai osasto lääkäriasema työterveysasema sosiaalihuollon työyksikkö
<b>Ensihoitopalvelussa toimiminen</b>	sairaankuljetusyrityksen sairaankuljetusyksikkö pelastuslaitosten sairaankuljetusyksikkö sairaalan päivystyspoliklinikka terveyskeskuksen päivystysvastaanotto
<b>Jalkojenhoito</b>	jalkojenhoitoyksikkö <ul style="list-style-type: none"> <li>○ terveyskeskuksessa</li> <li>○ sairaalassa</li> <li>○ kuntoutuslaitoksessa</li> <li>○ vanhustenhuollossa</li> <li>○ yksityisessä hoitolaitoksessa</li> </ul> kotihoito (kts. tutkinnon osan nimi)

<b>Kuntoutus</b>	kuntoutujan kotiympäristö kotihoito ja välimuotoisen asumisen ympäristö toiminta- ja työkeskus työpaja palvelukeskus kylpylä terveyskeskuksen vuodeosasto tai kuntoutumisyksikkö kuntoutumiseen liittyvä kolmannen sektorin työpaikka
<b>Lasten ja nuorten hoito ja kasvatus</b>	varhaiskasvatusympäristö (esimerkiksi päiväkotia) koulu lastensuojelun yksikkö sairaalan lasten tai nuorten osasto perhetyö
<b>Mielenterveys ja päihdetyö</b>	mielenterveys- tai päihdehuollon yksikkö joko julkisella tai yksityisellä sektorilla työryhmän jäsenenä
<b>Sairaanhoito ja huolenpito</b>	terveyskeskus sairaala vanhainkoti palvelukeskus asiakkaan koti
<b>Suun terveydenhoito</b>	suun terveydenhuollon yksikkö joko julkisella tai yksityisellä sektorilla hoitotiimin jäsenenä
<b>Vammaistyö</b>	vammaistyön toimintaympäristö
<b>Vanhustyö</b>	kotihoito päivätoiminta palvelutalossa tai -keskus dementiayksikkö vanhainkoti sairaala
<b>Lasten ja nuorten mielenterveyden edistäminen</b>	päivähoito tai varhaiskasvatus koulu tai oppilaitos lapsiperheiden varhainen tuki kotipalvelu lastensuojelun yksikkö perhe- tai asukaspuisto muu soveltuva lasten ja nuorten toimintayksikkö
<b>Näytteenotto ja asiakaspalvelu lähihoitajan työssä</b>	terveysaseman laboratorio sairaalan laboratorio
<b>Vanhusten kotihoito ja huolenpityö</b>	kotihoito palvelutalo
<b>Päivystyspoliklininen hoitotyö</b>	sairaalan päivystyspoliklinikka terveyskeskuksen päivystysvastaanotto
<b>Perioperatiivinen hoitotyö</b>	yliopistollisen sairaalan leikkausosasto keskussairaalan leikkausosasto teho-osasto heräämö

(Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, määräys 17/011/2010, 35 - 36, 47, 54, 63, 73, 82, 89, 101, 113, 121, 131, 140, 150, 161, 171; Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, määräys 37/011/2011, 20, 29, 38, 41.)

## SAATEVIESTI OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN JÄRJESTÄJILLE

***Arvoisa oppisopimuskoulutuksen järjestäjä***

Oppisopimusopiskelijoiden monipuolisen työssä oppimisen mahdollistaa yritysten välinen verkostoituminen. Erityisesti sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa (lähihoitaja) voi olla haasteellista suorittaa yhdessä työpaikassa, jolloin opiskelijoiden laaja-alaisen osaamisen takaamiseksi tarvittaisiin työpaikkojen verkosto.

Tällä kyselyllä selvitetään oppisopimuskoulutuksen järjestäjien käytäntöjä työssä oppimisen toteuttamisesta sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa (lähihoitaja). Lisäksi kyselyllä kartoitetaan näkemyksiä oppisopimustyönantajien verkosto- ja kumppanuussuhteista. Kysely kuuluu osana opinnäytetyöhön, jonka tavoitteena on sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimusopiskelijoiden työssä oppimisverkoston kehittäminen. Työn toimeksiantaja on Kainuun ammattiopiston Oppisopimuspalvelut.

Kysely lähetetään valtakunnallisesti kaikille oppisopimuskoulutuksen järjestäjille, lukuun ottamatta erikoisoppilaitoksia, jotka eivät järjestä sosiaali- ja terveysalan perustutkintokoulutusta. Kyselyyn vastataan Webropol kyselyohjelmalla. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 15 minuuttia.

Pyydämme Teitä vastaamaan kyselyyn 20.3.2012 mennessä. Halutessanne voitte välittää kyselyn sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon koulutustarkastajalle / koulutussuunnittelijalle vastattavaksi. Kyselyyn pääsette linkistä:

*Opinnäytetyön onnistumiseksi jokaisen oppisopimuskoulutuksen järjestäjän vastaus on äärimmäisen tärkeä.*

Kyselyn vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Kyselyyn vastanneille toimitetaan opinnäytetyön valmistuttua yhteenveto tuloksista sekä linkki sähköiseen opinnäytetyöhön. Lisätietoja kyselystä antaa sähköpostitse Mirva Manninen (kyl10smirvam@kajak.fi).

Yhteistyöstä etukäteen kiittäen

Mirva Manninen  
koulutussuunnittelija / KAO Oppisopimuspalvelut  
opiskelija Tradenomi (ylempi AMK) / Kajaanin ammattikorkeakoulu

## KYSELY OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN JÄRJESTÄJILLE

**Oppisopimuskoulutuksen järjestäjien kartoitus työssä oppimisen toteuttamisesta sekä työnantajien verkostoitumisesta**

**Kyselyn vastausohjeet:** Valitkaa näkemystänne parhaiten kuvaava vaihtoehto tai vastatkaa avoimiin kysymyksiin. Vaihtoehtoja valitaan vain yksi, ellei toisin mainita.

Kyselyssä oppisopimusopiskelijoilla tarkoitetaan sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon (lähihoitaja) oppisopimusopiskelijoita, ei muiden alojen opiskelijoita.

**OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄN TAUSTATIEDOT****1. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjän toimipaikka sijaitsee**

- ☐ Ahvenanmaan läänissä
- ☐ Etelä-Suomen läänissä
- ☐ Itä-Suomen läänissä
- ☐ Lapin läänissä
- ☐ Länsi-Suomen läänissä
- ☐ Oulun läänissä

**2. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon (lähihoitaja) oppisopimusopiskelijoiden määrä yhteensä vuoden 2011 aikana**

(mukaan ei lasketa osatutkintoa suorittamassa olevia opiskelijoita)

Opiskelijoita oli yhteensä

Mikäli sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimusopiskelijoita ei ollut yhtään vuoden 2011 aikana, merkitään kohtaan luku 0 ja kyselyyn vastaaminen lopetetaan tähän.

**3. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimustyöpaikkojen määrä yhteensä vuoden 2011 aikana**

(oppisopimustyöpaikkaan kuuluvia eri työyksiköitä ei lasketa erillisiksi työpaikoiksi, kyseessä tällöin on yksi työpaikka)

Työpaikkoja oli yhteensä

**4. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimustyönantajat olivat vuoden 2011 aikana**

(vaihtoehtoista voidaan valita useita)

☐ Kunta / kaupunki
 ☐ Kuntayhtymä
 ☐ Yksityinen yritys
 ☐ Sosiaalinen yritys
 ☐ Järjestö

## TYÖSSÄ OPPIMINEN JA TUTKINTOTILAISUUDET

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto (lähihoitaja) on laaja-alainen tutkinto, jonka vuoksi opiskelija ei välttämättä voi suorittaa kaikkia tutkintotilaisuuksia yhdessä työpaikassa. Seuraavat kysymykset koskevat opiskelijan työssä oppimista ja tutkintotilaisuuksia. Kyselyssä työssä oppimisella tarkoitetaan tutkintotilaisuutta edeltävää työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Työpaikalla tapahtuva oppiminen voi toteutua myös muussa kuin opiskelijan omassa oppisopimustyöpaikassa.

### 5. Solmitaanko oppisopimusta, mikäli oppisopimustyönantaja ei maksa opiskelijalle palkkaa muualla tapahtuvan työssä oppimisen aikana?

- ☐ Kyllä  
☐ Ei

### 6. Missä oppisopimuskoulutuksen vaiheessa päätetään työssä oppimisen ja/tai tutkintotilaisuuden suorittamisesta muussa kuin opiskelijan omassa työpaikassa?

- ☐ Ennen oppisopimuksen solmimista  
☐ Oppisopimusta solmittaessa  
☐ Ennen työssä oppimisen/tutkintotilaisuuden alkamista  
☐ Muulloin, milloin?

### 7. Missä oppisopimuskoulutuksen vaiheessa asiasta pitäisi päättää?

- ☐ Ennen oppisopimuksen solmimista  
☐ Oppisopimusta solmittaessa  
☐ Ennen työssä oppimisen/tutkintotilaisuuden alkamista  
☐ Muulloin, milloin?

### 8. Kuinka monta tutkintotilaisuutta seuraavien työpaikkojen oppisopimusopiskelijat suorittavat pääsääntöisesti muussa kuin omassa oppisopimustyöpaikassa?

(Vastaus ilmoitetaan numeraalisesti. Mikäli työpaikassa ei ole oppisopimusopiskelijoita, jätetään kysymykseen vastaamatta. Mikäli opiskelijan työssä oppiminen ja tutkintotilaisuus toteutuu oman työpaikan eri työyksiköissä, vastataan kohtaan 0 (nolla). Mikäli asiasta ei ole tietoa, merkitään kohtaan - (viiva).)

Kuntien/kaupunkien oppisopimusopiskelijat suorittavat   
 Kuntayhtymien oppisopimusopiskelijat suorittavat   
 Yksityisten yritysten oppisopimusopiskelijat suorittavat   
 Sosiaalisten yritysten oppisopimusopiskelijat suorittavat

Järjestöjen oppisopimusopiskelijat suorittavat

**9. Kun opiskelija suorittaa tutkintotilaisuuden omassa oppisopimustyöpaikassa, määritelläänkö opiskelijalle erikseen työssä oppimisen pituutta ennen tutkintotilaisuutta?**

☐ Kyllä

☐ Ei

**10. Kun opiskelija suorittaa tutkintotilaisuuden muussa kuin omassa oppisopimustyöpaikassa, käykö opiskelija työssä oppimassa ko. työpaikassa ennen tutkintotilaisuutta?**

☐ Kyllä

☐ Ei. Opiskelija suorittaa ainoastaan tutkintotilaisuuden toisessa työpaikassa.

☐ Ei tietoa asiasta

Mikäli vastasitte Ei tai Ei tietoa asiasta, voitte lopettaa kyselyyn vastaamisen tähän.

### **TYÖSSÄ OPPIMINEN MUUSSA KUIN OMASSA OPPISOPIMUSTYÖPAIKASSA**

Seuraavat kysymykset (10 - 27) koskevat tutkintotilaisuutta edeltävää työssä oppimista, joka tapahtuu muussa kuin opiskelijan omassa oppisopimustyöpaikassa.

**11. Mikäli opiskelijalla on aikaisempaa työkokemusta sosiaali- ja terveysalalta, lyhentääkö työkokemus työssä oppimisen pituutta?**

☐ Aina

☐ Toisinaan, työkokemuksesta riippuen

☐ Ei koskaan

☐ Ei tietoa asiasta

**12. Kuka määrittelee työssä oppimisen pituuden?**

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä yksin

**13. Kuinka monta viikkoa keskimäärin kestää työssä oppiminen opiskelijalla, jolla ei ole aikaisempaa työkokemusta alalta?**

(Vastaus ilmoitetaan numeraalisesti. Esimerkiksi mikäli työssä oppiminen kestää 2 viikkoa, merkitään kenttään 2. Mikäli asiasta ei ole tietoa, merkitään kohtaan viiva (-).)

