

OPINNÄYTETYÖ

Työnopastus

Ja sen vaikutus työyhteisöön ja työpaikkaohjaajaan
Staran rakennustekniikassa

Jasmin Bertell

Yhteisöpedagogi, työyhteisön kehittäjä

(210op)

Arvioitavaksi jättämisaika

(11/2021)

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi, työyhteisön kehittäjä

Tekijä: Jasmin Bertell

Opinnäytetyön nimi: Työnopastus ja sen vaikutu työyhteisöön ja työpaikkaohjaajaan Staran rakennustekniikassa.

Sivumäärä: 48 ja 15 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Nina Simola-Alha, Katri Otonkorpi-Lehtoranta

Työn tilaaja: Helsingin kaupungin rakentamispalveluliikelaitos Stara, rakennustekniikka

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää Helsingin kaupungin rakentamispalveluliikelaitos Staran rakennustekniikan työnopastuksen nykytila, sekä sen heijastuminen työyhteisöön ja työnopastuksesta vastaavaan työpaikkaohjaajaan. Ammatillisen koulutuksen reformista on nyt kulunut kaksi vuotta ja sen vaikutukset työelämään ovat olleet valtaiset. Muutoksessa keskityttiin ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyyden lisäämiseen. Samalla siirryttiin yhteen tutkintorakenteeseen, eli nuoret ja aikuiset siirtyivät suorittamaan ammatillisia tutkintoja yhteisten tutkinnonperusteiden mukaisesti.

Koska reformissa painotettiin työelämälähtöisyyttä, oli tämä hyvä hetki katsoa Staran rakennustekniikan työpaikalla tapahtuvan koulutuksen- ja ohjauksen laatua, sekä selventää tämän hetken tilannetta vastuullisen työpaikkaohjaajan tehtävistä ja näin löytää mahdollisia kehittämisen kohteita vastaamaan ammatillisen koulutuksen ja tutkintojenperusteiden nykytilaa. Koska koulutus- ja ohjaus tapahtuu työpaikalla oikeissa työtehtävissä, keskiössä on työnantajan näkökannasta työntekijä eli vastuullinen työpaikkaohjaaja. Selvityksen tekemiseen tarvittiin siis näiden asiantuntijoiden kokemuksia ja näin ollen tutkimus tehtiin kyselyn ja haastattelun keinoin. Näitä keinoja tukemaan nostin myös esille vastauksia tukemaan eri teorioita oppimisesta ja ohjauksesta.

Selvitystyö nosti muun muassa esille työntekijöiden huolen työpaikkaohjaajien jaksamisesta. Koska kouluttaminen ja ohjaustyö vaativat työntekijältä tiettyä ammatillista osaamista, luontaisia sosiaalisia taitoja, joustavuutta ja kykyä tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa, valikoituu Staran rakennustekniikassa ohjaajiksi usein samat henkilöt. Huomion ohjaukseen sopivien henkilöiden valinnasta tekivät niin työnantajan edustajat, oppilaat kuin itse työpaikkaohjaajat.

Työn tilaajana toimii Helsingin kaupungin rakentamispalveluliikelaitos Stara, rakennustekniikka, joka on Helsingin kaupungin sisäinen toimija, ja näin ollen yhteiskuntavastuuta kantava organisaatio. Staran rakennustekniikassa on pitkät perinteet oppisopimuskoulutus- ja ammatillisten oppilaitten ohjaustoiminnasta, ja tämän vuoksi myös kouluttamisen kulttuuri on juurtuneena työntekijöihin. Asiantuntijuus on rakennustekniikassa siis vahvaa. Tutkimuksen tulokset ovat sovellettavissa niin Staran sisällä kuin muissakin ammatillista koulutusta järjestävissä työpaikoissa.

Asiasanat: [työpaikkaohjaajat](#), [työssäoppiminen](#), [työyhteisötaidot](#), [ammatti-identiteetti](#), [oppimiskäsitykset](#), [sosiaalinen identiteetti](#)

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Community Educator, Workplace Community Developer

Author: Bertell Heidi Jasmin

Title: The work instruction and its impact on the work community and to the workplace instructor in Staras Construction Engineering

Number of Pages: 48 and 15 attachment pages

Supervisor(s): Simola-Alha, Nina and Otonkorpi-Lehtoranta, Katri

Commissioned by: Helsinki City Stara, Construction Engineering

The meaning of this thesis was to find out Helsinki City Construction Services, Stara, Construction Engineering's workplace instructions state, and how it is affecting on workplace community and the workplace instructor itself. The law reform of vocational education has been valid now for two years and it has impacted by force to the workplaces. In the reform, they focused on increasing workplace training. In this law reform both, young and adult students started to perform under the same vocational level degree criteria.

Because the law reform emphasis learning in the workplace, it was a good time to focus on Stara's Construction Services workplace training and work supervision and quality of them, and find out the workload the new law brought to the workplace instructor and develop the workplace instruction work to comply with the new law on vocational training. Because vocational training takes place in workplaces and real-life works, the employee who is the workplace instructor is the centre subject of my thesis research for Stara Construction Service. Therefore the research is made by making a survey and interviewing these experts of training- and mentoring employees to gather information for analysis. To support these ways to gather information, I also raised up some theories about how to lead knowledge, theories about learning and mentoring.

The research raised, among other things, the concern of how the workplace instructors are coping. The person who is training and supervising in the workplace needs to be a professional and social person by nature and has to have good resilience and also have the capability to get along with others. Therefore there are only a few employees who get to be workplace instructors. Attention was paid to the selection of suitable persons for guidance by the employer's representatives, students and the workplace instructors themselves.

This thesis is commissioned by Stara's Construction Service, Construction Engineering, which is an in-house service in Helsinki City, so it is by itself an organization with social responsibility. Staras Construction Service has a long history of apprenticeship training and vocational on-the-job training, and therefore the culture of training in the workplace is rooted inside employees. The expertise in training is strong, and that's why the results of this thesis are applicable both within Stara and in other workplaces which provide vocational on-the-job training.

Keywords: [workplace instructors](#), [on-the job training](#), [work community skills](#), [professional identity](#), [conceptions of learning](#), [social identity](#)

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	STARA.....	7
	2.1 Organisaatio.....	9
	2.2 Työpaikalla tapahtuva koulutus.....	11
	2.3 Vastuullinen työpaikkaohjaaja.....	14
	2.4 Vastuullisen työpakkaohjaajan resurssit.....	15
	2.5 Työpaikkaohjaajana tarvittavia taitoja.....	16
	2.6 Työnantajan käyttämät resurssit.....	17
3	AMMATILLINEN KOULUTUS.....	19
	3.1 Ammatillisen koulutuksen lakiuudistuksen vaikutus.....	19
	3.2 Työssä tapahtuvan koulutuksen sopimukset.....	21
4	TIETOPERUSTA.....	22
	4.1 Osaamisen johtaminen, hiljaisen tiedon jakaminen.....	23
	4.2 Sosiaalipedagogiikka.....	25
	4.3 Itseohjautuvuus, resilienssi ja motivaatio.....	26
	4.4 Ammatillisen identiteetin rakentuminen ja itseluottamuksen vahvistaminen.....	28
5	MENETELMÄT.....	34
	5.1 Kysely.....	34
	5.2 Haastattelut.....	35
6	TULOKSET.....	37
	6.1 Kysely.....	37

6.2 Haastatteluiden yhteenveto	38
7 Pohdintaa	42
7.1 Aiheen rajaus ja nuolenpäiden valinnan vaikeus	42
7.2 Peilaus omaan asiantuntijuuteen	42
7.3 Pohdintaa tutkimustuloksista	45
7.4 Oppimisen tilan arviointia.....	46
LÄHTEET	48
LIITTEET	54

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tavoite on selvittää Helsingin kaupungin rakentamispalveluliikelaitos Staran rakennustekniikan tämän hetken tilanne työpaikalla tapahtuvassa kouluttamisessa, ohjaamisessa sekä oppimisessa. Tavoite on selvittää ammatillisen koulutuksen lain reformin tuomat vaikutukset työpaikalla tapahtuvaan kouluttamiseen ja ohjaamiseen, sekä työpaikkaohjaajaan ja työyhteisöön. Koska Staran rakennustekniikka on myös osa Helsingin kaupunkiorganisaatiot, ohjaa meitä myös yhteiskunnallinen vastuu ottamaan osaa ammatillisen koulutuksen toteutukseen. Koulutusopimus- ja oppisopimuspaikan tarjoaminen ammatillisen koulutuksen oppilaille toteuttaa juuri tätä velvollisuutta.

Rakennusalalla on pula osaavasta työvoimasta, johon työperäisellä maahanmuutolla voidaan vaikuttaa, mutta se vaatii myös kouluttamista Suomalaiseen rakentamista koskevaan lainsäädäntöön, sekä rakentamiseen Pohjoisessa ilmastossa (Kts. esim. Helsingin Sanomat 2021. Rakennusteollisuus, 2021). Työpaikalla tapahtuva koulutus on tässä avain asemassa, sillä siellä koulutetaan oppilaita oikeissa työtehtävissä oikeissa työmaaoloissa. Työpaikalla tapahtuva koulutus kouluttaa myös suomalaisen työkuultuuriin ja suomalaisen yhteiskunnan sääntöihin. Tämä vaatii työpaikkaohjaajalta laaja-alaista osaamista eri ikäisten ja eri kulttuuritaustaisten ihmisten kouluttamisesta oman työn ohella. Jotta työpaikkaohjausta voidaan tarjota tasalaatuisesti oppilaan taustasta huolimatta, tulee varmistaa työpaikkaohjaajan osaaminen ja jaksaminen ja koko prosessin toimivuus.

Vaikka Staran rakennustekniikassa on vuosikymmenten kokemus oppisopimuksesta sekä työpaikalla tapahtuvasta ammatillisesta koulutuksesta ja ohjauksesta, nousi tutkimuksen aikana kehityskohteita sekä tarpeita prosessin päivittämiseen vastaamaan tämän hetken ammatillisen koulutuksen lakia. Työpaikkaohjaajien koulutukseen tulisi panostaa enemmän ja oppilaiden vastaanottaminen oppisopimus- tai koulutusopimukseen tulisi olla järjestelmällisempää ja suunnitelmallisempää. Näihin kohtiin panostamalla voidaan vaikuttaa positiivisesti ammatilliseen työpaikalla tapahtuvaan koulutukseen sekä osaavan työvoiman saatavuuteen jatkossakin.

2 STARA

Staran rakennustekniikalla on pitkät perinteet oppisopimuskoulutuksesta ja sitä on käytetty yrityksen tulostavoitteen nostamiseen sekä henkilöstön keski-ikänsä laskuun onnistuneesti (Viinisalo 2021). Rakennustekniikassa on myös otettu vuosittain vastaan kymmeniä ammatillisen koulutuksen oppilaita eri aloilta rakennusalaalla työssä oppimaan. Henkilöstöä on koulutettu eri oppilaitosten tarjoamalla työpaikkaohjaajan koulutuksilla, ja työntekijät ovat myös itsenäisesti opiskelleet Opetushallituksen verkkosivuilla olevia itsenäisiä opintoja työpaikalla tapahtuvaan kouluttamiseen liittyen. Työpaikalla tapahtuva koulutus on kuitenkin uuden ammatillisen koulutuksen lain 2017/531 hengessä lisääntynyt, ja tähän tulisi työpaikoilla olla enemmän resursseja käytettävänä.

Rakennustekniikka vastaanottaa vuosittain myös kausityöntekijöitä 40 - 60 henkeä vuosittaisen tarpeen mukaan. Näistä hieman alle puolet ovat alle kahdeksantoistavuotiaita, eli he ovat nuoria työntekijöitä, joiden työskentelyä ohjaa laki nuorista työntekijöistä (Laki nuorista työntekijöistä 1993). Suuren osan kausityöntekijöiden taustasta ei ole rakennusalaalla, joten heidän ohjauksensa täytyy olla selkeää ja ymmärrettävää. Tällaiseen työpaikalla tapahtuvaan ohjaukseen liittyy siis vahvasti myös työelämätaitojen opettaminen, sillä kesätyö voi olla nuoren ensimmäinen kosketus työelämään.

Ammatillinen osaaminen on noussut paljon esille lehdissä. Opetushallituksen henkilöstöä, oppisopimusvaikuttajia sekä ammatillisen koulutuksen oppilaiden vanhempia on kirjoittanut päivälehdissä ja tekniikan alan julkaisuissa huolensa nykyisen ammatillisen koulutuksen ongelmien vaikutuksista tulevaisuuden työntekijöiden osaamiseen (kts. esim.: Heinonen, O-P, 2020; Viinisalo, K. 2021; Söderdahl, J. 2021). Ammatillinen koulutus on lakiuudistuksen ja tutkintojen perusteiden myllerryksessä pyrkinyt tarjoamaan opiskelijoille laadullista osaamisen kehittämistä, mutta samaan kaaokseen maailmaa koetteli uusi pandemia: COVID19, joka lisäsi oppimisvajetta, kun sekä oppilaiden, että opettajien täytyi ryhtyä opettelemaan erilaisia etätyöskentelyn sekä etäoppimisen ohjelmistoja ja työkaluja.

Jouduttiin siis siirtymään etäopiskeluun, mikä ei kädentaitoja tarvittavissa ammateissa kehittä käytännön osaamista. Ammatilliseen koulutukseen hakeutuneet henkilöt eivät myöskään usein omaa itsenäisen opiskelun taitoja, ja siksi ryhmän tuki ja opettajan ohjaus ovat suuria motivaatiotekijöitä lähiopetuksessa. Tässä työnantajat kuten Staran rakennustekniikka on tullut vastaan, ja oppilaita on vastaanotettu koulutusopimuksin sekä oppisopimuksin oppimaan ammattia, kun oppilaitokset ovat toimineet etänä, tai oppilaitoksen näyttöympäristöt ja aika eivät ole riittäneet oppilaitos suorituksiin uusien hygieniasuosituksien vuoksi. Vaikka pandemia toi mahdollisuuden suorittaa työelämänäytöt oppilaitoksissa, nyt kun täyttyi ammatillisen koulutuksen lain pykälä, jossa erityistapauksissa voisi näytön arvioijina toimia kaksi oppilaitoksen edustajaa, ei oppilaitokset pystyneet etänä tätä toteuttamaan (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 54 §). Ammatillisen koulutuksen oppilaille jäi siis oppimis- sekä näyttövelkaa ammatillisten opintojen suorittamisessa poikkeusolojen aikana. Työpaikoilla vastuulliset työpaikkaohjaajat opettavat, kouluttavat, ja pyrkivät myös sitomaan ammatillista teoriaa työpaikalla tapahtuvaan koulutukseen, kuitenkin ilman Opettajakorkeakoulun käyneiden opettajien hallitsemaa pedagogisia taitoja.

Rakennusalalle hakeutuu enenevässä määrin maahanmuuttajataustaista henkilöä, joiden Suomenkielentaito saattaa olla heikko työturvallisuutta ajatellen. Tällöin vastuullisen työpaikkaohjaajan täytyy varmistaa, että oppilas on ymmärtänyt hänelle annetut ohjeet oikein. Eri kulttuuritaustaisilla saattaa myös olla vahva pelko tulla nolatuksi, ja siksi myötäilevät, vaikka eivät oikeasti ymmärtäisikään ohjeita. Väärinymmärryksistä saattaa siis aiheutua vakavia työturvallisuusriskejä tai pahimmillaan vaaraa oppilaille tai muulle työmaan henkilöstölle. Työnantajan ja tätä kautta vastuullinen työpaikkaohjaaja kantaa siis suurta vastuuta oman työnsä ohella. Vastuullinen työpaikkaohjaaja joutuu taiteilemaan oman jaksamisensa, työmaan turvallisuuden- ja aikataulun sekä oppilaan henkilökohtaisen osaamisen suunnitelman toteutumisen välillä.

Työpaikalla tapahtuvaa ohjausta ja kouluttamista hoitavaa henkilöä on nimitetty usealla eri nimikkeellä. Vanhan ammatillisen koulutuksen lain aikana nuoret ja aikuiset suorittivat eri tutkintorakentein ammatillisia tutkintoja ja tällöin heidän ohjaajiaan kutsuttiin myös eri nimikkeillä. Saman kaltaisella nimikkeellä kuin työpaikkaohjaaja toimii esimerkiksi työssä ohjaajat,

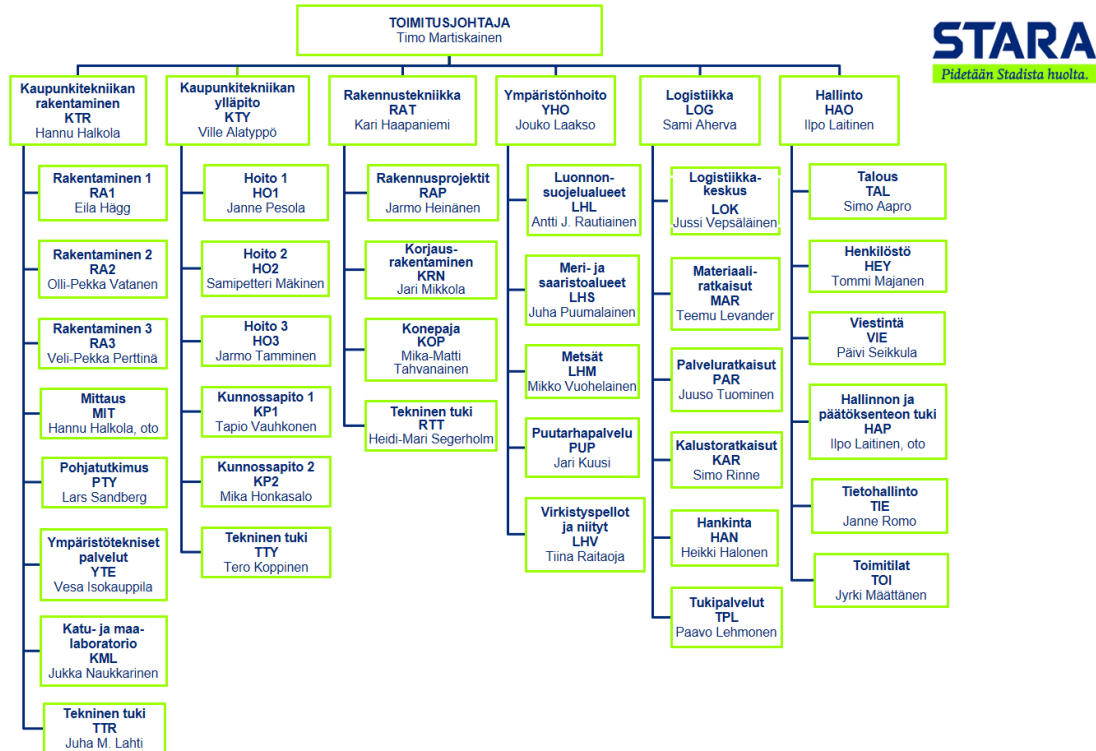
työn ohjaajat ja työpaikkakouluttajat. Nämä ovat kuitenkin eri työtehtäviä ja niihin on omat koulutuksensa. Käytän opinnäytetyössäni Ammatillisen koulutuksen lain tekstissä esiintyvää käsitettä: *vastuullinen työpaikkaohjaaja*.

Jotta henkilö voi suorittaa ammatillisen tutkinnon, tulee hänen näyttää osaamisensa oikeissa työtehtävissä. Näin rakennustekniikka myös pystyy osaltaan vaikuttamaan tulevaisuuden osaavaan työvoimaan rakennusalalla. Mikäli työpaikalla tapahtuva ohjaaminen ja kouluttaminen ovat tavoitteellista, varmistaa se myös oman yrityksen osaavan työvoiman saannin ja näin kaupunkituntemus ja hiljainen tieto säilyvät Starassa ja näin se voi tarjota parempaa palvelua kaupungin asukkaille ja seillä käyville ihmisille.

