

# **Yritysten kokemus varastonhoitajan oppisopimuskoulutuksesta Stadin AO:ssa**

Sami Yli-Hakula

Opinnäytetyö  
Tammikuu 2022  
Insinööri (ylempi AMK), logistiikan tutkinto-ohjelma

Tekijä(t) Yli-Hakula, Sami	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä Tammikuu 2022
	Sivumäärä 45	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi <b>Yritysten kokemus varastonhoitajan oppisopimuskoulutuksesta Stadin AO:ssa</b>		
Tutkinto-ohjelma Insinööri (YAMK), logistiikan tutkinto-ohjelma		
Työn ohjaaja(t) Aarresola Eero, Lehtola Pasi		
Toimeksiantaja(t) Tallberg Mira, Stadin ammatti- ja aikuisopisto		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää yritysten kokemuksia varastonhoitajien koulutuksesta oppisopimuksella. Tuloksia käytetään koulutuksen kehittämiseen, jotta varastonhoitajan koulutus palvelee paremmin yrityksiä tulevaisuudessa. Tutkinnon rakenne tulee uudistumaan syksyllä 2022, mutta työtehtävät tulevat säilymään lähes entisellään. Muutos vaikuttaa enemmän osaamispisteiden kertymiseen.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena haastatteluina. Haastattelin yritysten edustajia, joissa oppisopimuksesta on kokemuksia. Kaikissa haastateltavissa yrityksissä oli haastattelun aikana oppisopimus aktiivisesti käynnissä, joten kokemus on tuore. Haastattelut kohdentuivat sekä työpaikkaohjaajiin, että johdon edustajiin. Pyrin etsimään eroja yrityksen suhtautumisesta tavallisen palkansaajan ja oppisopimusopiskelijan välillä, ja mitä kehitettävää varastonhoitajan oppisopimuskoulutuksesta löytyy.</p> <p>Tutkimuksen mukaan varastonhoitajan oppisopimus on hyvä kanava löytää oikeat, motivoituneet ja ammattitaitoaan kehittävät tekijät yritysten palvelukseen. Myös rekrytointin näkökulmasta oppisopimusta voidaan käyttää keinona saada kiinnostavuutta avoimia työpaikkoja kohtaan.</p> <p>Varastonhoitajien oppisopimusta tulisi tehdä helpommin löydettäväksi, jotta useampi yritys olisi tietoinen tästä mahdollisuudesta. Tähän asiaan täytyy kiinnittää jatkossa erityistä huomiota Stadin ammatti- ja aikuisopistossa.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Oppisopimuskoulutus, logistiikka, logistiikan perustutkinto, varastonhoitaja		
Muut tiedot		

Author(s) Yli-Hakula, Sami	Type of publication Master's thesis	Date January 2022 Language of publication: Finnish
	Number of pages 45	Permission for web publication: X
Title of publication <b>The warehouse keeper apprenticeship training at Stadin AO from the company point of view</b>		
Degree programme Master's Programme in Logistics		
Supervisor(s) Aarresola Eero, Lehtola Pasi		
Assigned by Tallberg Mira, Helsinki Vocational College and Adult Institute		
Abstract  <p>The aim of the thesis was to collate experiences that companies have regarding apprenticeship training in Logistics Warehouse Keeper education. Results of the survey will be used to improve the apprenticeship training, to better serve the companies' needs in the future. The degree structure will be renewed in autumn 2022, but there will not be any significant changes coming in the field of working skills. The only significant change will be the method used to calculate the competence points.</p> <p>The research was qualitative and implemented by interviews. All the interviews were targeted to the companies, where apprenticeship training was currently active. There were two directions of the interviews: the first was targeted to the company management and the second was targeted to the workplace instructors. The aim was to find possible differences between the suitability of the non-apprenticeship training worker and the apprenticeship training worker for the job concerned. The target was also to find all the main elements that need to be improved.</p> <p>The thesis shows that the Warehouse Keeper apprenticeship training is an excellent channel to find the professionally right, motivated and self-developing employees to the organizations. From the recruitment point of view, the opportunity to start apprenticeship training makes a job application more appealing for a job seeker.</p> <p>The companies are not aware of apprenticeship training and the Warehouse Keeper education is quite limited among the companies. This should have more focus at Stadin AO in the future.</p>		
Keywords/tags (subjects) Apprenticeship training, logistics, logistic basic degree, warehouse keeper		
Miscellaneous		

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Varastonhoitajaksi opiskelu oppisopimuksella .....</b>	<b>4</b>
2.1	Työpaikalla tapahtuva oppiminen .....	4
2.2	Oppisopimuskoulutus.....	5
2.3	Varastonhoitajan koulutus Stadin ao:ssa .....	8
<b>3</b>	<b>Yritysten näkökulma oppisopimukseen.....</b>	<b>9</b>
3.1	Organisaation kehittyminen oppimisen kautta .....	9
3.2	Logistiikan merkitys yritykselle.....	10
3.3	Rekrytointi .....	12
<b>4</b>	<b>Tutkimusmenetelmät ja analysointi .....</b>	<b>14</b>
4.1	Haastattelu menetelmänä.....	14
4.2	Rajaaminen ja tutkimusmenetelmän valinta .....	14
4.3	Analysointi .....	16
<b>5</b>	<b>Tutkimushaastattelut .....</b>	<b>17</b>
5.1	Johdon haastattelut.....	17
5.1.1	Signcom .....	17
5.1.2	Velox Logistiikka Oy .....	19
5.2	Työpaikkaohjaajien haastattelut .....	22
5.2.1	Wulff-Yhtiöt Oyj.....	22
5.2.2	FM Mattsson Mora Group.....	23
5.2.3	Heinon Tukku.....	25
<b>6</b>	<b>Tulokset ja analysointi .....</b>	<b>26</b>
6.1	SWOT yhteenveto.....	27
6.2	Yritysten saamat hyödyt.....	28
6.2.1	Motivaatio .....	28
6.2.2	Rekrytointi .....	29
6.2.3	Ammattitaito .....	31
6.2.4	Sitoutuminen .....	32

	2
6.3 Kehityskohteet.....	33
6.3.1 Digitaidot .....	33
6.3.2 Koulutuksen löydettävyyden parantaminen .....	34
<b>7 Pohdinta.....</b>	<b>34</b>
<b>Lähteet .....</b>	<b>37</b>
<b>Liitteet .....</b>	<b>39</b>
Liite 1. Oppisopimuksen ja koulutussopimuksen toimintamallit.....	39
Liite 2. Stadin AO organisaatorakenne.....	40
Liite 3. Kysymysrunko työpaikkaohjaajille .....	41
Liite 4. Kysymysrunko yrityksen johdolle.....	42
<b>Kuviot</b>	
Kuvio 1. Perustutkintojen kehitys Stadin AO:ssa.....	7
Kuvio 2. SWOT-analyysin periaate.....	17
<b>Taulukot</b>	
Taulukko 1. Stadin AO oppisopimusten määrät .....	7
Taulukko 2. SWOT-analyysin vastauksien vertailu. ....	28

# 1 Johdanto

Logistiikan koulutus on suhteellisen uusi ala ammattikoulutuksessa, ja sen myötä sen tarjoamat mahdollisuudet ovat yrityksiltä vielä suurelta osin löytämättä, etenkin varastonhoitajan koulutuksen osalta. Logistiikan perustutkinnossa varastonhoitajan osaamisalan lisäksi koulutetaan myös kuljetuspalvelujen osaamisalaa. Kuljetuspalvelujen osaamisala antaa enemmän konkretian tunnetta, koska tutkinnon suorittaneilta löytyy ammatin harjoittamiseen edellytettävät ajokortit, sekä tarvittava ammattipätevyys. Varastonhoitajan tutkinnosta tämä konkretia puuttuu, mutta tarjoaa koulutettaville erinomaiset valmiudet toimia erilaisissa varastoissa useissa eri tehtävissä.

Tämän tutkimuksen yhtenä tavoitteena on selvittää yritysten näkökulmasta seikkoja, jotka ovat vaikuttaneet juuri oppisopimuksen solmimiseen. Oppisopimus on usein osa rekrytointiprosessia, jolloin yritykseen haetaan henkilö, joka olisi valmis oppisopimuksena suorittamaan varastonhoitajan tutkinnon. Osalle yrityksistä kouluttautuminen ja sen aktiivinen tarjoaminen on selkeä osa yrityksen strategiaa. Jotkut yritykset haluavat kouluttaa jo olemassa olevia työntekijöitä varastonhoitajan ammattiin. Syitä tähän on varmasti useampia. Toivon löytäväni vastauksia myös siihen, mitä motiiveja olemassa olevan henkilöstön koulutukseen liittyy. Aikaisemmasta kokemuksestani tiedän yrityksiä, joissa koko varaston henkilökunta on ollut osallisena varastonhoitajan koulutukseen. Myös näissä oppisopimus on toiminut koulutusmuotona.

Toisena tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten opiskelu on osaltaan vaikuttanut yrityksen kyvykkyyteen hoitaa varastologistiikkaansa. Ovatko yritykset saaneet niitä tekijöitä, joita se on kaivannut osaksi logistiikkaa ja onko koulutus tarjonnut sellaista osaamista ja tekijöitä, joita se on tarvinnut. Pyrin löytämään tietoa myös oppisopimuksen päättymisen jälkeisestä ajasta työllistymisen suhteen.

Eräs tutkimuksen tavoite on löytää informaatiota oppisopimuksen tuomista mahdollisuuksista logistiikan näkökulmasta katsoen. Kuuluuko varastonhoitajien oppisopimuskoulutus yrityksen strategiaan myös tulevaisuudessa? Jos yrityksen kasvu aiheuttaa työn määrän kasvua myös varastossa, millä keinoin yritys aikoo ratkaista synty-

neen rekrytointitarpeen? Näihin kysymyksiin toivon saavani vastauksia erityisesti yritysten johdolta saamieni vastausten perusteella. Saatua informaatiota voivat hyödyntää yritykset, jotka kenties harkitsevat oppisopimuksen tuomien mahdollisuuksien hyödyntämistä. Samaan aikaan tämä tutkimus antaa myös oppilaitokselle arvokasta tietoa siitä, mitä tarpeita yrityksillä on muuttuvassa toimintaympäristössä. Logistiikan työntekijät ovat sidoksissa yhä enenevässä määrin myös organisaation muihin sidosryhmiin, ja tehtävät saattavat olla jaettuina vakansseja yhdessä jonkun muun sidosryhmän kanssa. Siksi oppilaitoksen puolelta on hyvä ymmärtää myös tarjoamaa, jota logistiikan opiskelijoille rakennetaan.

Oppisopimuskoulutus on kasvussa myös logistiikan perustutkinnon suorittamisessa, ja sen vuoksi sen kehittäminen on ajankohtaista juuri nyt. Uusi opetussuunnitelma tulee varmasti luomaan uutta tarjontaa ja uusia mahdollisuuksia varastonhoitajien tai jatkossa sisälogistiikan oppisopimuskoulutuksessa. Moni asia tulee muuttumaan, mutta paljon tarvittavasta osaamisesta tulee pysymään myös ennallaan. Tästäkin syystä tutkimus on ajankohtainen juuri nyt. Tutkimuskysymykset, joihin tällä tutkimuksella pyrin löytämään vastauksia ovat:

- 1) Miten yritys hyötyy kouluttaessaan varastonhoitajan oppisopimuksella logistiikan perustutkintoon?
- 2) Mitä koulutuksessa tulisi kehittää, että se vastaisi paremmin yrityselämän tarpeisiin?

## **2 Varastonhoitajaksi opiskelu oppisopimuksella**

### **2.1 Työpaikalla tapahtuva oppiminen**

Liitteessä 1 on kuvattu oppisopimuksen ja koulutussopimuksen toimintamallit. Koulutus lähtee liikkeelle henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmalla, jota noudatetaan koko opiskelun ajan. Lisäksi oleellisessa roolissa on työpaikkaohjaaja, joka huolehtii oman ammattitaitonsa kautta siitä, että opiskelijan saamat työtehtävät ja perehdytys on riittävällä tasolla. Työelämässä oppiminen voidaan toteuttaa joko oppisopimuksella tai koulutussopimuksella. Koulutussopimus on osa henkilökohtaisen

osaamisen kehittämissuunnitelman mukaista opiskelua käytännön työtehtävissä. Sopimus tehdään määräajaksi ja se sisältää aina oppimistavoitteet, joita työpaikan edustaja on velvollinen seuraamaan ja raportoimaan koulutuksen edustajille. (OPH)

Omiin kokemuksiini perustuen koulutussopimuksen kautta opiskelijat löytävät ensimmäisen varastoalan palkallisen työn melko usein. Valmistuvat opiskelijat jatkavat suoraan viimeisen harjoittelun jälkeen saman työpaikan palveluksessa. Kyseessä voi olla määräaikainen työsuhde, esim. kesätyö, joka edelleen avaa uusia mahdollisuuksia työllistyä. Koulutussopimuksen kautta tulevat harjoittelijat ovat työnantajan näkökulmasta huomattavasti motivaatioiltaan ja työelämätaidoiltaan kirjavampi joukko. Työnantajilla on mahdollisuus valita juuri heidän tarpeisiinsa vastaavat tekijät, mutta koulutussopimuksen kautta työnantaja joutuu perehdyttämään useamman harjoittelijan, jotta yksi onnistunut rekrytointi pystytään suorittamaan.

