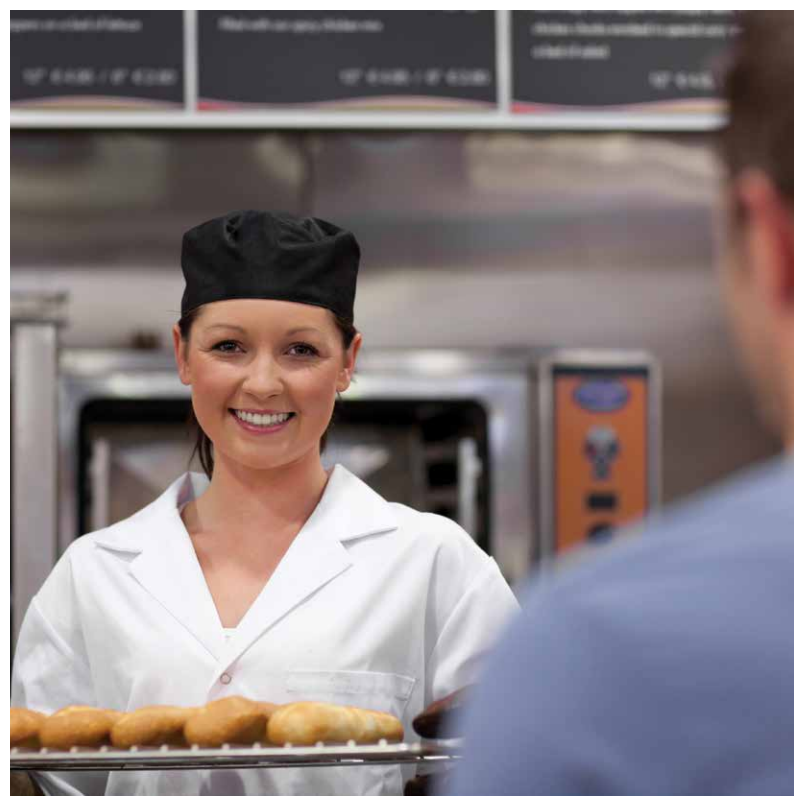




Opitun soveltamista ja kytkemistä yrityksen kehittämiseen

Selvitys työssäoppimisesta TäsmäKoulutus-palvelutuotteessa

MILKA KUISMANEN



Opitun soveltamista ja kytkemistä yrityksen kehittämiseen

Selvitys työssäoppimisesta
TäsmäKoulutus-palvelutuotteessa

MILKA KUISMANEN

RAPORTEJA 19 | 2013

**OPITUN SOVELTAMISTA JA KYTKEMISTÄ YRITYKSEN KEHITTÄMISEEN
SELVITYS TYÖSSÄOPPIMISESTA TÄSMÄKOULUTUS-PALVELUTUOTTEESSA**

Pohjois-Karjalan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Taitto: Kopijyvä Oy

Kansikuvat: Tom Plesnik / Fotolia, deanm1974 / Fotolia, WavebreakMediaMicro / Fotolia

ISBN 978-952-257-739-9 (PDF)

ISSN-L 2242-2846

ISSN 2242-2854 (verkkajulkaisu)

URN:ISBN:978-952-257-739-3

www.ely-keskus.fi/julkaisut | www.doria.fi/ely-keskus

Sisältö

Esipuhe	2
1 Johdanto	3
1.1 Selvityksen tausta	3
1.2 Selvitystyössä käytetty aineisto ja käsitteen määrittely	3
2 Yhteishankintakoulutukset – mitä TäsmäKoulutus on ja mihin tarpeeseen?	4
2.1 Yhteishankintakoulutukset: Rekry-, Täsmä- ja Muutoskoulutus	4
2.2 Koulutustarve	5
2.3 Koulutukseen hakeutuminen ja suunnittelu	7
2.4 Valtakunnallisesti sekä Pohjois-Karjalassa TäsmäProto-hankkeessa	8
3 Työssäoppiminen.....	9
3.1 Profilointia – kuinka työssäoppiminen on toteutettu	9
3.2 Ohjaus, dokumentointi ja arviointi.....	11
3.3 Palautteet ja seuranta	13
4 Työssäoppiminen vaikuttavaksi?.....	17
Lähteet	18
Liitteet	19

Esipuhe

Sain joulukuussa 2012 tehtäväkseni selvittää Pohjois-Karjalan ELY-keskuksen ESR-rahoitteisessa Täsmä-Proto-hankkeessa, mitä työssäoppiminen tarkoittaa työssä olevien aikuisten kohdalla, jotka osallistuvat ammattitaitoa täydentävään TäsmäKoulutukseen. TäsmäProto-hankkeen kohderyhmänä ovat sosiaali- ja terveys-, palvelu- sekä uusiutuvan energian alan yksityisen sektorin mikro- sekä pk-yritykset.

Opiskelijapalautteiden perusteella työssäoppiminen näyttäytyi positiivisessa valossa – moni opiskelija oli arvioinut työssäoppimisen onnistuneen erinomaisesti tai hyvin. Asia vaati hieman syvempää tarkastelua, kuin vain dokumenttien tutkimista. Haastattelut ja puhelinkeskustelut kouluttajien, opiskelijoiden ja yrittäjien kanssa avasivat aihetta – mitä työssäoppiminen on ollut. Halusin myös kuulla, miten he itse lähtisivät parantamaan TäsmäKoulutusta ja etenkin työssäoppimista.

Tämän raportin tarkoituksena on toimia työvälineenä TäsmäKoulutuksen parissa työskenteleville – niin kouluttajille, ELY- ja TE-viranomaisille, opiskelijoille kuin yrityksillekin. Tavoitteena on osoittaa työssäoppimisen merkitys osana laadukasta TäsmäKoulutusta. Sekä opiskelija että yritys hyötyvät, kun työssäoppimiselle on asetettu selkeät tavoitteet ja ohjeet.

Vaikka aineistona toimii Pohjois-Karjalan alueella TäsmäProto-hankkeen yhteishankintana toteuttamat TäsmäKoulutukset, on asiat pyritty kytkemään laajempiin, valtakunnallisiin kehittämistarpeisiin, joita on

esitetty mm. Tk-Evalin yhteishankintakoulutusten selvityksessä (2012).

Aineistonkeruun kannalta tärkeässä roolissa ovat olleet haastatteluja ja tukea antaneet TäsmäProton entinen ja nykyinen henkilöstö. Erityiskiitos entiselle projektipäällikkö Tarja Hussolle, jonka sanoja on käytetty mm. johdannossa taustoittamaan aihetta. Suuret kiitokset nykyiselle henkilöstölle, projektipäällikkö Kirsi Monoselle, projektisuunnittelija Miia Hartikaiselle ja projektiassistentti Teemu Räihälle, jotka ova toimineet suurena tukenani yrityksessä ottaa TäsmäKoulutuspalvelutuote haltuun muutamassa kuukaudessa ja saada se vielä paperille sekä julkaisuksi.

Kiitokset myös kouluttajille, yrittäjille ja opiskelijoille, joihin otin yhteyttä selvittääkseni papereiden takaa löytyvän totuuden. Erityiskiitos Venäläinen asiakkaana -asiakaspalvelukoulutuksen kouluttaja Laura Mönkökselle, Aivohalvauskuntoutujan kuntouttava ohjaaminen -koulutuksen kouluttaja Maj-Britt Forsbomille sekä Green care -koulutukseen osallistuneelle Kirsi Nenoselle.

Toivottavasti raportista on hyötyä ja iloa tulevia TäsmäKoulutuksia kehitettäessä.

Milka Kuismanen
Kasvatustieteen maisteri, työelämävalmennettava
Pohjois-Karjalan ELY-keskus, TäsmäProto-hanke
Joensuussa 12.2.2013

1 Johdanto

1.1 Selvityksen tausta

TäsmäKoulutuksella tarkoitetaan työnantajan ja työ- ja elinkeinohallinnon yhdessä suunnittelemaa, hankkimaa ja rahoittamaa yhteishankintakoulutusta, jonka tarkoituksena on päivittää yrittäjien ja työntekijöiden osaamista perusteellisemmin (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012). Työ- ja elinkeinohallinnon näkökulmasta TäsmäKoulutuksen tavoitteena on tukea yrityksen kehittämistä henkilöstön osaamisen kautta, jolloin turvataan sekä yritysten henkilöstön työurien jatkuvuus että yritysten kilpailukyky. Liiketoimintalähtöisellä kehittämisellä tarkoitetaan TäsmäKoulutus-palvelutuotteessa sitä, että kunkin yrityksen tarpeet otetaan huomioon koulutusta räätälöidessä. Koulutukseen voi osallistua työpaikalta joko yksi tai useampi henkilö. Myös yrittäjien on mahdollista osallistua koulutukseen työntekijöiden rinnalla.

TäsmäKoulutusta on toteutettu Pohjois-Karjalassa vuosina 2011–2012 Euroopan sosiaalirahaston rahoittamassa TäsmäProto-hankkeessa yksittäisten yritysten henkilöstön kouluttamisen lisäksi verkostokoulutuksina, joiden tarkoituksena on mahdollistaa yritysten välinen yhteistyö ja verkostoituminen. TäsmäKoulutukset ovat pitäneet sisällään teoriaopintoja, etätehtäviä sekä työssäoppimista. Tietopuolisen opetuksen lisäksi työssäoppimisen sisällyttäminen TäsmäKoulutuksiin on ollut keino viedä ja kytkeä opittu yrityksen toimintaan ja kehittämiseen. Työssäoppiminen on voinut pitää sisällään esimerkiksi yritysälähtöisen kehittämistehtävän, käytännön taidon harjoittelua tai työharjoittelua. TäsmäKoulutuksen vaikuttavuus nojaa siis suurelta osin työssäoppimiseen, koska se on keino viedä koulutuksessa opittu yritykseen. Koulutuksen kautta yritys pystyy kehittämään omia toimintojaan, turvaa olemassa oleville työntekijöille työpai-
kat ja pystyy mahdollisesti rekrytoimaan lisää.

Viitalan mukaan (2008: 165) silta yksilöosaamisista yrityksen kyvykkyudeksi muodostuu kahdesta asiasta. Ensinnäkin kyse on yrityksen sosiaalisista prosesseista, joissa tapahtuu vuorovaikutuksen kautta tiedon ja osaamisen jakamista, luomista ja hyödyntämistä. Toiseksi kyse on yrityksen rakenteiden, järjestelmien ja toimintamallien muodostamasta kehyksestä, joka ohjaa, pakottaa, tukee ja luo osaamisen kehittymisen ja hyödyntämisen prosesseja yrityksessä. Yrityksen osaamisen ja oppimisen taso on riippuvaista näiden

kahden asian kehittyneisyydestä. Johdon tasolla tarkastelussa olisi pystyttävä huomioimaan sekä yrityksen vision edellyttämä erikoisosaaminen kilpailukykytekijänä että yksittäisten osaajien henkilökohtaisen tason osaamisen, motivaation ja hyvinvoinnin tekijät.

Yhteishankintakoulutuksen selvityksessä (TK-Eval 2012: 5, 48, 100–101) on tarkasteltu yhteishankintakoulutusten toteutusta, toiminnan sujuvuutta, tavoitteiden saavuttamista ja vaikuttavuutta. Selvityksessä käy ilmi, että työssäoppimisen seurantaan ja valvontaan olisi syytä kiinnittää enemmän huomiota. Seurantaan tulisi määrätä vastuutaho, koska työssäoppimisen vaikuttavuuden toteutuminen edistää merkittävästi yhteishankintakoulutusten onnistumista. ELY-keskusten ja TE-toimistojen edustajien mukaan olisi syytä kiinnittää huomiota siihen, täydentävätkö TäsmäKoulutuksissa työssäoppiminen ja teoriaopetus toisiaan.

1.2 Selvitystyössä käytetty aineisto ja käsitteen määrittely

TäsmäProto-hankkeessa ja TäsmäKoulutusten kohderyhmänä ovat sosiaali- ja terveys-, palvelu- sekä uusiutuvan energian alan yksityisen sektorin mikro- sekä pk-yritykset. Koulutuksia on järjestetty yritys-kohtaisesti räätälöiden mutta myös verkostokoulutuksina, jolloin koulutukseen on osallistunut henkilöstöä eri yrityksistä. Tämä on mahdollistanut yritysten välisen yhteistyön syntyminen sekä verkostoitumisen ja kilpailukyvyyn kasvamisen. Yritykset ovat halunneet osallistua verkostokoulutuksiin mm. sen edullisuuden ja yhteistyökuvioiden kehittämisen vuoksi. Myös koulutuksen maantieteellisen läheisyyden on katsottu koulutukseen lähtemiseen vaikuttavaksi motiiviksi. Verkostokoulutusten hankinta tulee olemaan pääpainona TäsmäProto-hankkeen vuonna 2013 hankkimissa koulutuksissa.

Tämän selvityksen tarkoituksena on kuvata ja profiloida, mitä työssäoppiminen on ollut vuosina 2011–2012 Pohjois-Karjalan alueella TäsmäProto-hankkeessa hankituissa TäsmäKoulutuksissa. Tavoitteena on löytää erilaisia malleja työssäoppimiseen, jotta työssäoppiminen ei jäisi vain keinotekoiseksi osaksi

koulutussuunnitelmaa ja koulutuksen toteutusta. Työssäoppimisen profilointi TäsmäKoulutuksissa on tärkeää myös sen takia, että työssäoppiminen ei hahmotu työssä olevien koulutuksessa yhtä selkeänä kuin esimerkiksi nuorten ammatillisen koulutuksen osana.

Tässä selvityksessä aineistona on käytetty TäsmäKoulutusten hankintasopimus-asiakirjoja, koulutussuunnitelmia, kouluttaja-, yritys- ja opiskelijapalautteita sekä eri toimijoiden haastatteluja. TäsmäProto-hankkeen aineistoa verrataan myös yhteishankintakoulutusten (Tk-Eval 2012) selvityksessä esille tuotuihin seikkoihin.

Työssä oppiminen ja työssäoppiminen - käsitteen määrittely

Varila ja Rekola (2003: 5, 17) ovat omassa tutkimuksessaan käyttäneet sanaa työssä oppiminen erikseen kirjoitettuna, jolla he tarkoittavat yläkäsitettä ja sitä, missä oppiminen tapahtuu. Työssäoppimista yhteen

kirjoitettuna käytetään tarkentavana käsitteenä, jolle rinnakkaisia käsitteitä ovat esimerkiksi työharjoittelu, -kasvatus, projektityöskentely, henkilö- tai tehtäväkierto. Kun tutkitaan työelämässä toimivan henkilön oppimista, on puhuttava työssä oppimisesta. Sen sijaan työssäoppimisen käsite viittaa ammattikasvatuksen alueeseen. Oppimistapahtuman lainalaisuudet eivät kuitenkaan ole riippuvaisia siitä, missä oppiminen tapahtuu.

Pohjonen (2001:14) viittaa puolestaan kielitoimiston ohjeeseen, jonka mukaan työssäoppiminen voidaan kirjoittaa yhteen, kun se liittyy ammatilliseen koulutukseen, koskien myös aikuiskoulutusta. Muulloin sanaa tulisi käyttää erikseen. Tässä selvityksessä on kyse TäsmäKoulutus-palvelutuotteesta, jolla tarkoitetaan olemassa olevan henkilöstön ammattitaidon kehittämiseen liittyvää työelämälähtöistä ammatillista koulutusta tai ammatillista osaamista täydentävää koulutusta. Koulutukseen on sisällytetty tietty määrä työssäoppimista, jota kouluttaja ohjaa. Näin ollen voidaan katsoa, että TäsmäKoulutuksissa on kyse pääsääntöisesti työssäoppimisesta yhteen kirjoitettuna.

