



TAMPEREEN  
YLIOPISTO

# Oppisopimuskoulutuksen hyödyt ja haasteet työnantajan näkökulmasta

Eija Lehtonen

[eija.lehtonen@omnia.fi](mailto:eija.lehtonen@omnia.fi) / [eija.e.lehtonen@gmail.com](mailto:eija.e.lehtonen@gmail.com)

Kasvatustieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto



## Teoreettinen viitekehys

- Näkökulmia oppimiseen työpaikan oppimisympäristön ja oppilaitoksen rajapinnalla - oppiminen
  - Tiedonhankintana
  - Osallistumisena
  - Tiedonluomisena (Sfard, 1998; Paavola, Lipponen & Hakkarainen, 2004)
- Työpaikka oppimisympäristönä (Fuller & Unwin 2003; 2011; Billett 2014)
- Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja oppilaitoksessa oppimisen yhdistäminen (Guile & Griffiths 2001; Tynjälä 2009)



TAMPEREEN  
YLIOPISTO

## Tutkimuskysymykset

- 1 Mitä hyötyjä työnantajat kuvaavat oppisopimuskoulutuksen kautta saavansa?
- 2 Millaisia haasteita oppisopimuskoulutukseen työnantajan näkökulmasta sisältyy?



## Kvalitatiivinen aineisto

- Harkinnanvarainen otanta
  - yritykset, joilla on 1.1.2013 jälkeen ollut voimassa kaksi tai useampia oppisopimussuhteita
  - Oppisopimuskoulutettavista ainakin yksi on suhteen aikana ollut alle 25-vuotias ja yksi yli 25-vuotias.
- Yksilölliset teemahaastattelut
- 9 haastattelua, 8 eri toimialalta, yrityksissä suoritettu 20 erilaista tutkintoa
- Teoriaohjaava analyysi



TAMPEREEN  
YLIOPISTO

## **Tulokset: Mitä hyötyjä työnantajat kuvaavat oppisopimuskoulutuksen kautta saavansa?**

- Opiskelijan osaamisen lisääntyminen tietopuolisessa opetuksessa (5)

*Ja sit kun ne käy siellä lähijaksoilla, ni sit ne saa siellä kauheen hyvät oivallukset ja sit ne onkin ihan eri tasolla taas kun siellä toinen neuvoo toisella lailla ja aina saa uusia työkaluja. (H5)*



- Työyhteisöön kohdistuvat hyödyt (5)

- Uudet tiedot ja taidot

*Meillä oikeestaan nää työntekijätkin sanoo että kun opiskelija tuo sitä uutta tietoa tuolta koululta, niin he päivittää itsekin tietojansa. (H4)*

- Opettamalla oppiminen
- Yhteistyön lisääntyminen
- Vaikutukset organisaatiokulttuuriin

*Muutosvastarinta on huomattavasti vähäisempää. Ne pyrkii [oppilaitoksessa] sitä koko ajan korostamaan että jokaisen mielipide on yhtä arvokas ja käydään keskustelemalla sitä läpi. Kyl se edistää myös työssä olemista ja yrityksen toimintaa.(H3)*



- Taloudelliset ja yhteiskunnalliset hyödyt (5)
- Yrityksen kehittäminen (4)
- Hyödyt työpaikan käytäntöyhteisöön sosiaalistumisesta (4)

*Ja sit kun sä jaksat kouluttaa ite, ni sä saat semmosen joka tekee niinkun itekkin tekee. [...] Kun itte on paljon läsnä siinä alussa ja käy niitä asioita läpi monta kertaa, ni se rupee ajattelee niinkun minä loppupeleissä. Se tietää miten mä tykkään ja miten mun mielestä kuuluu olla asiat. Todennäköisyys et siitä tulee juuri semmonen kun minä haluan ni siitä tulee, kun on itte ruvennu sitä ihan sieltä alusta asti ohjeistamaan. (H5)*