## 2.2 Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuksen yhteydessä sopimukseen kirjataan, kuten normaaliinkin työsuhteeseen, tietoja sopimuksen kestosta, työajoista, koeajan pituudesta, palkkauksesta ja työsuhteen ehdoista. Työaika on oltava 25h/ viikko, joka on katsottu riittäväksi ammattitaidon kehittymiseen. (OKM)

Oppisopimuskoulutukseen on tullut suuria muutoksia vuonna 2017. Laki ammatillisesta koulutuksesta toi uusia muotoja työpaikoilla tapahtuvaan oppimiseen. Oppilaitokselta saatava teoreettinen osaaminen on välittömästi linkitettävissä käytännön työtehtäviin. Motivaation kannalta on tärkeitä löytää teorian ja käytännön välinen yhteys. Motivaatiota edistää myös se tosiasia, että tehdystä työstä maksetaan ihan oikea palkka. (Nikkilä 2020, 140)

Julkisen sektorin strategiassa tulee organisaatioiden totuttaa omaa perustehtäväänsä. Asiakkaita ei valita, vaan tarkoitus on luoda tarjonta, josta palveluja tarjotaan. Resurssit eivät kasva suorassa suhteessa kysynnän kanssa, joten olemassa olevien resurssien riittävyys täytyy varmistaa lisäarvoa tuottaessa. Tavoitteet ja niiden seuranta luovat suorituskyvyn mittauksen. Julkisella sektorilla ”omistaja” ja ”asiakas”

ovat usein sama yksilö, mutta rooli vaihtuu. Odotukset saattavat muuttua roolista riippuen, jolloin tavoiteasettelu täytyy tehdä molemmille erikseen. (Lindroos, Lohivesi 2004, 155)

Oppisopimustyönantajaksi ryhtyessään yritys sitoutuu työsuhteen lisäksi myös kouluttamaan opiskelijaa ammattiin. Työtehtävien tulee olla monipuolisia, ja esimerkiksi varastonhoitajan koulutuksessa tehtäviä tulee antaa myös päivittäisten pakollisten työtehtävien lisäksi melko laajasti. Oppilaitoksella suoritettavaksi tulee lähes poikkeuksetta myös lähipäiviä, jolloin opiskelijan tulee päästä irrottautumaan työpaikalta koululle. Työpaikkaohjaukseen tulee olla nimettynä henkilö, joka pystyy ohjaamaan tutkinnon rakenteita ymmärtäen opiskelijaa työtehtävissään. Työpaikkaohjaajan rooli on myös merkittävä opiskelijan arviointeja tehtäessä ja hänen tulee kyetä muuttamaan osaamisen arviointi numeeriseksi arvioksi yhdessä ohjaavan opettajan kanssa. Työsuhteessa noudatetaan minimissään normaali työehtosopimuksessa määritetty palkka. Työpaikkaohjaukseen Stadin AO tarjoaa koulutusta monella eri tavalla. (Stadin AO oppisopimustyönantajille)

Oppisopimusten määrä on ollut pitkään melko muuttumaton, mutta vuonna 2019 tapahtui voimakas muutos ylöspäin. Yhteensä ammatillisessa koulutuksessa oli 300 000 opiskelijaa, joista 65 000 opiskeli oppisopimuksella. Ilmiötä tukee muutos, jossa opiskelija voi suorittaa osan tutkinnosta oppisopimuksella, ja ajankohdankin voi valita omaan tilanteeseen sopivaksi. Opintojen loppuvaiheeseen sijoitettuna oppisopimus tukee myös työllistymistä.

Työpaikoilla, joissa koetaan osaajista pulaa, koetaan oppisopimus hyväksi kanavaksi löytää tulevaisuuden osaajia. Myös uusia osaamisalueita syntyy yrityksissä jatkuvasti, ja oppisopimus on hyvä keino kouluttaa näihin tarpeisiin joko vanhoja tai uusia työntekijöitä. Lisäksi oppisopimus soveltuu erinomaisesti osaamisen syventämiseen, laajentamiseen ja uudelleen suuntautumiseen. (MTV3 uutiset)

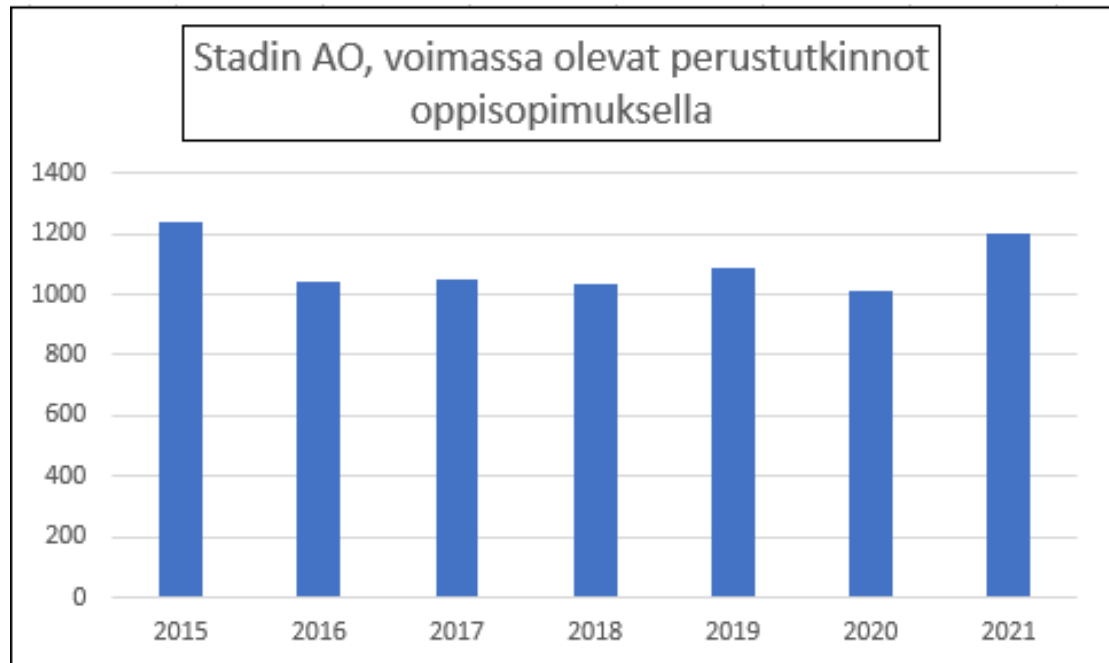
Tarkasteltaessa Stadin AO:n lukuja, samaa kasvun trendiä ei voi havaita vaan päinvastoin suunta on ollut laskeva. Laskeva trendi korostuu, kun tarkastellaan kaikkia oppi-

sopimuksen tasoja perustutkinnosta erikoisammattitutkintoon. Perustutkinnon puolella tilanne on lähes muuttumaton vuoteen 2015 verrattuna, mutta määrät kävivät tilapäisesti alempana. Taulukossa 1 on kerättyä tietoa vuodesta 2015 eteenpäin oppisopimuksista koulutustasoittain Stadin AO:ssa.

Taulukko 1. Stadin AO oppisopimusten määrät (Stadin AO oppisopimuspalvelut)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Voimassa	4011	3821	3786	3502	3061	2690	2579
Uudet sopimukset	1601	1873	1700	1419	1403	1346	1369
Valmistuneet	1727	1443	1427	1574	1460	1255	1108
Purkautuneet sopimukset	342	289	279	271	258	218	224
<b>TUTKINNOITTAIN</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Perustutkinnot	1242	1042	1048	1038	1085	1009	1200
Ammattitutkinnot	1368	1432	1431	1195	864	774	717
Erikoisammattitutkinnot	1185	1198	1211	1096	921	690	647
Ei tutkintotavoitteinen koulutus	216	149	96	147	133	117	9

Varastonhoitajien tutkinto kuuluu perustutkinnon puolelle, ja perustutkintojen määrän kehittymistä Stadin AO:ssa kuvaa alla oleva kuvio 1.



Kuvio 1. Perustutkintojen kehitys Stadin AO:ssa (Stadin AO oppisopimuspalvelut)

## 2.3 Varastonhoitajan koulutus Stadin ao:ssa

Stadin ammatti- ja aikuisopisto on Suomen suurin ammattioppilaitos 17 000 opiskelijalla, jotka voivat opiskella yli 50 ammattiin. Valikoimiin kuuluu ammatillisen peruskoulutuksen lisäksi myös täydennyskoulutusta, nivelvaiheen koulutusta sekä oppisopimuskoulutusta. Henkilöstöä on noin tuhat. (Stadin ammatti- aikuisopisto)

Perusteissa on määritelty ammatillisen koulutuksen rakenne, sekä suoritettavien tutkinnonosien ammattitaitovaatimukset. Opinnot koostuvat pakollisista ammatillisista tutkinnonosista, valinnaisista tutkinnonosista sekä yhteisten aineiden kokonaisuudesta. Vaadittava osaamispistemäärä koko tutkinnon suorittamiseen on 180 osaamispistettä (myöh. osp). Oppisopimusopiskelija suorittaa saman kokonaisuuden, mikäli hänen tavoitteensa on koko tutkinnon suorittaminen. Varastopalvelujen osaamisalan pakollisia tutkinnon osia ovat tavaran keräily ja lähettäminen, tavaran vastaanotto ja säilytys, trukinkuljettajan tehtävät sekä inventointi ja saldonhallinta. Valinnaisia tutkinnonosia on useita, ja niitä tukee vielä paikallisesti tarjottavat tutkinnonosat. Niitä esim. Stadin ammatti- ja aikuisopistossa on pääkaupunkiseudun tuntemus, joka helpottaa pääkaupunkiseudulla toimivien logistiikkatyöntekijöiden toimintaa työtehtävissään. (OPH)

Pakolliset tutkinnonosat muodostavat osaamisen kehyksen, jota tarvitaan lähes jokaisessa varastossa, toimialasta ja sijainnista riippumatta. Niiden ymmärtäminen ja osaamisen hankkiminen oikeassa työympäristössä on vahva pohja lähteä opiskelemaan valinnaisia tutkinnonosia oman mielenkiinnon ja yrityksen tarpeiden mukaisesti.

Monet valinnaiset tutkinnonosat ovat helpompia ymmärtää ja syvempää oppimista voidaan saavuttaa, kun työn perusteet ovat hyvin hallussa. Varastonhoitajien oppisopimusopiskelijoilla on yleisesti ottaen tämä osa-alue erinomaisesti hallussa, vaikka lähiopetusta onkin tarjolla hyvin vähän.

### 3 Yritysten näkökulma oppisopimukseen

#### 3.1 Organisaation kehittyminen oppimisen kautta

Hyvä johtaja pystyy kääntämään vaikeat ajat mahdollisuuksiksi. Vuoden 2008 taantuma osoittautui Koneen näkökulmasta menestykseksi pitkää aikaväliä tarkasteltaessa. Kone oli vuoden 2007 aikana tehnyt erinomaisen tuloksen, ja rakenteet olivat yhtiössä hyvässä kunnossa. Ulkoiset uhat konkretisoituivat kuitenkin vuoden 2008 aikana, jolloin reagointi muuttuneeseen tilanteeseen oli välttämätöntä. Fokusta kohdennettiin niihin osiin maailmaa, jossa myynti jatkui hyvällä tasolla. Yksi merkityksellinen reaktio oli, että koulutusta lisättiin läpi organisaation. Koulutus nähtiin voimakkaana valmistautumisena tuleviin parempiin aikoihin. Hiljaisempina kautena koulutuksen järjestäminen on huomattavasti helpompi toteuttaa. Koulutuksen aikana tavoitteena oli koko ajan syvempi sitoutuneisuus Koneen strategiaan.

Ihmisten johtamisen merkityksen korostaminen, tiedonkulun tehostaminen, ketteryyden ja nopeuden lisääminen ovat kaikki elementtejä, jotka voidaan nähdä minkä tahansa organisaation vahvuuksina. Koneen osalta positiiviset indikaatiot näkyivät jo vuoden 2009 luvuissa etenkin suuria markkinoita tarkasteltaessa. (Alahuhta 2015, 98-106)

Työyhteisön kehittyminen on prosessi, joka jää näkymättömäksi, jos siihen ei erikseen kiinnitetä huomiota. Ihmisten kokoontuessa yhteen työasioiden äärellä, on se aina mahdollisuus oppimiseen sekä yksilön, että työyhteisön osalta. Ihminen kasvaa yrityksen kulttuuriin ja ammattiinsa työyhteisön kautta ja vuorovaikutuksen merkitys on tässä valtava. Myös reflektoinnilla ja määritellyillä foorumeilla voidaan lisätä koko yhteisön oppimisprosessia. Osaaminen konkretisoituu työpaikan arjessa. Koska oppiminen voidaan luokitella osaksi perustehtävää muiden työtehtävien lomassa, on sen merkitys koko työyhteisön kehittymiselle merkittävä. Kokemusten jakaminen keskustelutilanteissa antavat mahdollisuuden tutkailla perustehtäviä, joita yrityksen arkipäivässä tehdään. Aito, kohtaava vuoropuhelu mahdollistaa uusia, innovatiivisia ratkaisuja. (Kallasvuo ym. 2012, 68-69)

Jos yrityksellä on tarve löytää työntekijä täysin uuteen tehtävään, voi oppisopimus olla erinomainen keino löytää koulutettava opiskelija, jolle työtehtävä oppisopimuksen kautta koulutetaan. Usein vapaata työvoimaa ei ole tarjolla, jolloin oppisopimuksen tarjoaminen työtehtävän lisänä voi houkutella uudentyyppisiä hakijoita. Samoin olemassa olevan henkilökunnan lisäkouluttaminen toiminnan muuttuessa tai laajentuessa avaa uusia mahdollisuuksia oppisopimuksen kautta. (Taitotalo)

Organisaation oppimisella tarkoitetaan tilannetta, jossa yksilön, tiimin ja yrityksen tasolla tapahtuu samanaikaista oppimista, joka oppimisprosessin kautta auttaa yritystä saavuttamaan tavoitteensa. Tunnuspiirteitä oppivalle yritykselle on useita, mutta poimin muutamia esimerkkejä tähän teemaan sopivalla kulmalla.