2 Yhteishankintakoulutukset – mitä TäsmäKoulutus on ja mihin tarpeeseen?

2.1 Yhteishankintakoulutukset: Rekry-, Täsmä- ja Muutoskoulutus

Työvoimakoulutuksen yhteishankinta on juridinen ja hallinnollinen käsite ja kokonaisuus, joka kattaa kolme toisiaan täydentävää palvelutuotetta: RekryKoulutuksen, TäsmäKoulutuksen ja MuutosKoulutuksen. RekryKoulutuksen tarkoituksena on vastata tilanteeseen, jossa työnantaja tarvitsee uusia ammattitaitoisia työntekijöitä, eikä heitä ole tarjolla työnhakijoina tai lähiaikoina valmistuvina opiskelijoina. Samalla se tarjoaa työnhakijoille työllistäviä koulutusväyliä, koska tavoitteena on että koulutuksen hyväksytysti suorittaneet opiskelijat työllistyvät työnantajan palvelukseen.

MuutosKoulutus tarjoaa puolestaan koulutusta muutosturvatyypisissä tilanteissa ehkäisten ja lyhentäen irtisanottujen työttömyyttä, edistäen nopeaa työllistymistä entisen kaltaisiin tai uusiin tehtäviin. Samalla se lisää tai uudistaa irtisanottavien työnhakutaitoja, työmarkkinavalmiuksia ja ammatillista osaamista sekä parantaa henkilöiden valmiuksia mahdolliseen jatkokoulutukseen. (TEM 2011: 63; TEM 2012: 56–58.) Tässä raportissa keskitytään vain TäsmäKoulutus-palvelutuotteeseen ja siihen sisältyvään työssäoppimiseen. Seuraavaksi esitellään tarkemmin TäsmäKoulutus-palvelutuotetta.

TäsmäKoulutus voi olla työnantajan tarpeita vastaavaa ja työelämälähtöistä ammatillista koulutusta tai ammatillista osaamista muutoin täydentävää koulutusta. TäsmäKoulutuksella tarkoitetaan joko yleis-

tai erityiskoulutusta. Yleiskoulutuksella tarkoitetaan koulutusta, josta saatava pätevyys on siirrettävissä myös muihin yrityksiin tai muille työelämän aloille. Erityiskoulutuksella tarkoitetaan puolestaan koulutusta, joka voidaan hyödyntää suoraan tuetun yrityksen työtehtävissä. Saatavaa pätevyyttä ei voi siirtää muihin yrityksiin tai muille työelämän aloille. (TEM 2011: 63, 67–68.) Tähän mennessä TäsmäProto-hankkeen hankkimat TäsmäKoulutukset ovat olleet yleiskoulutusta.

Työvoima- ja yrityspalvelulain soveltamisohjeen mukaan (TEM 2012: 56) TäsmäKoulutusten yhteiskunnallinen tavoite on kytkeä yrityksissä osaamisen kehittämistarpeet laajempiin työvoiman saatavuus-, työssäpysymis- ja tuottavuustavoitteisiin. Yrityksille tämä merkitsee sitä, että osaamisen kehittäminen kytetään osaksi yrityksen normaalia liiketoimintaa. Varsinaisen koulutuksen tavoite on, että opiskelijat saavuttavat työmarkkinoille soveltuvan ja työnantajan tarvitseman ammattitaidon sekä koulutuksen suorittaneet opiskelijat sijoittuvat saman työnantajan palvelukseen. Taustalla voi olla myös lomautusten ja irtisanomisten välttämistä, ikääntyvän henkilöstön työurien pidentämistä ja työntekijöiden monialaisen osaamisen edistämistä.

Työ- ja elinkeinohallinnon osallistuminen TäsmäKoulutuksen rahoittamiseen on arvioitu työvoima- ja elinkeinopoliittisin perustein. Käytännössä yhteishankintaesitykseen on kirjattu seuraavanlaisia perusteita:

Koulutus on osa työnantajan toiminnan muutos- ja kehittämishanketta

- koulutus liittyy merkittävään teknologiseen tai toiminnalliseen muutosprosessiin, joka edellyttää henkilöstön osaamisen parantamista
- koulutus liittyy esim. ELY-keskuksen tarjoamaan laajempaan palvelukokonaisuuteen
- koulutuksella lisätään henkilöstön monitaitoisuutta

Koulutuksella tuetaan työssä olevien työssä pysymistä

- ikääntyvien työntekijöiden työn jatkumisen tukeminen
- työntekijöiden kouluttaminen kokonaan uusiin tehtäviin

Koulutuksella ehkäistään irtisanomisia tai lomautuksia

- henkilöstöön kohdistuu konkreettinen irtisanomistai lomautusuhka

TäsmäProto-hankkeessa kirjataan koulutuksen hankintapäätökseen, mistä työvoima- ja elinkeinopoliittisesta perusteesta on kyse. Työ- ja elinkeinopoliittisia

perusteita ovat esimerkiksi työvoiman saatavuuden turvaaminen, työnantajan toimintaedellytysten edistäminen, ikääntyvien työntekijöiden työssä pysymisen edistäminen, työurien pidentäminen, työpaikkojen säilyttäminen ja lomautusten välttäminen tai hyödyntäminen koulutukseen ja työttömyyden ennaltaehkäisy. Usein perusteena on työnantajan toimintaedellytysten turvaaminen.

Työvoima- ja elinkeinopoliittisten perusteiden lisäksi koulutushankintaa suunniteltaessa on otettava huomioon koulutuksen tarpeellisuus, tarkoituksenmukaisuus ja vaikuttavuus (TEM 2011: 66). TäsmäKoulutukseksi ei voida katsoa työnantajan kustannettavaksi kuuluvaa henkilöstökoulutusta. TäsmäKoulutusta ei ole esimerkiksi lainsäädännön muutoksiin liittyvä koulutus, yleinen kielikoulutus, perehdytys uusien koneiden ja laitteiden käyttöön, atk-ohjelmien peruskäyttöön liittyvä koulutus ja kehittämispäivät tai muut työyhteisön toiminnan yleiseen kehittämiseen liittyvät päivät.

TK-Evalin raportissa (2012: 26) on arvioitu yhteishankintakoulutusten kysyntää. ELY-keskusten ja TE-toimistojen vastaajat ilmoittivat, että TäsmäKoulutuksella on haettu henkilöstön moniosaajuutta, jolla turvataan työpaikkojen säilyvyyttä. Niin myös tärkeänä koulutushankintojen taustaperiaatteena nähtiin työnantajan toimintaedellytysten turvaaminen. TäsmäKoulutus on ollut osa proaktiivisen työvoimapolitiikan käytännön toteutumista.

2.2 Koulutustarve

Tk-Evalin selvityksessä (2012: 56–57) työ- ja elinkeinohallinnon edustajat ovat katsoneet, että TäsmäKoulutus palvelutuotteeseen kaivataan selkeämpiä koulutuskriteereitä. Tällä on merkitystä etenkin sen kannalta, että koulutus kehittää oikeasti ammattitaitoa ja koko organisaatiota ja siten kytkeytyy osaksi laajempaa yrityksen kehittämistä. Kehittämistarpeita löytyy etenkin osaamisen tarpeiden arvioimisessa. Vastaajat halusivat saada myös tarkennusta siihen, mitä rahoitetaan ja mitä ei. Niin ikään vaatimustasossa nähtiin nostamisen varaa sen mukaan, mitkä ammatilliset sisällöt vievät yritystä ja osaamista eteenpäin.

Seuraavaksi käsitellään TäsmäProto-hankkeen TäsmäKoulutuksissa ilmenneitä koulutustarpeita. Koulutustarve on jaettu luokitteluanalyysin perusteella viiteen luokkaan. Lähteenä on käytetty TäsmäProto-hankkeelle tulleita työnantajan esityksiä yhteishankintakoulutuksesta (ks. liite 1). Luokiksi ovat muodostu-

neet yritystoiminnan laajentaminen ja erikoistuminen, työllistyminen ja pätevytyminen, ammattitaidon kehittäminen, ulkopuolelta tulevat vaatimukset ja tarpeet ja toimintaedellytysten turvaaminen muutostilanteessa. Seuraavaksi kuvaillaan tarkemmin, millaisia tarpeita nämä luokat pitävät sisällään.

Yritystoiminnan laajentaminen ja erikoistuminen

Yritystoiminnan laajentaminen tai erikoistuminen on mainittu yhteishankintaesityksissä 22 kertaa. TäsmäKoulutusta on lähdeetty hakemaan yritystoiminnan laajentamiseksi, esimerkiksi uuden palvelun lisäämiseksi tuote- tai palveluvalikoimaan. Koulutus on nähty keinoksi laajentaa toimialaa, mutta joissakin tapauksissa kyse on ollut puhtaasti uudelle toimialalle erikoistumisesta ja siten yrityksen tarjonnan laajentamisesta. Joissakin esityksissä on puhuttu enemmän siitä, että TäsmäKoulutus antaa valmiuden ja tuen laajentamiselle, mutta varsinaista laajentamista ei ollut suunnitteilla. Erikoisosaamisen hankinnalla nähtiin olevan suoraa vaikuttavuutta yrityksen kilpailukyvyyn kasvatamiseen. Erityisesti pienyritykset kokevat erikoistumisen olevan kilpailuvaltti suurilla ja monikansallisilla yrityksillä vastaan. Erikoistuminen on nähty myös tärkeäksi, koska osaamista ei löydy tällä hetkellä seutukunnalta.

Työllistyminen ja pätevytyminen

TäsmäKoulutuksen on katsottu tarjoavan kymmenessä yrityksessä osaamista tai pätevyksiä, jotka mahdollistavat mm. työtehtävien lisääntymisen ja työuran jatkumisen. Koulutusta on haettu muutostilanteessa, jossa eläköityvän henkilön mukana on poistumassa yritykselle tärkeää osaamista. TäsmäKoulutus on mahdollistanut uuden henkilön kouluttamisen vastaviini tehtäviin. Uusien taitojen oppiminen on myös monipuolistanut työtehtäviä ja työnjakoa.

TäsmäKoulutusten tavoitteena on ollut kuudessa yrityksessä hankkia työntekijälle pätevyys tietyn tehtävän/ammatin harjoittamiseen. TäsmäKoulutus on mahdollistanut esimerkiksi Kela-pätevyden hakemisen.

Ammattitaidon kehittäminen

Koulutustarvetta on perusteltu monen yrityksen kohdalla ammattitaidon kehittämisen näkökulmasta. TäsmäKoulutus on nähty keinoksi laajentaa ja syventää ammatillista osaamista sekä kehittää henkilökuntaa ja yritystä. TäsmäKoulutus on mm. mahdollistanut palveluiden monipuolistamisen uuden osaamisen myötä ja vahvistanut yrityksen markkinointia.

Ulkopuolelta tulevat vaatimukset ja tarpeet

Ulkopuolelta tulevat tarpeet ja vaatimukset ovat näyttäytyneet usein asiakkaiden tarpeista lähtevänä muutostarpeena. Selkeä esimerkki on venäläiset asiakkaat, joiden tarpeisiin on haluttu vastata mm. kielten ja kulttuurin oppimisella Venäläinen asiakkaana -asiakaspalvelukoulutuksessa. Niin myös mielenterveysongelmien lisääntyminen, ja siten terapeuttien kysynnän kasvu näkyvät koulutustarpeissa. Koulutustarpeen lähtökohtina toimivat myös tieteen ja uusien hoitomuotojen kehittyminen.

Toimintaedellytysten turvaaminen muutostilanteessa

Yrityksen toimintaedellytysten turvaaminen muutostilanteissa on ollut yksi lähtökohta TäsmäKoulutuksissa. Tällaisia tilanteita ovat olleet mm. yrityksen toimintaedellytysten edistäminen ja vakiinnuttaminen, tarve kehittää toimintaa liiketaloudellisesti tehokkaammaksi ja kannattavammaksi sekä tarve turvata vakaa ja hallittu kasvu liikevaihdon kasvaessa ja toimintaympäristöjen muuttuessa.

Muutostilanteessa on otettava huomioon oppimisen sosiaalisuus. Muutokseen ei riitä, että vain yksi henkilö oppii, vaan heijastusvaikutukset ovat riippuvaisia siitä, että koko organisaatio väki lähtee mukaan toteuttamaan uusia toimintatapoja. Pelkästään liikkeelle lähetetty tieto ei takaa sitä, että asia on myös omaksuttu. On kyse myös asennetason muutoksesta, joka tapahtuu huomattavasti hitaammin kuin uuden tiedon tulkitseminen. Asennemuutosta voidaan vahvistaa esimerkiksi omakohtaisilla kokemuksilla uuden tiedon paremmuudesta sekä käytännön esimerkin kautta siitä, että uusi asia toimii ja tuottaa hyötyä. Laajan ja näkyvän muutoksen aikaansaamiseksi, niin että asiakkaat mieltävät muutoksen palvelu- ja yrityskuvan

elementiksi, on riittävän monen toimittava yrityksessä uudella tavalla. (Viitala 2008: 179–182.) Erässä opiskelijapalautteessa on tuotu esiin, kuinka TäsmäKoulutukseen osallistunut on ymmärtänyt oppimisen sosiaalisen luonteen:

” --- Myös työtovereita pystyy paremmin auttamaan, jos heillä on hankaluutta joidenkin asiakkaiden kanssa, kun tietotaito on lisääntynyt. Olen pyrkinyt avoimesti siirtämään tietoa myös heille.”

Kaiken kaikkiaan näyttää siltä, että työnantajan hankintaesityslomakkeessa on usein vedottu perusteista ”Koulutus on osa työnantajan toiminnan muutosta ja kehittämishanketta” -vaihtoehtoon, josta erityisesti ”koulutuksella lisätään henkilöstön monitaitoisuutta” korostuu. Toisaalta myös toiminnallinen muutosprosessi, joka edellyttää henkilöstön osaamisen parantamista, tulee kysymykseen erityisesti yritystoiminnan laajentamisen ja erikoistumisen yhteydessä. Työ- ja elinkeinopoliittisista perusteista eniten käytetty vaihtoehto on ollut ”työnantajan toimintaedellytysten turvaaminen”. Niin myös Tk-Evalin raportissa (2012: 26) vastaajat mainitsivat, että TäsmäKoulutuksella on haettu henkilöstön moniosaajuutta, jolla turvataan työpaikkojen säilyvyyttä. Tällöin taustaperiaatteena on ollut työnantajan toimintaedellytysten turvaaminen.

2.3 Koulutukseen hakeutuminen ja suunnittelu

TäsmäKoulutukseen hakeutuminen lähtee liikkeelle yrityksen esityksestä tai yhteydenotosta TE-viranomaiseen. Yrityksen ja TE-hallinnon kanssa laaditun koulutustarvearvion perusteella laaditaan alustava koulutussuunnitelma. Koulutus hankitaan kilpailutettuna hankintalain ja -ohjeiden mukaisesti puitehankintaa tai avointa tarjousmenettelyä, joskus suorahankintaa, käyttäen. (TEM 2012: 58.) Pohjois-Karjalan Täsmä-Proto-hankkeessa saatujen kokemusten perusteella joillakin yrityksillä saattaa olla jo valmis koulutusesitys kouluttajatoiveineen, kun he ottavat yhteyttä. Toiset taas ovat kiinnostuneita koulutuksesta, mutta eivät tiedä kuinka edetä. Kouluttajilta pyydetään alustavat koulutussuunnitelmat, mutta tarkemmat neuvottelut aikatauluista ja suunnitelmista jäävät työnantajan ja kouluttajan keskenään neuvoteltaviksi. Kouluttajina toimivat joko puitekouluttajat, joiden kanssa on sovittu hankintalain mukaisesti koulutuksen hankinnasta tarpeen mukaan tiettyyn yksikköhintaan tai kouluttajat, jotka on hankittu avoimen kilpailutuksen tai suorahankinnan kautta.

Työssäoppimisen sisällyttäminen koulutussuunnitelmaan on näyttäytynyt toisinaan hieman hankalana. Puitekouluttajat tuntevat TäsmäKoulutuksen periaatteet, ja mitä työssäoppimisella haetaan. Sen sijaan uudet kouluttajat saattavat kokea vaatimukset työssäoppimisen sisällyttämisestä koulutussuunnitelmaan vaikeana.