Kasvun tukeminen ja ohjaus tutkinnon osan työssä oppiminen kestää

Hoito ja huolenpito tutkinnon osan työssä oppimisen kestää	<input type="text"/>
Kuntoutumisen tukeminen tutkinnon osan työssä oppiminen kestää	<input type="text"/>
Osaamisalan/koulutusohjelman tutkinnon osan työssä oppiminen kestää	<input type="text"/>
Valinnaisen tutkinnon osan työssä oppiminen kestää	<input type="text"/>

Seuraaviin kysymyksiin vastataan valitsemalla yksi tai useampi vaihtoehto. Mikäli kyseiseen työpaikkaan ei ole solmittu oppisopimusta, jätetään kysymykseen vastaamatta.

**14. Kuntien/kaupunkien oppisopimusopiskelijoille työssä oppimispaikan yleensä järjestää:**

☐ Opiskelija ☐ Oppilaitos ☐ Työnantaja ☐ Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä

**15. Kuntayhtymien oppisopimusopiskelijoille työssä oppimispaikan yleensä järjestää:**

☐ Opiskelija ☐ Oppilaitos ☐ Työnantaja ☐ Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä

**16. Yksityisten yritysten oppisopimusopiskelijalle työssä oppimispaikan yleensä järjestää:**

☐ Opiskelija ☐ Oppilaitos ☐ Työnantaja ☐ Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä

**17. Sosiaalisten yritysten oppisopimusopiskelijoille työssä oppimispaikan yleensä järjestää:**

☐ Opiskelija ☐ Oppilaitos ☐ Työnantaja ☐ Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä

**18. Järjestöjen oppisopimusopiskelijoille työssä oppimispaikan yleensä järjestää:**

☐ Opiskelija ☐ Oppilaitos ☐ Työnantaja ☐ Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä

**19. Työssä oppimisen aikana kuntien/kaupunkien oppisopimusopiskelijat yleensä**

☐ saa työehtosopimuksen mukaisen palkan oppisopimustyönantajalta

☐ saa työehtosopimuksen mukaisen palkan työssä oppimispaikan työnantajalta

☐ saa opintososiaaliset edut oppisopimuskoulutuksen järjestäjältä

☐ saa muita ansiotuloja (esim. vuosiloma-ajan palkka)

☐ suorittaa työssä oppimisen palkattomana

☐ tulee toimeen muuten, miten?

☐ ei tietoa asiasta

**20. Työssä oppimisen aikana kuntayhtymien oppisopimusopiskelijat yleensä**

- ☐ saa työehtosopimuksen mukaisen palkan oppisopimustyönantajalta
- ☐ saa työehtosopimuksen mukaisen palkan työssä oppimispaikan työnantajalta
- ☐ saa opintososiaaliset edut oppisopimuskoulutuksen järjestäjältä
- ☐ saa muita ansiotuloja (esim. vuosiloma-ajan palkka)
- ☐ suorittaa työssä oppimisen palkattomana
- ☐ tulee toimeen muuten, miten?
- ☐ ei tietoa asiasta

**21. Työssä oppimisen aikana yksityisten yritysten oppisopimusopiskelijat yleensä**

- ☐ saa työehtosopimuksen mukaisen palkan oppisopimustyönantajalta
- ☐ saa työehtosopimuksen mukaisen palkan työssä oppimispaikan työnantajalta
- ☐ saa opintososiaaliset edut oppisopimuskoulutuksen järjestäjältä
- ☐ saa muita ansiotuloja (esim. vuosiloma-ajan palkka)
- ☐ suorittaa työssä oppimisen palkattomana
- ☐ tulee toimeen muuten, miten?
- ☐ ei tietoa asiasta

**22. Työssä oppimisen aikana sosiaalisten yritysten oppisopimusopiskelijat yleensä**

- ☐ saa työehtosopimuksen mukaisen palkan oppisopimustyönantajalta
- ☐ saa työehtosopimuksen mukaisen palkan työssä oppimispaikan työnantajalta
- ☐ saa opintososiaaliset edut oppisopimuskoulutuksen järjestäjältä
- ☐ saa muita ansiotuloja (esim. vuosiloma-ajan palkka)
- ☐ suorittaa työssä oppimisen palkattomana
- ☐ tulee toimeen muuten, miten?
- ☐ ei tietoa asiasta

**23. Työssä oppimisen aikana järjestöjen oppisopimusopiskelijat yleensä**

- ☐ saa työehtosopimuksen mukaisen palkan oppisopimustyönantajalta
- ☐ saa työehtosopimuksen mukaisen palkan työssä oppimispaikan työnantajalta
- ☐ saa opintososiaaliset edut oppisopimuskoulutuksen järjestäjältä
- ☐ saa muita ansiotuloja (esim. vuosiloma-ajan palkka)
- ☐ suorittaa työssä oppimisen palkattomana
- ☐ tulee toimeen muuten, miten?



☐ ei tietoa asiasta

**24. Kuinka työssä oppimiset muissa kuin opiskelijoiden oppisopimustyöpaikoissa ovat toteutuneet oppisopimuskoulutuksen järjestäjän näkökulmasta?**

☐ Erittäin hyvin ☐ Hyvin ☐ Kohtalaisesti ☐ Huonosti ☐ Erittäin huonosti

**25. Mitkä tekijät ovat edistäneet työssä oppimisen toteuttamista?**

**26. Mitkä tekijät ovat vaikeuttaneet työssä oppimisen toteuttamista?**

**27. Kehittämisajatuksia työssä oppimisen toteuttamiseen?**

**TYÖNANTAJIEN VERKOSTOITUMINEN JA KUMPPANUUDET**

Seuraavat kysymykset koskevat sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimustyönantajien verkostoitumista ja kumppanuuksia työssä oppimisen toteuttamisessa. Kyselyssä verkostosuhteella tarkoitetaan kahden tai useamman yrityksen / organisaation tiivistä yhteistyötä opiskelijoiden työssä oppimisen toteuttamisessa. Kumppanuudella tarkoitetaan kahden yrityksen / organisaation vakiintunutta ja tiivistä työssä oppimista toteuttavaa verkostosuhdetta.

**28. Ovatko alueenne oppisopimustyönantajat muodostaneet verkosto- tai kumppanuussuhteita oppisopimusopiskelijoiden työssä oppimisen toteuttamiseksi?**

☐ Kyllä ☐ Ei ☐ En tiedä

**29. Mikäli oppisopimustyönantajat eivät ole muodostaneet verkosto- tai kumppanuussuhteita tai ette tiedä asiasta, pitäisikö muodostaa?**

☐ Kyllä ☐ Ei

Jos oppisopimustyönantajat eivät ole muodostaneet verkosto- tai kumppanuussuhteita oppisopimusopiskelijoiden työssä oppimisen toteuttamiseksi, voitte lopettaa kyselyyn vastaamisen tähän.

**30. Kuuluuko oppisopimuskoulutuksen järjestäjä verkosto- tai kumppanuussuhteeseen?**

☐ Kyllä ☐ Ei

**31. Millaisia verkosto- tai kumppanuussuhteet ovat?**

- ☐ Virallisia, verkosto- tai kumppanuussuhteen toiminta perustuu sopimukseen
- ☐ Epävirallisia, verkosto- tai kumppanuussuhteen toiminnasta ei ole laadittu sopimuksia
- ☐ Ei tietoa asiasta

**32. Minkä työpaikkojen välillä on verkostoitumis- tai kumppanuussuhteita?**

(Esimerkiksi kahden eri kaupungin välillä, kaupungin ja yksityisten yritysten välillä, yksityisten yritysten välillä jne.)

**33. Kuka vastaa verkosto- tai kumppanuussuhteen johtamisesta?**

- ☐ Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä
- ☐ Tietopuolisen koulutuksen toteuttaja (ammatillinen oppilaitos)

☐ Työnantaja

☐ Joku muu, kuka?

☐ Ei tietoa asiasta

**34. Miten verkosto- tai kumppanuussuhteet pääasiassa toimivat oppisopimuskoulutuksen järjestäjän näkökulmasta?**

☐ Erittäin hyvin ☐ Hyvin ☐ Kohtalaisesti ☐ Huonosti ☐ Erittäin huonosti

**35. Mikäli näkemyksenne mukaan verkosto- tai kumppanuussuhde toimii vähintään hyvin, kuvailisitteko verkosto- tai kumppanuussuhdetta?**

(Esimerkiksi onko kyseessä verkosto- vai kumppanuussuhde, miten suhde on syntynyt, kuinka suhde toimii, mitkä tekijät ovat edistäneet ja estäneet suhteen syntymistä ja toimintaa?)



Kiitos vastauksistanne!

## SAATEVIESTI YKSITYISILLE TYÖNANTAJILLE

*Arvoisa oppisopimustyönantaja,*

Lähihoitajaksi valmistuneen henkilön työkenttään kuuluu koko sosiaali- ja terveysala "vauvasta vaariin". Työssä korostuu moniammatillisuus sekä kyky itsenäiseen työskentelyyn. Oppisopimuskoulutuksen näkökulmasta sosiaali- ja terveysalan perustutkinto (lähihoitaja) on laaja-alainen tutkinto, jota ei välttämättä voi suorittaa yhdessä työpaikassa. Oppisopimusopiskelijoiden työssä oppimis- ja tutkintotilaisuusjaksot erilaisten ja eri-ikäisten asiakkaiden kanssa mahdollistaa opiskelijoiden osaamisen kehittymisen. Erilaisissa työympäristöissä työssä oppimiseen tarvittaisiin työpaikkojen verkostoa.

Tällä kyselyllä selvitetään sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimustyönantajien välistä yhteistyötä työssä oppimis- ja tutkintotilaisuusjaksojen järjestämisessä. Lisäksi kyselyllä kartoitetaan työnantajien halukkuutta osallistua työssä oppimisverkostoon. Kysely tehdään ylempään ammattikorkeakoulun opinnäytetyöhön liittyen. Opinnäytetyön aiheena on sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimusopiskelijoiden työssä oppimisverkoston kehittäminen. Työn toimeksiantaja on Kainuun ammattiopiston Oppisopimuspalvelut.

Kysely lähetetään kaikille vuosina 2011 - 2012 toimineille yksityisille sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimustyönantajille. Kyselyyn vastataan Webropol kyselyohjelmalla linkistä:

Kyselylomake koostuu pääosin avoimista kysymyksistä, joihin toivotaan vastauksia vapaa-  
muotoisesti. Tarvittaessa kyselyn voi keskeyttää ja jatkaa vastaamista myöhemmin.

Pyydämme Teitä vastaamaan kyselyyn viimeistään 2.5.2012. Opinnäytetyön onnistumisen kannalta kyselyyn osallistumiseen on äärimmäisen tärkeä. Kyselyn vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Lisätietoja kyselystä antaa sähköpostitse Mirva Manninen (kyl10smirvam@kajak.fi).

Kiittäen

Mirva Manninen

koulutussuunnittelija / KAO Oppisopimuspalvelut

opiskelija Tradenomi (ylempi AMK) / Kajaanin ammattikorkeakoulu

## KYSELY YKSITYISILLE TYÖNANTAJILLE

**Kysely sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimustyönantajille**

Kyselyn vastausohjeet: Valitkaa kysymyksiin näkemystänne parhaiten kuvaava vaihtoehto sekä vastatkaa avoimiin kysymyksiin vapaamuotoisesti.

Kyselyssä oppisopimusopiskelijoilla tarkoitetaan sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon (lähihoitaja) oppisopimusopiskelijoita, ei muiden alojen opiskelijoita.