2.1 Organisaatio

Starassa työskentelee n. 1400 henkeä eri rakennusalan ammateissa sekä hallinnollisissa tehtävissä. Staran historia kulkeutuu vuonna 1878 perustetusta rakennuskonttorista, jonka tehtävänä oli huolehtia kaupungin kiinteistöistä, infrasta ja yleisistä alueista, kuten puistoista ja metsistä. Vuonna 1946 perustettiin rakennusvirasto jatkamaan tätä työtä (Wallin, Katja 2018). Staratarjoaa myös nyt samoja teknillisiä palveluja Helsingin kaupungin eri toimialoille.

Rakennustekniikka on yksi Staran kuudesta yksiköstä ja siinä on n. 300 henkeä eri ammattiryhmistä neljässä eri toimistossa, jotka ovat: **Konepaja** (joka jakautuu kolmeen pienempään toimistoon: *puutekniikka*, *metallitekniikka* sekä *talotekniikka*), **Rakennusprojektit** sekä **Korjausrakentaminen** ja kaikille yhteinen **Tekninen tuki**-toimisto. Henkilöstöä on myös erilaisilla sopimuksilla korkeakouluopiskelijoista-, määräaikaista työntekijöistä-, vuokratyöntekijöistä vakituisiin työsuhteisiin.



Päivitetty 1.1.2021

Kuvio 1. Staran organisaatio 1.1.2021

Vuonna 1995 perustettiin Helsingin kaupungin silloisen Rakennusviraston Talonrakennus yksikköön *Koulutus- ja korjausrakentamisen-* toimisto, johon rekrytoitiin vain oppisopimuksella työntekijöitä eri ammattialoilta suorittamaan pääsääntöisesti ammattitutkintoa. Oppisopimuksen suoritettuaan osa vakinaistettiin ammattikuntansa toimistoon Talonrakennuksen konepajan kolmelle eri toimistolle. Näin konepaja ja koulutus- ja korjausrakentamisen yksiköt pikkuhiljaa kasvoivat vuonna 1995 70 hengen toimistoista yhteensä noin 300 hengen yksiköksi vuoteen 2000 mennessä. Siitä eteenpäin on organisaation muutosten myötä rakennustekniikan henkilöstömäärä vaihdellut 264 ja 365 välillä.

Koska rakennustekniikka on pääosin kasvanut juuri oppisopimuksen kautta, on työpaikalla tapahtuva koulutus- sekä työpaikalla tapahtuva oppiminen osa päivittäistä toimintaa ja näin ollen se vaikuttaa työkuultuuriin, yrityskulttuuriin ja myös yksikön tulokseen (Viinisalo, 2020. 42–

43). Helsingin kaupunki työnantajana kannustaa myös kouluttautumaan ja siksi, on usea työntekijä myös jatkanut opiskeluaan oppisopimuksella ja näin korottanut omaa ammatillista osaamistaan jopa työnjohtajaksi ja omaehtoisen korkeakouluopinnoin rakennuspäälliköksi asti. Tällaista oppimisenpolkua on myös käytetty varhaisen tuen mallinna, jossa työntekijä on voinut kouluttautua työnjohtajaksi, kun fyysiset rajoitteet ovat nousseet esteeksi itse työntekoon.

Ja koska oppisopimustoimintaan on liittynyt myös kansainvälistä oppisopimusvaihtoa, on osa henkilöstöstä ollut myös kansainvälisen oppisopimusoppilaan työpaikka ohjaajana tai itse ollut vaihdossa Euroopan maassa saamassa kansainvälistä oppia niin ohjaukseen kuin työntekemiseen. Kaiken tämän hiljaisen tiedon hyväksi käyttäminen työpaikalla lisää yrityksen osaamiskapasiteettia sekä sitoo henkilöstöä työpaikkaan. Tästä kertoo edelleen pitkät, yli kymmenen vuotta kestävät työsuhteet Starassa ja rakennustekniikassa sekä asiakastytyväisyyskyselyt ja asiakaspysyvyys (Stara, 2020).

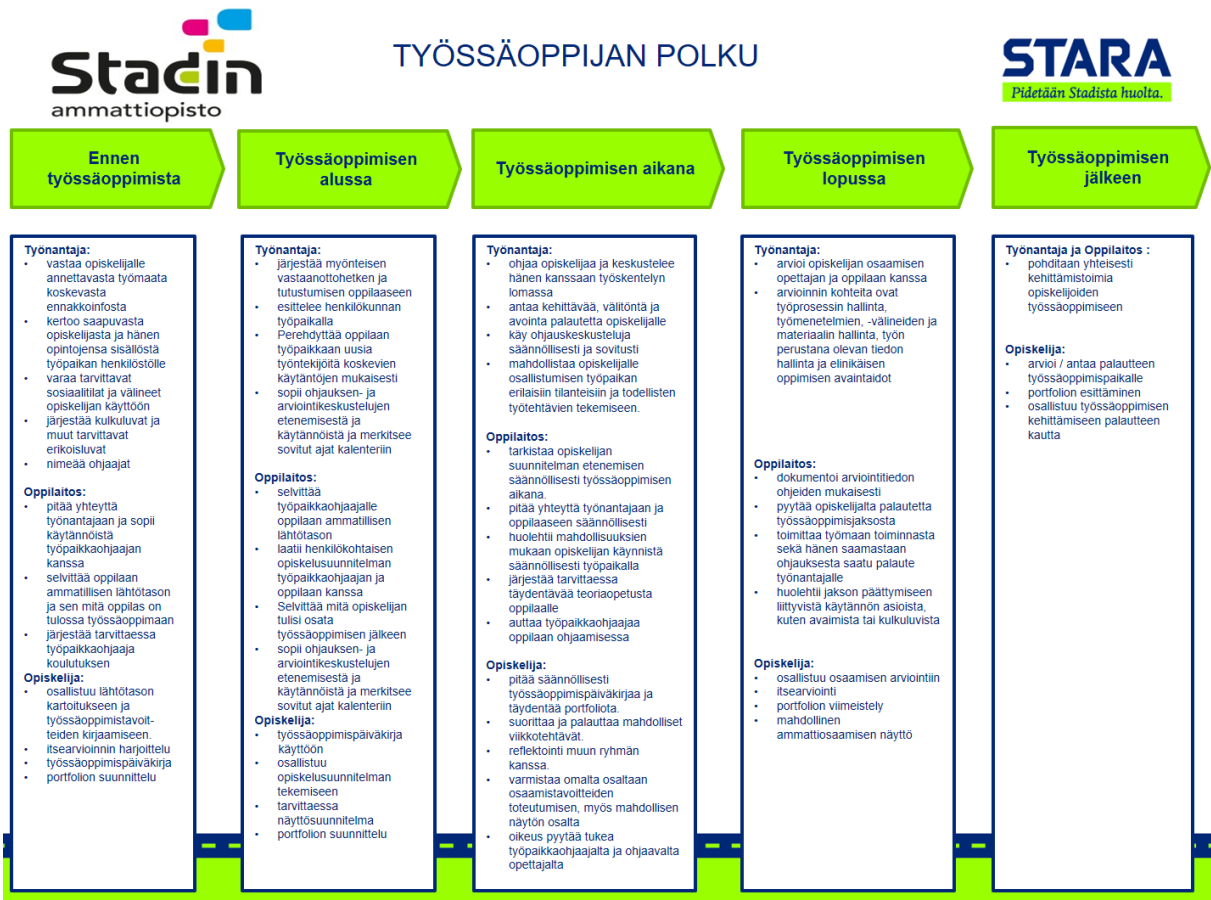
2.2 Työpaikalla tapahtuva koulutus

Vastuullisena työpaikkaohjaajana toimiminen tapahtuu niin oppisopimuksessa (liite 1.) kuin koulutussopimuksessa (liite 2.) samalla periaatteella. Opiskelijalle valitaan työyhteisöstä työpaikkaohjaaja, jolla on vähintään tutkinnon osaan tarvittava osaaminen, mutta pääsääntöisesti vastaava tai korkeampi tutkinto suoritettuna. Vastuullisen työpaikkaohjaajan tulee siis osata tutkinnon osa, jota oppilas on tullut oppimaan ja suorittamaan niin hyvin, että hän pystyy selittämään tekemisensä sekä perustelemaan tekemisensä kysyttäessä (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 54 §). Tästä vastaa vastuukouluttaja, ja hänen tehtävänä on varmistaa haastatteluin työpaikkaohjaajan työkokemus ja osaaminen.

Työnantaja on vastuussa oppilaan osaamisen kehittämisestä, osaamistavoitteiden saavuttamisesta ja on velvollinen ilmoittamaan koulutuksen järjestäjälle, mikäli ammattioppilaan henkilökohtainen osaamisenkehittämissuunnitelma ei toteudu (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 74 §). Rakennustekniikan vastuullisella työpaikkaohjaajalla on usein oma tutkinto suoritettu koulutuksen järjestäjän oppilaitoksessa ja vastuullinen opettaja on tuttu jo vuosien takaa. Tällainen suhde on hyvä perusta luottamukselle ja hyvälle yhteistyölle oppilaitoksen

ja työpaikan välillä, mikä vaikuttaa myös oppilaan oppimiseen positiivisesti. Tällöin vastuulliselle opettajalle työpaikka ja sen henkilöstö on tullut vuosien varrella tutuksi ja lisäksi opettajalla on käsitys yrityksen toiminnasta ja työtehtävistä, mistä valita oppilaalle tarvittavaa harjoittelua ja mahdollisesti osaamisen näyttämiseen tarvittava näyttö. Tällaisella mahdollisuudella oppilaan oppimisen suunnitteluun pidemmällä aikavälillä, on toki myös positiivinen myötävaikutus oppilaan ammatilliseen kehittymiseen, ja näin ollen valmistumiseen ammattiin.

Työnantaja on myös vastuussa opiskelijan työturvallisuudesta koulutus- (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 78 §) tai oppisopimuksen aikana perustuen työturvallisuuslain kolmanteen pykälään, joka koskee vuokratyötä (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 3 §). Koulutusopimuksessa oppilaitos on vakuuttanut oppilaan tapaturmien varalta oppilaitoksessa tapahtuvan koulutuksen aikana. Työturvallisuuden perustana on kaikkien sopijoiden tietoisuus omasta vastuustaan sopimusten aikana. Tähän Staran rakennustekniikalla ja Stadin ammatti- ja aikuisopistolla on tehtynä prosessikaavio (kuvio 2.), jonka avulla on eritelty huoneentauluun jokaisen osapuolen vastuut ja velvollisuudet.



Kuvio 2. Salminen & Bertell, 2014. Työssäoppijan polku

Tätä sopimusta noudatetaan myös oppisopimuksissa soveltuvin kohdin. Esimerkiksi vaatetus ja ruoan tarjoaminen poikkeavat oppi- ja koulutussopimuksissa toisistaan. Prosessikaaviossa ei myöskään ole eritelty vastuullisen työpaikkaohjaajan tehtäviä, vaan ne on linjattu työnantajan vastuiksi. Todellisuudessa kuitenkin työpaikalla ja vastuullisella työpaikkaohjaajalla on enemmän vastuualueita, varsinkin oppisopimuksessa.

Muutamia työpaikan pakollisia vastuita oppisopimuksessa:

- Oppisopimusopiskelija tulee vaatia työmaalle sopivin heijastavien varustein
- Oppisopimusopiskelijalle tulee tarjota henkilökohtaiset suojavälineet, kuten kypärä, silmäsuojat, viiltohanskat, polvisuojat, ynnä muita suojusvälineitä.
- Oppisopimusopiskelija tulee valokuvata ja hänelle tulee tilata Helsingin kaupungin henkilöstökortti.

- Oppisopimusopiskelija tulee valokuvata ja hänelle tulee tilata valttikortti ja liittää hänet Staran yritysrekisteriin VastuuGroup.fi. järjestelmään, jossa valvotaan työsuhteeseen liittyvien Suomen lakien noudattamista (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233; kts. myös Työ- ja elinkeinoministeriö, työlainsäädäntö, tilaajavastuu).

2.3 Vastuullinen työpaikkaohjaaja

Työnohjaus tulisi perustua vapaaehtoisuuteen, jotta vastuullisella työpaikkaohjaajalla on motivaatiota ohjata ja jakaa osaamistaan mutta myös kiinnostusta seurata ja kannustaa opiskelijaa opinnoissaan (Decin & Ryan 2000, 227–268). Myös opiskelijan sisäinen motivaatio olisi tärkeää kohdistua ammatin oppimiseen (Decin, ym. 2000, 227–268). Vain näin voidaan saavuttaa tarvittava vuorovaikutus tarvittavan tiedon jakamisessa ja vastaanottamisessa. Vastuullisella työpaikkaohjaajalla tulisi olla muodollinen pätevyys, eli työpaikkaohjaajan koulutus. Koulutuksen järjestäjällä onkin velvollisuus tarjota maksutonta työpaikkaohjaajan koulutusta työnantajalle, joka tarjoaa työpaikkaa oppisopimusopiskelijalle (OPSO) tai koulutusopimusopiskelijalle (KOS). (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 54 §).

Vastuullinen työpaikkaohjaaja joutuu oman substanssiosaamisensa lisäksi omaamaan hyvät sosiaaliset sekä dialogiset taidot, ohjauksen onnistumisen turvaamiseksi, jotta hän tulee ymmärretyksi. Hänen tulisi myös osata vuorovaikutustaitoja sekä ymmärtää erilaisia oppimistapoja. Olisi hyvä löytää alussa opiskelijalle parhaiten toimivat opiskelumenetelmät, joita ohjaaja tukisi, jotta oppilas kokisi turvaa ammatillisen osaamisensa muutoksessa. Tällöin vastoinkäymisien läpikäyminenkin on helpompaa, kun niitä voidaan käydä läpi oppimiskokemuksina. Ammatillisen koulutuksen työpaikkaohjaajan koulutukseen on mahdollista perehtyä maksutta verkossa omaan tahtiin, ja näin saada lisätukea ohjaukseen myös muilla elämän alueilla. Tähän työnantajan tulisi varata vastuulliselle työpaikkaohjaajalle työaika suunnitelmallisesti, sillä muutoin itseopiskelu saattaa helposti jäädä työmaakiireiden alle.

2.4 Vastuullisen työpakkaohjaajan resurssit

Vastuullinen työpakkaohjaaja on ensisijaisesti yrityksen työntekijä, jonka vastuu on tuottavan työn tekeminen työnantajalle ja näin tuottaa yritykselle tulosta. Tämän lisäksi hän on vastuullisena työpakkaohjaajana vastuussa opiskelijalleen ohjauksen laadusta sekä jakamansa tiedon oikeellisuudesta. Näiden kahden suuren vastuun yhteen sovittaminen voi aiheuttaa stressin oireita, ja niihin tulisi suhtautua vakavasti.

Euroopan Unionin hyväksymä stressin määritelmä tarkoittaa, että kun työn vaatimukset ylittävät työntekijän mahdollisuudet vastata näihin vaatimuksiin tai hallita niitä (Toppinen-Tanner & Ahola 2021, 11). Stressireaktiot vaikuttavat niin työntekijään itseensä, mutta välillisesti myös opiskelijaan ja hänen oppimiseensa. Mikäli ohjaajan jaksaminen on äärirajoilla saattaa ohjeet jäädä vajavaisiksi tai olla jopa virheellisiä keskittymisen häiriytyessä. Ylikuormittuessa työstä, jää uupumus tilaksi josta on vaikea itse nousta. Se voi kerääntyä vuosien kuluessa ja se ei poistu levätessä (Karjalainen 2020, 39-42). Psykososiaalinen kuormitus tulee niin liiallisesta fyysisestä työstä, kuin aivotyöskentelystäkin jota on liikaa ja näin ollen työntekijälle tulee vastaan tilanne, ettei hän pysty niistä suoriutumaan (Karjalainen, 2020, 37 —39). Opiskelija saattaa myös jäädä laiminlyödyksi ja näin ollen hänen turvallisuutensa, oppimisensa sekä tuottavuutensa jäävät alhaisiksi (Toppinen-Tanner ym. 2021, 152).

Myös työmaa aikataulujen tulisi joustaa ohjauksen määrän tarpeen mukaan. Kaikkeen oppimiseen menee oma aikansa, ja ammatillinen oppiminen tapahtuu parhaiten tekemällä (mm. Dewey, 1999; Lundbom & Herranen (toim.)2011; Virtainlahti 2008, ym.). Oppiminen on tilannesidonnaista eikä tietoa voikaan erottaa tilanteista joissa tieto on saatu ja opittu (Hakkarainen, Lonka & Lipponen, 2004). Tällaista kutsutaan älykkään toiminnan tilannesidonnaisuudeksi, eli situaatiokognitioksi (Hakkarainen ym. 2004.) Usein aikapaineet aiheuttavat enemmän oppimisen hidastumista ennemmin kuin nopeutumista. Myös virheiden määrä lisääntyy kiireen myötä ja sitä kautta myös tappiollinen toiminta. Ohjaamiseen tulisikin käyttää aluksi enemmän aikaa ja sen tulisi olla suunnitelmallista. Kun koko prosessi käydään rauhallisesti läpi ja mietitään kaikkia tilanteeseen kuuluvia toimintoja ja niiden takana olevia syitä, voidaan ymmärtää paremmin kokonaisuutta ja näin myös poistaa turhia aikaa vieviä toimintoja ja näin kehittää oppimisen ja ohjaamisen prosessia (Tuominen, 2010). Kun tähän suunnitteluun otetaan kaikki

osapuolet mukaan, eli työpaikalla vastuullinen työpaikkaohjaaja, työmaan vastaava mestari tai lähiesihenkilö, saadaan myös ohjauksen tärkeys näkyväksi osaksi työmaan joutuisuutta ja parempaa lopputulosta.

Vastuullisen työpaikkaohjaajan palautuminen on myös tärkeää. Oman työnsä suorittaminen sekä samanaikainen ohjaaminen on vaativaa aivotyötä, mikä tulee huomioida. Vastuullisen työpaikkaohjaajan motivoimiseksi tulisi hänen ohjaustyötään arvostaa ja työnantajan antaa siitä säännöllistä palautetta. Työpaikkaohjaajalle kuuluu Helsingin kaupungin pysyväissäännön mukaisesti myös rahallinen korvaus opiskelijaa kohden (Helsingin kaupunki, Pysyväispäätökset 2019). Pysyväissäännöissä määrätään, että työpaikkaohjaajalla voi olla yhtä aikaa perustellusta syystä enintään kaksi ohjattavaa opiskelijaa (Helsingin kaupunki, 2019). Tutkimuksien mukaan, rahallinen korvaus ei usein ole motivaatiotekijöistä tärkein, vaan oman työn arvostus; se, että saa palautetta omasta työstään (Ryan ym. 2017). Myös esimiehen tekemä vastuullisen työpaikkaohjaajan ohjaaminen ja palautteen antaminen ohjauksesta, kuuluu tähän.

Koska lakiuudistus toi kaikki ammatilliset koulutukset näyttöperusteiseen toteutustapaan, se lisäsi myös työpaikalla tapahtuvien näyttöjen määrää. Tutkinnonosan voi suorittaa vain erityistapauksissa oppilaitosympäristössä ilman työpaikan edustajaa (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 52 §).

2.5 Työpaikkaohjaajana tarvittavia taitoja

Vastuullisen työpaikkaohjaajan ammattitaitovaatimukset rajoittuvat ammatillisen koulutuksen laissa itse substanssiosaamiseen. Tehtävään kuuluu kuitenkin paljon myös useaa eri pedagogista, digitaalista ja verbaalista osaamista, dialogitaitoja sekä kykyä selittää omaa tekemistään ja perustella omaa tekemistään. Työpaikkaohjaajalta odotetaan kykyä toimia erilaisten ihmisten kanssa, joiden kulttuurinen tausta voi poiketa jyrkästikin omasta, ihmisten joiden oppimiskeinot poikkeavat täysin omista keinoista sekä kykyä pitkäjänteisesti toistaa ja korjata virheitä lannistamatta oppilaan oppimiskokemusta. Usein kuitenkin työpaikkaohjaajaksi valitaan henkilö, jolla sattuu olemaan tarvittava ammatillinen osaaminen itse substanssin tekemiseen. Siksi olisi tärkeää varmistaa oppilaitoksen puolelta, että valittu henkilö saa tarvittavan tuen ja neuvoja vastuullisen työpaikkaohjaajan tehtävään.