Verkostokoulutuksissa koulutussuunnitelmien neuvottelu ja rakentaminen on astetta monitahoisempaa. Verkostokoulutuksissa voidaan lähteä liikkeelle esimerkiksi yhden yrityksen koulutustarpeesta. Tämän jälkeen voidaan ottaa yhteyttä muihin yrityksiin ja lähteä neuvottelemaan koulutussuunnitelmaa suuremmalle joukolle. Kouluttajat kilpailutetaan tai valitaan puitekouluttajista, jonka jälkeen neuvotellaan vielä tarkempi suunnitelma yhteistyössä eri osapuolten kanssa. Verkostokoulutuksia on järjestetty myös niin, että koulutuksesta kiinnostuneille on järjestetty infotilaisuus, josta on tiedotettu mm. paikallislehdessä. Vuonna 2013 TäsmäProto-hankkeessa pääpaino tulee olemaan verkostokoulutuksissa. Tätä varten hankkeen toimintaan otetaan mukaan verkostomanageri, jonka tehtävänä on mm. verkostojen kokoaminen.

Tk-Evalin raportissa (2012: 32–33) on tiedusteltu ELY-keskusten ja TE-toimistojen vastaajilta verkostokoulutusten vaikutuksia. Vastaukset vaihtelivat, mutta verkostokoulutuksilla mainittiin olevan vaikuttavuutta erityisesti, jos koulutus on ruohonjuuritasolta eli yritysten tarpeista lähtöisin. Verkostokoulutus-toimintamalli mahdollistaa suuremman joukon kouluttamisen yhden yrityksen sijaan, jolloin myös osallistumishinta on alhaisempi. Sen sijaan verkostokoulutuksen haasteita nähtiin olevan aikataulujen sovittamisessa, yhdenaikaisissa aloituksissa, raskasrakenteisuudessa ja siinä, että asiakirjat ja maksatus on hoidettava samanaikaisesti usean yrityksen kanssa. Niin myös Täsmäproto-hankkeessa on havaittu verkostokoulutusten suunnitteluun kuluvan enemmän aikaa. Lisäksi on ollut tapauksia, jossa työnantajat ovat olleet epäileväisiä työssäoppimisen ohjaukseen, kun kouluttajalla on useampi työntekijä ohjattavanaan. Myös Tk-Evalin (2012: 48) kyselyssä mainitaan, että koulutusvolyymin kasvu tulee vaikeuttamaan entisestään kouluttajien yhteydenpitoa yrityksiin työssäoppimisen aikana.

TäsmäProto-hankkeen verkostokoulutuksista saatujen palautteiden perusteella koulutukset ovat lisänneet verkostoitumista ja yhteistyötä mukana olevien yritysten kesken. Verkostoituminen on tuonut mukanaan sijaisuuksia toisessa yrityksessä, ohjaamista toisten tarjoamiin palveluihin ja yhtenäisempiä toimintalinjoja. Verkostoituminen on nähty voimavarana erityisesti sosiaali- ja terveysalalla. Verkostot eivät

synny kuitenkin itsestään. Erityisen tärkeää on luoda tilaisuuksia tutustua toisiin. Koulutusten lähiopetuspäivät kuluvat opiskeluun ja niiden aikana ei juuri ole luontevia hetkiä tutustumiseen. Eräässä verkostokoulutuksessa koulutukseen osallistujille oli järjestetty yhteinen iltatilaisuus, jota pidettiin onnistuneena. Opiskelijapalautteissa on myös tuotu verkostoitumiseen kehittämisehdotuksia:

”Vierailukäynnit ennen koulutuksen alkua muissa paikoissa olisi voinut madaltaa kynnystä.”

Verkostokoulutusten tavoitteita olisi hyvä selkeyttää sekä yritysten että opiskelijoiden kannalta, varsinkin tilanteessa, jossa yrittäjä ei itse osallistu koulutukseen.

2.4 Valtakunnallisesti sekä Pohjois-Karjalassa TäsmäProto-hankkeessa

Tk-evalin (2012: 71–72) raportissa on tarkasteltu koulutusten keskimääräistä kestoä sekä opiskelijatyöpäivien määränä per opiskelija että aikavälinä, jolloin koulutus on toteutettu. Yhdellä opiskelijatyöpäivällä tarkoitetaan seitsemää tuntia työskentelyä. Tarkastelun kohteena olleissa TäsmäKoulutuksissa kesto on ollut keskimäärin 32 päivää opiskelijaa kohden. Aikaväli, jona koulutus pidettiin, oli keskimäärin 33 viikkoa. Työssäoppimiseen käytettyjä päiviä oli TäsmäKoulutuksessa keskimäärin 13 päivää koulutusta kohden. Tarkastelussa on otettava huomioon se, että kaikkiin TäsmäKoulutuksiin ei ole sisällytetty työssäoppimista. Jos tällaiset koulutukset jätetään tarkastelusta pois, keskimääräisiä työssäoppimispäiviä kertyi TäsmäKoulutuksessa 37.

Tässä raportissa on tarkastelun kohteena TäsmäProto-hankkeen toimikaudella 2011–2012 hankitut koulutukset, yhteensä 38 yrityskohtaista TäsmäKoulutusta ja neljä verkostokoulutusta. Opiskelijoita on tähän mennessä ollut yhteensä 134. Näiden 38 TäsmäKoulutuksen kokonaishinta on noin 216 690 euroa ja neljän verkostokoulutuksen hinta 95 874 euroa. TäsmäKoulutusten hinta on siis yhteensä noin 312 564 euroa. Opiskelijatyöpäiviä on kertynyt tai tulee suunnitelmien mukaan kertymään yhteensä 5266,5 päivää, jolloin keskimääräinen opiskelijatyöpäivä maksaa 59 euroa. Näin ollen yksi TäsmäKoulutus tulee maksamaan opiskelijaa kohden noin 2332 euroa. Hintatiedot eivät sisällä arvonlisäveroa.

TäsmäProton hankkimissa TäsmäKoulutuksissa opiskelijatyöpäivien määrä on vaihdellut välillä 10–175 päivää per opiskelija. Keskimäärin opiskelijatyöpäiviä on kertynyt 39 päivää opiskelijaa kohden. Työssäoppimispäivien määrä on vaihdellut puolestaan välillä 0,5–102 opiskelijatyöpäivää. Työssäoppimispäiviä on kertynyt keskimäärin 15 opiskelijaa kohden. Koulutusta kohden tämä tarkoittaa 48,5 päivää työssäoppimista, mikä on selvästi enemmän kuin yhteishankintakoulutusten selvityksessä (Tk-Eval 2012) saatu keskiarvo.

Rahoitusosuudet

TäsmäKoulutuksen kokonaishinta jaetaan yhteishankintakoulutuksissa työnantajan ja TE-viranomaisen kesken taulukon 1 mukaisesti. TäsmäProto-hankkeessa kohderyhmänä ovat olleet sekä mikro- että pk-yritykset. ELY:n maksuosuus on tyypillisesti ollut 70–80 prosenttia. Koulutukset ovat olleet yleiskoulutusta.

Taulukko 1. TäsmäKoulutuksessa työnantaja(t) ja Te-hallinnon hankintayksikkö maksavat koulutus-palvelun myyjän tarjouksen ja hankintasopimuksen mukaisen kokonaishinnan (ilman arvonlisäveroa) seuraavan yritys-koon ja koulutuksen luonteen perusteella porrastetun mallin mukaisesti. Lähde: TEM 2012: 60.

	Erityiskoulutus Työnantajan maksuosuus %	Yleiskoulutus Työnantajan maksuosuus %
Mikrotyönantaja - 1 - 9 työntekijää - vuosiliikvaihto tai taseen loppusumma enintään 2M€	55 %	20 %
Pieni tai keskisuuri työnantaja - 10 - 249 työntekijää - vuosiliikvaihto enintään 50 M€ tai taseen loppusumma enintään 43 M€	65 %	30 %
Suuri työnantaja - vähintään 250 työntekijää - vuosiliikvaihto yli 50 M€ tai taseen loppusumma yli 43 M€	75 %	40 %

3 Työssäoppiminen

3.1 Profilointia – kuinka työssäoppiminen on toteutettu

Työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen ohjeen mukaan (2011: 63) TäsmäKoulutus-palvelutuotteeseen voidaan sisällyttää tarpeen mukaan työssäoppimista ja työharjoittelua. Pohjois-Karjalassa TäsmäProto-hankkeessa on katsottu, että koulutuksen vaikuttavuuden kannalta sopimukseen kirjataan, että koulutuksen tulee sisältää aina tietuopuolisten opintojen lisäksi ohjattua työssäoppimista tai työharjoittelua. Ohjattu työssäoppiminen on työnantajalähtöistä, tavoitteellista ja tarkoituksenmukaisin menetelmin ohjattua. Työssäoppiminen dokumentoidaan ja toteutuminen arvioidaan.

Työssäoppimisen profiloinnissa on käytetty lähteenä koulutussuunnitelmia, opiskelijakohtaisia osallistumislomakkeita, kouluttajapalautteita sekä haastatteluja. Koska kaikki tarkastelun kohteena olevat koulutukset eivät ole vielä päättyneet, on niiden osalta pääpaino ollut suunnitteluvaiheen asiakirjoissa. Profiloinnissa on otettava huomioon se, että suunnitelma ja toteutus ovat usein eri asioita - suunnitelma elää koulutuksen aikana.

TäsmäProto-hankkeen kohderyhmänä ovat olleet sote-, palvelu- ja uusiutuvan energian alan yritykset. Tarkastelun kohteena olevista 42:sta TäsmäKoulutuksesta suurin osa, 33 koulutusta on kohdistunut sosiaali- ja terveysalalle, palvelualalle kohdistuvia koulutuksia on ollut kahdeksan ja uusiutuvan energian alalla yksi. Työssäoppiminen on jakautunut aineiston perusteella selkeästi toimialan ja työtehtävän mukaisesti eri hoitojen ja valmennusten sekä terapiamenetelmien harjoitteluun, harjoitus- tai kehittämistehtävien tekemiseen ja oman organisaation toimintojen selvittämiseen. Näiden lisäksi työssäoppiminen on ollut yksittäistapauksissa mahdollista suorittaa koulutuskeskuksessa ja eräässä tapauksessa kouluttajan kanssa yhdessä työskennellen.

Sosiaali- ja terveysalalla työssäoppiminen on ollut useimmissa TäsmäKoulutuksissa erilaisten hoitojen, terapioiden ja valmennusten oppimista. Koulutuksessa opittua on sovellettu heti omassa työssä asiakkaiden kanssa. TäsmäKoulutuksissa, jotka tähtäävät uuden hoidon oppimiseen, työssäoppiminen on suunniteltu sisältämään tietyn määrän harjoitteluhoitoja, jotka raportoidaan kouluttajalle. Myös lähiopetuspäivinä opetukseen on joissakin tapauksissa kuulunut har-

joitushoitoja. Kouluttaja on voinut arvioida opiskelijan taitoja opettajalle tehdyn hoitonäytteen avulla, mikä on mahdollistanut neuvojen ja korjausehdotusten antamisen.

Valmennus- ja terapiaopintojen osalta työssäoppiminen on ollut asiakastapaamisiin valmistautumista, asiakastapaamisia ja reflektointia. Eräs koulutukseen osallistunut kiteytti työssäoppimisen olevan ”terapeuttinen tapa viedä asiakastapaaminen läpi”, johon heijastuu koulutuksessa opittu. Oikeastaan kyse on ammatillisen identiteetin kehittymisestä, oppiminen jatkuu työnteon ja kokemusten kautta. Valmennus ja terapia ovat toisaalta niin käytännönläheisiä menetelmiä, että niitä on helppo soveltaa heti omassa työssä. Työssäoppimisen haasteena valmennusten ja terapioiden kohdalla on asioiden laajuus, kyseessä ei ole hetkessä opeteltava taito vaan ennemminkin ajan myötä kehittyvä tapa toteuttaa asiakastyötä. Työssäoppiminen jatkuu siis työssä oppien. Oleellisena osana tällaisia koulutuksia on kouluttajan antama työohjaus, joka vahvistaa ammattitaidon kehittymistä.

Palvelualalla tyypillinen työssäoppimistehtävä on ollut harjoitus- tai kehittämistehtävä. Esimerkiksi Venäläinen asiakkaana -asiakaspalvelukoulutuksessa työssäoppimistehtävä on ollut omaan yritykseen soveltuvan sanaston ja fraasien kirjoittaminen ja niiden harjoittelu käytännön asiakaspalvelutilanteissa (ks. liite 2). Kehittämistehtävä on voinut puolestaan liittyä yrityksen ongelmatilanteeseen, jossa on sovellettu lähipäivissä, materiaaleissa ja ennakkotehtävissä käsiteltyä teoriaa. Toisaalta kehittämistehtävässä on voinut luoda yritykselle omia työkaluja, kuten esimerkiksi kuntoarvioijan koulutuksessa lomakkeiston ja raportointipohjien luominen yrityksen tarpeita vastaavaksi.

Uusiutuvan energian alalta ei voida vielä raportoida, millainen on tyypillinen työssäoppimistehtävä, mutta tarkastelun kohteena olevassa koulutuksessa tehtävä on liittynyt oman organisaation eri toimintojen selvittämiseen.

Aineiston analyysia on viety vielä hieman pidemmälle, jotta työssäoppimisesta saataisiin tarkempaa profiilia. Luokittelussa on otettu osittain huomioon työssäoppimisen tavoite. Tavoite ei kuitenkaan toimi luokitteluperusteena, koska koulutussuunnitelmissa sen kirjaaminen on jäänyt lähes olemattomaksi. Työssäoppimista on suunniteltu seuraavanlaisista lähtökohdista:

- 1) Työssäoppiminen kytkeytyy yrityksen liiketoimintasuunnitelmaan
- 2) Työssäoppiminen tukee uuden toimintamallin käyttöönottoa
- 3) Työssäoppiminen on koulutuksessa opitun soveltamista omassa työssä
- 4) Ei työssäoppimista

Seuraavaksi luodaan tarkempaa katsausta siihen, mitä nämä luokat ovat pitäneet sisällään ja millainen TäsmäKoulutus niihin on soveltunut.

Työssäoppiminen kytkeytyy yrityksen liiketoimintasuunnitelmaan

Yrityksen liiketoimintasuunnitelmaan kytkeytyvästä työssäoppimisesta löytyy esimerkkejä niin sosiaali- ja terveys- kuin palvelualaltakin. Työssäoppiminen on onnistuttu kytkemään osaksi liiketoimintasuunnitelmaa huolimatta siitä, onko kyseessä monen yrityksen verkostokoulutus tai yksittäiselle yritykselle räätälöity koulutus. Osallistujien lukumäärä on ollut näissä koulutuksissa 1–24 henkilöä. Mitä suurempi määrä osallistujia yhdestä yrityksestä osallistuu, sitä helpompaa uusi toimintatapa on saada jalkautettua yritykseen, koska vastuu opitun tuomisesta ei jää vain muutamiin henkilöiden tehtäväksi. Seuraavassa esimerkissä on onnistuttu saamaan myös muu työyhteisö mukaan uuden toimintatavan toteuttamiseen:

Green care -TäsmäKoulutuksessa on käytetty yksi koulutuspäivä, jolloin on keskitytty tuotteistamiseen – mitä green care on osana liiketoimintaa ja miten siitä pystyy tekemään tavoitteellista toimintaa. Niin myös työssäoppimisen yksi iso kokonaisuus on ollut rakentaa työyksikköön oma green care -toimintamalli ja tuoda se muille työntekijöille. Koulutukseen osallistumattomat työntekijät on saatu toimintaan mukaan työryhmien ja kehittämisspäivien avulla, jossa heidät on otettu mukaan pohtimaan, mitä osa-alueita gc-toimintamalliin kuuluu heidän yksikössään. Liiketoimintasuunnitelman ohjauksen lisäksi kouluttaja on käynyt paikan päällä yrityksessä, mikä on mahdollistanut käytännönläheisten ideoiden antamisen yrityksen tarpeisiin.