**1. Mikä on yrityksenne päätoimiala?**

Päätoimiala on:

**Nykyinen yhteistyö työssä oppimisen toteuttamisessa työnantajan näkökulmasta**

**2. Oletteko tehneet yhteistyötä toisten oppisopimustyönantajien kanssa "vaihtamalla" oppisopimusopiskelijoita työssä oppimis- ja tutkintotilaisuuden ajaksi?**

☒ Kyllä

☐ Ei

Mikäli vastasitte kysymykseen 2. Ei, siirtykää kysymykseen 5.

**3. Miltä osin yhteistyö on toiminut hyvin?**

**4. Miltä osin yhteistyö on toiminut huonosti?**

5. Kuinka tärkeää eri työnantajien välinen yhteistyö on oppisopimusopiskelijan osaamisen laaja-alastamiseksi?

- ☐ Hyvin tärkeää
- ☐ Tärkeää
- ☐ Jonkin verran tärkeää
- ☐ Vähän tärkeää
- ☐ Ei lainkaan tärkeää
- ☐ En osaa sanoa

6. Miksi?

7. Miten työpaikkojen välistä yhteistyötä työssä oppimisen toteuttamiseksi voitaisiin kehittää?

8. Onko tahoja, joiden kanssa yhteistyötä tulisi lisätä?

#### **Yhteistyö tulevaisuudessa - työssä oppimisverkoston muodostaminen**

Seuraavilla kysymyksillä selvitetään työnantajien halukkuutta osallistua työssä oppimisverkostoon. Verkoston tavoitteena olisi opiskelijoiden työssä oppimisen laaja-alastaminen työkierron avulla. Työkierrolla tarkoitetaan opiskelijan siirtymistä omasta työpaikastaan toiseen työpaikkaan työssä oppimis- ja tutkintotilaisuusjakson ajaksi. Työkierron aikana oppisopimustyönantajalla säilyisivät työnantajavelvoitteet, kuten palkanmaksu. Työssä oppimisverkoston osapuolia olisivat oppisopimustyöpaikat, opiskelijat, oppisopimuskoulutuksen järjestäjä sekä oppilaitos. Työkierto voisi tapahtua esimerkiksi joko vastavuoroisesti tai karusellimallilla. Vastavuoroisella työkierrolla tarkoitetaan, että työkierrolle lähtevän opiskelijan tilalle tulisi toinen opiskelija

toisesta työpaikasta. Karusellimallilla tarkoitetaan, että työkierrolle lähtevän opiskelijan tilalle toisen yrityksen opiskelija ei tulisi samaan alkaan, vaan myöhemmässä opintojen vaiheessa.

**9. Olisitteko halukas liittymään verkostoon, mikäli teillä olisi oppisopimusopiskelijoita?**

☐ Kyllä

☐ Ei


**10. Millä ehdoilla olisitte halukkaita liittymään työssä oppimisverkostoon?**

**11. Mitä odotatte / tavoittelette verkostolta?**

**12. Mitkä tekijät yrityksenne näkökulmasta edistävät työssä oppimisverkostoon osallistumista?**

**13. Mitkä tekijät yrityksenne näkökulmasta estävät työssä oppimisverkostoon osallistumista?**

Lähetä





## FREKVENSSIT / OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN JÄRJESTÄJIEN KYSELY

## 1. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjän toimipaikan sijaintilääni

## Statistics

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjän toimipaikan sijaintilääni

N	Valid	25
	Missing	0

## Oppisopimuskoulutuksen järjestäjän toimipaikan sijaintilääni

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Etelä-Suomen lääni	9	36,0	36,0	36,0
Itä-Suomen lääni	3	12,0	12,0	48,0
Lapin lääni	2	8,0	8,0	56,0
Länsi-Suomen lääni	8	32,0	32,0	88,0
Oulun lääni	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

## 2. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimusopiskelijoiden määrä yhteensä v. 2011

## Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Oppisopimusopiskelijoiden määrä yhteensä vuonna 2011	24	96,0%	1	4,0%	25	100,0%

Descriptives			Statistic	Std. Error
Oppisopimusopiskelijoiden määrä yhteensä vuonna 2011	Mean		88,96	12,316
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	63,48	
		Upper Bound	114,44	
	5% Trimmed Mean		85,42	
	Median		62,00	
	Variance		3640,650	
	Std. Deviation		60,338	
	Minimum		14	
	Maximum		239	
	Range		225	
	Interquartile Range		109	
	Skewness		,778	,472
	Kurtosis		-,205	,918

## 2. Opiskelijamäärät luokiteltuna

### Statistics

Luokiteltu opiskelijamäärä

N	Valid	24
	Missing	1

### Luokiteltu opiskelijamäärä

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10-49	7	28,0	29,2	29,2
	50-99	8	32,0	33,3	62,5
	100-149	3	12,0	12,5	75,0
	150-199	5	20,0	20,8	95,8
	200 tai yli	1	4,0	4,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Missing	System	1	4,0		
Total		25	100,0		

## 3. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimustyöpaikkojen määrä yhteensä v. 2011

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Oppisopimustyöpaikkojen määrä yhteensä vuonna 2011	23	92,0%	2	8,0%	25	100,0%

**Descriptives**

			Statistic	Std. Error
Oppisopimustyöpaikkojen määrä yhteensä vuonna 2011	Mean		43,17	8,903
	95% Confidence Interval for	Lower Bound	24,71	
		Upper Bound	61,64	
	5% Trimmed Mean		37,16	
	Median		28,00	
	Variance		1823,059	
	Std. Deviation		42,697	
	Minimum		7	
	Maximum		200	
	Range		193	
	Interquartile Range		24	
	Skewness		2,604	,481
	Kurtosis		7,977	,935

### 3. Työpaikkojen lukumäärät luokiteltuna

#### Statistics

##### Työnantajaluokitus

N	Valid	23
	Missing	2

#### Työnantajaluokitus

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	alle 10	2	8,0	8,7	8,7
	10-49	16	64,0	69,6	78,3
	50-99	2	8,0	8,7	87,0
	100-149	2	8,0	8,7	95,7
	150 tai yli	1	4,0	4,3	100,0
	Total	23	92,0	100,0	
Missing	System	2	8,0		
Total		25	100,0		

### 4. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon oppisopimustyöntantajia olivat v. 2011 aikana

#### Case Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
\$Työpaikat <sup>a</sup>	25	100,0%	0	,0%	25	100,0%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

**\$Työpaikat Frequencies**

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
\$Työpaikat <sup>a</sup>	Kunta/kaupunki oppisopimustyönantajana	25	30,1%	100,0%
	Kuntayhtymä oppisopimustyönantajana	19	22,9%	76,0%
	Yksityinen yritys oppisopimustyönantajana	22	26,5%	88,0%
	Sosiaalinen yritys oppisopimustyönantajana	6	7,2%	24,0%
	Järjestö oppisopimustyönantajana	11	13,3%	44,0%
Total		83	100,0%	332,0%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

5. Solmitaanko oppisopimusta, mikäli työnantaja ei maksa palkkaa muualla tapahtuvan työssä oppimisen aikana.

**Statistics**

Opson solmiminen, jos työnantaja ei maksa palkkaa

N	Valid	25
	Missing	0

**Opson solmiminen, jos työnantaja ei maksa palkkaa**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	16	64,0	64,0	64,0
	Ei	9	36,0	36,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

6. Missä oppisopimuskoulutuksen vaiheessa päätetään työssä oppimisen / tutkintotilaisuuden suorittamisesta muussa kuin opiskelijan omassa työpaikassa sekä 7. Missä oppisopimuskoulutuksen vaiheessa asiasta pitäisi päättää.

**Statistics**

		Työssä oppimisen/tutkintotilaisuuden suorittamisen päättämisvaihe (muussa kuin omassa työpaikassa)	Mielipide, milloin asiasta pitäisi päättää
N	Valid	25	25
	Missing	0	0

**Työssä oppimisen/tutkintotilaisuuden suorittamisen päättämisvaihe (muussa kuin omassa työpaikassa)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ennen oppisopimuksen solmimista	10	40,0	40,0	40,0
	Oppisopimusta solmittaessa	6	24,0	24,0	64,0
	Ennen työssä oppimisen/tutkintotilaisuuden alkamista	5	20,0	20,0	84,0
	Muulloin, milloin?	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Mielipide, milloin asiasta pitäisi päättää**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ennen oppisopimuksen solmimista	13	52,0	52,0	52,0
	Oppisopimusta solmittaessa	8	32,0	32,0	84,0
	Ennen työssä oppimisen/tutkintotilaisuuden alkamista	2	8,0	8,0	92,0
	Muulloin, milloin?	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

8. Kuinka monta tutkintotilaisuutta oppisopimusopiskelijat suorittavat pääsääntöisesti muussa kuin omassa oppisopimustyöpaikassa.

Statistics						
		Kunti- en/kaupunkien opso- opiskelijoiden tutkintotilai- suuksien määrä (muu työpaikka)	Kuntayhtymien opso- opiskelijoiden tutkintotilai- suuksien määrä (muu työpaikka)	Yksityisten yri- tysten opso- opiskelijoiden tutkintotilai- suuksien määrä (muu työpaikka)	Sosiaalisten yri- tysten opso- opiskelijoiden tutkintotilai- suuksien määrä (muu työpaikka)	Järjestöjen op- so- opiskelijoiden tutkintotilai- suuksien määrä (muu työpaikka)
N	Valid	22	19	22	8	11
	Missing	3	6	3	17	14
Mean		1,136	1,368	2,159	2,000	2,000
Median		,250	1,000	2,000	2,250	2,000
Mode		,0	,0	2,0	2,5	2,0
Minimum		,0	,0	1,0	1,0	1,0
Maximum		5,0	4,0	4,0	3,0	3,0

8. Kuntien / kaupunkien oppisopimusopiskelijat suorittavat

Kuntien/kaupunkien opso-opiskelijoiden tutkintotilaisuuksien määrä (muu työpaikka)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Per- cent
Valid	,0	11	44,0	50,0	50,0
	,5	1	4,0	4,5	54,5
	1,0	3	12,0	13,6	68,2
	1,5	1	4,0	4,5	72,7
	2,0	2	8,0	9,1	81,8
	2,5	1	4,0	4,5	86,4
	3,5	1	4,0	4,5	90,9
	5,0	2	8,0	9,1	100,0
	Total	22	88,0	100,0	
Missing	System	3	12,0		
Total		25	100,0		

## 8. Kuntayhtymien oppisopimusopiskelijat suorittavat

**Kuntayhtymien opso-opiskelijoiden tutkintotilaisuuksien määrä (muu työpaikka)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,0	6	24,0	31,6	31,6
	1,0	4	16,0	21,1	52,6
	1,5	1	4,0	5,3	57,9
	2,0	4	16,0	21,1	78,9
	2,5	2	8,0	10,5	89,5
	3,5	1	4,0	5,3	94,7
	4,0	1	4,0	5,3	100,0
	Total	19	76,0	100,0	
Missing	System	6	24,0		
Total		25	100,0		

## 8. Yksityisten yritysten oppisopimusopiskelijat suorittavat

**Yksityisten yritysten opso-opiskelijoiden tutkintotilaisuuksien määrä (muu työpaikka)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,0	2	8,0	9,1	9,1
	1,5	4	16,0	18,2	27,3
	2,0	8	32,0	36,4	63,6
	2,5	3	12,0	13,6	77,3
	3,0	4	16,0	18,2	95,5
	4,0	1	4,0	4,5	100,0
	Total	22	88,0	100,0	
Missing	System	3	12,0		
Total		25	100,0		



## 8. Sosiaalisten yritysten oppisopimusopiskelijat suorittavat

Sosiaalisten yritysten opso-opiskelijoiden tutkintotilaisuuksien määrä (muu työpaikka)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,0	2	8,0	25,0	25,0
	1,5	1	4,0	12,5	37,5
	2,0	1	4,0	12,5	50,0
	2,5	3	12,0	37,5	87,5
	3,0	1	4,0	12,5	100,0
	Total	8	32,0	100,0	
Missing	System	17	68,0		
Total		25	100,0		

## 8. Järjestöjen oppisopimusopiskelijat suorittavat

Järjestöjen opso-opiskelijoiden tutkintotilaisuuksien määrä (muu työpaikka)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,0	1	4,0	9,1	9,1
	1,5	2	8,0	18,2	27,3
	2,0	5	20,0	45,5	72,7
	2,5	2	8,0	18,2	90,9
	3,0	1	4,0	9,1	100,0
	Total	11	44,0	100,0	
Missing	System	14	56,0		
Total		25	100,0		

## 9. Opiskelijan suorittaessa tutkintotilaisuuden omassa oppisopimustyöpaikassa, määritelläänkö opiskelijalle erikseen työssä oppimisen pituutta ennen tutkintotilaisuutta

## Statistics

Tutkintotilaisuus omassa työpaikassa, työssä oppimisen pituuden määrittely

N	Valid	24
	Missing	1

**Tutkintotilaisuus omassa työpaikassa, työssä oppimisen pituuden määrittely**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	12	48,0	50,0	50,0
	Ei	12	48,0	50,0	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Missing	System	1	4,0		
Total		25	100,0		

Kysymys 10. Opiskelijan suorittaessa tutkintotilaisuuden muussa kuin omassa oppisopimus-työpaikassa, käykö opiskelija työssä oppimassa ko. työpaikassa ennen tutkintotilaisuutta.