Työnantajan tulee varmistaa, että yritykseltä löytyy työkohte, jonka työmaalla on oppilaalle tarvittavan osaamisen esittämiseen vaadittava työ. Työpaikkaohjaajan vaihtuminen työkohteittain rajoittaa kuitenkin mahdollisuutta pitää ohjausta tasalaatuisena, mikäli ohjaajan ohjaustaitoihin ei panosteta läpi organisaation. Tällainen työkohteiden mukaan sijoittaminen on kuitenkin välttämätöntä, jotta oppilaan tutkinto saadaan oppisopimusopiskelutuksessakin kasaan. Siksi työpaikkaohjaajien koulutusta tulisi järjestää myös yritystasolla läpi leikaten, jotta yrityksen arvot ja visiot olisivat yhdenmukaisesti esitetty kaikille Staraan saapuville oppilaille.

2.6 Työnantajan käyttämät resurssit

Työnantajan tulee tarjota opiskelijalle hänen tarvitsemaansa osaamisvajeeseen harjoittelu- sekä osaamisen tunnustamiseen useita työkohteita. Opiskelijan tulee harjoitella tekemistä, ja tehdä useita työhön liittyviä toistoja, ennen kuin hän suorittaa tarvittavan osaamisen näytön (Grönfors 2002; Grönfors 2010; Päivänsalo 2020). Kun oppilas on vastuullisen työpaikkaohjaajan mielestä valmis näyttämään osaamisensa, ottaa joko oppilas tai vastuullinen työpaikkaohjaaja yhteyttä oppilaitoksen edustajaan, joka tulee paikanpäälle vastaanottamaan toisen arvioijan kanssa näytön. Vastuullinen työpaikkaohjaaja voi toimia näytön arvioijana, mutta olisi toivottavaa, että arvioijana toimisi toinen työpaikan edustaja, jotta näytön arviointi olisi mahdollisimman objektiivista ja arviointi koskisi vain työtä. Yleisesti kuitenkin arvioijat ovat ammattilaisia ja osaavat arviointi tilaisuudessa toimia objektiivisina työn arvioijina. Oppilaalla on myös mahdollisuus valittaa arviointipäätöksestä 14 vuorokautta arvioinnin tuloksen saatuaan.

Työnantajan työt ovat asiakastöitä, joilla kustannetaan yrityksen olemassaolo. On kustannustehotonta antaa opiskelijan harjoitella työmaalla jonka tulisi tuottaa (Aula Research, 2020). Suurin osa opiskelijan harjoittamasta harjoittelusta on siis työnantajalle tappiollista työtä (Aula Research, 2020). Mikäli työnohjaus on kuitenkin laadullista, voi opiskelijan tekemä työ olla nopeastikin työnantajalle kannattavaa varsinkin koulutusopimuksella olevan opiskelijan kohdalla, sillä hänelle ei makseta tästä palkkaa. Oppisopimusopiskelijan kohdalla palkka on yleensä työstä maksettava peruspalkka ilman ammatillista lisää. Kuitenkin työnantajan tulee

tarjota opiskelijalle kattava perehdytys, kaikki tarvittavat henkilökohtaiset suojarusteet, työn tekemiseen tarvittavat välineet ja laitteet sekä työn ohjaus. Kaikki nämä vaativat työnantajan resursseja, jotka ovat mitattavissa. Työnantajan saama korvaus on koulutussopimuksissa nolla euroa (€), ja oppisopimuksessa koulutuskorvaus määräytyy koulutustasosta sekä ostettavan lähteoriaopetuksen jälkeen jäävä osa, mikä on useimmiten niin mitätön, että sen suorittamiseen menevät laskutuskulut ovat korvausta suuremmat. Lisäksi rahoitus laahaa aina useita kuukausia perässä, joten sillä ei ole välitöntä vaikutusta työnantajalle.

Työpaikkaohjauksen laadullisuudella voidaan vaikuttaa suuresti oppilaan tuottavuuteen. Mikäli oppilaalle annetut ohjeet ovat yksiselitteiset, eikä ohjaustarvetta ole jatkuvasti, voi oppilas tuottaa nopeasti talolle tekemällään työllä, mistä työnantaja ei maksa palkkaa. Tällöin resurssin käyttö on optimaalista. Oppilas oppii ja saa toistoja henkilökohtaisen osaamisen kehittämiseen, ja työnantaja saa tuottavan työntekijän ilman palkkakuluja. Tähän tilanteeseen pääseminen ei kuitenkaan ole aina mahdollista ja sitä on myöskin vaikea laskennallisesti etukäteen arvioida. Koulutussopimusoppilasta ei myöskään lain mukaan saa laskea työpaikalla työntekijäksi, jotta opiskelijan oikeus oppimiseen on mahdollista saavuttaa.

3 AMMATILLINEN KOULUTUS

Ammatillinen perusasteen koulutus luo oppilaalle perusvalmiudet ammattiin. Ammatillisessa koulutuksessa oppilaalle opetetaan ammattiin liittyvää teoriaa, käytännön työtä sekä yhteisiä yhteiskunnassa pärjäämiseen valmistavia tietoja ja taitoja (Räisänen, toim. 2013, 98). Ammatillisen koulutuksen työpaikalla tapahtuva oppiminen tapahtuu vastuullisen työpaikkaohjaajan toimesta, ja vastuukouluttaja oppilaitoksesta varmistaa työpaikan-, sekä työpaikkaohjaajan soveltuvuuden, jotta oppilas voi suorittaa siellä kyseessä olevan tutkinnonosan. Ammatillinen koulutus jakaantuu kolmeen tutkintotasoon, jotka ovat perustutkinto (PT), ammattitutkinto (AT) ja erikoisammattitutkinto (EAT). Perustutkinnon ja ammattitutkinnon välissä olisi hyvä kartuttaa osaamista työelämässä samoin kuin ammattitutkinnon ja erikoisammattitutkinnon välissä.

Ammatillinen koulutus on siirtynyt kokonaan näyttöperusteiseen tutkinnon suoritukseen, joka tarkoittaa, että kaikki olemassa oleva osaaminen tulisi tunnistaa ja tunnustaa jotta ei opetettaisi turhaan oppilasta joka jo osaa kyseisen asian. Tämä tarkoittaa, että myös kaikki käytännön osaaminen tunnistetaan ja oppilas voi missä hetkessä tahansa esittää toiveensa osaamisen osoittamiseen näytössä ja näin edetä opinnoissaan omaan tahtiin. Osaamisen osoittamisen arvioi aina kaksi arvioijaa joista toinen on työpaikan edustaja ja toinen koulutuksen järjestäjän edustaja eli opettaja.

3.1 Ammatillisen koulutuksen lakiuudistuksen vaikutus

Ammatillisen koulutuksen reformi saatiin päätökseen vuonna 2017 ja voimaan astui uusi: Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531. Nyt ammatillisia tutkintoja voi suorittaa joko oppisopimuksella työsuhteessa työpaikkaan kuten aiemmin, tai ammatillisissa oppilaitoksissa ja työssäoppiminen tapahtuu koulutusopimuksin tutkinnonosa kerrallaan. Tutkinnon osia voi kuitenkin suorittaa molemmissa tapauksissa myös oppisopimuksella, jolloin oppilas saa palk-

kaa sopimusajalta, kuten esimerkiksi kausityöntekijänä. Oppisopimuksessa oppilas siis on työsuhteessa työpaikkaan ja hänelle maksetaan palkkaa, kun taas koulutussopimuksella työpaikalla olevalle opiskelijalle ei makseta palkkaa (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531. 8 luku. Työpaikalla järjestettävä koulutus).

Lakiuudistus toi nuoret ja aikuiset saman tutkintorakenteen alle, mikä lisäsi nuorten vastuuta omasta oppimisestaan. Kun taas aikuiset perustutkinnon suorittajat suorittavat nuorten kanssa ammatillisten tutkinnonosien lisäksi myös yhteiset aineet eli: Yhteiskuntataidot, Työelämätaidot, Yrittäjyys ja yritystoiminta sekä Työkyvyn ylläpitäminen, liikunta ja terveystieto (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531. 5; ePerusteet, ammatillinen perustutkinto, 2021). Lakiin perustuen kaikki jo olemassa oleva osaaminen pyritään tunnistamaan ja tämän jälkeen tunnustetaan (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531. 46 §, 47 §).

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen vastuulliseksi työpaikkaohjaajaksi tulee nimetä työpaikalta henkilö, jolla on tarvittava ammatillinen osaaminen kunkin tutkinnon osan osalta, jota oppilas on tulossa suorittamaan (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, § 72). Vastuullinen työpaikkaohjaaja on velvollinen tiedottamaan koulutuksesta vastaavaa tahoa, mikäli oppilaan henkilökohtainen oppimisen suunnitelma ei toteudu suunnitellusti.

Uusi laki muutti myös ammatillisen koulutuksen rahoituksen. Koulutuksien järjestäjien rahoitus muutettiin progressiiviseksi ja kannattavuusperusteiseksi, mikä tarkoittaa, että kun oppilas työllistyy mahdollisimman pian tutkinnon suoritettuaan, on se oppilaitoksenkin etu. Oppivelvollisuuden muuttaminen kahdeksantoista (18) ikävuoteen saakka 2021 opintonsa syysluku-kaudella aloittavien kohdalla, tuo rahoituskuvioihin uusia muutoksia, sillä lakimuotoisen oppivelvollisuuden tulee olla maksutonta koulutusmuodosta riippumatta.

Ammatillisen koulutuksen laissa sanotaan koulutuksen järjestäjän olevan vastuussa koulutuksen toteutuksesta. Työpaikalla tapahtuvassa koulutuksessa kuitenkin työnohjaajalla on iso rooli vastuun kantajana, sillä hänen tulee varmistaa oppilaan oppimisenkehittymine tämän osaamisen kehittämissuunnitelman toteutuminen ja informoida koulua, mikäli oppilaan suunnitelma ei toteudu (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 72 §).

3.2 Työssä tapahtuvan koulutuksen sopimukset

Ammatillisen koulutuksen suorittaminen voi tapahtua ammatillisessa oppilaitoksessa ja tässä muodossa työpaikalla tapahtuva koulutus suoritetaan koulutusopimuksella (liite 1.), mikä on sopimus oppilaan tutkintoon liittyvään tutkinnon osaan hankittavan henkilökohtaisen osaamisen kartuttaminen ja osaamisen näyttäminen oikeassa työssä. Toinen tapa on suorittaa koulutus oppisopimuksella (liite 2.), jossa opiskelija on työsuhteessa työpaikkaan ja hänelle on henkilökohtaistamisen kautta katsottu tarvittavat määrät teoriaopintoja, jotka suoritetaan ammatillisessa koulutuksessa. Myös tässä muodossa osaaminen osoitetaan oikeissa työtehtävissä. Erona näissä kahdessa muodossa on, että oppisopimuksessa oppilas on myös työsuhteessa ja saa palkkaa. Kummankin sopimuksen tarkoitus on varmistaa oppilaan henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitelman toteutuminen. Tätä suunnitelmaa päivitetään pitkin oppilaan opintoja, ja se tehdään yhdessä oppilaitoksen ja oppilaan välillä. Työpaikkaohjaajaa täytyy myös informoida oppilaan osaamisenkehittämisen suunnitelman päivityksistä ja esille tulleista mahdollisista uusista kehittämisen kohteista. Erityisen tarkkoja tulee olla, mikäli oppilas on niin kutsuttu erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden oppilaitoksesta, jotta kaikki työssä tapahtuva harjoittelu ja oppiminen tapahtuvat oppilaan ehdoilla ja oppilaan tarvitsemin erityistuin. Tähän on oppilaitoksen mahdollista myös tarjota työnantajalle erityistä rahoitusta tai esimerkiksi tulkkia kyseessä olevan sopimuksen ajaksi.

4 TIETOPERUSTA

Tutustuin tämän opinnäytetyön tietopohjaksi osaamisen johtamisen, sosiaalipedagogiikan ja motivaation takana oleviin teorioihin. Osaamisen johtaminen on työnantajan näkökannalta tärkeimpiä johtamisen näkökantoja ammatillisilla aloilla, jossa työ muuttuu jatkuvasti ja tietämys lisääntyy uudista tavoista rakentaa ja korjata jo rakennettua. Yrityksen jatkuvuuden kannalta on hyvä tietää työntekijöiden motivaatio työntekoon, jotta siihen pystytään mahdollisuuksien mukaan reagoimaan positiivisesti.

Ammatillisilla käsityöaloilla oppiminen tapahtuu tekemällä toistoja ja oppimalla virheistä, mutta myös katsomalla toisen tekemistä, eli esimerkin avulla. Tällöin siirtyy myös sanaton tietämystä, mitä on vaikea muutoin välittää toiselle. Hiljaisen tietämyksen siirtymiseen vaaditaan molempien osapuolien läsnäoloa ja yhteistä hiljaista ammatillista kieltä, jotta oppija ymmärtää tekemisen taustalla olevat teoriat sekä niiden vaikutukset kyseessä olevaan tekemiseen.

Työpaikkaohjaajan sosiaalipedagoginen tietämys tuo ohjaukseen tavoitteellisuutta ja ymmärrystä ohjauksen vaikutukseen yhteiskuntaan. Ihmisen sopeuttaminen kulttuuriin ja sosiaalisiin käytäntöihin tapahtuu ryhmässä niin oppilaitoksissa kuin työelämässä. Sosiaalisia käytänteitä on hyvä opetella samalla, kun opettelee työelämässä olevia vastuita, velvollisuuksia, mutta myös oikeuksiaan. Ja maahanmuuttajien integrointia helpottaa, kun he ovat saaneet kokemusta uuden kotimaansa työelämän käytännöistä ja työkuulttuurista.

Ohjauksen ja oppimisen taustalla vaikuttaa myös yksilön motivaation luonne. Jos työpaikkaohjaajan motivaatio on alhainen, voi se heijastua myös ohjattavaan, niin myös korkea motivaatio ohjaukseen ja omaan työhönsä voi innostaa ohjattavaa oppimaan laajemmin opetettavaa asiaa ja ammattia. Motivaation laatu on myös ohjaava tekijä. Jos motivaatio on sisäistä, itsestä lähtöistä olevaa motivaatiota, kannattelee se työelämässä eri tavalla, kuin ulkoinen motivaatio, joka taas ohjaa yksilön ratkaisuja ulkoisten puitteiden muuttuessa.

4.1 Osaamisen johtaminen, hiljaisen tiedon jakaminen

Tarkoituksena on tutkia tämän hetken ohjauksen vaikutuksia rakennustekniikan työpaikkaohjauksen vaikutuksia työyhteisöön mutta myös oppilaan oppimiseen. Koska opetus tapahtuu oppilaitoksen sijasta työpaikalla, tulee ohjaajalla olla vankka substanssiosaaminen sekä halu jakaa tietoaan eteenpäin. Ohjaustilanteissa siirtyy myös paljon hiljaista tietoa, mitä ja sen huomioiminen on myös tärkeää. Hiljainen tieto on siis yksilössä ja sen tekeminen näkyväksi vaatii henkilöiden yhteistä tekemistä, jossa havainnoidaan, keskustellaan ja vaihdetaan tietoa (Virtainlahti, 2008. 17, 71, 98. Viitattu 15.12.2020).

Kun hiljainen tieto on saatu näkyväksi, on sitä myös mahdollisuus käyttää organisaation tietona ja sitä on helpompi myös johtaa (Virtainlahti 2008. 71; Kauhanen 2015). Osaamisen johtamisen teoria tukee osaamisen ja varsinkin hiljaisen tietämyksen jakamista (Virtainlahti, 2008. Viitattu 23.11.2020). Hiljaisen tiedon esille tuoma puolalainen Michael Polanyi oli jo 1950-luvulla tietoinen tästä sanattomasta (non verbalic) hiljaisen tiedon (tacit knowing, kuvio 3) välittämisestä ihmisten välillä opetustilanteissa (Virtainlahti, 2008. 15. Viitattu 23.11.2020). On asioita, jotka työtä tehdessä tiedämme tärkeiksi osiksi tiedostaa, vaikka emme niitä osaisi sanoittaa. Vaikka tuntemuksiaan on vaikea sanoittaa, välittyvät ne tilanteessa ja toistuessaan ne vahvistavat myös oppijan tietämystä ja näin hiljainen tieto siirtyy ammattilaiselta oppilaalle. Toistot ovat ne, jotka vasta harjoittavat osaamista. Osaaminen on tietoa sekä osaamista tehdä. (Virtainlahti, 2008. Viitattu 23.11.2020).

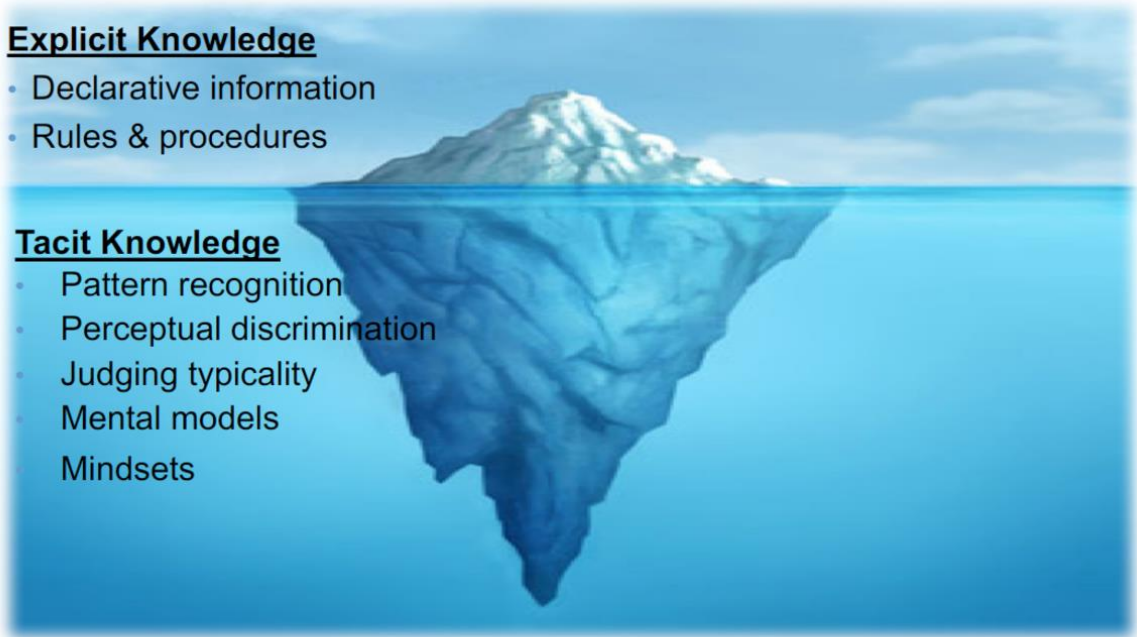
Tacit Knowledge

Explicit Knowledge

- Declarative information
- Rules & procedures

Tacit Knowledge

- Pattern recognition
- Perceptual discrimination
- Judging typicality
- Mental models
- Mindsets



Kuvio 3. Michael Polanyi, *The Tacit Dimension*, Chicago, IL: University of Chicago Press, 2009, p. 18.

Työntekijä, joka on vuosia hionut menetelmänsä tiettyyn työtehtävään voi näyttämällä jakaa tietämättään tietoa, tapoja, liikkeitä, joita hän ei itse osaisi sanoittaa. Käden taidot ovatkin pääsääntöisesti tekemällä opittavia taitoja, ja näkeminen on suuri osa oppimista, jota itse tekeminen vahvistaa ja luo osaamisen jäljen niin aivoihin kuin lihaksistoon. Se että ymmärtää oppimisen tilannesidonnaisuuden kognitioteorian sekä muita sosiokulttuurien suuntauksia, on oppimisen ymmärtämisen ja ohjauksen tärkeyden kannalta merkitystä (Hakkarainen, 2004). Oman työn opettaminen toiselle tekee oman työn myös näkyväksi muille ja syventää omaa osaamista ja ammattitilpeyttä (Virtainlahti, 2009, 108).