TAMPEREEN  
YLIOPISTO

## **Tulokset: Millaisia haasteita oppisopimuskoulutukseen työnantajan näkökulmasta sisältyy?**

- Opiskelijaan liittyvät tekijät (6)

*A:n [lähdön] kanssa mä kyl koin pienen romahduksen, taasko mun pitää alottaa alusta –ajatuksella. (H5)*





- Ohjaamiseen kuuluva aika (5)

*Koska haaste on sit se, että henkilökunta joutuu opettamaan niitä ja alussa tietysti kun ne seuraa suo kun hai laivaa tuolla, ni se on vähän kiusallista, vähän rasittavaa, vähän raskasta välillä. (H7)*

- Teoriaopintojen viemä aika (3)



TAMPEREEN  
YLIOPISTO

- Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja oppilaitoksessa tapahtuvan oppimisen yhdistäminen (3)

*Onhan se tietysti turha kouluttaa ammattilaisia joista sä tiedät että vaikka 35 % jutuista mitä ne on oppinu, on aivan turhia. Ne ei tee niillä mitään. Ja todennäköisesti missään. Ja että todennäköisesti 35 % juttuja sun pitää opettaa heti sille ihmiselle, että se voi tehdä päivääkään duunia. (H8)*



TAMPEREEN  
YLIOPISTO

*Se mitä siellä koulussa tapahtuu ni ei meillä oo mitään tietoa. Ja mitä ne opiskelee siellä koulussa missä vaiheessa, et laahataaks me perässä ja koulu menee edellä, vai mitenkä päin me mennään, ni onhan se sen ohjauksenkin kannalta hirveen hankalaa, et me ei kuljeta rinta rinnan että se teoria tukee tätä käytäntöä. Vaan että siellä tehään jotakin ja me ei tiietä et mitä ne harjottelee siellä. Vai harjotteleeks ne mitään. (H4)*



## Huomioita

- Samalla haastateltavalla saattoi olla sekä hyvin positiivisia että negatiivisia kokemuksia riippuen opiskelijan koulutusalaista
- Näkökulmien erilaisuudet: oppisopimuksella lisää käsipareja vs. oppisopimuskoulutus yhteiskuntaan sopeuttamisen välineenä ja epätasa-arvon poistajana
- Työnantajan henkilökohtaisen arvomaailman merkitys, omien tarpeiden täyttäminen



- Oppiminen tiedonluomisena: näkökulma tuli esiin hyvin vähän
  - Opiskelija itsenäisesti toi oppilaitoksessa oppimansa pohjalta uusia toimintamalleja, ei esimerkkejä yhteisestä kehittämisestä työyhteisön muiden jäsenten kanssa



## Lähteet

- Linkki pro gradu –tutkielmaan: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/99209/GRADU-1464971067.pdf?sequence=1>
- Paavola, S., Lipponen, L. & Hakkarainen, K. (2004). Models of Innovative Knowledge Communities and Three Metaphors of Learning. *Review of Educational Research* 74(4), 557–576.
- Sfard, A. (1998). On Two Metaphors for Learning and the Dangers of Choosing Just One. *Educational Researcher* 27(2), 4–13.
- Fuller, A. & Unwin, L. (2003). Learning as apprentices in the contemporary UK workforce: Creating and managing expansive and restrictive participation. *Journal of Education and Work* 16(4), 407–426.
- Fuller, A. & Unwin, L. (2011). The content of apprenticeships. Teoksessa T. Dolphin & T. Lanning (toim.). *Rethinking apprenticeships*. Lontoo: Institute for Public Policy Research. 28–39.
- Billett, S. (2014). Learning in the circumstances of practice. *International Journal of Lifelong Education*. 33(5), 674–693.
- Guile, D. & Griffiths, T. (2001). Learning through work experience. *Journal of Education and Work*, 14(1), 113–131.
- Tynjälä, P. (2009). Connectivity and Transformation in Work-Related Learning – Theoretical Foundations. Teoksessa M.-L. Stenström & P. Tynjälä (toim.). *Towards Integration of Work and Learning*. Dordrecht: Springer. 11–37.