**Statistics**

Tutkintotilaisuus muussa kuin  
omassa työpaikassa, työssä  
oppiminen ko. työpaikassa en-  
nen tutkintotilaisuutta

N	Valid	25
	Missing	0

**Tutkintotilaisuus muussa kuin omassa työpaikassa, työssä oppiminen ko.  
työpaikassa ennen tutkintotilaisuutta**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	25	100,0	100,0	100,0

11. Lyhentääkö aikaisempi sosiaali- ja terveysalan työkokemus työssä oppimisen pituutta.

**Statistics**

Lyhentääkö aik. työkokemus  
työssä oppimisen pituutta

N	Valid	25
	Missing	0

**Lyhentääkö aik. työkokemus työssä oppimisen pituutta**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Toisinaan, työkokemuksesta riippuen	25	100,0	100,0	100,0

12. Kuka määrittelee työssä oppimisen pituuden.

### Statistics

Kuka määrittelee työssä oppimisen pituuden

N	Valid	25
	Missing	0

### Kuka määrittelee työssä oppimisen pituuden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä yksin	1	4,0	4,0	4,0
Oppilaitos yksin	3	12,0	12,0	16,0
Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä ja oppilaitos yhdessä	6	24,0	24,0	40,0
Opiskelija ja oppilaitos yhdessä	6	24,0	24,0	64,0
Kaikki yhdessä	9	36,0	36,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

13. Kuinka monta viikkoa keskimäärin kestää työssä oppiminen opiskelijalla, jolla ei ole aikaisempaa työkokemusta alalta.

### Statistics

	Työssä oppimisen pituus (vko), tutkinonosa Kasvun tukeminen ja ohjaus	Työssä oppimisen pituus (vko), tutkinonosa Hoito ja huolenpito	Työssä oppimisen pituus (vko), tutkinonosa Kuntoutumisen tukeminen	Työssä oppimisen pituus (vko), tutkinonosa Osaaamisala	Työssä oppimisen pituus (vko), tutkinonosa Valinnainen
N	Valid 23	Valid 23	Valid 23	Valid 19	Valid 12
	Missing 2	Missing 2	Missing 2	Missing 6	Missing 13
Mean	3,761	3,826	3,674	3,921	2,917
Median	4,000	4,000	4,000	4,000	3,000
Mode	4,0	4,0	4,0	4,0	3,0
Minimum	2,0	2,0	2,0	,0	1,0
Maximum	5,0	5,0	5,0	7,0	4,0

## 13. Työssä oppimisen pituus Kasvun tukeminen ja ohjaus tutkinnon osassa

**Työssä oppimisen pituus (vko), tutkinnonosa Kasvun tukeminen ja ohjaus**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,0	1	4,0	4,3	4,3
	3,0	7	28,0	30,4	34,8
	3,5	1	4,0	4,3	39,1
	4,0	10	40,0	43,5	82,6
	5,0	4	16,0	17,4	100,0
Total		23	92,0	100,0	
Missing	System	2	8,0		
Total		25	100,0		

## 13. Työssä oppimisen pituus Hoito ja huolenpito tutkinnon osassa.

**Työssä oppimisen pituus (vko), tutkinnonosa Hoito ja huolenpito**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,0	1	4,0	4,3	4,3
	3,0	5	20,0	21,7	26,1
	3,5	2	8,0	8,7	34,8
	4,0	11	44,0	47,8	82,6
	5,0	4	16,0	17,4	100,0
Total		23	92,0	100,0	
Missing	System	2	8,0		
Total		25	100,0		

## 13. Työssä oppimisen pituus Kuntoutumisen tukeminen tutkinnon osassa

**Työssä oppimisen pituus (vko), tutkinnonosa Kuntoutumisen tukeminen**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,0	1	4,0	4,3	4,3
	3,0	7	28,0	30,4	34,8
	3,5	1	4,0	4,3	39,1
	4,0	12	48,0	52,2	91,3
	5,0	2	8,0	8,7	100,0
	Total	23	92,0	100,0	
Missing	System	2	8,0		
Total		25	100,0		

## 13. Työssä oppimisen pituus osaamisalan tutkinnon osassa

**Työssä oppimisen pituus (vko), tutkinnonosa Osaamisala**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,0	1	4,0	5,3	5,3
	2,0	1	4,0	5,3	10,5
	3,0	4	16,0	21,1	31,6
	3,5	2	8,0	10,5	42,1
	4,0	6	24,0	31,6	73,7
	5,0	1	4,0	5,3	78,9
	5,5	1	4,0	5,3	84,2
	6,0	2	8,0	10,5	94,7
	7,0	1	4,0	5,3	100,0
	Total	19	76,0	100,0	
Missing	System	6	24,0		
Total		25	100,0		

## 13. Työssä oppimisen pituus valinnaisessa tutkinnon osassa

**Työssä oppimisen pituus (vko), tutkinnonosa Valinnainen**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,0	1	4,0	8,3	8,3
	2,0	2	8,0	16,7	25,0
	2,5	1	4,0	8,3	33,3
	3,0	4	16,0	33,3	66,7
	3,5	1	4,0	8,3	75,0
	4,0	3	12,0	25,0	100,0
	Total	12	48,0	100,0	
Missing	System	13	52,0		
Total		25	100,0		

## 14. Kuntien/kaupunkien oppisopimusopiskelijoille työssä oppimispaikan järjestää

**Case Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
\$Kuntaopisk <sup>a</sup>	25	100,0%	0	,0%	25	100,0%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

**\$Kuntaopisk Frequencies**

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Kunnan opiskelijoille työssä oppimispaikan järjestää <sup>a</sup>	Opiskelija	20	45,5%	80,0%
	Oppilaitos	4	9,1%	16,0%
	Työnantaja	19	43,2%	76,0%
	Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä	1	2,3%	4,0%
Total		44	100,0%	176,0%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

15. Kuntayhtymien opiskelijoille työssä oppimispaidan järjestää.

Case Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
\$Kuyhopiske <sup>a</sup>	21	84,0%	4	16,0%	25	100,0%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

\$Kuyhopiske Frequencies				
		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Kuntayhtymien opiskelijoille työssä oppimispaidan järjestää <sup>a</sup>	Opiskelija	16	48,5%	76,2%
	Oppilaitos	2	6,1%	9,5%
	Työnantaja	15	45,5%	71,4%
Total		33	100,0%	157,1%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

16. Yksityisten yritysten opiskelijoille työssä oppimispaidan järjestää.

Case Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
\$Yksityiopiske <sup>a</sup>	22	88,0%	3	12,0%	25	100,0%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

\$Yksityiopiske Frequencies				
		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Yksityisten yritysten opiskelijoille työssä oppimispaidan järjestää <sup>a</sup>	Opiskelija	20	51,3%	90,9%
	Oppilaitos	5	12,8%	22,7%
	Työnantaja	12	30,8%	54,5%
	Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä	2	5,1%	9,1%
Total		39	100,0%	177,3%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

## 17. Sosiaalisten yritysten opiskelijoille työssä oppimispaidan järjestää.

**Case Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
\$Sosiaaliopiske <sup>a</sup>	12	48,0%	13	52,0%	25	100,0%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

**\$Sosiaaliopiske Frequencies**

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Sosiaalisten yritysten opisk. työssä oppimispaidan järjestää	Opiskelija	11	40,7%	91,7%
	Oppilaitos	5	18,5%	41,7%
	Työnantaja	10	37,0%	83,3%
	Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä	1	3,7%	8,3%
Total		27	100,0%	225,0%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

## 18. Järjestöjen opiskelijoille työssä oppimispaidan järjestää.

**Case Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
\$Järjestötjärjestäjä <sup>a</sup>	15	60,0%	10	40,0%	25	100,0%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

**\$Järjestötjärjestäjä Frequencies**

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Järjestöjen opiskelijoille työssä oppimispaidan järjestää <sup>a</sup>	Opiskelija	15	51,7%	100,0%
	Oppilaitos	3	10,3%	20,0%
	Työnantaja	10	34,5%	66,7%
	Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä	1	3,4%	6,7%
Total		29	100,0%	193,3%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.



19. - 23. Oppisopimusopiskelijoiden tulojen muodostuminen muualla tapahtuvan työssä oppimisen aikana.

**Case Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
\$Tulotkunta <sup>a</sup>	25	100,0%	0	,0%	25	100,0%
\$Tulotkuntayhtymä <sup>a</sup>	21	84,0%	4	16,0%	25	100,0%
\$Tulotyksityis <sup>a</sup>	21	84,0%	4	16,0%	25	100,0%
\$Tulotsos <sup>a</sup>	13	52,0%	12	48,0%	25	100,0%
\$Tulotjärjestö <sup>a</sup>	15	60,0%	10	40,0%	25	100,0%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

19. Työssä oppimisen aikana kuntien/kaupunkien oppisopimusopiskelijoiden tulot.

**\$Tulotkunta Frequencies**

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Kuntien opiskelijoiden tulot <sup>a</sup>	Työehtosopimuksen mukainen palkka oppisopimustyönantajalta	23	76,7%	92,0%
	Opintososiaaliset edut oppisopimuskoulutuksen järjestäjältä	3	10,0%	12,0%
	Muita ansiotuloja (esim. vuosiloma-ajan palkka)	3	10,0%	12,0%
	Suorittaa työssä oppimisen palkattomana	1	3,3%	4,0%
Total		30	100,0%	120,0%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

20. Työssä oppimisen aikana kuntayhtymien oppisopimusopiskelijoiden tulot.

**\$Tulotkuntayhtymä Frequencies**

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Kuntayhtymän opiskelijan tulot <sup>a</sup>	Saa työehtosopimuksen mukaisen palkan oppisopimustyönantajalta	16	59,3%	76,2%
	Saa opintososiaaliset edut oppisopimuskoulutuksen järjestäjältä	5	18,5%	23,8%
	Saa muita ansiotuloja (esim. vuosiloma-ajan palkka)	4	14,8%	19,0%
	Opiskelijoiden tuloista ei tietoa	2	7,4%	9,5%
Total		27	100,0%	128,6%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