Työssäoppiminen tukee uuden toimintamallin käyttöönottoa

Läheisesti liiketoimintasuunnitelman kytkeytymiseen liittyen työssäoppiminen on ollut myös uuden

toimintamallin käyttöönottoa varten. Tämä on kuitenkin erotettu liiketoimintasuunnitelmasta, koska suunnitelmassa on puhuttu vain uuden toimintamallin käyttöönotosta. Liiketoimintasuunnitelman perusteella voidaan tehdä pidemmän aikavälin suunnittelua osaamisen kehittämistarpeista, sen sijaan liiketoimintasuunnitelmaan kytkeytymätön tarve voi olla lyhyen aikavälin tarpeisiin vastaamista. Yritys voi siis tarvita uutta toimintamallia esimerkiksi asiakkaiden tämän hetkisiin tarpeisiin vastaamiseksi. Niin myös Tk-Evalin raportissa (2012: 26) eräs ELY-keskusten ja TE-toimistojen edustajista toi esiin tarpeen tarkastella nykyisten työ- ja elinkeinopoliittisten rahoitusperusteiden sijaan yritysten pitkän aikavälin tarpeita. Kehittämisen tulisi olla ennakoivaa, jotta osattaisiin suunnitella oikeita toimenpiteitä työvoiman ja osaamisen suhteen. Tällä hetkellä vastaajan mukaan yrityksissä havahdutaan liian myöhään, kun asiat menevät jo huonosti.

Toimintamallin kehittämiseksi on esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla tehty työyhteisön yhteinen tutkimus- ja kehittämistehtävä. Opiskelijat ovat havainnoineet ja reflektoineet yksikkönsä toimintaa ja tehneet sen perusteella toimintamallin yksikön tarpeisiin. Toimintamallin kehittämiseen on otettu eräässä koulutuksessa mukaan myös potilaiden lisäksi omaiset. Kirjusten ja dokumenttien avulla on saatu työvälineitä uuden toimintakulttuurin kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi. Tässä koulutuksessa uusi toimintamalli on ollut hyvin asiakaslähtöinen, tavoiteena onkin ollut ”parhaiden keinojen” löytäminen toteuttaa hoitotyötä.

Työssäoppiminen on lisäksi ollut eräänlaista palvelutuotteen tuotekehitystä. Eräässä koulutuksessa lopputyönä on syntynyt asiakkaiden hoitoprosessin runko, jota voidaan jatkossa käyttää työvälineenä. Tällainen tehtävä on toiminut yrityksen palvelun parantamisen keinona.

Työssäoppiminen on koulutuksessa opitun soveltamista omassa työssä

Useiden TäsmäKoulutusten koulutussuunnitelmissa ei ole tarkemmin määritelty työssäoppimisen tavoitteita ja sisältöjä. Tällöin suunnitelmassa on esimerkiksi mainittu, että koulutuksessa opittuja sisältöjä sovelletaan osallistujien omiin työyhteisöihin ohjatusti tai että materiaalia työstetään yritystä palvelevaksi. Työssäoppimisen vapaammalle määritellyllä voi olla tarvetta esimerkiksi terapeuttisessa asiakastyössä, jossa ei voi ennustaa terapian kulkua etukäteen.

Vaikka suunnitelmassa kirjoitetaan auki, että opit-
tuja asioita sovelletaan omassa työssä, jää kuitenkin
vastuu työssäoppimisen kytkemisestä liiketoiminta-
suunnitelmaan tai yrityksen tarpeisiin opiskelijan ja/tai
työnantajan vastuulle. TäsmäKoulutuksen idea on, et-
tä henkilöstö oppii ja yritys kehittyy. Näin ollen vastuu
oppimisesta voi olla opiskelijalla, mutta myös mahdol-
lisuudet tuoda osaaminen yritykseen tulisi ottaa huo-
mioon jo suunnitteluvaiheessa. Yrityksen johdolla ja
esimiehillä on suuri vastuu työssäoppimisen kytkeyty-
misestä liiketoimintasuunnitelmaan ja yrityksen kehiti-
tämiseen. Johdon sitoutuminen ratkaisee paljon kou-
lutuksen onnistumisessa ja vaikuttavuudessa.

Ei työssäoppimista

TäsmäProto-hanke edellyttää kaikilta TäsmäKoulu-
tuksilta työssäoppimista. Tarkastelun kohteena on kui-
tenkin myös koulutuksia, jotka ovat alkaneet ennen tä-
tä hanketta. Muutamista TäsmäKoulutuksista puuttuu
kokonaan suunnitelma työssäoppimisesta. Toisaalta
on myös käynyt niin, että koulutussuunnitelmasta löy-
tyy työssäoppimiselle soveltuvia sisältöjä, mutta opis-
kelija ei ole kokenut sen olevan työssäoppimista vaan
koulutuksessa opittua on sovellettu omaan työhön tar-
peen mukaisesti. Myöskään dokumentointia, esimer-
kiksi oppimispäiväkirjoja ei ole nähty tarpeellisena.

3.2 Ohjaus, dokumentointi ja arviointi

ELY-keskusten ja TE-toimistojen edustajille suun-
natuissa kyselyssä tuotiin esiin kriittisiä näkökohtia
työssäoppimiseen. Työssäoppimisen seurannassa,
valvonnassa ja arvioinnissa nähtiin puutteita, jotka
johtuivat liian vähäisestä yhteydenpidosta, kiireisistä
aikatauluista, vähäisistä resursseista ja tiedon puut-
teesta. Näin ollen kouluttajan rooli työssäoppimisen
vastuuhenkilönä on jäänyt muodolliseksi, kun taas
valvojan ja toteuttajan rooli on ollut työnantajalla. (Tk-
Eval 2012: 47.)

TäsmäProto-hankkeessa koulutuksen hankinta-
sopimukseen on kirjattu ”oleellinen poikkeama sopi-
muksesta voi johtaa hinnasta neuvotteluun. Tällainen
poikkeama voi olla esimerkiksi etäopetuksen tai työ-
säoppimisen aikaisen valvonnan ja ohjauksen puut-
tumista/puutteellisuutta”. On kuitenkin selvää, että
koulutuksen toteutuksen valvonta on vaikeaa. ELY-
keskusten ja TE-hallinnon on pikemminkin yrittävä

kannustaa ja ohjata eri osapuolia toimimaan oikein,
jotta koulutus onnistuisi kaikkien näkökulmasta, ja sil-
le asetettuihin tavoitteisiin voitaisiin päästä.

Ohjaus

TäsmäProto-hankkeen TäsmäKoulutuksissa työssä-
oppimisen ohjaukseen käytettyinä menetelminä on
mainittu sähköposti, puhelin, verkko-ohjaus, työnoh-
jaus, yrityskäynnit, ohjaustapaamiset sekä lähiope-
tusjaksoilla tapahtuva ohjaus. Menetelmiä on käytetty
osittain päällekkäin ja joissakin koulutuksissa yhteyttä
on pidetty työssäoppimisjakson aikana vain tarvittaes-
sa. Seuraavaksi käsitellään tarkemmin eri ohjausme-
netelmiä ja sitä, millaisiin koulutuksiin ne soveltuvat.
Tässä osiossa lähteenä on käytetty koulutussuunni-
telmia, opiskelijapalautteita, kouluttajapalautteita sekä
haastatteluja.

Puhelin ja sähköposti sekä virtuaalinen ohjaus

Puhelin ja erityisesti sähköposti ovat olleet eniten käy-
tettyjä ohjausmenetelmiä. Näiden lisäksi verkko-ohja-
us, esimerkiksi Moodle-oppimisalustan ja suljetun Fa-
cebook-ryhmän kautta, on ollut käytössä muutamissa
koulutuksissa.

Yrityskäynti

Kouluttajan yrityskäynti on toteutunut raportoinnin pe-
rusteella kolmessa koulutuksessa, joista kahdessa
kouluttaja on tullut paikan päälle kauempaa Suomes-
ta. Yrityskäynti voi olla riippuvaista välimatkoista ja ai-
kaa vaativaa, mutta palautteiden perusteella koulut-
tajan käynti yrityksessä on mahdollistanut etätöiden/
työssäoppimistehtävien kohdentamisen juuri yrityk-
sen tarpeet huomioon ottaen, jolloin se on voitu kyt-
keä osaksi liiketoimintasuunnitelmaa. Yrityskohtainen
käynti on myös mahdollistanut mm. opitun viemisen
osaksi tuotteistusta ja toimintasuunnitelmaa. Yritys-
käynnit ovat kohdistuneet yrityksiin, joiden toimintaa
ei voi viedä pois kohteesta, toisin sanoen yrityksen
sijainti tai kalusto on merkittävä osa toimintaa. Kou-
lutuksia on myös pidetty yritysten tiloissa, jolloin kou-
luttaja on nähnyt yrityksen tilanteen konkreettisesti.
Tämä on kuitenkin ollut haasteellista opiskelijoille, sil-
lä he eivät ole pystyneet täysin irtautumaan työstään
koulutuksen aikana.

Työnohjaus

Viidessä TäsmäKoulutuksessa on raportoitu yhdek-
si työssäoppimisen ohjausmenetelmäksi työnohjaus.

Työnohjausta on toteutettu erilaisiin terapioihin liittyvissä TäsmäKoulutuksissa. Työnohjausistuntoja on toteutettu sekä ryhmässä että henkilökohtaisissa tapaamisissa kouluttajan ja opiskelijan kesken. Myös opiskelijan viikoittaiset raportit kouluttajalle ovat toimineet työnohjauksen tukena.

Työnohjauksessa on tavoitteena saada ohjattavat ottamaan etäisyyttä työhönsä ja käsiteltäviin tilanteisiin, mutta se ei kuitenkaan edellytä akuuttia ongelmaa. Työnohjauksella tuetaan mm. oman työn arviointia ja samalla se vahvistaa ohjattavien ammattitaidon kehittymistä. Se onkin sopiva menetelmä niille ammattilaisille, jotka käyttävät työssään omaa persoonaa työvälineenä, kuten ihmishuhde-, auttamis- sekä hoito- ja hoivatyössä ja opetustyössä. (Viitala 2008: 269, 369–370.)

Lähijaksoilla tapahtuva ohjaus

Viidessä koulutuksessa ohjaus on jätetty pääosin vain lähiopetusjaksolle. Tehtävän ohjeistus, purku ja arviointi on sovittu toteutettavaksi lähiopetusjaksolla. Opiskelija on voinut olla tarvittaessa yhteydessä kouluttajaan työssäoppimisjaksonkin aikana. Huomioitavaa on, että esimerkiksi myös työnohjausta on toteutettu lähiopetusjaksoilla.

Muut ohjausmenetelmät

Muita yksittäisiä mainittuja työssäoppimisen ohjauksen käytettyjä keinoja ovat olleet tuutorointi ja kouluttajan kanssa yhdessä valmentajana toimiminen. Tällaiset työssäoppimisen ohjausmenetelmät ovat olleet käytössä erilaisten hoitojen ja valmennusten opettelussa. Ne ovat olleet hyviä menetelmiä saada heti palautetta kouluttajalta. Lähiopetusjaksot ovat joissakin TäsmäKoulutuksissa pitäneet sisällään teoreettisten opintojen lisäksi myös käytännön harjoittelua kouluttajan ohjauksessa. Yhdessä TäsmäKoulutuksista on tarjottu myös mahdollisuutta suorittaa työssäoppiminen koulutuksen järjestämispaikassa, jolloin harjoittelijoiden työn laatua seurataan tarkasti kouluttajan ohjauksessa.

Dokumentointi

Työssäoppimisen raportointikeinoina on käytetty oppimispäiväkirjoja sekä hoitokertomusten dokumentointia. Oppimispäiväkirjojen rooli on ollut toimia itse-reflektion välineenä, jota kouluttaja on kommentoinut ja käyttänyt osittain myös ohjauksen välineenä. Sen sijaan hoitokertomukset ovat pitäneet sisällään harjoit-

teltujen hoitojen raportointia ja esimerkiksi asiakaspalautteita. Joissakin koulutuksissa on voitu edellyttää, että opiskelija on suorittanut tietyn määrän hoitoja ennen kuin voi osallistua seuraavaan lähiopetuskertaan, jolloin hoitojen kirjaaminen on toiminut osoituksena työssäoppimisen hyväksytystä suorittamisesta.

Arviointi

Kouluttaja on käyttänyt oppimisäiväkirjoja ja hoitokertomuksia yhtenä välineenä arvioida opiskelijan työssäoppimista. Arviointi on yksinkertaisimmillaan ollut tehtävän hyväksymistä. Arviointi on voinut olla myös sitä, että kouluttaja antaa lähiopetusjaksolla henkilökohtaista palautetta, joka käydään läpi vuorovaikutteisesti. Joissakin koulutuksissa palautetta on käyty läpi henkilökohtaisen palautteen lisäksi ryhmässä, jolloin palaute on toiminut yhtenä ohjauskeinona ja reflektointimenetelmänä. Muutamissa koulutuksissa arviointi on pitänyt sisällään kokeen tai näytteen antamisen työsuoritteesta, jonka kouluttaja on arvioinut.

Viitalan (2008: 147, 152) mukaan aikuinen on tehokas oppija, kun hän omistaa oppimisprosessin ja sen arvioinnin. Oppimisen ja osaamisen tulisi siis ensisijaisesti olla henkilön itsensä arvioimaa, mutta häntä voidaan tukea siinä ulkopuolisen henkilön ja arviointia tukevien järjestelmien avulla. Arviointijärjestelmät tulevat avuksi, sillä itsereflektio ei aikuisen oppijan kohdalla ole kuitenkaan itsestäänselvyys. Reflektiolla tarkoitetaan itsearviointia, joka vie prosessina oppimista eteenpäin ja on myös sen edellytys. Reflektio-sanalla viitataan myös menneen ja käsillä olevaan toiminnan ”tutkivaan otteeseen”. Ryhmäreflektio on ollut paljon käytetty menetelmä TäsmäKoulutuksissa. Viitalan (2008: 186–187) mukaan myöskään ryhmätasolla reflektiokyvyn saavuttaminen ei ole helppoa. Reflektiossa mukaan tulevat negatiiviset tunteet, joita voidaan pyrkiä välttämään selittämällä asioita itsemme kannalta parhain päin.

Palautteella on myös suuri merkitys oppimiselle. Erityisesti esimiehen rooli palautteen antajana korostuu, kun halutaan saada aikaan positiivinen oppimiskierre. Pienistäkin onnistumisista saatu myönteinen palaute lisää itseluottamusta ja valmiutta uusiin oppimishaasteisiin. (Viitala 2008:148–149.) TäsmäKoulutuksen työssäoppimisjakson aikana, kun kouluttajan tukea ei ole heti saatavilla, vastuu palautteen antamisesta jää esimiehelle tai yrittäjälle. Myös muut työnteekijät voivat toimia palautteen antajina.

3.3 Palautteet ja seuranta

Opiskelija-, kouluttaja- ja yrityspalautteita on käytetty yhtenä TäsmäKoulutusten seurantatapana. Palaute-tieto palvelee työ- ja elinkeinohallintoa mm. mahdollisten kehittämistoimenpiteiden vuoksi. Yrittäjiltä kerätty palaute tuo tietoa yrityksen näkökulmasta – miten TäsmäKoulutus on vaikuttanut henkilöstön osaamiseen ja liiketoiminnan kehittämiseen. Arviointi voi toimia myös yrityksen tulevien kehittämistoimenpiteiden tukena.

TäsmäProto-hankkeen henkilöstö on kehittänyt oman kyselylomakkeen, koska valtakunnallinen Opal-palautelomake ei ole sopinut TäsmäKoulutuksen palautetarpeeseen. Palautteet on kerätty Webropol-kyselyllä (ks. liite 3).

Opiskelijapalautteet

TäsmäKoulutuksiin osallistuneita opiskelijoita on pyydetty vastaamaan opiskelijapalautteeseen. Työssäoppimista on pyydetty arvioimaan neljän Likert-asteikollisen (erinomaisesti - heikosti) kysymyksen kautta:

Arvioi työssäoppimista (esim. koulutukseen liittyvä harjoittelu työpaikalla tai työhön liittyvä kehittämistehävä)

1. Työssäoppimisen sisältö ja tavoitteet sovittiin yhteisesti opiskelijan, kouluttajan ja työnantajan kanssa.
2. Työssäoppiminen liittyi yrityksen palveluiden/toimintatapojen kehittämiseen.
3. Sain kouluttajalta tukea työssäoppimisen aikana.
4. Sain työnantajalta/esimieheltä tukea työssäoppimisen aikana.

