

OPPILAITOSYHTEISTYÖ KANAVANA TULEVAISUUDEN REKRYTOINTIIN

Case: Inex Partners Oy

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden ja hallinnon ala
Liiketalouden koulutusohjelma
Johtaminen ja viestintä
Opinnäytetyö
Syksy 2009
Enni Pekonen

Lahden ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

PEKONEN, ENNI:

Oppilaitosyhteistyö kanavana tulevaisuuden rekrytointiin
Case: Inex Partners Oy

Johtamisen ja viestinnän opinnäytetyö, 52 sivua, 1 liite

Syksy 2009

TIIVISTELMÄ

Tämä opinnäytetyö lähestyy henkilöstöhallintoa henkilöstöhankinnan kautta. Rekrytointivaikeuksien ennustetaan lisääntyvän lähivuosina ja ammattitaitoisesta työvoimasta ennustetaan syntyvän pulaa. Opinnäytetyössä käsitellään työssäoppimista oppilaitosyhteistyön muotona ja yhteistyön avulla vaikuttamista tulevaisuuden rekrytointiin.

Tutkimusmenetelmäksi on valittu kvalitatiivinen tutkimus, joka tukee opinnäytetyön tavoitteita. Opinnäytetyö toteutetaan case- eli tapaustutkimuksena. Opinnäytetyön aihetta lähestytään case-yrityksen näkökulmasta ja sen tarkoituksena on luoda pohja case-yrityksen oppilaitosyhteistyön kehittämiseksi.

Teoriaosuus on jaettu kahteen asiakokonaisuuteen: rekrytointiin ja työssäoppimiseen oppilaitosyhteistyön muotona. Teorian ensimmäisessä luvussa käsitellään rekrytointia ja sen suhdetta oppilaitosyhteistyöhön. Luvussa selvitetään rekrytointin onnistumiseen vaikuttavia asioita sekä henkilöstöhankinnan kanavia ja työkaluja. Teorian toisessa luvussa käsitellään oppilaitosyhteistyötä ja työssäoppimista sen muotona. Luvussa selvitetään, mitä on työssäoppiminen ja mitä asioita sen onnistunut toteuttaminen vaatii yritykseltä.

Empiirisessä osuudessa kartoitetaan kohdeyrityksen rekrytoinnin sekä oppilaitosyhteistyön nykytila. Osuudessa analysoidaan myös esimiehille tehdyn oppilaitosyhteistyötä koskevan kyselyn tuloksia. Nykytilan kartoituksen ja kyselyn myötä kohdeyritykseen määritellään tapa toteuttaa oppilaitosyhteistyötä onnistuneesti. Kyselyn perusteella työssäoppiminen oppilaitosyhteistyön muotona on tärkeää, jotta varmistettaisiin ammattitaitoisen työvoiman saatavuus myös tulevaisuudessa. Case-osuudessa rakennetaan linjaus yrityksen oppilaitosyhteistyölle ja luodaan kohdeyritykselle keinoja sen onnistuneeseen toteuttamiseen.

Avainsanat: rekrytointi, työssäoppiminen, oppilaitosyhteistyö

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Studies

PEKONEN, ENNI:

School Cooperation as a Channel for
Future Recruitment
Case: Inex Partners Oy

Bachelor's Thesis in Management and Communications, 52 pages, 1 appendix

Autumn 2009

ABSTRACT

This study deals with Human Resource Management in terms of recruitment. It is forecasted that recruitment problems will increase in the next couple of years and there will be a lack of qualified manpower. This study discusses on-the-job learning as a form of school cooperation and how this cooperation could affect recruitment in the future.

Qualitative research method was chosen, because it supports well the targets of this study. Thesis is executed as case study. The subject is discussed from case-company's point of view and the purpose of it is to create the base for cooperation between case-company and schools.

The theoretical part is divided into two sections; recruitment and on-the-job learning as a form of school cooperation. The first chapter focuses on recruitment and its relation to school cooperation. The things discussed here have an effect on successful recruitment as well as on channels and tools to be used in recruitment. The second chapter discussed school cooperation and on-the-job learning. This part of the study examined what is on-the-job learning and what is needed from the company to run it successfully.

The empirical section of the study examined the present state of the target company concerning recruitment and school cooperation. This part also analyzed the results of the questionnaire, made for the superior, and school cooperation. With the help of present survey and questionnaire, the way for successful school cooperation is defined for the target company. With reference to the questionnaire, on-the-job learning is important for the purpose of securing availability of professional manpower in the future. In the case-section, the definition of the company's school cooperation policy has been given and the ways to execute it successfully has been created.

Key words: recruitment, on-the-job learning, school cooperation

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Taustaa tutkimukselle	1
1.2	Opinnäytetyön tavoite, tutkimusongelmat ja rajaukset	2
1.3	Tutkimusmenetelmät	7
1.4	Opinnäytetyön rakenne	9
2	REKRYTOINTI	12
2.1	Rekrytoinnin merkitys	12
2.2	Henkilöstösuunnittelun merkitys rekrytoinnissa	13
2.3	Yrityskuvan merkitys rekrytoinnissa	14
2.4	Rekrytoinnin työkalut ja kanavat	17
2.4.1	Ulkoinen rekrytointi	18
2.4.2	Sisäinen rekrytointi	19
2.4.3	Etupainotteinen rekrytointi	20
3	TYÖSSÄOPPIMINEN OSANA OPPILAITOSYHTEISTYÖTÄ	21
3.1	Työssäoppimisen historia	21
3.2	Työssäoppiminen	23
3.3	Työpaikka oppimisympäristönä	24
3.4	Edellytykset oppilaitosyhteistyön onnistumiselle	26
3.4.1	Opetteluvaihe	26
3.4.2	Tavoitteellinen käytäntöjen kehittäminen	27
3.4.3	Oma tapa toimia	28
3.4.4	Jatkuva parantaminen	28
3.5	Työssäoppimisen toteuttamista säätelevät lait ja asetukset	28
4	CASE: OPPILAITOSYHTEISTYÖ INEX PARTNERS OY:SSÄ	30
4.1	Toimialatietoa	30
4.2	S-ryhmä	31
4.2.1	Oppilaitosyhteistyön nykytilan kartoitus	34
4.3	Inex Partners Oy	34
4.3.1	Liiketoiminta	35
4.3.2	Logistiikkatyö	35
4.3.3	Rekrytoinnin nykytila	37

4.4	Tutkimuksen toteutus	38
4.4.1	Tutkimuksen tulokset	38
4.4.2	Johtopäätökset case-yrityksen työssäoppimisen suunnitteluun	41
5	YHTEENVETO	46
	LÄHTEET	49
	LIITTEET	53

1 JOHDANTO

1.1 Taustaa tutkimukselle

Yritys tarvitsee toimiakseen ja menestyäkseen työntekijöitä, jotka ovat sijoitettuna oikeisiin tehtäviin oikeaan aikaan. Henkilöstön sijoittamisen tulee olla suunnitelmallista ja pohjautua yrityksen strategiaan. Tuloksellinen henkilöstösuunnittelu ottaa huomioon työvoiman tarpeen niin lyhyellä kuin pitkälläkin aikavälillä. Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on huolehtia siitä, että osaava henkilöstö on oikeissa tehtävissä ja että henkilöstöhankintaa tehdessä huomioidaan työvoiman sisäinen ja ulkoinen tarjonta. (Kauhanen 2001, 33–35.)

Työvoiman, erityisesti ammattitaitoisen työvoiman, saatavuus on viime vuosina heikentynyt. Rekrytointivaikeudet ovat kasvaneet entisestään vuonna 2006 ja ovat laajentuneet miltei kaikille toimialoille. Henkilömäärällä mitattuna rekrytointivaikeudet olivat kaikkein suurimmat Uudellamaalla, jossa ne kohdistuivat sekä teollisuuden ja rakentamisen että palvelualojen ammatillista osaamista vaativiin tehtäviin. Lähivuosina Suomea uskotaan kohtaavan entisestään kasvava työvoimapuula ja organisaatioon sitouttaminen nousee merkittäväksi asiaksi. (Työvoimatiedustelu 2006; Taloudellinen Tiedotustoimisto 2006–2008).

Henkilöstön vaihtuvuus on lisääntynyt, mikä osaltaan lisää haasteita henkilöstösuunnitteluun. Suurten ikäluokkien eläköityessä työvoiman ikärakenne nuorentuu, mikä aiheuttanee vaihtuvuuden kasvua. Työmarkkinoilta poistuu lähes miljoona henkilöä vuosien 2000 ja 2015 välisenä aikana, kun vastaavasti työelämään siirtyviä koulutettuja nuoria on joka vuosi tarjolla 20 000 vähemmän. (Työvoimatiedustelu 2006; Taloudellinen Tiedotustoimisto 2006–2008).

Yritysten täytyy ennakoida ja miettiä uusia kanavia ja välineitä taatakseen osaan henkilöstön saannin ja sen säilymisen myös tulevaisuudessa. Rekrytointi on tärkeä osa yritystoimintaa tulevaisuudessa. (Koivisto 2004, 30.)

Turvatakseen työnhakijoiden ammattitaidon ja työkokemuksen, yritykset voivat tarjota enemmän työssäoppimismahdollisuuksia nuorille kesätyön ja työharjoittelun muodossa. Työelämässä syntyvät omakohtaiset kokemukset vahvistavat alan positiivista mielikuvaa ja auttavat rakentamaan yrityksen imagoa. Tulevaisuudessa tämä ohjaa parhaat hakijat hakemaan yritykseen, jonka työnantajakuva on myönteinen. (Työvoimatiedustelu 2006.)

1.2 Opinnäytetyön tavoite, tutkimusongelmat ja rajaukset

Osaavan henkilöstön hankinta ja sen säilyttäminen on edellytys yrityksen menestykselle toiminnalle. Työvoiman saatavuuden varmistaminen henkilöstösuunnittelun kautta luo tälle pohjan. Rekrytointivaikkeudet lisääntyvät entisestään lähivuosina erityisesti suurten ikäluokkien eläköityessä, mikä aiheuttaa kilpailua ammattitaitoisista työntekijöistä. Tämän opinnäytetyön aiheena on toimivan oppilaitosyhteistyön rakentaminen osaksi tulevaisuuden rekrytointia. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, mistä elementeistä onnistunut yhteistyö oppilaitosten kanssa muodostuu sekä kartoittaa tapoja toteuttaa oppilaitosyhteistyötä. Opinnäytetyössä keskitytään erityisesti työssäoppimiseen oppilaitosyhteistyön muotona ja selvitetään työssäoppimisen onnistumiseen vaikuttavia asioita. Lisäksi selvitetään työssäoppimisjaksojen alan opiskelijoille tarjoamisen hyötyä yrityksen näkökulmasta.

Case-osuuden tavoitteena on, että tutkimuksen tulosten perusteella voidaan luoda työkalu, jonka avulla kohdeyritys voi rakentaa oman mallinsa oppilaitosyhteistyön toteuttamiseen. Case-osuuden taustalla on ajatus siitä, että onnistuneen oppilaitosyhteistyön seurauksena yrityksessä voitaisiin välttää ammattitaitoisen työvoiman puute tulevaisuudessa. Case-osuudessa keskitytään työssäoppimiseen oppilaitosyhteistyön muotona ja pyritään selvittämään case-yritykselle hyviä kanavia työssäoppimisjaksojen tarjoamiseen alan opiskelijoille.

Opinnäytetyön pääongelma on:

- Kuinka tarjoamalla työssäoppimisjaksoja alan opiskelijoille voidaan vaikuttaa tulevaisuuden rekrytointiin?

Opinnäytetyön alaongelmia ovat:

- Mitkä ovat keinot onnistuneeseen ja ennakoivaan rekrytointiin?
- Kuinka työssäoppimista oppilaitosyhteistyön muotona voidaan toteuttaa onnistuneesti?

Opinnäytetyön alaongelmat on johdettu pääongelmasta. Vastaamalla alaongelmiin lähestytään varsinaista tutkimusongelmaa eli kuinka oppilaitosyhteistyöllä voidaan vaikuttaa tulevaisuuden rekrytointitarpeisiin, kun tarkastelun kohteena on työssäoppimisjaksojen tarjoaminen alan opiskelijoille. Opinnäytetyö on työelämälähtöinen.

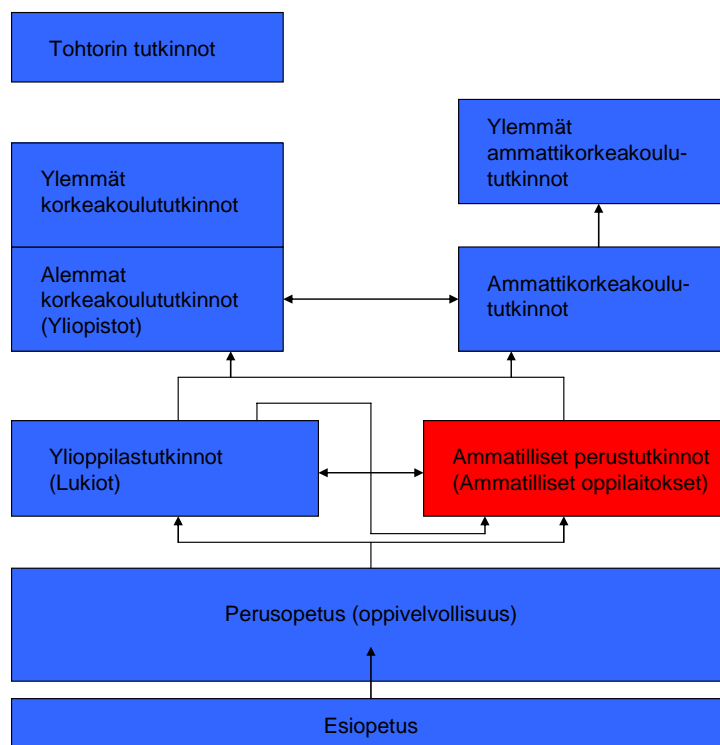
Työssä oppiminen kirjoitettuna erikseen voidaan ymmärtää tutkintoon kuuluvana harjoittelujaksona, työnantajan kustantamana työhön liittyvänä koulutuksena tai oppisopimusjärjestelyinä. Työssä oppiminen viittaa oppimiseen, joka toteutetaan työpaikalla. Työssäoppiminen yhteenkirjoitettuna tarkoittaa toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa työpaikoilla suoritettavaa opetussuunnitelman mukaista suunniteltua ja käytännöllistä ammatin oppimisen osaa. (Ruohotie, Kulmala & Siikaniemi 1998, 17–23; Jokinen, Lähteenmäki & Nokelainen 2009, 12.)

Koulujen ja yritysten välistä yhteistyötä voidaan toteuttaa erilaisilla työssäoppimisen jaksoilla. Pitkäaikaisin on kummiluokkatoiminta, jossa valittua opiskelijaryhmää tutustutetaan yrityksen toimintaa. Työelämään tutustumisen eli TET sisältyy peruskoulutukseen ja sen aikana oppilaat tutustuvat ohjatusti yritysten ja työyhteisön toimintaan. Työskentelyjakso kestää parista päivästä kahteen viikkoon.