21. Työssä oppimisen aikana yksityisten yritysten oppisopimusopiskelijoiden tulot.

**\$Tulotyksityis Frequencies**

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Yksityisten opiskelijoiden tulot <sup>a</sup>	Työehtosopimuksen mukainen palkka oppisopimustyönantajalta	12	36,4%	57,1%
	Työehtosopimuksen mukaisen palkan työssä oppimipaikan työnantajalta	1	3,0%	4,8%
	Opintososiaaliset edut oppisopimuskoulutuksen järjestäjältä	9	27,3%	42,9%
	Muita ansiotuloja (esim. vuosiloma-ajan palkka)	4	12,1%	19,0%
	Suorittaa työssä oppimisen palkattomana	6	18,2%	28,6%
	Tulee toimeen muuten, miten	1	3,0%	4,8%
	Total	33	100,0%	157,1%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

## 21. Työssä oppimisen aikana sosiaalisten yritysten oppisopimusopiskelijoiden tulot.

**\$Tulotsos Frequencies**

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Sosiaalisten yritysten opiskelijoiden tulot <sup>a</sup>	Saa työehtosopimuksen mukaisen palkan oppisopimustyönantajalta	8	36,4%	61,5%
	Saa opintososiaaliset edut oppisopimuskoulutuksen järjestäjältä	4	18,2%	30,8%
	Muita ansiotuloja (esim. vuosiloma-ajan palkka)	4	18,2%	30,8%
	Suorittaa työssä oppimisen palkattomana	4	18,2%	30,8%
	Tulee toimeen muuten, miten	1	4,5%	7,7%
	Tuloista ei tietoa	1	4,5%	7,7%
	Total	22	100,0%	169,2%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

## 22. Työssä oppimisen aikana järjestöjen oppisopimusopiskelijoiden tulot.

**\$Tulotjärjestö Frequencies**

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Järjestöjen opiskelijoiden tulot <sup>a</sup>	Työehtosopimuksen mukaisen palkan oppisopimustyönantajalta	9	39,1%	60,0%
	Työehtosopimuksen mukaisen palkan työssä oppimipaikan työnantajalta	1	4,3%	6,7%
	Opintososiaaliset edut oppisopimuskoulutuksen järjestäjältä	6	26,1%	40,0%
	Muita ansiotuloja (esim. vuosiloma-ajan palkka)	2	8,7%	13,3%
	Suorittaa työssä oppimisen palkattomana	4	17,4%	26,7%
	Tulee toimeen muuten, miten	1	4,3%	6,7%

Total	23	100,0%	153,3%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

24. Työssä oppimisen toteutuminen muussa kuin opiskelijan oppisopimustyöpaikassa.

#### Statistics

Työssä oppimisen toteutuminen  
muissa kuin oppisopimustyö-  
paikoissa

N	Valid	25
	Missing	0

#### Työssä oppimisen toteutuminen muissa kuin oppisopimustyöpaikoissa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Erittäin hyvin	2	8,0	8,0	8,0
	Hyvin	16	64,0	64,0	72,0
	Kohtalaisesti	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

28. Ovatko työnantajat muodostaneet verkosto- tai kumppanuussuhteita työssä oppimisen toteuttamiseksi.

#### Statistics

Työnantajien verkosto- tai  
kumppanuussuhteiden muo-  
dostaminen työssä oppimisen  
toteuttamiseksi

N	Valid	25
	Missing	0

#### Työnantajien verkosto- tai kumppanuussuhteiden muodostaminen työssä oppimisen toteuttamiseksi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	6	24,0	24,0	24,0
	Ei	14	56,0	56,0	80,0
	Ei tietoa	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

29. Mikäli oppisopimustyönantajat eivät ole verkostoituneet tai muodostaneet kumppanuussuhteita, pitäisikö.

#### Statistics

Jos ei / ei tietoa, pitäisikö

N	Valid	24
	Missing	1

#### Jos ei / ei tietoa, pitäisikö

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	22	88,0	91,7	91,7
	Ei	2	8,0	8,3	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Missing	System	1	4,0		
Total		25	100,0		

30. Kuuluuko oppisopimuskoulutuksen järjestäjä verkosto- tai kumppanuussuhteeseen ja 31. Millaisia suhteet ovat:

#### Statistics

		Opsojärjestäjän kuuluminen verkosto- tai kumppanuussuhteeseen	Millaisia verkosto- tai kumppanuussuhteet ovat
N	Valid	12	12
	Missing	13	13

#### Opsojärjestäjän kuuluminen verkosto- tai kumppanuussuhteeseen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	8	32,0	66,7	66,7
	Ei	4	16,0	33,3	100,0
	Total	12	48,0	100,0	
Missing	System	13	52,0		
Total		25	100,0		

**Millaisia verkosto- tai kumppanuussuhteet ovat**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Virallisia	2	8,0	16,7	16,7
	Epävirallisia	6	24,0	50,0	66,7
	Ei tietoa	4	16,0	33,3	100,0
	Total	12	48,0	100,0	
Missing	System	13	52,0		
Total		25	100,0		

33. Kuka vastaa verkosto- tai kumppanuussuhteen johtamisesta.

**Statistics**

Verkosto- tai kumppanuussuhteen johtaja

N	Valid	13
	Missing	12

**Verkosto- tai kumppanuussuhteen johtaja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä	3	12,0	23,1	23,1
	Tietopuolisen koulutuksen toteuttaja	1	4,0	7,7	30,8
	Työnantaja	3	12,0	23,1	53,8
	Joku muu, kuka?	1	4,0	7,7	61,5
	Ei tietoa	5	20,0	38,5	100,0
	Total	13	52,0	100,0	
Missing	System	12	48,0		
Total		25	100,0		

34. Miten verkosto- tai kumppanuussuhteet pääasiassa toimivat oppisopimuskoulutuksen järjestäjän näkökulmasta.

### Statistics

Verkosto- tai kumppanuussuhde toimii

N	Valid	9
	Missing	16

### Verkosto- tai kumppanuussuhde toimii

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Erittäin hyvin	1	4,0	11,1	11,1
	Hyvin	3	12,0	33,3	44,4
	Kohtalaisesti	5	20,0	55,6	100,0
	Total	9	36,0	100,0	
Missing	System	16	64,0		
Total		25	100,0		

# OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN JÄRJESTÄJIEN KYSELYN TEKSTIKENTTÄVASTAUKSET

6. Missä oppisopimuskoulutuksen vaiheessa päätetään työssä oppimisen ja/tai tutkintotilaisuuden suorittamisesta muussa kuin opiskelijan omassa työpaikassa. Muulloin, milloin (n=4):

<b>Henkilökohtaistamisen yhteydessä:</b>
”Henkilökohtaistamisvaiheessa.”
”henkilökohtaistamisen yhteydessä”
”Opintojen alkaessa henkilökohtaistamisen yhteydessä”
<b>Muu vastaus:</b>
”Sopimusta solmittaessa tiedetään, että muualle on mentävä, mutta aina ei tiedetä minne.”

7. Missä oppisopimuskoulutuksen vaiheessa asiasta pitäisi päättää: Muulloin, milloin (n=2):

”Hyvissä ajoin, mielellään jo opintosuunnitelmaa tehtäessä ainakin ajankohdat, koska paikkoja ei yleensä pysty vielä siinä vaiheessa varmistamaan.”
”Henkilökohtaistamisen yhteydessä, tarvitt. koko tutk.suorituksen ajan”

21. Työssä oppimisen aikana yksityisten yritysten oppisopimusopiskelijat yleensä: Tulee toimeen muuten, miten (n=1):

”Harjoittelupaikkojen ”päikkäin” vaihto-palkallinen järjestely”
---

22. Työssä oppimisen aikana sosiaalisten yritysten oppisopimusopiskelijat yleensä: Tulee toimeen muuten, miten (n=1):

”kts. ed. kohta”
------------------

23. Työssä oppimisen aikana järjestöjen oppisopimusopiskelijat yleensä: Tulee toimeen muuten, miten (n=1):

”kts. ed. kohta”
------------------

33. Kuka vastaa verkosto- tai kumppanuussuhteen johtamisesta: Joku, muu kuka? (n=1):

”kouluttajatyönantajat keskenään”
-----------------------------------



# OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN JÄRJESTÄJIEN KYSELYN AVOIMET VASTAUKSET LUOKITELTUINA

25. Mitkä tekijät ovat edistäneet työssä oppimisen toteuttamista (n=18):

<b>Aikaisemmat kokemukset ja toimintatavat (viisi vastausta)</b>
”...Vastaus tähän kysymykseen: Työyhteisöt, jotka kouluttavat lähihoitajia opsolla, ovat tehneet sitä jo vuosia. Yleensä heidän toimintatapansa ovat muotoutuneet toimiviksi ja oppimista tukeviksi. Tätä on auttanut alan käytäntö, jossa oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta tulevat opiskelijat ovat kenttäjaksoilla...”
”Työantajat valveutuneita opsojärjestelmän käyttäjiä”
”-suurimmalla osalla alueemme työnantajista on jo kokemusta lähihoitajien oppisopimus-koulutuksesta ja siitä, että opiskelija joutuu /saa mennä työssä oppimaan myös muualle”
”harjoittelupaikan kokemus oppisopimusopiskelusta ja oppisopimusopiskelijan ohjauksesta”
”-Tietopuolisen koulutuksen järjestäjien laaja omaehtoisen koulutuksen työssäoppimispaik-kaverkosto, eli lähes kaikki alan työpaikat tietävät, mistä on kyse, kun heille tulee työssäop-pijaja tutkintotilaisuuden suorittaja.”
<b>Opiskelijoiden ohjausmahdollisuudet (seitsemän vastausta)</b>
”-Kunnallisella puolella top-jaksot järjestyvät erinomaisesti niin ohjauksen kuin palkka-asiodenkin puolesta”
”Työssäoppimisen ohjaus oman työpaikan ulkopuolella tapahtuvissa työssä oppimisissa os-tetaan oppilaitokselta.”
”-perehdytys ja ohjaaminen on järjestetty asianmukaisesti”
”-työpaikalla on mahdollisuus/aikaa ohjaamiseen”
”...Työpaikkaohjaajat ovat usein hyvin koulutetut ohjaukseen. He tuntevat hyvin tutkinnon osaamistavoitteet työpaikan näkökulmasta.”
”Hyvä työpaikkakouluttajien ja työnantajien ohjaus ja tuki oppisopimustoimistolta koko prosessin ajan.”
”...kouluttajakoulutus – tottakai...”
<b>Opiskelijoiden työssä oppimispaikkojen vaihtaminen (karuselli) (kolme vastausta)</b>
”Ns. karusellimalli, jossa oppilaitoksen lähihoitajaopiskelijat vaihtavat työpaikkoja keske-nään, esim. päiväkodissa työskentelevä menee vanhainkotiin hoito ja huolenpito -tutkinnon osan työssäoppimisjaksolle ja tutkintotilaisuuteen ja vanhainkodissa työskentelevä menee päiväkotiin kasvun tukeminen ja ohjaus -työssäoppimisjaksolle ja tutkintotilaisuuteen. Tämä vaatii paljon oppilaitoksen vastuukouluttajilta eikä jaksot ole aina toteutettavissa heti valmis-tavan tietopuolisen koulutuksen jälkeen (pieniä odotusaikoja). Tätä helpottaa, että oppilai-toksessa pyörii jatkuvasti eri vaiheessa olevia ryhmiä, jolloin ryhmien välisiäkin vaihtoja jär-jestetään. Kunta- ja kaupunkityöntajat pitävät palkanmaksun kriteerinä tyypillisesti sitä, että vaihdot tehdään oman kunnan/kaupungin sisällä eri toimipisteissä.” X:n (huom. tutkijan vaihtama) ja Y:n (huom. tutkijan vaihtama) ”kunnat ovat mahdollistaneet vaihdot hienosti myös kuntarajat ylittäen. Tämä ei ole tavallista kaikissa kunnissa.”
”...Onneksi jonkin verran on olemassa "päikkäin" vaihtoa top-jaksoilla ja joissain oppilai-toksissa on toimii ns. karusellimalli...”