- 1) Johdon tulee olla oppiva ja osallistuva, jotta yritys voi oppia isommassa kuvassa
- 2) Strategisten tavoitteiden tulee kannustaa yksilön osaamisen lisäämiseen
- 3) Oppimista tukevat yrityksen kulttuuri ja ilmapiiri
- 4) Pitkäjänteisyys antaa mahdollisuuden kehittyä rauhassa
- 5) Laaja sitoutuminen ja oppimisen kattavuus, jolla koko organisaation ymmärrys oppimisen merkityksestä nousee toistuvasti esiin.
- 6) Oppimisen tulee yhdistää varsinaiseen tuotantoprosessiin
- 7) Joustavuus ja monitaitoisuus tukevat etenkin pk-yritysten mahdollisuutta kouluttaa henkilöstöään.

(Hakanen 2004, 175-176)

### 3.2 Logistiikan merkitys yritykselle

Logistiikka muodostuu suppeasti tarkasteltuna kuljettamisesta ja varastoimisesta. Laajemmin tarkasteltaessa kyse on kuitenkin materiaalien, sekä raha- ja tietovirtojen hallitusta siirrosta. Suppean tarkastelun kautta tarkasteltuna, logistiikasta johtuvat kustannukset jakautuvat näiden välillä yleensä etäisyyksien relaation kautta. Kuljettaminen ja varastointi ovat toistensa vastapainoja. Suurten erien kuljettaminen pienentää kuljetuksen kustannuksia, mutta samalla aiheuttaa painetta kasvattaa varastoja jossain kohtaa toimitusketjua. Mitä pidempi matka joudutaan kuljettamaan, sitä merkityksellisemmäksi varaston oikea sijainti muodostuu. Harvaan asutut alueet ja sen

yrietykset kärsivät kovemmista logistiikan kustannuksista. Logistiikan kustannukset olivat vuonna 2008 keskimäärin 14,2 % yritysten kaikista kustannuksista. (Sakki 2009, 101-103)

Logistiikan kannalta Suomen sijainti on haasteellinen, eikä haasteellisuutta vähennä myöskään harvaan asuttu ja pinta-alaltaan suuren kokoinen valtio Pohjoisella sijainnilla. Valtaosa Suomen väestöstä asuu Etelä- ja Länsi-Suomessa, joka aiheuttaa logistisen keskittymän rakentumisen juuri näille alueille.

Logistiikka on markkinoinnin yksi tärkeimpiä tukitoimia. Asiakkaille pyritään tuottamaan lisäarvoa logistiikan avulla ja sitä kautta nostamaan yrityksen kannattavuutta. Asiakastytyväisyydessä keskitytään aika- ja paikkahyödyn maksimointiin logistisen ketjun sisällä. Tämän ketjun on kyettävä tuottamaan arvoa enemmän kuin siihen ladattu panostus on. Logistiikan onnistumista mitataan yleisesti talouden lukuja tutkimalla ja logistisen ketjun tuottaman hyödyn vertailu kilpaileviin yrityksiin kertoo varsin nopeasti, miten kilpailijoihin nähden tässä ketjun rakenteessa on onnistuttu.

Logistiikka mielletään usein vain varastoon liittyvänä terminä, vaikka todellisuudessa varasto ja varastointi on vain pieni osa pitkästä ketjusta. Suomen kieli on myös hankala terminologian kannalta, koska samalla sanalla "varasto" kuvataan sekä fyysistä varastoa, että varastoitavia tuotteita kokonaisuudessaan. Englannin kielessä nämä on määritelty erillisillä termeillä warehouse ja inventory.

Asiakaspalvelussa kohtaamiset ovat yleensä ainutkertaisia ja niistä kertyneet kokemukset tunnetaan laajemmin samannimisenä ilmiönä. Tilanteita ei sellaisenaan etukäteen harjoitella ja tilanteet tulevat ja menevät ohi nopeasti. Samaan aikaan asiakaspalvelun hallinta on yksi vaikeimmista asioista, vaikka se tulee osalle ihmisistä kuin luonnostaan. Osa ihmisistä taas ei pidä asiakaspalvelutilanteista ollenkaan, ja yksi syy voi olla juuri tilanteiden yllättävyys ja ennalta arvaamattomuus. Sanaan asiakaspalvelu sisältyy koko yrityksen tärkein resurssi "asiakas". Pelkällä ystävällisyydellä ei asiakaspalvelusta pitkässä juoksussa tule hyvää, mutta yhdistettynä ammattitaitoon ollaan jo varsin pitkällä onnistuneessa asiakaspalvelussa. (Hokkanen ym. 2014)

Länsimaat Suomi mukaan lukien on siirtymässä ikärakenteeltaan yhdeksi vanhimmista valtioista. Suuret ikäluokat ovat siirtymässä parhaillaan eläkkeelle ja paljon osaamista häviää heidän mukanaan yrityksistä. Yrityksissä oleva ns. hiljainen tieto tulee pystyä siirtämään tuleville sukupolville. Isotkin yritykset ovat maailmalla joutuneet tilanteeseen, jossa työntekijöitä on pyydetty palaamaan eläkkeeltä takaisin töihin, jotta tuotannon laatukriteerit eivät romahtaisi.

Yritysjohdolle toivoo nuoremman ja oppineemman sukupolven ottavan roolia tuoda omaa näkemystään työympäristöön ilman, että vanhempi ja kokeneempi henkilöstö jyrää heidän näkemyksensä. Yrityksen johdon on oltava vahvasti mukana tukemassa tätä muutosta myös työssäjaksamisen kautta, koska yritysten maine hyvänä työnantajana kiirii yleensä kauas. (Inkiläinen 2009, 68-70)

Lidl kertoi elokuussa 2020 nostavansa varastohenkilökuntansa palkkoja useilla satoilla. Syy korotukseen on houkutella parhaita logistiikka-alan työntekijöitä heille töihin ja pitää osaajat talossa. Kilpailu logistiikka-alan tekijöistä on erittäin kovaa etenkin eteläisessä Suomessa ja pääkaupunkiseudulla. Korotus kohdentuu myös alueellisesti siten, että siellä missä kilpailu tekijöistä on kovinta myös korotukset ovat suurimmat. (Iltalehti)

### 3.3 Rekrytointi

Rekrytoinnissa, etenkin ulkomaalaisten osalta, yleisesti havaittava virhe on määrällisyyteen rajoittuva katsontakanta. Mietitään kokonaisvaltaisesti yhteenlaskettuja tarpeellisia työvuosia ja sitä peilataan työvoimavajeeseemme. Tarkastelussa unohtuu kovin usein se tosiasia, että ihmisillä on erilaiset toiveet oman koulutuksensa, työpaikkansa ja elämänsä suunnittelun osalta. Tarkemmin katsottaessa tarpeiden kirjo on laaja, eikä maahanmuuttajiakaan voi katsoa niin homogeenisenä joukkona, kuin puhdas matematiikka antaa ymmärtää. Tarkastelussa ajatus lähtee liian usein siitä olettamasta, että tulevaisuus on samankaltainen kuin nykyhetki. Tosiasiassa työmarkkinat ovat jatkuvassa muutoksessa, eikä ole mitään merkkejä siitä, että kehitys on pysähtynyt tälläkään elämän osa-alueella. (Vaahtio 2005, 221-223)

Rekrytointi on aina mahdollisuus johonkin uuteen. Uusi valittava henkilö on yhdistelmä voimavaroja ja potentiaalia, ja tuo uutta yritykseen niin persoonana kuin osaamisensa kautta. Uusi henkilö kehittää ja kehittyy organisaation mukana. Rekrytointi tuottaa aina muuta osaamista kuin rekrytointia ohjannut kovin tarve on hakenut. Osaaminen tulee usein esiin vasta myöhemmässä vaiheessa, eikä ole nähtävissä työsuhteen alussa. Jos oheisosaaminen on rekrytointihetkellä nähtävissä, tulee se luonnollisesti ottaa huomioon valintaa tehdessä. Motivaatio on lähtökohtaisesti korkealla tasolla, koska hakija on kyseistä paikkaa hakenut. Luonnollisesti rekrytointiin liittyy aina myös riskejä. Tuotannon ja asiakkaiden vaarantaminen tulee rekrytoinnin kestäessä ottaa huomioon. Toisaalta rekrytoimatta jättäminen johtaa helposti saman riskin realisoitumiseen. Rekrytointiprosessi vaatii taitoa ja ammattimaista otetta, unohtamatta kuitenkaan ihmisistä välittämistä ja eettisyyttä. (Vaahtio, 2005 11-13)

Rekrytoinnin kannalta tärkeitä asioita ovat motivoituneiden ja sitoutuneiden tekijöiden löytäminen. Rekrytoitujen henkilöiden kehittyminen ja talossa pysyminen ovat myös pitkän aikajänteen ydinasioita. Uteliaiden ihmisten rekrytointi kattaa ainakin osan yllä mainituista vaatimuksista tai toiveista rekrytoitavaa kohtaan. He motivoituvat uusista asioista ja ilmiöistä ja ovat valmiita haastamaan itsensä helposti. Kokeuttomuus saattaa näkyä myös suurempana uteliaisuutena tai toisinpäin sanottuna kokemus voi näkyä urautumisena vanhoihin malleihin.

Uteliaisuus on myös piirre, jota pystyy hyödyntämään, jos huomisen haasteet eivät ole vielä tiedossa. Kompetenssien tarkka määrittely voi olla jopa toissijaista verrattuna uteliaisuuden ilmenemiseen. Rekrytointi ei ole pelkästään työsuhteeseen tähtäävää toimintaa, vaan enemmänkin tahtotilan, osaamisen ja kyvykkyyden löytämistä. Esimerkiksi se, onko vastuualuetta kehitettävissä rekrytoitavan kohdalla, on ilmiö, johon tulisi kiinnittää heti määrittelyssä erityistä huomiota. (Kaijala 2016, 35-47)

## 4 Tutkimusmenetelmät ja analysointi

### 4.1 Haastattelu menetelmänä

Haastattelu antaa joustavuutensa takia mahdollisuuden hyödyntää sitä hyvin erilaisissa tarkoituksissa. Suoran vuoropuhelun kautta voi löytää asioiden tautalla piileviä motiiveja, ja ymmärtämään merkityksiä, joita ei alun perin ymmärtänyt ottaa huomioon. Haastateltavan on saatava mahdollisuus tuoda esiin asioita mahdollisimman vapaasti, jolloin hänen roolinsa on luoda merkityksiä ja olla aktiivinen toimija haastattelun aikana. Haastattelun etuna pidetään myös syvemmän tiedon saantia, joka parhaimmillaan on myös selkeää. (Hirsjärvi, Hurme 2019, 34-35)

Laadullista tutkimusmenetelmää käytettäessä haastateltavien määrä ei ole tärkeää, vaan haastattelujen laatu. Tavoitteena on, että tutkimusaineisto toimii apuvälineenä ilmiöiden ymmärtämisessä tai tulkinnan muodostuksessa. Laadullinen tutkimus ei pyri samassa määrin luomaan yleistettävyyttä, kuin määrällinen tutkimus tekee. Laadullisen tutkimuksen peruskysymyksen tulisi olla: millaisella tutkimusaineistolla saadaan kattava kuvaus tutkimusongelmaan? Mielekästä ei ole myöskään etsiä tulkintaa pelkästään haastatteluiden pohjalta, vaan pyrkiä yhdistelemään eri aineistoja kokonaisuuden ja uusien arvoitusten luomista varten. (Vilkka 2005, 126)

### 4.2 Rajaaminen ja tutkimusmenetelmän valinta

Haastattelut tulevat kohdentumaan yrityksiin, joissa on aktiivinen oppisopimuskoulutus haastatteluhetkellä käynnissä. Osalla yrityksiä on kokemusta oppisopimuksesta varastonhoitajien koulutuksesta jo aikaisemmin. Tutkimuksessa ei pyritä käsittelemään oppisopimusta laajemmin, vaan fokus on varastologiikassa ja sen haasteissa löytää oikeat tekijät oikeisiin ympäristöihin.