4.2 Sosiaalipedagogiikka

Koska vastaavan työpaikkaohjaajan tehtävä on tukea ammatillista oppijaa tulemaan parhaaksi mahdolliseksi ammattilaiseksi, on se osaltaan myös yksilön kasvattamista yhteiskunnan sääntöihin ja normeihin ja täten hyväksi yhteiskunnan jäseniksi (Bertell & Laukkanen 2019). Sosiaalipedagogiikan viitekehys suuntaa pedagogiikasta auttaa ihmistä kiinnittymään, tai kiinnittymään takaisin yhteiskunnan normeihin. Tässäkin on työpaikkaohjaajalla suuri vaikuttamisen vastuu (Bertell ym. 2019). Jotta oppilas voi yksilönä kehittyä ja osallistua yhteiskuntaa eteenpäin vievään toimintaan, kulloisenkin elämän vaiheensa mukaisesti, tulisi myös vastuullisen työpaikkaohjaajan ymmärtää yksilön kasvun tuomia käyttäytymismalleja ja osata ohjata oppilasta.

Japanilaiset liiketoimintastrategian professorit Ikujiro Nonaka ja Hiroko Takeuchi kehittivät niin sanotun SECI- mallin jossa kirjainyhdistelmä tulee sanoista: socialization = sosialisatio, externalization = ulkoistaminen, combination = yhdistäminen ja internationalization = sisäistäminen. Tässä mallissa hiljainen tietämys tehdään näkyväksi ensin jakamalla tietoa kokemusten, teoriaperustan ja ammatillisen taidon avulla asiantuntijoiden kesken (Virtainlahti, 2008). Ulkoistamisen vaiheessa tieto tehdään näkyväksi keskustelemalla yhdessä tekemisestä. Yhdistämisvaiheessa näkyvä tieto siirtyy oppilaaseen ja näyttäytyy uutena tietämyksenä. Sisäistämisvaiheessa oppilas sisäistää opin tekemällä itse. Sosialisatiolla siis tarkoitetaan hiljaisen tiedon välittämistä toiselle (Virtainlahti, 2008.). Tämä koskee niin ammatillista hiljaista tietoaan kuin yhteiskunnan hiljaista tietoa, jonka jakaminen työpäivän aikana tapahtuu luonnollisesti työpäivän aikana esiin tulleista tilanteissa.

Rakennusalalla oppilaat voivat olla missä elämän tilanteessa tahansa, minkä työikäisen ikäluokan edustajia vaan sekä kulttuuritaustaltaan hyvinkin poikkeavia ohjaajaansa nähden. Ohjaajalla tulisi siis olla hyvin laaja alainen ohjaamisen osaaminen. Siihen vaaditaan niin kokemusta kuin avointa asennetta, mukautumista ja ymmärtämistä kuin erilaisuuden sekä erilaisten oppimistapojen ymmärtämistä ja hyväksymistä. Oppilaan ollessa syrjäytymisuhan alaisuudessa, on tärkeää saada oppilaalle tunne hänen tarpeellisuudesta yhteiskunnan ja työyhteisön jäsenenä (Kts. mm. Lundbom ym. 2011; Lasonen ym. 2010; Ryan ym. 2017). Tällöin myös motivaation

kasvattaminen on helpompaa. Mikäli ei ymmärrä oman työn tärkeyttä kokonaisuuteen, vaatii se yksilöltä vahvaa itsetuntoa ja riittämisen tunnetta, jotta löytää merkityksen tekemiselleen.

Maahanmuuttajataustaisena taas kiinnittyminen yhteiskuntaan on tärkeää kotoutumisen kannalta. Suomi tulee tarvitsemaan työperäistä maahanmuuttoa, jotta yhteiskuntamme sosiaaliset rakenteet tulee säilymään. Työperäinen maahanmuutto ei kuitenkaan ole itsestäänselvyys suoraan rekrytointiin. Eri ilmastonalaista tuleva rakennusalan työntekijä joudutaan kuitenkin uudelleen kouluttamaan Suomen sääoloihin sekä Suomen rakennusalan lainsäädännön mukaiseen rakentamiseen. Tällainen on niin sanottua uudelleen kouluttautumista, jossa joudutaan oppimaan pois vanhasta ja oppimaan uutta toimintatapaa. Tämän kaiken maahanmuuttajataustainen opiskelija joutuu opettelemaan uudella kotimaisella kielellä (Suomi 2. kielenä).

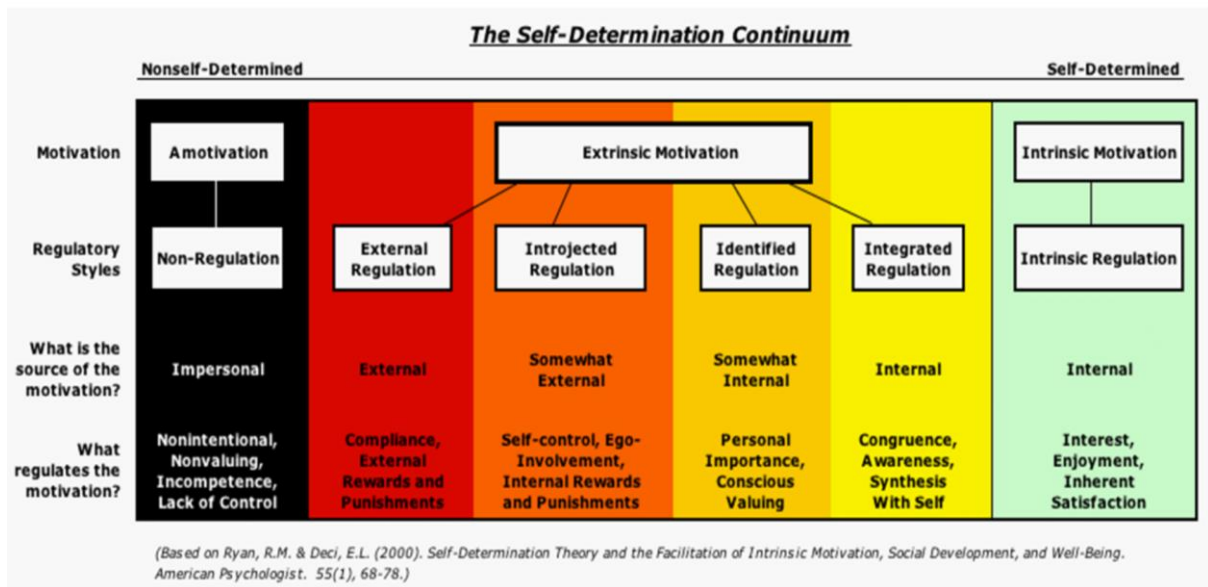
Koulutusoppimussopilaan kanssa suhde on usein lyhyempi, eli kahdesta kahdeksaan viikkoa. Tällöin tutustumiseen ja luottamussuhteen rakentumiselle jää vähemmän aikaa. Oppilaalle on myös tarkkaan rajattu, mitä hän on tullut töihin oppimaan ja näyttämään osaamistaan. Ohjattavan henkilökohtaisen oppimissuunnitelman toteutus on silloin suoraviivaisempaa kuin oppisopimussopilaan, joka voi siirtyä työmaalta toiselle, oppien useampaa tutkinnonosaa peräkkäin. Koulutusoppimuksen ollessa lyhyt, tarkoittaa se, että oppilas vaihtuu usein ja vastuullinen työpaikkaohjaaja joutuu vetämään saman prosessin läpi useamman kerran vuodessa erilaisten oppioiden kanssa.

4.3 Itseohjautuvuus, resilienssi ja motivaatio

Motivaatioteorioita on yli kolmekymmentä, joten on vaikea osoittaa yhtä oikeaa teoriaa joka sopisi kaikkiin tilanteisiin. Kuitenkin on tieteellisesti todettu, että motivaatiolla on suurta merkitystä oppimiseen (Ryan ym. 2017; Deci, Vallerind, Pelletier, & Ryan 1991; Ryan & Deci 2000; Kts. myös Maslow, 1943; Hurmerinta 2015).

Richard M. Ryan, PhD sekä Edward L. Deci, PhD jotka ovat urauurtavia tutkijoita motivaatioteorioiden viitekehksessä, löysivät tutkimuksissaan kolme erilaista motivaatio tilaa (kuvio

4): amotivaatio (Amotivation)– puuttuu tahto toimia, ulkoinen motivaatio (Extrinsic Motivation) – ulkopuolelta tulevan kysynnän tai tarpeen tyydyttämiseen tai jonkin palkkion saavuttamiseen liittyvä motivaatio sekä sisäinen motivaatio (Intrinsic Motivation)– tekee itsensä takia ja tyydyttääkseen omia tarpeitaan (Ryan ym. 2017).



Kuvio 4. Ryan ym. 2000. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*. 55(1), 68-78.)

Motivaatiotilalla on siis suuri merkitys oppilaan tulevaisuuden kannalta, onko hän sitoutunut alaan, ja haluaa tulla taitavaksi itsensä takia, vai onko hän sitoutunut palkkioon joka ohjaa myös hänen tulevaisuuden työpaikkaan sitoutumista. Tähän on vastuullisen työpaikkaohjaajan mahdollista vaikuttaa omalla esimerkillään. Mikäli vastuullisen työpaikkaohjaajan oma motivaatio on sisäistä, näyttäytyy sitoutuminen työn tekoon mahdollisesti ammattilypeydellä, työn joutuisuudella sekä työnteon *flow*- tilana, eli kun ihminen paneutuu johonkin tavoitteelliseen tekemiseen niin, ettei huomioi muuta ympärillään (Csikszentmihalyi, 1990; Csikszentmihalyi, 1996), voi oppilas sitten peilata omia oppimistarpeitaan näkemäänsä, ja näin työpaikkaohjaajan motivaatio omaan tekemiseensä kannustaa myös oppilasta oppimaan ammattitaito, joka herättää hä-

nessä ammattiylpeyttä. Vielä, jos oppilas saavuttaa oppimistilanteesta positiivisen oppimistunteen kannustaa se myös häntä oppimaan enemmän. Mutta myös negatiivinen oppimistunne voi johtaa motivaation nousuun harjoitella enemmän saavuttaakseen haluamansa tason ammatissa.

Mikäli motivaationa on ulkopuolelta tuleva esimerkiksi palkkioon sitoutunut motivaatio, ohjaa tämä tulevaisuuden työpaikan hankinnassa, jolloin oma ammatillinen ylpeys ja ammattietiikka jäävät toissijaisiksi arvoiksi työssä. Silloin myös työnantajan on vaikea kilpailla muilla arvoilla kuin palkalla. Esimerkiksi kunnallisella työnantajalla, kuten Staralla on tällöin alhaisempi mahdollisuus rekrytoida tällaista työntekijää yksityisiin työnantajiin verrattuna, sillä heitä sitovat kunnalliset työehtosopimukset, eivätkä he voi tehdä paikallisia sopimuksia palkkoihin yhdenvertaisuuslain hengessä.

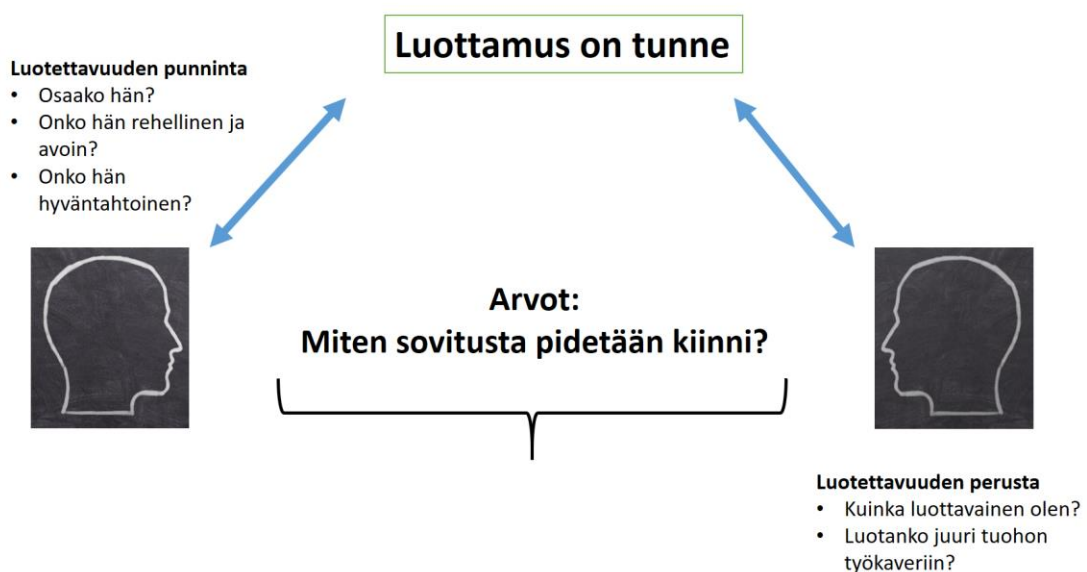
4.4 Ammatillisen identiteetin rakentuminen ja itseluottamuksen vahvistaminen

Jotta ohjattavan itseluottamus ja ammatillinen kehittyminen voivat tapahtua ohjaustilanteessa, tarvitaan ohjaajan ja ohjattavan välille luottamusta. Tutkimuksissa on osoitettu, että menestyvillä ihmisillä on joku luottohenkilö, joka toimii ikään kuin tukipylväänä elämässä (Kohlrieser, 2014). Myös myönteisen auktoriteetin tärkeyttä itseluottamuksen muodostumista on tutkittu jo pienissä lapsissa (Kohlrieser, 2014; Ryan ym. 2017, 5.). Jo syntymästään ihminen on kiinnostunut oppimaan ja kokeilemaan rajojaan, ja jos hän saa myönteistä tukea yrityksilleen, muodostuu hänelle positiivinen oppimiskokemus, vaikka itse suoritus epäonnistuisi (Esim. Kohlrieser, 2014; Ryan ym. 2017; Harari, 2016). Samalla tavalla läpi elämän saadessaan tukea oppimistilanteissa, kasvaa itseluottamus ja ammatillinen luottamus itseensä vahvaksi. Nuori tarvitsee täysi-ikäistä tukihenkilöä aikuistumisen matkalla (Nuotio & Miettinen 2011), ja tällaiseksi työpaikkaohjaaja usein muotoutuu.

Oppisopimus koulutus on usein useita vuosia kestävä ja tällöin ohjaajan ja ohjattavan välille rakentuu suhde, joka luottamukseen perustuen on hyvinkin hedelmällinen oppimisen kannalta, mutta myös sitouttamaan uusi henkilö taloon. On siis tärkeää, että ohjattavan ja ammattilaisen välillä on oikeaa dialogia, ja kumpikin osapuoli keskittyy kuuntelemaan toisen puhetta. Myös

ohjattavalla voi olla uusia ideoita, jotka paljastuvat kysymyksiin suureksi hyödyksi koko yrityksen toimintaan. Tunneperäisen kiintymisen työhön on havaittu tutkimuksissa olevan yhteydessä tuottavuuteen ja asiakastytyväisyyteen. Ihmisten mielentila heijastuu taloudellisiin tekijöihin. (esim. Wood 2004).

Työyhteisöissä luottamus on aina koetuksella (Hougaard ym. 2018), mutta toisaalta hyvä luottamussuhde voi olla työyhteisön suuri vahvuus. Luottamussuhteen rakentamiseen työyhteisössä tarvitaan oman työn osaamista, hyväntahtoisuutta sekä avoimuutta. Se että toivoo toiselle hyvää oman edun kustannuksella lisää toisen luottamuksen tunnetta ja avoimuus lisää luottamusta sanoa omia ajatuksia julki (kuvio 5). Tällaisen työyhteisön synergiavoima, eli kyky hyödyntää kaikkien osaamista, on suuri ja avoimuus heitellä uusia ideoita luo mahdollisuuden luoda uusia työtapoja ja pitää tiimin jatkuvassa liikkeessä kohti parempaa, terveempää ja tuottavampaa työyhteisöä. Samalla yhteisössä kasvaa myötätunnon kiintiö ja kaikki voivat tuntea itsensä olevan psykologisesti turvassa (Hougaard ym. 2018). Ammatillisen koulutuksen opiskelijalle, niin aikuiselle kuin nuorellekin voi olla vaikea luottaa ryhmässä kaikkiin, mutta jo yhden onnistuneen tilanteen jälkeen oppii hän luottamaan työyhteisön kulttuuriin opettaa ja jakaa tietoa. Näin voidaan saada myös päivitettyä tietoa oppilaitoksista työpaikoille.



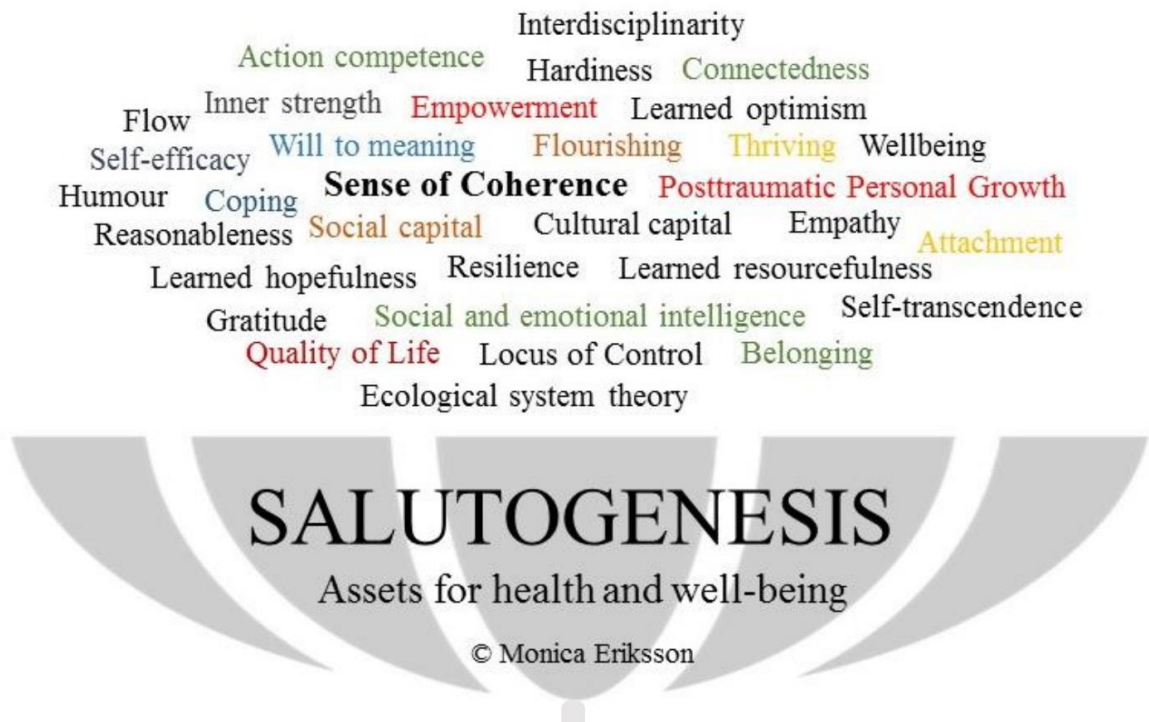
Kuvio 1.1 Luottamus.

Kuvio 5. Grönfors, 2010.

Yksilön omalla koherenssilla, eli kyvyllä kohdata vastoinkäymisiä ja selvitä niistä, on merkitystä oppimistilanteessa (Antonovsky, 1979). Aaron Antonovsky tutki vuonna 1979 tätä ihmisen erilaisia toimintamalleja vastoinkäymisten edessä. Hän eritteli tutkimuksissaan yhtenäisiä teemoja, jotka hän pystyi lopulta jaottelemaan kolmeen osa-alueeseen. Nämä kolme osa-aluetta määrittävät koherenssin, eli elämönhallinnan tunteita. Koherenssin osa-alueet ovat *mielekkyys* (meaningfulness), *ymmärrettävyys* (comprehensibility) ja *hallittavuus* (manageability). Hän osoitti tutkimuksillaan, että nämä osa-alueet ovat yksilön hyvinvoinnin edellytys yksilön lähtökohdista huolimatta (Antonovsky, 1979). Toiset ihmiset pystyvät palautumaan vaikeistakin tilanteista takasin normaaliin toimintaan, kun taas toiset murtuvat pienistäkin vastoinkäymisistä. Tätä psykologista joustamista vaihtuvissa tilanteissa kutsutaan *resilienssiksi*.