”-Yksityisten verkostoituminen ja eräänlaisen työssäoppimispaikka-karusellin luominen. ”
<b>Asioista tiedottaminen (viisi vastausta)</b>
”- työssä oppimisen käytänteiden kertominen jo heti 1. yhteydenoton yhteydessä”
”-asioiden läpikäyminen oppisopimusneuvottelussa”
”Työssäoppimisasioista käydään alusta lähtien avoin keskustelu työnantajan kanssa ja kerrotaan, että kyseiseen tutkintoon kuuluu työssäoppimista myös oman työpaikan ulkopuolelle eli että koko tutkintoa ei voi tutkintotoimikunnan linjauksen perusteella suorittaa yhdessä työpaikassa. Samalla kerrotaan, että kyseiset oman työn ulkopuoliset työssäoppimisjaksot ovat opiskelijalle palkallista työaikaa ja palkan maksaa oma työnantaja. Joskus (erityisesti jos on kyse pienestä työpaikasta/yksiköstä) on tietopuolisen koulutuksen tutoropettaja järjestänyt kyseiseen työpaikkaan samaksi ajaksi toisen jo opintojen loppuvaiheessa olevan opiskelijan ”paikkaamaan” oppisopimusopiskelijan poissaolon aiheuttamaa vajetta.”
”...asiasta tiedottaminen eri osapuolille.”
”Ohjeistus ja informaation antaminen sekä työnantajalle että opiskelijalle ennen oppisopimuksen solmimista.”
<b>Muita:</b>
”Työssäoppimispaikan ei tarvitse maksaa palkkaa.”
”-muualla tapahtuvan työssä oppimisen positiivisen merkityksen korostaminen (opiskelijan osaaminen laaja-alaistuu ja koko työpaikka voi oppia muualla olevista käytänteistä jne)”
”Työnantajan myönteinen suhtautuminen opiskeluun”
”Työssä oppiminen on toteutunut hyvin...”
”-se, että opiskelijalla on selkeät tavoitteet”
”oppilaitoksen aktiivinen rooli oppisopimustyönantajan ja -opiskelijan kanssa sekä...”
”Taloudelliset tekijät, ... varttunut nuori / aikuistuva opiskelija-aines, motivaatiokin kohdallaan ja tavoitteetkin osattaneen asettaa reaalille tasolle...”
”Yhteistyö työnantajan kanssa sekä opiskelijan oma aktiivisuus.”
”solmitaan erilliset työssäoppimis- ja ohjaussopimukset tavoitteineen”

26. Mitkä tekijät ovat vaikeuttaneet työssä oppimisen toteuttamista (n=16)

<b>Ohjausresurssit (kuusi vastausta)</b>
”Työssäoppimisen ohjauksen resurssit.”
”Alalla vallitseva kolmivuorotyö, jolloin ohjattava opiskelija ja työpaikkakouluttaja ovat harvoin samassa työvuorossa. Heillä on monesti harvoin yhteistä aikaa pohtia ja keskustella asioista.”
”-jos työnantajalla on samaan aikaan monta opiskelijaa oppisopimuskoulutuksessa, työssä oppimisen järjestäminen haastellisempaa”
”...tai ohjaus puutteellista”
”-valtava kiire ja sijaisten puuttuminen”
”Opiskelija on osa työvoimaa eli mukana reservissä, työvoimana.”

<b>Työssä oppimisjaksojen aikataulutukset (neljä vastausta)</b>
”Aikataulujen yhteensovittavuus (karusellimallissa odotusaikoihin ei aina haluta tyytyä).”
”Pahimmillaan kaikki työssäoppimisjaksot päällekkäin seudulla eli nuorisopuoli, aikuiskoulutus ja opsot, niin paikkoja ei meinaa riittää kaikille.”
”Opiskelijat eivät aina pääse lähtemään ulkopuoliselle työssäoppimisen jaksolle silloin kun se olisi opinnoissa etenemisen kannalta järkevintä. Tähän vaikuttaa mm. työpaikan lomakaudet ym. järjestelyt. Joskus osin tästä syystä opiskelija on saattanut tehdä työssäoppimisen kahdessa jaksossa tai tekee ensin työssäoppimisjakson, on välillä joitain viikkoja omassa työssään ja menee myöhemmin tekemään tutkintotilaisuuden jo tutuksi tulleeeseen ulkopuoliseen työpaikkaan.”
”Työpaikan tilanteet, esim. henkilöstön lomat, voivat siirtää työssä oppimista muussa työpaikassa.”
<b>Työssä oppimisjaksojen palkkaus (kuusi vastausta)</b>
”...harjoittelujen palkattomuus on ongelma (olemme juuri tällä viikolla päättäneet sisällyttää palkanmaksuvelvoite-lauselman oppisopimuslomakkeeseen)”
”-palkanmaksu työssä oppimisajalta tulee välillä kaikesta etukäteisinformatiosta (suullisesta ja kirjallisesta) huolimatta ”yllätyksenä””
”...Toivoisin oppisopimustoimistoilta/OPH:sta yhteistä päätöstä siitä, että opintososiaalisia etuja maksettaisiin niille henkilöille, joilla jaksot ovat palkattomia. Käytännöt vaihtelevat nähtävästi suuresti ja jos saisin itse päättää, ilman muuta myöntäisin opintososiaaliset etuudet niille opiskelijoille, jotka eivät saa top-jaksoilta palkkaa, toimiston linjaus on kuitenkin toisenlainen ja sitä on noudatettava... Top-harjoittelujen pakollisuus tehdään opiskelijoille ja työnantajille erittäin selväksi ja asiaa käsitellään perinpohjaisesti ennen sopimuksen tekemistä, jotta opiskelija varmasti ymmärtää mihin sitoutuu jos joutuu tekemään top-jaksot palkattomana. Jos edelleen opiskelija haluaa jatkaa prosessia ja suorittaa top-jaksot palkattomana, niin siihen suostun erittäin ”pitkin hampain”. Kaikki muut vaihtoehdot yritetään ensin selvittää ennen tätä ratkaisua. Jos ratkaisu on tietoinen ja harkittu, niin siinä tapauksessa en estä sopimuksen toteutumista. Todella toivon, että jossain instanssissa tehtäisiin ”lakisääteinen” linjaus opintososiaalisten etujen maksamisesta palkattomassa harjoittelussa oleville opiskelijoille. Nyt joudun toimimaan vastoin omaa tahtoani tässä asiassa ja se on kyllä ahdistavaa.”
”-Yksityisillä velvoite palkanmaksuun, kun työntekijä on muualla työssäoppimassa kariuttaa osan suunnitelmista jo ennen oppisopimuksen aloittamista”
”Yhden yksittäisen opiskelijan kohdalla on hiljattain jouduttu ongelmiin, kun organisaation pääjohtaja on ilmoittanut, että eivät maksa palkaa työssäoppimisjakson aikana, vaikka asiasta on sovittu oppisopimusta tehtäessä paikallisen esimiehen ja sopimuksen allekirjoittajan kanssa.”
”Työnantajien vaikea hyväksyä palkanmaksua, kun ollaan työssäoppimassa muualla kuin omassa työssä.”
<b>Oman työpaikan työssä oppimismahdollisuudet (neljä vastausta)</b>
”- toisinaan keskustellaan siitä, kuinka monta tutkintotilaisuutta opiskelija voi tehdä omassa oppisopimustyöpaikassaan”
”Ns. oman paikan työssäoppimismahdollisuuksien puute”
”Työssäoppimispaikan toiminta ei ole ollut riittävän monipuolista...”
”...hyvien” työssäoppimispaikkojen niukkuus...”

**Muita (8 vastausta):**

”Vuorotyön pakollisuus (työnantaja) ja opiskelijoiden ehdottomuus siitä, etteivät suostu tekemään minkäänlaista vuorotyötä.”

”-vuorotyön tekeminen, varsinkin jos omassa oppisopimustyöpaikassa tekee ainoastaan ns. päivätyötä” - edelliseen liittyen kuka on velvollinen maksamaan vuorotyölisät.”

”Opiskelijoiden tuntema vastenmielisyyttä mennä työssäoppimaan paikkaan, jonka asiakkaat ovat ns. mukavuusalueen ulkopuolella. Esim. joillekin varhaiskasvatus on se inhokki, toisille vanhukset, kolmannelle mielenterveyskuntoutujat. Aina ei ymmärretä, että lähihoitajan tulee voida kohdata ihminen ihmisenä vauvasta vaariin iästä ja/tai diagnoosista riippumatta.”

”-Esimiesten vaihtuminen ja sitoutumattomuus.”

”-joskus tietopuolisten kouluttajien oppisopimuskoulutuksen erityispiirteiden tuntemattomuus”

”-opiskelija on mennyt työssäoppimisjaksolle, eikä toimipisteessä ole tiedetty että hän tulee”

”Taloudelliset tekijät,... ja erilaiset toimijat, työssäoppimisen "historiakin" maassamme vielä kovinkin nuorta ...”

”Oppilaitos ei tiedä omia vatuitaan ja muiden toimijoiden roolia --> sekantuu asioihin, jotka eivät kuulu oppilaitokselle”

## 27. Kehittämisaikatuksia työssä oppimisen toteuttamiseen (n=16):

**Yhtenäisten pelisääntöjen luominen (viisi vastausta)**

”tämä asia tulisi huomioida lainsäädännössä”

”-yhteiset pelisäännöt työssä oppimisen palkanmaksuun / opintososiaalisten etujen maksamiseen valtakunnallisesti (valtakunnallisesti toimivia hoivayrityksiä varmasti hämmentää alueelliset erot)”

”Yhtenäiset käytänteet oppisopimusopiskelijoille esim. lähipäivien määrä, tutkinnon osien suorittamisen mahdollisuus samassa työpisteessä, mikäli tutkinnon perusteiden mukaan onnistuu”

”Meillä asia toimii tällaisenaan hyvin. Vielä paremmin toimisi, kun jokaikinen oppisopimuskeskus /-toimisto toimisi samalla linjalla eli kukaan ei suostuisi siihen, että nämä työssäoppimisjaksot rinnastetaan tietopuoliseen koulutukseen ja korvataan opiskelijalle päivärahoilla. Tämä asia tulee silloin tällöin vastaan ja juuri em. kohdassa mainittu tapaus on sellainen, jossa toinen opsotoimisto on linjannut asian eri tavalla kuin me ja siksi kyseinen työnantaja ei suostu ymmärtämään miksi heidän pitäisi maksaa palkka opiskelijan oman työn ulkopuolisesta työssäoppimisjaksosta. Toivoisin asiaan yhtäläistä ohjetta/määräystä ministeriön tasolta.”

”Lisää yhteistä suunnittelua toimintoihin työssäoppimisjaksojen toteuttamiseksi eri toimijoiden välillä, tehokkuutta tiedonkulkuun, erilaisten oppijoiden tukeen ja ohjaukseen lisää ”panoksia...””

**Henkilökohtaistaminen (neljä vastausta):**

”Opiskelijat ovat monesti kokeneita työntekijöitä. Heillä on siten työtoiminnan ja elämänkokemuksen kautta paljon tartuntapintaa uuden alan sisältöjen ja osaamistavoitteiden sisäistämiseen nimenomaan työtoiminnan yhteydessä ja sen kautta. Henkilökohtaistaminen oikealla tavalla toteutettuna ohjaa oppijaa kohtuullisessa ajassa hyviin oppimissuorituksiin.”