Laadullisen tutkimuksen tarkoitus on olla myös emansipatorinen, eli tutkittavien ymmärrystä ilmiöstä tulisi voida kehittää haastattelun aikana. Pyrkimys on myös vaikut-

taa positiivisesti ajattelu- ja toimintatapoihin tässä yhteydessä varastonhoitajien oppisopimukseen liittyvissä asioissa. Teemahaastattelussa haastattelijan on kyettävä pitämään keskustelu valituissa teemoissa, mutta samaan aikaan luotava haastateltavalle tunne, jossa hän voi nostaa esiin omaan kokemukseen perustuvia tärkeitä teemoja. (Vilkkä 2005, 103)

Tutkimusmenetelmänä tulen käyttämään kvalitatiivista eli laadullista menetelmää, joka mahdollistaa laaja-alaisen tiedon keräämisen logistisista ympäristöistä. Tavoitteeni on suorittaa haastatteluja viidessä eri yrityksessä, joissa jokaisessa suoritan yhden tai kaksi haastattelua. Haastattelujen avulla on mahdollista saada esiin ilmiöitä, joita muutoin en haastattelijana osaisi edes kysyä. Haastattelut on tarkoitus pitää hyvin avoimena keskusteluna logistiikan ja oppisopimuksen ympärillä. Yhtenä haastateltavana tahona on yrityksen johdon edustus. Tavoitteenani on saada tietoa logistiikan strategisesta suunnasta ja merkityksestä yritykselle, ja siitä miten oppisopimus sopii yrityksen strategiseen ajatteluun. Johdon suunnalta toivon myös saavani tietoa siitä, miltä tulevaisuuden näkymät näyttävät rekrytoinnin osalta, ja kuuluuko oppisopimuskoulutus myös jatkossa yhtenä mahdollisuutena löytää uusia tekijöitä tai kouluttaa jo olemassa olevia tekijöitä syvemmin varastologistiikan asioihin.

Toinen haastattelulinja osuu enemmän konkretiaan, kun haastattelen yrityksissä työpaikkaohjaajan roolissa olevia henkilöitä. Näistä haastatteluista toivon löytäväni vastauksia kysymyksiin siitä, mitä uutta oppilaitosyhteistyö on tuonut arkipäivän pyörittämiseen, ja mitä opiskelijat ovat onnistuneet tuomaan logistiseen toimintaan. Toivon myös löytäväni vastauksia siihen, mitä logistiikan opiskelun tulisi tarjota, jotta oppilaitos ja opiskelija voisi parhaiten vastata yrityksen haasteisiin.

Osa haastateltavista toimii sujuvasti molemmissa rooleissa, joten rajapintaa on turha rakentaa.

Haastattelu on sopiva metodi, jos

- tutkittavaa asiaa ei kovin hyvin tunneta eikä tutkimusasetelmaa ole tarkoin määrätty, vaan sitä ehkä täsmennetään hankkeen edetessä; saatujen vastausten johdosta halutaan esittää lisäkysymyksiä,
- tutkija ei osaa etukäteen arvata kaikkia mahdollisia vastauksia,

- tutkija haluaa säilyttää mahdollisuuden esittää vastausten johdosta täydentäviä kysymyksiä, ja haluaa ehkä kysellä joiltakin muita paremmilta tiedonlähteiltä (ns. "avaintiedottajilta") muita tarkemmin,
- kysytään laatuina kuvailtavia asioita, hankalasti sanoin esitettäviä psyykkisiä tuntemuksia taikka suorastaan sanatonta kokemustietoa,
- vastaajien joukossa on lapsia tai muita henkilöitä, joiden kirjallinen esityskyky on heikonlainen,
- tutkimushankkeella on riittävästi resursseja (haastattelu vaatii aikaa ja matkaraahoja),
- tutkija haluaa kirjoittaa mukaansatempaavan raportin.

#### Virtuaaliyliopisto verkkosivusto

Arkikeskustelusta poiketen, tutkimushaastattelulla on aina ennalta määrätty tarkoitus, ja sen mukanaan tuomat roolit. Haastattelijalla on osapuoli, jolla ei ole asiasta etukäteen ymmärrystä. Haastateltavalla on asiasta tieto. Haastatteluun on lähdetty tutkijan aloitteesta, ja tutkija ohjaa tai suuntaa keskustelua haluamiinsa aiheisiin. Haastattelu voi muistuttaa tavallista keskustelua, mutta päämäärästä ja tavoitteellisuudesta johtuen haastattelutilanne on institutionaalinen. (Hyvärinen 2017, 46-47)

### 4.3 Analysointi

SWOT-analyysia käytetään vahvuuksien, heikkouksien, mahdollisuuksien ja uhkien arvioimiseen. Sitä voidaan käyttää tuotteen tai palvelun analysointiin. Rajaus on tärkeää, jotta tulokset säilyvät vertailukelpoisina. Analyysin pohjalta kyetään tekemään päätelmiä, mitä toimia löydösten avulla voidaan tehdä, ja mitä kohteita voidaan kääntää heikkouksista vahvuuksiksi ja miten tulevaisuuden uhkakuville voidaan välttyä. Kuviossa 2 on esitetty SWOT-analyysialusta.



Toimitusjohtaja aloittaa haastattelun välittömästi tärkeällä sekä oppisopimukseen, että työsuhteeseen liittyvällä teemalla eli motivaatiolla. Hän kertoo, kuinka motivaation esiin tuominen on hänelle se ensimmäinen asia, joka vaikuttaa siihen, että yleensä lähdetään asioita viemään eteenpäin. Hän ei erittele tässä kohtaa työsuhdetta tai oppisopimusta toisistaan. Logistiikkapäällikkö jatkaa motivaation teemasta, ja vahvistaa alaa opiskelevan motivaation olevan selvästi alaa opiskelemattoman tasoa korkeampi.

Yhdistelmä oppisopimus ja rekrytointi saa molemmat haastateltavat innostumaan aiheen ympäriltä. Yrityksellä on parhaillaan rekrytointi auki varastoon, eikä vapaa markkina tunnu tuottavan toivottua lopputulosta. Toimitusjohtaja kertoo avoimissa hauissa hakevien henkilöiden olevan ammatillisesti hyvin kapeakatseisia, jotka eivät siksi sovellu yrityksen palvelukseen. Suhteellisen pienelle organisaatiolle rekrytointi on aina ponnistus, jossa ei mielellään otettaisi harha-askeleita. Tarjontaa on, mutta saatavuutta ei silti tahdo löytyä toimitusjohtaja jatkaa. Myös henkilöstövuokrausta harjoittavat yritykset ovat aktiivisesti tuomassa omia palvelujaan esille, mutta näistä ei kumpikaan haastateltava innostu rekrytointi mielessä. Logistiikkapäällikkö kertoo oppilaitoksen motiivin ja vaikuttimien olevan inhimillisemmät ja siksi mielekkäämmältä tuntuva kanava rekrytointiin.

Varastonhoitajan koulutuksen sisältöä molemmat haastateltavat pitävät riittävän laajana. Alan terminologian ja tutkinnonosien laajuus on yllättänyt positiivisesti. Se, että tietyt termit ja teemat toistuvat haastaa myös koko organisaatiota miettimään omaa näkemystään varaston toiminnassa. Silmät ovat avautuneet koulutuksen suhteen ja tutkinnon laajuus on pelkästään positiivinen asia. Kouluttaessa monipuolista ammatillaista, on hyvä hieman pakotetustikin opastaa laajempia kokonaisuuksia.

Koulutuskorvaus ei ole yrityksen kannalta ole merkittävässä roolissa oppisopimuksesta päätettäessä. Yritys hakee tekijää niin pitkälle aikavälille, ettei hetkellisesti maksettu koulutuskorvaus tässä yhtälössä edusta kirjoakaan. Se, että ylipäättään korvausta tarjottiin, oli positiivinen yllätys, mutta henkilö olisi palkattu ja kouluttamaan olisi ehdottomasti ryhdytty ilman korvaustakin. Korvauksen miellettiin olevan enemmänkin solidaarisuuden osoitus kuin merkittävässä roolissa oleva tekijä.

Kehitettäviä asioita varastonhoitajien oppisopimuskoulutukseen liittyen löytyy molemmilta haastateltavilta heti yksi yhteinen asia; varastonhoitajien oppisopimuskoulutusta on markkinoitu liian vähän. Kummallakaan haastateltavista ei ollut lähtökohteisesti tiedossa, mitä oppisopimusopiskelu konkreettisesti tarjoaa, ja miten varastonhoitajia voitaisiin kouluttaa oppisopimuksella. Se, mistä kanavasta oppisopimusta tai alaa tulisi markkinoida, ei osattu tarkentaa. Henkilökohtaisella linkillä oppilaitosmaailmaan molemmat totesivat olevan positiivinen vaikutus, mutta laajemmin se ei löydettävyyden ongelmaa poista.

Varastonhoitajan tutkinnon sisältöihin toivoisi lisää digitalisaation opiskelua ja sen tuomien mahdollisuuksien löytämistä myös varasto-opetuksessa. Samoin laatujärjestelmien, sekä erilaisten kehitystyökalujen tuntemusta työelämän puolelta varmasti osattaisiin arvostaa, esimerkkinä toimitusjohtaja mainitsee 5S osaamisen tarpeen.

### 5.1.2 Velox Logistiikka Oy

Kolmannen osapuolen logistiikassa (3 PL) yritykset ulkoistavat logistiikkapalveluja niitä tarjoaville yrityksille, jotka korvausta vastaan hoitavat materiaalivirtoja ja niihin liittyviä toimintoja. (Logistiikan Maailma verkkosivusto)

Velox Logistiikka Oy on vuonna 2002 perustettu yritys, jonka liikeideana on virtualisoida, automatisoida ja digitalisoida mahdollisimman laajasti asiakaslogistiikan työvaiheet. Velox Logistiikka käyttää termiä asiakaslogistiikka kuvaamaan samaa ilmiötä kuin 3 PL toiminta aikaisemmin on kuvattuna. (Velox Logistiikan verkkosivusto)

Velox Logistiikalta haastateltavana oli toimitusjohtaja. Velox logistiikka on tutkittavista yrityksistä ainoa, jossa logistiikka on ydinliiketoimintaa.

Velox Logistiikka Oy on varastointipalveluita tuottava yritys, jossa Velox ei omista tuotteita, vaan tuotteet ovat täysin asiakasyritysten omistuksessa. Velox keskittyy puhtaasti varastoinnin ydinosaamiseen, ja hankkii tarvittavan kuljetuskapasiteetin kuljetuspalveluita tarjoavilta yrityksiltä. Toimitusjohtaja toteaa tämän olevan selkeä

strateginen linjaus, johon yrityksen tulee keskittyä jatkossakin. Asiakkuuksien hoidossa tulevaisuuden näkymiä täytyy koko ajan voida ennakoida, jotta mahdolliset investoinnit pystytään toteuttamaan ilman kohtuutonta riskiä. Asiakkuus sanaa toimitusjohtaja pitää jopa aavistuksen vanhanaikaisena, sillä sen kautta horisontissa näkyviä muutoksia ei voida nähdä. Kumppanuus sekä yhteistyö kuvaavat paremmin suhdetta asiakkuuteen, jossa tulevaisuuteen uskalletaan satsata esimerkiksi investoimalla järjestelmiin. Tilan ja koneiden investointeja pidetään riskittömämpänä, sillä ne yleisesti soveltuvat monenlaiseen toimintaan asiakkuudesta riippumatta.

Koska ydinliiketoimintana on logistiikka, toimitusjohtaja näkee erityisen tärkeänä kouluttautumisen logistiikan alalle. Hän sanoo sen olevan kumppaneilta jopa jonkinlainen edellytys tai olettamus. Asiakkailta on yleensä omissa organisaatioissaan logistiikkapäälliköt, sekä ammattilaiset ostossa ja myynnissä, joten sitä kautta logistisen ammattimaisuuden nimissä logistiikan kouluttaminen henkilökunnalle realisoituu tietynlaisena odotusarvona. Sisäisen koulutuksen lisäksi ulkopuolisen tahon tuoma koulutus vahvistaa annettua sanomaa esimerkiksi työturvallisuuden ja työympäristön tuntemuksen suhteen. Työnhakijan taustalla, työelämätaitojen ja pohjakoulutuksen olemassaololla on merkitystä sille, että työyhteisö voi ylipäättään toimia saumattomasti yhteen.

Tutkinnonosien monipuolisuudesta on ainoastaan positiivista sanottavaa. Tutkinnon rakenne tukee erilaisten varastojen tarvetta, mutta toimitusjohtaja mainitsee samalla, miten paljon samankaltaisuuksia erilaiset varastot kuitenkin pohjimmiltaan pitävät sisällään erilaisesta tuotteistosta huolimatta. Hän toteaa myös ammattilaisuuden muodostuvan laajemmasta ymmärryksestä, joten siksikin on hyvä tavallaan pakottaa opiskelijat hieman laajempaan ymmärrykseen. Esimerkin luonteisesti voidaan tarkastella tavaran keräilyn ja lähettämisen tutkinnonosaa, jossa pakkaustekniikka nivotaan rahdinkuljettajan valintaan ja rahdin hinnoittelun perusteisiin. Tämä jää ilman opiskelija statusta usein käymättä läpi muiden työntekijöiden kanssa.