Ruotsin University Westin professori Monica Eriksson on tutkinut resilienssin tunteen taustalla olevia tunteita ja niiden vaikutusta resilienssiin tunteeseen. Eriksson on tullut tutkimuksissaan siihen tulokseen, että ihmisen omaava resilienssi ennemminkin suojaa stressaavilta tilanteilta ja niistä selviytymisessä, kun taas ihmisten omaavat salutogeeniset tunteet ovat aina, niin sanotusti ”etsimässä” parannusta ihmisen hyvinvointiin. Näin siis myös ennen stressaavaa tilannetta joka päiväisissä toiminnoissa. Kuvassa 6 Eriksson kuvaa salutogeenistä sateenvarjoa, joka sisältää ihmisen erilaisia tunteita, jotka edesauttavat ihmisen henkistä hyvinvointia.

THE SALUTOGENIC UMBRELLA



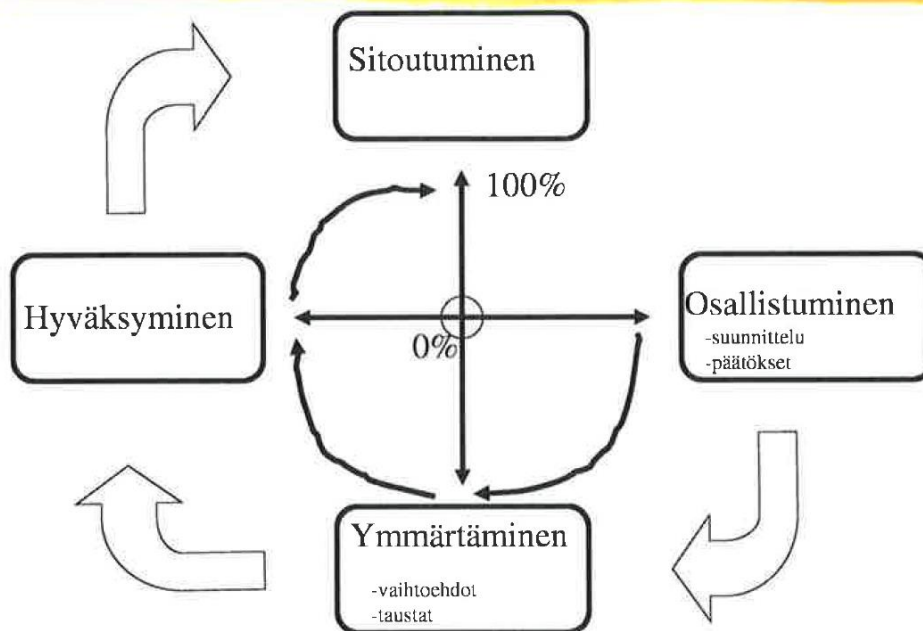
Kuva 6. Eriksson, M. 2016. Salutogenesis. Asset for Health and Well- Being,

Myös osallisuuden tunne on tärkeää. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos on tutkinut osallisuutta ja Työpaperissaan tuovatkin esiin nuorten haastatteluissa esiin tuomia tuntemuksia ja kuinka osallisuuden tunnetta voidaan lisätä. Vastavuoroisuuden ja merkityksellisyyden kokemus arjessa olivat asioita, jotka he kokivat tärkeiksi. Yhdessä tekeminen ja sitä myötä sosiaalisten suhteiden rakentaminen on omiaan vahvistamaan ihmisen itsetuntoa sekä tekemisen kautta lisäämään ammatillista osaamista.

Kirjassa *Kaikki opettavat, kaikki oppivat* (Viinisalo, 2020) nostaa kirjan kirjoittaja filosofian tohtori ja entinen Helsingin kaupungin Oppisopimustoimiston johtaja Kari Viinisalo oppimisen pedagogiikan deduktiivisen lähestymistavan, jossa opiskelijalle selvitetään työn kuluessa,

kuinka hänen toimensa liittyy työn kokonaisuuteen (Viinisalo, 2020. 130). Kun ymmärtää miten oma tekeminen on sidoksissa yrityksen työkokonaisuuteen, on se omiaan nostamaan osallisuuden merkitystä.

Osallistamisprosessi



13.2.2019

<https://pekaotollinen.fi>

Kari Uellinen mukaan

3

Kuvio 7. Osallistamisprosessi, Otollinen (2019)

Kuviossa 7. Otollinen (2019) osoittaa kuinka mielekkyys, ymmärrettävyys ja hallittavuus toimivat koherenssin tunteen rakennusaineina. Ihminen on sosiaalinen laji, joka tarvitsee ympärilleen ihmisiä. Tutkimuksissa on todettu, että sosiaalinen syrjäytyminen aiheuttaa jopa fyysisiä kivun oireita (Sajaniemi & Mäkelä 2015). Siksi on tärkeää, että ammatillinen opiskelijakin saa kokea työpaikalla tapahtuvassa koulutuksessa joukkoon kuulumisen tunnetta sekä sosiaalista hyväksymistä. Näin voidaan myötävaikuttaa oppilaan minäkuvan kehittymiseen, sekä pitkällä juoksulla jopa yhteiskuntaan positiivisesti kiinnittymiseen.

Osallisuuden tunteella on myös maahanmuuttajataustaisten henkilöiden integraatiossa eli yhdistymistä yhteiskuntaan. Osallisuuden sanaa käytetäänkin akateemisissa keskusteluissa maahanmuuttajien integraation yhteydessä (Lasonen & Ursin 2011). Osallisuuden mahdollistamalla voidaan siis edesauttaa työperäisen maahanmuuton integroitumista yhteiskuntaan, sekä nuorien maahanmuuttajataustaisten halukkuutta integroitua meidän yhteiskuntaan. Sanan integraatio tulee latinan verbistä ”integro”, joka tarkoittaa ”yhdistää kokonaisuudeksi, missä osat pysyvät muuttumattomina” (Lasonen ym. 2011, 261).

5 MENETELMÄT

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kyselyt ja haastattelut antavat hyvää tietoa tutkittavasta asiasta, kun ne kohdennetaan asiantuntijoihin. Tutkimuskysymyksenä oli selvittää työpaikkaohjauksen tila tällä hetkellä sekä sen vaikutus työyhteisöön. Tässä tapauksessa asiantuntijoita olivat työpaikkaohjaajat, työnantajan edustajat, eli esihenkilöt, sekä ohjattavat oppilaat. Tein teoriapohjaan tutustuttuani kyselyn, jonka kysymykset valitsin osin Opetushallituksen ylläpitämästä Viipunen opiskelijapalautepalvelussa opiskelujen alussa, välissä sekä opiskelujen päätteeksi lähetettävistä kyselyistä sekä opinnäytetyöstä: Honkanen Outi (2020), Työpaikalla tapahtuva oppiminen uudistuvassa ammatillisessa koulutuksessa. Näin sain vertailukohteita ja laajennettua tietoperustaa kyselyiden samankaltaisuudessa.

Haastatteluissa oli vastaavanlaisia kysymyksiä kuin kyselyssä, mutta kyselyä avoimempia, oli myös niistä saatava tieto laajempaa. Olin myös perehtynyt haastattelumenetelmiin sekä ihmisen psykologiaan, ja tämän vuoksi pyrin tekemään haastattelutilanteesta mahdollisimman avoimen itse haastateltavalle sekä luomaan psykologisesti turvallisen tilanteen sopimalla haastattelupaikat haastateltavan toiveiden mukaisesti. Tein haastatteluja niin puhelimitse, työmailla kuin omassa toimistossani suljetun oven takana. Myös haastatteluiden tallentaminen oli vain haastateltavan suostumuksella, josta syystä kaikkia haastatteluja ei tallennettu, vaan kirjoitin vastaukset haastattelutilanteessa kunkin kysymyksen kohdalle, johon vastaus vastasi. Haastatteluissa kysymykset olivat strukturoitu, mutta vastaukset olivat usein polveilevia, ja näin ollen vastasivat samalla useampaan kysymykseen kerralla.

5.1 Kysely

Tein kyselyn (liite 4.) rakennustekniikan henkilöstölle, joista arviolta noin 70% on jossain vaiheessa joko ollut itse työpaikkaohjaajana ammatilliselle oppijalle tai sitten itse ollut ammatillinen oppija meillä suorittaessaan ammatillista tutkintoa tai tutkinnon osaa ammatillisessa koulutuksessa. Tein kyselyn Webropol- ohjelmalla johon asetin anonymin vastausvaihtoehdon.

Esiluetutin kyselyn kolmella opiskelutoverilla, joista kaksi oli naista ja yksi mies, sekä puolisoni joka on rakennustekniikassa konepajalla puuseppämestarina. Valitsin esilukijat niin, että osalla oli rakennusosalta kokemusta ja osalla taas ei, jotta saisin mahdollisimman monta näkökantaa kysymyksen tulkintaan ja näin välttäisin väärin ymmärrykset kysymyksen sisällöissä.

Jaoin kyselyssä myös osan kysymyksistä koskemaan ajanjaksoa ennen ja jälkeen ammatillisen koulutuksen lakiuudistuksen 2018, jotta saisin vertailtua, onko tässä tapahtunut muutosta kokemuksiin ammatillisen koulutuksen oppilaiden ohjaustarpeessa. Lähetin kyselyn 275 rakennustekniikan työntekijälle, joilla oli toimiva sähköposti työsuhteesta riippumatta. Lisäksi laitoin toimistojen työpäälliköille viestin WhatsAppilla, koska toimistoilla on omat toimistotasoiset WhatsApp ryhmät, ja siinä oli linkki kyselyyn saatesanoin, että kannustaisivat henkilöstöään vastaamaan kyselyyn ja näin mahdollisesti vaikuttamaan rakennustekniikan tulevaisuuden työpaikalla tapahtuvaan kouluttamiseen ja vastuullisen työpaikkaohjaajan työhön. Kyselystä lähti myös muistutus viikkoa ennen kyselyn sulkeutumista.

Katsoin kaiken tasoisen tiedon, niin oppijan kuin työpaikkaohjaajan näkökannan olevan tärkeää ja informatiivista. Esitin kysymyksiä niin oppilaan näkökannalta sekä työpaikkaohjaajan näkökannalta. Koska suurin osa rakennustekniikan henkilöstöstä on ollut itse molemmissa asemassa, halusin jättää kaikille mahdollisuuden vastata kaikkiin kysymyksiin, vaikka ohjelma olisikin tarjonnut mahdollisuuden hypätä kysymyksiä yli. Vaihtoehtona oli aina, ettei kyseinen kysymys koskenut vastaajaa.

5.2 Haastattelut

Koska rakennusalalla kyselyihin vastaaminen koettiin haastavana työmailla ja tietokoneelle pääsy ei kaikilta onnistunut, päätin tehdä vielä asiantuntijahaastatteluita koskien täsmennetysti koskemaan tutkimuskysymystä: työpaikkaohjaamisen vaikutuksia rakennustekniikan työyhteisöön ja työntekijöihin (liite 3.). Haastateltaviksi valikoitui henkilöitä, joilla oli minun tietämyksen mukaan ollut paljon oppilaita tai rakennuspäällikön mielestä paljon oppilaita sekä tällä hetkellä oppilaina olevia henkilöitä, niin oppisopimus- kuin koulutussopimuksella olevia.

Osan haastatteluista sovin tehtäviksi työmaalla, osan omassa huoneessani. Myös puhelinhaastatteluja oli suunnitelmissa niille, jotka katsoivat sen toimivan heille parhaiten työmaita ajatellen. Suunnitellessani haastattelupaikkoja, mietin myös haastateltavien psykologisen turvallisuuden tunteen vahvistamista sillä, että he saivat itse valita haastattelupaikan sekä haastattelu-
muodon joko puhelimitse tai paikan päällä kasvokkain. Toivoin kaikkien suostuvan haastatteluiden nauhoitukseen, mutta varauduin myös kirjoittamaan vastaukset käsin. Kaikki haastateltavat saivat halutessaan kysymykset etukäteen luettaviksi.

Haastattelukysymyksiä oli kymmenen pääkysymystä, joihin osaan oli tarkentavia alakysymyksiä niin oppilaalle kuin työpaikkaohjaajalle erikseen. Koska halusin saada selville niin työpaikkaohjauksen laadun kuin vastuullisen työpaikkaohjaajan käyttämät resurssit, olivat kysymykset suunnattu ajan käyttöön, ohjaustarpeeseen sekä ohjauksen laatuun, joka mielestäni korreloi suoraan myös tuottavuuteen. Olen itse todennut käytännössä, että jos ohjaus on laadukasta ja oppilas saa tarvitsemansa ohjeet ja tuen, on oppimisprosessi lyhyempi ja oppilas myös tuottaa nopeammin tulosta. Seuraa siis molempia osapuolia hyödyttävä tulos: oppilas oppii nopeammin ja työpaikkaohjaaja saa nopeammin apua työhönsä, eikä tule niin paljoa korjattavaa.

Kysymyksissä en nostanut esille sukupuolta tai ikää, koska katsoin sen olevan merkityksetön näissä haastatteluissa, sillä jokainen on oikeutettu samaan ohjaukseen iästä, sukupuolesta tai muusta ulkoisesta tekijästä huolimatta. Mutta kysyessä työkokemusta alalta ja nykyisessä työtehtävässä Staran rakennustekniikassa sain tietoa olemassa olevasta työkokemuksesta sekä siitä, onko henkilöllä millainen sitoutuminen alaan ja Staraan. Pitkä Staralla oloaika kertoo myös siitä, kuinka hyvin henkilö tuntee Staran rakennustekniikan työ- ja ohjauskulttuurin. Nämä ovat sellaisia asioita, joita ei opi nopeasti, koska ne tulevat näkyviin vasta vuosien kokemuksen jälkeen. Niissä on kyseessä niin kutsuttua hiljaista tietoa, joka ei välity sanoin vaan teoin ja esimerkein konkreettisissa tilanteissa työssä.

6 TULOKSET

Työpaikkaohjauksen laatu nousi niin kyselyn kuin haastattelun vastauksissa samoin viittein kuin oli havaittavissa Vipunen oppilaspalautteessa ja Outi Honkasen tekemässä puutarhatalouden työpaikalla tapahtuva oppiminen uudistuvassa ammatillisessa koulutuksessa- tutkimuksessa opinnäytetyössään (Honkanen 2020). Mikäli työpaikalla oli osaavaa työnohjausta, koettiin myös työpaikka mielekkääksi paikaksi. Myös opetuksen siirtyminen osaamisperusteiseksi ja opetuksen painopisteen siirtäminen työpaikoille koettiin hyväksi tavaksi kehittää ammatillista koulutusta. Kaikkien yhteinen toive oli jatkaa yhteistyötä oppilaitosten ja yritysten välillä ja vastaisuudessakin vastaanottaa oppilaita niin oppisopimuksella, kuin koulutusopimuksella töihin. Kyselyn avoimessa vastauksessa sekä haastatteluissa nousi esille myös resursointien tarkempi seuraaminen ja toivottiin suunnitelmallisuutta työpaikalla tapahtuvan koulutuksen ja ohjauksen suhteen. Outi Honkasen haastatteluiden vastauksissa oli havaittavissa samankaltaisia toiveita niin oppilaitoksen kuin työpaikkojenkin osalta (Honkanen 2020).

6.1 Kysely

Kyselyyn vastasi 29 henkilöä joista 35 % oli suorittanut ammattitutkinnon (AT), 28 % erikoisammattitutkinnon (EAT) ja 10 % esimiestutkinnon (REAT). Ammattikorkeakoulun rakennusmestarintutkinnon oli suorittanut 21% vastanneista. Vastaajista 34,5 % asettui ikähaarukkaan 46 – 55 vuotta. Vastanneista 72 % oli ollut yli 10 vuotta rakennusalalla. Vastanneista oli 35% ollut 3 vuotta tai alle sen nykyisessä työtehtävässä työntekijänä tai esihenkilönä.

Koska kysymykset jotka koskivat työpaikalla tapahtuvaa oppimista, olivat sanoitukseltaan jääneet kuitenkin epäselviksi, tai ne pystyivät tulkitsemaan eri tavalla, en saanut tarvitsemiani vastauksia työpaikalla tapahtuvan koulutuksen nykytilanteesta tarvittavalla tarkkuudella. Esimerkiksi kysymyksessä: *7. Olen toiminut työpaikkaohjaajana ennen vuotta 2018 (jolloin ammatillisen koulutuksen lakiuudistus ei vielä ollut asunut voimaan*, vastauksien määrä oli 29 ja valittujen vastausten lukumäärä oli 33. Näin ollen 52% ei ollut toiminut työpaikkaohjaajana ennen

vuotta 2018, mutta 31% oli toiminut työpaikkaohjaajana oppisopimusopiskelijalle ennen vuotta 2018 ja 31% oli toiminut työpaikkaohjaajana koulutussopimusoppilalle ennen vuotta 2018. Ja kysymyksessä: 8. *Olen toiminut työpaikkaohjaajana vuosina 2018 – 2020 (jolloin ammatillisen koulutuksen lakiuudistus oli astunut voimaan)*, vastaajien määrä oli 29, mutta vastausten lukumäärä oli 30. Näin ollen 66% vastaajista ei ollut toiminut työpaikkaohjaajana vuosina 2018 – 2020, mutta oppisopimusopiskelijoille oli ollut 24 % ja koulutussopimusopiskelijoille 14 %.

Kyselyssä viimeinen kysymys oli avoin, ja siihen vastasi 12 henkilöä. Vastauksista kävi ilmi, että oppisopimusta toivotaan edelleen käytettävän rekrytointimuotona ja henkilöstön osaamisen kasvattamiseen sekä varhaisen tuen mallina työntekijöille, joilla työn kuormittavuus on aiheuttanut esteitä fyysisen työn tekemiseen. Näin heidän osaamisensa on hyödynnettävissä työhöhdollisissä tehtävissä oppisopimuskoulutuksen jälkeen. Näin saamme pidennettyä henkilöstön työikää. Heidän työpaikkaohjaajan rooli on tärkeä, sillä nämä henkilöt joutuvat käymään sisäisen muutoksen työntekijästä työnantajan puolen edustajaksi työnjohtajana. Ei ole itsestään selvää, että tällainen muutos edes kaikille sopii, mutta osaava työpaikkaohjaaja pystyy tässä olemaan apuna ja tukena ohjaamalla oppilaan katseen kohti työhöhdollisiä haasteita.

6.2 Haastatteluiden yhteenveto

Haastateltaviksi valikoitui viisi (5) vastuullista työpaikkaohjaajaa eri ammattialoilta rakennustekniikassa sekä neljä (4) oppilasta eri rakennusalan aloilta, eri koulutustasoilta sekä niin oppisopimus- kuin koulutussopimuksin olevista oppilaista. Osa työpaikkaohjaajista oli ollut vain koulutussopimusoppilaiden vastuullisina työpaikkaohjaajina ja osa oli ollut sekä oppisopimusettä koulutussopimusoppilaiden ohjaajina. Kaikki vastuulliset työpaikkaohjaajat olivat olleet yli kymmenen vuotta rakennusalalla ja Starassa. Osa heistä oli ollut myös muilla työnantajilla työpaikkaohjaajina, joten heillä oli laajempaa vertailukohtaa eri työpaikoilla tapahtuvaan ohjaukseen.