”-opiskelijoiden opinpolkuja myös työssä oppimisen suhteen tulisi voida yksilöllistää yhä enemmän”

<p>”Saada oppilaitokset ymmärtämään: että aikaisempi osaaaminen on arvokasta ja että työpai- kalla voi oppia. henkilökohtaistaminen on muutakin kuin mille tunnille tutkinnon suorittaja kuulu osallis- tua.”</p>
<p>”Kohtuulliset ja henkilökohtaistetut harjoittelujaksot...”</p>
<p><b>Työssä oppimispaikkojen vaihtaminen (työkierto/verkostoituminen) (seitsemän vastausta)</b></p>
<p>”Työssäoppimisen vaihdot myös työnantajan valmiiden hoitoalan ihmisten (lähihoitajat, sai- raanhoitajat, perushoitajat jne) omalla työnantajalla. Tämä toisi monipuolisuutta vakinaisten hoitoalan henkilöiden työhön, lisäisi moniosaamista ja -alaisuutta, toimisi ehkä jopa työky- kyä ylläpitävänä toimintana. Näin toimien palkanmaksuvelvoite ei tuntuisi raskaalta ja työs- säoppimisen jaksot sekä tutkintotilaisuudet saataisiin ehkä joustavammin järjestettyä.”</p>
<p>”-työnantajien tulisi voida hyödyntää enemmän työssä oppimisen toteuttamista ns opiskeli- joiden paikkojen vaihtona, mutta tämän käytännön organisointi on vaikeaa (kenellä aikaa ja resursseja sekä tarvittavat tiedot?)”</p>
<p>”-karusellia pitäisi yhä vain kehittää niin, että yksityiset työnantajat saisivat muualla tapahtu- van työssäoppimisen ajalle toisen henkilön palvelukseensa”</p>
<p>”Enemmän opiskelijoiden keskinäistä työssä oppimispaikkojen vaihtoa. (Karuselli)”</p>
<p>”...opiskelijoiden kierrättäminen/vaihto harjoittelupaikoissa (suunnitelmissa joku järjestel- män luominen)”</p>
<p>”Oppisopimusopiskelijoiden vaihturisynteesin luominen ja verkostoyhteistyö työnantajien kesken.”</p>
<p>”...Työnantajat voisivat sopia keskenään, ts. verkostoitua, ja sopia jaksojen ajalta opiskelija- vaihtoja.”</p>
<p><b>Työssä oppimisen palkallisuus (neljä vastausta):</b></p>
<p>”-säännöt jaksojen palkallisuudesta pitäisi liittää sopimukseen (muutos tulossa)”</p>
<p>”...palkanmaksun katkeamattomuus...”</p>
<p>”Työstä on maksettava palkkaa (paitsi tutkintotilaisuuksien ajalta)”</p>
<p>”Mielestäni pitäisi olla aukotonta, että opiskelija saa palkan jaksojen ajalta ilman että hänen tarvitsee käyttää loma- tai vapaapäiviään...”</p>
<p><b>Muita vastauksia:</b></p>
<p>”Oppilaitosten pitäisi antaa työssäoppimisjaksoille oppimistavoitteet - AINA. Nyt käytäntö kirjavaa, soittavat sitten oppisopimustoimistoon työssäoppimispaikoista että mitä näiden oppisopimusopiskelijoiden kanssa tulisi opetella ja käydä läpi.”</p>
<p>”-työssä oppiminen voisi olla suunnitelmallisempaa ja tavoitteellisempaa”</p>

32. Minkä työpaikkojen välillä on verkostoitumis- tai kumppanuussuhteita (n=5):

<p>”Joillakin paikkakunnilla kouluttajatyönantajat (sekä kunnalliset ja yksityiset) vaihtavat työs- säoppijoita, samoin kunnallinen työnantaja kierrättää opiskelijaa eri työyksiköissään. Nämä ovat hyviä ja joustavia toimintamuotoja. Kouluttajatyönantajat osaavat ja pystyvät sopimaan asioista ilman ulkopuolista osallistumista.”</p>
<p>”On tuotu koulutusta lähemmäs työnantaja ja opiskelijoita. Opiskelijat on koottu kahdesta kunnasta ja oppilaitos on jalkautunut paikanpäälle”</p>

”Kaupungin ja kunnan välillä. Yleisesti opiskeluryhmissä olevien oppisopimusopiskelijoiden työnantajien kanssa. Tästä sovitaan oppisopimusta solmittessa ns. sitoutumislomakkeella, jossa työnantaja ja opiskelija suostuvat ns. vaihtoihin.”
”Yksityisten välillä”
”-yksityisten pienten samalla maantieteellisellä alueella toimivien välillä”

35. Mikäli näkemyksenne mukaan verkosto- tai kumppanuussuhde toimii vähintään hyvin, kuvailisitko verkosto- tai kumppanuussuhdetta (n=4):

<b>Toimijoiden välinen yhteistyö (neljä vastausta)</b>
”Ks. vastaukseni kysymykseen 32. (Joillakin paikkakunnilla kouluttajatyönantajat (sekä kunnalliset ja yksityiset) vaihtavat työssäoppijoita, samoin kunnallinen työnantaja kierrättää opiskelijaa eri työyksiköissään. Nämä ovat hyviä ja joustavia toimintamuotoja. Kouluttajatyönantajat osaavat ja pystyvät sopimaan asioista ilman ulkopuolista osallistumista.) Verkoston syntymistä edistää kokeneet ja ennakkoluulottomat toimijat, jotka hahmottavat kokonaisuuden ja yhdessä tekemisen hyödyllisyyden.”
”Alan työvoimatarpeen seuraaminen ja yhteydenpito alan toimijoihin edistävät suhteita ja auttavat alan työvoimapulaa”
”Suhde on syntynyt ns. pakosta. Eli siitä, että noudatamme OPH:n suositusta ettei opintososiaalisia etuisuuksia makseta oman työn ulkopuolella tapahtuvasta työssäoppimisen vaihdosta. Jotta tämä ei aiheuttaisi sitä, ettei oppisopimuksia lähihoitajille enää voitaisi tehdä (työnantajan taloudellinen paine), lähdimme käynnistämään ""karusellimallia"". Tämä on toiminut nyt noin vuoden, siihen sitoudutaan ""sitoutumislomakkeella"", jonka sekä opiskelija että työnantaja allekirjoittavat oppisopimusta solmittaessa. Olisi hienoa, jos tällaista vaihtoa voitaisiin tehdä myös oppilaitosten välillä. Se tuskin kuitenkaan tulee olemaan helppoa - oppilaitokset kun ovat kilpailutilanteessa varsinkin, jos oppilaitoksen sijaitsevat kohtuu pienellä maantieteellisellä etäisyydellä eli kilpaillaan samoista työpaikoista ja opiskelijoista.”
”- Verkostosuhde. - tavoitteena on tulevaisuudessa oppisopimustoimijana edistää ja tukea tällaisten verkostojen ja kumppanuuksien syntyä, nyt vähän kokemusta”

Muita kyselyyn liittyviä kommentteja:

”Kommentti 19-23 kysymyksiin: on lainsäädännön vastaista maksaa opintososiaalisia etuja työssäoppimisen ajalta toisessa yrityksessä, samoin, jos edellytetään korvattavaksi työssäoppimisajat omalla työnantajalla, jotta saisi palkan! Kysymykset ovat puutteellisia, koska niissä ei ole huomioitu henkilökohtaistamista ja sen vaikutuksia sisältö- ja toteutussuunnitelmien toteuttamiseen mm. ei ole aina kovinkaan realistista tietää oppisopimusta suunniteltaessa, missä työyhteisössä suorittaa jonkin työssäoppimisen esim. 1-1,5 vuoden kuluttua.”

”Kommentti palkan maksuun työssäoppimisajalta toisen työnantajan toiminnoissa: Kouluttajatyönantaja on velvollinen huolehtimaan palkanmaksusta koko koulutusajalta. On tärkeää tehdä selväksi tämä silloin kun oppisopimus solmitaan. Jos työnantaja ei maksa palkkaa, rikoo se työnantajavastuutaan. Jos asia menee oikeuteen, häviää työnantaja sen. Palkan maksu ei ole useinkaan ongelma. Joillakin paikkakunnilla tapahtuu työssäoppimisvaihtoa kouluttajatyönantajien kesken. Kukin maksaa omien opiskelijoidensa palkan.”

”kommentti kysymykseen 30: Huono kysymys, mitähän sillä haetaan? Voiko siihen vastata muuten kuin kyllä!”

FREKVENSSIT / SOSIAALI- JA TERVEYSALAN PERUSTUTKINNON OPPISOPI-  
MUSTYÖNANTAJIEN KYSELY

2. Oletteko tehneet yhteistyötä toisten oppisopimustyönantajien kanssa "vaihtamalla" oppisopimusopiskelijoita työssä oppimis- ja tutkintotilaisuuksien ajaksi.

**Statistics**

Aikaisempi yhteistyö

N	Valid	8
	Missing	0

**Aikaisempi yhteistyö**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	3	37,5	37,5	37,5
	Ei	5	62,5	62,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

5. Kuinka tärkeää eri työnantajien välinen yhteistyö on oppisopimusopiskelijan osaamisen laaja-alaistamiseksi.

**Statistics**

Kuinka tärkeää eri työnantajien  
välinen yhteistyö on oppisopi-  
musopiskelijan osaamisen laa-  
ja-alaistamiseksi?

N	Valid	8
	Missing	0

**Kuinka tärkeää eri työnantajien välinen yhteistyö on oppisopimusopiskelijan osaamisen  
laaja-alaistamiseksi?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Hyvin tärkeä	4	50,0	50,0	50,0
	Tärkeä	3	37,5	37,5	87,5
	Jonkin verran tärkeä	1	12,5	12,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

9. Olisitko halukas liittymään verkostoon, mikäli teillä olisi oppisopimusopiskelijoita.

### Statistics

Olisitko halukas liittymään  
verkostoon, mikäli teillä olisi  
oppisopimusopiskelijoita?

N	Valid	8
	Missing	0

### Olisitko halukas liittymään verkostoon, mikäli teillä olisi oppisopi- musopiskelijoita?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	7	87,5	87,5	87,5
	Ei	1	12,5	12,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0	



SOSIAALI- JA TERVEYSALAN PERUSTUTKINNON OPPISOPIMUSTYÖNANTAJIEN KYSELYN AVOIMET VASTAUKSET LUOKITELTUINA LISTOINA

1. Mikä on yrityksen päätoimiala (n=8):

<b>Kehitysvammaisten asumispalvelut</b>
”kehitysvammaisten asumispalvelut”
”vammaisten asumispalvelut”
<b>Vanhusten asumis- ja hoivapalvelut</b>
”vanhusten asumis- ja hoivapalvelut”
”vanhusten asumis- ja hoivapalvelut”
”vanhustenhoito”
<b>Sosiaalipalveluala</b>
”Yksityinen sosiaalipalveluala”
”sosiaalipalvelut eri ikäisille asiakkaille”
<b>Muu</b>
”asumispalvelu”

3. Miltä osin yhteistyö on toiminut hyvin (n=3):

”Lyhyen kokemuksen perusteella hyvin, ei mitään ongelmia.”
”Kun vaan "vainto-opiskelija" on löytynyt, ei ole ollut ongelmia. Palkanmaksut yms. ovat sujuneet ongelmitta.”
”Opiskelijoiden vaihto on ollut sujuvaa ja he ovat tuoneet uusia ajatuksia harjoittelupaikkaansa.”

4. Miltä osin yhteistyö on toiminut huonosti (n=2):

”Vaihdokin löytyminen”
”Ei erityistä mainittavaa.”