Rekrytointi on aina aikaa vievä prosessi, johon Veloxilla ei riitä resursseja, eikä osaa mistakaan tarpeeksi, jolloin vaihtoehdoksi on tullut prosessin ostaminen ulkopuo-

lelta. Rekrytoinnin halutaan myös luonnollisesti onnistuvan kerralla, jotta sopiva henkilö löytyy yrityksen palvelukseen. Rekrytoinnin yhdeksi kilpailuvaltiksi voidaan lukea oppisopimuskoulutuksen tarjoaminen uudelle työntekijälle. Näin saadaan varmistettua motivoituneen ja kestävämmän rekrytoinnin onnistuminen. Vuoden kestävä työsuhte on moniasiakkuusvarastossa aikana niin lyhyt, ettei moniosaamista kerkeä siinä ajassa syntyä. Siksi palkattavia työntekijöitä pyritään sitouttamaan ja kouluttamaan pitkäjänteisemmin.

Pääkaupunkiseudun rekrytointitilanne on hankala pienelle toimijalle, koska yrityksen ja sen edustaman alan luontainen vetovoima ei riitä tuomaan potentiaaliasia hakijoita ilman erillistä porkkanaa. Oppilaitosyhteistyö olisi oivallinen tapa löytää alalle jo hakeutuneita tekijöitä, joista Veloxille sopivat henkilöt voisivat valikoitua. Parhaimmillaan yritykseen palkattava henkilö voisi viihtyä työkavereiden ja yhteisön kannuksessa niin hyvin, ettei pelkoa välittömästä työpaikan vaihtumisesta olisi. On erittäin tärkeätä löytää linkki koulun henkilökuntaan opettajineen, jotta oikeat tekijät kunkin organisaatioon löytyisi parhaiten. Jos tässä epäonnistutaan, huonoimmassa tapauksessa ulospäinsuuntautunut asiakaspalvelija ”kahlitaan” varastoon, jolloin työntekijä ei pääse käyttämään vahvuuksiaan.

Kehitettävät kohteet liittyvä ensinnäkin tietoteknisten valmiuksien nostamiseen, sekä sähköisten oppimisympäristöjen käyttöönottoon. Uusien teknologioiden kautta koko ala saisi vahvempaa imua ja toisi opiskelijoille näkökulman innostavana ja kehittyvänä alana, jota se enenevässä määrin on jo nyt. Samalla kun valmistaudutaan ihan oikeisiin ajan hermolla oleviin haasteisiin, luotaisiin koko alaa palveleva kasvojen kohotus. Digitaalinen oppimisympäristö puolestaan helpottaisi kaikkia osapuolia seuraamaan meneillään olevaa koulutusta. Yhden opiskelijan asiat hoituvat vaikka ruutupaperilla, mutta useamman opiskelijan yhtäaikainen seuranta vaatisi jotain kehittyneempää versiota, ja tukisi samalla myös digitaalisten kokonaisvaltaista kehittymistä toimitusjohtaja päättää.

## 5.2 Työpaikkaohjaajien haastattelut

### 5.2.1 Wulff-Yhtiöt Oyj

Wulff- Yhtiöt osti Staples Finland Oy:n toiminnan Suomessa 3.5.2021. Wulff Oy Ab on Pohjoismaissa toimiva yritys, jonka tuotevalikoiman pohjana on slogan ”kaikki työpaikallesi”. (Wulff kotisivu)

Haastattelussa tarkasteltiin varastonhoitajan oppisopimuskoulutusta molempien yhtiöiden kautta, eli oppisopimuskoulutusta ei eritelty ennen ja jälkeen yrityskaupan. Yhtiöstä haastateltavana oli varaston työnjohtaja, joka toimii yrityksen varastossa työpaikkaohjaajana oppisopimuksen osalta.

Wulff yhtiöiden varastotoiminnot on pitkälle automatisoitu. Vuonna 2006 valmistunut varasto piti sisällään automaattioratkaisun, joka on edelleen koko varastoinnin kulmakivi. Automaattioratkaisu oli myös osaltaan vaikuttamassa viimeisimpään yrityskauppaan. Asiakslupaus tuotteiden toimituksissa on keskeinen osa asiakaspalvelua, jota Wulff haluaa tarjota asiakkailleen. Automaation lisäksi varastossa työskentelee kaksi noin kymmenen henkilön vuoroa. Tällä hetkellä oppisopimuksella opiskelee varastonhoitajaksi yksi opiskelija, mutta jatkossa oppisopimukselle on paljonkin kasvuvaraa sekä nykyisen henkilöstön, että tulevien rekrytointien kautta.

Kesän 2021 jälkeen työnjohtaja totesi rekrytoinnin muuttuneen hankalammaksi aikaisempiin vuosiin nähden, ja motivoituneiden ja alalle sopivien henkilöiden löytäminen oli entistä hankalampaa. Osa työntekijöistä lopetti välittömästi paljon koulutusresurssia vaativan alun jälkeen, jonka jälkeen uudet rekrytoinnit ovat pakollisia suorittaa.

Oppilaitosyhteistyön kautta voisi löytää paremman motivaation omaavat henkilöt heti alkuvaiheessa varastotyöhön, ja oppisopimus tuntuisi olevan motivaation kannalta erinomainen tapa toteuttaa rekrytointi. Jos alasta kiinnostunut hakija olisi tiedossa, voitaisiin hänet palkata vaikka ”täältä istumalta” työnjohtaja toteaa. Hän käyttää myös omaa opiskeluhistoriaansa oppisopimuksella suoritettua lähiesimiestyön

ammattitutkintoa esimerkkinä siitä, miten hyvin opiskelu sekä sitouttaa, että motivoi työntekijää kehittymään.

Varastonhoitajan koulutuksen sisältö on pääosin oikeanlaista. Suuri osa koulutuksen sisällöstä on juuri niitä ydinasioita, joita varaston päivittäisessä työssä tarvitaan. Osa tutkinnon sisällöstä on kuitenkin hankalampi arkipäivässä toteuttaa, sillä niiden harjoittelua varten henkilökuntaa tulee siirtää tilapäisesti toisiin tehtäviin. Tämä koetaan samanaikaisesti haasteeksi, mutta myös mahdollisuudeksi saada laaja-alaisempia ammattilaisia, joita tehtävien avautuessa voidaan siirtää uusiin tehtäviin tarpeen ilmaantuessa.

Kehitettäviä asioita löytyy muutamia. Ensinnäkin työnjohtaja toivoisi opintojen antavan valmiuksia ja osaamista automaation tarjoamiin mahdollisuuksiin varastologistiikassa. Nykyisellään ne ovat vain osana kokonaisuutta, vaikka ne voisivat olla oman tutkinnonosan alaisuudessa, jolloin ne tulisivat paremmin esille ja käsitellyksi. Toisena kehityskohteenä hän mainitsee tulevien ammattilaisten löytymisen jo opintojen aikana tai niiden alkaessa. Yhteistyö oppilaitosten kanssa tulisi olla syvempää, ja oppilaitosten tulisi luoda paremmat mahdollisuudet yrityksille löytää potentiaaliset oppisopimusopiskelijat. Suoraa ratkaisuehdotusta ei tullut, mutta selväksi kehityskohdeksi tämä puute tulisi nostaa.

### 5.2.2 FM Mattsson Mora Group

FM Mattsson Mora Group on vesihanoihin ja niiden liitännäisten myyntiin, tuotekehitykseen ja valmistukseen erikoistunut yritys, jonka ryhmän visiona on olla asiakkaan ensimmäinen valinta kylpyhuoneessa ja keittiössä. Suomessa yritys työllistää 13 henkilöä. (FM Mattsson Mora Group kotisivu)

Haastateltavana oli asiakaspalvelun tiiminvetäjä, jolla on pitkä historia yrityksen parissa. Hän on toiminut työpaikkaohjaajana useammassa varastonhoitajan oppisopimuksessa.

FM Mattsson Mora Groupin logistiikkaa ei pidä ajatella kustannuksena, kuten monesti logistiikasta ajatellaan. Kyse on enemmänkin palvelusta, josta asiakastyytyväisyys koostuu. FM Mattsson Mora Group on saanut kiitosta ketterästä ja joustavasta logistiikastaan, joten on selvää, ettei siihen haluta muutosta. Nykyinen varastotila on käymässä ahtaaksi, jos toiminta vielä kasvaa voimakkaasti. Nykyisissä tiloissa henkilökunnan määrä on juuri sopiva, mutta kasvun jatkuessa voi lisätilat ja samalla henkilökunnan määrä edellyttää kasvua.

Koulutuksen rakenteesta todetaan, että perusrunko on kunnossa, mutta osa opiskelusta menee liian kauas arkipäivän työstä. Ne tuntuvat jopa hankalilta kouluttaa, koska työtehtäviä ei konkreettisesti pääse tekemään. Tähän on tietysti vaikuttanut myös vallitseva pandemiatilanne, koska osa henkilöstöstä on jatkuvasti etätyössä.

Motivaatio on alaa opiskelevalla korkeampi, kuin työntekijällä, joka on vain suorittamassa työtehtäväänsä. Innostus alaa kohtaan ja työtehtävien monipuolisuus ei tule vastaan positiivisena kokemuksena ilman alan opiskelua. Ilman alan opiskelua työtehtävissä tehdään helposti vain minimi, eikä yritetä edes ymmärtää mihin tietyt asiat liittyvät. Jos opiskelija on lähtenyt jo opiskelemaan alaa, on se selvä signaali innokkuudesta alaa kohtaan. Opiskelijan näkökulma ja halu ymmärtää asioita syvemmin tuottaa motivoituneen ja hyvän työilmapiirin koko työyhteisöön.

Varaston osalta kaikki viime vuosein rekrytoinnit ovat hoituneet oppisopimuksella Stadin Ammatti ja Aikuisopiston kautta. Päiväopiskelijoista on valikoitunut sopivia tekijöitä aina kun tarvetta on ilmennyt. Vapailta markkinoilta hakijoita ei siis ole tarvinnut hakea ja rekrytoinnit ovat osuneet nappiin. Tiiminvetäjä uskoo kuitenkin, että tekijöitä olisi tulossa ilman oppisopimustakin, mutta pienelle organisaatiolle rekrytointi tuottaa aina riskin epäonnistumisesta. Ei oppisopimus sitä poista, mutta pienentää riskiä, kun opettaja tuntee sekä oppilaan, että organisaation johon oppilas sijoittuu. Henkilöstövuokraus on linjattu ulos vaihtoehtona hoitaa rekrytointeja tai henkilöstöpulaa.

Oppilaitosten näkymättömyyttä vaihtoehtoisena kanavana tiiminvetäjä ihmettelee. Erilaiset henkilöstöfirmat ovat näkyvästi markkinoimassa itseään eri foorumeissa,

mutta oppilaitokset ei millään tavalla. Alakohtaista markkinointia tulisi ehdottomasti lisätä oppilaitoksilta, jotka esimerkiksi logistiikan osaajia kouluttavat. Sopivaa tai oikeaa kanavaa ei kuitenkaan osata nimetä. Suora kontakti tuntuisi toimivan kaikkein parhaiten.

### 5.2.3 Heinon Tukku

Heinon Tukku Oy on 120 vuotta vanha yritys, jonka tuotevalikoima koostuu ruokatarvikkeiden ja juomien, sekä päivittäistavaroiden ja toimistotarvikkeiden kirjosta. Asiakkaita on laajalti ja tuotevalikoimasta riippuen asiakkaina voi olla kaikkien alojen yritykset.

Kilpailu- ja kuluttajavirasto on hyväksynyt 30.6.2021 yrityskaupan, jossa Valio Oy ostaa Heinon Tukku Oy:n. (Heinon Tukku kotisivu)

Heinon Tukku on aikaisempina vuosina ollut mukana kouluttamassa oppisopimuksella varastonhoitajia. Haastateltavani toimii työnjohtajana Heinon Tukussa ja hän oli mukana koulutuksissa, joissa pelkästään varastonhoitajia koulutettiin yhteensä 30 kpl ja kaikki oppisopimuksen avulla. Koulutus käsitti kaksi ryhmää, joista suurin osa etenkin ensimmäisestä ryhmästä myös valmistui. Nykyinen koulutuspolitiikka ei ole aivan yhtä vilkasta, mutta Valion ostopäätöksen kautta myös koulutuspolitiikka saa uutta virtaa. Edelleen esimerkiksi oppisopimuksella koulutetaan, mutta se on enemmän työntekijän oman halukkuuden, kuin organisaatiosta lähtevän aktiivisuuden kautta tapahtuvaa toimintaa.

Heinon Tukku on toiminut vuosia varaston rekrytoinneissaan henkilöstövuokrausta harjoittavan yrityksen kautta. Talon omille kirjoille pääsee puolen vuoden kuluttua, jos kaikki on mennyt hyvin henkilöstövuokrauksen kautta. Viime aikoina on ollut näkyvissä kuitenkin se, että alalle päätyy henkilöitä, joille varaston peruskäsitteet ja toimintatavat eivät ole lainkaan hallussa. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilöt täytyy perehdyttää alusta asti, koska perusteet eivät ole hallussa. Työnjohtaja uskoo alalle löytyvän edelleen tulijoita, mutta koulutustason tulisi olla kuitenkin parempi.

