

OPPISOPIMUKSELLA LÄHIHOITAJAKSI OPISKELEVAN TYÖPAIKKA-OHJAUKSEN KEHITTÄMINEN

Toimenpiteet työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen vahvistamiseksi

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Tutkinto-ohjelma Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Taina Aikkila	
Työn nimi Oppisopimuksella lähihoitajaksi opiskelevan työpaikkaohjauksen kehittäminen-Toimenpiteet työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen vahvistamiseksi	
Päiväys 23.2.2024	Sivumäärä/Liitteet 61/4
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Keiteleen AK-Palvelut Ky	
<p>Ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä työelämälähtöisyys ja työpaikalla oppiminen ovat lisääntyneet, myös oppisopimuskoulutus koulutusmuotona on yleistynyt. Sosiaali- ja terveysalan haastavassa työvoimatilanteessa oppisopimuskoulutus on yksi mahdollisuus rekrytoida uusia, työpaikkaan sitoutuneita lähihoitajia. Työpaikkaohjaajalla on merkittävä rooli ammatillisessa koulutuksessa. Työpaikkaohjaaja vastaa oppisopimusopiskelijan työelämässä oppimisen ohjauksesta. Tämän opinnäytetyön kehittämisen kohteena oli työpaikkaohjaajien ohjausosaamisen vahvistaminen Keiteleen AK-Palvelut Ky:ssä. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää toimintatapoja, joilla työpaikkaohjaajien ohjausosaamista voidaan vahvistaa.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä, jossa tutkimuksellinen lähestymistapa oli laadullinen. Kehittämisen osuus noudatti toimintatutkimuksen piirteitä. Opinnäytetyön tutkimuksellisessa vaiheessa selvitettiin mitä ohjausosaamiseen liittyviä haasteita ja vahvuuksia työpaikkaohjaajilla on oppisopimusopiskelijan ohjaustyössä ja miten työpaikkaohjaajien ohjausosaamista voidaan vahvistaa. Aluksi järjestettiin kaksi teemahaastatteluna toteutettua työpaikkaohjaajien ryhmähaastattelua. Haastateltavien kanssa aloitettiin myös yhteiskehittäminen, jota jatkettiin myöhemmin työpajatyöskentelyssä. Haastattelut analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla ja työpaja-aineiston analyysimenetelmänä käytettiin luokittelua. Työpajoissa yhteiskehittiin toimintatutkimuksen periaatteiden mukaisesti toimenpiteet työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen vahvistamiseksi. Opinnäytetyön toisessa työpajassa tehtiin suunnitelmaa ohjausosaamisen vahvistamisen toimenpiteiden käytäntöön juurruttamisesta.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksissa tuli esille, että työpaikkaohjaajilla oli osaamista opiskelijan ohjaamiseen. Vahvuuksina ilmeni työpaikkaohjaajien osaaminen ammattialaan liittyvässä ohjauksessa, vuorovaikutuksellisessa ohjaustyössä sekä luottamuksellisessa ilmapiirissä tapahtuvassa ohjauksessa. Ohjausosaamisen haasteet liittyivät nykyaikaisen opiskelun ja oppisopimuskoulutuksen tuntemukseen sekä ohjaustyöhön liittyviin asiakirjoihin ja arviointiin. Ohjausosaamisen haasteita ilmeni myös tilanteissa, joissa opiskelija ei omaksunut ohjausta tai opiskelijan oma-aloitteisuus oli puutteellista. Opinnäytetyön tuotoksena syntyneet työpaikkaohjaajien ohjausosaamisen vahvistamisen toimenpiteet muodostuivat oppilaitosyhteistyön toimintamalleista ja työpaikan sisäisten toimien kehittämisestä. Opinnäytetyön tuotoksesta muotoiltiin kohdeorganisaatioon huoneentaulu sähköisen posterin muodossa.</p> <p>Jatkotutkimusehdotuksena on tutkia muutaman vuoden kuluttua miten kehittämistyö on vaikuttanut työpaikkaohjaajien ohjausosaamiseen. Muita jatkotutkimus ja -kehittämisaiheita ovat oppilaitosyhteistyön toteutumiseen liittyvä tutkimus sekä kehittämistoimet oppilaitosyhteistyön vahvistamiseksi.</p>	
Avainsanat oppisopimuskoulutus, työpaikalla järjestettävä koulutus, ohjaus, työpaikkaohjaaja, työpaikkaohjaus	

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Master's Degree Programme in Management and Development for Social and Health Care Professionals	
Author(s) Taina Aikkila	
Title of Thesis Developing the Apprenticeship Training of Practical Nurses with Methods for Workplace Guidance	
Date 23 February 2024	Pages/Appendices 61/4
Client Organisation /Partners Keiteleen AK-Palvelut Ky	
<p>The reform of vocational education has increased learning opportunities in the workplace, as well as working life orientation. Additionally, apprenticeships as a form of education have grown in number. In the challenging labor situation in the field of social services and healthcare, apprenticeship training is one possibility to recruit new practical nurses that are committed to the workplace. The workplace instructor has an important role in professional development. The workplace instructor is responsible for the guidance in the workplace education and training of the apprentice. The aim of this thesis was to develop and strengthen the guidance skills of workplace instructors in Keiteleen AK-Palvelut Ky. The thesis also aimed to develop modes of operation that could be used to strengthen the guidance skills of workplace instructors.</p> <p>The research was conducted as research development work, and the approach in the study was qualitative. The development section followed the aspects of action research. In the research section, the thesis sought to establish the challenges and strengths of workplace instructors in workplace guidance, and how their guidance knowledge could be strengthened. This was accomplished by arranging two thematic interviews for the workplace instructors as group interviews. In addition, co-development was started with the interviewees, and it was followed up in a workshop activity. The interviews were analyzed with the help of material-oriented content analysis, and the analyzing method of the workshop material was categorizing. In the workshops, as per the principles of action research, the measures for strengthening the knowledge of workplace instructors were developed in the spirit of co-creation. In the second workshop of the thesis, a plan was developed in order to instill the measures that strengthen the guidance knowledge into convention.</p> <p>The results of the thesis suggested that workplace instructors had knowledge on guidance of the students. The competency of the workplace instructors in guidance related to profession, interactional guidance, and guidance occurring in confidential situations were identified as strengths. The challenges of guidance knowledge were related to the knowledge about modern education and apprenticeship training, as well as to the documents and evaluation related to guidance work. Additionally, challenges appeared in situations where the student did not show initiative, or the level of initiative was too low. The measures for strengthening the knowledge of workplace instructors, which were as a product of the thesis, were formed from operating models of cooperation with the educational institution, as well as through development of the internal functions of the workplace. The results of the thesis were turned into an electronic poster for the client organization.</p> <p>One suggestion for further research would be to study in a couple of years how the development work has influenced the guidance knowledge of the workplace instructors. Other further research and development ideas include a study on cooperation with educational institutions, as well as a development project for strengthening cooperation with educational institutions.</p>	
Keywords apprenticeship training, workplace education and training, guidance, workplace instructor, workplace guidance	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	OPPISOPIMUSKOULUTUS AMMATILLISEN KOULUTUKSEN MUOTONA.....	8
2.1	Ammatillinen koulutus	8
2.2	Työpaikalla järjestettävä koulutus	8
2.3	Roolit ja vastuut työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa	10
2.4	Ammatillisen koulutuksen uudistus työelämässä oppimisen lisääjänä	11
3	OHJAUS TYÖPAIKALLA TAPAHTUVASSA OPPIMISESSA.....	13
3.1	Monimerkityksellinen ohjauksen käsite	13
3.2	Ohjauksen orientaatiot	14
3.3	Ohjausosaaminen	16
3.4	Ohjaussuhde on yhteistyötä.....	17
4	TYÖN TARKOITUS JA TAVOITE.....	19
5	TYÖN TOTEUTUS	20
5.1	Toimeksiantajan kuvaus	20
5.2	Opinnäytetyön menetelmä ja lähestymistapa	20
5.3	Aineiston hankinta ja analyysi	23
5.3.1	Haastattelu	23
5.3.2	Työpajatyöskentely	24
5.3.3	Aineiston analysointi	27
6	TULOKSET	31
6.1	Työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen haasteet	31
6.2	Työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen vahvuudet	33
6.3	Työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen vahvistaminen.....	36
6.4	Toimenpiteet työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen vahvistamiseksi	39
6.4.1	Oppilaitosyhteistyö	40
6.4.2	Kaksi nimettyä työpaikkaohjaajaa	40
6.4.3	Työpaikkaohjaajien kokoontumiset	40
6.4.4	Ohjauskeskustelut: opiskelijan antama palaute ja uusi tieto.....	41
6.4.5	Työyhteisön osaamisen hyödyntäminen	41
7	POHDINTA.....	42
7.1	Tulosten pohdinta ja johtopäätökset	42

7.2 Opinnäytetyön toteutuksen tarkastelua	47
7.3 Eettisyys ja luotettavuus.....	49
7.4 Opinnäytetyön hyödynnettävyys sekä kehittämis- ja jatkotutkimusaiheet.....	51
LÄHTEET	54
LIITE 1: TUTKIMUSTIEDOTE	58
LIITE 2: TEEMAHAASTATTELURUNKO	59
LIITE 3: SUOSTUMUS	60
LIITE 4: POSTERI	61

1 JOHDANTO

Vuonna 2018 voimaan tulleen ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä opiskelu työpaikoilla on lisääntynyt koulutuksen siirryttyä yhä enemmän oppilaitoksista työpaikoille. Myös oppisopimuskoulutus koulutusmuotona on yleistynyt ja työpaikkojen rooli kouluttajana korostunut. Työpaikkaohjailla on tärkeä tehtävä opiskelijan työssäoppimisen ohjaamisessa ja ammatillisen kasvun tukemisessa.

Oppisopimuskoulutus voi olla yksi tapa rekrytoida uusia työntekijöitä sosiaali- ja terveysalan haastavassa työvoimatilanteessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman syksyn 2022 Ammattibarometrin mukaan eniten puutetta osavasta työvoimasta on lähiaikoina sosiaali- ja terveydenhuollon ammateissa. Lähihoitajat ja sairaanhoitajat ovat kaksi ammattiryhmää, joista on eniten pulaa Suomessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022.) Ennusteen perusteella vuoteen 2030 mennessä hyvinvointialueiden henkilöstöstä noin 20 prosenttia siirtyy vanhuuseläkkeelle ja suhteellisesti suurinta henkilöstön eläköityminen on pohjoisen ja itäisen Suomen alueilla. Sosiaali- ja terveydenhuollon kasvavana haasteena on myös alan veto- ja pitovoiman ylläpitäminen ja lisääminen. (Hetemaa ym. 2022, 5.)

Työvoimapula koettelee myös vanhusten ympärivuorokautisen hoivan yksiköitä, joissa on puutetta lähi- ja sairaanhoitajista. Väestö vanhenee ja sosiaali- ja terveyspalveluja tarvitsevien määrä kasvaa. Epäonnistuneitten rekrytointien määrä vanhustyössä on kasvanut, koska koulutettua sosiaali- ja terveysalan henkilöstöä ei ole ollut saatavilla. Rekrytointitilanteen arvioidaan vaikeutuvan edelleen tämänhetkisestä tilanteesta. Henkilöstön saatavuuden varmistamiseksi tarvitaan konkreettisia toimia, kuten koulutuksen lisääminen ja ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointi. (Kehusmaa & Alastalo 2022, 5–6.)

Opinnäytetyöryön toimeksiantaja on Pohjois-Savossa toimiva ikääntyneiden yhteisöllistä asumista tuottava yritys Keiteleen AK-Palvelut Ky. Yritys on nähnyt oppisopimuskoulutuksen yhtenä keinona rekrytoida uusia työntekijöitä. Oppisopimuskoulutus tapahtuu työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä ja koulutus täydentyy oppilaitoksen järjestämällä tietopohjaisilla opinnoilla. Työpaikkaohjauksen rooli opiskelijan ammattitaidon kehittämisessä on merkittävä, koska suurin osa oppimistavoitteista saavutetaan työpaikalla tehtävien työtehtävien yhteydessä. (Pakkala & Hämäläinen 2016, 10–11.) Ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä työpaikkaohjaajan tehtävät opiskelijan ohjaamisessa sekä yhteissuunnittelussa ovat lisääntyneet (Karttunen & Seppänen 2020, 108). Opinnäytetyön toimeksiantaja haluaa kehittää lähihoitajaksi oppisopimuksella opiskelevien työpaikkaohjausta, jotta se palvelisi opiskelijaa ammattitaitovaatimusten mukaisten tavoitteiden saavuttamisessa ja ammatillaiseksi kehittämisessä. Opiskelijan ohjauksessa päävastuu on nimetyllä työpaikkaohjaajalla, mutta ohjausvastuu jakautuu myös koko työyhteisölle.

Työpaikalla oppimisessa pelkkä työtehtävissä mukana olo ei riitä opiskelijan ammattiosaamisen kehittämisessä, vaan opiskelijan oma aktiivisuus sekä riittävän ohjauksen tuella saavutettu vähitellen kasvava vastuu tukevat ammatillista kasvua. Koulutuksen järjestäjän tuki oppimisen ja ohjauksen tukemisessa merkitsee yhteistyötä eri oppimisympäristöjen toimijoiden kanssa, jolloin teorian ja käytännön yhdistyminen voi edistää kokonaisvaltaista opiskelijan ammatillista kasvua. (Rintala, Mikkonen, Pylväs, Nokelainen & Postareff 2016, 19.)

Ammatillisen koulutuksen uudistuksesta tehdyissä selvityksissä ilmenee, että työpaikkaohjaajien osaamisen varmistaminen on merkittävä osa työelämäyhteistyötä. Kiinteä yhteistyö ja vuoropuhelu opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja koulutuksen järjestäjän kanssa tukevat opiskelijan oppimista. Ohjauksen ja palautteen avulla opiskelija voi kehittää osaamistaan ja päästä jakson mukaisiin tavoitteisiin. Oppilaitoksissa on tiedostettu, että ohjaajia tulee perehdyttää ja kouluttaa ohjaustehtävässään, mutta tässä onnistumisessa on alueellista ja alakohtaista vaihtelua ja kaikilla aloilla ja alueilla ei tässä ole onnistuttu. (Ammatillisen koulutuksen reformi 2021, 31.) Haasteena on noussut esiin myös toimialoihin ja työpaikkoihin liittyvät haasteet työpaikalla oppimisessa ja näyttöpaikkoja koskevissa asioissa (Selvitys ammatillisen koulutuksen reformin toimenpanosta 2021, 79).

Tässä tutkimuksellisena kehittämistyönä tehtävässä opinnäytetyössä kehitetään oppisopimuksella lähihoitajiksi opiskelevien työpaikkaohjaajien ohjausosaamista. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää työpaikkaohjaajien ohjausosaamiseen liittyviä haasteita ja vahvuuksia sekä sitä, miten ohjausosaamista voidaan vahvistaa. Työn tavoitteena on yhteiskehittämisen menetelmillä kehittää toimintatapoja työpaikkaohjaajien ohjausosaamisen vahvistamiseksi.

2 OPPISOPIMUSKOULUTUS AMMATILLISEN KOULUTUKSEN MUOTONA

2.1 Ammatillinen koulutus

Ammatillisten tutkintojen ja koulutuksen tarkoituksena on kohentaa ja ylläpitää väestön ammatillista osaamista, ne kehittävät työ- ja elinkeinoelämää, vastaavat työ- ja elinkeinoelämän osaamistarpeisiin sekä edistävät työllisyyttä. Ammatilliset tutkinnot ja koulutus antavat mahdollisuuden ammattitaidon osoittamiseen riippumatta siitä millä tavalla ammattitaito on hankittu. Yksilön kannalta katsottuna ne valmentavat yrittäjyyteen sekä työ- ja toimintakyvyn jatkuvaan ylläpitoon sekä tukevat elinikäistä oppimista ja ammatillista kasvua. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 2§.) Ammatillisiksi tutkinnoiksi luetaan ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 5§.) Opiskelijaksi otettavalla tulee olla suoritettuna peruskoulu tai peruskoulua vastaava koulutus. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 38§.)

Ammatillinen perustutkinto muodostuu ammatillisista tutkinnonosista, jotka ovat laajuudeltaan 145 osaamispistettä sekä yhteisistä tutkinnonosista, jotka ovat laajuudeltaan 35 osaamispistettä. Yhteisissä tutkinnonosissa opiskellaan perustaitoja, joita tarvitaan kaikilla aloilla ja jotka kehittävät jatkuvan oppimisen valmiuksia. Yhteiset tutkinnonosat ovat: viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen sekä yhteiskunta- ja työelämäosaaminen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö julkaisuaika tuntematon.)

Opetushallituksen määäämissä ammatillisen tutkinnon perusteissa määrätään kunkin tutkinnon muodostuminen, tutkintonimikkeet sekä tutkinnon osaamisalat. Tutkinnon perusteissa on määräykset tutkinnon osien ammattitaitovaatimuksista tai osaamistavoitteista sekä osaamisen arvioinnista. Arviointi varmistaa, että opiskelijan osaaminen on tutkinnon tai koulutuksen perusteiden mukaista osaamista. Ammatillisessa koulutuksessa arviointi on työelämälähtöistä sekä osaamis- ja kriteeriperusteista ja ensisijaisesti ammattitaito osoitetaan näytöissä, jolloin opiskelija tekee työtehtäviä aidoissa työtehtävissä työpaikalla. (Opetus- ja kulttuuriministeriö julkaisuaika tuntematon.)

Ammatillisessa koulutuksessa jokaiselle opiskelijalle tehdään henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitelma. Opinnot suunnitellaan ja toteutetaan jokaiselle opiskelijalle yksilöllisesti, jolloin mahdollinen aiemmin hankittu osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan. Opiskelijan suunnitelmaan kirjataan suunnitelma uuden osaamisen hankkimisesta ja tarvittavasta ohjauksesta ja tuesta. Opinnot suunnitellaan ja toteutetaan opiskelijan, koulutuksen järjestäjän ja työpaikan yhteistyönä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö julkaisuaika tuntematon.)

2.2 Työpaikalla järjestettävä koulutus

Työpaikalla järjestettävä koulutus tarkoittaa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta ja se tapahtuu oppisopimuskoulutuksena tai koulutussopimukseen perustuvana koulutuksena. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 69–71§.) Oppisopimuskoulutuksen järjestämistä koskeva sopimus sekä koulutussopimus edellyttävät, että työpaikalla riittävästi tuo-

tanto- ja palvelutoimintaa, tarpeelliset työvälineet sekä osaava henkilöstö, jolla on tarkoituksenmukainen ammattitaito, koulutus ja työkokemus. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 72§.)

Oppisopimuskoulutus tapahtuu pääosin työpaikalla käytännön työtehtävissä ja tarvittaessa koulutusta järjestetään myös muissa oppimisympäristöissä. Oppisopimusopiskelijan tulee olla vähintään 15-vuotias ja työajan tulee olla vähintään 25 tuntia viikossa. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 70§). Oppisopimuksessa opiskelija ja työnantaja sopivat määräaikaisen työ- tai virkasopimuksen, jossa sovitaan sopimuksen voimassaolosta, sovellettavasta työajasta, koeajan pituudesta sekä opiskelijan palkasta (Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017 16§). Koulutuksen järjestäjä ja työnantajan tekevät sopimuksen oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä. Tällä sopimuksella ei voida muuttaa opiskelijan henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa sovittua. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 70§)

Myös koulutussopimukseen perustuvassa sopimuksessa osaamisen hankkiminen tapahtuu työpaikalla käytännön työtehtävien parissa. Koulutussopimuksessa opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan. Koulutussopimuksessa koulutuksen järjestäjä ja koulutussopimustyöpaikka sopivat opiskelijan käytännön työtehtävien yhteydessä tapahtuvasta osaamisen hankkimisesta kirjallisesti. Koulutussopimus on määräaikainen sopimus ja perustuu henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmaan. Koulutussopimus voidaan sopia tutkinnon osittain, tutkinnon osaa pienemmästä kokonaisuudesta tai useammasta tutkinnonosasta. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 71§.)

Saavuttaakseen tarvittavan ammattiosaamisen opiskelijalla on oltava mahdollisuus monipuolisten työtehtävien tekemiseen työpaikkakouluttajan ohjauksessa. Koulutukseen kuuluu myös koulutuksen järjestäjän järjestämiä täydentäviä tietopuolisia opintoja. Opiskelijan työpaikkakouluttajan tulee olla ammattitaitoinen ja hänellä tulee olla riittävästi aikaa ja osaamista opiskelijan ohjaukseen ja arviointiin. (Opetushallitus 2015, 17, 28.)

Työelämässä oppimisen suunnittelu tehdään osana opiskelijan henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa ja suunnitteluun osallistuvat opiskelija sekä työnantajan ja koulutuksen järjestäjän edustajat. Opiskelijan osaamistarve selvitetään ja arvioidaan ja opiskelijan aikaisemmin hankkima osaaminen voidaan tunnustaa osaksi suoritettavaa tutkintoa tai tutkinnon osaa. Henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa suunnitellaan osaamisen hankkimiseksi tehtävät keskeiset työtehtävät ja niiden ajoitus. Mikäli työpaikalla hankittavaa osaamista on täydennettävä muissa oppimisympäristöissä hankittavalla osaamisella, suunnitellaan henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa myös tämän osaamisen hankkiminen ja aikataulu. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 44–49§.)

Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman hyväksyvät opiskelija, työnantaja, koulutuksen järjestäjä ja mahdolliset muut yhteistyötahot, jotka liittyvät opiskelijan osaamisen hankkimiseen. Opintojen edetessä suunnitelmaa päivitetään. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 45§.)

Se osa osaamisen kehittämissuunnitelmaa, joka koskee työpaikkaa, liitetään osaksi oppisopimusta tai koulutussopimusta. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 70,71§.) Koulutuksen järjestäjän tulee huolehtia siitä, että opiskelijalla on mahdollisuus saavuttaa henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaiset tavoitteet työpaikan käytännön työtehtävissä (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 44§).

2.3 Roolit ja vastuut työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa

Opiskelijan oikeus ohjaukseen perustuu lakiin ammatillisesta koulutuksesta. Opiskelijan oikeuksiin kuuluu saada opetusta ja ohjausta eri oppimisympäristöissä, jotta hän saavuttaa osaamistavoitteet ja ammattitaitovaatimukset. Opiskelijalle nimetään koulutustyöpaikalta ammattitaitoinen ja pätevä vastuullinen työpaikkaohjaaja, jolla on alan koulutus ja työkokemusta. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 61§, 72§).

Työpaikkaohjaajan rooli työpaikalla oppimisen ohjauksessa on merkittävä, sillä hän vastaa opiskelijan työpaikkaohjauksesta. Työpaikkaohjaajan tulee perehtyä tutkinnon perusteisiin ja oppimisen tavoitteisiin sekä arviointikriteereihin. Hän suunnittelee, organisoii ja ohjaa opiskelijalle työtehtäviä, joiden avulla opiskelijan on mahdollisuus päästä laadittuihin tavoitteisiin. Työpaikkaohjaaja antaa opiskelijalle osaamisen kehittymiseen liittyvää palautetta. Palautteen avulla opiskelijaa ohjataan ja kannustetaan tavoitteiden saavuttamiseen ja palautteen kautta opiskelija kehittyy myös itsearvioinnissaan. Työpaikkaohjaaja tekee yhteistyötä oppilaitoksen kanssa, hän suunnittelee osaamisen näyttöjä ja osallistuu opiskelijan osaamisen arviointiin yhdessä opettajan kanssa. Työpaikkaohjaajan tulee myös kehittää omaa ohjausosaamistaan ja oppilaitos antaa työpaikkaohjaajalle tukea ja koulutusta ohjaustehtävään. Vaikka työpaikkaohjaajan rooli korostuu opiskelijan ohjauksessa, on koko työyhteisöllä myös oma tehtävänsä ohjata opiskelijaa. Koko työyhteisö osallistuu ohjaukseen ja on työpaikkaohjaajan tukena ohjaustehtävässä. (Ohjaan.fi julkaisuaika tuntematon c; Opetushallitus julkaisuaika tuntematon.)

Työnantajan tehtävänä työelämässä oppimisen ohjausprosessissa on järjestää työpaikalla opiskelijan ohjaukseen tarvittavat resurssit. Työnantaja nimeää opiskelijalle vastuullisen työpaikkaohjaajan ja sopii ohjaustyön jakautumisesta ja resursseista. Koko työyhteisön tiedottaminen opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja työyhteisön rooleista kuuluu työnantajan vastuuseen. Työnantaja on tietoinen työelämässä oppimisen hyödyistä ja sen vaatimista panoksista. (Ohjaan.fi julkaisuaika tuntematon c.)

Esihenkilö työnantajan edustajana varmistaa ohjaustyön sujumisen. Esihenkilön tehtäviin kuuluu perehtyminen ammatillisen koulutuksen järjestämiseen. Esihenkilö tiedottaa etukäteen hyvissä ajoin työyhteisöä uudesta opiskelijasta, työpaikkaohjaajasta sekä ohjaukseen liittyvistä käytännöistä. Esihenkilön on huolehdittava siitä, ettei työpaikkaohjaus kuormita liikaa yksittäisiä työntekijöitä, vaan ohjaustyötä tulee jakaa työyhteisössä. Tämä mahdollistaa myös opiskelijalle laajemman näkökulman syntymisen työpaikalla työskentelystä. Esihenkilö huomioi opiskelijan yksilöllisistä tarpeista lähtevät ohjaustarpeet. Työpaikkaohjaajalle tulee järjestää riittävästi aikaa ohjaustyöhön, jotta hän pystyy suoriutumaan tehtävistään, joihin kuuluu mm. opiskelijan perehdyttäminen, ohjauksen suunnittelu, opettajan työpaikkakäynteihin osallistuminen, opiskelijan kanssa säännöllisesti käytävien ohjauskustelujen järjestäminen sekä arviointi. Ohjaajan ohjausosaamisen kehittyminen tulee mahdollistaa

antamalla siihen tarvittava resurssi, esimerkiksi aikaa kouluttautumiseen. (Ohjaan.fi julkaisuaika tuntematon a.)

Opettajan tehtävänä työelämässä oppimisessa on selvittää opiskelijan osaamistarpeet ja kartoittaa tutkinnon osat, jotka opiskelijan tulee suorittaa. Opettaja tekee kolmikantaista yhteistyötä opiskelijan ja työpaikan edustajan kanssa suunnittelemalla eri oppimisympäristöissä toteutettavat opinnot. Hän myös toimii opiskelijan oppimisprosessin ohjaajana sekä selvittää ja järjestää opiskelijalle tarvittavan tuen. Opettaja antaa opiskelijalle ja työpaikkaohjaajalle ohjausta liittyen näyttöjen toteuttamiseen sekä osallistuu opiskelijan arvioinnin toteuttamiseen yhdessä työpaikan kanssa. Oppilaitos vastaa opiskelijan tietopuolisten opintojen järjestämisestä sekä koordinoi ja kehittää eri toimijoiden välistä yhteistyötä. (Ohjaan.fi julkaisuaika tuntematon c.) Opettaja on työpaikkaohjaajan tukena ohjaustehtävässä ja sopii yhteydenpidosta. Opettajan tulee perehdyttää työpaikkaohjaajaa ohjaustehtävässä ja huolehtia, että sekä ohjaaja että opiskelija tuntevat tutkinnon perusteitten ammattitaitovaatimukset. Työpaikkaohjaajan perehdyttäminen opiskelijan arviointiin kuuluu myös opettajan vastuulle. (Ohjaan.fi julkaisuaika tuntematon b.)

Työyhteisö osallistuu opiskelijan ohjaukseen jakamalla ohjaustehtävää ja tukemalla ohjaajaa. Työyhteisöllä on myös tärkeä tehtävä työpaikan oppimismyönteisen kulttuurin edistämässä. Työyhteisön toimijoiden tehtävänä on myös työelämässä oppimisen käytäntöjen kehittäminen ja palautteen anto. (Ohjaan.fi julkaisuaika tuntematon c.)

Oppiminen ja ohjaus työpaikalla ovat yhteisöllistä toimintaa ja koko työyhteisön on tärkeä tiedostaa roolinsa työpaikalla tapahtuvassa ohjauksessa. Työpaikalla tapahtuvaa oppimisen toteutusta ja suunnittelua voidaan kehittää tuomalla esille ohjauksen tavoitteita ja läpinäkyvyyttä koko työyhteisölle. (Rintala ym. 2016, 19.) Opiskelijoiden ohjaaminen on koko työyhteisön yhteinen asia ja onnistunut ohjaus rakentuu niin oppimista tukevista virallisista kuin epävirallisistakin käytännöistä. Koko työyhteisön tulisi olla tietoinen roolistaan opiskelijoiden ohjauksessa. (Airila, Mattila-Holappa, Kurki & Nykänen 2019, 39.)

Kaikilla opiskelijan ohjaukseen osallistuvilla on sama, yhteinen päämäärä toimia niin, että opiskelija voi saavuttaa osaamistavoitteensa. Ohjaustyössä jokaisella toimijalla on oma tehtävänsä ja paras lopputulos saavutetaan, kun kaikkien toimijoiden vahvuuksia hyödynnetään. Työpaikkaohjaajalla on oma roolinsa työpaikan toimintojen ja ammatin hallinnan ohjaamisessa. Opettaja on ohjaustyössä pedagoginen asiantuntija, jonka osaaminen on tarpeen opiskelijan ja työpaikkaohjaajan tukemisessa ja opiskelun suunnittelussa. (Työelämässä oppimisen uudet mahdollisuudet 2019, 17.)

2.4 Ammatillisen koulutuksen uudistus työelämässä oppimisen lisääjänä

Ammatillisen koulutus uudistui vuonna 2018, jolloin koulutuksen reformia koskeva lainsäädäntö tuli voimaan. Uudistus oli opetus- ja kulttuuriministeriön perustelujen mukaan välttämätön, jotta ammatillinen koulutus vastaisi tulevaisuuden muuttuvan työelämän vaatimiin uudenlaisiin osaamisen ja ammattitaidon vaatimuksiin sekä taustoiltaan hyvin erilaisten opiskelijoiden yksilöllisiin tarpeisiin. Aiempi koulutusjärjestelmä ei sellaisenaan olisi varmistanut tulevaisuuden työelämässä vaadittavaa osaamista. Perusteluissa oli mainittu myös koulutukseen käytettävän rahan vähäisempi määrä aiem-

paan verrattuna. Uudistuksessa ammatillinen koulutus uudistettiin osaamisperusteiseksi ja asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi. Uudistuksen tavoitteina oli vastata tulevaisuuden työelämän uudenlaisen osaamisen ja ammattitaidon vaatimuksiin sekä tarjota opiskelijoille aiemman osaamisen huomioivaa yksilöllistä koulutusta. Uudistuksella haluttiin lisätä työelämässä oppimista sekä nopeuttaa opiskelijoiden opintoja ja työelämään siirtymistä. Uudistukseen liittyi myös koulutuksen rahoitusjärjestelmän uudistaminen, niin, että siinä huomioitiin erilaiset koulutukseen hakevat opiskelijat. Erityisen tuen tarjoaminen laajeni koskemaan myös ammattitutkinnon ja erikoisammattitutkinnon opiskelijoita. (Ammatillisen koulutuksen reformi 2021, 5, 15,19; Selvitys ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanosta 2021, 76.)

Ammatillisen koulutuksen uudistuksesta tehdyt selvitykset Selvitys ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanosta (2021) sekä Ammatillisen koulutuksen reformi (2021) osoittavat, että reformin toteutuksessa on edetty toivottuun suuntaan kaikilla tavoitelluilla tasoilla. Tavoite lisätä työelämässä oppimista on toteutunut, oppimista on siirretty enemmän oppilaitoksista työpaikoille, koulutusta on kehitetty ja työelämäyhteistyö on syventynyt. Myös oppisopimuskoulutus on otettu laajemmin käyttöön. (Ammatillisen koulutuksen reformi 2021, 30; Selvitys ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanosta 2021, 76, 80.) Ammatillisen koulutuksen uudistus on muuttanut oppilaitoksen roolia opetuksen ja tutkintotodistuksen antajasta enemmän siihen suuntaan, että ammatillinen koulutus nähdään oppilaitoksissa välineenä, joka tähtää opiskelijan työelämän sijoittumiseen. (Ammatillisen koulutuksen reformi 2021, 44.)

Ammatillisen koulutuksen uudistumiseen liittyneiden rahoituksen leikkausten vuoksi ammatillisen koulutuksen lähiopetuksen määrä ja laatu ovat muuttuneet ja lähiopetus oppilaitoksissa on vähentynyt. (Karttunen & Seppänen 2020, 104.) Uudistus on muuttanut myös opettajan roolia ja asemaa. Opetus on muuttunut suurelta osin opettajajohtoisesta opetuksesta oppimisen ohjaamiseen ja valmentamiseen, mikä on edellyttänyt oppilaitoksissa pedagogiikan kehittämistä. (Ammatillisen koulutuksen reformi 2021, 23.)

Työelämässä oppiminen on olennainen osa ammatillista koulutusta. Kun oppimista on siirretty enemmän työpaikoille, työpaikkaohjaajien osaamisvaatimukset ja tarve täydennyskoulutukselle ovat lisääntyneet. Työelämäoppimisen sisällössä ja ohjauksessa on havaittu olevan paikoin puutteita ja oppilaitoksissa on tiedostettu tarve työpaikkaohjaajien perehdyttämiseen ja kouluttamiseen. (Karttunen & Seppänen 2020, 106; Ammatillisen koulutuksen reformi 2021, 31.)

3 OHJAUS TYÖPAIKALLA TAPAHTUVASSA OPPIMISESSÄ

3.1 Monimerkityksellinen ohjauksen käsite

Kukkosen, Rantasen & Jussilan (2018, 71) mukaan ohjauksen käsite on monitulkintainen ja monimerkityksinen. Ohjaus sisältää erilaisia toimintoja ja sitä tulkitaan eri tavoilla. Vänskä, Laitinen-Väänänen, Kettunen & Mäkelä (2011, 16) ovat todenneet, että ohjaus-käsitteen kuvaukset vaihtelevat sen mukaan onko niissä korostettu menetelmää, vuorovaikutusta, prosessia, omaa kokemusta, toimintaympäristöä, käsitteellistä viitekehystä vai kulttuurista näkökulmaa. Vehviläinen (2016, 9) toteaa, että ohjauksen yhteydessä voidaan nähdä laaja ohjauskäytäntöjen joukko ja ohjaus jäsentyy ainakin seuraavien kohteiden tai prosessien ympärille:

- elämänculun prosessien ja siirtymien tukeminen, elämänculun muovaaminen
- ohjaus työtoiminnan ja johtamisen tukena (esim. työnohjaus, coaching, mento-
rointi)
- työllisyyteen liittyvät prosessit
- työkyvyn, työhyvinvoinnin ja kuntotutumisen prosessit
- ryhmien ja kulttuurien väliset kohtaamiset
- oppimis- ja koulutusprosessit: oppiminen ja ohjaaminen
- elämäntapaan, hyvinvointiin ja arvoihin liittyvä ohjaus.

Myös Onnismaa (2021, 7) tuo esille ohjaustyön hyödyntämisen eri elämänalueilla. Ohjaustyötä tehdään esimerkiksi TE-toimistoissa ja oppilaitoksissa henkilökohtaisissa ohjauskeskusteluissa. Ohjausta annetaan koulutuksissa, kuntoutuksessa, syrjäytymisen ehkäisyssä, sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä organisaatioiden johtamisessa. Ohjauksen eri muodoissa on nähtävissä eroista huolimatta paljon yhteisiä piirteitä.

Onnismaan (2021, 21) mukaan ohjaus on eri ammateissa sovellettava työmenetelmä ja ammatillisen keskustelun muoto. Ohjaustyön määritelmässä voidaan korostaa menetelmää, ohjattavan ja ohjaajan välistä vuorovaikutussuhdetta tai prosessia, johon ohjauksella on tarkoitus vaikuttaa. Onnismaa kuvaa ohjauksen olevan parhaimmillaan ohjaajan ja ohjattavan neuvottelua. Se on ajan, huomion ja kunnioituksen antamista ja laaja-alainen elämänsuunnittelun menetelmä.

Vehviläisen (2014, 12) määritelmän mukaan ohjauksessa on kyse yhteistoiminnasta, erilaisten prosessien ohjaamisesta ja ohjattavan toimijuuden vahvistamisesta. Ohjaus tukee ja edistää ohjattavan oppimis-, kasvu- työ- tai ongelmanratkaisuprosesseja. Olennaista on käyttää sellaisia menetelmiä, jotka vahvistavat ohjattavan toimijuutta. Hyvässä ohjauksessa kohtaaminen on kunnioittavaa ja rakentavaa ja siinä toteutuu dialoginen vuorovaikutus.

Ohjaus-käsitettä on rinnastettu informointiin, tiedon antamiseen, neuvontaan, opetukseen ja opastukseen. Ohjauksen määritelmässä on huomattavissa yksilön aktiivisuuden ja aloitteellisuuden korostaminen sekä ohjaukseen liittyvä vuorovaikutuksellisuus. (Vänskä ym. 2011, 16, 17.)

Tässä työssä ohjausta käsitellään työelämässä oppimisen aihepiirissä. Ojanen (2009, 12–13) on todennut, että ohjauksen tavoitteena on ohjattavan ammattitaidon parantaminen ja ohjauksella ohjaaja pyrkii oman ammattitaitonsa ja persoonansa avulla tukemaan ohjattavan omaehtoista ammatillista kasvua.

3.2 Ohjauksen orientaatiot

Vehviläinen (2014, 115–120) esittää jäsenyyksen ohjauksen orientaatioista, joilla hän tarkoittaa toimintalinjoja, joita toimijat vuorovaikutuksessaan seuraavat. Orientaatiot kuvaavat sitä, millaista ohjaus on käytännössä, orientaatioiden avulla ylläpidetään järjestäytyntä vuorovaikutusta, joka rakentuu toiminnoiksi. Vehviläinen on nimennyt neljä ohjauksen orientaatiota: ongelmanratkaisuorientaatio, tutkiva orientaatio, kannatteleva orientaatio ja opettamisorientaatio. Ohjauksessa on olennaista, että näitä neljää orientaatiota pystytään käyttämään vaihdellen aina tilanteeseen sopien. Onnistuneessa ohjauksessa hyödynnetään kaikkia orientaatioita vaihdellen niitä joustavasti (Vehviläinen 2014, 177).

Ongelmanratkaisuorientaatio on usein ohjauksessa käytettävä lähestymistapa, jossa pyritään löytämään ratkaisuja ongelmiin tai pyritään ongelmia ratkomalla oppimaan tärkeitä taitoja. Toimintatapoja tässä orientaatioissa ovat esimerkiksi erilaiset kysymykset, joiden avulla ongelmaa kartoitetaan sekä erilaiset neuvot, suositukset tai tietopohjaiset puheenvuorot, joissa tarjotaan ratkaisuehdotuksia ongelmiin tai työstettäviin asioihin. Ongelmanratkaisuorientaatossa työkaluina ovat neuvominen ja palaute. Toimijuutta vahvistaa se, että ohjattava osallistuu ongelmanratkaisuun ja vaihtoehtojen kokeiluun. (Vehviläinen 2014, 155, 167.) Antaessaan neuvoja ohjattavalle ohjaaja voi muotoilla toimintavaihtoehtoja, osallistua ratkaisemaan ongelmia ja tarjota ohjattavalle tukea ja apua (Vehviläinen 2014, 160). Palaute edistää ohjattavan oppimista, ymmärtämistä ja ongelmanratkaisukyvyn kehittymistä. Ohjaajan on tärkeä perustella palaute, oli se sitten korjaavaa tai kehuva. Perustelu auttaa ohjattavaa yhdistämään palaute työprosessiin ja perustelu myös tulee palautteen ymmärtämistä. Kehuvan palautteen perustelu auttaa vahvistamaan osaamista. (Vehviläinen 2014, 172.)

Tutkiva orientaatio on Vehviläisen (2014, 138) mukaan ohjauksen perustoimintaa, jota ilman ohjaus ei toimi. Se tarkoittaa tutkivan otteen käyttöä ohjauksessa, eli kokemuksen, tilanteen tai aihepiirin tutkivaa tarkastelua ja eri ulottuvuuksien kartoittamista. Tämän orientaation keinoja ovat kysyminen, kuunteleminen ja tulkitseminen. (Vehviläinen 2014, 117, 136.) Ohjauksessa kohdataan usein asioita, jotka ovat tulkinnanvaraisia ja moniulotteisia sekä sisältävät emotiivista latausta. Tällöin tutkiva ote auttaa ohjattavaa ja ohjaajaa pääsemään yhteiseen ymmärrykseen. (Vehviläinen 2020, 14, Vehviläinen 2014, 137.)

Tutkivassa orientaatioissa kysymisen tavoitteena on saada ohjattava puhumaan. Ohjaaja toimii ohjauskeskustelussa houkutellen erilaisilla kysymyksillä ohjattavaa puhumaan ja vaikuttaa aktiivisesti vuorovaikutukseen ohjaten tilannetta. (Vehviläinen 2014, 140, 143.) Olennaista on, että ohjaaja on vilpittömästi kiinnostunut ohjattavan puheesta ja tavoitteena on puhua niin, että ymmärrys syvenee. Dialogilla tavoitellaan sitä, että ohjauksessa syntyisi luottamuksellinen, turvallinen ja keskittyneen ajattelun mahdollistava tila. Tällöin ymmärrys laajenee: ymmärrän omaa toimintaani sekä toisten toimintaa. (Vehviläinen 2020, 13.)

Tutkivan otteen työväline on myös toisen puheen peilaaminen, eli ohjaaja tiivistää, ja tekee yhteenvedon ohjattavan puheesta. Tällöin varmistutaan siitä, että asia on ymmärretty oikein. Peilaus voi auttaa ohjattavaa jäsentämään omia ajatuksiaan. (Vehviläinen 2014, 148.)

Kannatteleva orientaatio perustuu kuuntelemisen ja läsnäolon taitoon. Siinä osoitetaan, että toisen osapuolen tunne tai kokemus on kuultu ja empaattisesti hyväksytty. Käytettäviä keskustelukeinoja ovat äänensävyyn, ilmeisiin ja eleisiin liittyvää viestintä, erilaiset kuuntelun ilmaukset sekä peilaavat puheenvuorot, joissa referoidaan ohjattavan puhetta ja sen avulla osoitetaan empatiaa. Kannatteleva orientaatio näkyy joskus tekoina, esimerkiksi kosketuksena. (Vehviläinen 2014, 116.) Ohjaajalle läsnäolon taito on erittäin tärkeä taito, jotta hän pystyy tekemään havaintoja toiminnasta ja vuorovaikutuksesta sekä arvioimaan mitä valintoja ohjaustyössä kannattaa tehdä. Ohjaajan tärkein läsnäolon keino on rauhallinen toiminta, jolloin hän ehtii havainnoida tapahtumia ja viestittää olemuksellaan hyväksyntää. (Vehviläinen 2014, 123, 124.) Hyväksyvän, kannattelevan orientaation keinoja käytetään tunnepitoisia asioita kohdattaessa. Ohjaustilanteessa tarvitaan tällöin kannattelevaa tilaa, jossa tunnekokemusta käsitellään myötätuntoisen läsnäolon ilmapiiressä, jossa vaikeassa asiassa ei kiirehdiä johonkin nopeaan ratkaisuun. (Vehviläinen 2014, 126.) Kannattelevaan orientaatioon sisältyy emotionaalista vastaanottavaisuutta ja tarkkaavaisuutta sekä myötätunnon tai muun tunnesisällön viestimistä. Kannattelevassa orientaatiossa ohjaaja suhtautuu ohjattavaan ammatillisella, rauhallisella ja myönteisellä tavalla. (Vehviläinen 2020, 15–16.)

Opettamisorientaatio on tarpeen sellaisissa ohjausprosesseissa, jossa tavoitellaan jotain tulosta, esimerkiksi tuotosta, suoritusta tai oppimistulosta. Opettamisorientaatio on ohjausprosessin jäsentämistä suunnitelmallisesti eteneväksi oppimisprosessiksi mikä tarkoittaa oppimisen ohjausta ja sitä, että ohjaustoiminta järjestetään opetussuunnitelmaa toteuttavaksi pedagogiikaksi. (Vehviläinen 2014, 120; Vehviläinen 2020, 10.)

Opettaessa voi käyttää myös kolmea muuta orientaatiota, mutta opettamisorientaatio antaa ohjaajalle käyttöön ennakoivia keinoja esimerkiksi tehtävien, mallien ja muiden oppimista edistävien elementtien muodossa. Ohjauksessa on olennaista hahmottaa, mitä on tarkoitus oppia, millaista osaamista tavoitellaan, millaisia tehtäviä ja toimintatapoja osaamisen kehittyminen edellyttää. Oppiminen voi vaatia ohjattua ohjausprosessia, jossa ohjattava hyödyntää aiempia taitoja ja samalla laajentaa osaamistaan uusilla alueilla. (Vehviläinen 2014, 120–121.)

Kun ohjaukseen liittyy oppimisprosessin ohjaaminen, tarvitaan ennakoivia keinoja. Ohjaaja suunnittelee oppimisprosessia eteenpäin, auttaa ohjattavaa etenemään prosessissa esimerkiksi järjestämällä tehtäviä ja välietappeja tai pilkkoen vaikeita tehtäviä pienempiin osiin. (Vehviläinen 2014, 178.)

Ohjauksessa ohjaus etenee ohjattavan toiminnan mukaan, kun taas opetuksessa opettajan rooli on aktiivisempi. Opettaja rakentaa oppimistilanteita tavoitteiden saavuttamiseksi. Opetuksessa ennakoidaan erilaisia tilanteita ja järjestetään oppijoille tilanteita, joissa opitaan ja edistytään vähitellen. (Vehviläinen 2014, 177.)

3.3 Ohjausosaaminen

Ohjausosaamisen määrittelyyn ei ole olemassa yksimielistä määrittelyä siitä, mitkä taidot olisivat välttämättömiä tai riittäviä ohjaus- ja neuvontatyön toteuttamisessa eri toiminta-alueilla. Ohjaus- ja neuvontatyöhön liittyy laajasti erilaisia koulukuntia ja teoriasuuntauksia. (Onnismaa 2021, 26–27.)

Vehviläisen (2014, 60) mukaan ohjauksessa ohjaaja tarvitsee alaan liittyvää substanssietämystä, prosessiosaamista, vuorovaikutusosaamista ja itsetuntemusta. Ohjaaja voi ohjaustyössään käyttää hyväksi henkilökohtaisia ominaisuuksiaan ja tehdä valintoja henkilökohtaisten painotustensa mukaisesti. Kukkonen (2018, 73) toteaa, että työpaikalla tapahtuvassa ohjauksessa työpaikkaohjaajan toiminnan perustana on oman ammatin osaaminen ja siltä pohjalta ohjaaja tukee opiskelijan ammatillisen osaamisen kehittymistä. Myös Vänskä (2012, 30) on todennut, että ohjaustyössä ohjaaja tarvitsee moniulotteista osaamista, substanssiosaamista ja asiantuntijuutta.

Kansainvälisen ohjausalan järjestön IAEVG:n tekemän luokittelun mukaan ohjausosaaminen voidaan jakaa ydin- ja erikoisosaamiseen. Ydiosaaminen muodostuu taidoista, tiedoista ja asenteista, joita vaaditaan kaikilta ohjaajilta riippumatta työskentely-ympäristöstä tai erikoistumisalasta. Erikoisosaamiseen kuuluvat taidot, tiedot ja asenteet, jotka vaihtelevat riippuen ohjauksen eri toimintaympäristöstä. Ohjaajan ydiosaamiseen kuuluvat eettinen ja ammatillinen toimiminen, ohjattavan etujen mukainen toiminta (liittyen oppimiseen, urakehitykseen ja henkilökohtaisiin haasteisiin), monikulttuurisuuden huomioiminen ohjaustyössä, kyky yhdistää teoria- ja tutkimustieto ohjaustyöhön, taito suunnitella, toteuttaa ja arvioida ohjausmenetelmiä sekä interventioita, tietoisuus omista kyvyistä ja rajoituksista, viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, ajantasaisen tiedon omaksuminen liittyen koulutukseen, työllisyyteen, työmarkkinoihin ja yhteiskunnallisiin asioihin, sosiaalinen ja kulttuurinen tietoisuus, taito toimia moniammatillisissa tiimeissä, tietoisuus elinikäisestä urakehitysprosessista sekä tiedot ja taidot teknologian tehokkaaseen ja asianmukaiseen käyttöön liittyen. (IAEVG 2018.)

Työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa ohjaajan ominaisuuksilla, kuten ohjaajan pedagogisilla taidoilla, sitoutumisella, tavoitteellisuudella, erilaisten ohjausmenetelmien käytöllä ja reflektiotaidoilla on oppimista lisäävä vaikutus. (Rintala ym. 2016, 19.) Työpaikkaohjaajalta vaaditaan tutkinnon perusteiden sisällön ymmärtämistä ja hallintaa. Työpaikkaohjaajan on siis ymmärrettävä tutkinnon perusteissa käytetty kieli ja käsitteet ja hänellä on oltava taitoja ohjata erilaisia oppijoita. (Karttunen & Seppänen 2020, 106.)

Ohjausprosessia voi luonnehtia yhteiseksi tutkimusmatkaksi, jossa yhtenä ohjausvuorovaikutuksen välineenä on luottamus. Luottamus on edellytys tuloksekkaalle ja mielekkäälle vuorovaikutukselle. (Onnismaa 2021, 39.) Ohjaus on huomion ja kunnioituksen antamista. Ohjaukselle tulee olla tarpeeksi aikaa ja tilaa ja ohjaajalla tulee olla kykyä kohdata ohjattava pysähtymällä sekä osoittaa läsnäoloa, kuuntelua ja kunnioitusta. Ohjauksessa huomion antaminen on ohjattavan kuuntelemista ja sen osoittamista, että ohjattava tulee kuulluksi. Empatia ja kunnioitus ovat ohjausvuorovaikutuksen ja ohjaussuhteen lähtökohtia, joita ohjaaja osoittaa kuuntelemalla ohjattavaa ja olemalla läsnä. (Onnismaa 2021, 45–49.)

3.4 Ohjaussuhde on yhteistyötä

Ohjaajan ja ohjattavan välinen ohjaussuhde on yhteistoimintaa, jossa ohjaus kohdistuu ohjattavan kasvu-, oppimis-, työ- ja ongelmanratkaisuprosesseihin. Ohjaussuhde on perustaltaan pedagoginen, jolloin ohjaaja toimii ohjattavan oppimis- ja kasvuprosessien tukijana. Opiskelun ohjauksen ja ammatillisen oppimisen ja työharjoittelun ohjausprosessit ovat pitkäkestoisia kasvu- ja oppimisprosesseja. (Vehviläinen 2014, 12, 58.) Kahdenkeskisessä ohjausprosessissa sekä ohjaaja että ohjattava työستävät yhteistyössä yhteistä prosessia. Ohjaaja pyrkii edistämään prosessia luomalla erilaisia ohjaustilanteita, esimerkiksi keskustellen, kuunnellen, katsellen, kirjoittaen, tehtäviä antaen ja mallia näyttäen. Ohjattava työستää ja edistää prosessia esimerkiksi tuomalla esiin kokemustietoaan ja työskentelyn tuloksia. (Vehviläinen 2014, 58–59.)

Ohjaussuhdetta määrittelee taustainstituutio ja sitä voi luonnehtia sopimukselliseksi ja kumppanuuden kaltaiseksi, mutta epäsymmetriseksi suhteeksi. Ohjaajan ja ohjattavan välillä on usein tietopäsymmetria ohjaajan ollessa kokeneempi ja asiantuntevampi. Ohjaajalle ohjausprosessi on selkeämpi kuin ohjattavalle, ohjaajalle ohjaustoiminta on toistuvaa työtä, kun taas ohjattavalle ohjausprosessi on ainutkertainen ja henkilökohtainen tapahtuma. (Vehviläinen 2014, 59.)

Ohjaustyö ei ole neuvomista siinä mielessä, että ohjattavalle ammennettaisiin tieto valmiina ohjeina, vaan ohjaajan tehtävä on auttaa ohjattavaa ratkomaan ongelmia, tekemään valintoja ja löytämään voimavaransa. (Vehviläinen 2014, 158.) Ohjaus on pedagogisessa suhteessa tapahtuvaa toimintaa, jossa ihminen auttaa toista ihmistä eteenpäin kysymyksessä tai elämäntilanteessa ja yhdessä poh-tien pyritään ymmärtämään ympäröivää maailmaa ja toimintatapoja, miten tulisi edetä (Vehviläinen 2020, 3). Ohjauksessa on merkityksellistä, että ohjattava ja ohjaaja osallistuvat yhdessä tutkimis- ja ajatteluprosessiin, jossa rakennetaan yhteyksiä eri tapahtumien välille sekä työستetään kokemuksia ja tilanteita. Ohjaajan tulee rohkaista ohjattavaa työskentelemään kokemuksen kautta, jolloin tieto muodostuu ohjattavan omaksi tiedoksi. Oppiminen voidaan nähdä tietoisuuden rakentumisena. Ohjaaja on ohjausprosessissa kanssakulkija, jolloin ohjaustyössä tärkeintä on yhdessä tutkiminen, kohtaaminen ja reflektio. (Ojanen 2009, 145–146.)

Onnistunut ohjauskokemus on parhaimmillaan innostunutta yhteistyötä, yhteistä merkitysten rakentamista, joka muuttaa kumpaakin osapuolta tuottaen oivalluksia molemmille sekä ohjattavalle että ohjaajalle. (Vehviläinen 2014, 72.) Opiskelijan ja ohjaajan välisestä ohjaussuhdetta voi kuvailla ainutkertaiseksi, tavoitteelliseksi ja päämäärätietoiseksi toiminnaksi, jossa tavoitellaan kehittävän, huolehtivan, osallistavan ja auttavan dialogin syntymistä. Ohjausprosessiin liittyvässä dialogissa tapahtuu molempien osapuolten osaamisen kehittymistä ja kasvua. (Vänskä ym. 2011, 142.) Dialogissa osapuolten omat ajatukset ja ideat kehittyvät yhteisiksi ajatuksiksi ja ideoiksi. Tämä vaatii toisen osapuolen aitoa, tarkkaa kuuntelua ja keskinäistä kunnioitusta sekä uskallusta tuoda esille omia näkemyksiä, ajatuksia ja mielipiteitä. Dialogin syntyminen vaatii pysähtymistä, aikaa ja tilaa. (Kupias & Peltola 2019, 157–159.) Dialogin tavoitteena on uuden luominen ja vastavuoroisen ymmärryksen rakentuminen ja erilaisten näkökulmien perustelu. (Vänskä ym. 2011, 144.) Ohjaussuhteessa toisen osapuolen käsitysten ja ajatusten kuuntelemisen myötä molemmat osapuolet voivat oppia uutta. Dialogi avartaa omaa näkemystä pohtia asioita eri näkökulmista. (Vänskä ym. 2011, 142.)

Hyvä ohjaussuhde on ohjattavan turvallista kohtaamista niin, että ohjattava voi kokea olevansa hyväksytty ja kunnioitettu. Tällöin ohjattava uskaltuu myös tarvittaessa haastamaan ja kyseenalaistamaan asioita ja sitä kautta kehittymään. (Vehviläinen 2014, 61.)

4 TYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Tässä tutkimuksellisenä kehittämistyönä tehdyssä opinnäytetyössä kehitettiin Keiteleen AK-Palvelut Ky:n oppisopimuksella lähihoitajiksi opiskelevien työpaikkaohjaajien ohjausosaamista. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää mitä ohjausosaamiseen liittyviä haasteita ja vahvuuksia työpaikkaohjaajilla on oppisopimusopiskelijan ohjaustyössä ja miten työpaikkaohjaajien ohjausosaamista voidaan vahvistaa.

Työssä etsittiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitä ohjausosaamiseen liittyviä haasteita oppisopimusopiskelijoiden työpaikkaohjaajilla on?
2. Mitä ohjausosaamisen vahvuuksia työpaikkaohjaajilla on?
3. Miten ohjausosaamista voidaan vahvistaa?

Työn tavoitteena oli yhteiskehittämisen menetelmillä kehittää toimintatapoja, joilla oppisopimusopiskelijoiden työpaikkaohjaajien ohjausosaamista voidaan vahvistaa.

5 TYÖN TOTEUTUS

5.1 Toimeksiantajan kuvaus

Opinnäytetyön toimeksiantaja on yksityinen Pohjois-Savossa sijaitseva ikäihmisten yhteisöllistä asumista tuottava yritys Keiteleen AK-Palvelut Ky, joka on opinnäytetyön tekijän työorganisaatio. Opinnäyteprosessin aikana yrityksellä oli toimintaa kahdessa asumisyksikössä ja asiakaspaikkoja yhteensä 34. Yritys on osallistunut aktiivisesti oppisopimuskoulutukseen tarjoamalla oppisopimustyo-paikkoja lähihoitajaopiskelijoille. Sosiaali- ja terveysalan haastavassa työvoimatilanteessa oppisopimuskoulutus on nähty yrityksessä keinona rekrytoida uusia, työpaikkaan sitoutuneita lähihoitajia. Oppisopimusopiskelijan laadukas ohjaus nähdään yrityksessä tärkeänä ja oppisopiskelijoiden työpaikkaohjaajat ovat ammattitaitoisia ja kokeneita lähihoitajia. Työn toimeksiantaja haluaa kehittää työpaikkaohjausta, jotta se olisi laadukasta ja vastaisi paremmin oppisopimusopiskelijoiden tarpeisiin. Opiskelijan ohjauksessa päävastuu on nimetyllä työpaikkaohjaajalla, mutta ohjausvastuu jakautuu myös koko työyhteisölle.

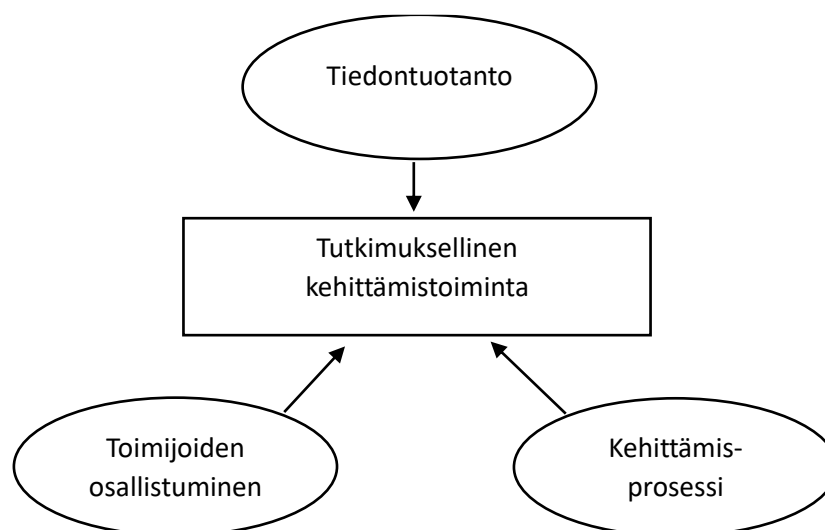
Toimintansa lähtökohdaksi yritys on kuvannut asiakaslähtöisen ja yksilöllisen palveluasumisen tuottamisen. Yritys seuraa ja mittaa toimintaansa säännöllisesti sekä muodostaa aktiivisesti uusia kehittämiskohteita hoitotyön jatkuvan kehittämisen tueksi. (Keiteleen AK-Palvelut Ky 2022, 13.) Strategia-
assaan yritys on kuvannut yhtenä toiminnan strategisena painopisteenä työtään kehittävän ja sitoutuneen ammatillisen henkilökunnan. (Keiteleen AK-Palvelut Ky 2022, 7.) Kamensky (2015, 188–189) toteaa, että organisaatiossa tapahtuva kehittämistyön tulee pohjautua yrityksen strategiaan, joka ohjaa yrityksessä tapahtuvaa kehittämistä. Henkilöstön osaaminen on yksi yrityksen menestystekijä ja yrityksen osaaminen pohjautuu lopulta aina yksilön osaamiseen. Tämä opinnäytetyö liittyy työn toimeksiantajayrityksen henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja kehittämistyössä on nähtävissä yhteys yrityksen strategiaan.

5.2 Opinnäytetyön menetelmä ja lähestymistapa

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä. Työn aihe nousi käytännön tarpeesta kehittää oppisopimusopiskelijan työpaikkaohjausta. Työpaikkaohjauksen kehittäminen rajattiin koskemaan työpaikkaohjaajien ohjausosaamisen vahvistamista. Ojasalo, Moilanen & Ritalahti (2020, 18) toteavat, että tutkimuksellisen kehittämisen avulla voidaan ratkaista käytännöstä nousseita ongelmia tai uudistaa käytäntöjä. Lisäksi tutkimuksellisella kehittämisellä pyritään usein myös luomaan uutta tietoa työelämän käytännöistä.

Toikko & Rantanen (2009) lähestyvät tutkimuksellista kehittämistoimintaa kolmesta näkökulmasta: kehittämisprosessin, toimijoiden osallisuuden ja tiedontuotannon näkökulmista (kuva 1). Kehittämistyötä voidaan kuvata prosessina, jossa nämä osittain toisistaan poikkeavat näkökulmat muodostavat yhdessä kehittämistoiminnan kokonaisuuden. Innovatiiviset ja uutta luovat prosessit ovat usein luonteeltaan ennakoimattomia, jolloin toiminnan ennalta suunnittelu on mahdotonta, kehittämisprossin kulkua joudutaan jatkuvasti korjaamaan ja uudelleensuuntaamaan. (Toikko & Rantanen 2009, 9.) Kehittämistoiminnassa kehittäjät osallistuvat yhdessä eri käytännön toimijoiden kanssa aktiivisesti yhteiseen kehittämiseen ja osallistavalla kehittämisellä pyritään muutokseen. Kehittämistyö perustuu aitoon ja tasavertaiseen osallistumiseen, jossa muodostetaan yhteistä ymmärrystä ja hyväksytään

eriävät mielipiteet. (Toikko & Rantanen 2009, 10–11.) Tutkiva työote ja tutkimukselliset asetelmat antavat kehittämistoiminnalle lisäarvoa, kun tutkimustietoa, tutkimusmenetelmiä ja tutkimusasetelmia sekä kehittämistyöhön liittyvien ilmiöiden käsitteellistämistä hyödynnetään kehittämistoiminnan toteutuksessa. Kehittämistoiminnan tulosten käyttökelpoisuus ja siirrettävyys lisääntyvät tutkimuksellisen otteen myötä. (Toikko & Rantanen 2009, 11.)



KUVA 1. Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan näkökulmat (mukaillen Toikko & Rantanen 2009, 10.)

Tutkimuksellinen kehittämistyö voidaan kuvata muutostyön prosessina, joka koostuu suunnittelu-, toteutus- ja arviointivaiheesta. Suunnitteluvaiheessa selvitetään kehittämishaasteet ja asetetaan niitä koskevat tavoitteet ja tehdään suunnitelmaa siitä, miten tavoitteisiin päästään. Toteutusvaiheessa muutosprosessi toteutetaan ja kolmannessa arviointivaiheessa arvioidaan muutostyössä onnistumista. (Ojasalo ym. 2020, 22.) Kehittämisen prosessin eteneminen voidaan esittää mallina, jossa eri vaiheet seuraavat toisiaan, mutta käytännössä prosessia ei ole kuitenkaan mahdollista jakaa selkeisiin vaiheisiin, eikä vaiheita voi aina erottaa toisistaan. Lisäksi prosessissa voidaan joutua palaamaan takaisin edelliseen vaiheeseen ja edetä edestakaisin eri vaiheiden välillä, kunnes päästään taas eteenpäin. (Ojasalo ym. 2020, 23.)

Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessin vaiheina Ojasalo ym. (2020, 24) esittävät seuraavat vaiheet:

1. kehittämiskohteen tunnistaminen sekä alustavien tavoitteiden laatiminen
2. kehittämiskohteeseen perehtyminen sekä teoriassa että käytännössä
3. kehittämistehtävän määrittäminen ja kehittämiskohteen rajaaminen
4. tietoperustan laatiminen, lähestymistavan ja menetelmien suunnittelu
5. kehittämishankkeen toteuttaminen ja julkistaminen
6. kehittämisprosessin ja lopputulosten arviointi.

Opinnäytetyöprosessi alkoi syksyllä 2022 ideointivaiheella, jolloin työn toimeksiantajan ja opinnäytetyön tekijän välillä käytiin keskusteluja opinnäytetyön aiheesta ja luonteesta. Oppisopimusopiskelijan työpaikkaohjauksen kehittäminen nähtiin yrityksessä tärkeänä ja tutkimuksellinen kehittämistyö sopi

hyvin opinnäytetyön toteuttamistavaksi. Opinnäytetyön aihe-ehdotus esiteltiin ideaseminaarissa syyskuussa 2022 ja aihe-ehdotuksen hyväksymisen jälkeen alkoi kehittämiskohteeseen perehtyminen, mikä tarkoitti aiheeseen perehtymistä sekä käytännössä että teoriassa. Opinnäytetyön tekijä oli syksyllä 2022 yhteydessä Savon ammattiopistoon sähköpostitse ja oppilaitoksen edustajat näkivät opinnäytetyön aiheen tärkeänä ja kiinnostavana. Savon ammattiopiston sosiaali- ja terveysalan oppisopimusopiskelijoiden opettajan kanssa järjestettiin teams-palaveri, jonka aiheena oli lähihoitajien oppisopimusmuotoinen koulutus. Tämä palaveri lisäsi opinnäytetyön tekijän ymmärrystä opinnäytetyön kohteena olevasta ilmiöstä.

Opinnäytetyön ohjaussopimus solmittiin toimeksiantajan, opinnäytetyön tekijän sekä ohjaajan kesken elokuussa 2023. Varsinainen aktiivinen opinnäytetyön työstäminen alkoi syys-kesällä 2023, jolloin alettiin työstää opinnäytetyön suunnitelmaa. Tällöin paneuduttiin aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen ja tutkimustietoon syvällisemmin. Aineiston haussa hyödynnettiin Savonian kirjaston informaation tiedonhaun ohjausta. Tässä vaiheessa kehittämistehtävä rajautui ja määrittyi tarkemmin. Lokakuussa 2023 opinnäytetyön tekijä osallistui työpaikkaohjaajille tarkoitettuun Työelämässä oppimisen ohjaus-koulutukseen, jossa työn tekijän tavoitteena oli syventää käsitystä tutkittavasta ilmiöstä. Koulutuksen myötä tietoisuus työpaikkaohjaajan työtehtävistä ja työnkuvasta lisääntyivät. Tietoperustan laatiminen, lähestymistavan ja menetelmien suunnittelu tapahtuivat suunnitelmavaiheessa syksyllä 2023. Suunnitteluvaiheessa käytiin työn toimeksiantajan kanssa kehittämistyön suunnitteluun ja toteutukseen liittyviä keskusteluja. Tutkimussuunnitelman hyväksymisen jälkeen lokakuun 2023 lopussa haettiin tutkimuslupa kohdeorganisaatiolta ja heti sen jälkeen loka-marraskuun vaihteessa alkoi aineiston hankinta työpaikkaohjaajien haastatteluilla. Haastatteluiden jälkeen oli vuorossa aineiston analyysi ja aineistoa alettiin analysoida välittömästi haastattelujen jälkeen. Opinnäytetyön kehittämisosuus muodostui kolmesta osasta. Kehittämistyö alkoi työpaikkaohjaajien haastatteluissa ja jatkui kahdessa työpajassa, jotka järjestettiin joulukuussa 2023 sekä tammikuussa 2024. Ensimmäisen työpajan aineisto luokiteltiin pian työpajan jälkeen ja opinnäytetyön tuotos alkoi valmistua. Toisessa työpajassa tehtiin suunnitelmaa opinnäytetyön tuotoksen käyttöönotosta ja opinnäytetyö oli valmis esitettäväksi helmikuussa 2024. Opinnäytetyöprosessin aikana kirjoitettiin päiväkirjaa ja opinnäytetyön raporttia kirjoitettiin koko ajan työn suunnittelun ja toteuttamisen aikana.

Opinnäytetyön kehittämistyön toteutuksessa sovellettiin toimintatutkimuksen periaatteita. Ojasalo ym. (2020, 36) toteavat, että työelämän tutkimuksellisissa kehittämishankkeissa toimintatutkimus on tyypillinen lähestymistapa. Toimintatutkimuksen periaatteiden soveltaminen sopi tähän tutkimukselliseen kehittämistyöhön, koska tavoitteena oli ratkaista organisaatiossa esiintyvä käytännön haaste ja samalla luoda uutta tietoa ja ymmärrystä ongelmasta. Toimintatutkimuksessa keskeistä on ihmisten osallistaminen kehittämistyöhön ja siinä suositaan aktiivisen osallistumisen mahdollistavia menetelmiä sekä hyödynnetään ihmisten välistä vuorovaikutusta. Kehittämistyössä yrityksen työntekijät osallistuivat aktiivisesti kehittämiseen ja olin myös itse mukana kehittämistyössä. Toimintatutkimuksessa kehittäjän rooli eroaa muiden lähestymistapojen kehittäjän roolista siten, että kehittäjä on itse ryhmän aktiivinen jäsen. (Ojasalo ym. 2020, 37,61.) Toimintatutkimuksessa toiminta, tutkimus ja muutos toteutuvat samanaikaisesti. Tavoitteena on toiminnan kehittäminen, jota toteutetaan yhteistoimintana ja tutkija on mukana kehittämistyössä. (Kananen 2012, 41.)

5.3 Aineiston hankinta ja analyysi

Opinnäytetyön tutkimusaineisto muodostui työpaikkaohjaajien haastatteluista sekä työpajatyöskentelystä syntyneestä materiaalista. Toimintatutkimus on yleensä laadullista tutkimusta, joskin siinä voidaan hyödyntää myös määrällisiä menetelmiä. Koska kyseessä on osallistava tutkimus ja kehittäminen, on myös menetelmien oltava osallistavia. (Ojasalo ym. 2020, 61.) Kehittämistyössä haastattelun avulla voidaan hankkia ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä tai täsmentää kehittämistyöhön liittyvää ongelmaa. (Kananen 2012, 60.) Tässä työssä haastatteluilla tavoiteltiin molempia päämääriä, haluttiin lisätä omaa ymmärrystä työpaikkaohjaajien tehtävästä sekä kartoittaa kehittämistyöhön liittyvää ongelmaa.

5.3.1 Haastattelu

Haastattelun avulla kartoitettiin työpaikkaohjaajien ohjausosaamiseen liittyviä haasteita ja ohjausosaamisen vahvuuksia. Haastatteluilla etsittiin vastauksia tutkimuskysymyksiin: mitä ohjausosaamiseen liittyviä haasteita oppisopimusopiskelijoiden työpaikkaohjaajilla on, sekä mitä ohjausosaamisen vahvuuksia työpaikkaohjaajilla on. Myös kolmanteen kysymykseen, miten ohjausosaamista voidaan vahvistaa, etsittiin vastauksia jo haastatteluissa ja myöhemmin kehittämistyötä jatkettiin työpajoissa.

Haastattelukutsu lähetettiin kaikille työpaikkaohjaajille, jotka olivat toimineet yrityksessä lähihoitajaksi oppisopimusopiskella opiskelevan nimettynä työpaikkaohjaajana. Haastattelukutsu sisälsi tutkimustiedotteen (liite 1) sekä tietosuojaselosteen. Haastatteluun osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen. Haastateltaviksi alkukartoituksessa on tarkoituksenmukaista valita henkilöt, joita ilmiö koskee ja joilla on tietoa asiasta (Kananen 2012, 62). Kaikki haastattelukutsun saaneet ilmoittivat suostumuksensa osallistua haastatteluihin ja hyvissä ajoin ennen haastattelua heille annettiin teema-haastattelurunko (liite 2), johon he saivat tutustua etukäteen. Haastateltavat allekirjoittivat suostumuksen opinnäytetyön tutkimukseen osallistumisesta (liite 3).

Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara (2009, 164, 205) tuovat esille, että laadullisessa tutkimuksessa aineiston keruussa käytetään menetelmiä, joissa tutkittavien näkökulma ja ääni tulevat esille. Näitä laadullisen tutkimuksen metodeja ovat esimerkiksi teemahaastattelu, ryhmähaastattelu, osallistuva havainnointi sekä dokumenttien diskursiiviset analyysit. Haastattelu on usein kvalitatiivisessa tutkimuksessa usein päämenetelmä. Haastattelu sopi tähän kehittämistyöhön aineistonkeruumenetelmäksi, koska haastattelussa haastateltavalla oli mahdollisuus tuoda esille asioita mahdollisimman vapaasti ja siten, että hän on aktiivinen osapuoli. Haastattelu on joustava menetelmä, sen aikana voidaan selvittää vastauksia ja syventää saatavia tietoja esimerkiksi pyytämällä perusteluja sekä esittämällä lisäkysymyksiä. (Hirsijärvi ym. 2009, 204–205.)

Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina. Teemahaastattelussa ei käytetä yksityiskohtaista kysymyslistaa, vaan teema-alueuuttelo ohjaa haastattelun kulkua, jolloin teemahaastattelu elää haastattelutilanteen mukaan. (Kananen, 2012, 61; Hirsijärvi & Hurme 2018, 66.) Haastatteluteemat muodostuivat tutkittavan ilmiön pohjalta ja teemat valittiin niin, että ne kattoivat mahdollisimman laajasti ilmiön. (Kananen 2017, 50.)

Haastattelut tapahtuivat kahtena ryhmähaastatteluna, toisessa haastattelussa oli kolme ja toisessa neljä osallistujaa. Ryhmähaastattelu on hyvä keino tutustua tutkittavien maailmaan. Ryhmähaastattelusta saatava aineisto on erilaista kuin yksilöhaastattelun aineisto. Yksilöhaastatteluun verrattuna ryhmähaastattelun avulla on mahdollista saada enemmän tietoa. Ryhmätilanteessa ihmiset voivat innostaa toisiaan puhumaan ja osallistujat tuovat esille oman näkemyksensä asiasta, jolloin aihepiirin tarkastelu laajenee, kun sitä käsitellään monelta kannalta. (Eskola & Suoranta 2003, 94; Alasuutari 2011, 155.) Toisaalta ryhmähaastattelun ongelmana voi olla myös se, että yksilöt eivät tuo esille omia syvällisempiä näkemyksiään tai ryhmässä on dominoiva henkilö, joka hallitsee haastattelutilannetta. Tällöin haastattelija voi ohjata haastattelun kulkua huomioimalla toisia haastateltavia ja esittämällä toisille kysymyksiä. Haastattelutilanteessa tavoitteena on vapaa ja avoin ilmapiiri. (Eskola & Suoranta 2003, 97; Hirsjärvi & Hurme 2018, 63.)

Haastatteluun osallistuneet työpaikkaohjaajat olivat aiemmasta toisilleen tuttuja ja olivat tottuneet kommunikoimaan työssään keskenään, joten ryhmähaastattelutilanne oli luonteva keino saada tietoa. Alkuun haastatteluissa oli havaittavissa lievää jännittämistä, joka saattoi osaltaan johtua haastattelujen tallentamisesta. Haastattelutilanteen edetessä ilmapiiri vapautui, keskustelu oli luontevaa ja haastateltavat osallistuivat keskusteluun tasavertaisesti. Työpaikkaohjaajien ryhmähaastattelut kestivät ajallisesti 52 min ja 1 h 9min.

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä haastatteluilla saadaan kehittämistyön kohteesta tietoa ja tämä tieto auttaa ymmärtämään ilmiötä ja niitä ihmisiä, jotka toimivat kyseisen ilmiön parissa. Myös toimeenpanovaiheessa tarvitaan tutkittavien näkemystä kehitettävästä asiasta. Olennaista on tutkittavien ja kehittämistyöhön osallistujien sitoutuminen kehittämistyöhön. Kun työntekijälle tarjotaan mahdollisuus osallistua kehittämistyöhön, hän myös sitoutuu paremmin muutokseen. (Kananen 2012,85; Kananen 2017, 49.) Haastatteluvaiheessa tavoiteltiin luottamuksellisen suhteen syntymistä ja samalla työntekijöitä sitoutettiin koko kehittämisprosessiin.

Toikko & Rantanen (2009, 114–115) toteavat, että kehittämistoiminnassa tiedon tuottaminen ja toiminnan suuntaaminen liittyvät tiiviisti yhteen. Kehittämistoiminnan spiraalimainen eteneminen korostuu toimintatutkimuksellisessa näkökulmassa. Tällöin tieto ohjaa kehittämistoiminnan uudelleen-suuntautumista, toiminnan tavoitteet ja toimintamuodot täsmentyvät havaintojen reflektoinnin kautta.

5.3.2 Työpajatyöskentely

Opinnäytetyössä järjestettiin kaksi työpajaa. Työpajatyöskentelyssä jatkettiin ryhmähaastatteluissa alkanutta kehittämistyötä ja kehitettiin yhdessä toimintatapoja, joilla työpaikkaohjaajien ohjausosaamista voidaan vahvistaa. Työpajatyöskentelyllä etsittiin vastauksia kolmanteen tutkimuskysymykseen: Miten ohjausosaamista voidaan vahvistaa?

Ensimmäinen työpaja

Ensimmäiseen työpajaan osallistujat olivat yrityksen lähihoitajaksi oppisopimuksella opiskelevien työpaikkaohjaajia, muita oppisopimusopiskelijan ohjaukseen osallistuvia yrityksen työntekijöitä sekä Savon ammattiopiston sosiaali- ja terveystieteiden opettaja. Oppilaitoksen edustaja osallistui työpajaan Teams-yhteyden välityksellä. Oppilaitoksen edustajan mukanaolon myötä kehittämistyöhön saatiin

laajaa ja asiantuntevaa näkemystä ja työpajatoiminta lisäsi osaltaan työpaikan ja oppilaitoksen välistä yhteistyötä.

Ensimmäiseen työpajaan kutsutuille jaettiin osallistumiskutsun yhteydessä opinnäytetyön tietosuojailmoitus ja saatekirje. Osa työpajaan osallistuvista oli saanut nämä jo ryhmähaastatteluun osallistumisen yhteydessä, joten heille ei toista kertaa näitä asiakirjoja annettu. Osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen, työpajaan kutsuttiin 13 henkilöä, joista työpajaan osallistui 10 henkilöä. Ennen työpajaa osallistujille lähetettiin ennakkotehtävä, jossa pyydettiin pohtimaan etukäteen seuraavia kysymyksiä: Millaista osaamista oppisopimusopiskelijan työpaikkaohjaaja tarvitsee? Millaisia taitoja työpaikkaohjaajalla tulisi mielestäsi olla? Miten ohjausosaamista voidaan vahvistaa? Mitä keinoja olisi osaamisen vahvistamiseksi? Ennakkotehtävällä haluttiin herätellä osallistujia pohtimaan jo etukäteen työpajan aihetta.

Työpajaan osallistui myös sellaisia henkilöitä, jotka eivät olleet osallistuneet aiempiin ryhmähaastatteluihin, joten työpajan alussa käytiin vielä läpi suullisesti opinnäytetyön osallistumisen suostumukseen liittyvät asiat ja osallistujilta pyydettiin suullisesti suostumus opinnäytetyöhön osallistumisesta. Työpajatyöskentelyssä käytettiin menetelmänä Aivoriihi-menetelmää, jossa noin 6–12 henkilön ryhmällä on tavoitteena yhdessä vetäjän kanssa ideoida uusia lähestymistapoja tai ratkaisua johonkin ongelmaan. Menetelmä on nimetty myös ideointityöpajaksi. (Ojasalo ym. 2009, 160.) Aivoriihi työskentely sopii toimintatutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi, koska se on osallistava menetelmä, jolla on mahdollista päästä organisaation työntekijöiden hiljaiseen tietoon, ammattitaitoon ja kokemukseen, jolloin kehittämistyön näkökulma laajenee. (Ojasalo ym. 2009, 61.)

Työpaja eteni Ojasalo ym. (2009, 161) kuvaileman aivoriihikokouksen vaiheiden mukaisesti. Aivoriihimenetelmässä voidaan erottaa seuraavat vaiheet: esivaihe, lämmittelyvaihe, ideointivaihe ja valintavaihe. Esivaiheessa osallistujat esittelivät itsensä ja sen jälkeen käytiin läpi työpajan toimintaperiaatteet sekä työpajan tavoitteet. Työpajan tavoitteena oli ideoida ja kehittää keinoja Keiteleen AK-Palvelut Ky:n työpaikkaohjaajien ohjausosaamisen vahvistamiseksi. Osallistujille kerrottiin lyhyesti työpajan menetelmänä käytettävästä aivoriihimenetelmästä ja työpajan periaatteista, joiden mukaan työpajassa kuunnellaan ja kunnioitetaan toisten näkemyksiä. Osallistavassa kehittämistoiminnassa on olennaista avoin vuorovaikutus ja dialogi, jolloin toisista osallistujista ollaan kiinnostuneita ja heiltä opitaan uutta. Jokaisen toimijan tulee voida osallistua kehittämistoimintaan tasavertaisena omine ajatuksineen, kokemuksineen ja näkemyksineen. Avoin dialogi onnistuu, kun osallistujilla on mahdollisuus esittää myös eriäviä näkemyksiä. (Toikko & Rantanen 2009, 93,99.)

Lämmittelyvaiheessa tavoiteltiin vapaan ja avoimen ilmapiirin syntymistä. Tässä vaiheessa käytiin vapaamuotoista keskustelua ennakkotehtävänä olleesta kysymyksestä: Millaista osaamista oppisopimusopiskelijan työpaikkaohjaaja tarvitsee? Jokainen osallistuja sai vuorollaan kertoa omia ajatuksiaan. Keskustelua seurasi lyhyt alustus, jossa esiteltiin opinnäytetyön viitekehyksen tutkimuksista ja kirjallisuudesta nostettuja ohjausosaamisen näkökulmia. Alustuksessa käytiin läpi myös työpaikkaohjaajien ryhmähaastatteluiden aineiston analyysin tulokset, joista selvisi työpaikkaohjaajien ohjausosaamisen vahvuudet ja haasteet.

Ideointivaiheessa ryhmähaastatteluaineistosta nousseiden työpaikkaohjaajien ohjausosaamisen haasteiden ja vahvuuksien pohjalta alettiin ideoida ohjausosaamisen vahvistamisen keinoja. Osallistujille jaettiin paperilla kooste ryhmähaastatteluiden tuloksista ja aluksi osallistujat pohtivat pareittain, miten ohjausosaamista voidaan vahvistaa. Teams-yhteydellä osallistuva opettaja pohti aihetta yksin. Ideointivaiheessa tavoiteltiin vapaata ideointia, jossa ideoita ei sen kummemmin perusteltu tai arvioitu. Jokainen pari kirjoitti Post-it-lapuille ideoitansa, jokaiseen lappuun kirjattiin yksi idea ja lappuja tuli kultakin parilta useita. Tämän jälkeen jokainen pari kertoi ideansa toisille ja Post-it-laput tuotiin pöydille, joissa ideoita yhdisteltiin ja ryhmiteltiin kolmelle eri värilliselle kartongille. Teams-yhteydellä osallistuva opettaja kertoi omat näkemyksensä ja ne kirjoitettiin Post-it-lapuille ja lisättiin kartongeille. Post-it-lappuja tuli yhteensä 45. Seuraavaksi taululle lisättiin ryhmähaastatteluissa alkaneen kehittämistyön tuotokset, eli työpaikkaohjaajien ryhmähaastatteluissa esiin tulleet ohjausosaamisen vahvistamisen keinot. Nämä olivat ryhmähaastattelujen aineiston analyysin pääluokan, ohjausosaamisen kehittäminen, pelkistettyjä ilmauksia. Tämän jälkeen lappuja oli yhteensä 61 ja lapuissa esiintyi osittain samansisältöisiä ideoita. Laput jaoteltiin karkeasti kolmeen luokkaan: työyhteisössä/työpaikalla tapahtuva osaamisen vahvistaminen, oppilaitoksen tuki osaamisen vahvistamisessa sekä työpaikkaohjaaja itse osaamisensa vahvistajana. Tämä luokittelu oli selkeyttämässä työpajatyöskentelyä, mutta työpajan jälkeen tehdyssä aineiston analyysissä luokat määrittyivät uudelleen.

Valintavaiheessa syntyneitä ideoita tarkasteltiin, niistä keskusteltiin ja niitä arvioitiin. Keskustelua ohjasi kysymykset, miten vahvuuksia tai työyhteisön osaamista voisi hyödyntää, miten oppilaitos voi tukea osaamisen kehittymistä ja miten työpaikkaohjaaja voi itse kehittää osaamistaan? Tässä vaiheessa valittiin käyttökelpoisimmat ideat työpaikkaohjaajan osaamisen vahvistamiseksi. Jokainen osallistuja merkitsi plus-merkillä viisi omasta mielestään parasta ideaa. Käyttökelpoisimmiksi ideoiksi valikoituivat: Työpaikkaohjaajakoulutus, Opiskelijalle nimetään kaksi ohjaajaa (varsinainen ohjaaja ja ”varaohjaaja”) -> osaamisen jakaminen, Wilma-tunnusten hyödyntäminen (ohjaaja pääsisi esim. lukemaan oppimispäiväkirjat), Säännölliset opettajan käynnit ja kontaktit, Yhteistyö oppilaitoksen kanssa, matalalla kynnyksellä yhteydenotot sekä Työpaikkaohjaajat jakavat kokemukset, tiedot/taidot.

Työpajan lopussa pyydettiin suullinen palaute osallistujilta. Osallistujien palaute oli positiivista, työpaja koettiin hyvänä kehittämisen keinona, työpajan ryhmäkokoon oli sopivan pieni, eikä työpajassa tarvinnut jännittää. Osallistujat toivat esille, että he olivat saaneet uutta tietoa ja työpajassa oli tapahtunut oppimista. Palautteessa tuli ilmi, että opinnäytetyön aihe on erittäin tärkeä ja oppisopimusopiskelijan työpaikkaohjauksen kehittäminen tarpeellinen. Kehittämistyön toivottiin jatkuvan työpaikalla edelleen. Työpaja päättyi lyhyeen yhteenvetoon ja kehittämistyön jatkosuunnitelman kertomiseen.

Työpaja suunniteltiin etukäteen huolellisesti ja suunnitelman pohjalta laadittiin Power Point-esitys, jonka mukaan työpaja eteni. Työpajan onnistumisen kannalta on tärkeää sen huolellinen suunnittelu. Työpajan sisältö ja aikataulu kannattaa suunnitella tarkasti, mutta myös joustavuus tulee huomioida. Työpajan menetelmät kannattaa suunnitella riittävän yksinkertaisiksi, monimutkaisia menetelmiä kannattaa välttää. (Tuominen, Järvi, Lehtonen, Valtanen & Martinsuo 2015, 38.) Työpajan

aikana opinnäytetyöntekijä teki muistiinpanoja ja välittömästi työpajan jälkeen kirjoitettiin tutkimuspäiväkirjaa työpajan toteutumisesta. Opinnäytetyön tekijän rooli työpajassa oli työpajan vetäjän rooli ja myös toimintatutkimuksen mukaan aktiivisen kehittämistyöhön osallistuvan jäsenen rooli. Todellisuudessa työpajan tekniikasta ja sujuvuudesta huolehtiminen veivät suurimman huomion, jolloin kehitystyöhön osallistuvan jäsenen rooli jäi vähemmälle huomiolle. Ensimmäiseen työpajaan suunniteltu aika 1,5 h käytettiin kokonaan ja työpajatyöskentely oli intensiivistä. Työpajassa päästiin asetettuun tavoitteeseen ja saatiin ideoita työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen vahvistamiseksi.

Toinen työpaja

Opinnäytetyöhön sisältyneeseen toiseen työpajaan kutsuttiin kuusi henkilöä, joista työpajaan osallistui viisi. Työpajaan kutsutut olivat esihenkilöitä sekä työpaikkaohjaajia. Työpajan tavoitteena oli tehdä kehittämissuunnitelmaa siitä, miten ensimmäisen työpajan tuotoksena valmistuneita työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen vahvistamisen toimenpiteitä aletaan yrityksessä toteuttaa. Toisessa työpajassa suunniteltiin konkreettiset kehittämistoimet, vastuuhenkilöt ja aikataulut kehittämistöiden toteuttamiseksi.

Työpajan aluksi pyydettiin osallistujilta suullinen suostumus opinnäytetyöhön osallistumisesta, sekä kerrattiin salassapitoon ja luottamukselliseen tietojen käsittelyyn liittyvät asiat. Työpajassa ei kerätty henkilötietoja, eikä työpajaa nauhoitettu. Kaikki kutsutut olivat saaneet jo aiemmin opinnäytetyön tietosuojailmoituksen ja saatekirjeen.

Työpajan osallistujien kanssa käytiin läpi ensimmäisen työpajatoiminnan työskentelyn tuloksena syntyneet työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen vahvistamisen keinot. Osallistujille jaettiin taulukot, joissa oli kirjattuna toimenpide ohjausosaamisen vahvistamiseksi, sekä tyhjät ruudut, joissa oli otsikot: konkreettiset menettelytavat käytännön toteutukseen, vastuu sekä aikataulu. Jokainen ohjausosaamisen vahvistamisen toimenpide käytiin yksitellen läpi keskustellen ja opinnäytetyön tekijä kirjasi ylös tehdyn suunnitelman.

Työpajassa keskusteltiin aktiivisesti, opinnäytetyön tekijän kaksoisrooli vetäjänä ja aktiivisena työryhmän jäsenenä onnistui toisessa työpajassa. Työpaja oli suunnattu pienelle osallistujajoukolle, työpajan työskentelymenetelmä oli yksinkertainen ja kaikki osallistujat olivat fyysisesti samassa tilassa. Työpajassa oli vapautunut tunnelma ja työskentely sujui hyvässä yhteistyössä. Työpajan aikana opinnäytetyön tekijä teki muistiinpanoja ja työpajan jälkeen kirjoitettiin tutkimuspäiväkirjaan merkintöjä työpajatyöskentelystä.

5.3.3 Aineiston analysointi

Haastattelut litteroitiin sanatarkasti kirjalliseksi aineistoksi pian haastatteluiden jälkeen, myös täytesanat ja äännähdykset sisällytettiin kirjalliseen tekstiin. Ensimmäisestä haastattelusta muodostui litteroitua tekstiaineistoa Word-tiedostona 24 sivua ja toisesta haastattelusta 23 sivua, rivivälin ollessa 1, fonttina Calibri ja fonttikokona 11. Haastatteluaineiston analysointimenetelmänä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysin avulla tutkimusaineistosta luodaan teoreettinen kokonaisuus. Analyysiyksiköt muodostuvat aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun

mukaisesti ja analyysiyksiköt eivät ole etukäteen suunniteltuja. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108.) Sisällönanalyysi eteni Tuomen ja Sarajärven (2018, 123–125) kuvaaman aineistolähtöisen sisällönanalyysin mukaisesti.

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen Tuomen ja Sarajärven (2018, 123) mukaan:

1. haastattelujen kuunteleminen ja litterointi sana sanalta
2. haastattelujen, dokumenttien ym. aineistojen lukeminen ja sisältöön perehtyminen
3. pelkistettyjen ilmausten etsiminen ja alleviivaaminen
4. pelkistettyjen ilmausten listaaminen
5. samankaltaisuuksien ja erilaisuuksien etsiminen pelkistetyistä ilmauksista
6. pelkistettyjen ilmausten ryhmittely/yhdistäminen ja alaluokkien muodostaminen
7. alaluokkien yhdistäminen ja niistä yläluokkien muodostaminen
8. yläluokkien yhdistäminen pääluokiksi tai yhdistäväksi luokaksi ja kokoavan käsitteen muodostaminen.

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tulkinnan ja päättelyn kautta kuljetaan kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä ja näin saadaan vastaus tutkimustehtävään. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 127.) Aluksi litteroitua haastatteluaineistoa luettiin useaan kertaan ja näin aineisto tuli tutuksi. Alkuperäisaineistosta karsittiin tutkimuksen kannalta epäolennainen materiaali pois ja aineistosta etsittiin tutkimustehtäviä kuvaavia ilmaisuja ja kaikki nämä alkuperäisilmaukset listattiin omaan Word-tiedostoon. Alkuperäisilmauksista muodostettiin pelkistetyt ilmaukset ja alkuperäinen haastattelumateriaali tiivistyi pelkistettyyn muotoon niin, että alkuperäisen materiaalin informaatio säilyi. Tuomi & Sarajärvi (2018, 123–124) toteavat, että sisällönanalyysin ensimmäinen tehtävä on aineiston pelkistäminen eli redusointi, jolloin aineistosta rajataan tutkimuksen kannalta epäolennainen materiaali pois. Aineistosta etsitään tutkimustehtävää kuvaavat alkuperäisilmaukset sekä niistä muodostetut pelkistetyt ilmaukset. Pelkistetyt ilmaukset kootaan yhteen ja huolehditaan, että alkuperäisestä aineistosta ei häviä mitään.

Aineiston analyysi jatkui Tuomen & Sarajärven (2018, 124–125) kuvaaman sisällönanalyysin mukaan. Pelkistämisen jälkeen sisällönanalyysin seuraava vaihe on ryhmittely, eli klusterointi, jolloin pelkistetyistä ilmauksista etsitään samankaltaisia ja/tai toisistaan eroavia käsitteitä. Käsitteitä ryhmitellään ja yhdistetään samankaltaisuuksien mukaan ja näin muodostetaan alaluokkia. Muodostetut luokat nimetään niiden sisältöä kuvaavilla nimillä. Luokittelua jatketaan yhdistelemällä alaluokkia yläluokiksi ja edelleen yläluokkia yhdistetään, jolloin muodostetaan pääluokat. Luokat nimetään jälleen sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Lopuksi pääluokista muodostuu tutkimustehtävään yhteydessä oleva yhdistävä luokka.

Taulukossa 3. on kuvattu esimerkki luokkien muodostumisesta. Taulukossa on esimerkkejä pelkistetyistä ilmauksista sekä luokkien muodostuminen yhden pääluokan, Työpaikkaohjaajan ohjausosamisen haasteet, osalta.

TAULUKKO 3. Esimerkki luokkien muodostumisesta

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
Koulutus on muuttunut, nykyaikaisen koulutuksen ja opiskelun puutteellinen tuntemus. Epävarmuus ajan tasalla pysymisessä ammattiosaamiseen suhteen. Muuttunut opetus, epävarmuus oikeasta neuvomisesta. Heikko tietotekniikkaosaaminen ohjauksen haasteena. Opiskeluun liittyvien tehtävien ohjauksen haasteet. Nykyaikaisen opetuksen tuntemuksen puute. Oppisopimus koulutusmuotona epäselvä. Oppisopimuskoulutukseen liittyvä epäselvyys.	Koulutuksen muutokset Oppisopimus koulutusmuotona	Nykyaikaisen oppisopimuskoulutuksen ja opiskelun tuntemus	Työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen haasteet
Asiakirjojen kieli vaikeasti ymmärrettävää. Asiakirjojen sisällön yhteys käytäntöön epäselvä. Kirjallisten materiaalien epäselvyys. Tutkintoon liittyvä kirjallinen materiaali vaikeasti ymmärrettävää. Näyttösuunnitelmien tekstit. Arviointityön vastuullisuus. Haasteet arvioinnissa. Arviointityöhön menee paljon aikaa. Arviointi jännittää.	Oppisopimuskoulutuksen kirjallinen materiaali Arviointi	Asiakirjat ja arviointiosaamisen ohjaustyössä	
Ohjauksen vastaanottamisen ja ymmärtämisen haaste. Ohjaus ja neuvominen eivät tuottaneet tulosta. Opiskelijan passiivisuus ja motivaation puute Oma-aloitteisuus puuttui Ujon ja araan opiskelijan ohjauksen keinot.	Opiskelijan kyky omaksua ohjausta. Opiskelijan oma-aloitteisuuden puute	Ohjaus oppimisen ongelmatilanteissa	

Aineiston analysointi jatkui aineiston abstrahoinnilla eli aineiston käsitteellistämällä. Tuomi & Sarajärvi (2018, 125–127) toteavat, että abstrahoinnissa aineistosta muodostetaan teoreettisia käsitteitä eli alkuperäisilmauksista edetään teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. Abstrahointiprosessissa rakennettiin muodostettujen käsitteiden avulla kuvaus tutkimuskohteesta ja sisällönanalyysissä saatiin vastaus tutkimustehtävään. Aineiston analyysissä palattiin usein alkuperäisiin litteroituihin haastattelumateriaaleihin, jotta varmistettiin, että analysoitaessa säilyi yhteys alkuperäisaineistoon.

Haastatteluaineiston analyysissä pääloukiksi muodostuivat Työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen haasteet, Työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen vahvuudet ja Ohjausosaamisen vahvistamisen keinot. Yhdistävä luokka nimettiin nimellä Työpaikkaohjaajan ohjausosaaminen. Toikko & Rantanen (2009, 19) toteavat, että tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa yhdistyvät konkreettinen kehittämistoiminta ja tutkimuksellinen lähestymistapa. Kehittämistoiminnassa aineiston hyödyntäminen on kaapeampialaista kuin varsinaisessa tutkimuksessa. Usein kehittämistoiminnassa tiedontuotanto ohjaa kehittämisprosessia ja aineistolta odotetaan saatavan nopeita vastauksia. (Toikko & Rantanen 2009, 121.) Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa tutkimus on avustavassa roolissa ja kysymyksenasettelu nousee käytännön toiminnasta. Tavoitteena tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa on toiminnan konkreettinen muuttaminen ja samalla pyrkimyksenä on perustellun tiedon tuottaminen. (Toikko & Rantanen 2009, 22–23.)

Ensimmäisessä työpajassa syntynyt aineisto analysoitiin pian työpajan jälkeen luokittelemalla. Työpaja-aineiston luokittelu tapahtui aineistolähtöisesti, jolloin aineistosta luotiin sen sisällön mukaan syntyvä luokiteltu kokonaisuus. Luokittelu on yksi tapa järjestää aineisto ja sitä voidaan pitää yksinkertaisimpana aineiston järjestämisen tapana. (Kananen 2012, 117; Tuomi & Sarajärvi 2018, 105.) Samansisältöiset lapuille kirjoitetut ohjausosaamisen vahvistamisen ideat luokiteltiin omaan luokkaansa ja luokka nimettiin sisältöä kuvaavalla nimellä, tällä tavalla koko aineisto ryhmiteltiin omiin luokkiinsa. Kuvassa 2 on esimerkki ensimmäisen työpaja-aineiston luokittelusta, jossa on kuvattu työpaja-aineiston yhden luokan muodostuminen (kuva 2).

Työpaikkaohjaajien kokoontumiset

- Yhteisessä kokoontumisessa voisi tuoda ajatukset ohjaajalle esille
- Ohjaajien porinapiiri, jossa voisi yhdessä pohtia
- Työntekijät voisivat kokoontua yhteen jakamaan kokemuksia, arvioimaan yhdessä
- Vertaistuki muilta ohjaajilta
- Yhteistyö työpaikalla työpaikkaohjaajien kanssa
- Työpaikkaohjaajat jakavat kokemukset, tiedot/taidot
- Työpaikkaohjaajien kokoontumiset "porinapiiri"
- Keskustelut

KUVA 1. Esimerkki työpaja-aineiston luokittelusta

Työpaja-aineiston analyysissä syntyi kolmanteen tutkimuskysymykseen vastaavat luokat, jotka antoivat vastauksen kysymykseen, miten ohjausosaamista voidaan vahvistaa. Luokat olivat: Oppilaitos-yhteistyö, Kaksi nimettyä työpaikkaohjaajaa, Työpaikkaohjaajien kokoontumiset, Ohjauskeskustelut: opiskelijan antama palaute ja uusi tieto sekä Työyhteisön osaamisen hyödyntäminen.

Ojasalo ym. (2020, 142–143) toteavat, että aineiston analyysi ei pääty siihen, että aineisto on analysoitu ja tulokset on ryhmitelty, vaan tutkijan tehtävänä on tulkita tutkimuksesta saadut tulokset, jolloin kohdeilmioista tuodaan esille uutta tietoa. Laatimalla synteesejä eri havainnoista ja osatuloksista tutkija kokoaa yhteen tutkimustulokset. Kehittämistyön johtopäätökset tai suositukset perustuvat lopulta näihin synteeseihin.

6 TULOKSET

Tutkimuksellisen kehittämistyön aineisto koottiin työpaikkaohjaajien ryhmähaastatteluissa sekä kehittämistyöpajoissa. Haastatteluilla etsittiin vastauksia kysymyksiin mitä ohjausosaamisen haasteita ja vahvuuksia työpaikkaohjaajilla on oppisopimusopiskelijan ohjaustyössä sekä miten ohjausosaamista voidaan vahvistaa. Ryhmähaastatteluissa aloitettiin kehittämistyö työpaikkaohjaajien ohjausosaamisen vahvistamiseksi ja tätä työtä jatkettiin työpajoissa. Opinnäytetyön tuotoksena syntyi **Toimenpiteet työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen vahvistamiseksi**. Tuotoksesta luotiin sähköisessä muodossa oleva poster (liite 4).

Ryhmähaastatteluihin osallistuneiden työpaikkaohjaajien ohjauskokemus oppisopimuksella lähihoitajaksi opiskelevan nimettynä ohjaajana vaihteli yhdestä ohjattavasta useaan ohjattavaan. Monella työpaikkaohjaajalla oli lisäksi ohjauskokemusta aiemmista työpaikoista oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa opiskelevien lähihoitajaopiskelijoiden työpaikkaohjauksesta. Kolme työpaikkaohjaajaa toimi parhaillaan lähihoitajaksi oppisopimuksella opiskelevan työpaikkaohjaajana. Työpaikkaohjaajana toimimista haastateltavat kuvasivat mielekkäänä, myönteisenä ja vastuullisena tehtävänä, jossa myös työpaikkaohjaaja itse koki kehittyvänsä, esimerkiksi opiskelijalta saamansa uuden tiedon ja palautteen kautta. Haastatteluissa ilmeni selkeästi se, että koko työyhteisö osallistui oppisopimusopiskelijan ohjaustyöhön ja työpaikkaohjaajat eivät kokeneet olevansa yksin vastuussa opiskelijan ohjauksesta, vaikkakin päävastuu ohjauksesta oli heillä.

6.1 Työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen haasteet

Ohjausosaamisen haasteina haastatteluissa tulivat esille haasteet liittyen nykyaikaisen oppisopimus-koulutuksen ja opiskelun tuntemukseen, oppisopimuskoulutuksen asiakirjoihin ja arviointiosaamiseen sekä ohjaukseen oppimisen ongelmatilanteissa.

Ohjausosaamisen haasteena työpaikkaohjaajat kuvasivat nykyaikaisen opiskelun tuntemuksen puutteen. Osalla haastateltavista oli omasta opiskelusta pitkä aika, ja heillä ei ollut tietoa millaista nykyaikainen opiskelu on. Lähihoitajien koulutuksessa on tapahtunut muutoksia ja näiden muutosten vaikutus koulutukseen oli työpaikkaohjaajille epäselvä, esimerkiksi koulutukseen liittyvä termistö oli muuttunut. Koulutukseen ja opiskeluun liittyvän tiedon puute aiheutti epävarmuutta ohjaustyössä. Haastatteluissa tuli myös esille huoli siitä, onko työpaikkaohjaaja itse ajan tasalla uudesta ammatti-osaamiseen liittyvästä tiedosta.

Koulutus on muuttunut niin valtavasti siitä mitä on itse sen käynyt, niin me ollaan niinku ihan niin eri planeetoilla nykyään, että ei mulla oo mittään käryä enää tästä nykyisestä koulunkäynnistä.

Itselle joskus tuli epävarma olo siitä, että kun nämä opiskelijat – heillä on jo niin erilaiset opiskelujutut siellä, kun oli niin kun esimerkiksi mulla. Sitten tulee itselle vähän joskus semmonen epävarma olo, että neuvonko tai sanonko mää nyt oikein tässä näin.

Myös oppisopimukseen koulutusmuotona liittyi epäselvyyttä ja tiedon puutetta. Epäselvää oli mitä opiskelija opiskelee oppilaitoksessa ja minkä verran koulutukseen sisältyy itsenäistä opiskelua. Oppisopimusopiskelijat työskentelivät yrityksessä koulutuksensa ajan ja joidenkin tutkinnon osa-alueiden ohjaustyössä koettiin haastetta tämän vuoksi. Moni työpaikkaohjaajista oli opiskellut itse ammattiin

oppilaitosmuotoisessa toteutuksessa sekä myös toiminut aiemmin oppilaitosmuotoisen lähihoitaja-opiskelijan ohjaajana, joten aiempaa omakohtaista kokemusta oppisopimuskoulutuksesta ei ollut. Oppisopimusopiskelijan työpaikkaohjaajan ja opettajan kanssa tehtävä yhteistyö oli vähäistä ja yksi työpaikkaohjaaja pohti, johtuuko vähäinen yhteistyö koulutusmuodosta.

Ku ei oo mittään tietoa mitä siellä koulussa enää nykyään opetetaan ja että kuinka paljon ne joutuu ite opiskelemaan.

Ja sit ku se on vähä tuo oppisopimus erilainen, ku me käytiin se päiväkoulu, niin, mitenkä sää vaikka niinku jonku kasvun tukemisen näytät vanhustyössä.

Haastatteluissa ilmeni myös työpaikkaohjauksen haaste opiskelijan opiskeluun liittyvien tehtävien ohjauksessa tai neuvomisessa. Nykyaikaisen opiskelun heikko tuntemus, puutteet tietokonetaidoissa ja opiskeluun liittyvien ohjelmien hallinnassa vaikeuttivat työpaikkaohjaajan työtä. Haastattelussa työpaikkaohjaaja toi esille, että oma osaaminen ei riitä opiskelijan tukemiseen ja neuvomiseen opiskeluun liittyvissä tietokoneen välityksellä tapahtuvassa opiskelussa.

Osa työpaikkaohjaajista koki haastetta oppisopimusopiskelun kirjallisen materiaalin ymmärtämisessä. Tutkinnon perusteet, ammattitaitovaatimukset ja arviointiperusteet koettiin vaikeasti ymmärrettävinä. Työpaikkaohjaajista osa kertoi, etteivät he olleet perillä ohjaustyöhön liittyvästä kirjallisesta materiaalista. Asiakirjojen kieli tuntui vaikeasti ymmärrettävältä ja niiden yhteys käytännön työhön epäselvältä. Työpaikkaohjaajat kuvasivat, etteivät he olleet saaneet tarpeeksi perehdytystä oppilaitoksen puolelta oppisopimuskoulutukseen liittyviin dokumentteihin ja osaamisen arviointiin. Haastatteluissa ilmeni, että työpaikkaohjaajat olivat pääasiassa itsenäisesti tutustuneet dokumentteihin. Työpaikkaohjaajista osa koki opiskelijan osaamisen arvioinnin vaikeana. Arviointitehtävä koettiin vastuullisena työpaikkaohjaajan tehtävänä ja nähtiin tärkeänä, että arviointi olisi kriteeristön mukaista ja tehty laadukkaasti. Arviointi vei paljon aikaa ja sitä ei ehditty aina tekemään työpaikalla työajalla, vaan arviointitehtävän hoito saattoi jäädä kotona tehtäväksi.

No ainaki se [arviointi] on hirveetä joka ikinen kerta.

Se on hänen oikeutensa, että se arvioidaan oikein ja silleen et, joka ainakin on opetettu, joka kohalle pitäs olla jottain sanomista ja kriteeriä ja arviointia ja numeroa tai jottain tämmöstä näin ja, ja sit en mää ainakaan sitä täällä työaikaan, en voi kuvitellakaan, että mää sitä tekisin ja mää ährään sitä kotona niin tuntikausia ja tuntikausia, tuntikausia ja ei oo kyllä heleppo nakki.

Haastatteluissa ilmeni, että kokemuksen myötä oppisopimukseen liittyvät asiakirjat olivat tulleet tutuiksi osalle työpaikkaohjaajista ja näin ollen arviointitehtävä oli helpottunut. Ne työpaikkaohjaajat, joilla oli paljon kokemusta oppisopimusopiskeluun liittyvistä asiakirjoista ja ne, jotka olivat toimineet useiden oppisopimuksella lähihoitajaksi opiskelevien nimettyinä työpaikkaohjaajina, kertoivat, että tutkinnon perusteisiin, ammattitaitovaatimuksiin ja arviointiin liittyvät asiakirjat sekä opiskelijan osaamisen arviointi olivat tulleet tutuiksi.

Mää oon ainakin niin paljon niitä pyöritelly näitten opiskelijoitten kanssa, että kyllä sujuu tuota kyllä ihan n [tutkinnon perusteiden ymmärtäminen, ammattitaitovaatimusten ja arviointikriteerien ymmärtäminen], että ei tarvi jokaisen kohalla aina miettiä uudestaan, että hetkonen mitäs ne nyt olikaan.

Nää arviointi kriteerit on silleen tullu tutuksi ja kun niitä on niinkun pähkäillyt että niitä tietysti aina sitten aattelee arvioinnin lähestyessä vielä tarkemmin aina, mutta ne on silleen semmosia aika selviä.

Ohjaustyössä ohjausosaamisen haasteita työpaikkaohjaajat kokivat tilanteissa, joissa opiskelijan opimiseen liittyi ongelmia. Työpaikkaohjaajat kuvasivat ohjaussuhteita tai -tilanteita, joissa he olivat kokeneet, ettei opiskelija kyennyt omaksumaan annettua ohjausta. Ohjauksesta ja neuvonnasta huolimatta opiskelija ei toiminut annettujen ohjeitten mukaisesti. Opiskelijan oma-aloitteisuuden puute koettiin myös haasteena ohjaustyössä. Haastatteluissa ilmeni, että työpaikkaohjaajalla ei ollut aina keinoja ohjata opiskelijoita tilanteissa, joissa opiskelijan oma-aloitteisuus oli puutteellista. Oppisopimusopiskelu edellyttää opiskelijalta omaa aktiivisuutta työpaikan oppimistilanteissa. Tilanteet, joissa opiskelijan oma aktiivisuus oli puutteellista, koettiin haastavina, työpaikkaohjaajien ohjausosaaminen joutui koetukselle näissä tilanteissa, eikä työkaluja opiskelijan aktivoimiseksi aina ollut.

Että ei oikein onnistunut se homma, niin tuota siinä oli siis paljo semmosta, että hän ei ottanut sitä ohjausta vastaan tai ei ymmärtänyt mitä koitin neuvoo ja sitten just niinkun puuttu se oma-aloitteisuus.

Vähän haastava ohjattava, jolle vaikka sanoo ja neuvoo ja tekee samat asiat kymmenen kertaa, niin hän se ei tuota, hän niinkun unoh-taa tai mikä siinä onkaan sitten, että semmosta haastetta on vähän. Hän ei toimi sitten kuitenkaan sillä lailla.

Se oli kyllä, että miten ohjata semmosta, jolta iteltä puuttuu se tahto oppia tai rohkeus tai joku, mikä siinä oli taustalla.

Työpaikkaohjaajat toivat esille, että ohjaustyön haastavissa tilanteissa oppilaitoksen ja työpaikkaohjaan yhteistyö tiivistyi ja työpaikkaohjaajat saivat opettajalta tukea ohjaustyöhönsä.

6.2 Työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen vahvuudet

Työpaikkaohjaajien haastatteluissa ohjausosaamisen vahvuuksiksi nousivat ammattialan työtehtävien ohjaus, vuorovaikutus ja ohjaus luottamuksellisessa ilmapiirissä.

Työpaikkaohjaajien ohjausosaaminen ilmeni lähihoitajan päivittäisten työtehtävien ohjaamisessa. Haastateltavat pitivät tärkeänä opiskelijan huolellista ohjausta lähihoitajan ammatillisen töiden ohjaamisessa. Ohjaustyölle tuli myös varata tarpeeksi aikaa, jotta ohjausta ehtisi tehdä rauhassa. Työpaikkaohjaajan substanssiosaamisesta ja omasta työkokemuksesta katsottiin olevan hyötyä ammat-tialan työtehtävien ohjaamisessa. Lähihoitajan ammatillisten töiden ohjauksen haastateltavat kertoivat olevan luontevaa.

No kyllähän se tietysti lähtee perusteista ihan perushoidosta, niin että justiin jos on mahdollista, että ite on siinä, et pystyy ohjeistamaan, niin tottakai , että semmoset asiat lähtee. Sitte opintojen edetessä, sitte kaikki nämä muut lääkehoidot ja sokereitten otot ja tämmöstä.

No tuota suihkureissuillakkii, mitä ollaan tai saunassa, niin maholli-simman tarkkaan se, että mitä pittää tehdä, ihon kunto ja kaikki nivu-set, rinnan aluset ja kaikki tämmöset ja sitte myös korvat hyvä kahtoo ja sillä tavalla, että se ei oo vaan pelkästään se että vettä ja saippuat päähän ja huuhellaan.

Nämä ammattityöt varmaan on, kyllä mää ne osaan ohjata.

Ohjaustyössä ohjaajat käyttivät menetelmänä usein omalla esimerkillä ohjausta ja vähitellen ohjasivat opiskelijaa omaan toimijuuteen. Työparina oppisopimusopiskelijan kanssa työskennellessään työpaikkaohjaajat näyttivät ensin itse ohjaten ja perustellen ohjattavan toiminnan ja vähitellen opiskelija alkoi työskennellä itsenäisemmin ohjauksen alaisena. Haastatteluissa tuli esille myös ohjaajien kyky antaa tilaa ohjattavalle, jolloin opiskelija saa itse pohtien kokeilla ja löytää oman toimintatansa.

Näyttää miten tehdään ja kertoo ja perustellee ja sitten näyttää ja sitten, kun hän on jo valmis sitä itse kokeilemaan, niin antaa sitten ottaa ja kannustaa niihin.

Ensimmäisinä alakuaikoina tekkee itse ja näyttää että näinkin voi tehdä ainakin yhdellä lailla ja sitte antaa vaan hanskat kätteen opiskelijalle että teeppä itse ja ohjaa siitä sitte koko ajan vierestä käjestä pittäin.

Joskus voi sitten kysyä, että onko hällä niinku jotain tapaa, mikä voi olla parempi kuin oma tyyli, tai niinku vähän semmosta omaa, saa itse hoksata tai kokeilla.

Ohjausosaamisen vahvuutena haastatteluissa tuli esille työpaikkaohjaajien vuorovaikutusosaaminen. Työpaikkaohjaajat kuvasivat omat vuorovaikutustaitonsa hyvinä ja kertoivat vuorovaikutuksen ohjaussuhteessa olevan hyvää. Ohjaus tapahtui vuorovaikutuksessa, jossa työpaikkaohjaajat ja opiskelijat kommunikoivat keskenään. Ohjaajat käyttivät menetelmänä sanallista ohjeistusta sekä neuvoamista, perustelua, kysymistä, kuuntelua, havainnointia ja kannustusta. Ohjauksessaan työpaikkaohjaajat kertoivat tuovansa esille avarakatseisuuden erilaisia työtapoja kohtaan, sen, että on monia tapoja tehdä työtä.

Justiinsa se että siinä pystytään niinku kommunikoimaan ja sitte ku opiskelija on itse tekemässä jotaki, niin hän pystyy niin ku kysymään tai näinkö se piti tehdä.

Siinä jutustelee samalla ja tekkee ja sanoo että näin teen minä ja että tätäkin voi tehdä toisella lailla, jos siltä näyttää, ei ooo pakko tehdä näin.

No minä omasta mielestä ainakin että tulen niinkun ihmisten kanssa toimeen, asukkaitten ja kaikkien työkavereitten ja heidän kanssa keskustelemalla ja et ihan se just semmonen sosiaalisuus on aika tärkeä.

Haastatteluissa ilmeni, että ohjaustyössä tuli eteen myös haastavia vuorovaikutustilanteita, joissa yhteisen keskustelun avulla oli tarpeen käsitellä asioita ja parhaimmillaan yhteinen ymmärrys oli lopulta löytynyt.

Työpaikkaohjaajat kävivät keskusteluita opiskelijan kanssa työn lomassa, mutta sopivat myös etukäteen rauhallisen ohjauskeskusteluajan. Ohjauskeskusteluissa oli mahdollisuus päästä syvällisempään vuorovaikutukseen, ja keskustelut herättelivät myös työpaikkaohjaajaa itseään pohtimaan omaa ohjaustaan. Ohjauskeskusteluissa pystyttiin käymään läpi opiskelijan esiin tuomia haastaviakin asioita ja niitä pohdittiin yhdessä, myös haastavien asiakastilanteitten läpikäyminen rauhassa opiskelijan kanssa koettiin tärkeänä. Työpaikkaohjaajat kuvasivat oman osaamisensa ohjauskeskusteluiden käymisessä hyvänä ja keskustelut sujuivat yleensä hyvin. Yksi haastateltava kertoi suunnitelmallisten ohjauskeskustelujen toteutuvan huonosti. Keskustelussa nousi esille, että työpaikkaohjaajan ja opiskelijan yhteisten työvuorojen puute hankaloitti ohjauksen suunnittelua, joten ohjauskeskustelutkin saattoivat toteutua tämän vuoksi heikosti.

Joskushan se on silleen pysäyttävät näissä ohjaustehtävissäkin, kun opiskelija ruppee kysymään, että minkä takia sinä teet tuolla lailla ja sitte sille täytyy rueta vähän miettii, minkäs takia minä nyt teen tuolla lailla, että tavallaan se herättellee minuakki vähä miettimään.

Minulla ainakin tulee mieleen ne haastavat asiakkaat, saattaa tulla yllätyksiä opiskelijan kanssa siellä, jos tosiaan asiakas on kovinkin pahalla päällä ja muuta että saa niistä tilanteista sillä lailla luovittua läpi, että siitä kaikille jää hyvä mieli kuitenkin ja sitte niistä asioista sitten keskusteleminen sitte opiskelijan kanssa, ettei jää sitten kalvaamaan mieltä, että hän ois jotain tehnyt väärin.

Palautteen antamisen työpaikkaohjaajat kuvasivat tärkeänä osana jokapäiväistä ohjaustyötä. Haastatteluissa tuli esille, että työpaikkaohjaajien palautteen antamiseen liittyvä osaaminen oli hyvällä tasolla ja osaaminen oli kehittynyt ohjauskokemuksen lisääntyessä. Ohjaustyössä työpaikkaohjaajat antoivat opiskelijalle sekä hyvää että rakentavaa palautetta ja palaute oli hyvä antaa reaaliajassa. Rakentavan palautteen antamisen yhteydessä työpaikkaohjaajat antoivat myös hyvää palautetta ja palautteen antaminen oli tärkeä tehdä hienovaraisesti ja kannustavasti.

Sitä on vaan tehtävä, että jotenkin kauniisti ja lempeästi ja antaa sitte sitä hyvääkin palautetta siihen samaan.

Tietysti negatiivinen palaute, mää oon ainakin joskus yrittäny sen hirmu rakentavaan muotoon kääntää, että se ei suoraan tulis semmosena lyttäksenä tai silleen että ei mennä hyvin, vaan silleen, että ookko miettinyt, että voisko tän tehdä, niinku paremmin tai että huomaisitko että jäikö jotaki, – – just jos on joku peruskoulusta päässy nuori ihminen niin just silleen, että ei heti niin ku tai kun hän ei välttämättä osaa ottaa sitä niinku joku aikuinen ihminen vastaan, että ei tule sit semmonen paha mieli niin sanotusti niin ja että ei kiinnosta enää koko homma.

Haastatteluissa ilmeni, että ohjaustyössä palaute edistää sekä opiskelijan että ohjaajan osaamisen kehittymistä. Työpaikkaohjaajat pyysivät ja saivat itse palautetta liittyen omaan ohjaustoimintaansa.

Ainakin mielelläni otan opiskelijoilta palautetta vastaan, minusta on tosi mukava saada palautetta.

Ja sitten tosiaan pyydän aina ite sitä palautetta, että jos on jotain parannettavaa tai muuta niin, ilman muuta pitää kertoa.

Haastatteluissa nousi esille työpaikkaohjaajien taito tehdä ohjaustyötä luottamuksellisessa ohjausilmapiirissä. Läsnäolon, empatian ja kuuntelemisen taidot työpaikkaohjaajat kokivat merkityksellisinä ja ehkä tärkeimpinä työpaikkaohjaajan ominaisuuksina ja nämä ominaisuudet he kuvasivat itselleen luontaisina ominaisuuksina.

Siihen pyrkii ainakin aina, että on semmonen läsnäoleva ja kuuntelee. Että tosiaan menee sen opiskelijan vähän niinku saappaisiin, miettii, että miltä siitä nyt joku asia vaikka tuntuu. Siihen tulee se empatia sitten.

Ainakin näkkee minusta, ei tarvi pelätä, uskaltaa olla oma ihtesä ja kysyä neuvoa ja varmasti sitä saa apua sitte.

Työpaikkaohjaajana toimiminen merkitsi myös opiskelijan rohkaisua ja kannustamista. Jos opiskelijalla oli esimerkiksi haasteita suoriutua työtehtävissä, ohjaaja rohkaisi toimintaan ja kannusti myös omalla esimerkillään. Työpaikkaohjaaja saattoi kertoa ohjauksessa oman työhistoriansa haastavista tilanteista. Työpaikkaohjaajat pitivät ohjaussuhteessa tärkeänä tilan antamisen opiskelijalle, jolloin

opiskelija sai itse pohtia ja kokeilla. Työpaikkaohjaajat kokivat palkitsevana ohjaustyössään, kun havaitsivat opiskelijan rohkaistuvan työtehtävissä toimimisessa.

6.3 Työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen vahvistaminen

Työpajatyöskentelyssä huomioitiin ryhmähaastatteluaineistosta nousseet työpaikkaohjaajien ohjausosaamisen haasteet ja vahvuudet sekä ryhmähaastatteluissa alkanut kehittämistyö. Oppilaitosyhteistyön merkitys työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen vahvistajana tuli voimakkaasti esille sekä ryhmähaastatteluissa että työpajatoiminnassa. Oppilaitoksen ja työpaikan välistä yhteistyötä kaivattiin enemmän. Perehdytystä työpaikkaohjaajan tehtävään työpaikkaohjaajat olivat saaneet vaihtelevasti, mutta kokemus oli, että oppisopimusopiskelijan työpaikkaohjaajana toimiseen he eivät olleet saaneet riittävästi perehdytystä ja ohjausta koulutuksen järjestäjän puolelta. Haastatteluissa ilmeni, että opettajan antamaa oppisopimuskoulutuksen asiakirjoihin liittyvää perehdytystä ja opastusta työpaikkaohjaajat olivat saaneet vähän tai eivät ollenkaan. Opettajan työpaikkaohjaajalle antama tieto ja perehdytys nähtiin tärkeänä ohjausosaamisen vahvistajana ja opettajan ohjaustyölle antamaa tukea kaivattiin.

Ehkä just se, joka jakson alussa ois voinu just se vaikka opettajanki kans käyä läpi, mitä se jakso, mihinkä pitäs kiinnittää huomiota.

No varmaan sekkii, että ihan hyvä että mitä oppilaitos meistä haluaa ja muutenki kaikki se ajankäyttö, siis semmonen muutenkin, minusta ainaki ois hirmu tärkeätä, että opettaja olis siinä silleen hengessä mukana.

Ryhmähaastatteluissa tuli esille, että opettajan yhteydenpito työpaikkaohjaajaan tapahtui nykyään etäyhteyden tai sähköpostin välityksellä, aiemmat opettajan käynnit työpaikalla olivat nykyään erittäin harvinaisia. Opettajan yhteydenpito työpaikkaohjaajaan oli vähäistä ja se koettiin suurena puutteena.

Se ei vois vähemmäks enää mennä ja yhtäkään opettajaa minä en ole nähnyt, että ne on Teamsin välityksellä käyty keskustelut. Että enemmän saisi olla yhteistyötä.

Niissä tilanteissa, joissa oppisopimusopiskelijan työpaikkaohjauksessa ilmeni haasteita, oppilaitoksen puolelta oli saatu tukea ja tällöin yhteydenpito opettajan kanssa oli tiivistynyt. Ryhmähaastatteluihin ja työpajaan osallistuneet yrityksen työntekijät toivoivat opettajan fyysisiä käyntejä ja säännöllisiä kontakteja.

Työpajassa tuli esille työpaikkaohjaajan oma aktiivisuus oppilaitosyhteistyössä, työpaikkaohjaajan on hyvä myös itse pyytää opettajalta perehdytystä ja tukea ohjaustyöhön. Ohjaustyöhön osallistuvat toivoivat matalalla kynnyksellä tapahtuvaa työpaikan ja oppilaitoksen välistä yhteydenpitoa, ja tätä painotti myös oppilaitoksen edustaja. Oppilaitoksen edustajan mukaan työpaikkaohjaajan on tärkeä hankkia ja saada tukea oppilaitokselta erityisesti erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ja maahan muuttaneen opiskelijan ohjaukseen.

Koulutus nähtiin yhtenä tärkeänä ohjausosaamisen vahvistamisen keinona. Työpaikkaohjaajakoulutus valikoitui työpajassa kaikkein käyttökelpoisemmaksi ohjausosaamisen vahvistamisen keinoksi. Ryhmähaastatteluissa ilmeni, että kahta työpaikkaohjaajaa lukuun ottamatta kaikki ohjaajat olivat käyneet työpaikkaohjaajakoulutuksen, koulutuksen käymisestä oli osalla tosin pitkä aika. Tietojen

päivittäminen ja työpaikkaohjaajakoulutuksen uudelleenkäymisen katsottiin tarpeelliseksi. Työpajassa tuli esille, että oppilaitos järjestää työpaikkaohjaajakoulutuksia sekä verkossa että lähikoulutuksena.

Työpaikkaohjaajien ryhmähaastatteluissa nousi esille haasteet nykyaikaisen koulutuksen ja opiskelun tuntemuksessa sekä ammattitaitovaatimuksiin, tutkinnon perusteisiin ja arviointiosaamiseen liittyvät haasteet. Työpajassa aloitettiin oppilaitoksen kanssa yhteistyössä järjestettävän työpaikkaohjauskoulutuksen ideointi ja suunnittelu. Koulutus järjestetään kohdennetusti Ak-Palvelut Ky:n henkilökunnalle keväällä 2024, kouluttajana toimii Savon ammattiopiston edustaja ja se on tarkoitettu koko ohjaustyötä tekeväälle henkilöstölle.

Verkossa oleva itseopiskelumateriaali ja työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen vahvistaminen verkko-materiaalin avulla nousivat esille ohjausosaamisen vahvistamisen mahdollisuuksina sekä ryhmähaastattelussa että työpajassa. Ryhmähaastatteluissa tuli esille, että yksi työpaikkaohjaaja oli tietoinen työpaikkaohjaajalle tarkoitetusta kaikille avoimesta verkossa olevasta tukimateriaalista.

Työpajatyöskentelyssä ideoitiin toimintatapaa, jossa oppisopimusopiskelijan työpaikkaohjaajalle nimettäisiin työpaikkaohjaajapari. Toinen nimetyistä ohjaajista toimii varsinaisena vastuullisena työpaikkaohjaajana ja toinen nimetty ohjaaja toimii hänen työparinaan. Työpajassa tuli esille, että pareittain työpaikkaohjaajana toimimisessa haasteena voi olla ohjaustyön kuormittavuus, mikäli työyksikkö on pieni ja ohjattavia opiskelijoita on usein. Tällöin ohjausvastuu voi osua samalle ohjaajalle useasti. Hyvänä puolena ohjaustyössä työparina toimimisessa tuotiin esille ohjaustyön vastuun jakautuminen. Työpaikkaohjaajat ovat toistensa tukena ohjaustyössä ja saavat vertaistukea toisiltaan. Opiskelijan ja ohjaajan yhteisten työvuorojen toteutuminen on myös todennäköisempää, kun ohjaajia on kaksi.

Työpaikkaohjaajien ryhmähaastatteluissa oli tullut esille yhtenä ohjausosaamisen vahvistamisen keinona työpaikan toimijoiden välinen yhteistyö. Esimerkiksi opiskelijan osaamisen arvioinnissa yhteistyön tekeminen toisten ohjaajien kanssa nähtiin keinona vahvistaa omaa arviointiosaamista. Työpajassa keskusteltiin siitä, miten työpaikalla olevaa osaamista voitaisiin hyödyntää työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen vahvistamisessa. Työparina toimiessaan työpaikkaohjaajat voisivat jakaa osaamistaan toisilleen. Ryhmähaastatteluissa ilmeni, että osa työpaikkaohjaajista koki työpaikkaohjaajan tehtävään kuuluvien asiakirjojen hallinnan ja arviointityön haastavana ja oman osaamisensa puutteellisenä, kun taas osa työpaikkaohjaajista hallitsi asiakirjat ja arviointityön. Haastatteluissa oli jo ideoitu opiskelijan arviointitehtävässä tehtävää yhteistyötä ja työpajassa tuli idea toimia ohjaustyössä työparina.

Aina helpompaa, jos on just silleen pareittain. Joskus ollu ett on kaks ollu siinä, niin pystyy sit sen toisen kanssa vertaileen, ett mitä mieltä sää oot.

Se arviointi ainaki ois hyvä, mukavampi tehdä silleen että ku molemmat pystyis niinku omat näkemyksensä ja tietysti ku ei ollu aina arvioimassakaan, ku ei ollu samat vuorot, pystyy sit siltä toiselta, mikä se sinun.

Ryhmähaastatteluissa ideoitiin työpaikkaohjaajien yhteisiä kokoontumisia, joissa työpaikkaohjaajat voisivat yhdessä pohtia ohjaukseen liittyviä asioita.

Porinapiiristä tuli niinku se mieleen, että se ei jäis itelle kaikki, vaan sitä vois muitten kanssa pohtia yhdessä. Että mikä on se kokonaisuus.

Työpajatoiminnassa työpaikkaohjaajien yhteistyö nähtiin hyvänä työpaikan sisäisenä keinona vahvistaa työpaikkaohjaajan ohjausosaamista. Työpaikkaohjaajien yhteisissä kokoontumisissa olisi mahdollista ohjaustyön hyvien käytänteiden jakaminen ja käyttöönotto. Työpajassa tuli ilmi työpaikkaohjaajien tarve saada vertaistukea toisilta ohjaajilta ja työpaikkaohjaajien kokoontumisissa tämä mahdollistuisi. Tällaista toimintatapaa työyhteisössä ei ole aiemmin ollut.

Työpaikkaohjaajat kertoivat ryhmähaastatteluissa saaneensa opiskelijan kautta uutta, ajantasaista tietoa ja tämä tieto auttoi osaltaan työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen kehittämisessä. Työpaikkaohjaajat olivat myös itse aktiivisesti kyselleet opiskelijalta oppilaitoksesta opittua, esimerkiksi tietoa uusista hoitomenetelmistä.

Ja kyllä nytteki, mitä mullaki tuo opiskelija on, se kertoo aina koulupäivien jälkeen, että joo, kun koulussa kerrottiin tämä asia, niin, on sillä ihan uusia hyviä vinkkejä, kyllähän nuo kaikki uudistuu ja tulee uusia tapoja ja tyyliä, niin ei muuta kun kaikki otetaan vastaan.

Koulusta jos on tullu uempaa tietoa, ku muuttuuhan ne nuo hoitomenetelmät, tietysti mielenkiinnolla itekki sitte, että että no kerropas mulle ja opeta mitenkä.

Sekä haastatteluissa että työpajassa tuli esille palautteen merkitys ohjaustyössä kehittämisessä. Opiskelijalta saadun palautteen perusteella ohjaaja pystyi kehittämään omaa toimintaansa.

Siinä kehittyy myös ohjaaja, koska ite oon sitte ollu vailla myös sitä palautetta, että, pystysinkö minä jotenkin vielä paremmin sitä ohjausta tekemään.

Työpajatyöskentelyssä tuotiin esille työpaikkaohjaajan ja opiskelijan välisten ohjauskeskustelujen rooli työpaikkaohjaajien ohjausosaamisen vahvistamisessa. Ennalta suunnitellut ohjauskeskustelut tarjoavat rauhallisen ajan ja tilan myös ohjaajan ohjausosaamisen vahvistamiseen. Oppilaitoksen edustaja otti esille ohjauskeskusteluissa tapahtuvan teorian ja käytännön yhdistämisen. Kun opiskelija tuo esille koulusta oppimiaan asioita, voidaan ohjauskeskusteluissa työpaikkaohjaajan kanssa käydä läpi, miten teoriassa opittu yhdistyy käytännön työssä. Näin teoriaopetus ja käytännön toiminta eivät jäisi toisistaan irrallisiksi kokonaisuuksiksi.

Koko työyhteisön osaamisen hyödyntäminen oppisopimusopiskelijan ohjauksessa tuli esille työpajatyöskentelyssä yhtenä ohjausosaamisen vahvistamisen keinona. Työpaikalla tapahtuva yhteistyö opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja yksikön sairaanhoitajan kesken koettiin tärkeänä ja yrityksen työntekijöiden osaamisen hyödyntäminen tulisi huomioida ohjaustyössä. Työntekijöiden täydennyskoulutuksista saadun tiedon jakaminen työyhteisössä nähtiin myös keinona lisätä työpaikkaohjaajan ohjausosaamista. Ryhmähaastatteluissa oli tullut ilmi huoli, pysyykö työpaikkaohjaaja ajan tasalla nykyaikaisista hoitomenetelmistä ja hoitoon liittyvästä uudesta tiedosta. Työpajassa tuli esille, että työntekijöiden täydennyskoulutuksista saatu uusi tieto tulisi jakaa kaikille työpaikan toimijoille esimerkiksi palaverien yhteydessä järjestettävässä tietoisuuskassa. Tämä toimintatapa lisää paitsi työpaikkaohjaajan myös koko työyhteisön osaamista.

6.4 Toimenpiteet työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen vahvistamiseksi

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi toimenpiteet työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen vahvistamiseksi, tuotos koottiin opinnäytetyön raportin liitteessä 4 olevaan posteriin. Toimenpiteet ovat: **Oppilaitos-yhteistyö, Kaksi nimettyä työpaikkaohjaajaa, Työpaikkaohjaajien kokoontumiset, Ohjauskeskustelut: Opiskelijan antama palaute ja uusi tieto** sekä **Työyhteisön osaamisen hyödyntäminen**.

Opinnäytetyöhön liittyvässä toisessa työpajassa tehtiin suunnitelmaa työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen vahvistamisen toimenpiteiden jalkauttamiseen ja käyttöönottoon. Toisessa työpajassa suunniteltiin kehittämistyön tulosten toimeenpanon toteuttamisen vastuuhenkilöt ja aikataulut kehittämissuunnitelman toteuttamiseksi. Opinnäytetyön raportissa näitä vastuita ja aikatauluja ei ole kuvattu. Kuvasessa 3 on koottu yhteen opinnäytetyön tuotoksena syntyneet toimenpiteet työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen vahvistamiseksi (kuva 3).



KUVA 3. Toimenpiteet työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen vahvistamiseksi.

6.4.1 Oppilaitosyhteistyö

Oppilaitosyhteistyö koostuu opettajan antamasta perehdytyksestä ja tuesta, työpaikkaohjaajakoulutuksesta, oppilaitoksen järjestämästä kohdennetusta koulutuksesta sekä itseopiskelusta ja verkkomateriaalin hyödyntämisestä.

Opettajan antama perehdytys ja tuki. Työpaikkaohjauksessa hyödynnetään oppilaitoksen antamaa perehdytystä ja tukea. Työpaikkaohjaaja sopii opettajan kanssa säännöllisestä yhteydenpidosta ja yhteydenpidon tavoista. Työpaikkaohjaaja huolehtii osaltaan siitä, että saa tarvittavan tuen ja perehdytyksen ohjaustehtävään. Työpaikkaohjaaja on itse aktiivinen ja pyytää opettajalta yhteistä keskusteluaikaa. Työpaikkaohjaajan, opiskelijan ja opettajan välisiä ohjauskeskusteluja pyydetään ainakin oppisopimuskoulutuksen alkaessa ja ennen jokaista tutkinnon osaa. Työpaikkaohjaaja pyytää myös opettajan fyysisiä käyntejä työpaikalla. Oppilaitoksen antama perehdytys ja tuki vaativat oppilaitokselta resursseja, joten olennaista on yhteistyön suunnittelu keskustelemalla oppilaitoksen edustajan kanssa.

Työpaikkaohjaajakoulutus. Työpaikkaohjaaja osallistuu oppilaitoksen järjestämään työpaikkaohjaajakoulutukseen joko verkossa tai lähikoulutuksena. Työpaikkaohjaajakoulutus suoritetaan kolmen vuoden välein ja tarpeen mukaan tiheämmin, mikäli työpaikkaohjaaja kokee tarvetta tietojen päivittämiseen. Koulutustarve tarkistetaan aina kun työpaikkaohjaaja nimetään tehtävään.

Oppilaitoksen järjestämä kohdennettu koulutus. Keiteleen AK-Palvelut Ky:n lähihoitajaksi oppisopimuksella opiskelevan työpaikkaohjaukseen osallistuvan henkilöstön koulutus järjestetään kevään 2024 aikana. Kouluttajana toimii Savon ammattiopiston edustaja.

Itseopiskelu, verkkomateriaalin hyödyntäminen. Hyödynnetään Ohjaan.fi-verkkosivujen materiaalia ohjaustyössä. Uuden oppisopimusopiskelijan ohjaustyön alkaessa ja tarpeen mukaan ohjaustyön edetessä työpaikkaohjaaja kehittää osaamistaan verkkomateriaalin avulla.

6.4.2 Kaksi nimettyä työpaikkaohjaajaa

Lähihoitajaksi oppisopimuksella opiskelevalle nimetään kaksi työpaikkaohjaajaa työnantajan toimesta. Työparista toinen nimetään vastuulliseksi työpaikkaohjaajaksi. Ohjaajat tekevät yhteistyötä opiskelijan ohjauksessa ja työssä hyödynnetään ohjaajien vahvuuksia. Työparitoiminta mahdollistaa työpaikkaohjaajien vertaistuen sekä työpaikkaohjaajan ja opiskelijan yhteisten työvuorojen paremman toteutumisen.

6.4.3 Työpaikkaohjaajien kokoontumiset

Työpaikkaohjaajat kokoontuvat suunnitellusti keskustelemaan ohjaustyöstä. Kokoontumisissa mahdollistuu vertaistuki sekä ohjaustyön hyvien käytänteiden jakaminen ja käyttöönotto. Kokoontumiset toteutetaan aina kun joku työpaikkaohjaajista kokee tarvetta yhteiselle kokoontumiselle ja ainakin neljän kuukauden välein. Työpaikkaohjaajien koollekutsujana toimii aluksi yksikön vastaava sairaanhoitaja.

6.4.4 Ohjauskeskustelut: opiskelijan antama palaute ja uusi tieto

Säännölliset vastuullisen työpaikkaohjaajan ja opiskelijan väliset ohjauskeskustelut toteutetaan kahden viikon välein ja tarvittaessa tiheämmin. Ohjauskeskustelu aika suunnitellaan etukäteen, merkitään yksikön kalenteriin ja keskusteluajasta tiedotetaan työyhteisöä. Ohjauskeskustelulle järjestetään rauhallinen tila. Ohjauskeskustelussa käydään läpi opiskelijan työpaikalla oppimiseen liittyviä asioita, ja lisäksi ohjauskeskustelu mahdollistaa työpaikkaohjaajan oppimisen opiskelijan antaman uuden tiedon avulla. Työpaikkaohjaaja ja opiskelija keskustelevat opiskelijan oppilaitoksella oppimistaan asioista ja ohjaaja pyytää palautetta omasta ohjaustoiminnastaan. Palautteen avulla ohjaaja voi kehittää ohjaustaitojaan.

6.4.5 Työyhteisön osaamisen hyödyntäminen

Työpaikkaohjaaja hyödyntää ohjaustyössä työyhteisön osaamista. Työyhteisön jäsenten osaamista hyödynnetään oppisopimusopiskelijan ohjauksessa. Ohjaustyössä huomioidaan eri ammattiryhmien osaaminen sekä työyhteisön jäsenten eri täydennyskoulutuksilla hankittu erityisosaaminen. Ohjaustyössä hyödynnetään esimerkiksi työyhteisössä olevan kuntahoitajan, jalkahoitajan ja muistihoitajan osaaminen, sekä saattohoidon, haavanhoidon, ergonomian ja kinestetiikan osaaminen. Työpaikkaohjaaja tekee yhteistyötä yksikön vastaavan sairaanhoitajan kanssa työyhteisön jäsenten osaamisen hyödyntämisen suunnittelussa ja toteuttamisessa. Sairaanhoitajan osaamista hyödynnetään erityisesti sairaanhoidollisten asioiden ja lääkehoidon ohjauksessa. Työpaikkaohjaajan oma ohjausosaaminen kehittyy, kun hän pääsee myös itse seuraamaan eri ammattiryhmien ja osajien ohjausta.

Tiedon ja osaamisen jakaminen työyhteisössä. Työntekijöiden koulutuksista saama uusi tieto ja osaaminen jaetaan työyhteisölle. Järjestetään sisäistä koulutusta ja työpaikan palaverien yhteydessä järjestetään myös lyhyempikestoisia koulutustietoiskutyyppejä tuokioita. Työyhteisössä huomioidaan ja otetaan vastaan myös oppisopimusopiskelijan tuoma uusi tieto.

7 POHDINTA

7.1 Tulosten pohdinta ja johtopäätökset

Tämä tutkimuksellisenä kehittämistyönä tehty opinnäytetyö tehtiin työn toimeksiantajayrityksen tarpeesta kehittää lähihoitajaksi oppisopimuksella opiskelevan työpaikkaohjausta. Työpaikkaohjaajana toimiminen vaatii ohjaajalta laajaa osaamista ja työn tavoitteena oli yhteiskehittämisen menetelmillä kehittää toimintatapoja, joilla työpaikkaohjaajien ohjausosaamista voidaan vahvistaa. Opinnäytetyössä selvitettiin mitä ohjausosaamiseen liittyviä haasteita oppisopimusopiskelijoiden työpaikkaohjaajilla on, mitä ohjausosaamisen vahvuuksia työpaikkaohjaajilla on sekä miten ohjausosaamista voidaan vahvistaa. Kehittämistyötä tehtiin työpaikan ja oppilaitoksen edustajan yhteistyönä ja kehittämistyössä otettiin huomioon opinnäytetyön haastatteluista saadut tulokset. Opinnäytetyön tuotosena syntyi Toimenpiteet lähihoitajaksi oppisopimuksella opiskelevan työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen vahvistamiseksi.

Työpaikkaohjaajat kuvasivat oppisopimusopiskelijan ohjaustyön vastuullisena ja mielenkiintoisena työnä. Opinnäytetyön tuloksissa ilmeni, että työpaikkaohjaajilla oli osaamista opiskelijan ohjaamiseen ja vahvuuksina tulivat esille työpaikkaohjaajien osaaminen ammattialaan liittyvässä ohjauksessa, oppisopimusopiskelijan vuorovaikutuksellisessa ohjaustyössä sekä luottamuksellisessa ohjausilmapiirissä tapahtuvassa ohjaamisessa.

Karusaaren (2020, 157) mukaan työpaikkaohjaajan työssä työpaikkaohjaajan oma ammatillinen osaaminen on merkittävä tekijä. Opinnäytetyössä työpaikkaohjaajana toimivat lähihoitajat kuvasivat omasta pitkästä työhistoriasta olevan hyötyä työpaikkaohjaajana toimimisessa. Työpaikkaohjaajaksi tulisikin valita henkilö, jolla on alan koulutus, ammattitaitoa sekä työkokemusta. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531, 72§). Vankka työkokemus ja substanssiosaaminen eivät kuitenkaan riitä yksistään takaamaan laadukasta työpaikkaohjausta, vaan työpaikkaohjaaja tarvitsee työssään myös ohjaustyön osaamista. Hoffmanin & Danielsin (2020, 6, 11) tutkimuksessa ohjaajat toivat esille opiskelijoiden ohjaustyön olevan hyvin erilaista kuin hoitajana toimiminen, ohjaajan rooliin tottuminen oli aluksi haasteellista ja vei aikaa ennen kuin ohjaus sujui luontevasti. Osa ohjaajista omaksui ohjaajan roolin nopeasti ja osalla rooliin omaksuminen vei enemmän aikaa. Tutkimuksessa ilmeni myös, että ohjaajat kaipaavat koulutusta kehittääkseen ohjaustaitojaan.

Opinnäytetyön tuloksissa yhtenä työpaikkaohjaajien ohjausosaamisen vahvuutena tuli esille vuorovaikutusosaaminen. Hyvät vuorovaikutustaidot ovat tarpeellisia taitoja ohjaustyössä, sillä ohjaus perustuu ohjaajan ja opiskelijan vuorovaikutukselliseen suhteeseen. Rintalan (2020, 42) väitöstudiumuksessa ilmeni, että oppisopimusopiskelijan työpaikkaohjauksessa sosiaalisia taitoja pidettiin tärkeinä. Sosiaali- ja terveysalan oppisopimustyöpaikoilla kommunikaatio ja vuorovaikutus opiskelijan ja työpaikkaohjaajan välillä edistivät vastavuoroista oppimista. Hoffman & Daniels (2020, 7) tuovat myös esille ohjaajan ihmissuhdetaitojen merkityksen ohjaustyössä. Vehviläinen (2014, 70, 71) kuvaa ohjaussuhdetta intensiivisenä suhteena, joka perustuu kahdenkeskiseen vuorovaikutukseen. Ohjaussuhteessa on merkityksellistä kommunikoida niin, että osapuolet voivat kehittää yhteisen tavan työskennellä. Hyvä ohjausyhteistyö voi rakentua, vaikka ohjaajan ja ohjattavan persoonat eivät kohtaisikaan toisiaan täydellisesti.

Opinnäytetyössä työpaikkaohjaajien ohjausosaamisen haasteina ilmenivät puutteet nykyaikaisen koulutuksen ja opiskelun sekä oppisopimusmuotoisen koulutuksen tuntemuksessa sekä ohjaustyöhön liittyvien asiakirjojen, kuten tutkinnon perusteitten, ammattitaitovaatimusten ja arviointikriteerien hallinnassa ja tuntemuksessa. Lisäksi työpaikkaohjaajat toivat esille haasteena ohjaustyön tilanteet, joissa opiskelijan oppimiseen liittyi ongelmia.

Työpaikkaohjaajien haastatteluissa esille tullut nykyaikaiseen koulutukseen liittyvän tiedon puute saattoi osaltaan johtua siitä, että vuoden 2018 ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä koulutus oli muuttunut, eivätkä ohjaajat olleet perillä koulutuksen muutoksista. Osa työpaikkaohjaajista oli ohjannut aiemmin oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa opiskelevia lähihoitajia työssäoppimisjaksoilla ja oppisopimusopiskelijoiden ohjaamiskokemus oli melko vähäistä ja oppisopimus koulutusmuotona oli jäänyt epäselväksi. Myös Norontauksen (2016, 196) väitöstutkimuksessa ilmeni, että oppisopimuskoulutukseen liittyy paljon epäselvyyksiä. Vaikka yrityksessä olisikin paljon kokemusta oppisopimuskoulutuksesta, oppisopimukseen saattaa liittyä epäselvyyttä, esimerkiksi oppisopimuskoulutuksen termien osalta.

Mikäli työpaikkaohjaaja ei tunne oppisopimuskoulutuksen kokonaisuutta, on todennäköistä, että hänellä ei ole myöskään riittävää tietoa eri oppisopimuskoulutukseen osallistuvien tahojen tehtävistä ja vastuista. Karusaaren (2020, 155, 157) tutkimuksessa tulee esille, että kaikkien työpaikalla järjestettävään koulutukseen osallistuvien toimijoiden vastuiden selkeyttäminen on tärkeää ja toimijoiden on myös tärkeää tiedostaa oma roolinsa oppisopimuskoulutuksessa. Työelämän edustajan osaamiseen kuuluu oppilaitoksen toiminnan tunteminen ja oppilaitoksen ja työelämän yhteistyössä tulee varmistaa työelämän edustajan asiantuntemus liittyen tutkinnon perusteisiin ja uudistuneeseen ammattikoulutukseen. Koulutuksilla ja perehdytyksillä voidaan vaikuttaa työelämän toimijoiden koulutusosaamiseen. Norontauksen (2016, 155) mukaan ohjaustyö helpottuu, kun työpaikkakouluttaja on tietoinen mitä koulutuksen järjestäjän antama teoriaopetus sisältää. Tähän liittyvää yhteistyötä ohjaajan ja tietuopuolisen koulutuksen järjestäjän välillä ei aina ole ja työpaikkaohjaaja ei saa myöskään opiskelijalta ajantasaista tietoa tietuopuolisista opinnoistaan.

Opinnäytetyössä työpaikkaohjaajien ohjausosaamisen haasteina ilmeni työpaikkaohjaajan työhön liittyvien dokumenttien tuntemuksen ja hallinnan puutteet. Osalle työpaikkaohjaajista asiakirjojen kieli oli jäänyt epäselväksi ja asiakirjojen sisältöä ei ymmärretty. Työpaikkaohjaajan työssä on oleellista tuntea tutkinnon perusteet sekä ammattitaitovaatimukset, jotta hän kykenee ohjaamaan opiskelijaa vaatimusten mukaisten tavoitteiden saavuttamiseen. Osa työpaikkaohjaajista koki opiskelijan osaamisen arvioinnin vaikeana ja arvioinnista suoriutumisen työläänä ja aikaa vievänä. Leinon (2011, 87) väitöstutkimuksessa saatiin samansuuntaisia tuloksia. Työpaikkakouluttajista moni oli kokenut, että teoria ja käytäntö eivät olleet kohdanneet ja arvioinnit ja näytöt sekä teoria olivat jääneet irralliseksi käytännöstä. Lisäksi tutkintotilaisuuksiin ja arviointiin oli liittynyt epäselvyyksiä. Myös Luojuksen (2011, 150) ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjausta ohjaajien näkökulmasta käsittelevässä tutkimuksessa ilmeni, että opiskelijoiden ohjaajilla oli oppimistavoitteiden tunnistamisessa ja ymmärtämisessä kehittämistä. Opetussuunnitelman mukaiset tavoitteet olivat ohjaajien mielestä vaikeasti ymmärrettäviä ja niiden yhdistäminen käytäntöön haastavaa, lisäksi arviointi oli ohjaajien kokemuksen mukaan vaativa sekä vastuullinen tehtävä.

Mikäli arviointikriteerit eivät avaudu ohjaajalle, on selvää, että opiskelijan osaamisen arviointityö on haastavaa ja tällöin arvioinnin laatu voi jäädä heikoksi. Työpaikkaohjaajan on siis saatava opettajalta arviointityöhön liittyvä perehdytys, jossa varmistetaan, että asiakirjojen kieli tulee ymmärretyksi. Oppinnäytetyössä työpaikkaohjaajat kuvasivat ohjaustyön dokumenttien kielen hankalaselkoiseksi. Norontauksen (2016, 180, 185–186) tutkimuksessa todetaan, että oppisopimuskoulutuksessa haasteita aiheuttavat oppisopimuskoulutuksen termit ja säädökset sekä ammatilliseen koulutukseen liittyvät käsitteet, jotka oli koettu epäselvinä. Karttunen & Seppänen (2020, 106) toteavat, että työpaikkaohjaajan on ymmärrettävä ja hallittava tutkinnon perusteiden sisältö, jolloin työpaikkaohjaajan on ymmärrettävä asiakirjojen kieli ja asiakirjoissa käytetyt käsitteet. Ammatillisen koulutuksen uudistuminen on lisännyt työpaikkaohjaajien osaamisvaatimuksia ja koulutustarpeita. Karusaaren (2020, 85, 144) tutkimuksessa tuli esille, että ammatillisen koulutuksen uudistuksen yhteydessä on järjestetty tiedotus- ja koulutustilaisuuksia. Oppisopimuksen uudistumista koskevaa koulutusta ja perehdytystä on järjestetty laaja-alaisesti henkilöstölle ja työelämän edustajille koulutuksen järjestäjien toimesta esimerkiksi maakunnallisten koulutuskierrosten muodossa.

Oppinnäytetyössä oppilaitosyhteistyön mahdollistamat toimet nähtiin merkittävänä keinona vahvistaa työpaikkaohjaajien ohjausosaamista. Työpaikkaohjaajakoulutus, säännölliset opettajan työpaikalla tapahtuvat käynnit ja kontaktit sekä yhteistyö oppilaitoksen kanssa ja matalan kynnyksen yhteydenotot nousivat työpajatyöskentelyssä viiden käyttökelpoisimman ohjausosaamisen vahvistamisen keinon joukkoon. Työpaikkaohjaajat kokivat, että oppilaitoksen puolelta saatu perehdytys ja ohjaus työpaikkaohjaajan tehtävään oli riittämätöntä ja tehtävään tulisi saada enemmän koulutusta ja perehdytystä. Ohjaustehtävän toteuttamisessa kaivattiin opettajan antamaa tukea. Rintalan (2020, 43–44) tutkimuksessa tuli esille, että opettajan rooli nähtiin erittäin tärkeänä tiedon jakamisessa, esimerkiksi vaatimuksiin ja arviointiin liittyvän tiedon jakamisessa, sekä tarvittaessa työpaikalla oppimisen ongelmiin puuttumisessa. Myös muissa ammatillista koulutusta käsittelevissä tutkimuksissa tulee esille koulutukseen osallistuvien tahojen yhteistyön merkitys ja tarve yhteistyön kehittämiseen. Airilan ym. (2019, 38) tutkimuksessa ilmeni, että työpaikkojen ja oppilaitoksien yhteistyössä oli kehittämistarvetta. Tutkimukseen vastanneista vain kolmasosa oli kokenut, että työpaikka oli saanut riittävän tuen oppilaitokselta opiskelijoiden ohjaukseen ja viidesosa koki, että opiskelijan opettaja oli riittävästi läsnä työpaikalla. Yhteistyön oppilaitoksen kanssa sujuvaksi oli kokenut 40 % vastaajista. Karusaaren (2020, 121, 123) tutkimuksessa työelämän edustajat toivoivat opettajalta tukea ohjaustyöhönsä. Työelämän edustajat olivat kokeneet, että opiskelijoiden ohjaaminen jäi suurimmaksi osaksi työelämän edustajille. He pitivät tärkeänä opiskelijan ohjaamiseen saatavaa koulutusta ja opettajan tukea työpaikkaohjaajan tehtävässä.

Oppisopimusopiskelu tapahtuu pääasiassa työpaikalla, joten työpaikkaohjauksella ja työpaikkaohjaajan ohjausosaamisella on merkittävä rooli koulutuksen toteutuksessa. Työpaikkaohjaajien koulutukseen ja perehdytykseen tulee kiinnittää huomiota ja varmistaa, että ohjaajat saavat tarvittavan tuen ohjaustyölleen. Karusaari (2020, 160) tuo esille, että koulutuksen järjestäjän tulee varmistaa opiskelijan ja ohjaajan perehdytys ammattitaitovaatimuksiin ja arvioinnin kriteereihin. Tämä perehdytys on hyödyllistä järjestää jo siinä vaiheessa, kun työpaikalla järjestettävää koulutusta suunnitellaan. Karu-

saari (2020, 157) tuo esille myös, että työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa opettajan ja työpaikkaohjaajan välinen vastuunjako ja tehtävät on tärkeä tehdä selkeiksi ja myös opiskelijan omaa vastuuta tulee korostaa. Oppisopimustoimijoiden välisen yhteistyön tulee hyödyttää kaikkia osapuolia.

Opinnäytetyön tuloksissa ilmeni, että työpaikkaohjaajat eivät olleet saaneet oppilaitoksen puolelta tarpeeksi perehdytystä asiakirjoihin ja arviointityöhön, vaan ohjaajat olivat itsenäisesti perehtyneet asiakirjoihin. Tämä on varmasti osaltaan vaikuttanut siihen, että asiakirjojen sisältöä ei ole omaksumattu. Työpaikkaohjaajista osa koki tarvetta saada koulutusta ja perehdytystä oppisopimuskoulutuksen asiakirjoihin ja arviointityöhön, kun taas osalle työpaikkaohjaajista nämä olivat tulleet tutuiksi kokemuksen kautta. Karttunen ja Seppänen (2020, 109, 111) toteavat, että työpaikkaohjaaja voi saada tutkinnon perusteisiin ja osaamisen arviointiin liittyvää koulutusta opettajalta tai koulutuksen järjestäjältä. Työpaikkaohjaajan osaamisen varmistamiseksi on kehitetty työpaikkaohjaajakoulutuksia sekä erilaisia koulutusmalleja, joissa hyödynnetään esimerkiksi Ohjaan.fi sivustojen materiaaleja, käytäntöjä ja muistilistoja.

Opinnäytetyön tuloksissa ilmenneisiin työpaikkaohjaajien haasteisiin vastaamisessa nähtiin tärkeänä järjestää koulutustilaisuus koko yrityksen oppisopimusopiskelijan ohjaamiseen osallistuvalla henkilöstölle. Koska haasteisiin vastaaminen vaati oppilaitoksen edustajan asiantuntemusta, päädyttiin suunnittelemaan oppilaitoksen kanssa yhteistyönä toteutettavaa koulutusta kevään 2024 aikana. Koulutustilaisuuden suunnittelu aloitettiin opinnäytetyöprosessissa ja toteutus jää tehtäväksi opinnäytetyöprosessin jälkeiseen aikaan. Oppisopimusopiskelijan ohjauksessa koko työyhteisö osallistuu ohjaustyöhön, joten koko työyhteisön oppisopimuskoulutukseen ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaukseen liittyvää tietoisuutta ja osaamista on hyödyllistä lisätä. Metson (2014, 100) tutkimustulosten mukaan työssä oppimisessa työpaikan innovatiivinen ilmapiiri, työpaikkaohjaajan ohjaus ja vuorovaikutus kokeneiden työntekijöiden kanssa olivat opiskelijan oppimisen kannalta merkityksellisiä tekijöitä. Karusaaren (2020, 122) tutkimuksessa opettajat olivat tuoneet esille, että opiskelija on työpaikalla työyhteisön jäsen ja koko työyhteisön tulisi tietää opiskelijan osaamisen tavoitteet. Opiskelijan tulee saada palautetta myös koko työyhteisöltä. Norontauksen (2016, 196) tutkimuksessa tuli esille, että työpaikan toimijoilla ei aina ole laajaa ymmärrystä oppisopimuskoulutuksesta, mitä se on ja miksi henkilö saa ohjausta. Työpaikan henkilöillä voi olla epäselvyyttä myös siitä, millainen kenenkin rooli oppisopimusprosessissa on.

Työpaikkaohjaaja tarvitsee ohjausta ja koulutusta tehtäväänsä ja saavutetun ohjausosaamisen lisääntymisen myötä opiskelijan saaman ohjauksen laatua voidaan parantaa. Karttunen & Seppänen (2020, 110, 111) toteavat, että työelämässä tapahtuvan oppimisen laadun kannalta on tärkeää, että työpaikkaohjaajien osaamisen lisäämiseen ja päivittämiseen kiinnitetään huomiota ja että koulutuksen järjestäjät ottavat tästä vastuuta. Airilan ym. (2019, 39) tutkimuksessa työpaikkaohjaajat ja ne vastaajat, joiden työpaikoilla järjestettiin koulutusta ohjaustoimintaan, kokivat työpaikkansa ohjausosaamisen ja oppilaitoksen kanssa tehtävän yhteistyön muita myönteisempänä ja lisäksi he olivat tietoisempia koulutusudistuksesta. Työpaikkaohjaajilla oli muihin työntekijöihin verrattuna paremmat tiedot työpaikan ohjauskäytännöistä, -resursseista, ohjausosaamisesta sekä oppilaitosyhteistyöstä. Mackay, Riley & Dewing (2019, 12) toteavat, että kasvokkain tapahtuvaan koulutukseen

osallistuminen kehittää ohjaajien ohjaamisen asenteita, tietoja ja taitoja. Kasvotusten tapahtuvissa koulutuksissa mahdollistuu myös verkostoituminen.

Oppisopimustyöpaikan ja oppilaitoksen välisen yhteistyön toteutuminen vaatii resursseja oppilaitokselta ja niihin oppisopimustyöpaikka ei voi vaikuttaa. Työpaikkaohjaajan on hyvä tiedostaa kuitenkin mahdollisuus pyytää itse tukea, perehdytystä ja ohjausta työhönsä. Työpaikkaohjaaja ja opiskelija voivat myös pyytää opettajaa käymään fyysisesti työpaikalla. Työpaikkaohjaajan on siis oltava myös itse aktiivinen osapuoli ohjausosaamisensa kehittämisessä. Karttunen & Seppänen (2020, 110–111) toteavat, että koulutettu työpaikkaohjaaja tiedostaa oppisopimusopiskelijan ohjaukseen sisältyvät tehtävät sekä omat ohjaamistaitonsa. Hän myös kehittää omia ohjaustaan saamansa palautteen perusteella sekä osallistuu työpaikalla tapahtuvan ohjaustyön kehittämiseen.

Opinnäytetyön haastatteluissa ja työpajatoiminnassa työpaikan sisäiset toimet nähtiin yhtenä mahdollisuutena työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen vahvistamisessa. Työpaikan sisäisiksi toimenpiteiksi ohjausosaamisen vahvistamisessa muodostuivat työpaikkaohjaajaparin nimeäminen, työpaikkaohjaajien kokoontumiset, ohjauskeskusteluissa opiskelijan antaman palautteen ja uuden tiedon avulla kehittyminen sekä työyhteisön osaamisen hyödyntäminen. Kauhasen (2012, 154–156) mukaan henkilöstön kehittäminen voidaan jakaa työpaikan sisällä ja ulkopuolella tapahtuvaan oppimiseen. Henkilöstön kehittämisen nähdään usein tapahtuvan vain oppilaitoksissa tapahtuvana opiskeluna, vaikka työpaikan sisällä on mahdollista luoda tilanteita henkilöstön kehittämiseen ja uusien asioiden oppimiseen. Työpaikan sisäisessä osaamisen kehittämisessä työntekijöillä on oma roolinsa. Työntekijät voivat jakaa toisilleen tietoa ja kokemuksia ja oppia toisiltaan. Osaaminen voi kehittyä yhdessä tekemällä ja olennaista on erilaisten näkemysten hyväksyminen.

Osaamisen kehittämisessä verkostolla on suuri merkitys. Ympärillä olevan verkoston jäsenet voivat oppia toisiltaan jakaessaan tietoa ja osaamistaan toisilleen. Organisaation sisäistä ja ulkoista verkostoitumista on mahdollista edistää monin keinoin. (Eklund 2021, 168–169.) Työpaikkaohjaajien kokoontumiset mahdollistavat työpaikan sisäisen verkostoitumisen ja ohjaajilla on kokoontumisissa mahdollisuus oppia toisiltaan, kun he jakavat toisilleen ohjaustyössä havaitsemansa hyvät käytännöt. Tapaamisissa toteutuu myös vertaistuki työpaikkaohjaajien jakaessa toisilleen ohjaustyön kokemuksiaan. Ohjaustyössä työparina toimimisessa sekä työpaikkaohjaajien kokoontumisissa on mahdollista hyödyntää työpaikan sisällä olevaa ohjaustyön osaamista. Opinnäytetyön tuloksissa ilmeni, että osalla työpaikkaohjaajista oli haasteita liittyen oppisopimuskoulutuksen asiakirjojen ymmärtämisessä ja opiskelijan arvioinnin toteuttamisessa, kun taas osalla työpaikkaohjaajista oli osaamista näissä asioissa. Työpaikkaohjaajien vahvuuksia ja osaamista kannattaa hyödyntää työyhteisössä. Työpaikan sisäisillä menetelmillä voidaan myös vahvistaa hiljaisen tiedon hyödyntämistä. Kupias, Peltola & Pirinen (2014, Hiljainen tieto) kuvaavat teoksessaan organisaatiossa olevan hiljaisen tiedon olevan osaamista, joka voidaan kuvata intuition kaltaiseksi ja jota ei voida tuottaa kirjalliseen muotoon esimerkiksi työpaikan toimintaohjeisiin. Hiljaista tietoa hyödynnettäessä on olennaista tiimin säännöllinen vuorovaikutus ja luottamus. Hiljaisen tiedon jakamista työyhteisössä voidaan kehittää järjestämällä tilaisuuksia, joissa vuorovaikutus ja työn kehittäminen mahdollistuu.

Ohjaustyössä oppii myös ohjaaja ja ohjaustyö voidaan nähdä myös ohjaajan oppimisprosessina (Norontaus 2016. 155). Työpaikkaohjaajan ja opiskelijan väliset ohjauskeskustelut toimivat myös työpaikkaohjaajan oppimisväylänä. Työpaikkaohjaajien haastatteluissa tuli ilmi, että työpaikkaohjaaja oppii itsekkin ohjaustyössä uusia asioita ja opiskelijan antaman palautteen avulla hän voi kehittää myös omaa ohjausosaamistaan. Työpaikkojen usein kiireiseen arkeen on tarpeen järjestää tilaisuuksia oppimiseen ja ajatusten vaihtoon. Suunnitellut ohjaajan ja opiskelijan väliset säännöllisesti tapahtuvat ohjauskeskustelut tarjoavat ajan ja paikan oppimiselle. Airila ym (2019, 38–39) toteavat, että työelämässä oppiminen ja oppilaitoksen kanssa tehtävä yhteistyö voivat toimia myös työpaikan oppimisen mahdollistajina. Opiskelijoiden kautta työpaikoille saadaan uutta tietoa uusista työmenetelmistä ja opiskelijan sekä ohjaavan opettajan kanssa käydyt keskustelut voivat antaa uutta näkökulmaa myös työpaikan toimijan omaan työhön.

Oppisopimuskoulutuksessa työpaikan ja oppilaitoksen väliseen yhteistyöhön kannattaa kiinnittää huomiota ja huolehtia siitä, että yhteistyö toteutuu ja oppisopimustyöpaikat, etenkin työpaikkaohjaajat saavat tarvitsemansa tuen. Ammatillisen koulutuksen uudistuksesta tehdyssä selvityksessä Ammatillisen koulutuksen reformi (2021, 37) tulee esille ammatillinen koulutuksen riippuvuus työelämäyhteistyöstä ja työssäoppimispaikoista. Työpaikoilla ei ole velvoitetta yhteistyöhön oppilaitosten kanssa ja mikäli työelämäyhteistyössä syntyisi suuria ongelmia, voisi koko koulutusjärjestelmä vaarantua. Jos työpaikat eivät kokisi saavansa itselleen hyötyä tekemästään koulutustyöstä tai koulutus työ koettaisiin liian raskaana, voisi työpaikoilla tapahtuva oppiminen vähentyä merkittävästi. Työelämän ja koulutuksen järjestäjien välisen yhteistyön tärkeys on tiedostettu ammattiopistoissa. Yhteistyön kehittäminen ja koulutuksen järjestäjien resurssien kohdentaminen työelämäyhteistyöhön on ensiarvoisen tärkeää.

Norontaus (2016, 144, 146) tuo tutkimuksessaan esille, että laadukas oppisopimuskoulutus muodostuu työpaikalla tapahtuvasta ohjauksesta, riittävästä tietopuolisesta koulutuksesta sekä työn yhdistymisestä siihen, työpaikan ja opiskelijan välisestä tiedon jakamisesta, luottamuksesta, sitoutumisesta sekä opiskelijan ja työnantajan motivaatiosta. Hyvin toteutuneesta oppisopimuskoulutuksesta on yritykselle hyötynä opiskelijan sitoutuminen yritykseen niin, että hän työntekijäksi yritykseen tutkinnon suorittamisen jälkeenkin.

7.2 Opinnäytetyön toteutuksen tarkastelua

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä ja kehittämistyön toteutuksessa sovellettiin toimintatutkimuksen periaatteita. Opinnäytetyön aineisto kerättiin työpaikkaohjaajien ryhmähaastatteluissa sekä työpajatoiminnassa. Ryhmähaastattelukutsu lähetettiin kaikille työpaikkaohjaajille ja kaikki kutsutut osallistuivat haastatteluihin. Haastatteluihin osallistujille annettiin haastatteluteemat etukäteen tutustuttavaksi. Ajatuksena oli, että kun haastateltavat olivat etukäteen tutustuneet haastattelun teemoihin, heidän olisi helpompi tuoda esille näkemyksiään haastattelussa ja tämä saattaisi rikastuttaa haastattelusta saatavaa aineistoa. Itse haastattelutilanteissa keskustelu eteni väljästi teemojen sisällä ja haastatteli esitti välillä kysymyksiä. Haastatteluissa keskustelua käytiin osittain samanaikaisesti eri teemojen sisällä ja keskustelua ei rajattu jäykästi etenemään teemoittain. Haastatteli huolehti kuitenkin siitä, että kaikki haastattelurungon teemat tuli käytyä läpi.

Mikäli haastattelut olisi toteutettu yksilöhaastatteluna, olisi aineisto ollut erilainen verrattuna ryhmähaastatteluaineistoon. Yksilöhaastattelussa olisi saattanut tulla ilmi henkilökohtaisempia näkemyksiä esimerkiksi ohjausosaamisen haasteista. Ryhmähaastattelutilanteessa saattaa ilmetä kynnys kertoa omista henkilökohtaisista haasteista tai vaikeuksista. Myös omien vahvuuksien esille tuominen ryhmäkeskustelussa voi olla hankalaa ja on mahdollista, että henkilökohtaisilla haastatteluilla olisi saatu näistä asioista syvällisempää tietoa. Ryhmähaastattelu osoittautui kuitenkin toimivaksi aineistonhankintakeinoksi tähän opinnäytetyöhön. Kyseessä oli tutkimuksellisenä kehittämistyönä tehtävä opinnäytetyö ja kehittämistyötä oli mahdollista aloittaa jo ryhmähaastatteluissa, haastatteluissa ideoitiin toimintatapoja ohjausosaamisen vahvistamiseksi. Haastatteluissa pyrittiin saamaan henkilöstöä osallistumaan ja sitoutumaan yhteiseen kehittämistyöhön ja ryhmähaastatteluissa pohjustettiin jo myöhemmin työpajassa tehtävää yhteistyöskentelyä. Ryhmähaastatteluissa oli havaittavissa yhteisen keskustelun vaikutus, yhden haastateltavan ajatukset herättivät toisten osallistujien ajatuksia ja asioiden käsittely laajeni, kun keskusteluun saatiin useita näkökulmia. Ojasalo ym. (2020, 41–42) toteavat ryhmähaastattelun soveltuvan hyvin kehittämistyön menetelmäksi. Ryhmähaastattelun etuna yksilöhaastatteluun verrattuna on mahdollisuus saada syvempää ja totuudenmukaisempaa tietoa. Ryhmähaastattelu etenee keskustelunomaisesti ja haastattelijan rooli ja ohjaus eivät ole yhtä vahvoja kuin yksilöhaastattelussa.

Ojasalo ym. (2020, 41) tuovat esille, että ryhmähaastattelu toteutetaan usein 6–12 henkilön ryhmässä. Opinnäytetyössä ryhmähaastattelut tapahtuivat pienissä ryhmässä, toisessa haastattelussa oli kolme ja toisessa neljä työpaikkaohjaajaa. Haastattelu olisi voitu järjestää myös yhtenä ryhmähaastatteluna, mutta käytännön syistä päädyttiin kahden pienen ryhmän haasteluihin. Opinnäytetyön tekijän aiempi kokemus tutkimushaastattelusta oli varsin vähäinen, eikä aiempaa kokemusta ryhmähaastatteluiden järjestämisestä ollut, joten etukäteen ajateltiin, että pienemmän haastateltavan ryhmän hallinta ja ryhmähaastattelun järjestäminen olisi helpompaa. Haastateltavat valikoituvat verrattain pienestä joukosta, yrityksessä työskentelevistä kolmivuorotyötä tekevistä lähihoitajista, jolloin kaikille seitsemälle haastateltavalle yhteisen ajan löytyminen olisi lisäksi ollut haasteellista.

Ensimmäinen työpajaan oli varattu aikaa 1,5 h ja työpaja kesti koko varatun ajan. Aikataululliseen haasteeseen pyrittiin vastaamaan tarkalla etukäteen tehtävällä suunnittelulla. Työpajan aihe ja tehtävät rajattiin tarkasti ja aikataulu työpajan sisältö suunniteltiin huolellisesti ja käytettäviksi työskentelymenetelmiksi valittiin riittävän yksinkertaiset menetelmät. Työpajaan osallistuville oli jaettu hyvissä ajoin ennen työpajaa ennakotehtävä, jossa oli tehtävänä pohtia työpajassa käsiteltäviä aiheita ja omia pohdintoja oli mahdollista kirjata paperille. Ennakotehtävän tekeminen oli virittänyt työpajan osallistujia jo etukäteen työpajan aiheeseen. Mikäli työpajaan olisi varattu enemmän aikaa, olisi keskustelu voinut kehittyä syvällisempään suuntaan. Kehittämistyö kuitenkin alkanut jo työpaikkaohjaajien ryhmähaastatteluissa, joissa oli ideoitu ohjausosaamisen vahvistamisen keinoja. Työpajassa ei ollut kiireen tuntua ja kaikki suunnitellut tehtävät ehdittiin käydä läpi aikataulussa. Mikäli työpajan aihe olisi ollut laajempi ja tavoitteena olisi ollut saada aikaa syvällisempää keskustelua, olisi työpajaan varatun ajan pitänyt olla pidempi. Kaiken kaikkiaan työpajalle laaditut tavoitteet saavutettiin ja työpaja toteutui suunnitellussa aikataulussa, joten työpajaa voidaan pitää onnistuneena.

Ryhmähaastattelut ja työpajatyöskentely osoittautuivat sopiviksi menetelmiksi tähän tutkimukselliseen kehittämistyöhön. Sekä haastatteluiden että työpajatyöskentelyn aikana oli mahdollista oppia uutta, osallistujat saivat oivalluksia toisten osallistujien esiin tuomista asioista ja toisen idea ruokki toisen ideoita. Opinnäytetyön tekijän rooli työpajassa oli ryhmän vetäjän rooli sekä toimintatutkimuksen luonteen mukaisesti myös kehittämistyöhön osallistuvan jäsenen rooli. Ensimmäisen työpajan vetäminen, käytännön sujuvuudesta ja tekniikasta huolehtiminen veivät kuitenkin merkittävän osan opinnäytetyön tekijän huomiota, joten kehittämistyöhön osallistuminen jäi vähäisemmäksi. Työpajan toteutuksessa olisi voinut hyödyntää toisen henkilön apua käytännön sujuvuudesta huolehtimisessa.

7.3 Eettisyys ja luotettavuus

Ojasalo ym. (2020, 48) mukaan työelämälähtöisessä kehittämistyössä on huomioitava, että kehittämistyön tavoitteet ovat korkean moraalin mukaisia ja että työ tehdään rehellisesti ja huolellisesti ja seuraukset ovat käytäntöä hyödyttäviä. Kehittämistyötä tehtäessä on otettava huomioon tieteellisen tutkimuksen tutkimuseettien normit. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan eurooppalaista ohjeistusta mukailevan ohjeistuksen mukaan hyvän tieteellisen käytännön periaatteet ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023, 12.) Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisten suositusten (Arene ry 2020, 9) mukaan tutkijaa ohjaavat yleiset eettiset periaatteet sekä ihmiseen kohdistuvassa tutkimuksessa lisäksi periaatteet, joissa huomioidaan tutkittavan kohtelu ja oikeudet, tilanteet, joissa tutkimus kohdistuu alaikäiseen tai vajakykyiseen henkilöön, tietojen käsittely sekä yksityisensuoja ja tutkimusaineiston avoimuus. Tähän tutkimuksellisen kehittämistyön prosessiin on kuulunut työhön liittyvien eettisten näkökulmien pohtiminen sekä eettisen ohjeistuksen noudattaminen.

Ennen tutkimustyön toteutusta tutkijan on huolehdittava tutkimukseen liittyvistä luvista ja suostumuksista (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 13). Opinnäytetyössä tehtiin työn tekijän, toimeksiantajan ja opinnäytetyön ohjaajan välinen opinnäytetyösopimus, jossa on sovittu työn tekemiseen liittyvistä pelisäännöistä. Tällä sopimuksella pyritään vähentämään mahdollisia ristiriitoja, jotka voivat liittyä toimeksiantajan toiveisiin ja opinnäytetyöntekijää sitoviin tieteen pelisääntöihin. (Arene ry 2020, 6.) Opinnäytetyöhön liittyvä tutkimuslupa haettiin työn toimeksiantajalta ennen opinnäytetyön aineistonkeruun aloitusta. Opinnäytetyöprosessissa tulee noudattaa tietosuojalakia ja tietosuoja-asetuksia, jolloin tulee kiinnittää huomiota tutkimukseen osallistuvien henkilötietojen käsittelyyn sekä henkilöiden tietosuojan toteutumiseen. (Arene ry 2020, 7.) Opinnäytetyössä on laadittu opinnäytetyötä koskeva tietosuojaseloste ja lisäksi opinnäytetyöhön osallistuville on laadittu tutkimustiedote (liite 1) sekä suostumus tutkimukseen osallistumisesta (liite 3). Haastateltavien informointi on sisältänyt tiedotuksen mihin tarkoitukseen tietoa kerätään, miten sitä käytetään ja säilytetään. Haastateltaville on kerrottu, että haastatteluaineisto käsitellään luottamuksellisesti, niin, etteivät se päädy ulkopuolisten käsiin ja tutkittavien henkilöllisyys ei tule ilmi missään vaiheessa. Opinnäytetyöhön liittyviin haastatteluihin ja työpajoihin osallistuminen on ollut vapaaehtoista ja tämä on kerrottu opinnäytetyöhön osallistuneille suullisesti ja kirjallisesti tutkimustiedotteessa.

Ojasalo ym. (2020, 49) tuovat esille, että kehittämistyössä tulee olla rehellinen, tarkka ja luotettava. Työssä on varmistettava luottamuksellisuus aineiston keruussa, käsittelyssä ja säilytyksessä ja nämä

seikat tulee kertoa myös tutkimukseen osallistuville. Opinnäytetyössä syntynyt aineisto on käsitelty luottamuksellisesti vain opinnäytetyn tekijän toimesta. Haastattelut on tallennettu ja litteroitu välittömästi haastattelujen jälkeen kirjalliseen muotoon ja haastateltavien tunnistetiedot on anonymisoitu nimeämällä haastateltavat litterointivaiheessa koodein H1-H7. Haastattelutallenteet on tuhottu litteroinnin jälkeen. Litteroitu aineisto on ollut ainoastaan sähköisenä tiedostona opinnäytetyön tekijän henkilökohtaisella tietokoneella, ja tiedostoihin on ollut pääsy vain opinnäytetyön tekijällä henkilökohtaisen käyttäjätunnuksen ja salasanan kautta. Allekirjoitetut suostumuslomakkeet on säilytetty opinnäytetyöntekijän henkilökohtaisessa kansiossa niin, ettei ulkopuolisilla ole ollut pääsyä niihin. Kaikki opinnäytetyötä koskeva materiaali hävitetään, kun opinnäytetyö on valmis ja arvosteltu. Opinnäytetyön tekemisessä ja raportoinnissa on huomioitu rehellisyys, tarkkuus ja huolellisuus. Opinnäytetyön raportissa haastateltavien suorista lainauksista on karsittu pois täytesanoja ja joitakin vahvoja murre sanoja on muutettu yleiskieliseen muotoon luettavuuden parantamiseksi ja toisaalta haastateltavien anonymiteetin säilymisen turvaamiseksi.

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä, jolloin siihen kuului myös työyhteisössä tehtävä yhteiskehittämisen vaihe. Ojasalon ym. (2020, 48–49) mukaan tutkija tai kehittäjä joutuu puntaroimaan kehittämistyössä työyhteisön osallistujien suostuttelun ja pakottamisen rajaa. Tieteellisessä tutkimuksessa tutkimukseen osallistuvilta pyydetään suostumus osallistumiseen, mutta kehittämistyössä oletuksena on, että työntekijöiden tehtävään kuuluu organisaation kehittäminen. Kananen (2012, 70) tuo esille, että kehittämistyö on muutoksen johtamista ja varsinkin suurien kehittämishankkeiden toteuttaminen vaatii muutosjohtamisen taitoja. Kehittämisprosessiin valitaan ne henkilöt, joita asia koskee ja näin saadaan heidät sitoutumaan muutokseen ja muutosvastarinta vähenee. Opinnäytetyössä niin haastatteluun kuin työpajoissa tehtävään yhteiskehittämiseen osallistuminen on ollut täysin vapaaehtoista. Osallistujille on kerrottu rehellisesti, sekä suullisesti että kirjallisesti opinnäytetyöhön liittyvät tiedot, esimerkiksi opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja työstä saatava hyöty. Tiedottamisella on pyritty herättämään osallistujien kiinnostusta yhteistä kehittämistyötä kohtaan ja kehittämistyöhön on saatu mukaan motivoituneet henkilöt.

Opinnäytetyö on raportoitu rehellisesti tuloksia vääristelemättä. Raportoinnissa on huomioitu lähdeviittauserkinnät Savonian ohjeistuksen mukaisesti. Ojasalo ym. (2020, 49) toteavat, että kehittämistyön raportoinnissa on toimittava rehellisesti, toisten tekstejä lainattaessa käytetään asianmukaisia lähdeviitteitä ja toisten tutkijoiden ja kehittäjien osuutta ei tule vähätellä eikä tuloksia vääristellä.

Määrällisen tutkimustyön luotettavuutta tarkasteltaessa puhutaan reliabiliteetista (tutkimustulosten pysyvyys, pätevyys) ja validiteetista (oikeiden asioiden tutkiminen). Reliabiliteetti tarkoittaa pysyvyyttä tai toistettavuutta, jos tutkimus toistettaisiin, saataisiin samat tutkimustulokset. Validiteetilla tarkoitetaan oikeiden asioiden tutkimista, sitä, että tutkimus kohdentuu oikein ja tutkimuksessa mitataan sitä, mitä on tarkoitus mitata. (Toikko & Rantanen 2009, 121, 122; Kananen 2017, 70.) Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta tarkasteltaessa puhutaan usein vakuuttavuudesta. Tutkijan on kuvattava tutkimusta koskevat valinnat ja tulkinnat avoimesti, jotta tutkimuksen pätevyys voidaan havaita. (Toikko & Rantanen 2009, 123.) Kehittämistoiminnassa luotettavuutta tulee tarkastella tieteellisen luotettavuuden kriteerien pohjalta sen mukaan, mitä tutkimuksellisia asetelmia kehittämiseen liittyy. Kehittämistutkimuksessa luotettavuus tarkoittaa erityisesti käyttökelpoisuutta, sitä, että

kehittämistoiminnassa syntynyt tieto on totuudenmukaista sekä hyödyllistä. (Toikko & Rantanen 2009, 121, 122). Tässä tutkimuksellisena kehittämistyönä tehdyssä opinnäytetyössä on tehty myös suunnitelmaa tuotoksen jalkauttamisesta työpaikan käytäntöön. Työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen vahvistamisen toimenpiteiden käytännön toteuttamisella voidaan lisätä työpaikkaohjaajien ohjausosaamista ja sitä kautta parantaa oppisopimusopiskelijan saaman ohjauksen laatua. Opinnäytetyön hyötynä voidaan nähdä myös työpaikan ja oppilaitoksen yhteistyön lisääntyminen. Oppilaitoksen edustus oli mukana opinnäytetyöprosessissa ja yhteistyö tulee jatkumaan oppisopimusopiskelijan työpaikkaohjauksen kehittämistyössä. Yksi seuraavista konkreettisista yhteistyötoimenpiteistä on Keiteleen AK-Palvelut Ky:lle kohdennetun koulutuksen suunnittelu ja toteutus.

Tutkimuksen luotettavuutta lisää tutustuminen eri tiedonkeruu, analysointi- ja tulkintamenetelmiin, jotta osataan valita soveltuvat tutkimusilmiöön soveltuvat menetelmät. (Kananen 2012, 173.) Tutkimuksellisen kehittämistyön menetelmiin on tässä kehittämistyössä perehdytty kirjallisuuden avulla. Opinnäytetyön tekijällä ei ole aiempaa kokemusta tutkimuksellisen kehittämistyön toteuttamisesta, joten opinnäytetyöprosessissa on tukeuduttu opinnäytetyön ohjaajan tukeen ja ohjaukseen sekä hyödynnetty opinnäytetyön vapaaehtoisia menetelmäwebinaareja. Tiedonhaussa on hyödynnetty Savonian kirjaston informaation asiantuntemusta.

Kanasen (2012, 47–48) mukaan kehittämistyön alkuvaiheessa on perehdyttävä tutkittavaan ilmiöön kirjallisuuden avulla. Perehtymällä ilmiöön kehittämistyön tekijä hankkii ymmärryksen ja asiantuntemuksen kehittämistyön kohteesta. Tällä on tärkeä merkitys varsinkin tilanteissa, joissa työn tekijä ei ole aiempaa tuntemusta aiheesta. Opinnäytetyön kohteena olevaan ilmiöön tutustuminen on sisältänyt perehtymistä aiheeseen liittyvään teoretiseen tietoon ja aiheesta tehtyihin tutkimuksiin. Opinnäytetyön tekijä ei tuntenut ennakolta kovin syvällisesti oppisopimusopiskelijan työpaikkaohjaajan työtä, eikä voimakkaita ennakkokäsityksiä ilmiötä kohtaan ollut. Ilmiöön tutustuakseen opinnäytetyön tekijä on sisällyttänyt tähän opinnäytetyöprosessiin työpaikkaohjaajille tarkoitetun Työelämässä oppimisen ohjaus-verkkokoulutukseen osallistumisen. Tämä koulutus on laajentanut käsitystä tutkittavasta ilmiöstä.

Opinnäytetyön luotettavuus lisääntyy, kun dokumentaatio tehdään tarkasti, jolloin työn kaikki vaiheet ja valinnat kuvataan ja perustellaan. Tällöin opinnäytetyössä pyritään jäljitettävyyteen ja opinnäytetyön raportista lukija pystyy päättämään valintojen oikeellisuuden ja arvioimaan tehtyjä ratkaisuja. Opinnäytetyön dokumentoinnissa tehtyjen valintojen perustelu lisää työn uskottavuutta ja osoittaa myös työn tekijän menetelmällistä osaamista. Opinnäytetyö on raportoitu kiinnittäen huomiota todenmukaiseen ja tarkkaan raportointiin. Tutkimusprosessin aikana on kirjoitettu tutkimuspäiväkirjaa, johon on kirjattu työn eri vaiheissa tehtyjä ratkaisuja ja jossa on pohdittu ratkaisujen vaihtoehtoja. Näin tutkimusprosessin kulku ei ole jäänyt vain opinnäytetyön tekijän muistin varaan. (Kananen 2012, 165; Kananen 2017, 71.)

7.4 Opinnäytetyön hyödynnettävyys sekä kehittämis- ja jatkotutkimusaiheet

Ojasalo ym. (2020, 20) toteavat, että tutkimuksellisen kehittämistyön tulosten hyödyllisyys liittyy tulosten siirtämiseen käytännön toimintaan sekä implementointiin, eli kehitettyjen ideoiden toteutukseen. Tässä opinnäytetyössä tuotoksena valmistui toimenpiteet työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen

vahvistamiseksi. Nämä toimenpiteet koottiin yhteen sähköisessä muodossa olevaan posteriin. Posterin on mahdollista tulostaa huoneentauluksi työyksiköihin ja liittää myös työpaikan oppisopimusopiskelua koskevaan sisäiseen ohjeistukseen. Opinnäytetyöntuotoksen toimenpiteiden käytännön toteuttamisen kautta on mahdollista lisätä työpaikkaohjaajien ohjausosaamista. Toikko & Rantanen (2009, 62–63) puhuvat kehittämistyön tuotoksen levittämisestä eli juurruttamisesta, joka merkitsee usein omaa erillistä prosessiaan. Uusien käytäntöjen levittäminen ja ylläpitäminen on oma prosessinsa, joka merkitsee palvelun tai loppukäyttäjän sitouttamista, sillä käytännön arjessa saattaa käydä niin, että hyvätkin uudet toimintatavat unohdetaan ja palataan vanhoihin rutiineihin. Opinnäytetyön hyödyntämiseksi tulee opinnäytetyön tuotoksena syntyneet toimenpiteet jatkossa juurruttaa ja ottaa käyttöön toimeksiantajayrityksessä. Opinnäytetyön tuotosta on mahdollista hyödyntää soveltaen myös muissa oppisopimustyöpaikoissa, vaikka sellaisenaan se ei välttämättä palvele muita työpaikkoja. Oppisopimustyöpaikkojen olisi hyvä suunnitella ja toteuttaa omia tarpeitaan vastaavia sisäisiä toimintatapoja, joilla työpaikkaohjaajaa voidaan tukea tehtävässään. Myös lähihoitajia kouluttavat oppilaitokset voivat hyödyntää opinnäytetyön tuloksia toimintansa kehittämisessä.

Opinnäytetyöprosessissa nousi esille oppisopimusopiskeluun liittyviä kehittämiskohteita, jotka liittyvät työpaikan sisäiseen oppisopimusopiskelun organisointiin ja ohjaustyön resursseihin. Jatkossa toimeksiantajayrityksen työpaikkaohjauksen kehittämistyössä on hyödyllistä huomioida myös nämä asiat. Opinnäytetyöprosessi on merkinnyt opinnäytetyön tekijälle syvällistä perehtymistä oppisopimusopiskeluun, työpaikkaohjaukseen ja toisaalta myös matkaa tutkimuksellisen kehittämistyön maailmaan. Opinnäytetyön aihe on ollut työn tekijälle merkityksellinen ja motivaatio ja kiinnostus kehittämistyöhön on säilynyt koko prosessin ajan. Opinnäytetyön tekeminen on lisännyt tietoisuutta oppisopimuskoulutuksesta ja esihenkilön merkityksellisestä roolista oppisopimusopiskelun toteutumisen kokonaisuudessa.

Opinnäytetyön tuloksissa, kuten myös laajemmassa mittakaavassa opinnäytetyön lähteinä käytyissä väitöstutkimuksissa ilmenee, että oppisopimuskoulutuksessa oppilaitoksen ja työpaikan yhteistyötä tulee lisätä. Työpaikkaohjaajan ohjausosaamiseen tulee kiinnittää huomiota ja kehittää keinoja osaamisen vahvistamiseksi. Oppilaitoksen ja työelämän yhteistyö tulisi varmistaa tarjoamalla oppilaitoksille riittävät resurssit työpaikkojen tukemiseen. Oppisopimus tulee jatkumaan ammatillisen koulutuksen muotona ja koulutukseen liittyviä käytänteitä tulee kehittää valtakunnallisella tasolla. Pääministeri Orpon hallitusohjelmassa huomioidaan tarve kehittää oppisopimuskoulutusta, työpaikkaohjausta sekä ammatilliseen koulutuksen eri toimijoiden välistä yhteistyötä. Hallitusohjelman mukaan ammatillista koulutusta kehitetään, jotta se vastaisi paremmin työelämän tarpeisiin ja ammatillisen koulutuksen ja elinkeinoelämän yhteistyötä vahvistetaan. Ohjelmassa on mainittu hallituksen tavoite edistää koulutussopimuksen ja oppisopimuksen käyttöä. Hallitus turvaa ammatillisen koulutuksen lähiopetuksen määrän, työpaikkaohjaamisen ja tarvittavan oppimisen tuen erityisesti oppivelvollisuuskoulutuksessa olevien ammatillisen koulutuksen opiskelijoille. (Valtioneuvosto 2023, 87.)

Tämä tutkimuksellisenä kehittämistyönä tehty opinnäytetyö aloitti oppisopimusopiskelijan työpaikkaohjauksen kehittämisen Keiteleen AK-Palvelut Ky:ssä. Olisi mielenkiintoista tutkia muutaman vuoden kuluttua, miten kehittämistyö on vaikuttanut työpaikkaohjaajien ohjausosaamiseen. Myös oppilaitosyhteistyön toteutumiseen liittyvä tutkimus ja kehittämistoimet oppilaitosyhteistyön vahvistamiseksi

olisivat mielenkiintoisia ja hyödyllisiä tutkimuksen ja kehittämisen kohteita. Airila ym. (2019, 38) tuovat esille, että työpaikan ja oppilaitoksen yhteisen kehittämistyön kautta on mahdollista saavuttaa uusia toimintatapoja, joilla työpaikan ja oppilaitoksen välistä yhteistyötä voidaan kehittää. Toimiva yhteistyö palvelee molempia osapuolia.

LÄHTEET

- Airila, Auli, Mattila-Holappa, Pauliina, Kurki, Anna-Leena, & Nykänen, Mikko 2019. Työelämässä oppiminen, ohjaus ja oppilaitosyhteistyö työpaikkojen näkökulmasta. Ammattikasvatuksen Aikakauskirja, 21(2), 24–41. <https://journal.fi/akakk/article/view/86932/45844>. Viitattu 29.1.2024.
- Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Neljäs uudistettu painos. Tampere: Vastapaino Oy.
- Ammatillisen koulutuksen reformi 2021. Valtiontalouden tarkastusvirasto. Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomukset 2/2021. Pdf-tiedosto. Julkaistu 2/2021. <http://urn.fi/urn:isbn:978-952-499-501-6>. Viitattu 12.12.2023.
- Arene ry 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene Ry. Pdf-tiedosto. Julkaistu 2020. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>. Viitattu 26.1.2024.
- Eklund Annina 2021. Osaamiskartta. Osaamisen kehittäminen työelämässä. E-kirja. 2. painos. Helsinki: Grano oy. Viitattu 24.1.2024.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 6. painos. Tampere: Osuuskunta vastapaino.
- Hetemaa, Tiina, Knape, Niina, Kokko, Petra, Leipälä, Jaana, Rissanen, Pekka, Suomela, Tuuli, Syrjä, Vesa ja Syrjänen, Taru 2022. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus Suomessa 2020. THL. Päätösten tulos 3/2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-840-8>. Viitattu 15.8.2023.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2018. Tutkimushaastattelu. Gaudeamus Oy.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko ja Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hoffman, Margaret & Daniels, Felicity 2020. Clinical Supervisors' Preparedness for Clinical Teaching of Undergraduate Nurses at a University in the Western Cape. Africa Journal of Nursing and Midwifery 22 (2):15. <https://doi.org/10.25159/2520-5293/7824>. Viitattu 6.1.2024.
- IAEVG 2018. International Association for Educational and Vocational Guidance. International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners. Verkkojulkaisu. Julkaistu 8.12.2018. <https://iaevg.com/competencies>. Viitattu 4.10.2023.
- Kamensky, Mika 2015. Menestyksen timantti. Strategia, johtaminen, osaaminen, vuorovaikutus. E-kirja. Talentum. Viitattu 22.11.2023.
- Kananen, Jorma 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja.
- Kananen, Jorma 2017. Kehittämistutkimus interventiotutkimuksen muotona. Opas opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittajalle. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja.
- Karttunen, Jari & Seppänen, Hannu 2020. Työelämässä oppimisen vastavuoroista toimintaa kehittämässä. Teoksessa Risku, Pekka, Laitinen-Väänänen, Sirpa, Ojala, Anna-Liisa, Tiihonen, Anna-Liisa & Torvinen, Hannele (toim.) Tulevaisuuden opettajuus. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Pdf-tiedosto. Julkaistu 14.8.2020. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-572-2>. Viitattu 9.9.2023.
- Karusaari, Riitta 2020. Asiakaslähtöisyys osaamisperusteisessa ammatillisessa koulutuksessa. Väitöskirja. Rovaniemi. Lapin yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-189-7>. Viitattu 9.9.2023.

- Kauhanen Juhani 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. E-kirja. 10.–11. painos. Talentum. Viitattu 24.1.2024.
- Kehusmaa, Sari & Alastalo, Hanna 2022. Vanhuspalveluihin on palkattu lisää hoiva-avustajia, lähi- ja sairaanhoitajien määrä ennallaan. THL. Tutkimuksesta tiiviisti 36/2022. Pdf-tiedosto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-917-7>. Viitattu 15.8.2023.
- Keiteleen AK-Palvelut 2022. Laatukäsikirja 2022. Keiteleen AK-Palvelut Ky.
- Kukkonen, Harri, Rantanen, Outi & Jussila, Ari 2018. Ohjaus osana ammatillista koulutusta. Teoksessa Raudasoja, Anu, Norontaus Annukka, Tapani, Annukka & Ylittervo Ritva (toim.) Innokkaasti edelläkävijänä! Kohti opetus- ja ohjaushenkilöstön uudistuvia identiteettipositioita. Hämeen ammatti-korkeakoulu. HAMKin e-julkaisuja 8/2018. Pdf-tiedosto. Julkaistu 5.11.2018. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-784-807-7>. Viitattu 15.9.2023.
- Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2019. Oppiminen työssä. Gaudemus Oy.
- Kupias, Päivi, Peltola, Raija & Pirinen, Jorma 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. E-Kirja. Alma Talent Oy. Viitattu 24.1.2024.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>. Viitattu 17.8.2023.
- Leino, Olavi 2011. Oppisopimusopiskelijan oppimisen henkilökohtaistaminen ja oppimismahdollisuudet työpaikalla. Väitöskirja. Joensuu Itä-Suomen yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-0593-2>. Viitattu 17.8.2023.
- Luojus, Katja 2011. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksen toimintamalli. Väitöskirja. Tampereen yliopisto, hoitotieteen laitos. Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8315-8>. Viitattu 13.1.2024.
- Mackay, Maria T., Riley, Katherine, Dewing, Jan. 2019. How do we consider the impact of clinical supervisor education? A participatory literature review. International Practice Development Journal, 9 (1), 7-17-16. <https://doi.org/10.19043/ipdj.91.007>. Viitattu 25.1.2024.
- Metso, Sari 2014. A multimethod examination of contributors to successful on-the-job learning for vocational students. Väitöskirja. Lappeenranta University of Technology. Acta Universitatis Lappeenrantaensis. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-265-713-8>. Viitattu 2.2.2024.
- Norontaus, Annukka 2016. Oppisopimuskoulutus yrityksen tuottamana koulutuspalveluna: Tavoitteista vaikutuksiin. Väitöskirja. Acta Universitatis Lappeenrantaensis 693. Lappeenranta teknillinen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-265-941-5>. Viitattu 23.11.2023.
- Ohjaan.fi julkaisuaika tuntematon a. Esimies järjestää puitteet oppimiselle. Verkkojulkaisu. <https://ohjaan.fi/roolit-ja-tehtavat/esimies-jarjestaa-puitteet-oppimiselle/>. Viitattu 21.11. 2023.
- Ohjaan.fi julkaisuaika tuntematon b. Opettaja ja verkostot ohjaajan tukena. Verkkojulkaisu. <https://ohjaan.fi/roolit-ja-tehtavat/opettaja-ja-verkostot-ohjaajan-tuena/>. Viitattu 16.1.2024.
- Ohjaan.fi julkaisuaika tuntematon c. Työelämässä oppimisessa jokaisella on oma roolinsa. Verkkojulkaisu. <https://ohjaan.fi/roolit-ja-tehtavat/tyoelamassa-oppimisessa-jokaisella-on-oma-roolinsa/>. Viitattu 9.9.2023.
- Ojanen, Sinikka 2009. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. 5. painos. Helsinki: Gaudemus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus.
- Ojasalo, Katri, Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2020. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.–6. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Onnismaa, Jussi 2021. Ohjaus- ja neuvontatyö. Kolmas, uudistettu laitos. Gaudeamus Oy.

Opetushallitus 2015. Osaamisen hankkiminen työpaikalla ammatillisessa peruskoulutuksessa. Oppaat ja käsikirjat 2015:6. Pdf-tiedosto. Julkaistu 11.6.2015. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/osaamisen-hankkiminen-tyopaikalla-ammattillisessa-peruskoulutuksessa>. Viitattu 1.9.2023.

Opetushallitus julkaisuaika tuntematon. Työelämässä oppiminen. Verkkojulkaisu. Opetushallitus. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>. Viitattu 15.8.2023

Opetus- ja kulttuuriministeriö julkaisuaika tuntematon. Opiskelu ja tutkinnot. Verkkojulkaisu. <https://okm.fi/ammattikoulutus-opiskelu-ja-tutkinnot>. Viitattu 9.9.2023

Pakkala, Arja & Hämäläinen Kirsi 2016. Valmentaa ja ohjaten. Avaimia työpaikkaohjaajien osaamiseen. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 225. Pdf-tiedosto. Julkaistu 29.11.2016. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-435-0>. Viitattu 1.9.2023.

Rintala, Heta 2020. Work-Based Learning in Vocational Education and Training Varied Communities, Fields and Learning Pathways. Tampere University Dissertations 196. Tampere University. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1404-0>. Viitattu 28.11.2023.

Rintala, Heta, Mikkonen, Susanna, Pylväs, Laura, Nokelainen Petri & Postareff, Liisa 2016. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta edistävät ja estävät tekijät. Ammattikasvatuksen Aikakauskirja, 17(4), 9–21. <https://journal.fi/akakk/article/view/89448>. Viitattu 17.8.2023.

Selvitys ammatillisen koulutuksen reformin toimenpanosta 2021. OKM. Owalgroup. Pdf-tiedosto. Julkaistu 16.3.2021. https://owalgroup.com/wp-content/uploads/2021/03/Reformin-toimeenpanon-tilanne_1603.pdf. Viitattu 18.8.2023.

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. 3. korjattu painos. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuominen, Tiina, Järvi, Katariina, Lehtonen, Mikko H, Valtanen, Jesse & Martinsuo Miia 2015. Palvelujen tuotteistamisen käsikirja. Osallistavia menetelmiä palvelujen tuotteistamiseen. Aalto-yliopiston julkaisusarja Tiede + teknologia 5/2015. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-60-6218-1>. Viitattu 13.12.2023.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Pdf-tiedosto. Julkaistu 16.3.2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf. Viitattu 26.1.2024.

Työelämässä oppimisen uudet mahdollisuudet 2019. Uudistutaan yhdessä! Mikä on muuttunut? Koulutuksen järjestäjän ydinprosessit ja yhteinen osaaminen. Parasta osaamista-verkostohanke. Verkkojulkaisu. Julkaistu 9.1.2020. https://trello-attachments.s3.amazonaws.com/5a61cdc445862a773aa8bf9e/5e2fd87751ae5e35508e33f8/3456eb3ed11aa1186b30c91cf64b036d/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4ss%C3%A4_oppimisen_uudet_mahdollisuudet_opas_final.pdf. Viitattu 21.11.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Ammattibarometri: Työvoimapulan kasvu on hidastunut – pulan kärjessä jatkavat sosiaali- ja terveysalan ammatit. Verkkojulkaisu. <https://tem.fi/-/ammattibarometri-tyovoimapulan-kasvu-on-hidastunut-pulan-karjessa-jatkavat-sosiaali-ja-terveysalan-ammattit>. Viitattu 18.8.2023.

Valtioneuvosto 2023. Vahva ja välittävä Suomi. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58. Pdf. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-763-8>. Viitattu 12.12.2023.

Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170673#Lidm45843170352448>. Viitattu 25.8.2023

Vehviläinen, Sanna 2016. Ohjausalan ammattilaisen toimijuus ohjaustyön moninaisuuden kentällä. Osviitta 4/2016. Pdf-tiedosto. Julkaistu 9.1.2017. <https://www.finod.fi/wp-content/uploads/2020/09/Ammatill-toimijuus.pdf>. Viitattu 15.9.2023.

Vehviläinen, Sanna 2014. Ohjaustyön opas. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Vehviläinen, Sanna 2020. Ohjauksen orientaatiot ja dilemmat. Teoksessa Olli-Pekka Salo toim. Teoriaa ja työkaluja ohjatun harjoittelun kehittämiseen. Verkkojulkaisu. eNorssi-Opettajankouluttajien yhteistyöverkosto. [https://enorssi.fi/teoriaa-ja-tyokaluja-ohjatun-harjoittelun-kehittämiseen/](https://enorssi.fi/teoriaa-ja-tyokaluja-ohjatun-harjoittelun-kehittamiseen/). Viitattu 23.9.2023.

Vänskä, Kirsti, Laitinen-Väänänen, Sirpa, Kettunen, Tarja & Mäkelä, Juha 2011. Onnistuuko Ohjaus? Sosiaali- ja terveysalan ohjaustyössä kehittyminen. Helsinki: Edita.

Vänskä, Kirsti 2012. Ohjauksen osaajat - miten he sen tekevät? Terveysalan ohjaajien käsityksiä ohjausosaamisesta. Väitöskirja. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 132. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-222-6>. Viitattu 31.1.2024.

LIITE 1: TUTKIMUSTIEDOTE

TUTKIMUSTIEDOTE

10.10.2023

Hei oppisopimuksella lähihoitajaksi opiskelevan työpaikkaohjaaja!

Kutsun sinut osallistumaan opinnäytetyöhöni liittyvään ryhmähaastatteluun/työpajatoimintaan. Opinnäytetyö liittyy sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen YAMK-opintoihini ja aiheena on työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen kehittäminen.

Ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä opiskelu työpaikoilla on lisääntynyt koulutuksen siirryttyä yhä enemmän työpaikoille. Työpaikkaohjailla on tärkeä tehtävä opiskelijan työssäoppimisen ohjaamisessa. Osallistumalla tutkimukseen voit antaa arvokasta tietoa, jonka avulla työpaikkaohjaajan ohjausosaamista voidaan kehittää.

Opinnäytetyössä selvitetään mitä lähihoitajaksi oppisopimuksella opiskelevan työpaikkaohjaukseen liittyviä ohjausosaamisen haasteita ja vahvuuksia työpaikkaohjaajilla on. Työssä myös selvitetään ja kehitetään toimintatapoja ohjausosaamisen vahvistamiseksi.

Tutkimuksen aineistoa kerätään ryhmähaastatteluissa sekä työpajatoiminnassa. Haastattelut toteutetaan ryhmähaastatteluina ja haastatteluihin osallistuu yrityksen lähihoitajia, jotka toimivat tai ovat aiemmin toimineet yrityksessä oppisopimuksella lähihoitajaksi opiskelevien työpaikkaohjaajina. Haastattelut nauhoitetaan ja litteroidaan. Aineistoa käsittelee ainoastaan opinnäytetyön tekijä ja aineisto käsitellään sekä raportoidaan nimettömänä niin, ettei yksittäistä tutkimukseen osallistunutta voida tunnistaa. Opinnäytetyön valmistuttua aineisto hävitetään. Lopullinen opinnäytetyön raportti julkaistaan verkossa Theseus-palvelussa.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista eikä siinä käsitellä arkaluonteisia tietoja. Tutkimukseen osallistumisen voi keskeyttää milloin tahansa. Opinnäytetyöstä kieltäytyminen tai sen keskeyttäminen ei vaikuta millään tavalla kohteluusi. Ennen keskeyttämistä antamiasi tietoja voidaan kuitenkin käyttää osana opinnäytetyötä.

Liitteenä opinnäytetyön tietosuojaseloste.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Keiteleen AK-Palvelut Ky. Opinnäytetyön ohjaaja on lehtori Katri Savolainen Savonia AMK.

Haastattelut suoritetaan loka-joulukuussa 2023. Otan yhteyttä sopiakseni haastatteluajan. Vastaan mielelläni opinnäytetyötä koskeviin kysymyksiin.

Ystävällisin terveisin:

Taina Aikkila

puhelinnumero: XXX XXXXXXX

LIITE 2: TEEMAHAASTATTELURUNKO

1. Työpaikkaohjaajana toimiminen:

Työpaikkaohjaajakokemus (vuosina/ohjattavien määrä)

Työpaikkaohjaajan tehtävät, tarvittavat taidot ja osaaminen

2. Ohjaustyön haasteet ja onnistumiset:

Ohjaustyössä koetut haastavat tilanteet ja niiden ratkaisut

Ohjauksen onnistumisen kokemukset

Työpaikkaohjaajan tehtäviin ja osaamiseen liittyvät haasteet ja vahvuudet

- ohjauksen prosessiin liittyvät: esim. ohjauksen, näyttöjen ja arvioinnin suunnittelu, ohjaustyön toteutus, ohjauskeskustelut, palautteen anto, arviointi
- ohjausmenetelmät
- ohjaustaidot: esim. ammattiosaaminen, osaaminen, prosessiosaaminen, vuorovaikutustaidot, läsnäolo, kuuntelu, empatia

3. Ohjausosaamisen vahvistaminen

Koulutus/tuki työpaikkaohjaajan tehtävässä

Työpaikkaohjaajana kehittyminen ja osaamisen vahvistaminen

Ohjausosaamisen vahvistamisen keinot

LIITE 3: SUOSTUMUS

SUOSTUMUS OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA

TYÖPAIKKAOHJAAJAN OHJAUSOSAAMISEN VAHVISTAMINEN

Opinnäytetyöhön liittyvä tutkimus tehdään Keiteleen AK-Palvelut Ky:ssa ja toteuttajana on Taina Aikkila.

Minua _____ on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun opinnäytetyö tutkimukseen, jonka tarkoituksena on vahvistaa työpaikkaohjaajien ohjausosaamista. Työpaikkaohjaajat ovat yrityksessä oppisopimuksella lähihoitajaksi opiskelevien työpaikkaohjaajina toimivia lähihoitajia.

Olen lukenut ja ymmärtänyt saamani kirjallisen tutkimustiedotteen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta ja sen yhteydessä suoritettavasta henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta. Tiedotteen sisältö on kerrottu minulle myös suullisesti, minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen. Olen saanut riittävät tiedot oikeuksistani, tutkimuksen tarkoituksesta ja sen toteutuksesta sekä tutkimuksen hyödyistä ja riskeistä. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Ymmärrän, että tietojani käsitellään luottamuksellisesti eikä niitä luovuteta sivullisille. Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Ennen keskeytystä kerättyä aineistoa voidaan kuitenkin käyttää tutkimuksessa

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen ja suostun vapaaehtoisesti tutkimushenkilöksi.

Päivämäärä

Allekirjoitus

Suostumuslomake tehdään kahtena kappaleena. Toinen kappale sekä tiedote tutkimuksesta jäävät tutkittavalle sekä toinen kappale opinnäytetyön toteuttajalle.

TOIMENPITEET TYÖPAIKKAOHJAAJAN OHJAUSOSAAMISEN VAHWISTAMISEKSI

Oppilaitosyhteistyö :

- Opettajan antama perehdytys ja tuki
- Työpaikkaohjaajakoulutus
- Oppilaitoksen järjestämä kohdennettu koulutus
- Itseopiskelu, verkkomateriaalin hyödyntäminen

Ohjauskeskustelut: opiskelijan antama palaute ja uusi tieto

- Työpaikkaohjaajan ja opiskelijan väliset ohjauskeskustelut kahden viikon välein ja tarvittaessa tiheämmin

Työyhteisön osaamisen hyödyntäminen

- Työpaikkaohjaaja hyödyntää ohjaustyössä työyhteisön osaamista
- Tiedon ja osaamisen jakaminen työyhteisössä

Kaksi nimettyä työpaikkaohjaajaa

- Nimetään työpaikkaohjaajapari

Työpaikkaohjaajien kokoontumiset

- Suunnitellut työpaikkaohjaajien kokoontumiset tarpeen mukaan, ainakin 4 kk:n välein