Osalla vastuullisia työpaikkaohjaajia oli myös ollut erityisentuen tarvitsevia oppilaita, joten heiltä sai vertailukohtaa myös erilaisten tuentarvitsijoiden välillä ja niiden vaikutuksista. Myös maahanmuuttajataustaisia oppilaita oli ollut ohjattavana sekä kansainvälisen oppisopimusvaihdon oppilaiden ohjausta. Ohjattavien oppilaiden ikä oli vaihdellut aikuisopiskelijoista nuoriin ja

osalla oli ollut myös niin sanottuja kausityöntekijöitä, joilla kaikilla ei ole ollut ammatillista taustaa rakennusalalle ollenkaan. Näitä en kyselyssä erikseen nostanut esille, mutta haastateltavat itse nostivat myös näiden henkilöiden ohjauksen puheeksi ja vertasivat myös niitä ammatillisiin opiskelijoihin ja näiden ohjaustarpeisiin.

Puolet vastuullisista työpaikkaohjaajista ei ollut käynyt työpaikkaohjaajan koulutusta, mutta suurin osa oli kiinnostunut sen käynnistä. Tämä nousi esille myös kyselyssä, vaikka tulos ei ollutkaan täysin luotettava vastaajien määrän ollessa poikkeava vastausten määrään verrattuna. Kukaan ei nostanut esille, etteikö heillä olisi työmaiden mukaan aikaa osallistua koulutukseen.

Neljä viidestä vastuullisena työpaikkaohjaajana toimivasta haastatellusta ei ollut nähnyt ollenkaan koulutussopimusta, eikä näin ollen tiennyt tarkasti mitä oppilaalle tulisi työpaikalla opettaa. Yksi oli sitä mieltä, että koulutussopimus oli käyty läpi ja se oli parannusta aiempaan niin sanottuun työharjoitteluun, joka sisältyi entisen ammatillisen koulutuksen lakiin ennen vuotta 2018, jolloin uusi laki astui voimaan. Vastuullisen työpaikkaohjaajan mielestä koulutussopimus antoi tarkemmat raamit oppilaan ohjaukseen ja oppilaan henkilökohtaisen oppimisenkehittämissuunnitelman toteuttamiseen. Neljä viidestä haastateltavasta vastuullisesta työpaikkaohjaajasta taas oli sitä mieltä, että heidän on ollut lennossa keksittävä oppilaalle näyttöjä, kun vaikka sopiva työkohde sattuu kohdalle. Tämä ei ole ollenkaan nykyisen ammatillisen koulutuksen lain hengen mukaista. Töiden suunnittelu oli siis täysin vastuullisen työpaikkaohjaajan käsissä, ja pahimmillaan hänellä ei ollut itselläkään joka hetkeksi työtä, vaan hän joutui käydä kysymässä töiden välissä itselleenkin tekemistä. Tämä tuntui rasittavan useaa haastateltavaa. Oppilaan joutokäynnillä pitäminen tuntui olevan työpaikkaohjaajalle jopa ikävämpää kuin oma joutoaika. Osa olikin käyttänyt tämän töiden välissä esiintyneen hiljaisen hetken opettamalla oppilaalle jonkin työkoneen käyttöä tai opettanut, kuinka voi valmistella tulevia töitä. Tällaista itseohjautuvaa työskentelyä vastuullisena työpaikkaohjaajana ei yleensä opeteta, vaan tämä on ohjaajan itsensä ammattitaitoa. Mielestäni tällainen taito ja käytäntö on ollut Staran rakennustekniikassa hiljaisena tietona siirtyvä vahvuustekijä vuosikymmenten ajan.

Opettajien tuesta oli hyvin yksimielinen mielipide. Kaikki olivat sitä mieltä, että opettajat käyvät nykyään harvemmin ja työmaalla olo aika on hyvin lyhyt ja byrokraattinen vierailu. Vain

yhdessä tapauksessa oli opettajan käynnit olleet kerran kuukaudessa oppisopimuksen voimassaolo ajan, eli kuusi kuukautta. Kyseessä oli erityisen tuen tarvitseva oppilas, ja opettajan tiheät vierailut voivat johtua siitä. Samaisessa tapauksessa oli vastuullinen työpaikkaohjaaja myöskin antanut oppilaille luvan soittaa ohjaajan loman aikana, mikäli vastaan tulisi töitä joita oppilas ei ollut osannut, tai joista hän oli epävarma. Tällaista sitoutuneisuutta tuskin joka työpaikassa vastuullisilla työpaikkaohjaajilla on.

Opettajilta oli myös saatu ristiriitaisia mielipiteitä tutkinnon perusteiden toteutumisesta näytöissä. Toiset opettajat olivat laskeneet näytön tulevan vähemmän perustein kuin toiset opettajat. Myös ammattialasta riippuen, oli toisten oppilaiden näytöt olleet mahdollista kasata pienistä osista pitkän ajan kuluessa, kun toisten taas oli tiukasti sidottu aikaan ja tutkintosuoritus tuli tehdä yhdestä työstä kokonaisuutena, joka sisälsi tarvittavat tutkinnon osat. Oppilaitos kohtaisia sekä opettaja kohtaisia eroja siis löytyi myös. Kuitenkin nykyisen ammatillisen koulutuksen lain mukaan kaikki ammatillisen koulutuksen oppilaat tulisi noudattaa samaa tutkintorakennetta tutkintokohtaisesti. Tässä oltiin tiedostettu ammatillinen tutkinnon taso, jota oppilas oli suorittamassa, eli ei ollut kyse perustutkinnon- ja ammatillisen tutkinnonsuorittajan välisestä vertailusta vaan saman tutkintotason oppilaista. Tällainen oppilaiden eriarvoisuus ihmetytti myös vastuullista työpaikkaohjaajaa.

Oppilaiden tukitarpeista kysyttäessä, työpaikkaohjaaja haastateltavat olivat osin sitä mieltä, että ammatillisen koulutuksen laatu on hieman laskenut, eivätkä oppilaiden teorian tiedot olleet vaa-dittavalla tasolla. Myös jos oppilas oli tullut suorittamaan tiettyä tutkinnon osaa, oli hänellä silti vajavaiset tiedot tutkinnon sisältämän teorian osuudesta. Tällöin joutui vastuullinen työpaikkaohjaaja opettamaan alusta asti kaikki tarvittavat teoriat käytännön lisäksi. Vaikka uuden ammatillisen koulutuksen lain henki onkin kääntänyt koulutusta enemmän työpaikoille, ei se tarkoita kuitenkaan kaiken osaamisen opettamista. Vastuullinen työpaikkaohjaaja ei omaa pedagogisia opintoja ja hän on ensisijaisesti työntekijä, joka on vastuussa työnantajalleen. Tällainen kaiken opettaminen koettiin aikaa vieväksi ja osin epärealistiseksi, että koulut olivat siirtäneet niin suuren koulutusvastuun työpaikalle. Toki oppisopimus sisältää pääosin työpaikalla tapahtuvan koulutuksen, mutta siinäkin teoriaosuus ostetaan oppilaitokselta, jolloin on täysin oikeutettua kyseenalaistaa kaiken opettamisen siirtämisen työnantajan ja vastuullisen työpaikkaohjaajan harteille.

Haastatteluissa esihenkilötasolla oltiin kuitenkin sitä mieltä, että oppilaiden vastaanottaminen on auttanut työmaiden joutuisuuteen. Kun ammattilaiselle on tarjolla käsipari auttamaan kantamisessa, ojentamaan työkaluja tai tekemään muita auttavia työtehtäviä, mahdollistaa tämä ammattilaisen itse tehdä vaativimmat työtehtävät. Kuitenkin oppilas tai kausityöntekijä on työn ääressä ja saa sitä kautta arvokasta tietoa sekä hiljaista tietoa, jonka välittäminen ei sanoin oikein olekaan mahdollista. Näin oppilas- tai kausityöläinen pääsee jatkossa itse harjoittelemaan ja tekemään vaativampia työtehtäviä. Sain haastatteluissa kehitysehdotuksia niin työpaikalla tapahtuvaan koulutukseen kuin oppilaitoksissa tapahtuvaan koulutukseen, jotta se vastaisi paremmin työelämän tarpeita.

7 POHDINTAA

7.1 Aiheen rajausta ja nuolenpäiden valinnan vaikeus

Aloittaessani tämän opinnäytetyön kypsyttelyä vuonna 2019 kun aloitin Humanistisessa ammattikorkeakoulussa, oli kunnianhimoinen tavoitteeni mitata ammatillisen koulutuksen lakiuudistuksen vaikutuksia ennen ja jälkeen voimaan astumisen 2018. Tarkoitukseni oli mitata eri tavoin niin henkisten sekä rahallisten resurssien käyttöä sekä näiden tulosten mahdollisia muutoksia lakiuudistuksen myötä niin oppilaan, työpaikkaohjaajan kuin koulutuslaitoksen näkökannoilta. Tämä kuitenkin osoittautui liian suureksi selvitystyöksi opinnäytetyön mittakaavassa. Siksi supistin työn koskemaan vain Staran rakennustekniikan työpaikkaohjaajia ammatillisen koulutuksen oppilaiden osalta niin oppisopimus- kuin koulutussopimusten osalta. Vaikka sivusinkin myös kausityöntekijöiden ohjausta, oli tutkimuskysymykseni pakko rajata vain ammatillisten oppioiden työpaikkaohjausta.

Nopeasti tuli myös selväksi, ettei rakennustekniikassa ole olemassa niin yhteneväisiä työmaita, joissa olisi kaikki samat mittarit mitattavaksi tuottavuutta ajatellen. Vaikka työpaikkaohjaaja, oppilas sekä tilattu työ olisivatkin samoja, tulee joka työhön muuttuvia tekijöitä. On sääolosuhteet, tavaran saanti, remontin aikana tulevat yllätykset, joita korjausrakentamisessa aina tulee. Siksi taloudellisten mittareiden tilalle katsoin psyykkisten vaikutteiden kuten kiireen, työtilanteiden vaihtuvuuden sekä ammattioppilaiden erilaisuuden. Nämä ovat kaikki tekijöitä, jotka vaikuttavat työnohjaajaan ja näin kaikkeen ohjaukseen liittyvään ja sitä kautta myös työn tulokseen.

7.2 Peilaus omaan asiantuntijuuteen

Suurintaessani itse 1990-luvun alussa puusepän perustutkintoa olin silloin kutsutun työharjoittelujakson työpaikassa ilman oppimissuunnitelmaa. Tuolloin oli työpaikan vastuulla katsoa harjoittelijoille heille sopivia työtehtäviä varmistaen heidän työturvallisuutensa. Silloin jo huomasin työnohjauksen laadun tärkeyden palatessani kouluun ja verraten oppilastovereitteni kanssa

harjoittelujaksoja. Itselläni sattui kussakin työharjoittelussa korkean ammatillisen ylpeyden omaava työnopastaja, joka halusi jakaa tietoaan sekä kehittää minun ammatillisia taitoja, kun taas opiskelutovereistani usea oli joutunut siivoamaan varastoja tai toimimaan lähinnä työkalupakin kantajana. Vuonna 1996 aloitin opintojeni jatkamisen oppisopimuksella Helsingin kaupungin Rakennusviraston Tekniikan Konepajalla. Jälleen uuden työpaikkaohjaajan opastuksella, pääsin kehittämään ammattitaitoani sekä teoriaa Lahden käsi- ja taideteollisuusoppilaitoksessa.

1995- luvulla Konepajalle oli perustettu uusi koulutus- ja korjausrakennus osasto, johon palkattiin oppisopimuksella vain ammatillisten tutkintojen opiskelijoita ja joiden työnohjaus tapahtui joko vanhempien kanssaopiskelijoiden toimesta tai vakituisten työntekojöiden toimesta eri alojen työyhteisöissä. Saavuin Konepajalle vuonna 1996 2. ryhmässä suorittamaan puusepän ammattitutkintoa. Oppisopimusoppilaiden työt ja teoria kytkettiin yhteen työpaikalla tapahtuvissa työtehtävissä. Tällainen opiskelu vaati myös työpaikkaohjaajalta taitoja suunnitella oppilaan työtehtävät vastaamaan kutakin teoriajaksoa sekä taitoja ohjata samalla, kun itse tekee tuottavaa työtä.

Silloinen koulutus- ja korjausrakentamisen työpäällikkö Pertti Nurmela onnistui istuttamaan työyhteisöön jatkuvan oppimisen pedagogiikan (lifelong learning). Kirjassa Kaikki opettavat. Kaikki oppivat (Viinisalo 2020) käydään läpi Konepajan oppisopimushistoria ja siinä oppilaat, työpaikkaohjaajat sekä Pertti Nurmela itse kertovat omakohtaisesti kokemuksiaan tällaisesta oppimisympäristöstä. Nurmela myös kehitti tiedon jakoon oman käytänteen kutsuen sitä ”ammattipiiriksi”. Tähän prosessiin osallistuivat niin oppilaat kuin heidän työpaikkaohjaajansa siitä huolimatta, että työpaikkaohjaaja olisikin vanhempi ammattilainen. Tällainen ryhmässä tapahtuva oppiminen ideointi ja tiedon jakaminen oli suunniteltu tarkasti tapauskohtaisesti. Tietyn työtavan parhaiten osaava neuvoi ja näytti sekä perusteli tekemistään ryhmälle, jossa kaikki olivat tasa-arvoisia ehdottamaan tai kyseenalaistamaan jotain työtapaa. Näin koko ryhmän työtavat hioutuivat parhaalle mahdolliselle tasolle teoriassa. Työvaiheen parhaiten osaava saattoi olla myös itse oppisopimusopiskelija, joka oli kehittänyt taitoaan ennen koulutus- ja korjausrakentamisen osastolle tuloaan. Itse oppisopimusoppilas sai esitellä omaa erikoisammattitaitoaan

muille, ja näin kasvattamaan omaa ammattiosaamistaan ja valmistaa itseään tulevaa työpaikkaohjaajan rooliinsa. Tällainen osallistava prosessi johon rakennettiin sisään alusta asti psykologisesti turvallinen tila, on osaltaan vaikuttanut nykyisten työntekijöiden pitkää sitoutumista työnantajaan.

Vaikeinakin aikoina ja huonoina päivinä työyhteisöstä saa voimaa ja virtaa jaksaa taas eteenpäin. Osassa työyhteisöjä vallitsee lähes sisaruksellinen ilmapiiri erimielisyyksineen ja sovintoineen. Koska olen itse ollut ammatillisten opintojeni aikana oppilaana niin työharjoittelussa kuin oppisopimuksessa eri työnantajilla sekä eri ohjaajien oppilaana, on minulla vahva kokemusperä erilaisten töiden ohjauksesta. Jo ennen ammatillisen koulutuksen alkua olin kausityössä Yliopistollisen Keskussairaalan kiinteistöhuollossa puusepän apulaisena ja näin sain ensimmäisen kosketuksen ammattini työelämään. Ammattikoulun työharjoittelujaksoilla olin myös Suomenlinnan Hoitokunnan puusepän apulaisena ja valmistuttuani määräaikaisissa työsopimuksissa puuseppänä. Nämä kaksi paikkaa olivat toki paikkoinakin erilaisia; toinen saarissa museoviraston alaisuudessa ja toinen Yliopiston sairaala alueella sairaalan kiinteistöjen kunnossapitoa. Kummassakin paikassa minulle kuitenkin opetettiin ja neuvottiin paljon, ja sain myös osakseni hiljaista tietoa silloin sitä itsekään tiedostamatta.

Olen myös toiminut työpaikkaohjaajana niin ammattikoulussa opiskelujaan suorittaneille oppilaille kuin oppisopimusoppilaille, myös kansainvälisessä vaihdossa oleville oppisopimusoppilaille, on minulla vahva käsitys myös ohjauksen tärkeydestä ja sen rasittavuudesta työpaikkaohjaajalle pitkällä juoksulla. Koska työpaikkaohjaaja joutuu työnohella myös ohjaamaan, on hänen osattava monia taitoja substanssiosaamisensa lisäksi sekä osata säännellä omaa jaksamistaan työelämässä. Kuitenkin, jos ohjaaminen on mukavaa, oppilaat sattuvat olemaan mukavia, tuntuu ohjaaminen helpolta ja vaivattomalta vaikka ei sitä olekaan. Tässä piilee riski itsensä ajamiseen työuupumuksen rajalle. Siksi olisi tärkeää saada työpaikalla tapahtuva koulutus nostettua kehityskohteeksi, jossa käytäisiin läpi resurssit, eli käytettävät työpaikkaohjaajat, ja laskeettava sen mukaan myös oppilasmäärät joita voidaan vuosittain vastaanottaa.

Myös työpaikkaohjaajien kouluttaminen sekä ohjaajien osaamisen päivittäminen ovat tärkeää nostaa esille, ja luoda sille toimiva järjestelmä, jotta ei pääse käymään niin, että vain muutamaa työntekijää rasitetaan vuodesta toiseen, kunnes heidän oma työssäjaksaminen on vaakalaudalla.

7.3 Pohdintaa tutkimustuloksista

Haastatteluissa nousi esille huoli ohjaajien jaksamisesta sekä ammatillisen koulutuksen tilasta. Oppilaiden saama tuki ja teoriaopetus on heikentynyt ja painopiset kouluttamiseen on kääntynyt vahvasti työelämään. Tämä on toki ammatillisen koulutuksen lain henkeen kuuluva, mutta täysin työpaikan harteille ei kouluttamista voida kaataa. Työpaikkojen arki on raakaa puurtamista, ja ohjaustilanteet vievät aina kallisarvoista aikaa. Toki ammattilaiset, jotka ovat ohjanneet vuosikymmeniä, ovat muotoilleet ohjauksen toimivaksi, ja osaavat neuvoa oppilaita heidän tarvitsemallaan tarkkuudella. Tähän heitä harjoittaa myös kausityöntekijät kesällä, jotka eivät omaa mitään ammatillista koulutustaustaa tai käsityöharrastusta. Silti nousi esille huoli niiden ohjaajien jaksamisesta, joille laitetaan yhtäjaksoisesti oppilaita niin, etteivät he pääse itse palaumaan välissä. Tällaiseen työstressin aiheuttajaan tulisi kehittää suojaava keino, eli porrastaa oppilaiden ohjaajien käyttöä.

Olin tehnyt kyselyn rakennustekniikan sisällä koskien työpaikkaohjaamista yleensä niin oppilaana ollessa kuin vastuullisen työpaikkaohjaajan näkökannasta. Kyselyn lopuksi pyysin avoimin kysymyksin kehitysehdotuksia nykyiseen malliin. Sain osasta kysymysten vastauksia arvokasta tietoa Staran rakennustekniikan työpaikkaohjauksen tilasta, sekä yleisestä mielipiteestä koskien oppilaiden vastaanottoa tulevaisuudessakin. Suurelta osin asiaan suhtauduttiin myötmielisesti, ja osalla toimistoja jopa toivottiin oppilaiden vastaanoton lisäämisen, niin kansainvälisen vaihdon myötä kuin oppisopimuksella nuorta uutta työntekijää eläköityvien tilalle. Ja vaikka kysymysten asettelu oli osin harhaanjohtava, oli siinä kuitenkin osa kysymyksistä, joista sai suuntaa antavaa tietoa nykytilasta. Haastattelemani henkilöt sitten vahvistivat näitä tietoja omilla näkemyksillään.

Myös ohjaajien kouluttaminen edesauttaa jaksamista, sillä ilman työkaluja on vaikea ratkoa haastavia ohjaustilanteita. Merja Karjalainen kirjoitti kirjassaan: Jaksamisen rajat, kuinka pienistä puroista töissä lopulta tulee virtaava joki joka vain vie mennessään eikä työntekijällä ole

siinä enää mahdollisuutta vaikuttaa. Työperäiseen stressiin tulisikin kiinnittää enemmän huomiota, tai paremmin työn tuunaukseen niin, ettei stressaavia tilanteita pääsisi muodostumaan. Toki ihminen väsy luonnostaan työstä ja vastuusta, mutta jos se on jatkuvaa ja pahimmillaan sitä vähätellään, voidaan olla vakavien terveydellisten seurausten äärellä.