Varastonhoitajan koulutus antaa perusosaamisen ja selkärangan lähteä työskentelemään varastoympäristössä. Yhteiset aineet, joita tutkinto-opiskelijat joutuvat käymään opinnoissaan läpi sen sijaan herättää ihmetystä. Yhteiset aineet tulivat tutkintoon mukaan vuonna 2018 ja se on saattanut olla myös osasyylinen koulutusinnon vähenemiseen oppisopimusta kohtaan Heinon tukun sisällä. Sen lisäksi, että pakolliset tutkinnonosat muodostavat selkärangan, tuovat valinnaiset tutkinnonosat hetkitäin hankaluuksia päästä suorittamaan. Toisaalta haastateltava käyttää itseään esimerkkinä, kuinka tutkinnonosista, joita ei alkuun tuntunut tarvitsevan mihinkään, on muodostunut hänen omassa työssään tarpeellisia. Näin ympyrä sulkeutuu ja myös valinnaiset osiot tukevat alan ymmärtämistä laaja-alaisemmin ja mahdollistaa siirtymän yhtiön sisällä toisiin tehtäviin, kun tarvetta ja halukkuutta löytyy.

Motivaatiota opiskelijoiden kohdalla työnjohtaja kuvaa yleisesti hyväksi ja muistelee uudelleen omia opiskeluaikojaan. Kun koulutettavia oli useita, oli työyhteisössä mukava hakea vertaistukea muilta opiskelevilta kollegoilta ja yrityksen johto osallistui myös esimerkiksi valmistujaisiin kakkukahveineen. Muutoinkin alan opiskelijat erottuvat edukseen muista työntekijöistä, jotka saattavat tyytyä yhteen työtehtävään koko työhistoriansa aikana, eivätkä edes yritä ymmärtää mihin kokonaisuuteen omat työtehtävät liittyvät.

Kehitettävää löytyy etenkin kahdesta kohdasta. Ensinnäkin tietotekniikan osaaminen ja ymmärrys tulisi nostaa ihan uudelle tasolle tietotekniikan lisääntyessä varastoalalla merkittävästi. Tietoteknistymisen vauhti tulee vielä kiihtymään nykyisestä ja erilaiset automaattioratkaisut tulevat lisääntymään. Toisena kehityskohteenä on lähipäivien puuttumisen tuomat haasteet. Osa tutkinnonosien sisällöstä on hankala opettaa työympäristöissä ja siihen toivottaisiin esimerkiksi yhtä lähipäivää tutkinnonosaa kohden, jolloin tietyt tietopuoliset asiat tulisi käsiteltyä koululla.

## **6 Tulokset ja analysointi**

Haastateltavina toimi hyvä otanta yrityksiä, joiden toiminnassa logistiikalla on vähintäänkin merkittävä rooli. Yksi yritys oli puhtaasti logistinen toimija, jolle logistiikka on

ydinliiketoimintaa. Myös kokoluokat vaihtelivat noin kymmenen hengen yrityksestä satojen henkilöiden yrityksiin. Tällä vaikutti olevan merkitystä moneen asiaan mm. siihen miten halukkaita yritykset olivat hoitamaan rekrytointiaan itse. Merkittävä havainto oli myös, miten paljon yrityskaupat ovat olleet viime aikoina monen yrityksen osalta arkipäivää, joko ostavana osapuolena tai ostettuna yrityksenä. Tätä tutkimusta tehdessä käytin aikaperspektiiviä, joka mahdollisti katsontakannan sekä vanhan, että uuden yrityksen silmin.

## 6.1 SWOT yhteenveto

Taulukkoon 1 on koostettu SWOT-analyysiin ilmiöt, joita haastatteluissa kävi ilmi. Tähtiluokitus on korostamassa, kuinka usein ja kuinka vahvasti asia tai teema nousi haastatteluissa esiin. Kolme tähteä kertoo siitä, että haastattelussa asiaa painotettiin hyvin paljon, ja että sama teema toistui joka haastattelussa. Kaksi tähteä kuvastaa sitä, että moni, mutta ei kaikki, nosti asian esiin ja piti sitä tärkeänä varastonhoitajien oppisopimuskoulutuksessa. Yhden tähden on saaneet enemmän satunnaiset nostot.

Taulukko 2. SWOT-analyysin vastauksien vertailu.

<b>Varastonhoitajien oppisopimuskoulutus pääkaupunkiseudulla</b>	
<b>Vahvuudet</b>	<b>Varastonhoitajien oppisopimuskoulutus pääkaupunkiseudulla</b>
Ammattitaito	★ ★ ★
Rekrytointi	★ ★
Sitoutuminen	★ ★
Motivaatio	★ ★ ★
<b>Heikkoudet</b>	<b>Varastonhoitajien oppisopimuskoulutus pääkaupunkiseudulla</b>
Koulutuksen tunnettavuus	★ ★
Markkinoinnin tavoittaminen	★ ★
<b>Mahdollisuudet</b>	<b>Varastonhoitajien oppisopimuskoulutus pääkaupunkiseudulla</b>
Uudet tekniikat ja niiden myötä uusi osaaminen	★
Tilanne, jossa kaikki voittavat	★
<b>Uhat</b>	<b>Varastonhoitajien oppisopimuskoulutus pääkaupunkiseudulla</b>
Osaavien henkilöiden puute	★ ★
Vanhanaikaiset käsitykset	★

## 6.2 Yritysten saamat hyödyt

### 6.2.1 Motivaatio

Motivaation merkitys nousi kaikissa keskusteluissa voimakkaasti esille, eikä sen merkitystä tässä tutkimuksessa voi olla korostamatta liikaa. Motivoituneet opiskelijat pyrkivät löytämään itselleen sopivia tapoja hankkia osaamista aktiivisesti. Yleensä kovimman motivaation opiskelijat kykenevät osoittamaan halunsa mennä eteenpäin esimerkiksi työharjoittelun aikana, joka on osa päiväopiskelijoidenkin arkea. Palkattomat harjoittelut johtavat joskus esim. kesäoppisopimukseen tai opintojen edetessä loppu tutkinnon suorittamiseen oppisopimuksella.

Työtehtävissä motivoitunut työntekijä näyttää halukkuutensa osallistua laajasti yrityksen eri tehtävien suorittamiseen ja oppisopimus tukee myös tätä kehitystä, sillä tutkinnon rakenne mahdollistaa ja pakottaakin opiskelijoita monipuoliseen osaamisen hankkimiseen. Motivaation todettiin olevan myös tärkein ominaisuus työntekijää valittaessa, mutta oppisopimus antaa mahdollisuuden kehittää ja laajentaa osaamista normaalin työtehtävien harjoittelun lisäksi. Varastotyö on ollut historian saatossa se työ, jonne kelpasi töihin ilman koulutustakin. Vanha sanonta sanoo, että ne, jotka eivät päässeet muualle, päätyi varastoon töihin. Tämä väittämä pitää päivittäin yhä vähemmän paikkansa, ja varastotyöllä on selvästi nouseva arvostus, joka edelleen kasvaa koulutuksen myötä. Tämä edesauttaa myös motivaation säilymistä läpi oppisopimusjakson. Hyvin usein motivaatiota kannattelee myös se tosiseikka, että oppisopimuksen vuoksi työsopimus on hyvin usein määräaikainen työsopimus, ja se jatkuu työsuhteena, jos oppisopimus on suoritettu ajallaan. Moni opiskelija joutuu hakemaan jatkoa opintoajalleen, mutta se ei yleensä aiheuta ongelmia työsuhteen jatkumisen kannalta.

Motivaation jatkumisen myös opiskelujen jälkeen nähtiin myös tärkeänä voimavarana. Tätä tuki jatkuvuus uusien oppisopimusten muodossa, jolloin opintonsa valmiiksi saaneet pääsivät ohjaamaan uusia tulokkaita, jotka hyvin usein olivat myös oppisopimuksella opiskelevia. Näin ammatilliset taidot tulivat päivitettyä sopivin määräajoin ja haastoi ohjaajan roolissa toimivat miettimään varaston peruskäsitteitä ja toimintoja uuden tulokkaan silmin.

Motivaatio näyttäisikin olevan yksi selvimpiä vastauksia peruskysymykseeni, miten yritys hyötyy ottaessaan varastonhoitajaksi oppisopimusopiskelijan. Yritys saa itselleen motivoituneen tekijän, jonka pitkäjänteinen työ varaston parissa mahdollistaa yrityksen logistiikan toimintojen kehittämisen ja luo peruskiven, jolle rakentaa motivoitunutta ympäristöä myös muihin toimintoihin.

### 6.2.2 Rekrytointi

Julkisen sektorin tulisi tuottaa palveluita siten, että tarpeeksi esimerkiksi osaavaa henkilökuntaa on saatavilla alasta riippumatta. Yhtälö ei ole helppo, etenkin kun

katsonnassa on koko yhteiskunnan rajojen sisäpuolinen alue ja aloja on useita. Pääkaupunkiseutu on hyvin poikkeuksellinen alue myös logistisesti. Ikäjakauma ja maahanmuuttajien osuus on erilainen vertailtaessa muuhun maahan, joka luo omat haasteensa ja mahdollisuutensa logistiikan alalle.

Riippuen yrityksen kokoluokasta yrityksillä oli erinäisiä haasteita rekrytointiprosessin läpiviemiseksi itse. Siinä missä pienemmät yritykset pyrkivät ohittamaan henkilöstön vuokrausta tuottavat yritykset kaukaa, osalla se oli valjastettu osaksi koko prosessia. Yritykset, joilla rekrytointi on ollut aktiivisena syksyn 2021 aikana, ovat huomanneet rekrytointitilanteen erittäin hankalaksi. Hakijoita tulee niukalti, eikä osaaminen ole ollut sillä tasolla kuin pitäisi. Osa hakijoista on myös suorittanut jotain yksittäistä varaston perustehtävää pitkiäkin aikoja, mutta se ei ole etenkään pienessä varastossa rekrytointin kannalta kiinnostava profiili. Laajemman ammattitaidon katsotaan olevan monelta hakijalta kateissa, eikä aikaisemmin kuvailtua motivaatiota ole haastatteluvaiheessa näkyvissä.

Yritykset, joilla ei ole rekrytoinneista kokemusta vuoden 2021 aikana, eivät olleet samalla tavoin huolissaan siitä, löytyykö henkilökuntaa varastolle töihin. Samaan aikaan myös nämä yritykset ovat havainneet, että ammattitaito ei ole sillä tasolla kuin yritysten tarve olisi. Kaksi haastattelemaani henkilöä sanoi rekrytoivansa heti, jos tietyt kriteerit täyttävä hakija olisi saatavilla. Yritykset kokevat joutuvansa kouluttamaan rekrytoitavan henkilön joka tapauksessa yrityksen tehtäviin, joten oppisopimus olisi monesti parempi keino lähteä rakenteelliseen koulutukseen.

Rekrytointia katsottiin kaikissa yrityksissä pitkäikäisenä investointina. Koulutuskorvauksella katsottiin olevan minimaalinen vaikutus, jonka suurin teho nähtiin juuri rekrytointin alkuvaiheessa. Tarkasteltava aikajänne oli kuitenkin niin pitkä, että rekrytoinnissa pyritään katsomaan laaja-alaisesti tulevaisuuteen ja muuttuviin tehtäviin, joihin rekrytoitavien tulisi olla valmiita, kun tehtäväkenttä tai organisaatio muuttuu.

Jos tarkastelen haastattelujen sisältöä ja vertaan niitä listaan sivulla 9, jossa poimin Hakasen teoksesta menestyvän yrityksen tunnuspiirteitä, huomaan listauksen olevan

lähes identtinen. Hakasen teos on vuodelta 2004, joten voi todeta, ettei menestymiseen johtavat perusasiat ole juurikaan muuttuneet vuosien saatossa.

### 6.2.3 Ammattitaito

Ammattitaito on monen asian summa, eikä sitä pysty harjoittelemaan ja simuloimaan oppilaitosympäristössä riittävän kattavasti ikinä. Opintojen rakenne antaa sen sijaan valmiudet rekrytointia käsittelevässä osiossa mainittuun valmiuteen eri tehtäviä ja uusia työmenetelmiä silmällä pitäen. Haastateltavat antoivat palautetta opintojen rakenteen pakollisten ammatillisten tutkinnonosien osalta tukevan juuri heidän yrityksensä ydintehtäviä varastoissaan. Samaan aikaan osa valinnaisista ammatillisista tutkinnonosista koettiin alkuvaiheessa melko etäisiksi, mutta kokonaisvaltaisen ymmärryksen kautta välttämättömiksi osioiksi. Pakolliset tutkinnonosat muodostavat nykyisellään puolet koko tutkinnon rakenteesta ja puolustavat kaikkien haastateltavien mielestä paikkaansa tutkinnon selkärankana. Ilman pakollisten tutkinnonosien osaamista ei monialainen ammattitaito voi rakentua.

Erilaisten trukkien käyttö katsottiin erinomaiseksi vaatimukseksi, mutta olen saanut tätä tutkimusta aikaisemmin palautetta useista yrityksistä siitä, ettei oppilaidemme trukinajotaidot ole riittävällä tasolla. Trukinkuljettajan tehtävät on myös yksi pakollinen tutkinnonosa. Erilaiset vastaukset kertovat mielestäni erilaisesta koulutustavasta. Päiväopiskelijat eivät pääse ajamaan samassa määrin trukeilla etenkin työpaikoilla, mitä oppisopimusopiskelijat saavat tehdä. Rutiinia ja toistoja, sekä trukin huoltoihin liittyviä asioita tulee oppisopimuksella käytyä enemmän läpi, joka tukee valmiuksia myös heidän hakeutuessa uusiin tehtäviin.