Lisäksi vastaajat ovat voineet kommentoida työssäoppimista avoimella vastauksella kyselyn lopussa olevaan ”vapaa sana, kommentit, kehittämissuhteet” -kenttään.

Yrityskohtaisten TäsmäKoulutusten osalta tarkastelun kohteena on 18 opiskelijaa ja 16 eri TäsmäKoulutusta. Tulokset on esitetty taulukossa 2.

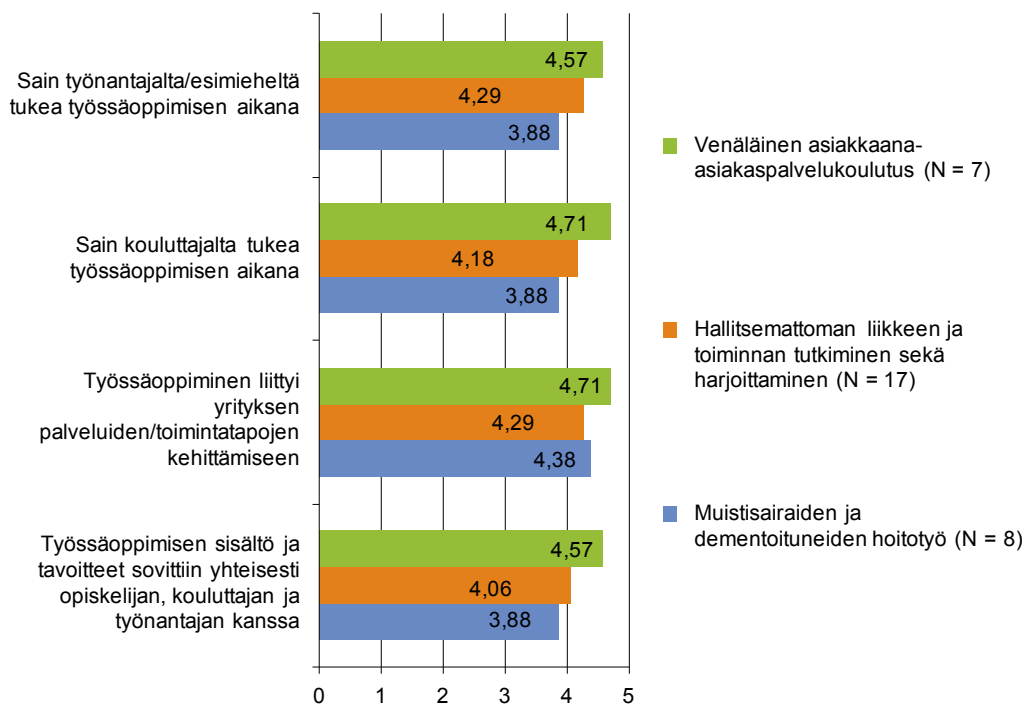
Työssäoppiminen on liittynyt opiskelijapalautteiden perusteella suurimman osan kohdalla erinomaisesti yrityksen palveluiden/toimintatapojen kehittämiseen ja hieman alle kolmanneksen kohdalla hyvin.

Hieman alle puolet vastaajista on kokenut, että työssäoppimisen sisältö ja tavoitteet on sovittu erinomaisesti yhteisesti opiskelijan, kouluttajan ja työnantajan kanssa. Sen sijaan puolet vastaajista kokee sen onnistuneen hyvin. Joukosta löytyy myös niitä, jotka ovat kokeneet yhteisen sopimisen onnistuneen vain tyydyttävästi. Myös työnantajan tuki on koettu vastaavanlaisin luvuin, eli puolet opiskelijoista on kokenut työnantaja tukeneen hyvin. Työnantajan/esimiehen tuen kohdalla on huomioitava opiskelijan näkökulmasta vastanneet seitsemän yrittäjää tai yksinyrittäjää. Kysymys ei ole kaikkein soveltuvin heidän kohdallaan, mutta palautejärjestelmässä heidät on pakotettu vastaamaan kysymykseen.

Kouluttajan tuki työssäoppimisen aikana on ollut erinomaista 39 % kohdalla ja hyvää 44 % kohdalla. Opiskelijoista 17 % on kokenut kouluttajan tuen vain tyydyttävänä. Näitä lukuja voidaan verrata siihen, kuinka työssäoppimista on ohjattu. Usein ohjaus on ollut etäohjausta puhelimen, sähköpostin tai verkon kautta. Joissakin tapauksissa yhteyttä on otettu vain ongelmatilanteissa. On siis ilmeistä, että opiskelijat saattavat kokea olevansa työssäoppimisen aikana omillaan.

TAULUKKO 2. Opiskelijapalautteet yrityksille räätälöityjen TäsmäKoulutusten työssäoppimisesta (n = 18 opiskelijaa, 16 TäsmäKoulutusta)

	Erinomaisesti	Hyvin	Tyydyttävästi	Välttävästi	Heikosti
Työssäoppimisen sisältö ja tavoitteet sovittiin yhteisesti opiskelijan, kouluttajan ja työnantajan kanssa	44 %	50 %	6 %	0 %	0 %
Työssäoppiminen liittyi yrityksen palveluiden/toimintatapojen kehittämiseen	72 %	28 %	0 %	0 %	0 %
Sain kouluttajalta tukea työssäoppimisen aikana	39 %	44 %	17 %	0 %	0 %
Sain työnantajalta/esimieheltä tukea työssäoppimisen aikana	44 %	50 %	6 %	0 %	0 %



KUVIO 1. Verkostokoulutusten palaukset työssäoppimisesta (keskiarvona)

Verkostokoulutuksena järjestettyjen TäsmäKoulutusten opiskelijapalauksissa tarkastelun kohteena on yhteensä 3 verkostokoulutusta, joissa on ollut yhteensä 32 opiskelijaa. Myös verkostokoulutusten vastauksissa on huomioitava, että vastaajista 12 toimii yrittäjänä. Kuviossa 1 on kuvattu keskiarvona verkostokoulutuksiin osallistuneiden henkilöiden palaukset työssäoppimisesta. Verkostokoulutuksiin osallistuneiden määrä vaihtelee eri koulutuksissa, joten tarkastelussa on otettava huomioon osallistujien määrän vaikutus keskiarvoon. Palaukset ovat olleet pääsääntöisesti hyviä, mutta myös kehitettävää on.

Muistisairaiden ja dementoituneiden hoitotyön kohdalla vastaukset ovat vaihdelleet välttävää erinomaiseen. Työssäoppimisessa onnistuneinta on ollut sen liittyminen yrityksen palveluiden/toimintatapojen kehittämiseen. Työssäoppimisen sisällön ja tavoitteiden yhteisessä sopimisessa tyypillisin vastaus on ollut ”hyvin” kun taas kouluttajan ja työnantajan/esimiehen tuki on arvioitu tyypillisimmin erinomaiseksi, mutta vastusten vaihtelu on kuitenkin ulottunut ”välttävään” asti.

Venäläinen asiakkaana -asiakaspalvelukoulutuksessa on onnistuttu keskiarvovertailussa työssäoppimisen suhteen hyvin tai erinomaisesti. Tyypillisin vastaus kaikkiin kysymyksiin on ollut ”erinomaisesti”.

Hallitsemattoman liikkeen ja toiminnan tutkiminen sekä harjoittaminen -verkostokoulutuksessa vastauk-

set ovat vaihdelleet asteikolla tyydyttävästi - erinomaisesti. Tyypillisin vastaus on kaikissa kysymyksissä ollut ”hyvin”. Eniten parantamisen varaa on työssäoppimisen sisällön ja tavoitteiden yhteisessä sopimisessa sekä kouluttajan tuessa. Toisaalta erot keskiarvojen välillä ovat hyvin pienet, merkittävistä eroista ei voida puhua.

TK-Evalin (2012, 102) tarkastelussa olleissa yhteishankintakoulutuksissa työssäoppiminen on opiskelijoiden Opal-palauksien perusteella toteutunut kokonaisuudessaan myönteisesti. Työssäoppimisen työtehtävät ovat tukeneet oppimista hyvin. Sen sijaan haasteita ja kehitettävää löytyy opiskelijoiden mielestä sisällön ja tavoitteiden yhteisessä sopimisessa sekä työssäohjaajien motivaatiossa ja asennoitumisessa opiskelijoita kohtaan ja työssäoppimisen ohjauksessa.

TäsmäProto-hankkeen opiskelijapalauksien perusteella työssäoppimisen sisällön ja tavoitteiden sopimisessa olisi parannettavaa. Erityisesti työssäoppimisen tavoite on jäänyt monesta koulutus suunnitelmasta puuttumaan. Kuinka tavoitteisiin voidaan sitoutua, jos ne ovat kaikille osapuolille epäselvät? TäsmäKoulutuksissa, joihin tavoite on kirjattu, voidaan myöhemmin arvioida, onko tavoitteisiin päästy. Tämä on tärkeää etenkin TäsmäKoulutuksen vaikuttavuuden kannalta. TäsmäKoulutuksen tavoitteiksi on esimerkiksi sosiaali- ja terveystalalla kirjattu tulokselli-

TAULUKKO 3. Yrittäjien palautteiden jakautuminen prosentiosuuksittain asteikolla 1–5 yrityskohtaisissa TäsmäKoulutuksissa (heikosti – erinomaisesti) (n = 10–16)

	n =	Erinomaisesti	Hyvin	Tyydyttävästi	Välttävästi	Huonosti
Koulutussuunnitelma laadittiin yrityksen tarpeita vastaavaksi	16	37,5 %	50 %	12,5 %	0 %	0 %
Koulutussuunnitelma kytkeytyi yrityksen liiketoimintasuunnitelmaan (jos liiketoimintasuunnitelma oli)	11	45,5 %	45,5 %	9 %	0 %	0 %
Henkilöstön sitouttaminen koulutukseen sujui	16	69 %	31 %	0 %	0 %	0 %
Yhteistyö ELY-keskuksen kanssa koulutuksen valmisteluvaiheessa sujui	16	56 %	44 %	0 %	0 %	0 %
Yhteistyö kouluttajan kanssa koulutuksen valmisteluvaiheessa sujui	16	37,5 %	50 %	6,25 %	6,25 %	0 %
Koulutus vastasi yrityksen tarpeita	16	56 %	44 %	0 %	0 %	0 %
Koulutukseen sisältyvä työssäoppiminen vastasi yrityksen tarpeita (esim. työhön liittyvä kehittämistehtävä tai harjoittelu)	16	44 %	50 %	6 %	0 %	0 %

sen terapian suunnittelun ja toteutuksen oppiminen. Työssäoppimisen suunnitelman rakentamisessa voitaisiinkin lähteä liikkeelle tavoitteesta, mitä kohti pyritään ja miten siihen päästään.

Myös työnantajan ja kouluttajan tuessa olisi parannettavaa. Toisaalta, kuten aikaisemmin tuotiin esiin, yrittäjät ja yksinyrittäjät ovat luonnollisesti ilman esimiehen tai yrittäjän tukea. Tällaisessa tapauksessa kouluttajan ja kollegoiden tuen merkitys korostuu.

Yrittäjien palautteet

Yrittäjien/esimiesten palautteet on kerätty pääsääntöisesti noin kahden kuukauden kuluttua TäsmäKoulutuksen päättymisestä, jotta koulutuksessa opittu on ehtinyt jalkautua yritykseen jo jossain määrin. Yrittäjiä tai esimiehiä on pyydetty arvioimaan mm. koulutuksen toteuttamisvaihetta. Tähän kysymyspatteristoon on sisällytynyt yksi kysymys työssäoppimisesta:

Koulutukseen sisältyvä työssäoppiminen vastasi yrityksen tarpeita (esim. työhön liittyvä kehittämistehtävä tai harjoittelu).

Lisäksi yrittäjät tai esimiehet ovat voineet kommentoida aihetta avoimella vastauksella. Yrittäjien palautelomake on liitteenä 4.

Yrityskohtaisiin TäsmäKoulutuspalautteisiin on vastannut 16 yrittäjää/esimiestä. Verkostokoulutuksiin on puolestaan vastannut 4 yrittäjää/esimiestä.

Taulukosta kolme nähdään, että suurin osa yrittäjistä on kokenut työssäoppimisen vastanneet yrityksen tarpeita erinomaisesti tai hyvin. Vastaajien joukosta löytyy myös niitä, jotka ovat kokeneet työssäoppimisen vastanneet yrityksen tarpeita vain tyy-

dyttävästi. Verkostokoulutuksissa työssäoppiminen on vastannut yrityksen tarpeita 25 % erinomaisesti ja 75 % hyvin.

Koulutussuunnitelman laadinta yrityksen tarpeita vastaavaksi on onnistunut yrityskohtaisissa TäsmäKoulutuksissa erinomaisesti reilun kolmanneksen kohdalla. Sen sijaan puolet vastaajista on raportoinut sen onnistuneen hyvin. Kun verrataan näitä lukuja siihen, kuinka hyvin koulutus on vastannut yrityksen tarpeita, havaitaan positiivista muutosta. Yli puolet vastaajista kokee koulutuksen vastanneen yrityksen tarpeita erinomaisesti. Vastaavanlainen muutos on nähtävissä myös verkostokoulutuksissa. Tämän perusteella näyttää siltä, että koulutussuunnitelma elää TäsmäKoulutuksen aikana ottaen paremmin huomioon yrityksen tarpeet. Tähän voi olla syynä esimerkiksi se, että kouluttaja tutustuu paremmin yritykseen ja sen henkilöstöön ja osaa kohdentaa opetuksen paremmin yrityksen tarpeita vastaavaksi. Esimerkiksi Venäläinen asiakkaana -asiakaspalveluverkostokoulutuksessa kouluttaja on kysellyt lähiopetuksen aikana vielä tarkemmin, millaisia viestintätarpeita kullakin yrityksellä on ja kohdentanut työssäoppimistehtävät sen mukaisesti. Niin myös toisessa verkostokoulutuksessa kouluttaja on pienryhmäkohtaisissa koulutuspäivissä lähtenyt liikkeelle yrityksen arvoista ja visioista sekä liiketoimintasuunnitelmasta. Koulutussisällöt on pystytty yksilöimään yrityksen ja työntekijöiden tarpeita vastaavaksi. Myös yrittäjäpalautteiden avoimessa vastauksessa on tuotu esiin, että kannattaa kuunnella yritysten tarpeita, mitä ollaan vailla.

Voidaan kysyä, tulisiko koulutuksen suunnitteluvaiheessa tehdä tarkempia suunnitelmia yrityksen, opiskelijoiden ja kouluttajan kesken? Tämä vaatisi enem-

män yhteydenpitoa ennen koulutuksen alkua. Vai riittääkö koulutuksen aikana tehdyt muutokset vastaamaan yrityksen tarpeisiin? Yrittäjät raportoivat yhteistyön sujuneen kouluttajan kanssa suunnitteluvaiheessa 35 % kohdalla erinomaisesti, 50 % kohdalla hyvin ja 6,25 % tapauksessa huonosti sekä 6,25 % välttävästi. Verkostokoulutusten yrityspalautteissa vastaavat luvut ovat 25 % erinomaisesti, 50 % hyvin ja 25 % tyydyttävästi. Jonkinlaisia resursseja olisi siis kohdennettava suunnitteluvaiheeseen, tarkemmin ei kuitenkaan esimerkiksi avoimissa vastauksista nouse esille syitä, mikä suunnitteluvaiheessa on epäonnistunut.

Yhteistyö ELY-keskuksen kanssa koulutuksen valmisteluvaiheessa on sujunut yli puolessa tapauksessa erinomaisesti ja loppujen kohdalla hyvin. Sen sijaan verkostokoulutuksissa yhteistyö ELY-keskuksen kanssa on ollut 50 % tapauksessa hyvää ja 50 % kohdalla välttävää. Eli yksikään yritys ei ole kokenut yhteistyön sujuneen erinomaisesti. Avoimessa vastauskentässä on tuotu esille mm. turhautumista paperien täyttämiseen, eli niin sanottuun paperibyrokratiaan. Toisaalta osa on kokenut koulutuksen suunnittelun ja valmistelun sujuneen joustavasti, nopeasti ja huolettomasti.