6. Miksi (n=6):

<b>Osaamisen sekä näkemysten laajeneminen (viisi vastausta):</b>
”... Kaikki oppiminen ja näkemysten laajentuminen on hyväksi!”
”Yhteistyössä saadaan varmasti kehitettyä parempia hoiva-alan ammattilaisia.”
”Opiskelija tutustuu laajemmin oman alansa työhön...”
”...Opiskelijan on hyvä saada mahdollisimman laaja kuva ja osaaminen hoitajan työstä erilaisissa toimintaympäristöissä...”
”Oppisopimusopiskelija tekee harjoitteluja myös omassa työpaikassaan ja urautumista voi tapahtua. On tärkeää, että oppisopimuksella valmistuva hoitaja on ammatillisilta tiedoiltaan ja taidoiltaan vähintään yhtä hyvä kuin täysipäiväisesti opiskelevat.”
<b>Mahdollisuus erilaisissa toimintaympäristöissä oppimiseen (neljä vastausta):</b>
”Opiskelijalla on ainutlaatuinen tilaisuus käydä tutustumassa muihin yksiköihin opiskelupaikana, työelämässä näitä mahdollisuuksia on harvemmin...”

”...Opiskelija oppii reflektoimaan omaa oppimistaan kun työskentelee erilaisissa paikoissa. Opiskelija oppii, että samoja asioita tehdään eri tavoin riippuen potilaan/asiakkaan iästä, toimintakyvystä yms seikoista. Hänelle tarkentuu käsitys siitä, mikä olisi hänen ominta "alaansa" eli esim tuleva lähihoitaja saisi käsityksen mm vanhus-, vammais- ja nuorten hoitotyöstä yms.”
”Opiskelija olisi mahdollisuus saada työssäoppimis mahdollisuuksia monenlaisista työyhteisöistä.”
”Erilaisia harjoittelupaikkoja tarjolla.”

7. Miten työpaikkojen välistä yhteistyötä työssä oppimisen toteuttamiseksi voitaisiin kehittää (n=8):

<b>Opiskelijoiden työssä oppimispaikkojen vaihtaminen työnantajien välillä (neljä vastausta)</b>
”Työssäoppimispaikkojen ristiin vaihtaminen.”
”Pienellä paikkakunnalla tietoista verkostumista, jos mielenkiintoa toimijoilla riittää. Opiskelijoiden siirtyminen muihin yksiköihin harjoittelujaksiksi pitäisi tehdä mahdollisimman helppoksi.”
”... jotta voidaan vaihtaa opiskelijoita.”
”Voisi tehdä vaihtoja työntekijöiden kesken harjoitteluja järjestettäessä. Tulisi laajempi kuva erilaisista asiakkaista.”
”...alustava suunnitelma harjoittelupaikkojen vaihdoista työnantajien kesken.”
<b>Työssä oppimisjaksojen suunnittelu yhteistyössä (kolme vastausta)</b>
”Kokemusten ja hyvien käytäntöjen vaihtoa esim yhteisillä palavereilla, joissa mukana myös opiskelijat.”
”Kouluttajataho voisi oppisopimusryhmän aloittaessa kutsua työnantajat yhdessä opiskelijoiden kanssa neuvotteluun, missä tehtäisi alustava suunnitelma harjoittelupaikkojen vaihdoista työnantajien kesken.”
”Tässä tarvitaan työyhteisöjen keskinäistä avoimuutta, mikä on tällä hetkellä vaikeaa toteuttaa ainakin yksityisten yritysten välillä.”
<b>Tiedottaminen (kaksi vastausta)</b>
”Pitäisi saada tietoa missä muualla on oppisopimusopiskelijoita, jotta voidaan vaihtaa opiskelijoita.”
”Olisiko tiedottamisessa kehittämistä”

8. Onko tahoja, joiden kanssa yhteistyötä tulisi lisätä. (n=4)

”Kts edellinen vastaus” (Pienellä paikkakunnalla tietoista verkostumista, jos mielenkiintoa toimijoilla riittää. Opiskelijoiden siirtyminen muihin yksiköihin harjoittelujaksiksi pitäisi tehdä mahdollisimman helpoksi.)
”Kainuun maakunnan kanssa ei ole koskaan ollut vaihto-opiskelijaa.”
”Tällä hetkellä maakunta-kuntayhtymä on iso ja "jäykkä" organisaatio toimimaan pienten palveluntuottajien kanssa opiskelijavaihtoasioissa.”
”Kunta/yritys/koulu”

10. Millä ehdoilla olisitte halukkaita liittymään työssä oppimisverkostoon (n=7):

<b>Vastavuoroinen työkierto (neljä vastausta)</b>
”Työkierto vastavuoroisesti”
”...Työnantajan palkanmaksuvelvoite silloin jos toteutetaan ns karusellimallia on epäselvä, ko aikana meillä ei siis välttämättä olisi ketään opiskelijaa , mutta maksaisime kuitenkin koko ajalta palkkaa ns omalle opiskelijalle,vaikka tämä on toisessa yrityksessä. Olenko ymmärtänyt oikein?”
”ehkä helpompi olisi järjestää vastavuoroisella työnkierrolla. Oppisopimusopiskelija ja koulu järjestäisivät asiat ja harjoittelut keskenään”
”Työnantajalla pitää kuitenkin olla hyvät vaikuttamismahdollisuudet yksikössään tapahtuviin työkiertoihin...”
<b>Työnantajan vaikuttamismahdollisuudet (kaksi vastausta)</b>
”Suunnitelmat opiskelijan työkierron aikataulusta oltava hyvissä ajoin työnantajalla tiedossa.”
”Työnantajalla pitää kuitenkin olla hyvät vaikuttamismahdollisuudet yksikössään tapahtuviin työkiertoihin. Eli muun muassa ajankohtaan. Palkanmaksu on kuitenkin aika haasteellista, koska joskus voi joutua ottamaan sijaisen, kun oma oppisopimusopiskelija menee muualle harjoitteluun. Tällöin palkkakustannukset olisivat kaksinkertaiset ja tämä on usein ylityspääsemätön tilanne pienelle työnantajalle.”
<b>Muita vastauksia:</b>
”ei erikoisia ehtoja”
”Ehdot varmaan täsmentyvät asian ollessa ajankohtainen.”
”Korkeintaa opiskelunloppu vaiheessa, tällöin opiskelijalla jo vaadittavat perustaidot. Meillä hyvin pieni yritys, joten rerussit ohjaukseen ja opettamiseen vähäiset.”

11. Mitä odotatte / tavoittelette verkostolta (n=5):

<b>Osaamisen lisääntyminen (neljä vastausta)</b>
”Opiskelijamme saa monipuolisempaa kokemusta kun pääsee harjoittelemaan useampaan paikkaan. Talo saa uusia ihmisiä tutustumaan työhönsä.”
”Monipuolisuutta ja uusia näkökulmia omaan yksikköön.”
”Opiskelijan ammattitaidon lisääntymistä...”
”Monipuolinen kuva työhön oppisopimusopiskelijalle...”
<b>Yhteistyön lisääntyminen (kaksi vastausta):</b>
”...ja muunkinlaisen yhteistyön lisääntymistä toimijoiden kesken.”
”...ja helppo yhteistyö koulun ja työelämän kanssa”
<b>Muu vastaus:</b>
”Oppisopimusopiskelun arvostuksen lisääntyminen ja roolin löytyminen työyhteisössä.”

12. Mitkä tekijät yrityksenne näkökulmasta edistävät työssä oppimisverkostoon osallistumista (n=5):

<b>Yhteistyö verkoston toimijoiden kesken (kaksi vastausta)</b>
”Hyvä ja riittävä yhteistyö verkoston eri toimijoiden kesken. Työnantaja mukaan mahdollisesti jo työnkiertoaikataulua suunniteltaessa. Oppisopimusopiskelijoiden tutustuminen edeltäkäsin verkoston työpaikkoihin.”
”- verkostokokootumiset ja niistä tiedottaminen riittävän ajoissa - kokootumiset vuorotellen verkostoon osallistuvien toimitiloissa--> samalla tutustuminen muiden toimijoiden toimintaan - yhteistyön lisääntyminen”
<b>Oppisopimusopiskelijoiden vaihtaminen toimijoiden kesken (kaksi vastausta)</b>
”Mahdollisesti sijaisen tarve vähenee harjoitteluajan tai teoriajakson aikana.”
”Saamme oppisopimusopiskelijan (työssäoppimisjakson ollessa muualla kuin meillä ) tilalle uuden opiskelijan.”
<b>Muu vastaus:</b>
”Työyhteisössämme on koulutettu useita lähihoitajia oppisopimuksella.”

13. Mitkä tekijät yrityksenne näkökulmasta estävät työssä oppimisverkostoon osallistumista (n=4):

<b>Resurssit (kolme vastausta)</b>
”Yrityksen pienuus on oma haittansa. Vakituisten työntekijöiden halukkuus ohjata ja kouluttaa muita ei ole niin motivoitunutta toivoisi.”
”resurssien puute ajoittain”
”yritys joutuu järjestelemään esim. vaihtoja”
<b>Muu vastaus:</b>
”ei esteitä”

8. Kuinka monta tutkintotilaisuutta seuraavien työpaikkojen oppisopimusopiskelijat suorittavat pääsääntöisesti muussa kuin omassa oppisopimustyöpaikassa?

(Vastaus ilmoitetaan numeraalisesti. Mikäli työpaikassa ei ole oppisopimusopiskelijoita, jätetään kysymykseen vastaamatta. Mikäli opiskelijan työssä oppiminen ja tutkintotilaisuus toteutuu oman työpaikan eri työyksiköissä, vastataan kohtaan 0 (nolla). Mikäli asiasta ei ole tietoa, merkitään kohtaan - (riiä).)

Vastaajien määrä: 24

Kuntien/kaupunkien oppisopimusopiskelijat suorittavat	Kuntayhtymien oppisopimusopiskelijat suorittavat	Yksityisten yritysten oppisopimusopiskelijat suorittavat	Sosiaalisten yritysten oppisopimusopiskelijat suorittavat	Järjestöjen oppisopimusopiskelijat suorittavat
0	2			
0	-	1	-	-
0	0	2		2
5	4	3		
0	0	2	-	-
3-4	3-4	4	-	-
0	1	2	2	2
0	1	2-3	2-3	
0-1	2-3	2-3		
2-3	2-3	2-3	2-3	2-3
0	0	1-2	1-2	1-2
0	0	1-2	-	-
5	-	2	-	-
0	2	3	3	-
0	2	1-2	-	1-2
1	0	2		2
2	2	3		3
1	1	2	1	2
1	1	1	1	1
0	0	2		2
-				
1-2	1-2	1-2	2-3	2-3
2		3		
		2		

13. Kuinka monta viikkoa keskimäärin kestää työssä oppiminen opiskelijalla, jolla ei ole aikaisempaa työkokemusta alalta?

(Vastaus ilmoitetaan numeraalisesti. Esimerkiksi mikäli työssä oppiminen kestää 2 viikkoa, merkitään kenttään 2. Mikäli asiasta ei ole tietoa, merkitään kohtaan viiva (-).)

Vastaajien määrä: 25

Kasvun tukeminen ja ohjaus tutkinnon osan työssä oppiminen kestää	Hoito ja huolenpito tutkinnon osan työssä oppimisen kestää	Kuntoutumisen tukeminen tutkinnon osan työssä oppiminen kestää	Osaamisan/koulutusohjelman tutkinnon osan työssä oppiminen kestää	Valinnaisen tutkinnon osan työssä oppiminen kestää
5	5	5	6	3
3	4	3	-	-
3	3	3	3	-
-	-	-	-	-
5	4	4	0	-
2-4	4	4	4-7	-
3	3	3	4	-
3	3	3	3	-
3-5	3-5	3-5	3-5	3-5
4	4	4	5	3
5	5	5	-	-
3	3	3	3	2-3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	2
5	5	4	2-5	2-5
3	3	3	3	3
3-4	3-4	3-4	3-4	-
4	4	4	6	1
2	2	2	2	2
4	5	4	7	3
-	-	-	-	-
4	4	3	4	-
4	4	4	4	4
4	4	4	60	-
4	4	4		