Tutkinnon perusteet tulevat muuttumaan syksyllä 2022 ja se tulee vaikuttamaan myös hankittavan osaamisen määrään ja kohdentumiseen eri varaston toimintoihin. Tässä tutkimuksessa tämä jätetään pois tarkastelusta, sillä uudet perusteet eivät olleet tutkimusta aloitettaessa vielä tiedossa, eikä sisällön muutokset ennakoitavissa.

#### 6.2.4 Sitoutuminen

Haastateltavana olleet yritykset olivat yhtä mieltä myös siitä, että koska rekrytointia ei haluta tehdä liian usein, yrityksen toimintatapoihin perehdyttäminen on hidasta, ja ydinosaamiseen ei kuulu rekrytointien hoitaminen, rekrytoitavan henkilön soisi olevan pitkään yrityksen palveluksessa. Puheissa aikaikkuna vaihtelivat vuodesta kymmeneen vuoteen, ja vuoden aika tuli esiin siten, ettei siinä ajassa kerkeä oppimaan vielä kaikkea.

Oppisopimus rakennetaan yleensä kahden vuoden mittaiseksi, jos pohjalla ei ole mitään toista tutkintoa, joka mahdollistaisi nopeamman etenemisen. Tämä yksistään on tarjoamassa yritykselle pidemmän kehityskaaren rakentamisen rekrytoitavalle henkilölle. Yritykset, jotka haastattelin, osasivat myös nähdä oman roolinsa sitoutuessaan yhteiskunnalliseen koulutuksen kasvattamiseen varastotyötä tarkastellen. Hyvin usein työtehtävät muuttuvat jo opiskelun kestäessä, ja tämä auttaa sekä opiskelijaa löytämään tarvittavat tutkinnonosat, että yrityksiä näkemään kuinka herkästi tilanne voi johtaa siihen, että laajempaa osaamista tarvitaan jossain ydintoiminnan läheisyydessä. Vaikka tilanteet normalisoituisivatkin jonkun ajan kuluttua, on se jälleen kerran mahdollisuus kasvaa organisaationa pykälän joustavammaksi.

Sitoutuminen ei ole vain aikaan sidottu määre, vaan sitoutuminen on laajempi kokonaisuus, jossa edellä mainitut motivaatio ja sen kehittyminen yhdessä ammattitaidon ja sen kehittämisen kanssa nivoutuvat kokonaisuudeksi. Vaikka työhistoria yrityksen palveluksessa on pitkäikäinen, se ei automaattisesti tarkoita sitoutumista työhönsä. Valmius työskennellä osana yritystä, ja kasvaa sen mukana, on vähintään yhtä merkityksellistä kuin aikajänne, mutta erillisinä asioina näitä ei voi tarkastella. Tätä tutkimusta edeltävät ajat ovatkin osoittaneet selvästi, että oppisopimuksen kautta opiskelijat työllistyvät lähes poikkeuksetta yrityksiin, jossa he ovat oppisopimustaan suorittaneet. Tämä ilmiö näyttää toteutuvan, vaikka oppisopimus jostain syystä katkeaisikin. Yleisin syy opintojen keskeytymiseen on kokemuksiini perustuen yhteisten aineiden vaikea suorittaminen työn ohella.

## 6.3 Kehityskohteet

### 6.3.1 Digitaidot

Digitaidot mainittiin yleisilmiönä useaan otteeseen, eikä sen sisältöä pystytty kauheasti edes avaamaan. Nykyisellään varastot pitävät sisällään erilaista teknologiaa jo perustoiminnoissa, hieman varaston koosta riippuen. Mukana on keräilyä tukevat äänikeräilylaitteistot, sekä varastonhallintajärjestelmään reaaliaikaisesti yhdistetyt käsipäätteet. Erilaiset käsipäätteet ovat monessa varastossa ratkaisu viedä työt operoivan henkilön luo. Malleja ja toimintatapoja on useita erilaisia, mutta perusymmärryksen tuottaminen antaa opiskelijoille valmiudet hallita muidenkin varastojen ratkaisuja, joissa esim. käsipäätteet ovat käytössä.

Toinen vastaava ratkaisu on äänikeräily, jossa operoiva henkilö saa yleensä keräilyyn liittyvät tehtävät suoraan kuulokkeisiin. Tekniikka on työskentelevälle henkilölle helppoa opetella, mutta laaja-alaiseen osaamiseen kuuluisi myös tietää perusasiat laitteiden toiminnasta. Oppisopimuksella opiskeleva on monesti oman organisaationsa tapojen ”vanki”, eikä saa laajempaa kuvaa siitä, mitä erilaisia mahdollisuuksia uusi tekniikka tuo mukanaan.

Edellä mainitut tekniikan ovat vahvasti kytköksissä varastonhallintaohjelmiston käyttöön. Oppisopimusopiskelijat ovat etuoikeutetussa asemassa päiväopiskelijoihin nähden, sillä heille muodostuu työn kautta laajempi ja syvempi osaaminen käytössään olevaan järjestelmään. Yleisesti ottaen, jos hallitsee yhden järjestelmän, on helpompaa sisäistää myös muut vastaavassa ympäristöissä käytettävien järjestelmien toiminta.

Tuotteiden valokuvaus ja tietojen syöttäminen osaksi varastonhallintajärjestelmää on myös kasvava trendi. Se helpottaa varastojen ja niiden sidosryhmien toimintaa antamalla tarvittavaan hetkeen mahdollisuuden tarkastella visuaalisesti tuotteen ulkonäköä. Sitä voidaan hyödyntää keräilyssä, vastaanotossa, osto- ja myyntitoiminnoissa, markkinoinnissa ja osana lähetyslistaa. Tämä on osa laajempaa digiosaamisen kenttää, joka on tässä tutkimuksessa yhden osaamisalueen kautta spesifi taito. Kyse on

kuitenkin laajemmasta osaamisen hankkimisesta; ymmärtää miten erilaiset tekniset apuneuvot toimivat, miten niitä käytetään ja miten niillä saadaan helpotettua arkipäivää varastoissa. Ja tämä teknisen osaamisen lisäämisen katsottiin myös tuovan houkuttelevuutta koko alaa kohtaan.

### 6.3.2 Koulutuksen löydettävyyden parantaminen

Yksi ongelmakohta varastonhoitajien oppisopimukseen liittyen oli oppisopimuksen ja varastonhoitajan koulutuksen löydettävyyks. Tämän ilmiön tekee mielenkiintoiseksi se tosiseikka, että kaikki haastatellut yritykset olivat löytäneet palvelun, mutta silti olivat sitä mieltä, ettei palvelu ole löydettävissä kovinkaan helposti. Moni yritys piti enemmän sattuman kauppana, että olivat löytäneet oppisopimuksen ja varastonhoitajan koulutuksen kanavakseen, vaikka tietynlaista aktiivisuuttakin se on vaatinut.

Koulutuksen löydettävyyks todettiin ongelmaksi kaikissa haastatteluissa. Löydettävyyden lisäämiseksi ei löytynyt selviä viestintäkanavia, jossa palvelua tulisi tuoda esiin. Tämä johti erikoiseen ilmiöön, kaikki tiedostivat ongelman, mutta kenelläkään ei tuntunut olevan ajatusta, miten ongelmaa tulisi pyrkiä ratkaisemaan. Verrannollisuus henkilöstövuokraukseen nousi esiin, ne kun tuntuvat olevan joka paikassa. Kysymys esitettiin minun suuntaani; miksi me emme ole oman palvelumme kanssa ”joka paikassa”.

## 7 Pohdinta

Työn tavoitteena oli löytää ne ilmiöt, joita yritykset arvottavat varastonhoitajien oppisopimusta tarkasteltaessa. Tavoite oli nimenomaan antaa ääni yritysten puoleen, koska hyvin usein oppilaitosten tarkastelu koulutusta kohtaan on hyvin sisänpäin kääntynyttä, ja omaa onnistumista peilataan itse tuotettujen parametrien kautta. Tavoite oli löytää ne syyt, joilla voi perustella varastonhoitajien oppisopimusten tuomia hyötynäkökulmia tuleville oppisopimusta tarjoaville yrityksille, mutta myös löytää kehitysnäkökulmia jatkoa ajatellen. Tässä työssä jatkotoimenpiteitä ei projisoida sen tarkemmin.

Samalla viikolla, kun viimeistelen tätä raporttia, nousi kaksi merkittävää asiaa esiin, jotka liittyvät myös tämän tutkimuksen jatkokehittelyyn. Ensinnäkin uuden opetus-suunnitelman hahmotelma ensi syksyille julkaistiin. Sen sisältö tarkentuu vielä, mutta tuleva koulutuksen rakenne mahdollistaa oppisopimusten määrän huomattavaa kasvua tulevina vuosina. Toinen ajankohtainen julkistus oli Stadin AO tulevan vuoden tavoitteiden asettelu, jossa toisena tavoitteena on oppisopimusten määrän kasvattaminen kymmenellä prosentilla. Nämä tulivat niin viime metreillä mukaan, joten jätän nämä ainoastaan maininnan asteelle.

Vaikka otanta haastatteluihin oli suhteellisen kapea, olivat haastateltavana juuri oikeat henkilöt, joilla on paras ja ajantasaisin tieto varastonhoitajien oppisopimukseen pääkaupunkiseudun alueella. Haastattelutilanteista onnistuttiin luomaan välitön ja eteenpäin katsova tilanne, jossa rehelliset mielipiteet tulivat esiin ja keskustelua sai viedä haluamaansa suuntaan. Huomasin kuitenkin, että yrityksen kokoluokka ja toimiala vaikutti tiettyihin asioihin suhtautumiseen jonkin verran. Tutkimuksen lähtökohtana olisi voinut olla lisäselvityksenä tieto siitä, miten valmistuneet sijoittuvat työmarkkinoille tai miten varastotyö on jakautunut eri toimialoihin pääkaupunkiseudulla. Tätä tietoa käyttäen olisi haastattelut voinut kohdentaa tasan eri toimijoiden kesken. Toisaalta haastatteluihin olisi saattanut valikoitua eri henkilöt, jotka nyt antoivat panoksensa tutkimuksen tekemiseen.

Tutkimustulokset olivat pääosin linjassa aikaisemman tutkimustiedon kanssa. Yrityksen hakivat pitkäaikaisia, yrityksen arvoihin sopivia tekijöitä, joilla ammattitaito on kehittymässä oikeaan suuntaan. Yllätyksenä tuli se, miten samalla tavoin, kuin yhdestä suusta, kaikki alleviivasivat motivaation merkitystä jokaisessa vaiheessa. Rekrytointien haasteiden määrä näytti pienellä otoksella olevan suoraan suhteessa siihen, milloin viimeiset rekrytoinnit ovat olleet aktiivisena. Myös yrityksen kokoluokalla oli merkitystä siihen, miten paljon yritykset olivat valmiit satsaamaan rekrytointeihin.

Kehityskohteita tuli jokaiselta haastateltavalta vähintäänkin yksi, joka edesauttaa omassa työssäni varmasti tarttumaan tiettyihin asioihin vielä voimakkaammin. Osa kehittäväistä ideoista liittyi myös suoraan tutkinnon rakenteeseen, ja niiden muutta-

minen ei ole omassa käsissäni. Yksi merkittävä haaste tuli kuitenkin esiin kaikilta yrityksiltä, koulutuksen löydettävyyden. Varastonhoitajan ja ensi syksystä lähtien sisälogistiikan osaamisalan tunnettavuuden parantaminen on asia, jota varmasti tulen jatkotyöstämään laajemmin koko Stadin AO tasolla. Välittömästi tulee mieleeni ajatus, että logistiikan ja muidenkin alojen, jotka kärsivät työvoimapulasta, pitäisi pystyä paremmin ja kohdennetummin tuomaan yrityksille omaa palvelukattaustaan esiin. Täähän jatkotyöhön tulen tarvitsemaan laajempaa näkemystä oman organisaation sisältä, ja mukaan tulevat varmasti koulutustarkastajat, jotka hallinnoivat oppisopimusten palvelua. Tässä työssä keskityn ainoastaan toteamaan, että tämä tulee saamaan omassa jatkotyössäni sen suurimman fokuksen, miten palvelua voidaan markkinoida paremmin jatkossa. Oppisopimuskoulutus on kuitenkin kustannustehokas tapa kouluttaa, ja siitä hyötyvät kaikki toimijat.

## Lähteet

Alahuhta, M. 2015. Johtajuus. Jyväskylä: Bookwell Oy.

Opetushallitus. Logistiikan perustutkinto. Viitattu 20.11.2021  
<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/6930620/reformi/rakenne>

Opetushallitus. Työelämässä oppiminen. Viitattu 15.1.2022  
<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>

FM Mattsson Mora Group kotisivu. Viitattu 26.12.2021  
<https://www.fmm-mora.com/en/>

Hakanen, M. 2004. P-k yrityksen strategiatyö. Helsinki: Multiprint Oy.

Heinon Tukku kotisivu. Viitattu 29.12.2021  
<https://heinontukku.fi/heino-tanaan/>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15. – 16. p. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S., Hurme, H. 2019. Tutkimushaastattelu. Turenki: Hansaprint Oy

Hokkanen, S., Karhunen J. P. 2014. Johdatus logistiseen ajatteluun. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Hyvärinen, M., Nikander, P., Ruusuvoori, J. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere. Vastapaino.

Iltalehti. Viitattu 24.12.2020. Iltalehti  
<https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/4561c324-6514-4556-a6f1-c261097ddb>

Inkiläinen, A. 2009. Logistinen päätöksenteko. Helsinki: Edita Publishing.

Kaijala, M. 2016. Rekrytointi tehtävään vai yhtiöön?. Helsinki: Alma Talent.

Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U., Kärkkäinen, M-L. Helsinki. Työyhteisön työnohjaus. 2012: Sanoma Pro Oy.

Karrus, K. 2005. Logistiikka. Helsinki: WSOY.

Lindroos J-E, Lohivesi K. 2004. Onnistu strategiassa. Juva. WS Bookwell Oy

Logistiikan maailma verkkosivusto. Viitattu 3.12.2021  
<https://www.logistiikanmaailma.fi/logistiikan-toimijat/huolinta/huolintayritysten-tarjoamat-palvelut/>

MTV uutiset. Viitattu 30.11.2020  
<https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/oppisopimuksella-koulutettavien-maarakasvussa-voisi-hyodyntaa-opintojen-loppuvaiheessa-nykyista-enemman/7943168>

Nikkilä, M. 2020. Avaimet työelämään. Oulu. ISBN.

Oppisopimuksella koulutettavien määrä kasvussa: "Voisi hyödyntää opintojen loppuvaiheessa nykyistä enemmän". MTV3 uutinen, julkaistu 3.10.2020. Viitattu 4.12.2020.

<https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/oppisopimuksella-koulutettavien-maara-kasvussa-voisi-hyodyntaa-opintojen-loppuvaiheessa-nykyista-enemman/7943168#gs.lion0ym>

Oppisopimuksen ja koulutussopimuksen toimintamalli. Opetusministeriön verkkojulkaisu. Viitattu 6.12.2020.

Sakki, J. 2009. Tilaus-toimitusketjun hallinta. Helsinki: Hakapaino Oy.

Signom verkkosivusto. Viitattu 5.12.2021  
<https://signcom.fi/fi>

Stadin AO oppisopimuspalvelut. Sisäinen tilastointi.

Stadin AO verkkosivusto. Viitattu 20.10.2020  
<https://stadinao.fi/>

Stadin AO verkkosivusto oppisopimustyönantajille. Viitattu 6.11.2020.  
<https://stadinao.fi/oppisopimus/oppisopimustyonantajaksi/>

Taitotalo verkkosivusto. Viitattu 7.8.2021.  
<https://www.taitotalo.fi/opiskelijalle/mita-oppisopimus-tarkoittaa-opiskelijalle-ja-yritykselle>

Vahtio, E-L. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Velox Logistiikka Oy verkkosivusto. Viitattu 15.12.2021  
<https://www.velox.fi/yritys>

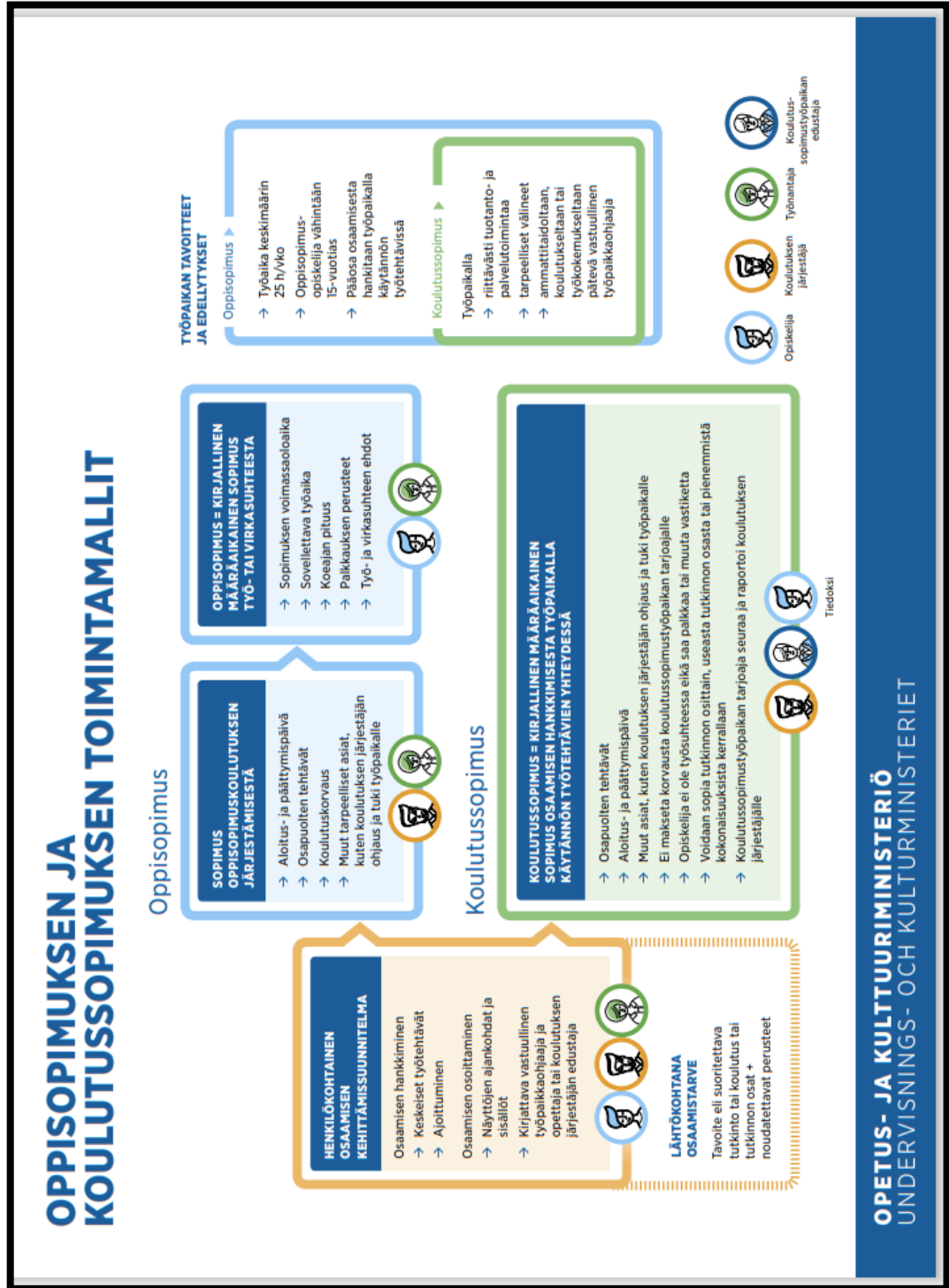
Vilkka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy.

Virtuaaliyliopisto. Viitattu 17.11.2020  
[http://www2.uiah.fi/virtu/materiaalit/tuotetiede/html\\_files/1364\\_empiir.html#tee\\_mahaas](http://www2.uiah.fi/virtu/materiaalit/tuotetiede/html_files/1364_empiir.html#tee_mahaas)

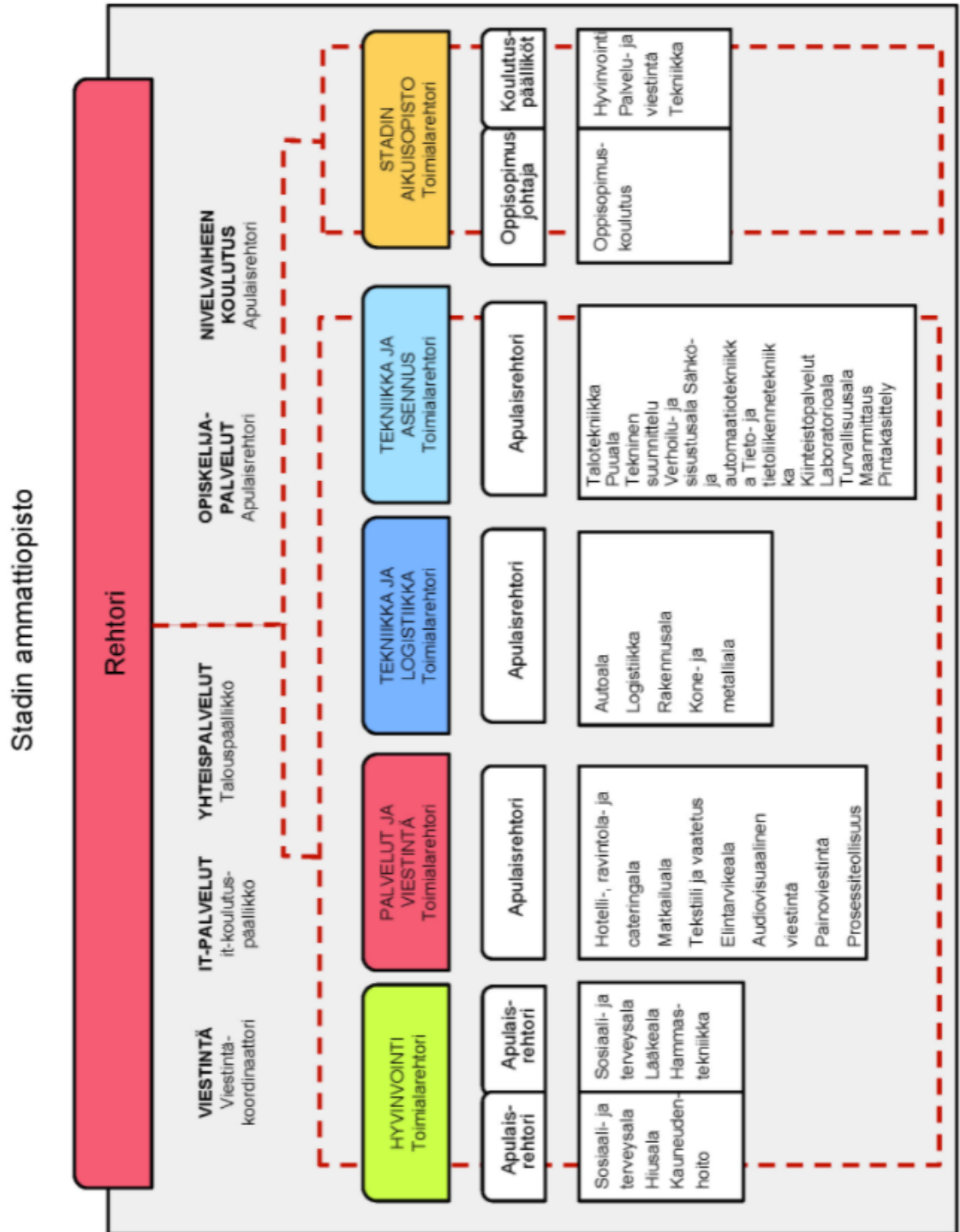
Wulff kotisivu. Viitattu 1.1.2022  
<https://www.wulff.fi/>

# Liitteet

## Liite 1. Oppisopimuksen ja koulutussopimuksen toimintamallit



Liite 2. Stadin AO organisaatorakenne



### Liite 3. Kysymysrunko työpaikkaohjaajille

#### Rekrytointiin liittyvät kysymykset

- 1) Onko oppisopimus vaikuttanut rekrytointiin, miten?
- 2) Mitä eroa on rekrytoinnissa ilman opiskelua tai yhdistettynä esim. oppisopimukseen?

#### Ammatin osaamiseen liittyvät kysymykset

- 1) Onko tutkinnon rakenne vaikuttanut työtehtävien suorittamiseen?
- 2) Miten koulutuksen rakenne ja työtehtävät vaikuttavat työn kokonaiskuvaan?

#### Motivaatioon liittyvät kysymykset

- 1) Onko motivaation ja opiskelun välillä yhteyttä?
- 2) Miten kuvailisit motivaation tärkeyttä työtehtävissä?

## Liite 4. Kysymysrunko yrityksen johdolle

### Strategiaan liittyvät kysymykset

- 1) Mitä on logistiikan rooli yrityksen strategiassa?
  - 1.1 Miten varastologistiikka palvelee tätä kokonaisuutta?
  - 1.2 Miten Pääkaupunkiseutu vaikuttaa strategisesti?
- 2) Miten kouluttautuminen sopii yrityksen strategiaan?
- 3) Miten oppisopimus on toiminut yrityksen koulutuskanavana?
- 4) Mitä kehitettävää näet varastonhoitajan oppisopimuskoulutuksessa?
- 5) Motivaatio ja oppisopimuskoulutus, onko yhteyttä?
- 6) Onko opetettava asia oikea varastonhoitajan koulutuksessa?

### Rekrytointiin liittyvät kysymykset

- 1) Onko yrityksenne kokenut haasteita rekrytoinneissa?
- 2) Onko samat haasteet koskenut varastoa?
- 3) Onko oppisopimuskoulutuksen tarjoaminen vaikuttanut rekrytointiin?
- 4) Onko pääkaupunkiseudulla ja rekrytoinnilla yhteyttä?