Henkilöstön sitouttaminen koulutukseen on sujunut 69 % kohdalla erinomaisesti ja kolmanneksen kohdalla hyvin. Avoimissa vastauksissa käy ilmi, että syy sitoutumattomuuteen on johtunut mm. henkilöstön vaihtuvuudesta, tilanteesta jossa henkilöstö ollut liian vähän aikaa yrityksen palveluksessa. Verkostokoulutuksissa vastaavat luvut ovat 25 % erinomaisesti, 50 % hyvin ja 25 % huonosti. Vertailussa on otettava huomioon, että verkostopalautetta on tullut vain neljältä yrittäjältä. Opiskelijoiden antamassa palautteessa ei tuotu esiin sitoutumattomuutta, sen sijaan motivaatio omaan työhön koettiin lisääntyneen. Koulutuspäivät koettiin myös virkistävänä vaihteluna työn tekemiseen. Sen sijaan kouluttajilta saatujen palautteiden perusteella henkilöstön sitoutumattomuus koulutukseen on voinut johtua mm. työajan ja koulutuksen yhteensovittamisesta. Koulutukset ovat olleet usein tiiviitä, mikä on vaatinut opiskelijoilta itsenäistä työskentelyä myös vapaa-ajalla. Vaikka tarkoituksena on ollut, että opiskelijat saisivat käyttää työaikaan työssäoppimistehtävien tekemiseen, on myös niitä jouduttu tekemään vapaa-ajalla. Voidaan kysyä, kuinka hyvin yritys on sitoutunut koulutukseen? Opiskelijapalautteissa on nostettu esiin erityisesti etäopintojen kohdalla, että vastuu mukana pysymisestä jää opiskelijalle. Tuen puuttuminen voi vaikuttaa motivaatioon heikentävästi.

Koulutussuunnitelman kytkeytyminen yrityksen liiketoimintasuunnitelmaan -kysymykseen on tullut vain

11 vastausta, koska kaikilla koulutukseen osallistuneilla yrityksillä ei ole ollut ajantasaista suunnitelmaa. Näistä vastaajista noin 45 % koki koulutussuunnitelman kytkeytyneen erinomaisesti ja 45 % hyvin. 9 % koki kytkeytymisen olleen tyydyttävää. Vastaavasti verkostokoulutuksissa koulutussuunnitelma on onnistuttu kytkemään yrityksen liiketoimintasuunnitelmaan hyvin kolmen yrityksen kohdalla ja tyydyttävästi yhden yrityksen kohdalla. TäsmäKoulutuksen vaikuttavuuden kannalta kytkeytyminen liiketoimintasuunnitelmaan on tärkeää. Yhtäläillä tarkastelussa on otettava huomioon se, kytkeytyykö koulutus yrityksen tarpeisiin huolimatta siitä, onko tarpeet kirjattu liiketoimintasuunnitelmaan. Työssäoppimistehtävien yhteydessä on tarkemmin kuvailtu, kuinka työssäoppimistehtävät ovat kytkeytyneet liiketoimintasuunnitelmaan.

Yleisesti

TäsmäKoulutuksen kohderyhmänä ovat yritysten henkilöstö, mikä tarkoittaa käytännössä että oppijat ovat aikuisia, joilla saattaa olla jo monen vuoden kokemus työelämästä ja aikaa siitä, kun he viimeksi ovat olleet koulutuksessa. Tämä asettaa omanlaiset haasteensa niin lähiopetuksen kuin työssäoppimisenkin kannalta. Viitalan (2008: 135, 145) mukaan aikuista voi opettaa vain tilanteissa, joissa opetellaan konkreettista taitoa. Yleisesti ottaen aikuista ei voi siis opettaa, vaan kyse on oppimisen tukemisesta, ”ohjaamalla yksilöä omaehtoiseen arviointi-, tiedon prosessointi- ja kehittämistoimintaan sekä tarjoamalla tälle puitteet ja resurssit”. Aikaisemmat kokemukset toimivat oppimisen tärkeänä ja väistämättömänä lähtökohtana. Kokemukset tulisi ottaa työyhteisössä reflektiiviseen tarkasteluun, jotta ne olisivat hyödyksi ja niistä voitaisiin oppia.

Joidenkin TäsmäKoulutusten osalta voitaneen puhua, että aikuisia on opetettu kädestä pitäen uuden taidon oppimisessa. Tällaisia tilanteita on ollut esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla, kun on haluttu lisätä tuotevalikoimaa. Sen sijaan kouluttajan rooli oppimisen ohjaajana korostuu useammassa TäsmäKoulutuksessa, vastuu oppimisesta on viimekädessä opiskelijalla itsellään. Asioita, joihin voidaan vaikuttaa helpottamalla oppimista, on ainakin motivointi ja sitouttaminen. Avoimissa palautteissa on tuotu esiin, että koulutuksissa arvostetaan asiantuntevia kouluttajia, jotka tuovat käytännön kannalta tärkeät asiat esille. Esimerkiksi liian teorialähtöinen koulutus ei välttämättä sovi TäsmäKoulutuksen kohderyhmälle. Yritysten motivaatiota ja sitoutumista koulutukseen lisää myös

kouluttajan valintaan osallistuminen, jolloin tiedetään mihin panostetaan.

TäsmäProto-hankkeen koulutuspalautteissa on tiedusteltu, kuinka hyvin opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet, aikaisempi koulutus ja työkokemus on huomioitu koulutuksessa. Opiskelijapalautteiden mukaan (n = 18) tämä on onnistunut 33 % kohdalla erinomaisesti, 61 % kohdalla hyvin ja 6 % kohdalla tyydyttävästi. Verkostokoulutuksen luvut (n = 31) ovat 35 % erinomaisesti, 48 % hyvin ja 16 % tyydyttävästi. Palautteet näyttäsivät olevan jokseenkin myönteisiä, mutta parannettavaa löytyy. Sinänsä kysymyksenasettelu on huono, henkilökohtaiset tavoitteet ja aiempi kokemus tulisi erottaa toisistaan, jotta voitaisiin viedä päätelmiä pidemmälle. Nyt vastaaja on voinut arvioida esimerkiksi vain toista vaihtoehtoa.

Avoimissa vastauksissa ei nostettu esiin näkökulmia opiskelijoiden henkilökohtaisiin tavoitteisiin ja taustoihin. Sen sijaan puhelinhaastatteluissa nousi esille kritiikkiä siitä, että kouluttaja ei ollut ottanut lähiopetusjaksolla huomioon että opiskelijat ovat aikuisia, vaan opetustyyli oli ennemminkin lapsille sopivaa.

Seuranta

Tk-Evalin (2012: 47) Ely-keskusten ja TE-toimistojen edustajille suunnatussa kyselyssä tuotiin esiin kriittisiä näkökohtia työssäoppimiseen. Työssäoppimisen seurannassa, valvonnassa ja arvioinnissa nähtiin puutteita, jotka johtuivat liian vähäisestä yhteydenpidosta, kiireisistä aikatauluista, vähäisistä resursseista ja tiedon puutteesta. Näin ollen kouluttajan rooli työssäoppimisen vastuuhenkilönä on jäänyt muodolliseksi, kun taas valvojan ja toteuttajan rooli on ollut työnantajalla. TE-hallinto katsoo työssäoppimista seurannan ja vaikuttavuuden näkökulmasta. Seurannassa, arvioinnissa ja valvonnassa koettiin onnistuneen hyvin tai tyydyttävästi. Seurantaa vaikeuttivat liian vähäinen yhteydenpito, kiireiset aikataulut ja vähäiset resurssit.

TäsmäProto-hankkeen henkilöstölle tehdyissä haastatteluissa ilmeni, että seurantaa voisi kehittää järjestämällä esimerkiksi yrittäjän, opiskelijan ja TE-hallinnon kesken yhteisen tapaamisen yrityksessä koulutuksen jälkeen. Tällä hetkellä yrityskäynti seurantamielessä on kuitenkin jäänyt ajanpuutteen vuoksi ajatustasolle.

4 Työssäoppiminen vaikuttavaksi?

Tämän selvitystyön tavoitteena on ollut profiloida työssäoppimista ja tarjota esimerkkejä, kuinka työssäoppimista voidaan toteuttaa. Selvityksen perusteella Pohjois-Karjalassa TäsmäProto-hankkeessa hankituissa TäsmäKoulutuksissa pääpaino on ollut toimialan ja työtehtävän mukaisesti eri hoitojen ja valmennusten sekä terapiamenetelmien harjoittelussa, harjoitus- tai kehittämistehtävien tekemisessä ja oman organisaation toimintojen selvittämisessä. Työssäoppiminen on kytkeytynyt selkeästi osaksi yrityksen tavoitteita ja liiketoimintasuunnitelmaa sellaisissa koulutuksissa, joissa kouluttaja on osannut ohjata tuotteistamista tai toimintatavan käyttöönottoa. Oritun juurruttaminen tai yrityksen kehittäminen on edellyttänyt koko yksikön ja työyhteisön osallistamista.

Tämän aineiston perusteella ei voida kuitenkaan esittää yleistystä työssäoppimisen ihannemallista tai tehdä runkoa työssäoppimiselle, koska kyse on monista eri yrityksistä, joilla on erilaiset kehittymistarpeet

ja erilaisista lähtökohdista tulevat työntekijät. Liitteenä 6 on kuitenkin esitetty koulutussuunnitelma, jossa on esitetty työssäoppimiselle tavoitteet ja selkeät ohjeet. Kuten aiemmin on jo käynyt ilmi, työssäoppimissuunnitelmat ovat puutteellisia tavoitteiden kannalta. Selkeä tavoite voi helpottaa koulutussuunnitelman rakentamista – mitä kohden kuljetaan ja millä keinoin. Koska kouluttajat eivät kuitenkaan tunne yrityksiä välttämättä etukäteen, vastuu tarpeiden esittämisestä jää opiskelijoille ja heidän yrityksilleen. Tältä kannalta on tärkeää, että koulutukseen osallistujalla on oman henkilökohtaisen tavoitteen lisäksi tiedossa yrityksen koulutustarve ja tavoite. TäsmäKoulutuksiin osallistujille voitaisiin tehdä henkilökohtainen työssäoppimissuunnitelma, jolloin työssäoppiminen ei jäisi vain ympärööräksi opitun soveltamiseksi. Henkilökohtainen työssäoppimissuunnitelma tarjoaisi myös välineen ottaa huomioon aikuisen oppijan tarpeet, lähtökohdat ja aiemman taustan.

Työssäoppimisen ohjaaminen on suurimmassa osassa koulutuksia jäänyt etäohjaukseksi. Vain harvoin kouluttaja on käynyt paikan päällä yrityksessä. Etäohjaus on haasteellista kaikkien kannalta – kynnyksellä yhteyttä voi olla korkea ja kouluttajakaan ei voi väkisin tyrkyttää ohjausta aikuisille, jotka ovat tottuneet tekemään asiat tietyllä tavalla. Positiivisen oppimiskierteen aikaansaamiseksi tarvitaan kuitenkin positiivista ja rakentavaa palautetta. Moni koulutukseen osallistunut tekee asiakastyötä, jossa palautetta tulee myös suoraan asiakkailta. Toisaalta TäsmäKoulutukseen on osallistunut myös yksinyrittäjiä, jolloin opittua on mahdollista soveltaa työssä oman tahdon mukaisesti, mutta palautteenantaja puuttuu. Varsinkin tällaisissa tilanteissa kouluttajan rooli ohjaajana korostuu. Kouluttajahaastattelussa nousi esille kehittämiskohteenä resurssien mitoittaminen niin, että kouluttajan olisi mahdollista käydä yrityksessä, jotta työssäoppimisesta voisi antaa autenttista palautetta.

Opiskelijapalautteissa ja tehdyissä haastatteluissa korostuu myönteisyys TäsmäKoulutus-palvelutuotetta kohtaan. Yksinyrittäjät ja pienyrittäjät ovat olleet kiitollisia koulutuksen toteutumisesta, sillä ilman ELY-keskuksen tukea koulutukset olisivat saattaneet jäädä resurssisyistä käymättä. Positiivisesta palautteesta huolimatta myös kehitettävää löytyy. Eri osapuolet ovat pitäneet lähiovetusjaksojen määrää opeteltävien asioiden määrään verrattuna liian vähäisenä. Lyhyessä ajassa pyritään käymään läpi paljon asiaa, jolloin opeteltavaa jää myös vapaa-ajalle. Opiskelijoiden mo-

tivaatiota on heikentänyt erityisesti se, että työssäoppimis- ja etätehtäviä ei ole saanut tehdä työajalla. Työssäoppimistehtävien tarkoitus on nimenomaan palvella opiskelijan lisäksi yritystä, jolloin voidaan pitää perusteltuna että työaika saa käyttää työssäoppimiseen. Myös opitun tiedon siirtämiselle yrityksen muille työntekijöille tulisi varata aikaa. Ongelmana tällä hetkellä on se, että kaikki työnantajat eivät miellä työssäoppimista yhtä arvokkaaksi kuin teoriaopetusta. Hyöty molemmille osapuolille tulisi saada tuotua esiin jo suunnitteluvaiheessa. Yritysten sitoutumista koulutukseen on parantanut mm. tieto siitä, että koulutus on laadukasta, kun yritys on ollut mukana valitsemassa kouluttajaa.

TäsmäProto-hankkeen kokemuksen perusteella TäsmäKoulutukseen osallistuneet yritykset hakevat helposti myös uudestaan rahoitusta esimerkiksi jatkokoulusta varten. Varsinkin tällaisissa tilanteissa voi tulla arvioitavaksi, onko TäsmäKoulutuksilla päästy tavoitteeseen, onko koulutustarpeeseen vastattu, jotta rahoitus on tuloksellista. Koulutuksessa opittu ei kuitenkaan aina jalkaudu yritykseen heti, vaan vaikutukset saattavat näkyä vasta pidemmällä aikavälillä. Jonkinlaista seurantaä olisi kuitenkin TäsmäProto-hankkeen henkilöstön mielestä kehitettävä. Yhtenä vaihtoehtona on nostettu esiin yrityskäynti esimerkiksi puolen vuoden kuluttua koulutuksen päättymisestä. Yrityskäynnillä voidaan täsmentää yritysten tulevaisuuden koulutustarpeita ja arvioida opitun jalkautumista. Tällä hetkellä tällainen käynti näyttäytyy kuitenkin resurssikysymyksenä.

Lähteet

- Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012) Annettu Helsingissä 28 päivänä joulukuuta 2012.
- Pohjonen, P. 2001. Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Tampere: Tampereen yliopisto.
- TEM 6.6.2011. Ohje työvoimapolitiisesta aikuiskoulutuksesta ja siihen hakeutuville ja osallistuville maksettavista etuuksista.
- TEM 28.12.2012. Työ- ja elinkeinoministeriön ohje julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain ja asetuksen soveltamisesta.
- Tk-Eval. 2012. Yhteishankintakoulutuksen selvitys. TEM raportteja 30/2012.
- Varila, J & Rekola, H. 2003. Mitä on työssä oppiminen. Teoreettisia ja empiirisiä näkökulmia työssä oppimiseen. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Viitala, R. 2008. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. 3. painos. Inforviestintä. Keuruu: Otava.

LIITE 1. Työnantajan esitys yhteishankintakoulutuksesta (TEM 6.07. 07/2008)



TYÖNANTAJAN ESITYS YHTEISHANKINTAKOULUTUKSESTA

Yhteishankintakoulutus on työvoimakoulutusmuoto, jossa koulutus toteutetaan työnantajan ja työ- ja elinkeinohallinnon yhteisesti suunnittelemana ja hankkimana. Yhteishankintakoulutuksella on kolme tuotetta, joista voitte valita tilanteeseenne sopivan. Työnantaja maksaa koulutuksen hankintasopimuksen mukaisista kokonaiskustannuksista tuotekohtaisesti määritellyn osuuden.