Silti oppilaitoksen järjestämää koulutusta tulisi kehittää vastaamaan tulevaisuuden työtä. Ei voida olettaa, että työpaikoilla tapahtuva koulutus on ainoa kädentaitoja tarjoava taho, varsinkin kun tähän ei ole suunnattu rahoitusta. Opettajilla on myös opettamiseen tarvittavia pedagogisia taitoja joissa he ovat ammattilaisia. Opettajille tulisi mahdollistaa antaa aikaa oppilaita ja keskittyä heidän substanssiosaamiseen eli opettamiseen. Kuitenkin haastatteluissa tuli ilmi, että opettajilla työaika on pirstaloitunut eri tehtäviin, ja itse ammatillinen opettaminenkin on pilkottu pieniin osiin. Käsityöaloilla tai koneistuksissa olisi todella tärkeää, että opettaja olisi koulutettavan kohteen rautainen ammattilainen. Esimerkiksi puualan opinnoissa oleva CNC- koneistus on keskittymistä vaativa ja vain toistoilla pystyy sisäistämään kaikki komentokäskyt, millä konetta ohjataan. Mikäli tämän opettaminen on pilkottu tunniksi siellä ja tunniksi täällä, ei oppilas ole millään tasolla valmis työelämän vaateisiin. Myöskään opettaja ei tällöin pysty hallitsemaan koneen opettamista, mikäli hän kerran kaksi vuoteen itsekin asettuu sen ääreen. Yhdenmukainen, johdonmukainen ja suunniteltu opettaminen on tuntunut kadonneen kaikkien uudistusten jalkoihin.

7.4 Oppimisen tilan arviointia

Niin ammatillisissa kouluissa kuin työelämässä jouduttiin uuden oppimisen eteen, kun COVID19 pandemia ravisutteli maapalloa. Valitettavasti käsityöaloja ei voi opettaa etänä. Teoriaa kyllä, mutta kun ajatellaan ammattikouluun hakeutuvia nuoria, tiedetään monen tutkimuksen kautta, että heidän itseohjautuvuus on vasta kehittymässä, eikä heiltä voi odottaa uusien asioiden oppimista ja sisäistämistä itsenäisesti, kun se ei tuntunut olevan helppoa aikuisillekaan.

Myös ryhmän- ja opettajan tuoma tuki on nuoren sosiaalisten taitojen kehittymiselle ensiarvoisen tärkeää. Ruudun takana olevat mustat päät eivät todellakaan aja samaa asiaa, tämän sain itsekin kokea Yhteisöpedagogi, työyhteisön kehittäjän tutkinnon suoritukseni aikana. Ja monelta työkaverilta ja opettajatutulta kuulleena, ovat nuoret kotona vain näyttäneet kasvonsa, tai

sanoneet nimensä aamun nimenhuudossa ja sitten kääriytynyt takaisin peiton alle. Tällaista on opettajien mahdotonta valvoa tai ehkäistä. Itsekin verkkokoulutuksissa olleena tiedän, ettei keskittyminen oppimiseen ole lähellekään sitä tasoa kuin lähiopetuksessa opettajan ja luokkatovereiden kanssa kasvotusten. Kuitenkin tätä vaadittiin lähes kaksi vuotta nuorisoasteen oppilailta.

Uskon, että edessämme on suuri ammatillisen osaamisen velka, jonka kireminen on haasteellista jopa hyvinvointiyhteiskunnassa. Sosiaalinen kanssakäyminen on ihmiselle elintärkeää ja näitä sosiaalisia taitoja ei opita yksin kotona tai verkko-opetuksessa niin hyvin kuin oppilaitoksissa ryhmässä opetellessa, koulupäivän aikana sekä työpaikoilla tapahtuvassa koulutuksessa.

LÄHTEET

Airaksinen Timo & Friman Mervi, 2008. Asiantuntija-ammattien etiikka. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 2008.

Ajanko, Sari, 2016. Moninaisuuden johtaminen. Helsinki: Suomen liikekirjat.

Antonovsky, Aaron 1979. Helsth, Stress and Coping. San Francisco: Jossey-Bass Publisher, 1979.

Aula Research, 2020. Oppimassa ohjaamossa. – koulutussopimukseen perustuva työelämässä oppiminen koneyrityksissä. Keskustelupaperi. Infra ry, Koneyrittäjät ry, Metsä Group, Metsähallitus, Rakennusliitto, Stora Enso, Teollisuusliitto & UPM.

Bertell, Jasmin ja Laukkanen Ville, 2014. Essee. Osallisuus ja luottamus työyhteisössä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Yhteisöpedagogi, työyhteisön kehittäjä. Osallisuus työyhteisössä. 15.4.2019. Viitattu 5.11.2019. Ei julkaistu.

Blake A. Allan, Cassondra Batz-Barbarich, Haley M. Sterling and Luis Tay, 2019. Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. Journal of Management Studies 56:3 Toukokuu 2019. https://www.researchgate.net/publication/327570996_Outcomes_of_Meaningful_Work_A_Meta-Analysis

Csikszentmihályi, Mihály 1996. Creativity: Flow and the Psychology of Discovery and Invention. New York: Harper Collins 1996. Viitattu:

Csikszentmihályi, Mihály 2006. Kehittyvä minuus. Visioita kolmannelle vuositukselle. Helsinki: Rasalas, 2006.

Csikszentmihályi, Mihály 2006. Hyvä bisnes. Johtaminen, flow ja tarkoituksen luominen. Helsinki: Rasalas, 2007.

Deci, E. L., Vallerind, R. J., Pelletier, L. G., & Ryan, R. M. 1991. Motivation and Education: The Self-Determination Perspective: Education Psychologist, 26 (384), 325 – 346

Deci, Edward L. & Ryan, Richard M.: The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. Psychological Inquiry, 2000, nro. Vol. 11, No. 4, s. 227–268. Lawrence Erlbaum Associates, Inc. Viitattu: 3.12.2020 <https://users.ugent.be/~wbeyers/scripties2012/artikels/The-what-and-why-of-goal-pursuits.pdf>

Dewey, John 1997. Democracy and Education. An Introduction to the Philosophy of Education. New York: The Free Press, cop. 1997.

Dewey, John 1999. Pyrkimys varmuuteen. Tutkimustiedon ja toiminnan suhteesta. Helsinki: Gaudeamus, 1999.

Dunderfelt, Tony 2016. Läsäoleva kohtaaminen. Jyväskylä: PS-kustannus 2016.

Dunderfelt, Tony 1998. Henkilökemia. Yhteistyö erilaisten ihmisten välillä. Söderkulla: Dialogia, 1998.

Engström, Yrjö 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittäminen työssä. Tampere: Vastapaino, 2004.

- ePerusteet, 2021. Ammatilliset perustutkinnot. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/se-la-us/kooste/ammattillinenkoulutus?hakutyyppe=perusteet> Viitattu 3.9.2020.
- Erikson Monica, 2016. Measuring SOC or Salutogenesis. Does it matter? International Seminar on Salutogenesis: A theory of health, rather than of disease. Seminar in honour of Professor Maurice Mittelmark, Bergen, 3 June 2016. Viitattu 3.12.2020. https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/eriksson_measuring_soc_or_salutogenesis.pdf
- Eteläpelto Anneli, Heiskanen Tuula & Collin Katja (toim.), 2011. Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Helsinki: Kansanvalistusseura, Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 2011.
- Furman, Ben & Ahola, Tapani 2012. Tuplatähti. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Helsinki: Tammi, 2012.
- Grönfors Terttu, 2013. Suorituskyvyn johtaminen: miten paradigmat, vallitsevat teorit ja sisäiset ajatusprosessimme vaikuttavat. Lohja: Facile, 2013.
- Grönfors Terttu, 2010. Työssä oppiminen: avain tuottavuuteen. Helsinki: Kauppakamari 2010.
- Grönfors Terttu, 2002. Työstä oppiminen – action learning, työssä oppiminen – e- learning: keinoja johtajien, esimiesten ja henkilöstön keittymiseen ja oppimisen johtamiseen. Espoo: Facile Publishing, 2002.
- Hakkarainen, Kari, Lonka Kirsti ja Lipponen Lasse, 2004. Tutkiva oppiminen. Järkeä, tunteet ja kulttuuri oppimisen synnyttäjinä. Helsinki: Werner Södeström Osakeyhtiö. 6. uudistettu painos. Viitattu 5.11.2019.
- Hakonen, Niilo, Hakonen, Anu, Hulkko-Nyman Kiisa, Ylikorkala, Anna 2014. 2. uudistettu painos. Palkitse taitavammin. Palkitsemistavat esimiestyön ja johtamisen välineinä. Helsinki: Sanoma Pro, 2014.
- Harari, Yuval Noah, 2016. Sapiens. Ihmisen lyhyt historia. 2. painos. Helsinki: Bazar, 2016.
- Heinonen, Olli-Pekka 2020. Sanoma Tekniikkajulkaisujen tuottama mainos 4/2020, 2. Viitattu 29.9.2021.
- Heiskanen Erika & Salo Jari, 2007. Eettinen johtaminen. Tie kestävään menestykseen. Helsinki: Talentum, 2007.
- Helkama, Klaus 2015. Suomalaisten arvot. Mikä meille on oikeasti tärkeää? Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 2015.
- Helsingin kaupunki, Pysyväispäätökset. Palkkiot. Kaupungin palveluksessa olevien työpaikkaohjaajien ja kouluttajien palkkiot 2.9.2019. Viitattu: 1.12.2020.
- Helsingin Sanomat, 2021. Talous. Rakentaminen. <https://www.hs.fi/talous/art-2000008150150.html>
- Honkanen Henry, 2016. Vaikuttamisen psykologia. Mielen muuttamisen tiede ja taito. Helsinki: Arena-Innovation Oy, Influ Era –julkaisut, 2016.
- Honkanen Outi, 2020. Työpaikalla tapahtuva oppiminen uudistuvassa ammatillisessa koulutuksessa. Hämeen ammattikorkeakoulu, HAMK. Lepaa, 2020. Opinnäytetyö AMK. Viitattu 22.10.2021. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020051511676>

- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2018. Uutinen ”Seura kasvattaa ja tuottaa hyvää mieltä”. Viitattu 25.5.2018. <https://www.humak.fi/uutiset/seura-kasvattaa/>
- Hurmerinta, J. 2015. On aika muuttua. Helsinki: Kauppakamari, 2015. 65.
- Jalkanen, Juha 2020. Pedagogisen johtajan kirja. Jyväskylä: PS- kustannus, 2020.
- Jokinen Arja, Juhila Kirsi, Suoninen Eero, 2016. Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö. Tampere: Vastapaino, 2016.
- Järvinen Pekka T., Ruotsalainen, Petri, Rantala, Jukka 2016. 2. painos. Johda suoritusta. Helsinki: Talentum Pro, 2016.
- Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 2014.
- Kauhanen, Juhani 2015. Esimies palkitsijana. Aseta tavoitteet, mittaa ja palkitse. Helsinki: Kauppakamari, 2015.
- Karjalainen Merja, 2020. Jaksamisen rajat. Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Helsinki: Basaam Books Oy, 2020. Viitattu 13.4.2021.
- Keltikangas-Järvinen, Liisa 2016. ”Hyvät tyypit”. Temperamentti ja työelämä. Helsinki: WSOY, 2016.
- Kesti, Marko 2014. Henkilöstövoimavarat tuottavaksi. Helsinki: Finanssi- ja vakuutuskustannus Finva, 2014.
- Kiilakoski, Tomi (toim.), Tomperi, Tuukka (toim.), Vuorikoski, Marjo (toim.), 2005. Kenen kasvatus? Kriittinen pedagogiikka ja toisinkasvatuksen mahdollisuus. Tampere: Vastapaino 2005.
- Kiilakoski, Tomi (toim.) & Honkatukia, Päivi (toim.), 2018. Miten tutkia nuoria ja nuorisotyötä. Tampere: Vastapaino, 2018.
- Kohlrieser, George 2014. Johda dialogia. Panttivankineuvottelijan opit tiukkoihin vuorovaikutustilanteisiin. Helsinki: Talentum, 2014. Viitattu 9.9.2020
- Kupias, Päivi, Peltola Raija, Saloranta Paula 2011. Onnistu palautteessa. Helsinki: WSOYpro, 2011.
- Kupias Päivi & Peltola Raija. 2019. Oppiminen työssä. Helsinki: Gaudeamus 2019.
- Kurtti, Juha 2012. Hiljainen tieto ja työssäoppiminen. Edellytysten luominen hiljaisen tiedon hyödyntämiselle röntgenhoitajien työyhteisössä. Tampere: Tampereen yliopistopaino – Juvens Print, 2012
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 54 §. Viitattu: 2.9.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ammatillinen%20koulutus>
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 74 §. Viitattu: 2.9.2020 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ammatillinen%20koulutus>
- Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998. Viitattu 3.9.2020.
- Lasonen Johanna (toim.), Ursin Jani (toim.) 2011. Koulutus yhteiskunnan muutoksissa: jatkuvuuksia ja katkoksia. Jyväskylä: Suomen kasvatustieteellinen seura. Viitattu 10.10.2021.

- Leoncioni, Patrick 2012. The Five Dysfunctions of a Team: a Workshop for Team Leaders: Participant Workbook. San Francisco, 2012.
- Lundbom Pia & Herranen Jatta (toim.), 2011. Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu – HUMAK. Sarja C. Oppimateriaaleja 24, 2011. Viitattu 9.10.2021.
- Lönnqvist, Antti 2005. Aineettoman pääoman johtaminen. Tampere: Tammerpaino, 2005.
- Martela, Frank 2015. Valonöörit. Sisäisen motivaation käsikirja. 2. – 3. painos. Helsinki: Gummerus, 2015.
- Maslow, A. H., 1943. A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50, 370 -396
- Meriläinen, R., & Rökköläinen, M. (2016). Ammatillinen koulutus kohti vuotta 2025 – Sidosryhmien näkemyksiä reformista ja tulevaisuudesta. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 18(1), 89–104.
- Metsäpelto Riitta-Leena & Feldt Taru, 2010. Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet. 2. painos 2010. Jyväskylä: PS –kustannus, 2009.
- Opetushallitus, 2021. Työelämässä oppiminen. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>
- Otollinen Pekka, 2019. Luento osallisuudesta, 13.9.2019. Humanistinen ammattikorkeakoulu –HUMAK.
- Pearl, Judea ja Mackenzie, Dana, Kimmo Pietiläinen (suom.) 2018. Miksi. syy ja seurauksen uusi tiede. Helsinki: Terra Cognita, 2018.
- Päivänsalo, T-M, 2020. Oppimiskoodi. Kuinka oppiminen onnistuu. Helsinki: PS- Kustannus 2020.
- Rakennusteollisuus, 6.10.2021. LVI-Tekniset Urakoitsijat LVI-TU ry. Viitattu 10.10.2021. <https://www.rakennusteollisuus.fi/Ajankohtaista/Tiedotteet1/2021/talotekniikka-alalla-on-vilsketta--kapuloita-rattaisiin-lyovat-tyovoimapula-ja-tarvikkeiden-hintojen-nousu/>
- Ryan, E. L., Deci, M.R. 2000. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. Psychological Inquiry, 2000. Vol. 11, No. 4, 227–268
- Ryan, M. R. and Deci, E. L. 2017. Self Determination Theory. THE GUILFORD PRESS Tauriainen, Kati 2020. Sanoma Tekniikkajulkaisujen tuottama mainos 4/2020, 9. Viitattu 29.9.2021.
- Rosenberg, Marshall B., PhD. 2019. Nonviolent Communication. A Language Of Life/Life-Changing Tools For Healthy Relationships. 3rd Ed. Encinitas: Puddle Dancer Press, 2019.
- Ruohotie, Pekka 1998. Työssäoppiminen. Oppilaitosten ja työelämän roolimuuutos. Esteitä ja edistäjiä. Helsinki: Opetushallitus, 1998.
- Ruuska, Kai 2012. Pidä projekti hallinnassa. Suunnittelu, menetelmät, vuorovaikutus. Helsinki: Talentum, 2012.

- Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.) 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 2010
- Ruusuvuori Johanna, Tiitula Liisa (toim.), Aaltonen Tarja (toim.), 2009, 2. painos. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 2009.
- Räisänen Anu (toim.) 2013. Osaamisen arvioinnin kontekstit ja käytännöt. 2. painos. Juvens Print –Suomen Yliopistopaino Oy, 2013.
- Schaupp Marika, Koli Annarita, Kurki Anna-Leena, Ala-Laurinaho Arja, 2013. Yhteinen muutos. Työhyvinvointia työtä kehittämällä. Helsinki: Työterveyslaitos, 2013.
- Schein, Edgar H., Liljamo Ritva (suom.), Miettinen Asko (suom.) 1991. Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. 3. painos. Espoo: Weiling + Göös, 1987.
- Snyder Timothy, Kinnunen Matti (suom.) 2017. Helsinki: Siltala, 2017.
- Sumkin, Tuula & Tuomi, Lauri 2012. Osaaminen ja työn johtaminen. Organisaation oppimisen oivalluksia. Helsinki: Sanoma Pro, 2012.
- Söderdahl, Jukka 2021. Helsingin Sanomat. Mielipide. 23.3.2021. Viitattu 29.9.2021.
- Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Työpaperi 33/2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Helsinki: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy
- Tiainen, Pekka 2017. Tulevaisuuden ammatit ja digitaalinen Suomi. Futura (36) 2/2017, 49-58.
- Toppinen-Tanner, Salla & Ahola, Kirsi, 2012. Kaikkea stressistä, 11, 44, 126, 152. Viitattu 2.1.2021.
- Tuominen, Kari 2010. Lean – kohti täydellisyyttä. Helsinki: Redame.fi 2010. Viitattu 10.10.2021.
- Tuominen, Kari 2010. Lean. Tehoa ja laatua hukan vähentämiseen. Viitattu 10.10.2021.
- Työterveyslaitos, 2020. Tietokortti työpaikkaohjaajille. Hyvinvointia tukeva opiskelijoiden ohjaus ja perehdytys. Helsinki: Työterveyslaitos, 2020.
- Työterveyslaitos, 2020. opiskelijan työturvallisuus. ohje työpaikkaohjaajille ja henkilöstön edustajille. Helsinki: Työterveyslaitos: 2020.
- Työterveyslaitos, 2020. Erityinen tuki työpaikalla. Opas työpaikoille erilaisten oppioiden ohjaamiseen ja tukemiseen. Helsinki: Työterveyslaitos, 2020.
- Työterveyslaitos, Tuomainen Marja (toim.), 2021. Tutkimukseen perustuvaa osaamista. Työelämän tarpeisiin. Helsinki: Työterveyslaitos, 2021.
- Työterveyslaitos, 2019. Ammattitaitoa yhdessä- kysely. Keskeiset tulokset 14.3.2019.
- Työ- ja elinkeinoministeriö/ fi/ vastualueet/ työelämä/ työlainsäädäntö/ tilaajavastuu. Viitattu 2.9.2020. <https://tem.fi/tilaajavastuu>
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 3 §. Viitattu 2.9.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki>

Uusitalo-Malmivaara Lotta, 2015. 2. painos. Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vehviläinen, Sanna 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus 2014.

Viinisalo, Kari (toim.)2020. Kaikki opettavat. Kaikki oppivat. Helsinki: Stara, 2020.

Viinisalo, Kari 2021. Helsingin Sanomat, mielipide. 22.3.2021. Viitattu 29.9.2021

Virtainlahti Sanna, 2008. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy 2009. Viitattu 23.11.2020.

Väisänen, Leena 2009. Sanat työssä. Vuorovaikutus ammattitaitona. Sastamala: Vammalan Kirjapaino, 2009.

LIITTEET

Liite 1. Malli: Oppisopimus. InSchool-ohjeet. Ammatillinen koulutus.

Oppisopimus

Sivu: 1/2

- Työsuhtelinen oppisopimus
 Virkasuhtelinen oppisopimus
 Yrittäjän oppisopimus

Opiskelija

Nimi	Kutsunimi	Henkilötunnus	Oppij numero
Pinja Ollva Anttonen	Pinja	100503A6208	1 2 246.562.24.34292199805
Puhelinnumero	Sähköposti	Osoite	Kotikunta
050 123 4567		Kotkatu 2, 00001 ESIMERKKILÄ	Esimerkkilä

Työnantaja

Työnantaja	Y-tunnus	Toimipiste	Osoite
Askon Automaalaamo Ky	1234567-8		Harjoitteluntie 5 60100 SEINÄJOKI
Yhteyshenkilö	Puhelinnumero	Sähköposti	
Vastuullinen työpaikkaohjaaja	Puhelinnumero	Sähköposti	

Koulutuksen järjestäjä

Koulutuksen järjestäjä	Y-tunnus	Toimipaikka	
Mallilan ammattiopisto,	Y789789		
Sopimuksen yhteyshenkilö	Puhelinnumero	Sähköposti	
Beenäyte Bertta	(050) 000 0000	opettaja@example.com	

1. SOPIMUS OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN JÄRJESTÄMISESTÄ

Osapuolten tehtävät

<p>Työnantajan tehtävät</p> <p>Suunnittelee ja mahdollistaa opiskelijan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) mukaisissa työtehtävissä. Suunnittelee ohjauksen järjestämisen ja nimeää työpaikkaohjaajan ja muut oppimista ohjaavat henkilöt, joilla on valmiudet ja resurssit ohjaustehtävän hoitamiseen sekä esittää työpaikan edustajan näytön arvioijaksi. Huolehtii siitä, että työpaikkaohjaaja ja työpaikan henkilöstö ovat tietoisia opiskelijan oppisopimukseen jätä näyttöön liittyvistä suunnitelmista ja työtehtävistä. Järjestää opiskelijalle mahdollisuuden osaamisen hankkimiseen muissa oppimisympäristöissä.</p> <p>Vastuullisen työpaikkaohjaajan tehtävät</p> <p>Huolehtii opiskelijan perehdytyksestä, osallistuu oppisopimuksen ja näytön suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Ohjaa tavoitteellisesti HOKS:n mukaan ja antaa palautetta osaamisen kehittämisestä. Tekee ohjausyhteistyötä koulutuksen järjestäjän / opettajan / muiden työpaikan työntekijöiden kanssa.</p> <p>Koulutuksen järjestäjän tehtävät</p> <p>Nimeää opiskelijan oppisopimuksen vastuuhenkilön, joka varmistaa työpaikan soveltuvuuden oppisopimukseen ja näyttöön. Huolehtii, että työpaikkaohjaajan ohjausosaaminen varmistetaan ja antaa tarvittavat tiedot opiskelijan lähtötilanteesta. Tukee oppisopimustyöpaikkaa oppisopimuksen ja näyttöjen toteuttamisessa. Valvoo/vastaa, että oppisopimuskoulutusta järjestetään lakien ja asetusten mukaisesti.</p> <p>Opiskelijan tehtävät</p> <p>Osallistuu oman HOKS:n tekemiseen työpaikalla järjestettävää koulutusta koskien. Tekee HOKS:iin kirjattuja tutkinnon ammattitaitovaatimuksen mukaisia työtehtäviä ja osoittaa osaamisensa työpaikalla, mikäli se kuuluu suunnitelmaan. Noudattaa työpaikan työturvallisuusmääräyksiä, soveltuvia työaikoja sekä työpaikan pelisääntöjä. Huomioi, että noudattaa työpaikan salassapitovelvollisuutta.</p>

Yhteydenpito

Työpaikan velvollisuus on ilmoittaa koulutuksen järjestäjälle opiskelijan työtehtäviä tai työsuhdetta koskevat olennaiset muutokset. Koulutuksen järjestäjän velvollisuutena on ilmoittaa työpaikalle koulutuksessa mahdollisesti tapahtuvista muutoksista.

Koulutuksen järjestäjän ja työpaikan välisestä yhteydenpidosta on sovittu seuraavaa:

--

Liite 2. Malli: Koulutus sopimus, InSchool-ohjeet. Ammatillinen koulutus.

Koulutus sopimus

Sivu: 1/2

Koulutus sopimustyöpaikan ja koulutuksen järjestäjän välinen sopimus osaamisen hankkimisesta työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä

Opiskelija

Nimi Hannele Haakana		Kutsumanimi Hannele	Henkilötunnus 280802A5348	Oppijanumero
Puhelinnumero 050 123 4567	Sähköposti hannele.haakana@posti.fi	Osoite Kotikatu 2, 00001 ESIMERKKILÄ		Kotikunta Esimerkkilä

Koulutus sopimustyöpaikka

Koulutus sopimustyöpaikka Päiväkotia Päivänkakkara		Y-tunnus 0922741-2	Toimipiste Päivänkakkara 1	Osoite Kakaravaarankatu 2 00004 Naapurila
Koulutus sopimustyöpaikan edustaja Miilu Maija		Puhelinnumero 045-0987899	Sähköposti maiya.miilu@example.com	
Vastuullinen työpaikkaohjaaja Miilu Maija		Puhelinnumero	Sähköposti	

Koulutuksen järjestäjä

Koulutuksen järjestäjä Mallilan ammattiopisto,		Y-tunnus Y789789	Toimipaikka
Sopimuksen yhteyshenkilö Beenäyte Bertta		Puhelinnumero (050) 000 0000	Sähköposti opettaja@example.com

Opiskelijan asema

Koulutus sopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija ei ole työsuhteessa koulutus sopimustyöpaikkaan eikä koulutus sopimustyöpaikka maksa opiskelijalle palkkaa tai vastiketta.

Osapuolten tehtävät**Koulutus sopimustyöpaikan tehtävät**

Mahdollistaa opiskelijan ammatillisten hankkimisen henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) mukaan. Suunnittelee ohjauksen järjestämisen ja nimeää työpaikkaohjaajan ja muut oppimista ohjaavat henkilöt, joilla on valmiudet ja resurssit ohjaustehtävän hoitamiseen sekä esittää työpaikan edustajan näytön arvioijaksi. Huolehtii siitä, että työpaikkaohjaaja ja työpaikan henkilöstö ovat tietoisia opiskelijan koulutus sopimukseen ja/tai näyttöön liittyvistä suunnitelmista ja työtehtävistä. Seuraa opiskelijan osaamisen kehittymistä, raportoi koulutuksen järjestäjälle etenemisestä ja ryhtyy toimenpiteisiin silloin, kun suunnitelman mukaista osaamista ei pystytä saavuttamaan. Vastaa opiskelijan työturvallisuudesta koulutus sopimuksen aikana.

Vastuullisen työpaikkaohjaajan tehtävät

Huolehtii opiskelijan perehdytyksestä, osallistuu koulutus sopimuksen ja näytön suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Ohjaa tavoitteellisesti HOKS:n mukaan ja antaa palautetta osaamisen kehittymisestä. Tekee ohjausyhteistyötä oppilaitoksen/ opettajan/muiden työpaikan työntekijöiden kanssa.

Koulutuksen järjestäjän tehtävät

Nimeää opiskelijan koulutus sopimuksen vastuuhenkilön, joka varmistaa työpaikan soveltuvuuden koulutus sopimukseen ja näyttöihin, joka valmentaa opiskelijan työpaikkaa varten ja huolehtii osaltaan siitä, että opiskelija tietää velvollisuuksistaan noudattaa työpaikan järjestystä sekä työstä ja työturvallisuudesta annettuja ohjeita ja määräyksiä sekä antaa työpaikalle tarvittavat tiedot opiskelijan lähtötilanteesta. Lisäksi koulutuksen järjestäjän nimeämä henkilö huolehtii työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen varmistamisesta, tukee koulutus sopimustyöpaikkaa koulutus sopimuksen ja näytön toteuttamisessa ja perehdyttää työpaikan edustajat tutkinnon perusteisiin. Koulutuksen järjestäjä vastaa, että koulutus sopimukseen perustuvaa koulutusta järjestetään lakien ja asetusten mukaisesti.

Opiskelijan tehtävät

Osallistuu oman HOKS:n tekemiseen työpaikalla järjestettävää koulutusta koskien. Tekee HOKS:n kirjattu tutkinnon ammatillista osaamista koskevia työtehtäviä ja osoittaa osaamisensa työpaikalla, mikäli se kuuluu suunnitelmaan. Noudattaa työpaikan työturvallisuusmääräyksiä, sovitut työpaikoja sekä työpaikan pelisääntöjä. Huomioi, että noudattaa työpaikan salassapitovelvollisuutta.

Yhteydenpito

Koulutus sopimustyöpaikan velvollisuus on ilmoittaa koulutuksen järjestäjälle opiskelijan työtehtäviä tai työoloja koskevat olennaiset muutokset. Koulutuksen järjestäjän velvollisuutena on ilmoittaa koulutus sopimustyöpaikalle koulutuksessa mahdollisesti tapahtuvista muutoksista.

Koulutuksen järjestäjän ja koulutus sopimustyöpaikan välisestä yhteydenpidosta on sovittu seuraavaa:

Viikottain sähköpostilla tai puhelimitse

Liite 3. Haastattelukysymykset

Saatekirje haastateltavalle

Tämän kyselyn tarkoitus on saada nykyhetken tilannekuva työnopastuksesta ja vaikutuksia Staran rakennustekniikan työyhteisöön ja työpaikkaohjaajan.

Vastaukset säilytetään vain opinnäytetyön valmistumiseen saakka, eikä niitä luovuteta eteenpäin kolmansille osapuolille. Kaikki vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti. Suoria tunnistetietoja ei missään vaiheessa opinnäytetyötä esitetä eteenpäin.

Muokattu aineisto, eli referoidut vastaukset kysymyksiin sisällytetään opinnäytetyöhön eikä niistä siinä muodossa ole mahdollista tunnistaa henkilöitä.

Koko tutkimuksellinen kehittämistyö on opinnäytetyön valmistumisen jälkeen kaikkien tarkasteltavissa osana opinnäytetyötä theseus.fi verkkopalvelussa tekijän nimellä.



Kysymyksiä haastatteluihin

*Kysymyksen **a)** vaihtoehto on tarkoitettu työpaikkaohjaajalle **b)** ja **c)** oppilaalle.

1. Taustatiedot:

Nuorisopuolen opiskelija Aikuisopiskelija
 Koulutus: _____
 Työtehtävä: _____
 Staralla olo aika: _____ vuotta
 Rakennusalan työkokemus: _____ vuotta

2. a) Olen käynyt työpaikkaohjaajakoulutuksen? Kyllä En

b) Opiskelumuoto ja vuosikurssi

Oppisopimus: _____, vuosi Koulutussopimus: _____, vuosikurssi

3. a) Minulle on kerrottu oppilaan henk. koht. oppimisenkehittämissuunnitelma?
 (= tiedän mitä minun tulee oppilaalle opettaa?)

Kyllä Ei

b.1) Työpaikkaohjaajani tietää mitä minulle tulisi opettaa?

Kyllä Ei



b.2) Tiedän itse oman HEOKS*:n sisällön työssäoppimisen aikana?
(*Henkilökohtainen oppimisen kehittämissuunnitelma)

Kyllä

Ei

4. a) Oppilaan kanssa käytetty kieli?

Suomi

Englanti

Joku muu, mikä? _____

5. Kuinka oppilaan työmaiden suunnittelu on toteutettu?

a) Työpaikka ohjaaja:

b) Opiskelija:

6. Opettajalta saatu tuki ja ohjaus työmailla:

Työmaa käynnit:



Näyttöympäristössä:

Kokemuksia vuosien varrelta, esim. muutoksia:

7. a) Oppilaan tukitarpeet?

Pysyneet samana

Lisääntyneet

Vähentyneet

En osaa sanoa

Muuta sanottavaa:

c) Olen saanut tarvittavaa ohjausta?



8. a) Ohjauksen vaikutukset työmaan aikatauluun?

b) Työmailla on ollut aikaa hyvään ohjaukseen?

9. a) Koen, että ohjattavalla on ollut hyvä teoriapohja tutkinnon osan työssäharjoitteluun?

b) Koen saaneeni koulussa tutkinnon osaan tarvittavien työtehtävien teoriaperusteet ennen harjoittelujaksoa?



10. Avoimet vastaukset:

Omia näkemyksiä aiheeseen liittyen:


Kehitysehdotuksia:

Kiitos!



Liite 4. Kyselyn ammatillisesta koulutuksen opiskelijoiden ohjauksesta työpailla kysymykset

Kysely ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden ohjauksesta työpaikalla

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (*) ja ne tulee täyttää lomakkeen viimeistelemiseksi.

Tämän kyselyn tarkoitus on selvittää ammatillisten opiskelijoiden ohjauksen vaikutuksia rakennusalan työntekijän, työnjohtajan tai esihenkilön työpäivään, ammatillisen koulutuksen lakiuudistuksen astuttua voimaan 1.1.2018. Vaikka et olisi itse toiminut vastuullisena työpaikkaohjaajana, voi sinulla olla omakohtaisia kokemuksia työmaalta, missä olet ollut saman aikaisesti ammattioppijan kanssa. Siksi toivon sinun käyvän kyselyn läpi myös näiltä näkökannoilta.

Vastaajien sähköpostit eivät tallennu kyselyn lähettäjälle, eikä niitä luovuteta eteenpäin kolmansille osapuolille. Kaikki vastaukset saapuvat nimettöminä ja niitä käsitellään täysin luottamuksellisesti. Suoria tunnistetietoja kuten sukupuolta, nimeä tai henkilötunnusta ei kerätä kyselyn missään vaiheessa. Kyselyn päätyttyä alkuperäiset vastaukset arkistoidaan edelleen nimettöminä.

Muokattu aineisto, johon ei sisälly tunnistetietoja, ja jonka osalta on vielä erikseen varmistettu, että siitä ei pysty tunnistamaan vastaajia, luovutetaan avoimen datan periaatteella myös muuhun käyttöön, jolloin sitä voidaan hyödyntää esimerkiksi tutkimuksessa tai koulutuksen kehittämisessä.

Tunnisteeton aineisto, josta ei pysty tunnistamaan yksittäisiä vastaajia, on opinnäytetyön valmistumisen jälkeen kaikkien tarkasteltavissa opinnäytetyön liitteenä theseus.fi verkkopalvelussa.

Osa kysymyksistä sekä saatesanoista on lainattu suoraan tai muokattuna tähän kyselyyn Amisbarometri kyselystä 2019, Myllykoski Maija (2010) Laurea ammattikorkeakoulussa, sekä Honkanen Outin (2020) Hämeen ammattikorkeakoulussa (HAMK) tehdyistä opinnäytetöistä niiden soveltuvuuden ja vertailtavuuden kannalta.

1. Ikäryhmä johon kuulut *

- 18 - 25 vuotta
- 26 - 35 vuotta
- 36 - 45 vuotta
- 46 - 55 vuotta
- 56 - 65 vuotta

2. Koulutustaustasi *

- Ammattikorkeakoulututkinto
- Esimiestutkinto
- Erikoisammattitutkinto
- Ammattitutkinto
- Perustutkinto
- Joku muu

3. Tehtävänimike

4. Työkokemus rakennusalalta *

- 0-3 vuotta
- 4-6 vuotta
- 7-10 vuotta
- Yli 10 vuotta

5. Nykyisen tehtävän työkokemus *

- 0-3 vuotta
- 4-6 vuotta
- 7-10 vuotta
- Yli 10 vuotta

6. Olen käynyt työpaikkaohjaajan koulutuksen *

- Kyllä
 Ei

7. Olen toiminut työpaikkaohjaajana ennen vuotta 2018 (jolloin ammatillisen koulutuksen lakiuudistus ei vielä ollut astunut voimaan). *

- Oppisopimusopiskelijalle
 Koulutussopimusopiskelijalle (aiemmin: työharjoittelija)
 En ole toiminut työpaikkaohjaajana ennen vuotta 2018

8. Olen toiminut työpaikkaohjaajana vuosina 2018 - 2020 (jolloin ammatillisen koulutuksen lakiuudistus oli astunut voimaan). *

- Oppisopimusopiskelijalle
 Koulutussopimusopiskelijalle (aiemmin: työharjoittelija)
 En ole toiminut työpaikkaohjaajana vuosina 2018 - 2020

9. Opiskelijan äidinkieli on ollut

- Suomi
 Ruotsi
 Joku muu, mikä (voit kirjata useampia)

10. Opiskelijan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma on käyty kanssani läpi, eli tiedän opiskelijan oppimisen tavoitteet työssäopimisen aikana *

- Kyllä
 Ei

11. Opiskelijoilla on ollut riittävät valmiudet, kun he ovat aloittaneet

ensimmäisen oppimisjakson työpaikalla viimeisen kahden vuoden aikana *

- Täysin eri mieltä
 Jokseenkin eri mieltä
 Jokseenkin samaa mieltä
 Täysin samaa mieltä
 En osaa sanoa

12. Työmailla on *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa
työpaikkaohjaajalla ollut helppoa tarjota ohjattavan opiskelua tukevia töitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ollut riittävästi näyttöihin tarjottavia töitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
muut työntekijät ottaneet oppilaat hyvin vastaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
asiakkaat (esim. päiväkodin henkilökunta, työmaan tilaaja yms.) ovat ottaneet oppilaat työmailla hyvin vastaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ollut aikaa ohjata oppilaan työskentelyä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Ketkä kaikki ovat osallistuneet koulutussopimus- ja / tai oppisopimusoppilaan ohjaukseen? *

- Työpaikkaohjaaja
 Esimies
 Muut työntekijät
 Muut opiskelijat
 Ulkopuoliset työntekijät

14. Opiskelijoiden työpaikkaohjauksen tarve uuden lakiuudistuksen jälkeen (2018 -2020) on ollut keskimäärin (tuntia) viikossa *

	0 -1,5 h	2 - 6 h	7 - 14 h	15 - 30 h	En osaa sanoa
Oppisopimusopiskelijoilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutussopimusopiskelijoilla (aiemmin: työharjoittelija)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Ammatillisen oppilaitoksen opettajat ovat osallistuneet enemmän työpaikalla tapahtuvaan koulutukseen viimeisen kahden vuoden aikana *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa
Oppisopimusopiskelijat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutussopimusopiskelijat (aiemmin: työharjoittelijat)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Miten seuraavat väittämät kuvaavat tilannetta työpaikallasi?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa
Työpaikalla on riittävät resurssit opiskelijoiden ohjaukseen ja arviointiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantaja mahdollistaa kouluttautumisen työpaikkaohjaajaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijoita ohjaavilla henkilöillä on mielestäni riittävä ja ajantasainen osaaminen ohjaustehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikkaohjaajat on valittu tehtäväänsä osaamisen ja soveltuvuutensa perusteella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijoiden ohjaamiseen osallistuvalla henkilöllä on mahdollisuus ohjaustaitojensa kehittämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa
Työpaikkaohjaajat on perehdytetty työpaikalla tapahtuvaa oppimista koskeviin säädöksiin ja käytäntöihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Toivoisin saavani lisää tukea työpaikkaohjaajana toimimisessa *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa
työssä opastamisen ja ohjauksen menetelmiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työpaikkaohjaajan vastuisiin ja velvollisuuksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
osaamisen arviointiin työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
eri kieli- ja kulttuuritaustaisten opiskelijoiden ohjaukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työskentelyä koskevan palautteen antamisen menetelmiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
opiskelijan motivointiin ja kannustamiseen työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ongelmatilanteiden ratkaisemiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Työpaikkaohjaajana toimiminen *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa
kehittää ammattitaitoani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lisää stressin tunnetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
on mielekästä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
opettaa tulemaan toimeen erilaisten ihmisten kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa
hidastaa työmaan etenemistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
edistävät perehdytystaitojani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
antaa uusia näkökantoja työntekoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Jos sinulla on kehitysehdotuksia työpaikkaohjaajana toimimiseen, tai muuta sanottavaa jota ei kyselyssä tullut esille, voit jakaa ne vapaasti tässä. Kiitos!

Kaikki vastaukset toimitetaan anonyymisti kyselyn lähettäjälle. Paperiversion voi lähettää ruskealla sisäpostikirjekuorella osoitteeseen: Jasmin Bertell, tekninen tuki, ovi 38, 2. krs. PL 1605.