Useimpiin koulutuksiin sisältyy harjoittelujakso työpaikoilla, jossa tutustutaan käytännön työhön. Harjoittelujakson pituus vaihtelee oppilaitoksen ja tutkinnon

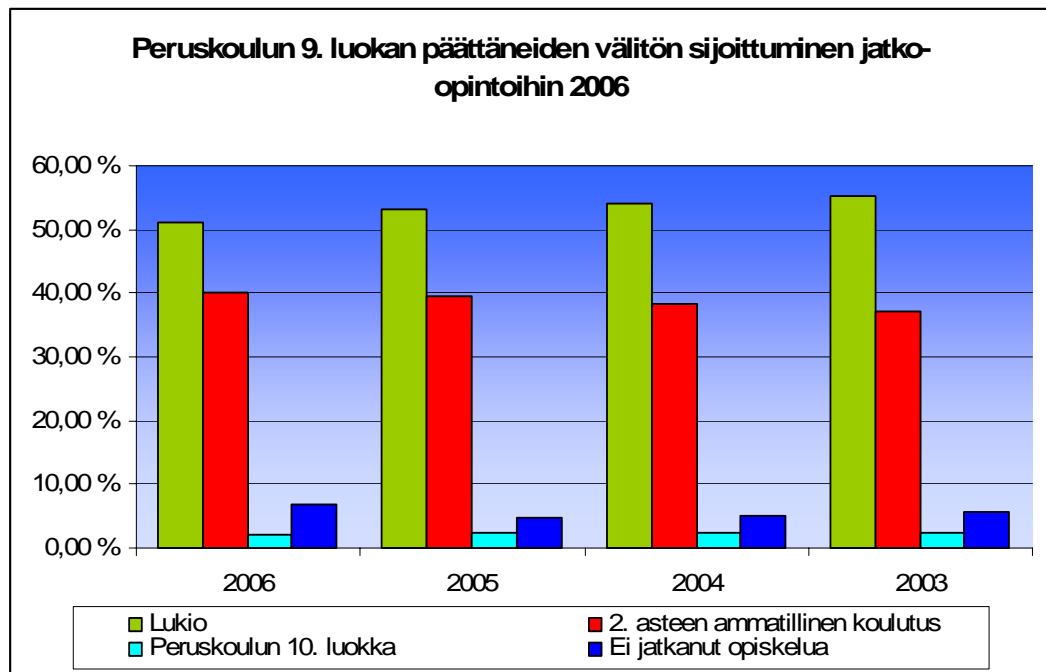
mukaan. Oppisopimuskoulutuksen myötä voi hankkia ammattitaidon ja samanaikaisesti suorittaa perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinnon. Käytännön töiden oppiminen tapahtuu työpaikalla. Työssäoppiminen on toisen asteen ammatilliseen peruskoulutukseen liittyvää työpaikalla järjestettävää koulutusta. (Taloudellinen Tiedotustoimisto 2009.)

Suomen koulutusjärjestelmä on ryhmitelty koulutusasteisiin (kuvio 1). Koulutusjärjestelmä lähtee liikkeelle jo varhaiskasvatuksesta, jossa jokaisella lapsella on oikeus osallistua vuoden kestävään esiopetukseen. Tätä seuraa yhdeksänvuotinen yleissivistävä peruskoulutus, jonka aikana suoritetaan oppivelvollisuus ja saadaan kelpoisuus hakeutua sen jälkeiseen koulutukseen. (Opetusministeriö 2009.)



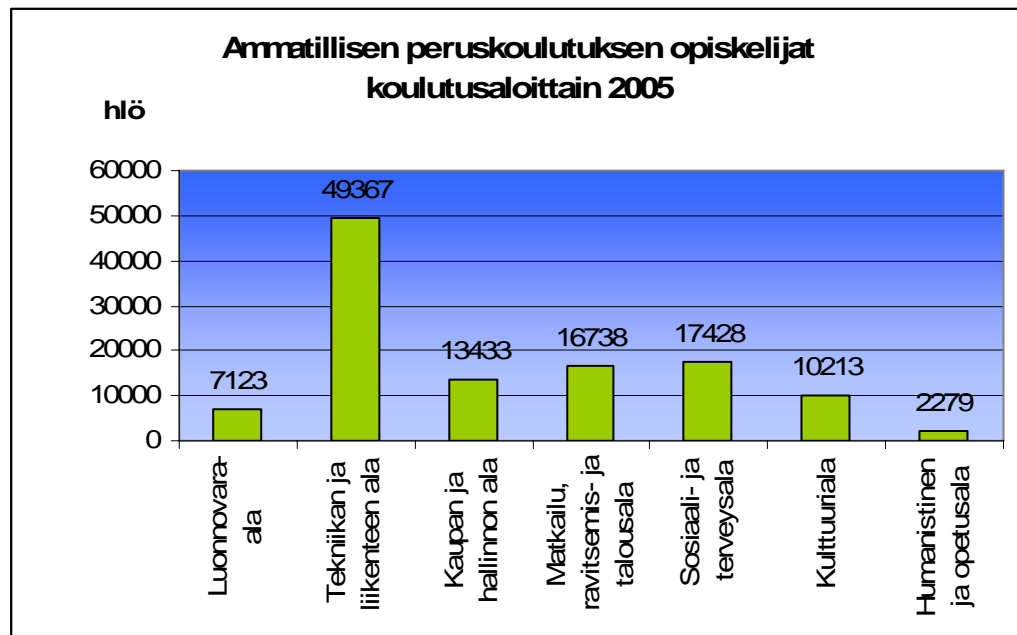
KUVIO 1. Suomen koulutusjärjestelmä (Opetusministeriö 2009).

Peruskoulutuksen jatkoväylinä ovat kolme vuotta kestävä yleissivistävä lukiokoulutus sekä ammatillinen koulutus. Lukion jälkeen voi hakeutua joko ammatilliseen peruskoulutukseen tai korkea-asteen opintoihin. Ammatillinen perustutkinto on laajuudeltaan 120 opintoviikkoa ja kestää pääsääntöisesti kolme vuotta. Tutkinnon suorittaneilla on alan perusammattitaito ja työelämässä tarvittava ammatillinen pätevyys. 9. luokan päättäneistä ammatillisen koulutuksen ovat valinneet viime vuosina yhä useammat (kuvio 2). Tämän opinnäytetyön rajaus on tehty niin, että se käsittää toisen asteen ammatillisen perustutkinnon suorittavat opiskelijat, joille työssäoppiminen on lakisääteistä. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998, 12 §; Opetusministeriö 2009.)



KUVIO 2. Peruskoulun 9. luokan päättäneiden välitön sijoittuminen jatko-opintoihin 2006 (Elinkeinoelämän keskusliitto 2008).

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen valinnoista rajaus on tehty tekniikan ja liikenteen alan opiskelijoihin. Tekniikan ja liikenteen alalla opiskelee eniten opiskelijoita toisen asteen koulutusaloista (kuvio 3). Opinnäytetyö on rajattu käsittämään ajoneuvo- ja kuljetustekniikan ammatillisen perustutkinnon suorittaviin opiskelijoihin, jotka sijoittuvat tekniikan ja liikenteen koulutusalaan.



KUVIO 3. Ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijat koulutusaloittain 2005 (Elinkeinoelämän keskusliitto 2007).

Ajoneuvo- ja kuljetustekniikan opiskelijoista rajaus on tehty logistiikan perustutkinnon varastonhoitajan koulutusohjelman opiskelijoihin. Logistiikan perustutkinnon opinnot muodostuvat logistiikan perustaidoista, koulutusohjelmien pakollisista ammatillisista opinnoista, valinnaisista ja vapaasti valittavista opinnoista sekä yhteisistä opinnoista (taulukko 1). Lisäksi opintoihin sisältyy työssäoppimista, millä tarkoitetaan työpaikoilla, aidossa työympäristössä tapahtuvaa oppimista, jolla varmistetaan tulevilla työpaikoilla vaadittava ammattitaito sekä oppinäyte-työ. Ammatilliseen peruskoulutukseen liittyvän työssäoppimisen pituudeksi on laissa säädetty kaksikymmentä opintoviikkoa. Pitkä työssäoppimisjakso mahdollistaa työtehtävien paremman sisäistämisen. Opintokokonaisuuksien nimet ja laajuudet on määritellyt Opetushallituksen logistiikan perustutkintoa varten vahvistamassa opetussuunnitelman perusteissa. Koulutusohjelman sisältö vastaa kohdeyrityksen tarpeita.

TAULUKKO 1. Logistiikan perustutkinnon varastopalvelujen koulutusohjelman muodostuminen Koulutuskeskus Salpauksessa Lahdessa (Koulutuskeskus Salpaus 2009).

AMMATILLISTEN OPINTOJEN OPINTOKOKONAISUUDET 90 ov
Logistiikan perustutkinto
Varastopalvelujen koulutusohjelma opintoviikot
Pakolliset ammatilliset opintokokonaisuudet 15 ov
1. Logistiikan perustaidot 15
Koulutusohjelmittain eriytyvät ammatilliset opinnot 45 ov
2. Tavarán vastaanottotarkastus ja säilytys 15
3. Tavarán keräily 10
4. Tavarán lähetys 10
5. Inventointi ja saldonhallinta 10
Ammatilliset valinnaiset opinnot 30 ov
6. Varastopalveluyrittäjänä toimiminen 5
7. Varastopalvelujen markkinointi 5
8. Työkoneiden käyttö ja huolto 10
9. Suoritealakohtaiset varastotoiminnot 10
Vapaasti valittavat opinnot 10 ov

1.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusaiheen lähestymistavat luokitellaan kvalitatiiviseen (laadullinen) ja kvantitatiiviseen (määrällinen) tutkimustapaan. Tutkimustapoina kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen ovat toisiaan täydentäviä ja niitä on vaikea erottaa toisistaan tarkkarajaisesti. Molempia lähestymistapoja voidaan käyttää samassa tutkimuksessa, joko rinnakkain tai toisensa esikokeena. Olennaista tutkimustapaa valitessa on valita lähestymistapa, joka tuo parhaiten selvyyttä käsiteltävään tutkimusongelmaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 132–137.)

Kvantitatiivinen tutkimus perustuu loogiseen päättelyyn. Se pohjautuu jo olemassa olevaan teoriaan, jota todennetaan esittämällä hypoteeseja ja johtopäätöksiä aiemmista tutkimuksista. Aineiston keruu perustuu määrälliseen mittaamiseen etukäteen tarkasti määritellystä otoksesta. Päätelmät esitetään muuttamalla ha-

vaintoaineisto tilastolliseen muotoon. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 139–140.)

Kvalitatiivinen tutkimus kuvaa todellista elämää ja se pyrkii tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkimusaineisto kootaan luonnollisissa tilanteissa. Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on löytää ja paljastaa jotakin uutta ja odottamatonta sen sijaan että vain todennettaisiin jo olemassa olevaa. Lähtökohtana on aineiston yksityiskohtainen tarkastelu, jonka vuoksi tutkija ei määrää sitä mikä on tutkimuksen kannalta tärkeää. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 160–166.)

Kvalitatiivinen tutkimus toteutetaan luottaen enemmän tutkijan omaan havainnointiin, kuin käyttämällä perinteisiä mittausvälineitä. Aineistoa kerätään havainnoinnin lisäksi teemahaastatteluisissa, ryhmähaastatteluisissa sekä analysoimalla dokumentteja. Tiedonhankinnassa käytetään usein haastatteluiden tukena myös lomakkeita ja testejä. Tutkittava kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti juuri kyseistä tutkimusongelmaa varten. Kvalitatiiviselle tutkimukselle on tyypillistä joustavuus, sillä ilmiö elää tutkimuksen aikana. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.)

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi on valittu kvalitatiivinen tutkimus, jonka aiemmin esitetyt ominaispiirteet soveltuvat hyvin tämän opinnäytetyön empiirisen osan toteuttamiseen. Opinnäytetyö koostuu kahdesta osasta, teoriaosuudesta sekä empiirisestä osuudesta. Teoriaosuudessa käsitellään henkilöstösuunnittelun ja yrityskuvan merkitystä rekrytoinnissa sekä työkaluja ja kanavia rekrytointiin. Lisäksi teoriaosuudessa käsitellään oppilaitosyhteistyötä rekrytoinnin kanavana sekä selvitetään tapa toteuttaa oppilaitosyhteistyötä sekä keinoja sen onnistuneeseen toteuttamiseen. Lisäksi selvitetään työssäoppimisen merkitys osana oppilaitosyhteistyötä. Teoriaosuutta seuraa empiirinen osuus, jossa käsitellään oppilaitosyhteistyön toteuttamista kohdeyrityksen näkökulmasta. Empiirisessä osuudessa myös kartoitetaan työkaluja oppilaitosyhteistyön toteuttamiseen.

Opinnäytetyön empiirinen osuus toteutetaan case- eli tapaustutkimuksena. Tapaustutkimukselle ominaista on se, että tutkimus sisältää yksityiskohtaista tietoa yksittäisestä tapauksesta tai suppeasta joukosta. Tapaustutkimus on tutkimus, jossa tutkitaan tapauksen suhdetta ympäristöönsä sen ollessa osa sitä. Tutkimukselle on tyypillistä, että aineistoa hankitaan useilla eri metodeilla, kuten havainnoimalla, haastattelemalla sekä tutkimalla dokumentteja. Tapaustutkimuksen tyypillisin tavoite on kuvailla ilmiötä. (Yin 2003, 9-14; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 134–135.)

Tämän opinnäytetyön tutkimusaineisto hankitaan käymällä läpi ajankohtaista teoriaa aiheesta sekä tekemällä kysely. Henkilöt, joille kysely lähetetään, ovat case-yrityksen esimiehiä päivittäistavara- sekä käyttötavaralogistiikasta.

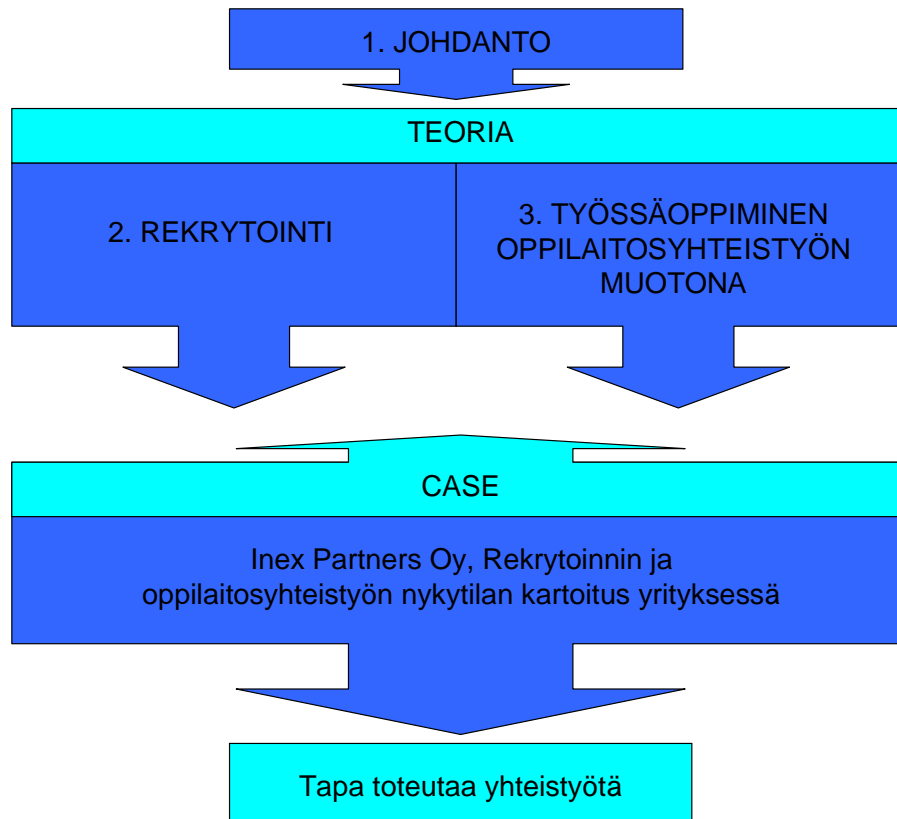
Oppilaitosyhteistyöstä ja työssäoppimisesta on tehty myös lukuisia aiempia tutkimuksia, muun muassa opetushallituksen toimesta. Aihetta on myös lähestytty useissa väitöskirjoissa ja pro gradu-tutkielmissa. Myös rekrytointia on tutkittu laajalti.

Tutkimusta voidaan pitää luotettavana, jos se antaa luotettavia vastauksia tutkimuskysymyksiin. Myös tutkimuksen puolueeton ja rehellinen toteuttaminen vaikuttavat luotettavuuteen. Validiteetilla tarkoitetaan mittarin pätevyyttä eli sitä, mittaako se tarkoitettua asiaa. Sisäinen validiteetti mittaa sitä, kuinka hyvin tutkimuksen tulokset ja päätelmät perustuvat aineistoon ja sen analyysiin. Ulkoinen validiteetti puolestaan mittaa tutkimuksen pätevyyttä aineiston, tulkintojen ja johdopäätösten välillä sekä tutkimuksen yleistettävyyttä ja vertailtavuutta. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen mittauspysyvyyttä. Mitataan sitä, kuinka hyvin voidaan tuottaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. (Heikkilä 1999, 178–179.)

1.4 Opinnäytetyön rakenne

Oppilaitosyhteistyötä pohjustaan johdannossa, jossa aihetta lähestytään ammattitaitoisen työvoiman saatavuuden varmistamisen näkökulmasta. Johdannossa valo-

tetaan rekrytointivaikkeuksien lisääntymistä seuraavien vuosien aikana erityisesti suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle sekä ammattitaitoisen työvoiman puutetta. Johdannossa myös selvitetään ero käsitteille työssä oppiminen sekä työssäoppi-



KUVIO 4. Opinnäytetyön rakenne

Oppilaitosyhteistyötä lähestytään kartoittamalla aihetta teorian näkökulmasta (ku-
vio 4). Teoriaosuudessa käsitellään yritysten ja oppilaitosten välistä yhteistyö rek-
rytoinnin kanavana. Teoriaosuudessa luodaan pohja empiiriselle osuudelle ja se
tukee empiirisen osuuden sisältöä.

Teoria on jaettu käsiteltäväksi kahdessa luvussa. Toisessa pääluvussa käsitellään
rekrytointia ja sen suhdetta oppilaitosyhteistyöhön. Luvussa käsitellään henkilös-

tösuunnittelun ja yrityskuvan merkitystä rekrytoinnissa. Luvussa kartoitetaan myös työkaluja ja kanavia rekrytointiin. Luvun tarkoituksena on käsitellä rekrytoinnissa huomioitavia asioita työssäoppimisen onnistumisen kannalta.

Kolmannessa pääluvussa käsitellään oppilaitosyhteistyötä ja työssäoppimista sen muotona. Luvussa työssäoppimista pohjustetaan kuvaamalla ensin työssäoppimisen historiasta. Luvussa selvitetään, mitä on työssäoppiminen ja mitä asioita sen onnistunut toteuttaminen vaatii. Lisäksi luvussa määritellään oppilaitosyhteistyön ja työssäoppimisen tavoitteet yrityksen sekä opiskelijan näkökulmasta.

Empiirisessä osuudessa kuvataan ensin case-yritystä. Luvussa kartoitetaan yrityksen rekrytoinnin ja oppilaitosyhteistyön nykytila ja määritellään yritykselle toimintatapoja oppilaitosyhteistyön onnistuneeseen toteuttamiseen. Aineisto koostuu pääasiallisesti kyselytutkimuksen avulla kootusta materiaalista.

Viimeisessä luvussa koko opinnäytetyö eli teoria ja empiirinen osuus tiivistetään yhtenäiseksi kokonaisuudeksi, jonka tarkoituksena on vastata tutkimuksen tavoitetta.

2 REKRYTOINTI

2.1 Rekrytoinnin merkitys

Henkilöstö on yrityksen keskeinen tuotannontekijä ja tuo organisaatiolle arvoa. Henkilöstön merkitys korostuu etenkin silloin, kun henkilöstöstä on pulaa ja sitä on vaikea saada. Henkilöstö toteuttaa yrityksen toimintaa ja sen yhtäaikainen poistuminen voisi jopa lakkauttaa yrityksen liiketoiminnan. Henkilöstöhankinta investointina ei ole vain kulu yritykselle, vaan tuloja tuottava panostus. (Järvinen 1996, 17–18; Viitala 2003, 10–11.)

Rekrytointi on tärkeä osa yrityksen toimintaa ja siinä onnistuminen luo pohjaa toimivalle liiketoiminnalle. Rekrytointi on henkilöstöhankintaa, jota tehdään kun yrityksessä ilmenee tarve uudelle työvoimalle esimerkiksi irtisanoutumisten ja liiketoiminnan laajenemisen myötä. Rekrytointia suunniteltaessa määritellään yrityksen tarpeet uuden työntekijän osaamisesta. Rekrytointi säilyttää asemansa tärkeänä osana yritystoimintaa myös tulevaisuudessa. (Markkanen 2002, 5-12; Viitala 2003, 242-; Koivisto 2004, 30.)

Rekrytointia toteuttaessa katseet suunnataan tulevaisuuteen ja katsotaan rekrytoinnista syntyvää hyötyä pitkällä aikavälillä. Rekrytoinnin tulokset eivät näy yrityksen toiminnassa heti, vaan onnistuneista rekrytoinneista muodostuu vuosien aikana yritykselle tukijalka. (Markkanen 2002, 5-7.)

Yrityksen tulee luoda sellaiset toiminnalliset puitteet, joiden myötä oikeanlaiset henkilöt hakeutuvat sinne töihin. Pelkkä rekrytointi eri kanavia pitkin ei riitä, vaan yrityksen täytyy myös tehdä pitkäjänteistä imagomainontaa, kehittää rekrytointitapojaan sekä hallita valintaprosessi. (Heinonen & Järvinen 1997, 18.)

Elinkeinoelämän Keskusliiton vuonna 2007 tekemän tutkimuksen mukaan rekrytointivaikeudet ovat kasvaneet useana peräkkäisenä vuonna kaikilla toimialoilla. EK:n jäsenyrityksissä vuonna 2006 rekrytointivaikeuksia oli 35 prosentilla, kun

vastaavasti vuonna 2007 luku oli kasvanut jo 44 prosenttiin. (Elinkeinoelämän Keskusliitto)

Yritykset kokevat, että merkittävä syy lisääntyneisiin rekrytointivaikeuksiin on ammattitaitoisten työnhakijoiden puute. Hakijoilta puuttuu työtehtävien vaatima ammattiosaaminen puutteellisen koulutuksen tai työkokemuksen vuoksi. Työelämän ja työympäristön muutokset, kuten työtehtävien, työmarkkinoiden sekä työelämän kansainvälistyminen, vaativat koulutukselta joustavuutta ja uudistumista. Muutoksen alla ovat lähes kaikki alat erilaisine työtehtävineen. Muutokset tuovat esiin uusia koulutustarpeita, jotka tulisi ottaa huomioon suunniteltaessa koulutuksen tavoitteita, sisältöä sekä järjestämistapoja. (Työvoimatiedustelu 2006; Numminen & Blom 1999, 17–18.)

Koulutuksen työelämävastaavuuden varmistamiseksi tarvitaan sekä lyhyen että pitkän aikavälin koulutustarpeiden ennakointia sekä tiivistä yhteistyötä oppilaitosten ja työelämän välillä. Nykyaikainen koulutussuunnittelu pyrkiikin vastaamaan työelämän kysyntään kuuntelemalla työelämän tarpeita ja muokkaamalla koulutuksen sisältöä yhteistyössä sen kanssa. (Työvoimatiedustelu 2006; Numminen & Blom 1999, 17–18.)

2.2 Henkilöstösuunnittelun merkitys rekrytoinnissa

Henkilöstöhallinto koostuu yrityksen kaikista toiminnoista, jotka henkilöstövoimavarojen suunnitelmallisella käytöllä tähtäävät yrityksen toiminnallisiin tavoitteisiin. Toimiva henkilöstöhallinto pohjautuu yrityksen koko strategiaan sekä henkilöstön strategiseen suunnitteluprosessiin. Suunnitteluprosessissa tavoitteet jalkautetaan käytännön tason toimenpiteiksi ja suunnitelmalliseksi toiminnaksi. Strateginen henkilöstösuunnittelu vastaa yrityksen toiminnan muutoksiin ja luo vision henkilöstöstä yhtenä yrityksen keskeisistä tulevaisuuden voimavaroista. (Heinonen & Järvinen 1997, 13–25, 71; Viitala 2003, 233.)

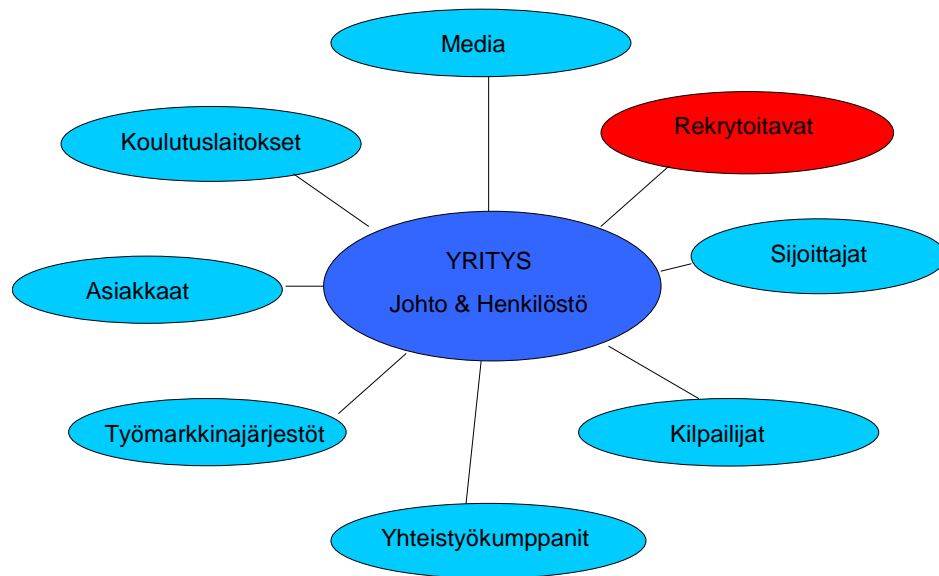
Henkilöstösuunnittelun pohjimmaisena tarkoituksena on huolehtia, että yrityksessä on riittävä määrä työvoimaa, tarvittava osaaminen sekä ennakoida osaamisen kehittämistarvetta ja henkilöstökustannuksia. Henkilöstösuunnittelu on varautumista sellaisiin muuttuviin tilanteisiin, joihin voidaan etukäteen vaikuttaa. (Viitala 2003, 233–236 .)

Toimiva yritys tarvitsee taakseen oikein mitoitettun henkilöstön, joka vastaa pätevyydellään yrityksen tarpeeseen. Henkilöstön sijoittamisen tulee olla suunnitelmallista ja siinä tulee huolehtia, että oikea määrä henkilöstöä on oikeissa tehtävissä oikeaan aikaan. Henkilöstösuunnittelulla pystytään määrittämään yrityksen henkilöstön tarve sekä liiallinen vaihtuvuus ja siitä aiheutuvat toiminnan häiriöt. Yritysten henkilöstösuunnittelu auttaa myös yleisen työvoima- ja koulutuspolitiikan toteuttamista. (Heinonen & Järvinen 1997, 71; Kauhanen 2001, 33–35.)

Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on myös huolehtia siitä, että yrityksessä on tasapaino eri henkilöstöryhmien välillä. Yrityksessä on hyvä olla työntekijöinä niin nuoria ja vanhoja kuin uudistajia ja toimeenpanijoitakin. Henkilöstösuunnittelu tuottaa tietoa yrityksen rekrytointitarpeesta, sisäisten siirtojen tarpeesta, uusien työntekijöiden tarpeesta sekä henkilöstön vähentämistarpeesta. Lisäksi se tuottaa tietoa seuraajasuunnitelmasta sekä sijais- ja varamiessuunnitelmasta. (Viitala 2003, 234; Koivisto 2004, 49.)

2.3 Yrityskuvan merkitys rekrytoinnissa

Yrityskuva voidaan käsittää mielikuvana, joka yrityksen sidosryhmille (kuvio 5) on muodostunut yrityksestä. Mielikuvaan vaikuttavat yksilöiden kokemukset, asenteet, tiedot ja päätelmät. Yritys voi myös itse vaikuttaa toiminnallaan siihen, millainen mielikuva siitä muodostuu. Yrityskuva on yhtä kuin yrityksen maine, joka voidaan käsittää tunnettavuutena sekä arvostelmana. (Pitkänen 2001, 15–19.)



KUVIO 5. Yrityksen sidosryhmiä (Pitkänen 2001, 70).

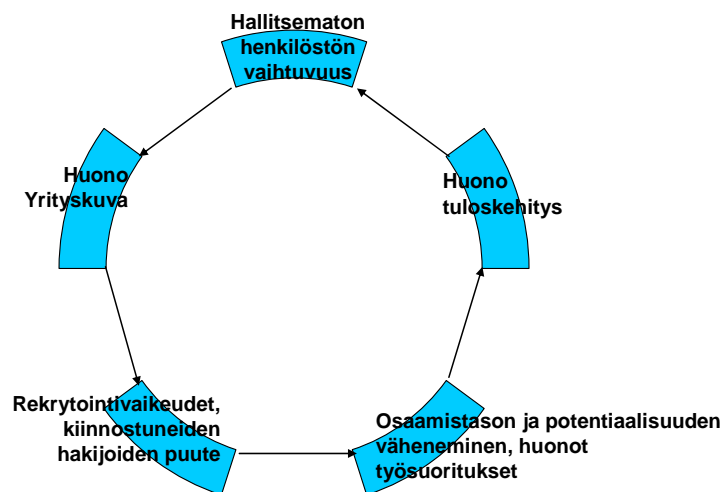
Yrityskuvan muodostumiseen vaikuttaa se, mitä yritys tekee ja sanoo ja miltä se näyttää. Yritysten on vaikeaa erottaa muista yrityksistä ainoastaan tuotteillaan ja palveluillaan, minkä vuoksi on kiinnitettävä huomiota myös siihen, kuinka yritys toimii. (Pitkänen 2001, 67–70.)

Perinteisesti hyvän yrityskuvan rakentamista pidetään osana markkinoinnin suunnittelua. Nykyisin se ulottuu myös tärkeäksi osaksi henkilöstösuunnittelua, sillä yrityksillä on jatkuva kilpailu osaavasta henkilöstöstä. Rekrytointimarkkinoilla hyvällä yrityskuvalla on keskeinen merkitys. Jotta yritykseen hakeutuisi osaavaa henkilöstöä, yrityksen työnantajakuvan täytyy olla positiivinen. (Heinonen & Järvinen 1997, 129.)

Yrityskuvan merkitys työvoimamarkkinoilla on tärkeä ja vaikuttaa siihen, kuinka paljon yritykseen hakeutuu osaavia henkilöitä. Työmarkkinoilla työnantajakuvaan vaikuttavat ulospäin näkyvä rekrytointipolitiikka, kuten työpaikkailmoitusten sisältö sekä rekrytointien määrä ja tiheys. Lisäksi työmarkkinoilla vaikuttavia asioi-

ta ovat yrityksen palkkataso, henkilöstön kehittymismahdollisuudet, perehdyttäminen sekä johtaminen. (Heinonen & Järvinen 1997; 129, Viitala 2003, 245.)

Huono yrityskuva vaikuttaa koko yrityksen tuloskehitykseen ja aiheuttaa toistuvan oravanpyöräefektin (kuvio 6). Henkilöstön vaihtuvuuden ollessa hallitsematonta, osaamistaso ja potentiaalisuus vähenevät ja työsuoritukset huononevat. Yrityksen ongelmien kantautuminen työmarkkinoille aiheuttaa rekrytointivaikeuksia, kun kiinnostuneita hakijoita ei ole riittävästi. Tämä vaikuttaa negatiivisesti koko yrityskuvaan.



KUVIO 6. Oravanpyöräefekti (Heinonen & Järvinen 1997, 129).

Työnantajakuva tulee kehittää aktiivisesti, jotta voidaan turvata ammattitaitoisen työvoiman saaminen myös tulevaisuudessa. Oppilaitosyhteistyö toimii kehittä-

miskeinona, kun halutaan nostaa työnantajakuva potentiaalisten työntekijöiden keskuudessa. (Viitala 2003, 245.)

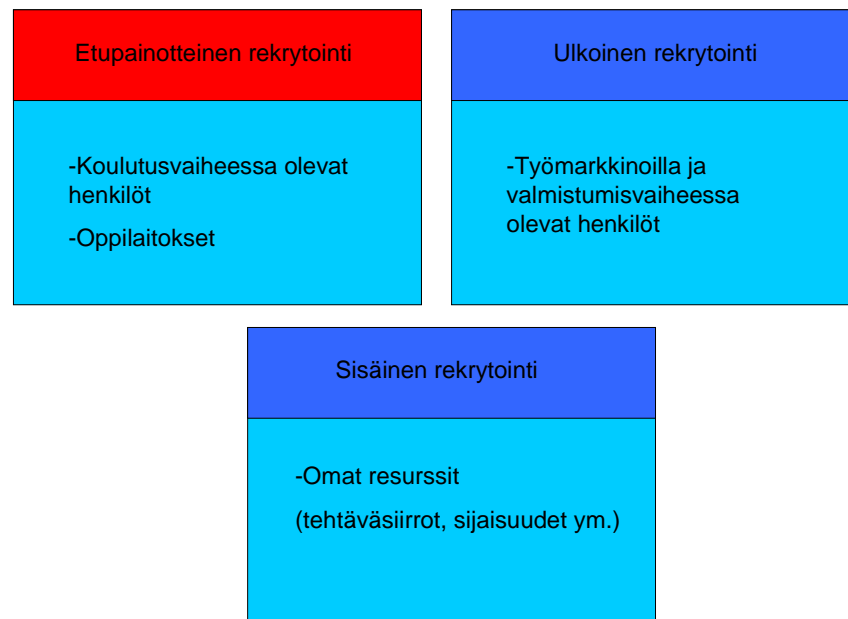
Yrityskulttuuri vaikuttaa yrityskuvan muodostumiseen. Yrityskulttuuri rakentuu yrityksen arvoista, periaatteista sekä tavoista. Arvot viestivät mihin ajattelumalliin yrityksen toiminta perustuu ja mitä asioita yrityksessä pidetään tärkeinä. Arvot ohjaavat yrityksen toimintaa ja niitä määriteltäessä huomioidaan yleensä myös yrityksen sidosryhmien arvostukset. Yrityksille tyypillisiä arvoja ovat asiakasläh- töisyys sekä luotettavuus. (Viitala 2003, 56–59.)

Yrityksen työntekijät vaikuttavat merkittävästi yrityksen imagoon. He toimivat yrityksen kasvoina ja äänenä yrityksestä ulospäin ja näin ollen voivat vaikuttaa siihen minkälaisia ihmisiä yritykseen hakeutuu. (Markkanen 2002, 110–111.)

Myös yrityksen viestintä, esimerkiksi rekrytointi-ilmoitusten kautta, rakentaa yri- tyskuvaa. Tämän vuoksi työpaikkailmoituksen tekemiseen on hyvä käyttää aikaa ja jopa asiantuntijan apua. Rekrytointi-ilmoitus suunnitellaan halutun kohderyh- män näkökulmasta ja sitä tehdessä määritellään millaiset henkilöt sillä halutaan tavoittaa. Työvoimapulan myötä yritykset kiinnittävät entistä enemmän huomiota ilmoitustensa näyttävyyteen ja imagon luomiseen. (Viitala 2003, 252–253.)

2.4 Rekrytoinnin työkalut ja kanavat

Yrityksen rekrytointimahdollisuudet ja toimintatavat tulee arvioida työvoimatilan- teesta riippuen. Vaikka yleinen työttömyysprosentti olisikin suuri, on uuden am- mattitaitoisen työvoiman saaminen haastavaa työtä. Yrityksellä on käytössään kolme erilaista rekrytoinnin kanavaa (kuvio 7), ulkoinen rekrytointi, sisäinen rek- rytointi sekä etupainotteinen rekrytointi. (Heinonen & Järvinen 1997, 124–125.)



KUVIO 7. Henkilöstön rekrytointimahdollisuuksia ja -lähteitä (Järvinen & Korosuo 1990, 48).

Ulkoinen ja sisäinen rekrytointi eivät ole toisiaan pois sulkevia rekrytoinnin keinoja, vaan niitä käytetään toisiaan täydentävästi. Molempia lähestymistapoja voidaan käyttää hakiessa työntekijää esimerkiksi tiettyyn projektiin. Valittaessa sisäinen vaihtoehto, voidaan vakuuttua sen sopivuudesta parhaana vaihtoehtona kyseiseen tehtävään. (Järvinen 1996, 93.)

2.4.1 Ulkoinen rekrytointi

Ulkoinen rekrytointi tarkoittaa työvoiman hankintaa yrityksen ulkopuolelta. Ulkoisen rekrytoinnin kohteena ovat työmarkkinoilla olevat henkilöt sekä koulutuksessa ja valmistumisvaiheessa olevat eri oppilaitosten opiskelijat. Tätä rekrytointikeinoa pidetään tyypillisesti yleisimpänä henkilöstön hankinnan kanavana. (Heinonen & Järvinen 1997, 124–125; Koivisto 2004, 50–51.)

Ulkoinen rekrytointi on perusteltua, kun halutaan yritykseen tuoretta näkemystä ja uusia voimavaroja organisaation ulkopuolelta. Yrityksen ulkopuolelta palkattu henkilö katsoo yrityksen toimintatapoja kriittisemmin ja voi auttaa kehittämään toimintaa. Ulkoinen rekrytointi on myös perusteltua, kun haetaan tietynlaiseen tehtävään ihmistyyppiä, jota yrityksen sisältä ei löydy valmiiksi. Ulkoinen rekrytointi on sisäistä rekrytointia hitaampi prosessi ja myös kustannuksiltaan suurempi. (Järvinen 1996, 93; Viitala 2003, 244–250.)

Ulkoisen rekrytoinnin toteuttamiseen on useita vaihtoehtoja. Yritys voi hoitaa koko rekrytointiprosessin alusta loppuun itse tai se voi käyttää apunaan konsulttia. Lisäksi yritys voi hyödyntää työnvälityspalveluita, kuten työvoimatoimistoja sekä opiskelijajärjestöjä. Ulkoisessa rekrytoinnissa henkilöstön hankintakanavia ovat muun muassa lehti-ilmoitukset, televisio, Internet ja rekrytointimessut. (Viitala 2003, 244–250.)

2.4.2 Sisäinen rekrytointi

Sisäinen rekrytointi on rekrytointia yrityksen sisältä. Sisäisessä rekrytoinnissa tunnustetaan yrityksen sisällä oleva potentiaalinen henkilöstö, joista voidaan kasvattaa halutut tulevaisuuden voimavarat. Sisäisessä rekrytoinnissa omia voimavaroja kehitetään esimerkiksi työnkierrolla sekä sijaisuuksilla. Henkilöstön kehittäminen vaatii kuitenkin aktiivista toimintaa, jotta osaavia resursseja olisi tarvittaessa käytettävissä. Sisäisellä rekrytoinnilla voidaan välttää tiedon ja taidon siirtymistä yrityksen ulkopuolelle ja voidaan tarjota urapolku talon sisällä olevalle potentiaaliselle työntekijälle. (Järvinen & Korosuo 1990, 48; Järvinen 1996, 93; Heinonen & Järvinen 1997, 124–125; Koivisto 2004, 35–49.)

Sisäinen haku on ulkoista rekrytointia nopeampi tapa täyttää haettu työtehtävä ja se saattaa olla myös riskittömämpi. Henkilö on jo entuudestaan tuttu ja hänen tapansa hoitaa työtehtävänsä ovat tiedossa. Käytettäessä sisäistä rekrytointia tarjotaan myös mahdollisuus laajempaan urakiertoon yrityksen sisällä, kun valitun henkilön tilalle sijoitetaan joku, jolle se on askel eteenpäin uralla. (Järvinen &

Korosuo 1990, 48; Järvinen 1996, 93; Heinonen & Järvinen 1997, 124–125; Koivisto 2004, 35–49.)

2.4.3 Etupainotteinen rekrytointi

Etupainotteinen rekrytointi on nimensä mukaisesti ennakoivaa ja tulevaisuuteen katsova tapa toimia. Etupainotteinen rekrytointi on pitkäjänteistä työtä, jolla pyritään varmistamaan henkilöstöressurssien saatavuus myös ammattitaitoisen työvoiman saannin ollessa vaikeampaa. Etupainotteiseen rekrytointiin panostavat yritykset luovat positiivista työnantajakuva, joka edesauttaa tulevaisuuden henkilöstöhankintaa. Rekrytointimuodolle ominaista on saada mahdolliset tulevaisuuden työntekijät näkemään yritys potentiaalisena työnantajana. (Järvinen 1996, 80; Viitala 2003, 246.)

Etupainotteinen rekrytointi suuntautuu koulutusvaiheessa oleviin henkilöihin. Opiskelijoita sitoutetaan jo opiskeluvaiheessa yritykseen oppilaitosten kanssa tehdyn yhteistyön kautta. Yhteistyön toimintamallin tulee olla tiivis ja suunnitelmallinen. Toimintaa voidaan pitää yllä järjestämällä yritysvierailuja, yritysesityksiä, messuosastoja sekä kummiluokkatoimintaa. Rekrytoinnin kannalta tärkeintä toimintaa on, että yritys tarjoaa potentiaalisille työntekijöille mahdollisuuden työssä oppimiseen, esimerkiksi tarjoamalla työelämään tutustumisviikkoja, avointen ovien päiviä, harjoittelu- ja kesätyöjaksoja sekä opinnäytetyömahdollisuuksia. (Järvinen & Korosuo 1990, 48; Järvinen, 1996, 80; Heinonen & Järvinen 1997, 124; Viitala 2003, 246.)

Etupainotteinen rekrytointi hyödyttää yritystä, sillä yhteistyön myötä syntyvä positiivinen työnantajakuva sitouttaa opiskelijoita yritykseen ja edesauttaa heidän valmistuttuaan suuntautumista yritykseen. Lisäksi yritys voi niin sanotusti kasvat-
taa heistä halutut resurssit jo tulevaisuutta katsoen. (Järvinen & Korosuo 1990, 48; Järvinen, 1996, 80; Heinonen & Järvinen 1997, 124; Viitala 2003, 246.)

3 TYÖSSÄOPPIMINEN OSANA OPPILAITOSYHTEISTYÖTÄ

3.1 Työssäoppimisen historia

Toisen asteen ammatilliset tutkinnot uudistettiin asteittain vuoteen 2000 mennessä ja työharjoittelujärjestelmästä siirryttiin työssäoppimiseen. Tämän myötä kaikkien koulutusalojen tutkinnon laajuus muuttui kolmivuotiseksi ja on nyt 120 opintoviikkoa. Uudistuksen myötä myös kaikkiin ammatillisiin tutkintoihin sisältyy vähintään kahdenkymmenen opintoviikon työssäoppiminen. Aiemmin harjoitteluiden määrä ja toteutustavat olivat vaihdelleet koulutusaloittain. (Jokinen, Lähteenmäki & Nokelainen 2009, 81–83.)

Oppisopimuslainsäädäntöön (Oppisopimuslaki 647/83 ja Oppisopimusasetus 648/83) perustuva koulutusjärjestelmä teki työelämään tutustumisen ja työharjoittelun mahdollisiksi ammatillisissa oppilaitoksissa. Koulutussopimus on oppilaitoksen ja työnantajan välinen sopimus, jolla oppilaitos ostaa ammatilliseen koulutukseen liittyvää ja opetusta täydentävää työnopetusta tai harjoittelun ohjausta työpaikalta. Syynä tähän oli nopea teknologian kehitys, johon oppilaitokset eivät rajattujen resurssien vuoksi voineet vastata. Oli luotava tapa, jolla opiskelijat pääsivät kosketuksiin ajankohtaisen tuotantoprosessin kanssa. (Jokinen, Lähteenmäki & Nokelainen 2009, 81–83.)

Euroopan sosiaalirahastolla on ollut merkittävä rooli työssäoppimisen järjestelmän kehittämisessä, sillä se tuki ohjelmakaudella 2000–2006 työssäoppimisen käytännön toteutusta. Saadun tuen avulla käynnistettiin erilaisia projekteja työssäoppimisen toteuttamisen kehittämiseen. (Frisk & Antila 2004, 11.)

Lain ammatillisesta koulutuksesta (630/98) 12. pykälässä todetaan, että tutkinto sisältää, sen mukaan kuin opetussuunnitelmassa määrätään, ammatillisia opintoja ja niitä tukevaa työssä oppimista. Lain 16. pykälässä todetaan, että työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävä koulutus perustuu koulutuksen järjestäjän ja työpaikan väliseen kirjalliseen sopimukseen. Lisäksi pykälässä tode-

taan, että muuten kuin oppisopimuskoulutuksena järjestettävä työpaikalla tapahtuva koulutus järjestetään siten, että opiskelija ei ole työsopimussuhteessa työnantajaan, tai erikseen niin sovittaessa laatimalla työsopimus. Laissa on myös määritelmiä moniin työssäoppimisen tavoitteisiin ja arviointiin liittyvissä kysymyksissä.

Koulutukseen sisältyvä työssäoppiminen antaa opiskelijalle työelämän vaatimia ammatillisia valmiuksia. Oppiminen työpaikalla sekä oppilaitoksessa täydentävät toisiaan ja luovat pohjan uusille ammattitaitoisille työntekijöille. Aito haastava oppimistilanne työpaikalla antaa oppimismahdollisuuksia ja motivoi oppimaan. (Ruohotie, Kulmala & Siikaniemi 1998, 5.)

Työssäoppimisen ja aiemman harjoittelukäytännön välillä on eroja. Keskeisimpiä ovat tavoitteisiin, keston, sopimiseen ja oppimistehtäviin liittyvät asiat. Harjoittelun tavoitteena oli harjaannuttaa opiskelijaa, kun taas työssäoppimisen tavoitteet on ilmaistu laajemmin, niin yksilön, yrityksen, kuin yhteiskunnankin tasolla. Tavoitteena on uuden oppiminen ja opitun soveltaminen käytäntöön. Harjoittelun kesto vaihteli koulutusohjelmittain, kun työssäoppimisen kestoksi on määritelty kaikille aloille vähintään 20 opintoviikkoa. Työssäoppimisesta sovitaan kirjallisesti opiskelijan, työnantajan sekä oppilaitoksen välisellä sopimuksella. Harjoittelussa kirjallista sopimusta ei vaadittu. Harjoittelussa opiskelijalta ei myöskään vaadittu kirjallisia tehtäviä. Työssäoppimisen päätteeksi opiskelija taas palauttaa oppimispäiväkirjan, raportin sekä tehtävät. Muita eroavaisuuksia harjoittelun ja työssäoppimisen välillä on muun muassa arvioinnissa, joka on muuttunut jatkuvaksi ja opintojaksojen arviointiin vaikuttavaksi. (Räkköläinen & Uusitalo 2001, 50.)

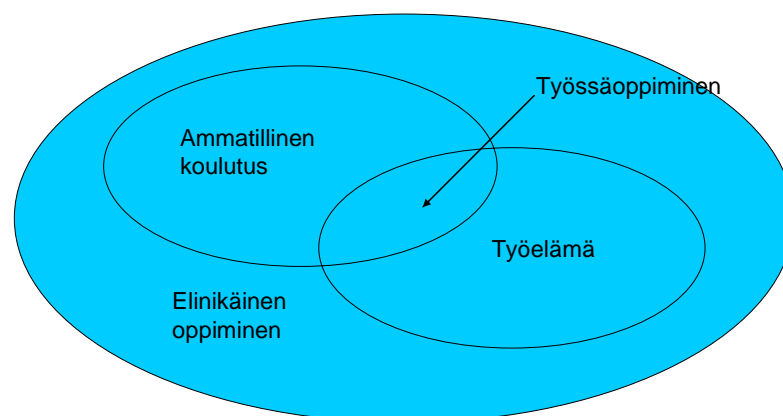
Työssäoppimisen keskeisenä tavoitteena on kehittää koulutusta niin, että se lähentää koulutusta ja työelämää sekä turvata nuorille korkeatasoinen ammattitaidon ja -tiedon hankintamahdollisuus. Lisäksi työssäoppimisen tavoitteena on tukea alan koulutuksen toteuttamista yhteistyössä alueen ammatillisten oppilaitosten kanssa. (Räkköläinen & Uusitalo 2001, 60.)

3.2 Työssäoppiminen

Oppimista tapahtuu, kun yksilö kokee haasteellisia tilanteita, joihin täytyy löytää ratkaisumalli. Tilanne luo oppimismahdollisuuden, joka motivoi oppimaan. Motivaation voi herättää halu välttää negatiivinen tulos ja kiusalliset tilanteet. (Ruohotie 1997, 152.)

Työssäoppiminen on osaamisen kehittämistä, joka tapahtuu työpaikalla. Oppimisen tulisi olla suunnitelmallista sekä vuorovaikutuksellista, jotta se onnistuisi mahdollisimman hyvin. Suunnitelmallisuus ilmenee oppimisena ammattimaisen ohjaajan opastamana todellisessa työympäristössä. Vuorovaikutuksellisuus syntyy ohjaajan ja oppilaan välisestä vuorovaikutuksesta. Oppija oppii parhaiten olemalla vuorovaikutuksessa, tarkkailemalla ja analysoimalla omaa toimintaansa, osallistumalla suunnitteluun sekä ohjaamalla toisia. (Ruohotie, Kulmala & Siikaniemi 1998, 58–59.)

Työssäoppiminen sijoittuu osaksi elinikäistä oppimista (kuvio 9) ammatillisen koulutuksen ja työelämän rajapintaan (Pohjonen 2005, 73).



KUVIO 9. Työssäoppimisen toimintaympäristö (Pohjonen 2005, 73).

Työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua oppimista. Sille on asetettu laajat tavoitteet, niin yksilön kuin yrityksenkin kannalta. Työssäoppimisella halutaan lisätä koulutuksen työelämävastaisuutta sekä helpottaa ammattitaitoisen työvoiman saantia yrityksiin. Lisäksi halutaan edistää nuorten välitöntä työllistymistä. Työssäoppiminen helpottaa nuorten siirtymistä työmarkkinoille ja lisää työmarkkinatietoutta. Lisäksi tavoitteena on syventää nuoren ammatillista osaamista sekä tehdä tutuksi työelämän pelisääntöjä ja toimintatapoja. Työssäoppimisen myötä pyritään ehkäisemään nuorten syrjäytymistä opinnoista ja työelämästä. Lisäksi halutaan vahvistaa ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuutta. (Räkköläinen & Uusitalo 2001, 50; Opetushallitus 2007, 5-10.)

Työssäoppiminen kehittää työelämätaitoja, yrittäjyyttä sekä valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen (Ruohotie, Kulmala & Siikaniemi 1998, 17–23).

3.3 Työpaikka oppimisympäristönä

Työssäoppiminen osana ammatillista koulutusta on luotu parantamaan työnsaantimahdollisuuksia ja tukemaan jatkuvaa oppimista. Toimivien työelämäyhteyksien rakentaminen ammatilliseen koulutukseen on perusteltua työllisyyden kannalta. Suomessa työssäoppimisen jaksoja on lisätty osaksi ammatillista koulutusta 1990-luvulta alkaen niin, että aluksi opiskelijat saivat sisällyttää harjoittelujakson osaksi valinnaisopintojansa. Yritysten ja oppilaitosten välinen yhteistyö vaatii tehostamista ja jatkuvaa kehittämistä, jotta voidaan luoda uusia malleja toteuttaa työssäoppimista. (Ruohotie, Kulmala & Siikaniemi 1998, 17–23; Numminen & Blom 1999, 94.)

Oppiminen työpaikalla ja oppilaitoksessa täydentävät toisiaan ja tarjoaa mahdollisuuden kokeilla teoriassa opittuja toimintamalleja käytännössä. Työpaikka oppimisympäristönä tarjoaa mahdollisuuden sellaisten ongelmien käsittelyyn, joita koulun opetusympäristönä on vaikea tai lähes mahdoton tarjota. Työpaikka voi toimia kasvatusta, sosiaalisuutta sekä kansainvälisyyttä tukevana oppimisympäristönä ja rikastuttaa opetusta. Koulutukseen sisältyvä työssäoppiminen lisää opiske-

lijän työelämän vaatimia ammatillisia valmiuksia ja tarjoaa aitoja oppimistilanteita, jotka motivoivat oppimaan. Oppiminen tapahtuu varmimmin, kun yksilö kohtaa haasteellisen tai yllättävän tilanteen. (Ruohotie, Kulmala & Siikaniemi 1998, 5, 30; Numminen & Blom 1999, 95.)

Parhaimmillaan työssäoppiminen on sekä työelämää että oppilaitosta hyödyttävää toimintaa, kuitenkin opiskelijan etua korostaen. Oppilaitosyhteistyön myötä osapuolet voivat osallistua koulutuksen yhteissuunnitteluun, jotta koulutuksen sisältö palvelisi työelämää mahdollisimman hyvin. Oppilaitosyhteistyö on osa vastuullista liiketoimintaa, jonka tarkoituksena on taata yrityksen toiminta ja kannattavuus tulevaisuudessa. Oppilaitosyhteistyö on yritykselle osa rekrytointia ja henkilöstön kehittämistä. Yrityksille tämä on myös mahdollisuus tutustua mahdollisiin tulevaisuuden työntekijöihin ja tavoittaa ammatitaitoinen työvoima koulutusjakson päätyttyä. Opiskelijoille kehittyneet työelämäyhteydet luovat käsityksiä ammatista ja alan tulevaisuudennäkymistä. (Ruohotie, Kulmala & Siikaniemi 1998, 29–30; Taloudellinen tiedotustoimisto.)

Hyvä työssäoppimispaikka tarjoaa opiskelijalle turvallisen oppimisympäristön. Se antaa opiskelijalle mahdollisuuden kehittyä tulevaisuuden ammattilaiseksi tarjoten tavoitteellisen, ohjatun ja arvioidun työssäoppimisen jakson. Oppimisen kannalta suotuisaa olisi, että työtehtäviä muotoiltaisiin mahdollisuuksien mukaan työharjoittelijan tarpeita ajatellen. (Numminen & Blom 1999, 95; Taloudellinen tiedotustoimisto.)

Työssäoppijan työturvallisuudesta on säädetty laissa opiskelijan työturvallisuudesta 1341/2007. Lain 19. pykälän mukaan työnantaja vastaa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä koulutuksessa opiskelijan työturvallisuudesta siten kuin siitä työntekijöiden osalta säädetään ja määrätään myös silloin, kun opiskelija ei ole työsopimussuhteessa taikka virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa työnantajaan.

3.4 Edellytykset oppilaitosyhteistyön onnistumiselle

Yritysnäkökulmasta oppilaitosyhteistyön rakentamisen voidaan katsoa koostuvan neljästä tarkasteluvaiheesta: opetteluvaihe, käytäntöjen tavoitteellinen kehittäminen, yrityksen tapa toimia sekä jatkuva parantaminen (kuvio 8). Jokaisessa vaiheessa tarkastellaan oppilaitosyhteistyön onnistumisen kannalta tärkeitä elementtejä. Onnistunut oppilaitosyhteistyö vaatii jatkuvaa toiminnan tarkastelua ja kehittämistä. (Taloudellinen tiedotustoimisto)



KUVIO 8. Yrityksen toiminta oppilaitosyhteistyössä (Taloudellinen Tiedotustoimisto 2009).

3.4.1 Opetteluvaihe

Opetteluvaiheessa yritys tutustuu oppilaitosyhteistyöhön ja määrittelee motiivit sekä tavoitteet sen aloittamiselle. Opetteluvaiheessa yritys tutustuu työssäoppimisen käytäntöihin, oppilaitoksiin sekä niiden yhteyshenkilöihin. Lisäksi yritys hankkii käytännön kokemuksia oppilaitosyhteistyöstä ja työssäoppimisesta. Oppilaitosyhteistyön käytännön onnistumisen edellytys on yhteistyöstä ja toimintata-

voista tiedottaminen yrityksen omalle henkilöstölle. Organisoinnin kannalta on tärkeää, että valitaan yhteyshenkilö sekä koulutettu työpaikkaohjaaja tulevalle työssäoppijalle. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2009.)

Opetteluvaiheessa kartoitetaan yhteistyössä oppilaitoksen kanssa työssäoppimisjakson oppimista tukevat työtehtävät sekä valmistellaan perehdyttämisohjelma opiskelijalle. Perehdyttämisohjelmana voi olla yrityksen yleinen perehdyttämisohje, jota voidaan tarkentaa niin, että taataan erityisesti opiskelijaa ajatellen turvallinen oppimisympäristö. Perehdyttäessä huolehditaan työssäoppijan riittävästä tehtäväkohtaisesta opastamisesta. Opetteluvaiheeseen kuuluu myös työssäohjaajan toiminnan kehittäminen sekä työssäoppimisen mahdollisuuden aktiivinen tarjoaminen oppilaitoksiin ja opiskelijoille. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2009.)

3.4.2 Tavoitteellinen käytäntöjen kehittäminen

Oppilaitosyhteistyön toteuttamisen toisena vaiheena on yrityksen tavoitteellinen käytäntöjen toteuttaminen. Tässä vaiheessa yrityksessä tehdään päätös säännöllisen oppilaitosyhteistyön toteuttamisesta ammattiopistojen kanssa sekä huolehditaan riittävästä määrästä työssäohjaajia sekä vastuuhenkilöitä. Ennen työssäoppijan saapumista valitaan hänelle kuuluvat työtehtävät ja varmistutaan, että ne täyttävät oppimistavoitteet. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2009.)

Työssäoppimisjakson päättyessä yrityksen tulee pitää aktiivista yhteyttä oppilaitoksen sekä työssäoppijan välillä työssäoppimisjakson arvioimiseksi. Yhteinen arviointikeskustelu antaa yritykselle arvokasta tietoa, jota voidaan käyttää oppilaitosyhteistyön ja työssäoppimisen toteuttamisen kehittämiseen. Tavoitteellisten käytäntöjen kehittämiseen kuuluu myös osallistuminen ammatillisen koulutuksen kehittämiseen yhteistyössä ammattioppilaitosten kanssa. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2009.)

3.4.3 Oma tapa toimia

Kolmas vaihe toteuttaa oppilaitosyhteistyötä on yrityksen oma tapa toimia. Vaiheeseen sisältyy tulevaisuuden rekrytointitarpeen määrittely ja oppilaitosyhteistyön toimenpiteiden suunnittelu tulevaisuuden rekrytointitarpeiden pohjalta. Oppilaitosyhteistyö jalkautetaan osaksi yrityksen liiketoimintaa ja vastuullisuutta. Tässä vaiheessa määritellään yrityksen toimintatavat ja toimintaohjeet koskien yhteistyötä ja huolehditaan säännöllisestä palautteen keräämisestä työssäoppijolta. (Taloudellinen Tiedotustoimisto 2009.)

Aktiivinen yhteistyö ja osallistuminen antavat yritykselle mahdollisuuden vaikuttaa koulutussuunnitteluun: opetussuunnitelmaan, koulutuksen sisältöön sekä aloituspaikkamääriin. Yritys voi hyödyntää saamaansa palautetta työssäoppijolta sekä työpaikkaohjaajilta kehittäessään toimintatapojaan. (Taloudellinen Tiedotustoimisto 2009.)

3.4.4 Jatkuva parantaminen

Neljäs ja viimeinen vaihe oppilaitosyhteistyön toimivassa rakentamisessa on jatkuva parantaminen. Jatkuvan parantamisen vaihe kehittää jatkuvasti yrityksen tapaa toteuttaa yhteistyötä. Siinä korostuu säännöllinen toiminnan arviointi, vertailu muiden kokemuksiin ja yhteydenpito eri osapuoliin. Jatkuvan parantamisen vaiheessa käytetään työssäoppimista rekrytointikanavana ja yritetään löytää keinoja yrityksen tunnetuksi tekemiseen alan opiskelijoiden keskuudessa. (Taloudellinen Tiedotustoimisto 2009.)

3.5 Työssäoppimisen toteuttamista säätelevät lait ja asetukset

Logistiikan koulutusohjelmaa säätelevät useat lait ja asetukset. Myös työssäoppimispaikan tarjoajalta vaaditaan niihin tutustumista ja niiden noudattamiseen sitoutumista.

Logistiikassa työssäoppimiseen vaikuttavat seuraavat lait ja asetukset:

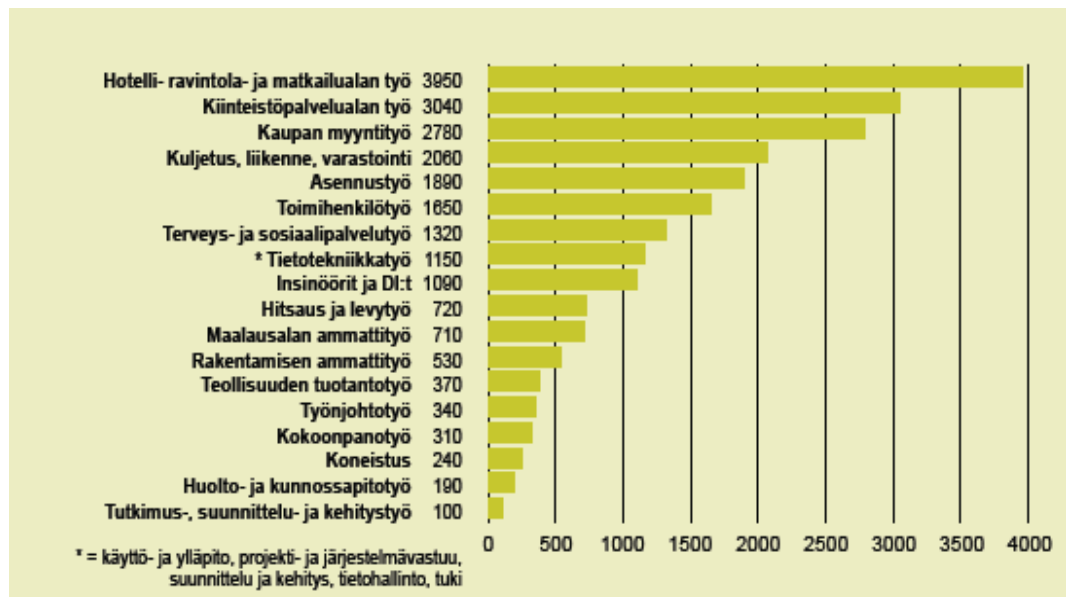
- Laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta (630/1998, 811/1998)
- Työturvallisuuslaki (738/2002)
- Laki nuorista työntekijöistä (998/1993) 3 luku, Työn terveellisyys ja turvallisuus
- Asetus nuorten työntekijäin suojelusta (508/1986, muutettu 679/1990, 1428/1993, A755/1996)
- Työministeriön päätös nuorille sopivasta kevyistä vaarallisista töistä (1431/1993, 1432/1993, muutettu 756/1996)
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta (128/2002)
- Laki toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi (693/1976, muutokset 765/1994 ja 487/1999)
- Laki opiskeluun liittyvässä työhön rinnastettavissa olosuhteissa syntyneen vamman tai sairauden korvaamisesta (1318/2002)
- Vahingonkorvauslaki (412/1974)

Varastotyölle ei suoranaisesti ole asetettu ikärajavaatimuksia, sillä varastotyötä voi olla hyvin monenlaista. Nuoriin työntekijöihin liittyy valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006 sekä siihen liittyen sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 302/2007. Asetuksen 475/2006 2 §:n mukaan nuori työntekijä voi työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä ammatillisessa koulutuksessa ja oppisopimuskoulutuksessa tehdä 3 §:n 1 momentin 3–5 kohdassa tarkoitettuja töitä kokeneen ja ammattitaitoisen henkilön jatkuvassa valvonnassa. Lisäksi pykälässä mainitaan, että selvitys valvonnan järjestämisestä ja tarpeellisesta perehdyttämisestä liitetään työnantajan ja koulutuksen järjestäjän väliseen sopimukseen ja lähetetään tiedoksi asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle.

4 CASE: OPPILAITOSYHTEISTYÖ INEX PARTNERS OY:SSÄ

4.1 Toimialatietoa

On ennakoitu, että osaavan työvoiman hankinta vaikeutuu entisestään lähivuosina. Suurimpana syynä tähän pidetään suurten ikävuosien eläköitymistä vuosikymmenen vaihteessa, kun samaan aikaan työmarkkinoille siirtyvät ikäluokat ovat aiempaa pienempiä. Tämän hetkinen maailmanlaajuinen taloudellinen taantuma on lisännyt työnhakijoiden määrää työmarkkinoilla ja tuonut työvoiman saatavuuspiikin. Taantumaa on kuitenkin ennustettu menevän ohi nopeasti, mikä aiheuttaa äkillisen työvoiman kysynnän tarpeen, jolloin rekrytointivaikeudet lisääntyvät.



KUVIO 10. Rekrytointitarve EK:n jäsenyrityksissä tehtäväryhmissä, joissa on ollut rekrytointivaikeuksia lokakuussa 2007, henkilöä (EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2007).

Tämän hetkisiin rekryointivaikeuksiin vaikuttavat lisäksi työnhakijoiden puutteellinen ammatillinen osaaminen. Työnantajat kokevat, että työnhakijoilla ei ole riittävästi työkokemusta työtehtävien vaatimuksiin nähden. Rekryointivaikeudet kuljetuksen, liikenteen ja varastoinnin alalla sijoittuvat mittauksissa kärkipäähän (kuvio 10).

Yritysten tulisi varautua tulevaisuuden rekryointivaikeuksiin turvatakseen ammattitaitoisen työvoiman saannin. Aktiivinen yhteistyö oppilaitosten kanssa antaa tähän mahdollisuuden. Oppilaitoksissa kasvavat tulevaisuuden osaajat, joiden kanssa tehdyllä yhteistyöllä on kauaskantoiset vaikutukset.

4.2 S-ryhmä

S-ryhmä on täysin suomalainen vähittäiskauppaa ja palvelualaa harjoittava yritysverkosto. Sen muodostavat 22 itsenäistä alueosuuskauppaa (kuvio 11), 10 paikallisosuuskauppaa sekä osuuskauppojen omistama Suomen Osuuskauppojen Keskuskunta (SOK) tytäryhtiöineen. Osuuskaupat ovat osuustoiminnallisia yrityksiä, jotka ovat täysin asiakasomistajien omistamia. (SOK 2009.)

Osuuskauppojen verkosto kattaa koko maan ja Suomesta löytyy yli 1500 S-ryhmän toimipaikkaa. Lisäksi liiketoimintaa on Baltian alueella sekä Venäjällä. Yhteistyökumppaneiden myötä toimipaikkojen määrä on yli 2000. S-ryhmän toiminnan ajatuksena on tuottaa palveluita ja etuja asiakasomistajille sekä muille asiakkaille. (SOK 2009.)

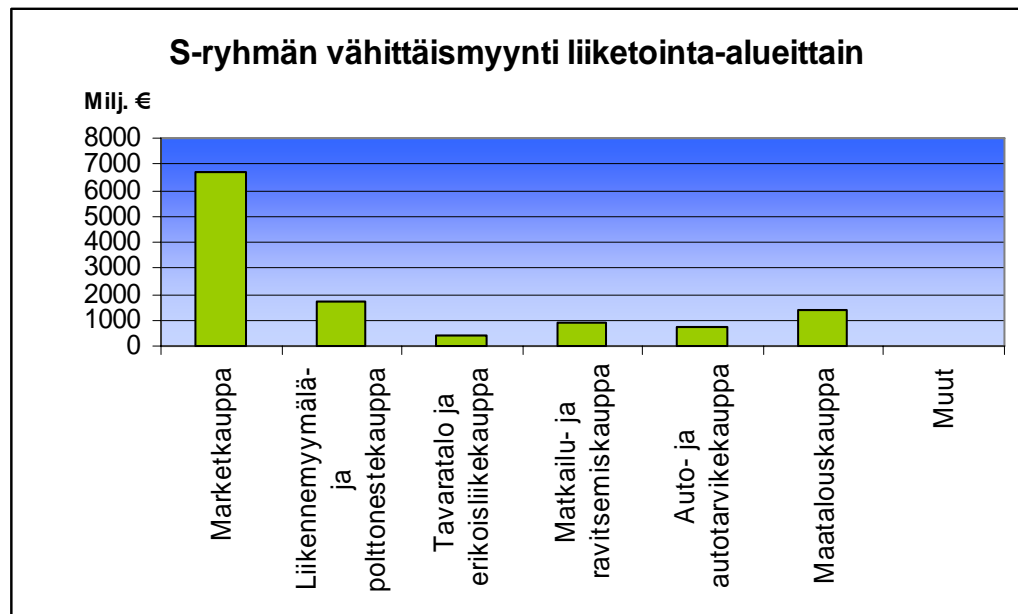


KUVIO 11. S-ryhmän alueosuuskaupat (SOK 2009).

SOK tuottaa osuuskaupoille hankinta-, asiantuntija- ja tukipalveluita, toimien niiden keskusliikkeenä. Se myös vastaa koko S-ryhmän strategisesta ohjauksesta ja eri ketjujen kehittämisestä. SOK-yhtymä muodostuu SOK:sta sekä sen tytäryhtiöistä, joihin lukeutuvat muun muassa hankinnan ja logistiikan organisaatiot Inex Partners Oy, Intrade Partners Oy sekä polttonesteiden hankintayhtiö North European Oil Trade Oy. (SOK 2009.)

S-ryhmän liiketoiminta-alueita ovat marketkauppa, liikennemyymälä- ja polttonestekauppa, tavaratalo- ja erikoisliikekauppa, matkailu- ja ravitsemiskauppa, auto- ja autotarvikekauppa sekä maatalouskauppa (kuvio 12). S-ryhmän liiketoi-

minnassa yhdistyvät asiakaslähtöisyys sekä kustannustehokkuus ja se on kannattavaa ja jatkuvasti kasvavaa. S-ryhmän suurin toimiala on marketkauppa ja se on markkinajohtaja päivittäistavarakaupassa 42,4 %:n osuudella. Koko S-ryhmän vähittäismyynti oli 11 821 miljardia euroa vuonna 2008. (SOK 2009.)



KUVIO 12. S-ryhmän vähittäismyynti liiketoiminta-alueittain vuonna 2008, sisältää lähialueiden myynnin (SOK 2009).

S-ryhmässä näkyy edelleenkin osuuskauppojen alkuperäinen tarkoitus toimia asiakkaidensa hyväksi, sillä yhteisöllisyys, toiminnan aktiivinen kehittäminen sekä palvelujen tuominen asiakasomistajaa lähelle kuvaavat myös tämänpäiväistä S-ryhmää. Osuustoiminnan luonteeseen kuuluvat sitoutuneet asiakkaat ja liiketoiminnan tuotoista jaettava ostohyvitys eli bonus asiakasomistajan käyttämien palveluiden määrän perusteella. (SOK 2009)

S-ryhmä on merkittävä työllistäjä koko Suomessa, työllistäen vuoden 2008 lopussa 37 735 henkilöä (SOK 2009).

4.2.1 Oppilaitosyhteistyön nykytilan kartoitus

S-ryhmässä on koottu työryhmä kehittämään oppilaitosyhteistyötä. Työryhmä luo S-ryhmän periaatteet toteuttaa oppilaitosyhteistyötä, määrittelee tarkoituksen ja tavoitteet, toteutusmuodot ja vastuut sekä viestinnän. Työryhmään kuuluu yksi edustaja myös Inex Partners Oy:stä. S-ryhmän oppilaitosyhteistyön tarkoituksena on varmistaa osaavan työvoiman saatavuus myös tulevaisuudessa ja olla halutuin työnantaja kaikilla liiketoiminta-alueillaan. Työryhmä kannustaa aktiiviseen oppilaitosyhteistyön kehittämiseen koko S-ryhmän laajuisesti.

Oppilaitosyhteistyön kriittisiksi menestystekijöiksi on asetettu positiivisen työnantajakuvan luominen, mielenkiinnon herättäminen, kipinän sytyttäminen, kehittämismahdollisuuksien tarjoaminen sekä uuden työntekijän rekrytointi. Positiivinen työnantajakuva koostuu mielikuvasta S-ryhmästä vastuullisena työnantajana sekä mahdollisuudesta kehittyä ja tulla palkituksi hyvästä työstä. S-ryhmän aktiivisella yhteistyöllä oppilaitosyhteistyökumppaneiden kanssa halutaan herättää mielenkiinto. Kipinän sytyttävät hyvä strateginen henkilöstötyö, viestintä sekä koulutus. S-ryhmässä halutaan kehittää ja ajanmukaistaa työssäoppimisen pelisääntöjä ja sopimuksia sekä luoda yhteiset periaatteet perehdyttämiselle, osaamisen kehittämiseksi sekä kokonaispalkitsemiseksi.

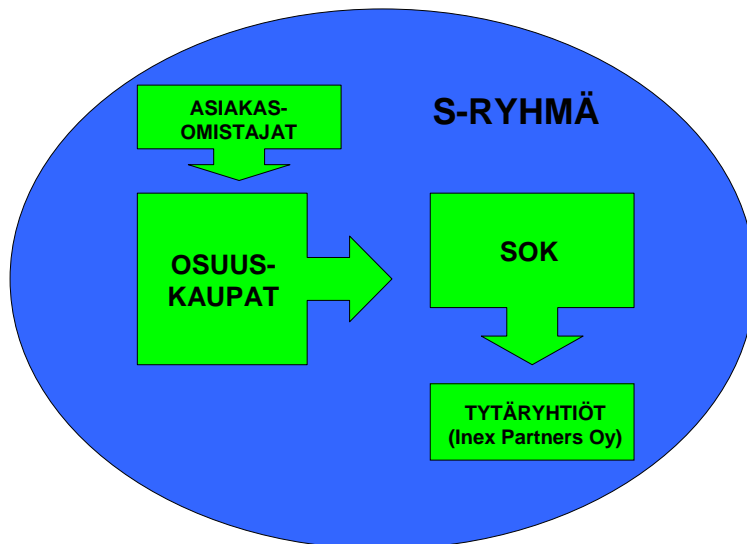
Työryhmän aktiivisesta oppilaitosyhteistyön kehittämisestä huolimatta yhteinen linjaus ei täysin vastaa Inexin tarpeita. S-ryhmä on vähittäiskauppaa ja palvelualaa harjoittava yritysverkosto, jossa suurin osa henkilöstöstä toimii asiakaspalvelutehtävissä myymälöissä ja palveluja tuottavissa liikkeissä. Inexin henkilöstö koostuu pääsääntöisesti logistiikkatyöntekijöistä.

4.3 Inex Partners Oy

Tämä opinnäytetyö on tehty toimeksiantona Inex Partners Oy:lle. Yritys toivoi selkeitä apuvälineitä oppilaitosyhteistyön suunnitteluun.

4.3.1 Liiketoiminta

Inex Partners Oy on 1.3.2006 lähtien ollut SOK:n 100 % tytäryhtiö ja on näin osa S-ryhmää (kuvio 13). Inex toimii ensisijaisesti päivittäistavaramarkkinoilla toimialoinaan vähittäis- ja erikoistavarakaupan hankinta- ja logistiikkapalvelut. Inex hankkii ja jakelee suuren osan S-ryhmän myymälöiden päivittäistavarasta ja tarjoaa lisäksi erikoistavaran logistiikkapalveluita S-ryhmälle. Inexin asiakkaita on S-ryhmässä noin 900. Joukossa on lähimyymälöitä, super- ja hypermarketteja sekä liikennemyymälöitä. Inexin liikevaihto vuonna 2008 oli 1983 M€ ja henkilöstöä oli lähes 2200.



KUVIO 13. S-ryhmän omistussuhteet

4.3.2 Logistiikkatyö

Suurin osa Inexin logistiikkatyöstä tehdään Espoossa Kilon logistiikkakeskuksessa, jossa on varastopinta-alaa 10 hehtaaria. Logistiikkakeskuksessa käsitellään teolliset elintarvikkeet, käyttötarvikkeet, jalostetut tuoretuotteet sekä hedelmät ja vihannekset. Tuotteet kerätään myymäläkohtaisiksi toimituksiksi ja ne toimitetaan myymälöihin joko suoraan tai terminaalien kautta. Inexillä on ympäri Suomea

yhteensä 12 terminaalia, joista osa on omia ja osa kuljetusliikkeiltä alihankintana ostettuja. Etelä-Suomen alueen terminaali toimii Kilon logistiikkakeskuksessa. Toimitukset myymälöihin tehdään yöllä, jotta vältetään ruuhka-ajat teillä ja kauppojen vastaanotoissa ja tavarat saadaan myyntikuntoon ennen kauppojen aukeamista. Kuljetukset ovat lämpötilasäädettyjä.

Kilon logistiikkakeskus on jaettu kuivatuotelogistiikkaan, tuoretuotelogistiikkaan, terminaaliin sekä palautusterminaaliin. Logistiikkakeskuksessa on käytössä puheohjattu keräys, joka vähentää keräysvirheitä ja parantaa keräystyön ergonomiaa ja työturvallisuutta. Työ on vuorotyötä ja logistiikkakeskus on toiminnassa joka päivä ympäri vuorokauden. Kilossa työskentelee noin 1450 henkilöä, joista vakituisessa työsuhteessa on noin 80 %. Naisten osuus työntekijöistä on noin neljännes.

Inexin erikoistavaroiden logistiikkakeskus sijaitsee Vantaan Hakkilassa, jossa varastopinta-alaa on noin neljä hehtaaria. Logistiikkakeskuksesta toimitetaan asumisen, pukeutumisen ja vapaa-ajan tuotteita, rauta- ja maataloustavaroita sekä varaosia S-ryhmän myymälöihin.

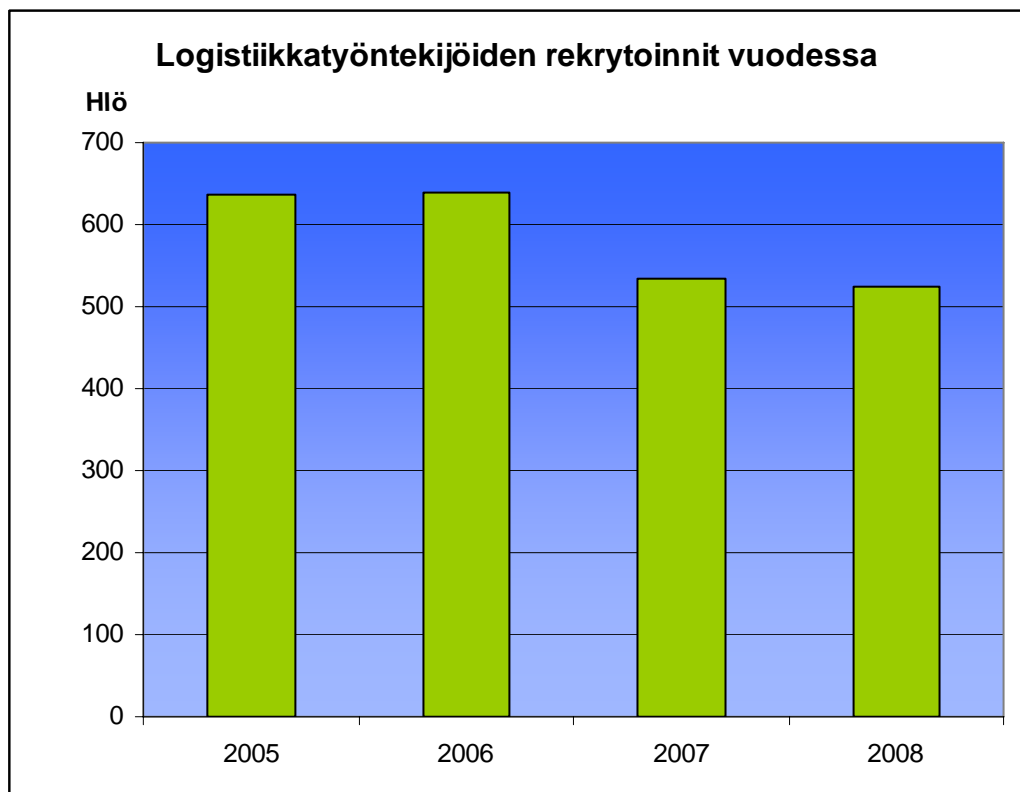
Hakkilassa toimii myös käsittelykeskus, jossa tuotteet käsitellään myymälöitä varten myyntikuntoon. Hakkilan logistiikkakeskuksessa on käytössä kuljetinlajittelija. Työ on vuorotyötä, mutta eroaa Kilon toiminnasta, sillä on toiminnassa vain viitenä päivänä viikossa. Hakkilassa työskentelee 200–300 henkilöä, riippuen sesongista.

Inexissä tehtävä keräystyö haarukkavaunua käyttäen soveltuu jo 16-vuotiaille, mutta työ sisältää ruumiillisen liikarasituksen vuoksi määritelmän vaaralliseksi luokiteltavasta työstä. Työntekijä voi itse määritellä työpaikalla sovellettavat ikäraajat ja Inexissä ikäraajaksi on määritelty 18 vuotta. Mikäli yritykseen otettaisiin tätä nuorempia eli 16–17-vuotiaita työssäoppijoita, heistä olisi tehtävä ilmoitus Työsuojelupiiriin.

4.3.3 Rekrytoinnin nykytila

Inexin rekrytointia hoitaa pääsääntöisesti rekrytointitiimi, jonka vastuulla on logistiikkatyöntekijöiden hankinta. Logistiikkatyöntekijöiden vaihtuvuus on tasais- ta, jonka vuoksi myös rekrytointitarve on jatkuva. Lisäksi kesät ja joulun aika ovat rekrytointihuippuja. Inexin rekrytointien määrä on ollut viime vuosina laske- va (kuvio 14), mutta tarve uusille työntekijöille on kuitenkin jatkuva. Rekrytoin- tien suuri vuosittainen määrä selittyy kausityöntekijöiden palkkaamisella.

Avoimista työpaikoista ilmoitetaan lehdessä sekä Inexin omilla nettisivuilla. Ine- xistä osallistutaan erilaisiin rekrytointitapahtumiin, jotta mahdolliset työnhakijat löytäisivät yrityksen helpommin.



KUVIO 14. Logistiikkatyöntekijöiden rekrytoinnit vuodessa/henkilöä

4.4 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisin tutkimusmenetelmin. Lähtökohtana oli oppilaitosyhteistyön suunnittelu. Tutkimus aloitettiin kartoittamalla yrityksen esimiesten näkemyksiä työssäoppimisesta. Kartoitus tehtiin kyselyn (liite 1) avulla. Oppilaitosyhteistyön kehittäminen koskee pääasiallisesti yrityksen varaston puolta, jossa työskentelee useita kymmeniä esimiehiä. Kysely sisälsi yksitoista avointa kysymystä. Kysymykset olivat jaettuna seuraaviin aihepiireihin: perehdyttäminen, työssäoppiminen sekä työssäoppijoiden sijoittaminen. Kyselyn avulla haluttiin kartoittaa esimiesten kokemuksia ja mielipiteitä työssäoppijoiden tärkeydestä ja soveltuvuudesta varastotyöhön. Lisäksi haluttiin löytää kanavat työssäoppijoiden sijoittamiseen yrityksessä.

Kyselyyn vastaajiksi valittiin neljä logistiikkapäällikköä ja yksi liikennepäällikkö sekä heidän alaisuudessaan olevia esimiehiä, joita on 17 kappaletta niin päivittäistavarasta, käyttötavarasta kuin kuljetuksestakin. Kyselyä lähetettiin yhteensä 22 kappaletta ja vastauksia saatiin 12, tasaisesti kaikilta mainituilta sektoreilta.

Vastausprosentti oli noin 55. Se jäi odotettua heikommaksi. Saatujen vastauksien perusteella saatiin kuitenkin käsitys halutuista aihepiireistä ja pohja oppilaitosyhteistyön kehittämisen suunnitteluun. Kyselyn tuloksia voidaan pitää kohdeyrityksen toimintaa ajatellen luotettavina.

4.4.1 Tutkimuksen tulokset

Perehdyttäminen

Työssäoppiminen osana ammatillista koulutusta koettiin enimmäkseen positiiviseksi asiaksi ja tärkeäksi alan tulevaisuuden kannalta. Työssäoppimisjaksojen tarjoaminen opiskelijoille antaisi vastausten mukaan kanavan saada ammattitaitoista ja motivoitunutta henkilöstöä sekä opiskelijalle mahdollisuuden oppia käytännön työtehtäviä. Se myös madaltaisi työnhakijoiden kynnystä hakeutua yritykseen töihin ja sitouttais henkiöitä jo opiskeluaikana yritykseen.

Perehdytystä koskeneiden kysymysten vastauksien perusteella oli huomattavissa hajontaa, riippuen tehtävien laadusta. Perehdytysjakson pituus määriteltiin muutamista päivistä useisiin viikkoihin tai jopa kuukausiin. Perehdyttämisjakson pituus oli usein määritelty niin, että lyhyempi aika mahdollistaa perustyötehtävien oppimisen, mutta pitempi jakso valmentaa täysin itsenäiseen työskentelyyn. Vastusten mukaan riippuu myös henkilöstä itsestään, kuinka pitkä perehdytysjakso vaaditaan. Tähän vaikuttaa esimerkiksi se, kuinka vastaanottavainen ja omaksuiskykyinen työssäoppija on.

Vastaajat kokivat usein myös, että mikäli perehdytettävä on alan opiskelija, on perehdytysjakson läpivieminen joissain tapauksissa helpompaa. Vastauksista ilmeni, että logistiikka-alan opinnot antavat perustiedot ja taidot toimia, vaikka perehdytysaikaa ei varsinaisesti lyhennettäisikään. Alan opiskelijoilla koettiin olevan tavallista enemmän motivaatiota ja kiinnostusta työn ja tuotetuntemuksen oppimiseen. Alkuvaiheessa alan opiskelijan hallitsemasta terminologiasta on apua ja se nopeuttaa työn omaksumista. Lisäksi vastauksista ilmeni, että työssäoppijolla on muodostunut opinnoissaan käsitys työturvallisuudesta esimerkiksi koneiden ja laitteiden käytön suhteen.

Inexillä on käytössään perehdytysohjelma uusia työntekijöitä varten. Kyselyn perusteella jo olemassa oleva perehdytysohjelma on riittävä myös työssäoppijoita ajatellen. Vastaajien mukaan ohjelmaa voi kuitenkin jatkokehittää, jos ilmenee tarvetta. Vastaajat pitivät tärkeänä, että perehdyttäessä huomioidaan työssäoppijoiden nuori ikä.

Työssäoppiminen

Työssäoppimisjakso koettiin hyväksi ja yritykselle tuottoa tuovaksi asiaksi, mikäli työssäoloaika oli riittävän pitkä. Vastusten perusteella suositeltavin aika olisi yhdestä kolmeen kuukautta. Vastaajien mukaan työn perusteet oppii lyhyemmässäkin ajassa, mutta tehokas ja työnantajalle hyödyllinen tekeminen syntyy vasta ajan kanssa. Kesätyön tarjoamista harjoittelujakson perään pidettiin toimivana mallina, jotta perehdyttämiseen käytetyt resurssit saataisiin maksimoitua.

Työssäoppijoiden sijoittaminen

Lähes kaikki varastotyöt ovat suurimmalta osalta fyysistä työtä. Vastaajien mukaan tämä ei kuitenkaan ole esteenä sille, etteivätkö jo 16-vuotiaat kykenisi tekemään työtä. Vastaajien mukaan ikä ei ole este, kunhan henkilön fyysinen ja myös henkinen kunto on hyvä. Vastausten perusteella nuoret ovat fyysisesti riittävän hyvässä kunnossa varastotyöhön, mikäli pientä valikointia tehdään ennen töihin tuloa. Lisäksi henkisesti kypsät nuoret ovat valmiita vastuuntuntoiseen työhön ja turvalliseen työskentelyyn varastoympäristössä. Merkitystä on myös sillä, minkälaista kokemusta henkilöllä on mahdollisesti muista töistä. Vastausten perusteella työn määrään voidaan vaikuttaa tuotannossa esimerkiksi säätelemällä tilausten kokoa ja painoa työntekijän fyysisten ominaisuuksien mukaan. Työssäoppijoille tulisivat tarjota mahdollisimman laaja näkemys logistiikka-alasta monipuolisten tehtävien kautta huomioiden lain edellyttämät rajoitukset.

Vastaajien pohtiessa kysymystä, voisiko työssäoppijoita sijoittaa vastaaviin tehtäviin kuin vakituinen henkilökunta, oli huomattavissa hajontaa. Tärkeimpänä vaikuttajana pidettiin työssäoppijan yksilöllisiä ominaisuuksia, kuten fyysisyyttä. Lisäksi vastauksista kävi ilmi, että työssäoppimisjakson ollessa riittävän pitkä, työssäoppijoita voidaan sijoittaa vastaaviin tehtäviin kuin vakituinen työntekijä. Lisäksi työssäoppijalta vaaditaan hyvää motivaatiota sekä työmoraalia. Toisaalta vakituisen työntekijän työtehtäviä pidettiin liian vaativina työssäoppijalle, kun taas toisaalta pidettiin tärkeänä, että työssäoppija tutustuu koko varastotyön tehtäväkenttään.

Vastausten avulla kartoitettiin työtehtäviä, joihin alle 18-vuotiaita toisen asteen ammatillisen koulutuksen opiskelijoita voidaan sijoittaa. Vastauksissa oli hajontaa työn soveltuvuudesta nuorille. Osa vastaajista ei sijoittaisi alle 18-vuotiaita työssäoppijoita lainkaan samoihin työtehtäviin vakituisen henkilöstön kanssa, kun taas toiset sijoittaisivat heitä juuri näihin tehtäviin.

Kilon päivittäistavaralogistiikkakeskuksessa esimiehinä toimivat vastaajat sijoittaisivat työssäoppijoita kevyempiin tehtäviin. Tällaisia tehtäviä olisivat kauppakunnostus eli hedelmien ja kasvien lajittelu myyntikelvottomista myyntikelpoi-

siin sekä avustavat toimistotyöt. Lisäksi osa vastaajista sijoittaisi työssäoppijoita myös keräystyöhön niin, että työtehtäviä jaettaessa huomioitaisiin työssäoppijan fyysinen kunto. Keräystyö antaisi hyvää kokemusta tulevaisuutta ajatellen.

Hakkilan käyttötavaralogistiikkakeskuksen esimiehet sijoittaisivat työssäoppijoita tuotantoa tukeviin tehtäviin. Erityisesti käsittelykeskuksessa työskentelyä pidettiin sopivimpana työssäoppijoille. Tämä työskentely sisältää tavaroiden purkamista myyntieriksi, valokeräystä muovilaatikosta muovilaatikkoon, hinnoittelua, varkaussuojausta sekä henkarointia, jotta tuotteet saataisiin sellaiseen tilaan, että ne täyttävät asiakastarpeet.

4.4.2 Johtopäätökset case-yrityksen työssäoppimisen suunnitteluun

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda apuväline kohdeyrityksen oppilaitosyhteistyön toteuttamiseen tulevaisuudessa. Tässä luvussa esitellään johtopäätöksenä apuvälineet, jotka helpottavat yhteistyön toteuttamista. Apuvälineeksi kohdeyritykselle on koottu oppilaitoslista alan oppilaitoksista, joka auttaa yhteistyökumppaneiden valitsemisessa sekä määritelty käytännön työtehtäviä, joihin nuoria työssäoppijoita voidaan sijoittaa. Lisäksi luvussa tehdään ehdotuksia käytännön toimista, joita kohdeyritys voi hyödyntää toiminnassaan.

Työssäoppimisen tavoitteena on vahvistaa ja lisätä koulutuksen työelämävastavuutta ja luoda hyvät edellytykset oppilaitoksen ja yritysten väliselle yhteistyölle. Yhteistyö antaa yrityksille mahdollisuuden vaikuttaa koulutuksen suunnitteluun ja kehittämiseen ja kanavan tutustua opiskelijoihin. Lisäksi yrityksillä on mahdollisuus hyödyntää työssäoppijoita myöhemmin työvoiman rekrytoinnissa. Toimivan oppilaitosyhteistyön rakentaminen on pitkäjänteistä työtä. Onnistuakseen yhteistyö vaatii sitoutuneet ja aktiiviset osapuolet sekä oppilaitoksen että työpaikan puolelta. Yrityksen tulee valita yhteistyökumppaninsa huolella ja vertailla eri oppilaitoksia.

Toisen asteen ammatillisen peruskoulutuksen opiskelija voi valmistua logistiikan perustutkinnosta varastonhoitajaksi yhdessätoista oppilaitoksessa Suomessa (taulukko 2). Oppilaitokset sijaitsevat pääsääntöisesti Etelä-Suomessa. Oppilaitokset on koottu apuvälineeksi listan muodossa. Listasta kohdeyrityksen on helppo valita yhteistyökumppaninsa.

TAULUKKO 2. Varastonhoitajan koulutusta antavat oppilaitokset Suomessa

Varastonhoitajan koulutusta antavat oppilaitokset	
Hamina	Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto, Haminan toimipiste
Helsinki	Helsingin tekniikan alan oppilaitos
Hämeenlinna	Koulutuskeskus Tavastia
Jyväskylä	Jyväskylän ammattiopisto
Kerava	Keravan ammattiopisto
Lahti	Koulutuskeskus Salpaus
Nummela	Länsi-Uudenmaan koulutuskeskus
Porvoo	Porvoon ammattiopisto
Rauma	Rauman ammattiopisto
Tampere	Tampereen ammattiopisto, Pyynikin ammattioppilaitos
Vantaa	Vantaan ammattiopisto Varia

Yrityksen on hyvä valita oppilaitoksista yhteistyökumppanit, joiden kanssa yhteistyö olisi mahdollisimman aktiivista. Valinnassa on hyvä huomioida oppilaitoksen halukkuus ja mahdollisuudet vaikuttaa koulutussuunnittelussa yrityksen tarpeeseen. Yhteistyökumppaneita ei kannata valita liikaa, jotta aktiivista yhteistyötä on helpompi toteuttaa. Valintaa tehdessä yrityksen tulee huomioida yhteistyöhön käytettävä työaika ja siitä koituvat hyödyt. Yhteistyökumppaneita valitta-

essa on hyvä kiinnittää huomiota siihen, kuinka innostuneita koulun edustajat ovat yhteistyöhön.

Yhteistyöoppilaitoksiksi on hyvä valita sellaiset oppilaitokset, jotka sijaitsevat melko lähellä yritystä. Kohdeyritystä lähimpänä sijaitsevat Helsingin tekniikan alan oppilaitos sekä Vantaan ammattiopisto Varia. Työssäoppijoiden on mahdollista suorittaa työssäoppiminen yrityksessä, kun välimatka ei ole pitkä. Yhteistyö käynnistetään ottamalla yhteyttä haluttuihin oppilaitoksiin. Tämän jälkeen yhteistyökumppaneiden välille laaditaan sopimus yhteistyöstä, joka osaltaan virallisuutensa puolesta lisää aktiivisuutta osapuolten välillä.

Kun yhteistyökumppanit ovat selvillä, tulee yrityksen informoida työssäoppimismahdollisuuksistaan säännöllisesti, jotta opiskelijat suuntautuisivat työssäoppimisjaksojen lähestyessä yritykseen. Yrityksen on hyvä järjestää yhteistyöoppilaitoksissa rekrytointitilaisuuksia, joissa voivat kertoa mahdollisuuksistaan. Aktiivinen tiedottaminen työssäoppimismahdollisuudesta lisää opiskelijoiden kiinnostusta. Koska Inexissä työssäoppijoiden toivotaan olevan 18-vuotiaita tai lähellä sitä, tulee tätä korostaa tiedottaessa oppilaitoksessa. Opiskelijoille voidaan tarjota ensisijaisesti mahdollisuutta viimeisen työssäoppimisjakson suorittamiseen ennen valmistumista ja jatkuvan rekrytointitarpeen vuoksi heille olisi hyvä luvata töitä myös valmistuttua, mikäli työssäoppiminen sujuu moitteetta.

Työssäoppijoiden huolellinen perehdyttäminen on olennaista työssäoppimisjakson onnistumisen kannalta. Perehdyttäessä työssäoppijalle selvitetään asioita, joita jokaisen työntekijän tulee tietää, niin työympäristöstä kuin itse työstäkin. Inexissä on uusille työntekijöille jaettava perehdyttämisopas, joka käsittelee työntekijän työturvallisuuteen ja työsuhteeseen liittyviä asioita sekä henkilöstöasioita. Lisäksi uuden työntekijän aloittaessa hänelle määritellään henkilökohtainen työhön opastaja. Perehdytysoppaan sekä henkilökohtaisen perehdytyksen toimivuutta on testattu ja lopputuloksiin on oltu tyytyväisiä. Näin ollen vastaava perehdyttäminen on mahdollinen myös työssäoppijoita ajatellen. Huomioitava on kuitenkin, että työssäoppija tarvitsee määritellyn henkilökohtaisen työssäohjaajan, joka perehdyttää työhön ja työyhteisöön, ohjaa työn tekemistä ja oppimista sekä toimii yhteishenkilönä työpaikan ja oppilaitoksen välillä koko työssäoppimisjaksonsa ajan.

Työpaikkaohjaajan tulee osallistua työssäoppimisjakson tavoitteiden laadintaan yhdessä opiskelijan ja ohjaavan opettajan kanssa. Tavoitteiden asettelussa otetaan huomioon opiskelijan valmiudet, opiskeltavat asiat ja yrityksen mahdollisuudet ohjata opiskelijaa. Edellytyksenä onnistuneelle työssäoppimiselle ovat yhdessä asetetut osaamistavoitteet.

Jos työssäoppijoita on yhtäaikaisesti useita, on hankalaa, jos jokaiselle nimetty henkilökohtainen työssäohjaaja suunnittelee tavoitteita työssäoppimiselle ja on yhteydessä oppilaitokseen. Tämän vuoksi kohdeyrityksessä on hyvä valita sekä Kilon että Hakkilan logistiikkakeskuksesta yhdyshenkilöt, jotka vastaavat yhteydenpidosta yhteistyöoppilaitoksiin. He ovat myös tiiviissä yhteydessä toisiinsa ja suunnittelevat toimenpiteitä yhdessä. Näiden henkilöiden vastuulla on keskitetysti osallistuminen työssäoppimisjakson tavoitteiden asetteluun sekä työssäohjaajien riittävän osaamisen varmistaminen.

Yhteyshenkilöt käsittelevät työssäoppimishakemukset ja valitsevat tulevat työssäoppijat heidän joukostaan. Lisäksi henkilöt vastaavat työssäoppimisjakson vaatimista sopimuksista työssäoppijan ja oppilaitoksen kanssa. Sopimus pohjina voisi käyttää S-ryhmän oppilaitosyhteistyötä toteuttavan työryhmän laatimia malleja.

Työssäoppijoita on hyvä sijoittaa kyselyn avulla kartoitettuihin työtehtäviin. Kilon päivittäistavaralogistiikkakeskuksessa alle 18-vuotiaita työssäoppijoita voi sijoittaa kevyempiin työtehtäviin, kuten kauppakunnostus eli hedelmien ja kasvien lajittelu myyntikelvottomista myyntikelpoisiin sekä avustaviin toimistotöihin. Lisäksi työssäoppijoita on hyvä sijoittaa keräystyöhön, mikäli työssäoppijalla on riittävästi ikää eli 18 vuotta. Myös nuorempia voi sijoittaa keräystyöhön, mikäli yrityksessä oltaisiin valmiita käyttämään resursseja tarvittavien ilmoitusten laatimiseen. Hakkilan käyttötavaralogistiikkakeskuksessa työssäoppijoita voi sijoittaa tuotantoa tukeviin tehtäviin, erityisesti käsittelykeskukseen. Työtehtäviin sisältyy tavaroiden purkamista myyntieriksi, valokeräystä muovilaatikosta muovilaatikkoon, hinnoittelua, varkaussuojausta sekä henkarointia.

Työssäoppimisjakson päätyttyä tulee pitää aktiivista yhteyttä oppilaitoksen sekä työssäoppijan välillä työssäoppimisjakson arvioimiseksi. Yhteinen arviointikeskustelu opiskelijan kanssa antaa yritykselle arvokasta tietoa, jota voi käyttää oppilaitosyhteistyön ja työssäoppimisen toteuttamisen kehittämiseen.

5 YHTEENVETO

Menestyäkseen ja toimiakseen yritys tarvitsee työntekijöitä, jotka ovat sijoitettuna oikeisiin tehtäviin oikeaan aikaan. Rekrytointivaikeudet ovat kasvaneet entisestään viime vuosina ja yrityksiä uhkaa tulevaisuudessa työvoimapula. Syynä tähän on erityisesti suurten ikäluokkien siirtyminen eläkkeelle. Onnistunut henkilöstöhallinta on suunnitelmallista ja ottaa huomioon työvoiman tarpeen niin lyhyellä kuin pitkälläkin aikavälillä.

Henkilöstöhankintaa tehdessä huomioidaan työvoiman sisäinen ja ulkoinen tarjonta. Varmistaakseen ammattitaitoisen työvoiman saatavuuden myös tulevaisuudessa yritysten tulee löytää uusia ja ennakoivia rekrytointin kanavia. Yritykset voivat muun muassa tarjota enemmän työssäoppimismahdollisuuksia nuorille työssäoppimisen ja kesätyön muodossa. Työelämässä syntyvät omakohtaiset kokemukset vahvistavat alan positiivista mielikuvaa ja ohjaavat parhaat hakijat hakemaan yritykseen.

Tämän opinnäytetyön aiheena on toimivan oppilaitosyhteistyön rakentaminen osaksi tulevaisuuden rekrytointia. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, mistä elementeistä onnistunut yhteistyö oppilaitosten kanssa muodostuu sekä kartoittaa tapoja toteuttaa oppilaitosyhteistyötä. Tässä opinnäytetyössä käsiteltiin erityisesti työssäoppimista oppilaitosyhteistyön muotona ja tavoitteena oli selvittää työssäoppimisen onnistumiseen vaikuttavia asioita ja sen tarjoamia hyötyjä case-yrityksen näkökulmasta. Case-osuuden tavoitteena oli tutkimustuloksia hyödyntäen luoda työkalu, jolla kohdeyritys voi rakentaa oman mallinsa oppilaitosyhteistyön toteuttamiseen.

Teoriaosuus jaettiin käsiteltäväksi kahdessa luvussa. Toisessa pääluvussa selvitettiin rekrytointia ja sen suhdetta oppilaitosyhteistyöhön. Luvussa kartoitettiin työkaluja ja kanavia rekrytointiin ja selvitettiin henkilöstösuunnittelun ja yrityskuvan merkitystä rekrytoinnissa. Teorian toisessa luvussa käsiteltiin oppilaitosyhteistyötä ja työssäoppimista sen muotona. Selvitetiin mitä on työssäoppiminen ja mitä asioita sen onnistunut toteuttaminen vaatii. Opinnäytetyön aihetta käsittelevää

teoriaa oli saatavilla runsaasti. Opinnäytetyössä hyödynnettiin pääasiallisesti 2000-luvun kirjallisuutta, mutta lähteinä oli myös teoksia 1990-luvun lopulta.

Case-osuudessa keskityttiin teoriaosuuden tavoin työssäoppimiseen oppilaitosyhteistyön muotona ja pyrittiin selvittämään case-yritykselle hyviä kanavia työssäoppimisjaksojen tarjoamiseen alan opiskelijoille. Osuudessa esiteltiin kohdeyritys sekä rekrytoinnin ja oppilaitosyhteistyön nykytila yrityksessä. Materiaali case-osuuden toteuttamiseen saatiin kyselyn avulla. Kysely oli jaettu seuraaviin aihepiireihin: perehdyttäminen, työssäoppiminen sekä työssäoppijoiden sijoittaminen kohdeyrityksessä. Kysely lähetettiin 22 varaston esimiehelle. Vastauksia saatiin 12. Vastajat oli valittu sillä perusteella, että heidän työkokemuksensa antaa parhaan käsityksen työn soveltuvuudesta työssäoppijoille.

Kyselyn perusteella työssäoppimisjaksojen tarjoaminen koettiin tärkeäksi asiaksi alan tulevaisuuden kannalta. Kyselyn avulla kartoitettiin työssäoppijolle soveltuvia tehtäviä ja sen myötä koottiin kohdeyritykselle työkaluja oppilaitosyhteistyön onnistuneeseen toteuttamiseen. Opinnäytetyön aikana kootut apuvälineet, kuten oppilaitoslista, antavat kohdeyritykselle pohjan toteuttaa oppilaitosyhteistyötä onnistuneesti. Johtopäätöksissä on määritelty myös työssäoppijoille soveltuvat työtehtävät sekä koottu yhteen oppilaitosyhteistyötä suunniteltaessa huomioitavat asiat.

Oma työkokemukseni Inex Partners Oy:ssä antoi hyvät lähtökohdat työn toteuttamiselle. Lisäksi esimiehiltä saatu tuki ja arvokas tieto auttoivat lopputuloksen saavuttamisessa.

Tämän opinnäytetyön ja kohdeyrityksen aiemman kokemuksen perusteella yrityksellä on mahdollisuus luoda onnistuneet käytänteet oppilaitosyhteistyön toteuttamiseen. Työelämän tarpeet muuttuvat myös jatkossa, jonka vuoksi työvoiman saatavuuteen vaikuttavia kanavia tulee tarkastella ja tutkia myös tulevaisuudessa. Oppilaitosyhteistyötä pidetään tulevaisuuden henkilöstön hankinnan kanavana, mutta sen toimivuutta pitäisi testata myös käytännössä. Tämän opinnäytetyön jatkotutkimuksen aiheena voisi olla tutkia sitä, suuntautuvatko työssäoppijat valmis-

tuttuaan yritykseen eli onko aktiivisen oppilaitosyhteistyön toteuttaminen kohdeyritykselle kannattavaa.

LÄHTEET

Frisk, T. & Antila, P. 2004. Kohti työssäoppimisen hyviä käytäntöjä. Helsinki: Edita Prima Oy

Heikkilä, T. 1999. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita

Heinonen, J. & Järvinen, A. 1997. Henkilöstöasiat yrityksen menestystekijänä. Keuruu: Otavan Kirjapaino

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Jokinen, J., Lähteenmäki, L. & Nokelainen, P. 2009. Työssäoppimisen lumo. Hämeenlinna: Saarijärven Offset Oy

Järvinen, A & Korosuo, H. 1990. Henkilöstöhankinta yrityksen menestystekijänä. Juva: Tietosanoma Oy

Järvinen, A. 1996. Henkilöstö voimavarana. Helsinki: Oy Edita Ab

Kauhanen, J. 2001. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 3. – 4. painos. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy

Koivisto, K. 2004. Oikea valinta. 1. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998. Annettu Helsingissä 21.8.1998.

Markkanen, M. 2002. Onnistu rekrytoinnissa. Helsinki: Werner Söderström Osa-
keyhtiö

Numminen, U. & Blom, H. 1999. Yhteistyö – oppilaitosten uusi toimintatapa. 2. uudistettu painos. Helsinki: Hakapaino Oy

Opetushallitus. 2007. Työssäoppimisen opas – kehittyvä työelämäyhteistyö. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy

Pitkänen, K. 2001. Yrityskuva ja maine menestystekijöinä. 1. painoksen korjattu lisäpainos. Helsinki: Edita Oyj

Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Ruohotie, P. 1997. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. 2. painos. Helsinki: Oy Edita Ab

Ruohotie, P., Kulmala, J. & Siikaniemi, L. 1998. Työssä oppiminen. Helsinki: Hakapaino Oy

Räkköläinen, M. & Uusitalo, I. 2001. Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa. Tampere: Tammer-Paino Oy

Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006. Annettu Helsingissä 15.6.2006

Viitala, R. 2003. Henkilöstöjohtaminen. 2.-3. painos. Helsinki: Edita Prima Oy

Yin, R. 2003. Case study research: design and methods. 3. painos. Sage

INTERNET – LÄHTEET

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2009. Koulutuksen ja rekrytoinnin tilastot. Elinkeinoelämän keskusliitto [viitattu 14.10.2009]. Saatavissa:

http://www.ek.fi/www/fi/tilastokuvat/koulutus_rekrytointi/perusopetus_lukio.php

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2009. Koulutuksen ja rekrytoinnin tilastot. Elinkeinoelämän keskusliitto [viitattu 14.10.2009]. Saatavissa:

http://www.ek.fi/www/fi/tilastokuvat/koulutus_rekrytointi/ammattillinen_koulutus.php

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2007. Palkataan koulutettu osaaja. Elinkeinoelämän keskusliitto [viitattu 18.9.2009]. Saatavissa:

http://www.ek.fi/www/fi/haku/google_haku.php?we_lv_search_0=palkataan&Haku=hae

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2006. Työtä tarjolla – mistä tekijät? Rekrytointivaikeudet EK:n jäsenyrityksissä, Työvoimatiedustelu 2006 [Verkkojulkaisu]. Elinkeinoelämän keskusliitto [Viitattu 8.9.2009]. Saatavissa:

<http://www.ek.fi/www/fi/tyoelama/palkat/kyselyt/tytisivu.php>

Koulutuskeskus Salpaus. 2009. Opetussuunnitelmat. Koulutuskeskus Salpaus [viitattu 15.10.2009]. Saatavissa:

<http://www.salpaus.fi/salpaus/koulutusjatyoelpalvelut/opetussuunnitelmat/>

Opetusministeriö. 2009. Koulutusjärjestelmä. Opetusministeriö [viitattu 14.9.2009]. Saatavissa:

<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutusjaerjestelmae/?lang=fi>

SOK. 2009. Mikä on S-Ryhmä? Hallinto. SOK [viitattu 25.7.2009]. Saatavissa:

http://www.s-kanava.fi/valtakunnallinen/sryhma_artikkeli?aid=Sryh_Sryhmanesittely_0000__s_ska_basicarticle2_00864.xml&nodeid=Sryh_Sryhmanesittely_0000__s_ska_basicarticle2_00864.xml&exp=true

SOK. 2009. Mikä on S-Ryhmä? Liiketoiminta. SOK [viitattu 25.7.2009]. Saatavissa:

http://www.s-kanava.fi/valtakunnallinen/sryhma_artikkeli?aid=Sryh_Sryhmanesittely_0000__s_ska_basicarticle2_00862.xml&nodeid=Sryh_Sryhmanesittely_0000__s_ska_basicarticle2_00862.xml&exp=true

SOK. 2009. Mikä on S-Ryhmä? Oma kauppa. SOK [viitattu 25.7.2009]. Saatavissa:

[http://www.s-kanava.fi/valtakunnallinen/sryhma_artikkeli
?aid=Sryh_Sryhmanesittely_0000__s_ska_basicarticle2_00854.xml&nodeid=Sryh_Sryhmanesittely_0000__s_ska_basicarticle2_00854.xml&exp=true](http://www.s-kanava.fi/valtakunnallinen/sryhma_artikkeli?aid=Sryh_Sryhmanesittely_0000__s_ska_basicarticle2_00854.xml&nodeid=Sryh_Sryhmanesittely_0000__s_ska_basicarticle2_00854.xml&exp=true)

Taloudellinen Tiedotustoimisto. Hyvä työssäoppimispaikka – itsearviointimalli yrityksille [Verkkajulkaisu]. Taloudellinen Tiedotustoimisto [viitattu 16.9.2009]. Saatavissa: http://www.tat-ryhma.fi/tat/fi/www/aineistot/tyossaoppiminen/hyva_tyossaoppimispaikka___itsearviointimalli_yrityksille/

Taloudellinen Tiedotustoimisto. 2006–2008. Koulutus ja uravalinnat. Taloudellinen Tiedotustoimisto [viitattu 8.9.2009]. Saatavissa: http://www.tat.fi/tat/fi/www/koulut/koulu_yritysyhteistyö/koulutus__ja_uravalinnat/

Taloudellinen Tiedotustoimisto. Yhteistyön muodot. Taloudellinen Tiedotustoimisto [viitattu 20.9.2009]. Saatavissa: http://www.tat.fi/tat/fi/www/koulut/koulu_yritysyhteistyö/yhteistyön_muodot_1/

LIITTEET

LIITE 1 Kyselylomake

TYÖSSÄOPPIJOIDEN SIJOITTAMISTA KARTOITTAVA KYSELY

1. Kuinka kauan itsenäiseen työskentelyyn johtava perehdytys kestää?
2. Onko perehdyttäminen nopeampaa, jos perehdytettävä on alan opiskelija?
3. Jos on, minkälaisissa asioissa perehdytys nopeutuu?
4. Onko käytössä oleva perehdytysohjelma riittävä myös työssäopijoita ajatellen?
5. Mitä asioita siinä tulisi huomioida paremmin?
6. Kuinka pitkä työssäoppimisjakso vähintään tuottaa yritykselle hyötyä?

7. Koetko työssäoppijoiden olevan tärkeitä alan tulevaisuuden kannalta? Perustelee.

8. Koetko varastotyön olevan liian raskasta ammattikoululaiselle? (16-18v) Perustelee.

9. Voisiko työssäoppijoita sijoittaa vastaaviin töihin kuin mitä vakituinen henkilökunta tekee?

10. Minkälaisiin työtehtäviin olisi mahdollista sijoittaa alaa opiskelevia ammattikouluopiskelijoita, jotka eivät ole vielä 18-vuotiaita? Kuvaile tehtäviä mahdollisimman monipuolisesti.

11. Onko edellä mainitsemiasi työtehtäviä niin paljon, että niitä tekemään voisi ottaa harjoittelijan?