TYÖNANTAJAN YHTEYSTIEDOT

Työnantajan nimi	Y-tunnus
Katuosoite	Postinumero ja postitoimipaikka
Yhteyshenkilö ja asema organisaatiossa	Puhelin
Sähköpostiosoite	Fax

KOULUTUSTA KOSKEVAT TIEDOT

Koulutus (nimiehdotus)
Koulutustarpeen peruste: <input type="checkbox"/> RekryKoulutus eli uuden työvoiman hankintaan liittyvä koulutus Työnantaja tarvitsee uutta työvoimaa eikä alan ammattitaitoista, koulutettua työvoimaa ole saatavissa <input type="checkbox"/> TäsmäKoulutus eli olemassa olevan henkilöstön ammattitaidon kehittämiseen liittyvä koulutus Koulutus on osa työnantajan toiminnan muutos- ja kehittämishanketta - koulutus liittyy merkittävään teknologiseen tai toiminnalliseen muutosprosessiin, joka edellyttää henkilöstön osaamisen parantamista - koulutus liittyy esim. ELY-keskuksen tarjoamaan laajempaan palvelukokonaisuuteen - koulutuksella lisätään henkilöstön monitaitoisuutta Koulutuksella tuetaan työssä olevien työssä pysymistä - ikääntyvien työntekijöiden työn jatkumisen tukeminen - työntekijöiden kouluttaminen kokonaan uusiin tehtäviin Koulutuksella ehkäistään irtisanomisia tai lomautuksia - henkilöstöön kohdistuu konkreettinen irtisanomis- tai lomautusuhka <input type="checkbox"/> MuutosKoulutus eli henkilöstön vähentämiseen tai toiminnan lopettamiseen liittyvä koulutus Työvoimaa vähennetään eikä työntekijöitä pystytä työllistämään heidän nykyisellä ammattitaidollaan työnantajan muihin työtehtäviin. Koulutuksella halutaan turvata työntekijöiden sijoittuminen uusiin tehtäviin tai edistetään heidän sijoittumista muiden työntekijöiden palvelukseen.
Koulutustarpeen tarkempi perustelu: Koulutuksen tavoite ja sisältö: - koulutuksen tavoitteet - koulutuksen keskeinen sisältö - toiveet toteuttamistavasta ja opetusmuodoista - ehdotukset mahdollisista kouluttajista, joilta voidaan pyytää tarjoukset

Oletteko esityksen jättämistä edeltäneiden yhdeksän kuukauden aikana tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitä tai lyhentänyt heidän työaikaansa?

Kyllä Ei
Mistä tehtävistä?

Onko teillä erääntyneitä ja maksamattomia veroja tai tilittämättä jätettyjä ennakonpidätyksiä tai sosiaaliturvamaksuja?

Kyllä Ei

Jos on, kuinka paljon ja miltä ajalta?

Maksusuunnitelma tehty ja liitteenä

Onko työntekijöille maksettu palkkaturvaa tai onko palkkaturvahakemuksia vireillä?

Kyllä Ei

Onko palveluksessanne tai onko palveluksessanne ollut työntekijöitä seuraavilla tuilla viimeisten kahden vuoden aikana? Täydentäkää tarvittaessa vastausta lisätietoja kohtaan.

<input type="checkbox"/> Työ- ja elinkeinotoimiston myöntämällä palkkatuella			henkilöä
<input type="checkbox"/> Oppisopimuskoulutuksessa			henkilöä
<input type="checkbox"/> Työharjoittelussa työmarkkinatuella			henkilöä
<input type="checkbox"/> Työelämävalmennuksessa työ- ja elinkeinotoimiston tuella			henkilöä

Saatteko tai oletteko saaneet alla mainittuja tukia tai avustuksia toimintanne tukemiseen viimeisten kahden vuoden aikana? Täydentäkää tarvittaessa vastausta lisätietoja kohtaan:

1) ELY-keskuksen myöntämät tuet

- Yrityksen kehittämisavustus _____
- Energiatuki _____
- Kuljetustuki _____
- Toimintaympäristön kehittämisavustus _____
- Tuotekehitysavustus (Tekes) _____

2) Maakunnan liiton myöntämät avustukset:

- Kehittämisraha _____

3) Muu tuki tai avustus:

- _____

Lisätietoja:

Vakuutamme edellä ilmoitetut tiedot oikeiksi ja valtuutamme työvoimaviranomaisen hankkimaan muilta viranomaisilta kaikki esityksen käsittelemiseksi tarpeelliset tiedot ja selvitykset.

Paikka ja aika	Allekirjoitus ja nimenselvennys *)

***) Allekirjoittajan täytyy olla yhteisön nimenkirjoitukseen oikeutettu henkilö.**

Esityksen liitteiden tulee olla alkuperäisiä tai oikeiksi todistettuja, eivätkä ne saa olla 3 kuukautta vanhempia:

- yrityksen kaupparekisteriote tai muun yhteisön yhdistysrekisteriote
- verovirastosta saatava todistus verojen maksamisesta tai verovelkatodistus

Esitys toimitetaan sille työ- ja elinkeinotoimistolle tai ELY-keskukselle jonka alueella työpaikat sijaitsevat tai tulevat sijaitsemaan.

LIITE 2. Venäläinen asiakkaana -asiakaspalvelukoulutuksen työssäoppimistehtävä

Esimerkki työssäoppimistehtävästä, jota opiskelijat ovat harjoitelleet käytännön tilanteissa.

TYÖSSÄOPPIMISTEHTÄVÄ (Kauppa)

Teema: asiakkaan opastaminen

Tehtävä: kirjoita 10 lyhyttä vuoropuhelua, jossa opastat asiakasta löytämään teillä myytäviä tuotteita.

Malli

Asiakas: Извините, где ... (+ tuotteen nimi venäjäksi)? 'Anteeksi, missä on...?'
tai У Вас продаётся... (+tuotteen nimi venäjäksi) 'Myydäänkö Teillä...?'

Myyjä: Menkää suoraan ja sitten vasemmalle.
tai: Kyllä. Tässä lähellä.

Asiakas: Kiitos.

Myyjä: Olkaa hyvä.

TYÖSSÄOPPIMISTEHTÄVÄ (Ravintola)

Teema: asiakkaan opastaminen

Tehtävä: Selaa venäjänkielisiä Joensuu-esitteitä. Kirjoita 10 lyhyttä vuoropuhelua, joissa opastat asiakasta parkkipaikalle, Joensuun käyntikohteisiin tai kauppoihin.

Malli, esim.

Asiakas: Anteeksi, missä on ... (+ jonkin paikan nimi venäjäksi)

Minä: Se on tässä lähellä. Menkää vasemmalle ja sitten suoraan.

/ Ajakaa suoraan... (ajakaa = поезжайте)

Asiakas: Kiitos.

Minä: Eipä kestä.

TYÖSSÄOPPIMISTEHTÄVÄ

Teema: asiakkaan opastaminen Kolille ja/tai ampumahiihtostadionille

Tehtävä: Kirjoita opastusohje, jossa opastat venäläisen ajamaan paikasta X Kolille tai ampumahiihtostadionille.

Kuvittele, että näytät venäläiselle samalla kartasta ajoreitin. Tarvitset esimerkiksi näitä sanoja:

ajakaa= поезжайте ensin= сначала suoraan = прямо sitten= потом

kääntykää = поверните vasemmalle = налево

oikealle = направо

LIITE 3. TäsmäProto-hankkeessa käytettävä opiskelijan palautelomake



Opiskelijan palautelomake yhteishankintakoulutuksesta

Olet osallistunut Pohjois-Karjalan ELY-keskuksen, **Kouluttajaorganisaation ja Yrityksen** yhdessä toteuttamaan yhteishankintakoulutukseen **Koulutuksen nimi**. ELY-keskus kerää palautetta koulutuksesta. Kysymyksiin vastaaminen vie aikaa kahdesta viiteen minuuttia.

Kyselystä saadut vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, eikä yksittäisen opiskelijan vastaukset tule esille millään tavalla. Kysely antaa arvokasta tietoa työ- ja elinkeinohallinnon palvelujen ja koulutusten sisällön kehittämiseen.

Vastaa kyselyyn valitsemalla omaa näkökulmaa parhaiten kuvaava vaihtoehto. Avoimiin kysymyksiin voit vapaasti kirjoittaa näkemyksiäsi.

Vastaajan organisaation/yrityksen nimi *

Tietoa käytetään vain palautteiden palautumisen seurantaan

Sukupuoli *

- Nainen
 Mies

Ikä vuosina *

- Alle 25 vuotta
 25-34 vuotta
 35-44 vuotta
 45-54 vuotta
 55 vuotta tai yli

Yrityksen kokoluokka *

- Yksinyrittäjä
- 2-5 henkilöä
- 6-9 henkilöä
- 10-19 henkilöä
- 20-49 henkilöä
- 50-99 henkilöä
- 100-249 henkilöä
- 250-499 henkilöä
- yli 500 henkilöä

Yrityksen päätoimiala *

- Sosiaali- ja terveysala
 - Palveluala
 - Uusiutuvan energian ala
 - Muu, mikä?
-

Asema organisaatiossa *

- Yksinyrittäjä
- Yrittäjä
- Esimiestehtävä
- Asiantuntija
- Työntekijä

Koulutus (korkein tutkinto, jonka olet suorittanut ennen tätä koulutusta) *

- Kansa-, kansalais-, perus- tai keskikoulu
 - Lukio tai ylioppilastutkinto
 - Ammatillinen tutkinto tai opistoasteen tutkinto
 - Ammattikorkeakoulututkinto
 - Yliopistotutkinto
 - Jokin muu, mikä?
-

Arvioi koulutuksen toteutusta ja sisältöä *

	Erinomainen	Hyvä	Tyydyttävä	Välttävä	Heikko	En osaa sanoa
1. Kouluttajan / kouluttajien asiantuntemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Kouluttajan / kouluttajien opetustaito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Kouluttajan / kouluttajien yhteistyökyky ja vuorovai- kutustaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Koulutuksen tavoitteiden läpikäyminen koulutuksen alussa ymmärrettävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Henkilökohtaisten tavoitteideni, aikaisemman koulu- tukseni ja työkokemukseni huomioiminen koulutuk- sessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Lähiopetus vastasi tarpeitani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Verkko-opetuksen tehtävät ja oppimisympäristö tukivat muuta opetusta (jos verkko-opetusta oli)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Etäopetus (esim. kirjallisuus ja oppimistehtävät) tuki muuta opetusta (jos etäopetusta oli)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arvioi työssäoppimista (esim. koulutukseen liittyvä harjoittelu työpaikalla tai työhön liittyvä kehittämistehtävä) *

	Erinomaisesti	Hyvin	Tyydyttävästi	Välttävästi	Heikosti
9. Työssäoppimisen sisältö ja tavoitteet sovittiin yhteisesti opiskelijan, kouluttajan ja työnantajan kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Työssäoppiminen liittyi yrityksen palvelui- den/toimintatapojen kehittämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Sain kouluttajalta tukea työssäoppimisen aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Sain työnantajalta/esimieheltä tukea työssäoppimisen aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arvioi koulutuksen merkitystä *

	Erinomaisesti	Hyvin	Tyydyttävästi	Välttävästi	Heikosti
13. Koulutus paransi mahdollisuuksiani työskennellä eri- laisissa työtehtävissä työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Koulutus syvensi osaamistani nykyisissä työtehtävis- säni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Koulutus antoi minulle uuden ammatillisen tai- don/osaamisen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Koulutus edisti jaksamistani työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Millaisia vaikutuksia koulutuksella oli työsi ja työurasi kannalta? Voit valita useampia vaihtoehtoja. *

- Työssäjaksamisesi parantui
- Osaamisesi parantui
- Koulutus mahdollisti uudenlaisten tehtävien tekemisen
- Työyhteisön toiminta kehittyi myönteisesti
- Opin ymmärtämään työni merkityksen entistä paremmin yrityksen näkökulmasta
- Työni mielekkyys lisääntyi

Mitä muita vaikutuksia koulutuksella oli työsi ja työurasi kannalta?

2000 merkkiä jäljellä

Kuvaile miten koulutus vaikutti työssäjaksamiseesi.

10000 merkkiä jäljellä

Yleisarvosana koulutuksesta asteikolla 1-5. (5=erinomainen, 1=heikko) *

5 4 3 2 1

Vapaa sana, kommentit, kehittämissuhteet jne.

LIITE 4. TäsmäProto-hankkeessa käytettävä yrityksen palautelomake



Yrityksen palautelomake yhteishankintakoulutuksesta

Yrityksenne on osallistunut Pohjois-Karjalan ELY-keskuksen ja kouluttajan ja yrityksesi yhdessä toteuttamaan yhteishankintakoulutukseen

Pohjois-Karjalan ELY-keskus kerää palautetta yrityksellenne rahoitetusta TäsmäKoulutuksesta. Kyselyn tuottama tieto antaa arvokasta palautetta palvelujemme kehittämiseen. Kyselyllä kartoitetaan yrityksen käsityksiä koulutuksen suunnittelu-, rahoitus- ja toteutusvaiheesta sekä koulutuksenvaikutavuudesta. Kysymyksiin vastaaminen vie aikaa kahdesta viiteen minuuttia.

Kyselystä saadut vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Vastaa kyselyyn valitsemalla omaa näkökulmaa parhaiten kuvaava vaihtoehto. Avoimiin kysymyksiin voit vapaasti kirjoittaa näkemyksiäsi.

1. Yrityksen nimi:

50 merkkiä jäljellä

2. Yrityksen päätoimiala *

- Sosiaali- ja terveysala
- Palveluala
- Uusiutuvan energian ala
- Muu, mikä?

3. Yrityksen kokoluokka (tilastointia varten) *

- Yksinyrittäjä
- 2-5 henkilöä
- 6-9 henkilöä
- 10-19 henkilöä
- 20-49 henkilöä
- 50-99 henkilöä
- 100-249 henkilöä
- 250-499 henkilöä
- Yli 500 henkilöä

4. Yrityksen tarkka henkilöstömäärä:

1000 merkkiä jäljellä

5. Keneltä tai mistä saitte tietoa TäsmäKoulutuksesta? (Voitte valita useamman vaihtoehdon) *

- ELY-keskuksesta
- Työ- ja elinkeinotoimistosta (TE-toimisto)
- Paikalliselta kehittämissyhtiöltä
- Kouluttajalta
- Olimme TäsmäProto-hankkeen asiantuntijapalvelussa
- Olimme TäsmäProto-hankkeen yritysklinikaneuvonnassa
- Toiselta yritykseltä
- Radiosta
- Lehestä
- Internetistä, mistä?
- Muualta, mistä?
-

6. Mistä sait apua/neuvontaa koulutuksen suunnitteluun? *

- ELY-keskuksesta
- TE-toimistosta (entinen "työvoimatoimisto")
- Kehittämissyhtiöiltä (Josek, Pikes, Keti)
- Kouluttajilta
- TäsmäProto-hankkeen yritysklinikapalvelusta
- TäsmäProto-hankkeen asiantuntijapalvelusta
- Nettisivuilta, mistä?
-
- Muualta, mistä?
-
- Suunnittelin kaiken itse

7. Miten neuvonta auttoi yrityksenne koulutuksen suunnittelussa?

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Tyydyttävästi Välttävästi
- Huonosti
- En osaa sanoa

8. Oliko yrityksellänne ajantasainen kirjallinen liiketoimintasuunnitelma ennen koulutukseen hakeutumista? *

- Ei
 Kyllä

9. Syntyikö yrityksellenne kirjallinen liiketoimintasuunnitelma koulutuksen suunnittelun aikana? *

- Ei
 Kyllä

10. Arvioi koulutuksen valmisteluvaihetta *

	Erinomaisesti	Hyvin	Tyydyttävästi	Välttävästi	Huonosti	En osaa sanoa
Koulutussuunnitelma laadittiin yrityksen tarpeita vastaavaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutussuunnitelma kytkeytyi yrityksen liiketoimintasuunnitelmaan (jos liiketoimintasuunnitelma oli)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön sitouttaminen koulutukseen sujui	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö ELY-keskuksen kanssa koulutuksen valmisteluvaiheessa sujui	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö TE-toimiston kanssa koulutuksen valmisteluvaiheessa sujui	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö kouluttajan kanssa koulutuksen valmisteluvaiheessa sujui	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Avoimet kommentitni koulutuksen suunnittelusta ja valmistelusta (esim. koulutukseen hakeutumiseen ja suunnitteluun liittyvä neuvonta, hakemuksen käsittelyaika jne.)

12. Arvioi koulutuksen toteutusvaihetta *

	Erinomaisesti	Hyvin	Tyydyttävästi	Välttävästi	Huonosti	En osaa sanoa
Koulutus vastasi yrityksen tarpeita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen ja kouluttajan välinen yhteistyö koulutuksen aikana sujui	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutukseen sisältyvä työssäoppiminen vastasi yrityksen tarpeita (esim. työhön liittyvä kehittämisestä tai harjoittelu)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kouluttaja reagoi koulutuksen aikaisiin muutostarpeisiin (jos tarpeita oli)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Avoimet kommentitni koulutuksen toteutusvaiheesta

14. Arvioi koulutuksen vaikuttavuutta *

	Erinomaisesti	Hyvin	Tyydyttävästi	Välttävästi	Huonosti	En osaa sanoa
Koulutus tuki yrityksen selviytymistä muutoksessa (esim. toiminnallinen tai teknologinen muutos)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutus kehitti yrityksen olemassaolevia palveluita tai tuotteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutus mahdollisti kokonaan uuden tuotteen tai palvelun tarjoamisen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutus paransi yrityksen kilpailukykyä ja tuottavuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutus syvensi henkilöstön ammatillista osaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutus toi kokonaan uutta ammatillista osaamista ja mahdollisti erilaisten työtehtävien tekemisen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutus edisti työn sujuvuutta ja työhön liittyviä prosesseja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutus paransi työiihtyvyyttä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutus edisti työssäjaksamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Onko koulutus vähentänyt tai estänyt lomautuksia? *

Kyllä Ei Lomautustarpeita ei ole ollutkaan

16. Onko koulutus vähentänyt tai estänyt irtisanomisia? *

Kyllä Ei Irtisanomistarpeita ei ole ollutkaan

17. Onko uusi osaaminen mahdollistanut uuden henkilöstön palkkaamisen? Jos on, montako henkilöä on palkattu? *

Ei

Kyllä, montako?

18. Montako uusista palkatuista on naisia?

19. Avoimet kommentitni koulutuksen vaikutuksista yrityksen liiketoimintaan

20. Onko yrityksellänne tällä hetkellä koulutus- tai kehittämistarpeita? Mitä?

21. Yleisarvosana koulutuksesta kokonaisuudessaan (5=erinomainen, 1=huono) *

5 4 3 2 1

LIITE 5. TäsmäProto-hankkeessa käytettävä kouluttajan loppuraportti

TÄSMÄKOULUTUKSEN LOPPURAPORTTI

Raportti on kouluttajan oma arvio koulutuksen onnistumisesta. Raportti on toimitettava Pohjois-Karjalan ELY-keskuksen TäsmäProto-hankkeelle **viimeistään viimeisen laskun yhteydessä!** Raportin täyttää vastuukouluttaja.

<i>Koulutuksen nimi</i>		<i>Järjestämisaika</i>	
<i>Yritys/yritykset, jolle koulutus hankittu</i>		<i>Järjestämispaikka</i>	
<i>Koulutusorganisaation nimi</i>		<i>Kouluttajalla on aikaisempaa kokemusta TäsmäKoulutuksesta</i>	
<i>Vastuukouluttajan nimi</i>		<input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> ei	
<i>Loppuraportin laatijan nimi ja yhteystiedot</i>			
1. Koulutuksen kohderyhmä		<i>Kohderyhmän kuvaus / opiskelijat</i>	
Henkilömäärät	<i>Opinnot keskeyttäneet</i>		<i>/hlöä</i>
	<i>Opinnot suorittaneet</i>		<i>/hlöä</i>
	<i>Yhteensä</i>		/HLÖÄ
	<i>Keskeyttämisen syyt ja muita kommentteja</i>		
2. Koulutuksen tavoite		<i>Yrityksen koulutustavoitteen kuvailu</i>	
Arvio onnistumisesta		<i>Tarkennettiinko yrityksen koulutustarpeita koulutuksen aikana?</i>	
<input type="checkbox"/> Vastasi tavoitetta täysin			
<input type="checkbox"/> Vastasi tavoitetta osin			
<input type="checkbox"/> Ei vastannut tavoitetta			
3. Koulutuksen sisältöjen yhteenveto ja toteutuminen		a) Kontaktiopinnot - arvio onnistumisesta	b) Etäopinnot – arvio onnistumisesta
		<input type="checkbox"/> Vastasi yrityksen tarvetta täysin	<input type="checkbox"/> Vastasi yrityksen tarvetta täysin
		<input type="checkbox"/> Vastasi tarvetta osin	<input type="checkbox"/> Vastasi tarvetta osin
		<input type="checkbox"/> Ei vastannut tarpeeseen	<input type="checkbox"/> Ei vastannut tarpeeseen
			<input type="checkbox"/> Eivät sisältyneet koulutukseen

	c) Verko-opinnot - arvio onnistumisesta <input type="checkbox"/> Vastasi yrityksen tarvetta täysin <input type="checkbox"/> Vastasi tarvetta osin <input type="checkbox"/> Ei vastannut tarpeeseen <input type="checkbox"/> Eivät sisällyneet koulutukseen	d) Ohjattu työssäoppiminen – arvio onnistumisesta <input type="checkbox"/> Vastasi yrityksen tarvetta täysin <input type="checkbox"/> Vastasi tarvetta osin <input type="checkbox"/> Ei vastannut tarpeeseen
	Kuvaile kontakti-, verkko- ja etäopintojen keskeiset sisällöt. Miten niissä huomioitiin yrityksen koulutustarve?	

	Miten ohjattu työssä oppiminen toteutettiin? (Kuinka ohjattiin, dokumentoitiin ja arvioitiin)
	Miten koulutuksessa huomioitiin yrityksen liiketoiminnan suunnitelmat?

4. Koulutuksen tulokset	Mitä vaikutuksia koulutuksella oli? <input type="checkbox"/> Yritys kehitti uusia tuotteita / palveluja <input type="checkbox"/> Henkilöstön osaaminen syveni <input type="checkbox"/> Henkilöstö sai oppia kokonaan uusiin työtehtäviin <input type="checkbox"/> Opiskelijat ymmärtävät työnsä merkityksen entistä paremmin yrityksen näkökulmasta <input type="checkbox"/> Opiskelijan työn mielekkyys lisääntyi <input type="checkbox"/> Koulutus tuki yrityksen toiminnallista ja / tai teknologista muutosprosessia <input type="checkbox"/> Koulutus paransi yrityksen kilpailukykyä ja tuottavuutta <input type="checkbox"/> Koulutus edisti työn sujuvuutta ja työhön liittyvä prosesseja <input type="checkbox"/> Koulutus paransi työiihtyvyyttä <input type="checkbox"/> Koulutus vaikutti työhyvinvointiin/ työssäjaksamiseen
	Muita huomioita, mitä muita vaikutuksia koulutuksella oli?
	Johtiko koulutus tutkintoon tai osatutkintoon? <input type="checkbox"/> Ei johtanut <input type="checkbox"/> Johti osatutkintoon <input type="checkbox"/> Johti tutkintoon, mihin?
	<input type="checkbox"/> Perustutkinto <input type="checkbox"/> Ammattitutkinto <input type="checkbox"/> Erikoisammattitutkinto

	<p><i>Tutkinnon tai osatutkinnon nimi</i></p> <p>Määrät <i>Koulutuksen aloitti / keskeytti / suoritti henkilöä yhteensä</i></p> <p><i>Hylättyjen suoritusten määrä / hylkäämisen peruste</i></p>
--	--

<p>5. Tiedotus ja yhteistyö koulutettavan yrityksen kanssa</p>	<p><i>Millaista yhteistyötä kouluttaja teki yrityksen kanssa</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>ennen koulutusta</i> - <i>koulutuksen aikana</i> - <i>koulutuksen jälkeen</i>
	<p><i>Järjestetyt infot ja tiedotustilaisuudet</i></p>

<p>6. TäsmäKoulutus – palvelun toteutus</p>	<p><i>Mitkä olivat suurimmat haasteet yritysälähtöisen koulutuksen toteuttamisessa?</i></p>
	<p><i>Kuvaile ilmenneet ongelmat ja kehittämiss ehdotukset. Anna palautetta.</i></p>

<p>7. Rääätälöidyt yritysryhmät Koulutus hankittiin ja räätälöitiin paikalliselle yritysryhmälle <input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei</p>	<p><i>Kuinka yrityskohtaiset ja yritysten yhteiset tavoitteet toteutuivat koulutuksessa?</i></p>
--	--

jos kyllä, täytä lisäksi seuraavat kysymykset	<p><i>Millaista yhteistyötä yritysten välille syntyi?</i></p> <p><i>Miten kouluttaja huomioi yritysten yhteistyön rakentumisen koulutuksen sisällössä?</i></p>
	<p><i>Kuvaile verkostomuotoisessa koulutuksessa ilmenneet ongelmat ja kehittämissuhteet.</i> <i>Muita havaintoja.</i></p>

Anna yleisarvosana koulutukselle (5 =erinomainen ja 1=heikko)

5 4 3 2 1

Kiitos palautteestasi!

Palauta kysely mahdollisimman pian koulutuksen päättymisen jälkeen sähköpostitse osoitteeseen

Huomaathan, että loppuraportin palautus on viimeisen maksuerän maksamisen ehto!

LIITE 6. Aivohalvauskuntoutujan kuntouttava ohjaaminen – esimerkki työssäoppimisen toteutuksesta ja ohjauksesta

Työssäoppimisen suunnitelma

Työssäoppiminen 21 tuntia = kolme opiskelijatyöpäivää.

Lähiopetuksen välillä suoritettava työssäoppimisen välitehtävä on kolmivaiheinen. Tavoitteena on kehittää työpaikalle tapa kuntoutujalähtöiseen ja kuntouttavaan itseoppimiseen ja tiedon jakoon.

1. Opiskelijat ohjaavat pareittain tai yksin yhden kuntoutujan toiminnallista tehtävää tai liikkumista aiemmin opitun pohjalta esim. istumaan nousun ohjaus. Kurssilaiset videoivat annetun tehtävän (kirjallinen lupa pyydettävä). Videot käydään läpi toisen lähiopetusjakson aikana. Ohjaustilanteen harjoitteluun ja kuntoutujan ohjaamiseen opiskelijat käyttävät yhden opiskelijatyöpäivän.
2. Opiskelijat tekevät henkilökohtaiset kuvalliset ohjeet kuntoutujalle. Tavoitteena on yksilöllisen, yhdenmukaisen ja kuntouttavan ohjaustavan juurtuminen käytännön työskentelyyn. Opiskelijat käyttävät tähän puoli opiskelijatyöpäivää.
3. Opiskelijat tekevät kirjallisen selostuksen kuntoutujasta. Tavoitteena on oppia huomioimaan kuntoutujien tavoitteet ja ymmärtämään eri oirekuvien vaikutus ohjaustapaan. Kirjallisessa työssä selvitetään kuntoutujan diagnoosit, ikä, oirekuva sekä perustelut valitulle ohjaustavalle. Opiskelijat käyttävät tehtävään puoli opiskelijatyöpäivää.

Opiskelijat saavat tarvittaessa ohjausta kouluttajalta sähköpostin välityksellä. Materiaalina/ kertauksen apuna opiskelijat voivat käyttää videomateriaalia eri ohjausmahdollisuuksista, jonka kouluttaja on tehnyt.

Etätehtävät puretaan toisella lähiopetusjaksolla koko ryhmän kanssa samalla kerraten aiemmin opittua. Toisessa vaiheessa työssäoppiminen toteutuu osastolla kuntoutujien päivän aikana toteutuvissa ohjaustilanteissa yhden opiskelijatyöpäivän ajan.

Julkaisusarjan nimi ja numero Raportteja 19/2013					
Vastuualue Elinkeinot, työvoima, osaaminen ja kulttuuri					
Tekijät Kuismanen Milka		Julkaisu-aika Maaliskuu 2013x			
		Kustantaja /Julkaisija Pohjois-Karjalan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus			
		Hankkeen rahoittaja / toimeksiantaja TäsmäProto-hanke			
Julkaisun nimi Opitun soveltamista ja kytkemistä yrityksen kehittämiseen Selvitys työssäoppimisesta TäsmäKoulutus-palvelutuotteessa					
Tiivistelmä TäsmäKoulutuksella tarkoitetaan työnantajan ja työ- ja elinkeinohallinnon yhdessä suunnittelemaa, hankkimaa ja rahoittamaa yhteishankintakoulutusta, jonka tarkoituksena on päivittää yrittäjien ja työntekijöiden osaamista perusteellisemmin. Työ- ja elinkeinohallinnon näkökulmasta TäsmäKoulutuksen tavoitteena on tukea yrityksen kehittämistä henkilöstön osaamisen kautta, jolloin turvataan sekä yritysten henkilöstön työurien jatkuvuus että yritysten kilpailukyky. TäsmäKoulutukset ovat pitäneet sisällään teoriaopintoja, etätehtäviä sekä työssäoppimista. Tietopuolisen opetuksen lisäksi työssäoppimisen sisällyttäminen TäsmäKoulutuksiin on ollut keino viedä ja kytkeä opittu yrityksen toimintaan ja kehittämiseen. Tämän selvityksen tarkoituksena on kuvata ja profiloida, mitä työssäoppiminen on ollut vuosina 2011–2012 Pohjois-Karjalan alueella TäsmäProto-hankkeessa hankituissa TäsmäKoulutuksissa. Tavoitteena on löytää erilaisia malleja työssäoppimiseen, jotta työssäoppiminen ei jäisi vain keinotekoiseksi osaksi koulutussuunnitelmaa ja koulutuksen toteutusta. Työssäoppimisen profilointi TäsmäKoulutuksissa on tärkeää myös sen takia, että työssäoppiminen ei hahmotu työssä olevien koulutuksessa yhtä selkeänä kuin esimerkiksi nuorten ammatillisen koulutuksen osana. Aineistona on käytetty TäsmäKoulutusten hankintasopimus-asiakirjoja, koulutussuunnitelmia, kouluttaja-, yritys- ja opiskelijapalautteita sekä eri toimijoiden haastatteluja. Selvityksen perusteella työssäoppiminen on ollut toimialan ja työtehtävän mukaisesti eri hoitojen ja valmennusten sekä terapiamenetelmien harjoittelua, harjoitus- tai kehittämistehtäviä ja oman organisaation toimintojen selvittämistä. Työssäoppimiselle on saatu vaikuttavuutta, kun se on kytketty osaksi yrityksen liiketoimintasuunnitelmaa ja koko henkilöstö on saatu mukaan kehittämistoimenpiteisiin. Selvityksen on laatinut Pohjois-Karjalan ELY-keskuksen TäsmäProto-hankkeen työelämävalmennettava, KM Milka Kuismanen.					
Asiasanat (YSA:n mukaan) TäsmäKoulutus, TäsmäProto, työssäoppiminen, aikuiskoulutus					
ISBN (Painettu)	ISBN (PDF) 978-952-257-739-9	ISSN-L 2242-2846	ISSN (painettu)	ISSN (verkkójulkaisu) 2242-2854	
www www.ely-keskus.fi/julkaisut www.doria.fi		URN URN:ISBN:978-952-257-739-3		Kieli Suomi	Sivumäärä 38
Julkaisun tilaukset Julkaisu on saatavana vain verkossa: www.doria.fi/ely-keskus					
Kustannuspaikka ja -aika Joensuu 2013			Painotalo		

RAPORTEJA 19 | 2013
OPITUN SOVELTAMISTA JA KYTKEMISTÄ YRITYKSEN KEHITTÄMISEEN
SELVITYS TYÖSSÄOPPIMISESTA TÄSMÄKOULUTUS-PALVELUTUOTTEESSA

Pohjois-Karjalan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

ISBN 978-952-257-739-9 (PDF)

ISSN-L 2242-2846

ISSN 2242-2854 (verkkojulkaisu)

URN:ISBN:978-952-257-739-3

www.ely-keskus.fi/julkaisut | www.doria.fi/ely-keskus

Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto