



Kauppan alan ammatillinen työ- voimakoulutus Pohjois-Savossa

PÄIVI MATTOLA



Kauppan alan ammatillinen työvoimakou- lutus Pohjois-Savossa

PÄIVI MATTOLA

RAPORTTEJA 52 | 2013

KAUPAN ALAN AMMATILLINEN TYÖVOIMAKOULUTUS POHJOIS-SAVOSSA

**Pohjois-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
Työvoimakoulutuksen työelämäläheiset mallit -hanke**

Taitto: Päivi Mattola

ISBN 978-952-257-801-3 (PDF)

ISSN-L 2242-2846

ISSN 2242-2854 (verkkajulkaisu)

URN:ISBN:978-952-257-801-3

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

Sisältö

Johdanto	2
Työvoimakoulutuksen työelämäläheiset mallit –hanke	3
Kaupan alan työvoimakoulutukset Pohjois-Savossa	4
Myynnin ammattitutkintoon valmistavat koulutukset hankkeessa	5
Markkinointi ja tiedottaminen.....	5
Opiskelijavalinta.....	5
Toteutus- ja toimintamalli.....	5
Tilastotietoa	5
OPAL-opiskelijapalaute	6
Myynnin ammattitutkinto.....	6
Työhön myynti- ja palvelualalle koulutus.....	7
Työllistyvyysvertailu	8
Työvoimakoulutusten hankinta ja toteutus.....	9
Taustaa	9
Hankintavaihe.....	10
Kohderyhmä	10
Vuosikello	10
Teorian ja työssäoppimisen jaksotus	10
Kielitaito.....	11
Tiedotus ja oppilasvalinta.....	12
Koulutuskuvaus ja tiedottaminen.....	12
Markkinointiyhteistyö	12
Oppilasvalinta.....	12
Johtopäätökset.....	13
Liitteet.....	14
Liite 1. OPAL-palaute myynnin ammattitutkintoon valmistavista työvoimakoulutuksista.....	14
Liite 2. Yhteenveto työnantajakäynneistä työssäoppimispaikkoihin.....	16
Liite 3. Kysely työnantajille työssäoppimiskäytäntöjen kehittämisestä.....	19
Liite 4. Kysely koulutusorganisaatioille lisäohjauksen käytöstä ammatillisissa työvoimakoulutuksissa	23

Johdanto

Pohjois-Savon työmarkkinoilla tapahtuneilla rakenteellisilla muutoksilla on ollut vaikutuksia työvoiman kysyntään ja tarjontaan. Osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen työvoimakoulutuksia kehittämällä edistää työnantajien ja työnhakijoiden kohtaantoa. Pohjois-Savoon, etenkin Kuopion seudulle avattiin vuonna 2012 uusia liikkeitä, liikekeskuksia sekä kauppakeskusalue Matkus, joihin tarvittiin koulutettua kaupan alan ja myynnin ammattilaisia.

Pohjois-Savon ELY-keskukselle myönnettiin, ESR -projektirahaa Työvoimakoulutuksen työelämäläheiset mallit – hankkeelle työvoimakoulutuksen osuvuuden ja työllisyyden edistämiseksi sekä kehittämään yhteistyömuotoja työnantajien, koulutusorganisaatioiden ja opiskelijoiden välillä. Hankkeen yhtenä tavoitteena oli kaupan alan koulutusten kehittäminen.

Kaupan alalla on tyypillistä taloustilanteen muutosten nopea vaikutus työllisyyteen. Kaupan liiton ennusteen mukaan kaupan myynti laskee vuonna 2013, joka samalla heikentää myös työllisyyttä (www.kauppa.fi). ”Kaupan ala on naisvaltainen, naisia on n. 70 % työvoimasta ja lähes 40 % kaupan alan työntekijöistä tekee osa-aikatyötä. Alalle on myös tyypillistä suuri kausittainen vaihtelu painottuen kesä- ja joulunaikaan” (PAM, palvelualojen taskutilasto 2012).

Oheisessa yhteenvedossa käsitellään hankehenkilöstön tapaamia työssäoppimispaikkojen vastuukoulutettujen, kaupan alan vastuukouluttajien ja Palvelualan ammattiliiton edustajien kanssa sekä vastuukouluttajille ja työnantajille tehtyjen sähköpostikyselyjen tuloksia. Niin ikään käsittelemme opiskelijoiden antamaa Opal-palautetta kaupan alan koulutuksista. Sähköpostikyselyt ja tapaamiset ajoittuvat kevääseen ja kesään 2012.

Myynnin ammattitutkintoon valmistavissa koulutuksissa oli työssäoppimispaikkoja antaneita yrityksiä 52. Kartoitimme työssäoppimista työnantajan näkökulmasta ja teimme työnantajakäynnin 20 työnantajan luokse keväällä ja kesällä 2012. Elokuussa lähetimme sähköpostikyselyn työssäoppimiskäytäntöjen kehittämisestä 50 yritykselle, joista vastasi 11 yritystä. Kyselyn vastausprosentti oli 22 %.

Tapasimme kaupan alan koulutusten vastuukouluttajat erikseen sekä pidimme yhteisen palaverin kaupan alan koulutusten tilanteesta ja koulutusten kehittämisestä. Toukokuussa 2012 lähetimme 14 kouluttajaorganisaation 50 vastuukouluttajalle sähköpostikyselyn lisäohjauksen käytöstä ammatillisissa työvoimakoulutuksissa. Kyselyyn vastasi seitsemästä kouluttajaorganisaatiosta 26 vastuukouluttajaa. Kyselyn vastausprosentti oli 52 %.

Palvelualan ammattiliiton edustajien tapaamisissa keskustelimme kaupan alan työvoimakoulutusten markkinoinnin kohdentamisesta heidän työttömille jäsenille. PAM:n mukaan myynnin ammattitutkinto nostaa kaupan alan imagoa ja kehittää alan yleistä osaamistasoa. Uusien kauppapaikkojen avaamisen jälkeen, etenkin Kuopion alueella, ovat työnantajat olleet varovaisia ja odottavalla mielellä.

Opiskelijoilta kerätyn Opal-palautteen mukaan koulutukset ovat onnistuneet ja palaute on ollut hyvä.

Työvoimakoulutuksen työelämäläheiset mallit – hanke

Pohjois-Savon ELY-keskus käynnisti ajalle 1.1.2012 - 30.12.2013 ESR-rahoitteen Työvoimakoulutuksen työelämäläheiset mallit – hankkeen. Hankkeen tarkoituksena on kehittää toimintamalleja Pohjois-Savon työmarkkinoilla tapahtuneiden muutosten hallintaan.

Hankkeen tavoitteina ovat:

- opiskelijoiden nopea työllistyminen alueen yrityksiin
- yritysten, toimialojen ja elinkeinotoimijoiden osallistumisen lisääminen koulutussuunnitteluun
- kehittää korkeakoulutetuille työnhakijoille toimivaa keko-koulutusmallia
- lisäohjauksen käytön kehittäminen
- TE-toimiston toiminnan kehittäminen
- maarakennusalan ja kaupan alan koulutusten kehittäminen

Hankkeen kohderyhmänä ovat Pohjois-Savon alueella olevat työttömät ja työttömyysuhanalaiset henkilöt. Erityisenä kohderyhmänä ovat TE-toimiston asiakkaat, jotka suuntaavat työmarkkinoille osaamisen kehittämisen kautta. Projektin toiminta kohdistuu myös koulutusorganisaatioiden opetus- ja ohjaushenkilöstöön, TE-toimiston koulutussuunnittelusta vastaaviin henkilöihin ja koulutusten yhdyshenkilöihin sekä pohjoissavolaisiin yrityksiin.

Kaupan alan työvoimakoulutukset Pohjois-Savossa

Pohjois-Savon ELY-keskuksen alueella järjestettiin vuoden 2012 aikana 10 kaupan alan työvoimakoulutusta. Koulutuksista viisi toteutettiin ESR-rahoituksella Työvoimakoulutuksen työelämäläheiset mallit - hankkeessa.

Hankkeen työvoimakoulutuksista neljä oli Myynnin ammattitutkintoon valmistavia koulutuksia, joissa suuntauduttiin kuluttajamyyntiin. Yksi oli Työhön myynti- ja palvelualalle koulutus. Myynnin ammattitutkintoon valmistavia koulutuksia järjestettiin kaksi Kuopiossa ja yksi Suonenjoella sekä Siilinjärvellä. Työhön myynti- ja palvelualalle koulutus järjestettiin Kuopiossa. Kilpailutuksen kautta Pohjois-Savon ELY-keskus valitsi kaikkiin kouluttajaksi Savon ammatti- ja aikuisopiston (Sakky).

Myynnin ammattitutkintoon valmistavat koulutukset hankkeessa

Markkinointi ja tiedottaminen

Koulutuksia markkinoitiin paikallislehdissä TE-toimiston yhteisilmoituksessa, omia erillisiä lehti-ilmoituksia ei tarvittu, koska kaupalliselle alalle haluvia hakijoita oli riittävästi. Koulutukset olivat haussa www.mol.fi – sivuilla keskimäärin 11 viikkoa. TE-toimiston virkailijat tekivät työnhakijoille 234 tiedotetta ja 12 koulutustarjousta. Koulutuksia oli neljällä paikkakunnalla, joten tiedotteita tehtiin lähinnä oman TE-toimisto alueen työnhakijoille.

Opiskelijavalinta

Määräajassa koulutuksiin jätettiin 197 hakemusta. Tiedotteen tai tarjouksen saaneista 246 henkilöstä jätti hakemuksen koulutukseen 62 henkilöä (25 %). TE-toimiston yhteyshenkilön tekemän esivalinnan jälkeen koulutuksiin haastateltiin 100 hakijaa. Haastatteluissa oli TE-toimiston vastuuvirkailijan lisäksi mukana koulutusorganisaatiosta koulutuksen vastuukouluttaja. Haastattelujen perusteella koulutuksiin valittiin 61 henkilöä, joista koulutuksen aloitti 60 henkilöä.

Toteutus- ja toimintamalli

Työvoimakoulutukset koostuivat teoriaosuudesta sekä työssäoppimisesta. Kaikissa koulutuksissa työssäoppimisen osuus oli suurempi kuin teorian osuus. Tuntijaot tarkennettiin koulutukseen valittavien opiskelijoiden lähtötason ja henkilökohtaistamisen perusteella sekä koko koulutuksen että yksittäisen opiskelijan osalta.

Toimintamallit erosivat siten, että kolmessa koulutuksessa työssäoppimisjaksot toteutettiin useissa erimittaisissa jaksoissa opiskelijan osaamisen ja kokemuksen mukaan. Yhdessä koulutuksessa työssäoppimisjaksot olivat kahdessa samanmittaisessa jaksossa.

Tilastotietoa

Taulukossa 1 on tilastotietoa koulutuksista: hakeneet, aloittaneet, keskeyttäneet ja loppuun suorittaneet henkilöt sekä työllistyminen heti koulutuksen päätyttyä ja kaksi kuukautta koulutuksen päättymisen jälkeen.

Taulukko 1. Tilastotietoa koulutuksista

Tilastotietoa koulutuksista			
Hakeneet	197		
Aloittaneet	60	30 % hakeneista valittiin koulutuksen	
Keskeyttäneet ja keskeyttämisen syy	14	23 % aloittaneista keskeytti koulutuksen	3 työllistyi koulutusalan töihin (21,5 %) 6 työllistyi muun alan töihin (43 %) 2 henkilökohtaiset syyt (14 %) 3 terveydelliset tai muut syyt (21,5 %)
Loppuun suorittaneet	46	77 % aloittaneista suoritti koulutuksen loppuun	
Työllistymistilanne heti koulutuksen päätyttyä	46		työssä 11 henkilöä (24 %) sijoitettu 4 henkilöä (9 %) muussa koulutuksessa 1 henkilö (2 %) työmarkkinoiden ulkopuolella 4 henkilöä (9 %) työttömänä 26 henkilöä (56 %)
Työllistymistilanne 2 kk koulutuksen päättymisestä	46		sijoittunut koulutusalan työhön 14 henkilöä (30 %) sijoittunut muuhun työhön 3 henkilöä (7 %) mennyt muuhun koulutukseen 1 henkilöä (2 %) työmarkkinoiden ulkopuolella 4 henkilöä (9 %) työttömänä 24 henkilöä (52 %)

OPAL-opiskelijapalaute

Työvoimakoulutukseen osallistuvat opiskelijat antavat koulutuksesta palautetta OPAL-palautejärjestelmän kautta. OPAL-palautteessa opiskelijat arvioivat oppimisympäristöä, koulutuksen toteutusta ja sisältöä, ammattitaidon kehittymistä, työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yleisarvosanaa sekä hankkeen lisäämiä kysymyksiä.

Arviointiasteikko on 1 - 5 (1 = huono, 2 = välttävä, 3 = tyydyttävä, 4 = hyvä ja 5 = erittäin hyvä). Opiskelijapalautteen antoi 44 opiskelijaa (96 %) ja palautteen yleisarvio koulutuksista oli 3,9 sekä työssäoppimista koskevan palautteen keskiarvo oli niin ikään 3,9. (liite 1)

Myynnin ammattitutkinto

Myynnin ammattitutkintoon valmistavan koulutuksen hyväksytysti suorittaneet opiskelijat voivat hakea tutkintolautakunnalta myynnin ammattitutkintoa. Vastuukouluttajilta saadun tiedon mukaan kaikkien neljän koulutuksen 46 opiskelijasta myynnin ammattitutkinto vahvistettiin 38 opiskelijalle (82 %).

Työhön myynti- ja palvelualalle koulutus

Hanke hallinnoi myös Työhön myynti ja palvelualalle – koulutusta, joka oli tarkoitettu kaupan alasta kiinnostuneille henkilöille. Koulutuksessa työssäoppimisen ja teorian jaksotus oli 2-3 päivää teoriaa ja 2-3 päivää työssäoppimista viikossa. Lisäksi oli kaksi pidempää työssäoppimisjaksoa koulutuksen alkupuolella ja keskivaiheilla.

Koulutuksesta ei järjestetty infotilaisuuksia eikä sitä markkinoitu lehdissä erillisillä ilmoituksilla. Koulutukseen tehtiin 38 tiedotetta ja kuusi työtarjousta työnhakijoille.

Hakemuksia jätettiin 68 kappaletta. Hakemusten perusteella haastateltiin 31 hakijaa ja koulutukseen hyväksyttiin 16 opiskelijaa. Kaksi valittua henkilöä perui hakemuksena, joten koulutuksen aloitti 14 opiskelijaa. Työhön myynti ja palvelualalle koulutuksen keskeytti yksi opiskelija ja syy keskeyttämiseen oli koulutusalalla töihin meno.

OPAL-palaute koulutuksesta oli hyvä, yleisarvosana oli 4,3.

Kouluttajalta saamamme tiedon mukaan 9 opiskelijaa (lähes 70 %) suoritti Liiketalouden perustutkinnon asiakaspalvelu -osan hyväksytysti.

Koulutuksen suoritti loppuun 13 opiskelijaa. Heti koulutuksen jälkeen töissä oli 5 henkilöä ja työttömäksi jäi 8 henkilöä.

Työllistävyysvertailu

Vertailimme myynnin ammattitutkinnon ja myynnin ammattitutkintoon valmistavien vs. muiden kaupan alan ja asiakaspalvelukoulutusten vaikuttavuutta heti koulutusten päätyttyä sekä työllistymistilannetta päivämäärällä 31.5.2012.

Työvoimakoulutusten jälkeistä työllistymistä verratessa on käytetty Pohjois-Savon ELY-keskuksen hankkimia kaupan alan koulutuksia, jotka alkoivat vuosina 2010 - 2011. Koulutuksia järjestettiin Kuopiossa ja Iisalmessa yhteensä 11. Myynnin ammattitutkinto ja myynnin ammattitutkintoon valmistavia koulutuksia järjestettiin kaikkiaan viisi koulutusta. Kaupan ja asiakaspalvelukoulutuksia sekä työhön myynti- ja palvelualalle koulutuksia järjestettiin kuusi. Vertailussa käytettiin koulutusten loppuun suorittaneiden henkilöiden työllisyystilannetta päivämäärällä 31.5.2012. Vertailun tuloksena ei havaittu huomattavaa eroa siinä, onko suorittanut myynnin ammattitutkinnon tai myynnin ammattitutkintoon valmistavan vai muun myynti- ja asiakaspalvelukoulutuksen.

Myynnin ammattitutkinnon tai myynnin ammattitutkintoon valmistavien koulutusten aloittaneista 78 henkilöstä oli 31.5.2012 työssä, koulutuksessa tai sijoitettuna 56 henkilöä eli 72 %. Avoimilla työmarkkinoilla oli 42 henkilöä eli 54 %.

Kaupan- ja asiakaspalvelukoulutusten sekä työhön myynti- ja palvelualalle koulutusten aloittaneista 85 henkilöstä oli 31.5.2012 työssä, koulutuksessa tai sijoitettuna 58 henkilöä eli 68 %. Avoimilla työmarkkinoilla oli 38 henkilöä eli 45 %.

Työvoimakoulutusten hankinta ja toteutus

Taustaa

Kaupan alan työvoimakoulutusten kehittämisessä pitää kiinnittää huomiota koulutusten koko prosessiin aina suunnittelusta hankinta-, tiedotus- ja oppilasvalintaan saakka. Tässä raportissa on otettu huomioon opiskelijoiden, koulutusorganisaatioiden, vastuukouluttajien, työnantajien ja Palvelualan ammattiliiton esittämiä mielipiteitä ja palautteita kaupan alan koulutuksista.

- Opiskelijoiden OPAL-palautteiden yhteenveto (liite 1)
- Työssäoppimispaikkoihin tehtyjen työnantajakäyntien yhteenveto (liite 2)
- Työnantajille tehdyn kyselyn tulokset työssäoppimiskäytäntöjen kehittämisestä (liite 3)
- Vastuukouluttajille tehdyn kyselyn tulokset lisäohjauksesta (liite 4)

Savon ammatti- ja aikuisopiston (Sakky) vastuukouluttajien ja hankehenkilöstön tapaamisissa nousi esiin mm. seuraavia asioita:

- ryhmät olivat hyvin motivoituneita ja innostuneita sekä ryhmäytyminen tapahtui nopeasti. Ryhmät ovat toimineet hyvin pitkälti siksi, että opiskelijajoukossa on jo pitkään työelämässä olleita oppijoita sekä nyt työuraansa aloittavia.

- opiskelijavalinnat ovat sujuneet hyvin kouluttajan ja TE-toimiston koulutusyhdyshenkilön välillä. Koulutusyhdyshenkilön vaihtuminen kesken koulutuksen vaikeuttaa oppilaiden omien asioiden selvittämistä.

- lisäksi toivottiin prosessien keventämistä lähinnä ESR-hankkeisiin liittyvien koulutusten seurantaan liittyen sekä mahdollisuutta hoitaa ne sähköisesti.

- työssäoppimispaikoissa työpaikkaohjaajat saattavat vaihtua kesken jakson. Joissakin yrityksissä työpaikkaohjaajilla ei ole motivaatiota ohjata työssäoppijaa sekä yrityksen halu kehittää ohjaamisprosessia on vähäistä. OPAL-palauke järjestelmään lisätyt kysymykset olivat hyviä.

- yhteistyö TE-toimiston kanssa on sujunut hyvin ja se on entisestään parantunut.

- Sakky on markkinoinut heidän omia kaupan alan koulutuksia yhteistyössä Palvelualojen ammattiliiton PAM:n jäsenille.

Palvelualojen ammattiliiton (PAM) edustajien ja hankehenkilöstön tapaamisissa esiin nousseita asioita:

- huomioitavia asioita koulutuksissa: Venäjän kielen taito, vuorovaikutustaidot – toisen ihmisen kohtaaminen ja tietotekniikka

- koulutuksesta 2/3 osaa tulisi olla teoriapainotteista opiskelua ja 1/3 työssäoppimista. Ei pitäisi lähettää opiskelijoita ns. kylmiltään ilman riittävää teoretietämystä harjoittelupaikkoihin. Työelämäosiossa puolestaan tulisi painottaa tuoteosaamisen opetusta opiskelijoille sekä riittävää työhön opastusta.

- ammattitutkintoa arvostetaan ja se takaa työtä. Myös alalla työskentelevät olisi saatava innostumaan opiskelusta ja ammattitutkinnon suorittamisesta

- työttömäksi jääneen henkilön osaamisvajeen ”täsmäpäivitys”.

- yrityksen vastuu osallistua kustannuksiin, opiskelijan käyttämä oma aika ja rahallinen panostus, yhteiskunnan tuki.

- tavoitteena on kaupan alan ammatillisten työvoimakoulutusten markkinointi PAM:n jäsenille. Yhteistyön lisääminen PAM:n ja TE-toimiston kanssa sekä koulutusten jäsenmarkkinoinnin vakiinnuttaminen TE-toimistoon.

Hankintavaihe

Hankkeen tekemistä selvityksistä ja tapaamisista saatujen tulosten perusteella työvoimakoulutusten hankintavaiheessa on otettava huomioon työmarkkinoiden tarve, hakijoiden joukko, kohderyhmä, koulutusten ajoitus, teorian ja työssäoppimisen jaksotus sekä muut mahdolliset tekijät esim. kielitaitovaatimusten muuttuminen.

Kaupan alan työvoimakoulutuksia suunnittelevilla on oltava näkemys keskeisistä koulutussisällöistä, potentiaalisesta koulutukseen hakijoiden joukosta sekä työmarkkinoiden työvoima- ja osaamistarpeista kyseisellä alalla. Kokonaisnäkemys on kuvattava tarjouspyynnössä, siten että tarjoajat tietävät tarjousta tehdesään, minkä sisältöisenä, tasoisena ja kestoisena koulutus odotetaan toteutettavan ja minkälaista kohderyhmää varten koulutus on suunniteltu (TEM/439/00.04.01/2012).

Kohderyhmä

Koulutusohjelma voidaan rakentaa laajalle ja heterogeeniselle kohdejoukolle soveltuvaksi tai se voidaan suunnitella etukäteen tarkoin rajatulle ryhmälle, esimerkiksi nuorille, rakennemuutostilanteissa työttömäksi jääneille tai vailla aiempaa ammatillista koulutusta tai työkokemusta oleville. Valittavan henkilön on täytettävä myös mahdolliset koulutuksen hakuilmoituksessa kerrotut koulutusohjelmakohtaiset erityisvaatimukset (TEM/439/00.04.01/2012).

Kaupan alan koulutuksissa myynnin ammattitutkintoon valmistavien koulutusten kohderyhmäksi määritellään henkilöt, joilla on jo alan työkokemusta. Muihin myynnin ja asiakaspalvelun koulutuksiin määritellään kohderyhmäksi henkilöt, jotka ovat vasta kaupan alalle aikovia.

Vuosikello

Koulutusten käynnistyminen vuoden alkupuolella on hyvä ajankohta, koska työssäoppimisjaksot ajoittuvat näin kevääseen ja kesään, jolloin työssäoppijoille on tarjolla monipuolisia töitä ja tehtäviä. Työnantajien mielestä myynnin ammattitutkintoon valmistavien koulutusten kesto (n. 8 kk) on riittävä perusammattitaidon saamiseksi alalle ja n. 6 kk kestävä myynti- ja asiakaspalvelukoulutukset ovat niin ikään riittävän pitkiä kaupan alan peruskoulutuksen saamiseksi.

Teorian ja työssäoppimisen jaksotus

Kaupan alan työvoimakoulutusten toteuttamisessa tulee huomioida teorian ja työssäoppimisen jaksotus sekä niiden kestot. Työnantajilta saadun palautteen mukaan työssäoppiminen nähtiin merkittävänä osana

koulutusta. Työssäoppimisjakson keston pitäisi olla vähintään 3 kuukautta ja jaksotus korkeintaan kahdessa osassa.

Kielitaito

Englanninkielisten asiakkaiden lisäksi venäjää puhuvien asiakkaiden määrä on lisääntynyt myös Pohjois-Savossa ja heitä käy liikkeissä vuoden ympäri. Tämä tuo tarpeita venäjänkieltä osaavalle henkilökunnalle.

Tiedotus ja oppilasvalinta

Koulutuskuvaukset ja tiedottaminen

TE-toimiston koulutusyhdyshenkilön on kiinnitettävä huomiota koulutusta hakuun laittaessa koulutuskuvauksen laatuun ja sisältöön, jotta siitä välittyy oikea kuva koulutuksesta ja siitä keille se on tarkoitettu. Koulutuskuvauksessa pitäisi huomioida myös työnantajien toiveet alalle aikovista henkilöistä. Työnantajat kertoivat tapaamisissamme kiinnostavansa huomiota kaupan alalle palkattavien henkilöiden persoonaan, hyvään tyyppiin, esiintymiseen, vuorovaikutustaitoihin jne. taloudellisen ajattelun ja kaupan päättämisen lisäksi. Niin ikään työnantajat korostivat kaupan alan työn raskautta, jolloin terveydelliset rajoitteet pitää huomioida koulutuskuvauksessa. Lisäksi koulutuskuvauksessa on kerrottava hakuprosessin vaiheet ja valinnassa käytettävät menettelytavat, kuten haastattelut, testit tai mahdollinen kartoitusjakson käyttö.

TE-toimiston koulutusyhdyshenkilö on avainasemassa koulutuksen sisäisessä ja ulkoisessa tiedottamisessa. Koulutuksesta tiedotettaessa ja henkilöasiakkaita koulutukseen ohjattaessa ja valittaessa tulee olla selkeänä tavoitteena saada oikeat henkilöt oikeaan koulutukseen oikeaan aikaan. Pohjois-Savon TE-toimiston työnvälitysvirkailijoiden pitäminen ajan tasalla haussa olevista kaupan alan koulutuksista on ensiarvoisen tärkeää sopivien hakijoiden löytämiseksi koulutuksiin. Ulkoinen tiedottaminen hoidetaan lehti-ilmoituksilla, www.mol.fi – sivuilla sekä koulutustiedotteita tekemällä.

Kouluttajatapaamisissa nousi esiin mm. se, että koulutustiedotteita ja – tarjouksia tehtäessä on huomioitava työnhakijan soveltuvuus kaupan alan koulutukseen ja sen tavoitteena olevaan ammattiin tai tehtävään esim. terveydelliset rajoitteet. Lisäksi TE-toimiston virkailijan on huomioitava, että hakijalle on määriteltävä koulutustarve asiakkaan palveluprosessissa.

On tärkeää, että tiedotteet ja tarjoukset on tehty hyvissä ajoin ennen hakuajan päättymistä, jotta hakijoille jää harkinta-aikaa onko koulutus sitä mihin työhön/ammattiin hän tähtää. TE-hallinnon tietojärjestelmässä olevien hakijatietojen on oltava oikein ja realistiset oikeiden hakijoiden saamiseksi oikeisiin koulutuksiin.

Markkinointiyhteistyö

Sovimme yhteistyön aloittamisesta Palvelualojen ammattiliittoon (PAM) kanssa työvoimakoulutusten markkinoinnista heidän työttömille jäsenille. Tavoitteena on, että kaupan alan koulutusten markkinointia PAM:n jäsenille jatketaan myös tulevissa kaupan alan työvoimakoulutuksissa. Hankkeen toimesta markkinointiyhteistyön jatkaminen jalkautetaan Pohjois-Savon TE-toimiston työvoimakoulutuksista vastaaville virkailijoille.

Oppilasvalinta

Esivalinnan tärkeyttä korostivat myös vastuukouluttajat osana valintaprosessia. TE-toimiston koulutusyhdyshenkilön on karsittava pois koulutukseen sopimattomat hakijat (terveydelliset syyt, puuttuva pohjakoulutus, yms.). Työnantajatapaamisissa saadusta palautteesta nousi esille haastattelujen tärkeys. Niissä on huomioitava sopivuuden ja soveltuvuuden lisäksi myös työnantajien toiveet siitä, millaista persoona ja osaamista tarvitaan työntekijältä. Ihannetilanteessa haastatteluissa olisi paikalla myös työnantajan edustaja asiantuntijan ja tarkkailijan roolissa.

Johtopäätökset

Tulevaisuudessakin tarvitaan sekä myynnin ammattitutkintoon valmistavia että muita kaupan alan työvoimakoulutuksia ammattitaitoisten työvoiman saamiseksi työnantajille. Myynnin ammattitutkintoon tähtäävät työvoimakoulutukset kohdennetaan jo kaupan alan työkokemusta omaaville hakijoille ja muut myynnin sekä asiakaspalvelun työvoimakoulutukset kohdennetaan kaupan alalle aikoville hakijoille. Yhteistyö koulutusorganisaatioiden, työnantajien, työnantaja- ja työntekijäyhdistysten ja TE-palvelujen kesken on ensiarvoisen tärkeää koulutusten kehittämistyössä.

Jo työvoimakoulutusten suunnitteluvaiheessa pitää arvioida koulutusten määrää ja kohderyhmää suhteessa alueen kehitymis- ja tulevaisuuden näkymiin työpaikkojen ja osaavan työvoiman tasapainon säilyttämiseksi kaupan alalla. Työvoimakoulutusten suunnittelu- ja hankintaprosessin merkitys on suuri, jotta koulutusten tarjoajat osaavat tarjota oikeanlaisia koulutuksia. Riittävän yksilöity tarjouspyyntö edes auttaa koulutusorganisaatioita huomioimaan koulutustarjouksissa kohderyhmän mukaiset koulutussuunnitelmat.

Työvoimakoulutusten markkinoinnissa ja opiskelijavalinnassa on TE-toimisto avainasemassa sopivien henkilöiden saamiseksi koulutuksiin. Motivoituneet opiskelijat suorittavat koulutukset loppuun sekä heillä on hyvät edellytykset ja mahdollisuudet työllistyä kaupan alalle.

Liitteet

Liite 1. OPAL-palautte myynnin ammattitutkintoon valmistavista työvoimakoulutuksista

Arviointi asteikko on 1 - 5 (1 = huonosti, 2 = välttävästi, 3 = tyydyttävästi, 4 = hyvin ja 5 = erittäin hyvin).

Yhteenveto, OPAL-palautteet - Myynnin ammattitutkintoon valmistavat koulutukset, kuluttajamyynni	
Kysymys	Vastausten keskiarvo
Vastanneiden lukumäärä	44
Oppimisympäristö	
Välineet, tarvikkeet, tilat ja oppimateriaalit ovat vastanneet koulutuksen vaatimuksia	3,9
Opettajien ja opiskelijoiden vuorovaikutus on mielestäni sujunut	4,0
Olen saanut kouluttajalta/kouluttajilta tarvitsemaani ohjausta ja palautetta	3,8
Koulutuksen toteutus ja sisältö	
Koulutuksen tavoitteet on käyty läpi opiskelun alkuvaiheessa	3,9
Oppimistarpeeni, aikaisempi koulutus ja työkokemus on otettu huomioon henkilökohtaista opiskelusuunnitelmaani laadittaessa	3,9
Henkilökohtainen opiskelusuunnitelmani on toteutunut tavoitteiden mukaisesti	4,0
Saamani oppimistehtävät ovat tukeneet oppimistavoitteiden saavuttamista	3,8
Kouluttajan/kouluttajien asiantuntemus ja ammattitaito ovat vastanneet koulutuksen vaatimuksia	4,0
(Vastaa kysymykseen vain, jos olet tarvinnut lisäohjausta) Koulutuksen aikana saamani lisäohjaus esim. tukiopetus on toteutunut	3,7
(Vastaa kysymykseen vain, jos koulutuksen tavoitteena oli tutkinnon tai tutkinnon osan suorittaminen) Koulutus on antanut valmiudet osallistua näyttökokeisiin	4,0
Ammattitaidon kehittyminen	
Koulutus kokonaisuutena on lisännyt ammattitaitoani	4,0
Voin hyödyntää koulutuksessa oppimaani työelämässä	4,2
Työpaikoilla tapahtuva oppiminen	
Työssäoppimisen sisältö ja tavoitteet sovittiin yhteisesti opiskelijan, kouluttajan ja työnantajan kesken	3,8
Työssäoppiminen oli järjestetty työpaikalla mielestäni	4,0
Työssäoppimisen aikana työnantajalta / työpaikkaohjaajalta saamani ohjaus oli hoidettu	3,9
Työssäoppimisen aikana kouluttajalta saamani ohjaus ja tuki oli hoidettu	3,9
Työssäoppimisjakson aikana saamani työtehtävät ovat tukeneet oppimistäni	4,1
Yleisarvio koulutuksista	
Miten arvioit koulutuksen onnistuneen kokonaisuutena	3,9
Lisäkysymykset	
Olen saanut tietoa yksilöllisen lisäohjauksen mahdollisuudesta	3,7
(Vastaa kysymykseen vain jos olet saanut yksilöllistä lisäohjausta) Lisäohjaus antoi tarvitsemani lisätiedot/-taidot opintojen etenemiseksi ja loppuun suorittamiseksi	3,8
(Vastaa kysymykseen vain jos olet saanut yksilöllistä lisäohjausta) Lisäohjauksen taso vastasi tarvitsemaani lisäohjausta	3,8
(Vastaa kysymykseen vain jos olet saanut yksilöllistä lisäohjausta) Lisäohjauksen tuntimäärä vastasi tarvitsemaani lisäohjausta	3,8
(Vastaa kysymykseen vain jos olet saanut yksilöllistä lisäohjausta) Miten arvioit lisäohjauksen onnistuneen kokonaisuutena	3,8
Työssäoppimispaikka löytyi	4,3
Työssäoppimispaikan henkilöstö suhtautui/asennoitui työssäoppijaan	4,4
Työssäoppimisjakso vahvisti uravalintaani ko. alalle	3,7
Työssäoppimisjakson kesto vastasi tarpeitani	4,1
Työssäoppimisjakson kesto vastasi tarpeitani	4,3

Opiskelijat antoivat palautetta koulutuksista myös avoimella vastauksella:

- Koulutus oli muuten järjestetty hyvin paitsi että harjoittelujaksot olivat pätkissä. Parempi jos koulutusosa olisi ollut ensin ja työharjoittelu viimeisenä. Vastuukouluttaja oli innostava, kannustava ja muutenkin loistava opettaja.
- Mielestäni läsnäolojen seuranta on aivan liian monimutkainen, hankala ja siihen kuluu aivan liian paljon aikaa ja energiaa!!! Työssäoppiminen olisi saanut olla yhtenäisempi eli oppitunnit aluksi koululla yhtenäisenä jaksone, jonka jälkeen top- jakso. Muuten kurssi mielestäni ok.

- Koulutus oli hyvin järjestetty. Lisäpisteitä joustavuudesta kouluttajien puolelta ottaen huomi-oon yleisesti opiskelijoiden eri elämän tilanteet
- opettajat ei todellakaan ole tilanteiden tasalla. Näytöstä ei kukaan puhunut mitään etukä-teen, tarvittavat paperit ei ollu kasassa kun en tiennyt mitä pitää olla. opettajilta ei saa vas-tauksia, opettajat eivät tiedä tarpeeksi käytännön asioista. teoria osuus pitää olla pidempi ja siihen tulee sisällyttää näyttö ja portfolio asiaa!!! opettajat ovat kyllä erittäin ammattitaitoisia omalla alallaan!! erittäin sekavaa kun kaikki puhuu erilailla asioista, opettajilta puuttuu yhtei-nen linja. eli siis toinen käskee tekemään näin ja toinen noin.
- Venäjän kurssi oli turha ja sen ajan olisi voinut käyttää tehokkaammin. Oppitunteja olisi pitänyt olla paljon enemmän, että siitä olisi ollut jotain hyötyä.
- Venäjänkielen tunteja ei mielestäni tarvi että siihen vois korvata vaikka englannin kielen kertauskurssi.
- Olen ollut tyytyväinen koulutukseen, opettajat ovat olleet osaavia, mukavia ja ymmärtäväi-siä. Kurssikaverit ovat olleet ihan huippuja. Joku pieni tukiopetus olisi hyvä järjestää niille ai-nelle mitkä osasta saattaa tuntua hankalilta. Ja paremmin selkeyttää etteivät näytöt ole sitä että siellä pitää näyttää jtn vaan että se on enempi keskustelua
- Henkilökohtaistamissuunnitelma vois olla yksinkertaisempi, helpomminkin vois asiat ilmasta. Muuten ihan tyytyväinen olen ollut tähän koulutukseen.
- Enemmän saisi olla käytäntöön liittyvää tietoutta. Enemmän aikaa koulupäivän aikana an-nettujen tehtävien tekoon ja myös aikaa itsenäiseen opiskeluun.
- Minulle Moodlen käyttö on ollut äärimmäisen sekavaa. En vieläkään ole varma, mitkä tehtä-vät ovat pakollisia, kenelle ja milloin ne palautetaan. Olen myös huolissani koulutuksen jäl-keisestä työllistymisestä, koska esim. omassa työssäoppimispaikassani on jo 2 työssäoppi-jaa ja 1 toista tutkintoa suorittava opiskelija. Työntekijöitä on omistajan lisäksi vain kaksi. Yri-tyksessä pitäisi ehdottomasti olla vähintään 2 työntekijää enemmän, mutta opiskelijat paik-kaavat selkeästi puuttuvan työvoiman. Muuten koulutus on ollut todella antoisa ja olen ty-kännyt kovasti!
- Opiskelun/työssäoppimisen päätkiminen ei tue omaa opiskeluani. Myyntiin liittyvää laskentaa ei käyty käytännössä ollenkaan.
- Venäjän kielen opetusta pitäisi ollan enemmän ja ottaa vaikkapa englanti pois, koska venä-jää puhuvia asiakkaita on enemmän kuin englantia ja venäläiset asiakkaat taas ei puhu eng-lantia.
- Venäjän kielen opetus on hieman liian nopeaa, kun mitään ei kerkeä oppia kunnolla, kun ollaan jo seuraavassa asiassa. Hitaampi tahti voisi tuottaa paremman lopputuloksen. Koulu-tus kokonaisuudessaan on ollut ihan hyvää ja asiallista.

Liite 2. Yhteenveto työnantajäkynneistä työssäoppimispaikkoihin

TYÖVOIMAKOULUTUKSEN TYÖELÄMÄLÄHEISET MALLIT –HANKE

Yhteenveto työnantajäkynneistä työssäoppimispaikkoihin

Myynnin ammattitutkintoon valmistava koulutus, kuluttajamyynnin osaamisala

Pohjois-Savon ELY-keskus, Päivi Mattola, 24.8.2012

Työnantajäkäyntien lähtökohdat

Pohjois-Savon työmarkkinoilla on tapahtunut merkittäviä rakenteellisia muutoksia, joilla on ollut vaikutuksia työvoiman kysyntään ja tarjontaan. Työmarkkinoiden toimivuuden edistämiseksi erityisesti työvoimapoliittisella aikuiskoulutuksella on suuri rooli. Osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen rakenteellisten muutosten keskellä on luonut uudenlaisia tarpeita kehittää työnantajien ja työnhakijoiden kohtaantoa. Kehittämistoiminnalla edistetään työvoiman saatavuutta, työllisyyden myönteistä kehittymistä ja alueen yritystoiminnan toimintaedellytysten parantamista.

Pohjois-Savon ELY-keskus käynnisti ajalle 1.1.2012 - 30.9.2013 Työvoimakoulutuksen työelämäläheiset mallit – hankkeen. Hankkeen tavoitteena on opiskelijoiden nopea työllistyminen alueen yrityksiin, lisätä yritysten / toimialojen / elinkeinotoimijoiden osallistumista koulutussuunnitteluun, kuvata työssäoppimisen hyviä käytäntöjä työelämälähtöisesti ja työelämäntarpeita vastaaviksi sekä tehdä toimintaohjeet yksilöllisen lisäohjauksen käytöstä.

Työnantajien valinta työnantajäkäyntiin

Myynnin ammattitutkintoon valmistavia koulutuksia, kuluttajamyynnin osaamisala, on järjestetty neljä; kaksi Kuopiossa, yksi Suonenjoella ja yksi Siilinjärvellä. Koulutusten kesto on n. 8 kuukautta. Koulutuksiin kuuluu osana opintojen suorittamista työssäoppiminen alan yrityksessä. Työssäoppimisosuuden jaksotus on määritelty hankintasopimuksessa. Siilinjärvellä olleessa koulutuksessa työssäoppiminen oli kahdessa jaksossa ja muissa koulutuksissa työssäoppiminen oli useammassa jaksossa.

Koulutuksiin liittyvistä työssäoppimispaikoista valittiin yhtä monta keskisuurta (työntekijöitä yli 10) ja pientä yritystä (työntekijöitä alle 10), joihin tehtiin työnantajäkäynti. Sovimme sähköpostilla etukäteen tapaamisajan yrityksen yhteyshenkilön kanssa. Käytimme jokaisessa tapaamisessa samaa haastattelulomaketta vastausten yhtenäisyyden takia. Käyntien tarkoituksena oli kartoittaa työssäoppimiseen liittyviä käytäntöjä työnantajan näkökulmasta.

Työssäoppimispaikkoja oli kaikkiaan 52 kappaletta, työnantajäkäynti tehtiin 20 yritykseen. Yritykset olivat elintarvike-, vaate-, auto-, rauta- ja erikoiskauppoja sekä tavarataloja. Henkilökuntaa yrityksissä oli 1-170 henkilöä. Kolmessa suuressa yrityksessä oli työssäoppija useammasta koulutuksesta ja osittain samaan aikaan.

Kuopion, Suonenjoen ja Siilinjärven koulutusten työssäoppimispaikat jakaantuivat useille eri paikkakunnille, joten kaupunkikohtaista vertailua ei tässä yhteenvedossa tehdä. Yhteenvedossa vertaillaan suurten ja pienten yritysten vastausten eroavuuksia, niiltä osin kuin ne ovat vertailtavissa.

Haastattelujen tulokset

Haastattelulomakkeen vastausten yhteenveto:

1. Yleiset näkymät yrityksen toimialalla 1-2 vuoden kuluessa?

Lähes kaikki yritykset näkivät lähitulevaisuuden näkymät positiivisena. Ikean ja Ikanon liikkeiden avaaminen ja niiden vaikutus, etenkin Kuopion liikkeissä, näkyy myöhemmin liikkeiden toiminnan vakiinnuttua. Etenkin erikoiskauppojen uskotaan hyötyvän Ikeaan ja kauppakeskus Ikanoon ympäristökunnista tulevista asiakkaista, koska he asioivat samalla käynnillä myös Kuopion keskustan kaupoissa.

Erikoiskauppojen alan erityisosaaminen on valttina suuriin kansainvälisiin liikkeisiin nähden. Kaksi yritystä arveli kilpailun kiristyvän Ikanoon tulevien kansainvälisten erikoisliikkeiden avatessa myymälät Kuopioon.

Ikean ja Ikanon vaikutus henkilökunnan vaihtuvuuteen on ollut vähäistä. Vain muutamassa yrityksessä on yksittäinen myyjä irtisanoutunut ja hakeutunut Ikeaan töihin. Haastatelluista yrityksistä kaksi avaa toisen myymälän Kuopion keskustan lisäksi myös kauppakeskus Ikanoon.

2. Työssäoppimiskäytäntöjen kartoitus

- Yrityksen päätyminen työssäoppimispaikaksi (kouluttaja/oppija): pääsääntöisesti työssäoppijat olivat itse ottaneet yhteyttä yritykseen ja näin saaneet työssäoppimispaikan. Muutamassa tapauksessa oli kouluttaja auttanut työssäoppimispaikan hankinnassa ilmoittamalla mihin yritykseen kannattaa ottaa yhteyttä, näissä yrityksissä on ollut aiemmista koulutuksista työssäoppijoita.
- Yhteistyö kouluttajan kanssa: Kolme yritystä, kaksi suurta ja yksi pieni, on tehnyt tiivistä yhteistyötä kouluttajan kanssa työssäoppimis- ja työharjoittelupaikkojen suhteen. Pääsääntöisesti kouluttaja oli käynyt yrityksissä kerran ja parissa yrityksessä kouluttaja oli käynyt kaksi kertaa työssäoppimisen seurantakäynnillä.

Muutama työnantaja esitti toiveita koulutusorganisaatioiden, työhallinnon ja yritysten yhteistyön virittämistä jollain muotoa, he eivät esittäneet mitään konkreettista toiminnan aloittamiseksi.

- Mihin aihealueisiin pitäisi koulutuksissa kiinnittää enemmän huomioita: vahvimmin nousivat esille taloudellisuuden / tehokkuuden ja kaupan loppuun saattamisen painottaminen sitten asiakaspalvelu- ja vuorovaikutustaidot, venäjänkielen ja ostamiskulttuurin osaaminen sekä asiakkaan kohtaaminen ja huomioiminen. Edellä mainittujen lisäksi korostettiin seuraavia aiheita: matematiikka, kokonaisuuksien hallinta – mikä vaikuttaa mihinkin, vastuunottaminen, englanninkielen osaaminen, vaitiolovelvollisuus, työhyvinvointi ja ergonomia, esiintymistaito, oma-aloitteisuus, atk-taidot. Haastatellut henkilöt pitivät tärkeimpinä asioina henkilökunnan palkkaamisessa persoonaa, asennetta, oma-aloitteisuutta, sosiaalisuutta, aktiivisuutta ja reippautta sekä kaupanalan perusosaamista.

Etenkin Kuopiossa venäjänkielisten asiakkaiden lisääntyminen näkyy asiakaskunnassa ympäri vuoden eikä vain Venäjällä pidettävien lomien aikaan. Venäjänkieltä osaavista myyjistä on jo nyt pulaa, etenkin suurissa kaupoissa.

- Muuta palautetta: Yritysten yhteyshenkilöt näkivät tärkeänä, että koulutusvalinnoissa työ-, ja elinkeinotoimisto kiinnittäisi enemmän huomiota hakijan motivaatioon alalle. Koulutusvalinnoissa olisi hyvä olla mukana asiantuntija (esim. ammatinvalintapsykologi tai ostOPALveluna hankittu asiantuntija) havainnoimassa haastateltavaa ja antamaan näkemyksensä soveltuvuudesta alalle. Koulutusvalinnoissa huomio alalle soveltuvaan persoonaan / tyyppiin. Kurssi-ilmoituksessa pitäisi myös olla maininta fyysisesti raskaasta työstä.

Työssäoppimisjaksolla on tärkeää pitää päiväkirjaa, jokainen päivä on näytön päivä – ko. yrityksessä työssäoppijat käyvät koko ketjun läpi varastosta myynnin päättämiseen. Työt teetetään tekijän mukaan, jos työssäoppijalla ilmenee jotain osaamisvajeita niin työtehtäviä muutetaan sen mukaisesti.

Kolmen yrityksen yhteyshenkilö esitti toiveen koulutuksesta, jossa olisi myynnin peruskoulutus, joka haaraantuu karkeisiin erikoisaloihin. Yhdestä yrityksestä tuli toive, että järjestettäisiin raskaskalustomekaanikon ja autovaraosamyynnin koulutukset.

Yksi yritys näki haasteena sen, että heidän yrityksen erikoisalalle vaikea saada henkilökuntaa eläköityvien työntekijöiden tilalle. Yritys käyttää työharjoittelijoita ja työssäoppijoita oppilaitoksista ja näin he yrittävät saada henkilöitä taloon koulutettavaksi vakituisiksi työntekijöiksi. Kyseinen yritys myös toivoi täsmäkoulutuksia erityisaloille, eivät määritelleet tarkemmin minkälaista koulutusta.

3. Muuta koulutukseen liittyvää:

- Yhteistyö TE-toimiston kanssa: yritysten ja TE-toimiston yhteistyö on ollut toimivaa, eikä yrityksillä ole ollut moittimista palvelun laadussa eikä nopeudessa. Yhden yrittäjän mielipide: Yritys käyttäisi enemmän työelämävalmennettavia, työharjoittelijoita ja työssäoppijoita mikäli TE-toimisto ei rajoittaisi käyttöä. Yksi suuri työnantaja kritisoi sitä, etteivät he saa TE-toimistosta työllistettäviä työntekijöitä, koska yrityksen toinen liikeyksikkö on irtisanonut työntekijöitä,

- Koulutusten aloittaminen työssäoppimisen järjestämiseksi - vuosikello: Harjoitteluosio voisi olla koulutuksen alkupuolella n. 2 viikkoa, sitten teoriajakso ja sen jälkeen pidempi työssäoppimisjakso (alkujaksolla työnantaja katsoo työssäoppijan soveltuvuuden alalle ja yritykseen). Neljän yrityksen mielestä työssäoppiminen pitäisi olla kahdessa jaksossa toinen joulun aikaan ja toinen sitten keväällä, teoriaosuus siinä välissä. Työssäoppiminen pätkissä on ok ja teoriaa välissä. Kun työssäoppiminen on pätkissä, niin oppiin hyvin järjestelmän. Mieluummin yhtenäinen työssäoppimisjakso.

Neljän pienen yrityksen edustajan mielestä työssäoppiminen tulisi järjestää pätkissä, toinen joulunaikaan ja toinen jakso keväällä – sesongin mukaisesti. Suurten yritysten edustajien mukaan työssäoppimisjakson ajankohdalla ja jaksottamisella ei ole merkitystä – työssäoppiminen voi tapahtua pätkissä tai se voi olla yhdenjaksoinen.

- Myynnin ammattitutkinnon arvostus / vaikutus: Yhdeksän yrityksen edustajan mukaan sopiva tyyppi / persoona palkataan, myynnin ammattitutkinto ei tuo lisäarvoa, eikä se vaikuta

työntekijän palkkaamiseen. Neljän yrityksen mielestä myynnin ammattitutkinto on plussaa, mutta kokemus voittaa sen palkattaessa uutta työntekijää.

Liite 3. Kysely työnantajille työssäoppimiskäytäntöjen kehittämistä

TYÖVOIMAKOULUTUKSEN TYÖELÄMÄLÄHEISET MALLIT -HANKE

Kysely työnantajille työssäoppimiskäytäntöjen kehittämistä

Pohjois-Savon ELY-keskus, Päivi Mattola, 10.9.2012

1. Kyselyn lähtökohdat ja tavoite

Pohjois-Savon työmarkkinoilla on tapahtunut merkittäviä rakenteellisia muutoksia, joilla on ollut vaikutuksia työvoiman kysyntään ja tarjontaan. Työmarkkinoiden toimivuuden edistämiseksi erityisesti työvoimapolitiisella aikuiskoulutuksella on suuri rooli. Osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen rakenteellisten muutosten keskellä on luonut uudenlaisia tarpeita kehittää työnantajien ja työnhakijoiden kohtaantoa. Kehittämistoiminnalla edistetään työvoiman saatavuutta, työllisyyden myönteistä kehittymistä ja alueen yritystoiminnan toimintaedellytysten parantamista.

Pohjois-Savon ELY-keskus käynnisti ajalle 1.1.2012 - 30.9.2013 Työvoimakoulutuksen työelämäläheiset mallit – hankkeen. Hankkeen tavoitteena on opiskelijoiden nopea työllistyminen alueen yrityksiin, lisätä yritysten / toimialojen / elinkeinotoimijoiden osallistumista koulutussuunnitteluun, kuvata työssäoppimisen hyviä käytäntöjä työelämälähtöisesti sekä tehdä toimintaohjeet yksilöllisen lisäohjauksen käytöstä.

Hankkeessa olevia Myynnin ammattitutkintoon valmistavia koulutuksia, kuluttajamyynnin osaamisala, järjestettiin neljä: kaksi Kuopiossa, yksi Suonenjoella ja yksi Siilinjärvellä. Koulutusten toteutuksessa työssäoppiminen on osa koulutuskokonaisuutta.

2. Vastaajajoukon määrittely

Kysely toteutettiin sähköpostikyselynä elokuussa 2012. Kyselyyn valittiin Myynnin ammattitutkintoon valmistavien koulutusten työssäoppimispaikat.

Sähköpostikysely lähetettiin 50 yrityksen työssäoppimisesta vastaavalle henkilölle. Kyselyyn vastasi 11 yrityksen edustajaa. Kyselyn vastausprosentti oli 22 %.

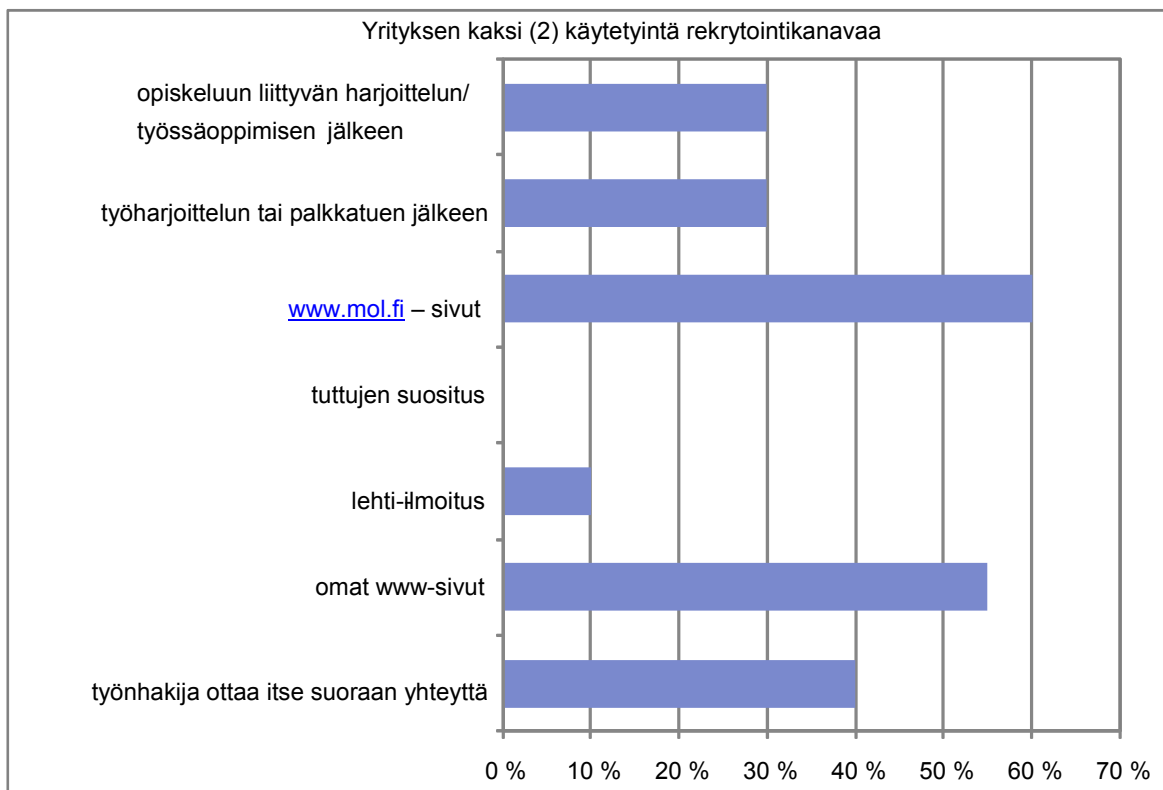
Vastaajista eniten eli 8 henkilöä oli erikoiskaupan edustajia ja kolme vastaajaa oli päivittäistavarakaupasta. Kyselyyn vastanneiden yritysten kokoluokka oli 5 - 9 henkilöä viisi vastaajaa, 10 - 19 henkilöä ja 20 - 49 henkilöä kaksi molempia sekä 50 – 100 henkilöä ja 100 – 249 henkilöä molempia yksi yritys.

3. Kyselyn tulokset

Yritysten edustajista yli 30 % näki lähitulevaisuuden (1 – 2 vuoden kuluessa) erittäin valoisana tai valoisana, 55 % vastaajista oli sitä mieltä, että tilanteessa ei tapahdu muutosta ja n. 10 % näki tulevaisuuden synkkänä.

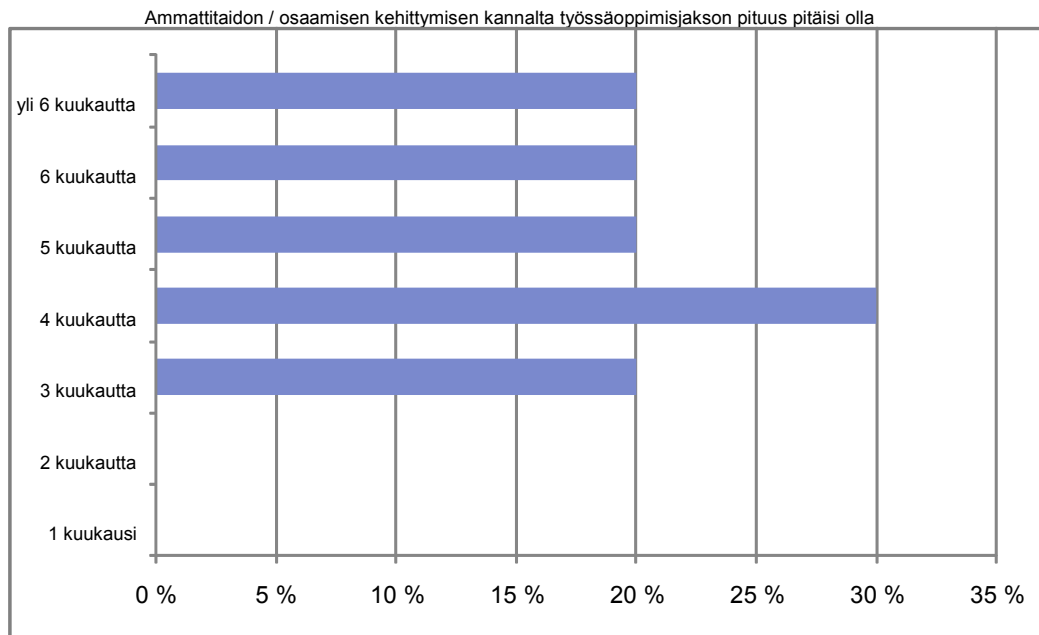
40 % vastaajista arvioi henkilöstön määrän lisääntyvän 1 – 2 vuoden kuluessa ja 60 % vastaajista arvioi ettei henkilöstössä tapahdu muutoksia. Yksikään vastaajista ei arvioinut yrityksen henkilöstön vähentyvän.

Alla oleva taulukko esittää kahta käytetyintä rekrytointikanavaa vastanneiden yritysten keskuudessa



Vastaajat arvioivat myynnin ja palvelualan työvoimakoulutusten antavan valmiuksia käytännön työhön hyvin tai kohtalaisesti, mielipiteet jakaantuivat tasan 50 / 50 %.

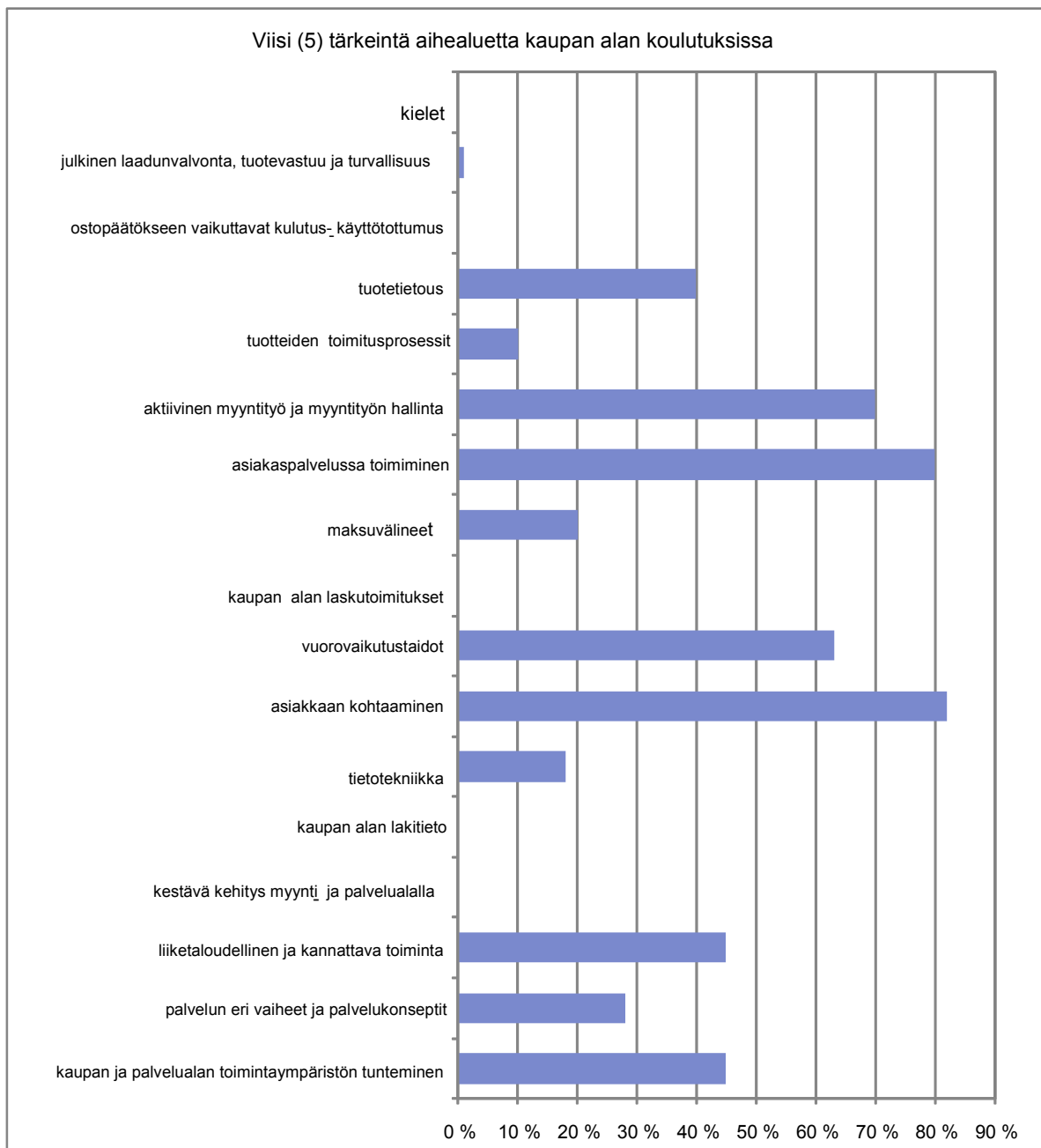
Ammattitaidon / osaamisen kehittymisen kannalta työssäoppimisjakson pituus pitäisi vastaajien mielestä olla vähintään kolme kuukautta. Alla olevassa taulukossa työssäoppimisjaksojen pituuksien jakaantuminen vastaajien kesken



Yhdeksän vastaajaa yhdestätoista näki työssäoppimisen merkityksen osana koulutusta erittäin merkittävänä ja kaksi vastaajaa näki työssäoppimisen merkittävänä.

Vastaajista viisi oli sitä mieltä, että työssäoppijan osaamisen taso vastaa hyvin sellaista osaamista, jota hän voisi työllistyä vastaajan edustamaan yritykseen tai yrityksen toimialalle. Niin ikään viisi vastaajaa oli sitä mieltä, että osaamisen taso vastaa kohtalaisesti alalla tarvittavaa osaamista ja yhden vastaajan mielestä osaamisen taso on erittäin hyvä.

Vastaajat valitsivat heille viisi tärkeintä aihealuetta kaupan alan koulutuksissa. Tärkeimmiksi nousivat asiakkaan kohtaaminen, asiakaspalvelussa toimiminen, vuorovaikutustaidot sekä aktiivinen myyntityö ja myyntityön hallinta. Alla olevassa taulukossa näkyy tärkeimpien aihealueiden jakaantuminen.



Tärkeimmiksi asiakaspalvelukieliksi vastaajat näkivät englannin ja venäjän kielet.

Vastaajat arvioivat yritysten halukkuutta satsata henkilöstön kielikoulutuksiin seuraavasti: työaika, alle kaksi tuntia/viikko hieman yli 20 %, koulukustannusten esim. kansalaisopiston kurssimaksun maksaminen yli 55 % ja reilut 20 % yrityksistä ei ollut valmis satsaamaan mitään henkilöstön kielikoulutuksiin.

Ajatuksia, kehittämissideoita tai muuta avointa palautetta kaupan alan työvoimakoulutuksista ei antanut yksikään vastaajista.

Liite 4. Kysely koulutusorganisaatioille lisäohjauksen käytöstä ammatillisissa työvoimakoulutuksissa

Työvoimakoulutuksen työelämäläheiset mallit – hanke

Kysely koulutusorganisaatioille lisäohjauksen käytöstä ammatillisissa työvoimakoulutuksissa

Pohjois-Savon ELY-keskus, Päivi Mattola, 9.8.2012

1. Kyselyn lähtökohdat ja tavoite

Pohjois-Savon työmarkkinoilla on tapahtunut merkittäviä rakenteellisia muutoksia, joilla on ollut vaikutuksia työvoiman kysyntään ja tarjontaan. Työmarkkinoiden toimivuuden edistämiseksi erityisesti työvoimapoliittisella aikuiskoulutuksella on suuri rooli. Osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen rakenteellisten muutosten keskellä on luonut uudenlaisia tarpeita kehittää työnantajien ja työnhakijoiden kohtaantoa. Kehittämistoiminnalla edistetään työvoiman saatavuutta, työllisyyden myönteistä kehittymistä ja alueen yritystoiminnan toimintaedellytysten parantamista.

Pohjois-Savon ELY-keskus käynnisti ajalle 1.1.2012 - 30.9.2013 Työvoimakoulutuksen työelämäläheiset mallit – hankkeen. Hankkeen tavoitteena on opiskelijoiden nopea työllistyminen alueen yrityksiin, lisätä yritysten / toimialojen / elinkeinotoimijoiden osallistumista koulutussuunnitteluun, kuvata työssäoppimisen hyviä käytäntöjä työelämälähtöisesti sekä tehdä toimintaohjeet yksilöllisen lisäohjauksen käytöstä.

ELY-keskus varaa ammatillisiin työvoimakoulutuksiin lisäohjausresursseja. Lisäohjausta voidaan järjestää yksilölle tai pienryhmälle. Lisäohjausta voidaan käyttää oppivalmiuksien kehittämiseen, yleissivistävien aineiden, välineaineiden ja ammatillisten aineiden tukiopeukseen. Maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille lisäohjausta voidaan käyttää heidän erityistarpeisiinsa. Hankintasopimuksessa varataan lisäohjausresursssia n. viisi tuntia kuukaudessa / ryhmä ja se järjestetään päällekkäistunteina.

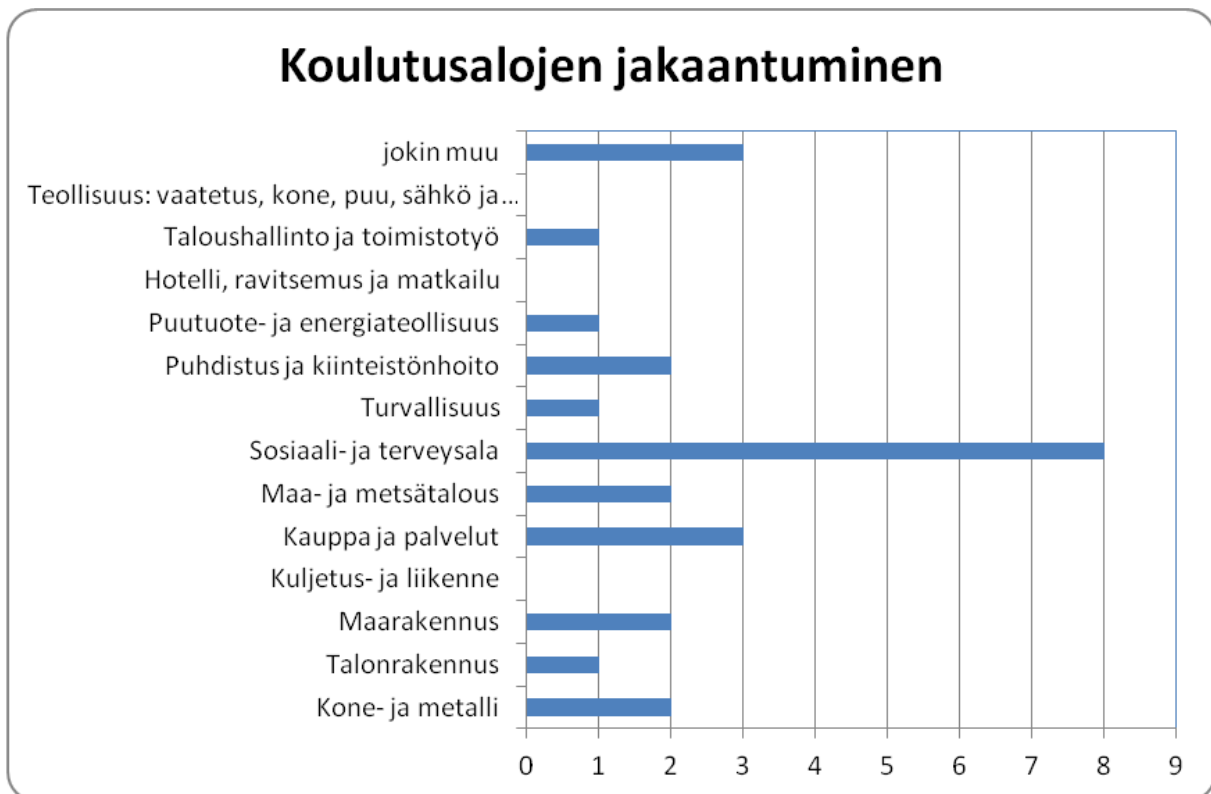
Oppilaitokset laskuttavat lisäohjauksesta aiheutuneita kuluja ammatillisissa työvoimakoulutuksissa vähän verrattuna järjestettyihin koulutuksiin. Tämän kysely tarkoituksena on selvittää miksi lisäohjausmahdollisuutta ei käytetä sen mahdollistamassa määrässä sekä arvioidaan miten lisäohjauksen käyttöä voisi lisätä. Lisäksi selvitetään miten lisäohjausta voisi hyödyntää työvoimakoulutukseen kuuluvan työssäoppimisjakson aikana.

2. Vastaajajoukon määrittely

Kysely toteutettiin sähköpostikyselynä toukokuussa 2012. Kyselyyn valittiin koulutusorganisaatiot, joilta Pohjois-Savon ELY-keskus hankki vuosina 2010 ja 2011 ammatillista työvoimakoulutusta ja joihin sisältyi lisäohjausta. Perusteena kyselyn lähettämiseen oli, että vuosina 2010 ja 2011 koulutushankintaan sisältyvä lisäohjausmahdollisuus oli kirjattu hankintasopimukseen.

Sähköpostikysely lähetettiin 14 kouluttajaorganisaation 50 vastuukouluttajalle. Kyselyyn vastasi seitsemästä kouluttajaorganisaatiosta 26 vastuukouluttajaa. Kyselyn vastausprosentti oli 52 %.

Vastaajista eniten eli 8 vastuukouluttajaa oli sosiaali- ja terveysalalla. Muut koulutusalat olivat kone- ja metalli, talonrakennus, maanrakennus, kauppa ja palvelut, maa- ja metsätalous, turvallisuus, puhdistus- ja kiinteistöhoito, puutuote- ja energiateollisuus, taloushallinto ja toimistotyö tai jokin muu ala. Koulutusalojen jakaantuminen on esitetty seuraavassa kuvassa.



3. Kyselyn tulokset

Kyselyyn vastanneista 25 vastaajasta 19 piti erittäin tärkeänä tai tärkeänä sitä, että ELY-keskus varaa rahoitusta lisäohjauksen käyttöön vastaajan kouluttaman alan ammatillisissa työvoimakoulutuksissa. 3 vastaajaa ei pitänyt lainkaan tärkeänä tai tärkeänä rahoituksen varaamista lisäohjaukseen.

Lähes puolet (12 henkilöä) 26 vastaajan mielestä lisäohjauksen tarve havaitaan tavallisimmin koulutuksen keskivaiheilla. 7 vastaajan mielestä lisäohjauksen tarve havaitaan koulutuksen alussa ja 5 vastaajan mielestä työssäoppimisjakson aikana. Koulutuksen lopussa lisäohjauksen tarve havaitaan kahden vastaajan mielestä.

Opiskelijat saavat tiedon lisäohjausmahdollisuudesta 21 vastaajan mukaan kouluttajalta. Kaksi vastaajaa vastasi, että TE-toimiston virkailija kertoo lisäohjausmahdollisuudesta. Yhden vastaajan mukaan opiskelijat hankkivat itse tiedon lisäohjausmahdollisuudesta ja yhden vastaajan mukaan opiskelija ei saa tietoa lisäohjausmahdollisuudesta. Kysymykseen vastasi 25 henkilöä.

	Erittäin hyvin	Hyvin	Kohtalaisesti	Huonosti	Erittäin huonosti	Yhteensä vastaajia
Lisäohjauksella voidaan tukea opiskelijaa opintojen eteenpäin viemisessä	12	12	2	0	0	26
Lisäohjauksella voidaan tukea opiskelijoiden työllistymistä	7	12	6	1	0	26
Opiskelijat ovat suhtautuneet lisäohjausmahdollisuuteen	8	11	5	1	0	25
Opiskelijat ovat suhtautuneet annettuun lisäohjaukseen	11	12	2	0	0	25
Yhteensä	38	47	15	2	0	

Yllä olevassa taulukossa 24 vastuukouluttajaa on arvioinut erittäin hyväksi tai hyväksi lisäohjauksen antaman tuen opiskelijan opintojen eteenpäin viemisessä. Lisäohjauksen antaman tuen opiskelijan työllistymiseksi oli arvioinut erittäin hyväksi tai hyväksi 19 vastuukouluttajaa ja kohtalaiseksi tai huonoksi tuen oli arvioinut seitsemän vastuukouluttajaa. 19 vastuukouluttajan mielestä opiskelijat olivat suhtautuneet erittäin hyvin tai hyvin lisäohjausmahdollisuuteen. Annettuun lisäohjaukseen opiskelijat olivat suhtautuneet 23 vastuukouluttajan arvioin mukaan erittäin hyvin tai hyvin.

Kysyttäessä "kuinka yleistä on, että työssäoppimisjakson aikana ilmenee osaamisvajeita, joihin voidaan vaikuttaa lisäohjauksen avulla", vastasi 12 vastaajaa erittäin yleistä tai yleistä. 26 vastaajasta 14 piti tilannetta harvinaisena tai erittäin harvinaisena.

Lisäohjaus on määritelty hankintasopimuksessa järjestettäväksi päällekkäistuneina. 61,5 % 26 vastaajasta ei koe lisäohjauksen järjestämistä käytännössä hankalaksi. Sen sijaan 38,5 % vastaajista eli 10 vastaajaa koki lisäohjauksen järjestämisen hankalaksi ja arvioi syitä avoimella vastauksella "miksi hän kokee sen hankalaksi":

- Opiskelija ei halua olla poissa tunneilta.
- Resurssien järjestäminen tuottaa joskus ongelmia sekä kohde mihin osaalueeseen sitä tarvitaan. Kaluston varaaminen ko.tilanteeseen.
- Jos lisäohjaukseen tarvitaan paljon henkilöresurssia, sitä on hankala irroittaa riittävän nopealla aikataululla.
- opiskelija on poissa varsinaisesta opetuksesta ja siitä voi seurata puutteita osaamisessa
- samaan aikaan järjestettävät opetus tunnit pitää kuitenkin käydä, eli opiskelija jää jälkeen muusta opetuksesta
- tarvittava suunnitelmallisuus puuttuu ja yleensä opettajan lukujärjestys on tehty pitkälle aikavälille eteenpäin.
- OPISKELIJA JÄÄ JÄLKEEN MUISTA OPINNOISTA
- Henkilökohtainen aika täytyy resursseista irroittaa ja se ei voi olla päällekkäin tietenkään lähiopetuksen kanssa
- Ko lisäohjausta ei resurssoida opettajalle etukäteen; lisä ohjauksesta aiheutuu lisä/ylityötä: vapaan ajankohdan löytäminen saattaa olla ajoittain haasteellista.

Kyselyssä pyydettiin vastaajia antamaan näkemyksiä siitä, miksi lisäohjauksen käyttö ammatillisissa työvoimakoulutuksissa on vähäisempää kuin koulutushankinnan resurssit mahdollistaisivat. Avoimia vastauksia antoi 22 vastaajaa, vastaukset alla

- Resurssiongelman. Opettajien työt on pitkälle suunniteltu etukäteen eikä usein ole olemassa sellaista kiinnittämätöntä resurssia, jolla ohjaus voidaan toteuttaa.
 - Kouluttajien muut työtehtävät, lisäohjauksen tarpeen tunnistamisen vaikeus, kommunikaatio harjoittelupaikkojen kanssa
 - Minun mielestäni opettajat antavat lisäohjausta ilman laskutusta. Opettajille on tärkeintä, että opiskelijat saavat tarvitsemansa tuen ja ohjauksen. Lisäohjauksen laskuttaminen usein unohtuu
 - Ohjausta annetaan paljonkin, mutta sitä en ainakaan minä anna "lisäohjauksena" vaan normaalina päivittäisenä neuvontana. Koska koulutuksiin liittyy jo niin paljon kaikenlaista paperin täyttämistä ja byrokratiaa, niin ainakin itse teen ohjauksen vaikka omalla ajallani välttääkseni lappujen täyttämisiä. Ohjausta opiskelija saa aina kun haluaa. Paljon tulee ohjattua työajan jälkeen puhelimitse tai oman kaupassa käynnin aikana. Ongelma on yleensä siinä, että ohjausta ei pyydetä tai sitten sitä pyytävät muutenkin aktiiviset henkilöt, jotka pärjäisivät itseksensä, eikä "heikot", jotka lopulta keskeyttävät.
 - Yleisin syy on ajan ja resurssien varaaminen sekä joskus opiskelijan suostuminen ko.ohjaukseen. Kaluston varaaminen konetyön lisäohjaukseen asettaa on usein myös syynä toteutumattomuuteen. Erityisesti tämä tulee esiin silloin, kun samalla kalustolla koulutetaan useampaa ryhmää jolloin kalusto on useinmiten varattu.
 - 1) Opiskelijat ovat pääsääntöisesti edenneet opinnoissaan suunnitellusti, eikä lisäohjausta ole tarvittu. Tosin opiskelijoiden määrä, jotka eivät näin tee, on selvästi nyt lisääntynyt.
- 2) Lisäohjaukseen oikeuttavaa aikaa käytetään kyllä, mutta yksittäiset opettajat eivät aina välttämättä tee lisäohjauksesta erillistä ilmoitusta (eivät muista, ehdi, hoksaa, eivät aina välttämättä ole saaneet tietoa). Tähän on kiinnitetty viimeisen vuoden aikana huomiota - petrattu.
- 3) Koulutusorganisaation opettajien työaika-suunnitelma ei ole ollut riittävän joustava, tätä on tosin viime vuoden aikana petrattu eli työaikaan on jätetty pelivaraa tämän vuoksi.
- 4) opiskelijan erityistuen tarvetta ei välttämättä ole alkuvaiheessa huomattu, hän on saattanut esim. läpäistä lukitestejä mutta opiskelu takkuaa silti. Tämä huomataan vasta osaamisen vajeena myöhemmin. Tähän on kiinnitetty viimeisen vuoden aikana huomiota - petrattu.
- Opiskelijat eivät ole motivoituneita.
- Koulutussuunnittelussa tiedostetaan, että koulutuksen järjestäjien tarjoukset kilpailutetaan ja kokonaisedullisuus ja hinta ovat merkittävässä asemassa. Suunnittelussa jaetaan mahdollisimman paljon resursseja ammatillisten aineiden opetukseen, kun kyseessä on tutkintotavoitteinen koulutus (esim. myynni ammattitutkinto) ja ohjausresurssit on kohdistettu näyttötutkinnon henkilökohtaistamiseen ja näyttötutkinnon/näyttösuunnitelmien/tutkintotilaisuuksien ohjaamiseen. Lisäohjausmahdollisuus on hyvä, koska sillä voidaan tukea yksilöllisemmin tutkinnonsuorittajan onnistumista tavoitteissaan. Lisäohjauksen käyttömahdollisuudesta voisi olla tarjouspyynnöissä koulutuskohtaista "raamia" mietittäväksi koulutuksen suunnittelijoille tai lisäohjausoptio hankintasopimuksessa. Optio voitaisiin ottaa tarvittaessa käyttöön, kun kohderyhmän lähtötaso ja ohjaustarve olisi kartoitettu (henkilökohtaistaminen).
 - Lisäohjauksen tarve ilmenee yleensä niin yllättäen, ettei löydy aikaa kouluttajilta.
 - Oppilaitoksilta puuttuu rohkeus käyttää lisäohjausresurssia ja ei tiedetä käyttämisen mahdollisuudesta tai perusteista.
- Ainakin meillä on lisäohjausta "käytetty" aika paljon resurssien puitteissa.
- Lisäohjauksen tarve kohdetuu kognitiivisesti vaativiin opintoihin esim. kliiniseen lääkehoitoon ja lääkelaskentaan ja koskee yleensä vain muutamia opiskelijoita.

- Oppilaitoksemme on toteuttanut kaksi vesihuoltoalan työvoimapolitiittiseta koulutuksesta, joissa lisäohjauksen tarve on havaittu merkittäväksi. Oppilaitoksille parempi/enemmän ohjeistusta koulutuksenaikaisen lisäohjauksen käyttöön. Lisäohjaukseen tulisi huomioida myös matkakulut ym. lisäkulut.
- Lisäohjauksen käyttö olisi syytä mahdollistaa / käyttää jokaisessa koulutuksessa
- Päällekkäiset opetustunnit ja ammattitaitoisten opettajien puute
- Ohjeistus (opettajalle) lisäohjauksen käytöstä on ollut riittämätöntä. Sopivan ajan löytyminen kursseilta päällekkäisopetuksena voi tuottaa ongelmia. Oppilaiden haluttomuus lisäohjaukseen.
- - LÄHINNÄ SE, ETTÄ OPETUS ON PÄÄLLEKKÄISTUNTEINA
- Yksi tekijä on päällekkäisyys lähiopetuksen kanssa. Lähiopetuksen määrä on minimissä, jolloin opettajan energia keskittyy koko ryhmän opetukseen. Työssäoppimisjakson aikana on paras aika käyttää aikaa lisäohjaukseen, henkilö voidaan irrottaa hetkeksi työssäoppimiskohteesta tai häntä voidaan ohjata kohteessa.

Välttämättä ei ole aina saatavilla toista ammatillista kollegaa toteuttamaan lisäohjausta lähiopetuksen rinnalla.

- Lisäohjaukseen ohjautuminen tapahtuu usein opettajan toimesta. Opiskelijoita voisi enemmän kannustaa ottamaan itsekkin yhteyttä lisäohjauksen tarpeestaan. Ohjauksen aloittaminen voisi nopeutua ja ohjaus voisi olla tuloksellisempaa.
- Kts. edellä. Lisäksi
Kaikki opiskelijat eivät ole motivoituneita käyttämään ko mahdollisuutta.
Lisäohjaukselle ei ole tarvetta jokaisessa ryhmässä, tarve vaihtelee ryhmittäin.
- Lisäohjausta varmasti käytetään, mutta opettajat eivät ole tehneet siitä erillistä lisäohjausresurssiilmoitusta, jolloin lisäohjaus tapahtuu omalla ajalla.
- Koulutuksen aikana tutkinnonsuorittajien päivät ovat yleensä aika täynnä ja tämä vaikeuttaa sopian, vapaan ajan löytymistä.

Vastaajista 21 kertoi mielipiteensä siitä, miten lisäohjauksella voitaisiin edistää henkilön työllistymistä, mikäli opiskelijan osaamisvaje ilmenee työssäoppimisjakson aikana.

- Selvittämällä mitä osaamista opiskelija tarvitsee lisää.
- Näen asian enemmänkin oppijan osaamisen yleisenä terävöittämisenä kuin työpaikkakohtaisen osaamisen lisääjänä.
- Tärkeintä on, että opiskelijan työssäoppimisjaksoa pidennetään ja opettaja ohjaa opiskelijaa riittävän ammattitaidon saamisessa
- Ohjauspyynnöt eivät yleensä koske työn "osaamista" vaan työolosuhteita, henkilösuhteita, omia henkilökohtaisia asioita, sairauksia, perheasioita, lasten päivähoitoasioita, eroasioita tms. En muista milloin viimeksi joku olisi pyytänyt "osaamiseen" liittyvää ohjausta. Näitä yleensä käsitellään sitä ainetta käsittelevällä tunnilla oppimiskeissinä.
- Varaamalla siihen aikaa ja tilaa. Lisäohjauksessa ei saa olla kuin 1-2 opiskelijaa yhtä aikaa (tämä on ollut käytäntö). Mahdolliset oppimisen häiriöt tulee selvittää heti koulutuksen alussa ja niistä voidaan jo päätellä kenellä tulee olemaan vaikeuksia oppimisessa.
Keskeisimmässä roolissa työssäoppimisessa ovat työnohjaajat ja se miten he ohjaavat opiskelijoita. Usein pienissä yrityksissä ei ole aikaa opiskelijalle, johtuen työmaiden aikataulusta. Vastuuopettajan tulee ilmoittaa työpaikkaohjaajalle opiskelijan oppimiseen liittyvistä vaikeuksista. Ongelmiin osaamisvajeen osalta tulisi regoida välittömästi ja nimenomaan työpaikan taholta pitää olla yhteydessä oppilaitokseen. Yhdessä työnohjaajan kanssa vastuuopettaja pyrkii järjestämään olosuhteet niin, että osaamisvaje saataisiin minimoitua. Opiskelijan ja työnohjaajan väliset palautekeskustelut sekä opiskelijan reflektointi ovat erittäin tärkeitä. Mikäli top paikka ei pysty järjestämään ohjausta on opiskelijan etu, että top jakso keskeytetään ja opiskelija tulee vähäksi aikaa oppilaitokselle. Tämä on kuitenkin se viimeinen mahdollisuus pyritään aina kuitenkin siihen, että ohjaus toteutettaisiin top paikassa.

- Lisää työssäoppimista ja sen aikana tehostettua ohjausta niin opettajalta kuin työelämän ohjaajiltakin. Lisää tietopuolista opiskelua, mikäli vaje on teorialiedoissa. Mikäli työssäoppimisen työpaikka on kyseiselle opiskelijalle liian vaativa, sopivamman työpaikan vaihtamiseksi / ohjaus siellä.
- Lisäohjausta on annettava työssäoppimispaikalla.
- Koulutuksen järjestäjällä on laajat verkostot alueen työssäoppimispaikkoihin. Työnantajien kanssa voidaan räätälöidä työssäoppijalle sopivia työtehtäviä, suunnitella ohjaustarvetta sekä koulutuksen tavoitteiden mukaisesti oppimistehtäviä. Osaamisvajeen "paikkaamiseen" tarvitaan resursseja sekä työpaikalle että ohjaavalle opettajalle ja mahdollisia oppimistehtäviä tai lisäopetusta antaville opettajille. Henkilökohtainen ohjaus työllistymisen suunnittelussa on tärkeää niin työssäoppimispaikkaa etsittäessä kuin sitten koulutuksen päättyessä.
- Kouluttaja menee työssäoppimispaikalle ja antaa lisäkoulutuksen työpaikalla tai työssäoppiminen keskeytetään ja tarvittava opetus annetaan oppilaitoksessa. On myös mahdollista vaihtaa työssäoppimispaikkaa tai työtehtävää, jos opiskelijan kyvyt eivät riitä alkuperäiseen tehtävään.
- Ohjauksen avulla korjataan niitä havaittuja puutteita, jotka vaikuttavat ammatissa kehittymiseen esim. käytännön työn ohjaamiseen työpaikalla.
- Ehkä parhaiten silloin, jos "vaje" ilmenisi opiskelujakson aikana. On toki mahdollista ottaa opiskelija takaisin lisäohjausta saamaan.
- Sekä ohjaava hoitaja että opettaja voivat paneutua opiskelijan kanssa esiin tulleeseen osaamisvajeeseen/ongelmaan
- Yksilöllistä käytännön tehtävien ohjausta työpaikalla oppilaitoksen toimesta.
- Jakson aikana esiintulevien puutteiden mukaisesti mietitään lisäohjauksen tarve ja järjestetään lisäohjaus myöhemmin tai lisätään työssäoppimisen tavoitteiksi puutteiden "paikkaaminen". Yleisesti TVP opiskelijoilla on puutteita tietotekniikan käytössä ja myös kielteinen asenne sen opiskeluun. Mielestäni olisi hyvä, jos näihin koulutuksiin lisättäisiin aina ihan pakollisena 1 ov tietotekniikkaa. Sitä tarvitaan jokaisella työpaikalla nykyään. Joskus voi mennä yksi tunti pelkkään koneen käynnistämiseen ja kirjautumiseen.
- - PAREMMALLA TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAAJIEN PEREHDYTYKSELLÄ JA YHTEYDENPIDOLLA TYÖPAIKKOIHIN
- Riippuu osaamisvajeen syistä, joskus syynä poissaolot, joskus hitaampi oppiminen tai tiedon soveltamisen vaikeus. Opintojen nopea tahti voi myös olla syynä vajeeseen. Vaje on ensin tunnistettava, että siihen voidaan vastata oikealla ohjauksella.

Työssäoppimisen aikana on parhaiten mahdollista toteuttaa lisäohjausta esim. useammalla työpaikkakäynnillä ja silloin voi hyödyntää myös työpaikkaohjaajien palautteita.

- Yhteistyö työssäoppimispaikan kanssa on erittäin tärkeää. Lisäohjausta voisi suunnata esim. käytännön harjoituksiin oppilaitoksella ja esim. ylimääräisiin opettajan tekemiin ohjauskäynteihin työpaikalla.
- -opettajan ohjausresurssia voidaan lisätä ja opettajan ohjauskäyntejä tiivistää.
- Lisäohjauksella päästään tukemaan opiskelijan vahvuuksia ja tukemaan, ohjaamaan vaikeuksia tuottavissa tilanteissa/suorituksissa riittävän ajoissa, jotta opiskelija selviytyy työssäoppimisesta esim. pidennetty työssäoppiminen tai oppilaitos järjestää lisäohjauksen esim. opintoohjaajan työssäoppimiseen.
- Jatkuva tiivis vuorovaikutus ja seuranta työssäoppimisyksikön aikana.
- Resurssoidaan opettajalle työ, jolloin hän voi olla opettamassa/ohjaamassa työpaikalla.

"Muuta kehitettävää / huomioitavaa lisäohjauksen käytössä" - osioon vastasi 12 vastaajaa seuraavasti:

- Toivoisin, että opiskelijan jatkotoimet niissä tilanteissa kun työssäoppiminen ei riitä (esim. sairausloman takia) tai tutkintotilaisuus ei mene läpi olisi joustavampaa tai helpompaa käytännössä. toivoisin, ettei jokaisesta tukitoimesta tarvitsisi tehdä erillistä hakemusta, vaan voisimme oppilaitoksessa tehdä päätöksen toimista joilla opiskelija valmistuu...
- Ohjaus ei ole ongelma vaan ihmisten fyysinen ja henkinen kunto!
- Lisäohjaustuntien määrä voi olla ennelta määrätty, mutta siinä pitää olla huomioituna yksilöllisyys. Joillekin opiskelijoille sopimuksessa olevat tuntimäärät eivät yksinkertaisesti riitä.
- Organisaatiossamme olemmekin kehittäneet lisäohjauksen käyttöä; tehostaneet sitä ja huomioineet sen paremmin opettajien työaika-suunnitelmissa.
- TYövoimatoimiston edustajat voisivat käydä puhumassa opiskelijoille koulutuksen loppuvaiheessa.
- Katso kohta 9.
- Lisäohjusresurssin perusteet tulisi olla kirjoitettu sopimukseen selkeästi
- Ennen koulutuksen aloittamista tulisi tehdä kartoitus alueella toimivien, koulutusalaan koskevien työnantajien työllistämismahdollisuuksista. Tämä olisi erillinen tarvekartoitus, jonka mukaan katsotaan koulutuksen tarpeellisuus. Kartoitustuloksen mukaan koulutus joko käynnistetään tai perutaan.

Kartoitusaluetta voidaan myös laajentaa ELY-keskuksen/TE-toimiston päätoimialueen lähialueille. Vaihtoehtoisesti kartoitus voisi olla useammalta alueelta, jolloin koulutuspaikkakunta määräytyisi työvoimatarpeen/työllistymistodennäköisyyden mukaan.

Näin saisimme työnantajille paremman vaikutusmahdollisuuden koulutettavan henkilöstön valintaan ja sitä kautta partantaa henkilöiden työllistymistä.

Suomen ympäristöopistolla on kokemusta tämäntapaisesta kartoitustoiminnasta mm. FEC-koulutusten osalta.

- Oman kokemukseni pohjalta voisin ehdottaa, että ryhmävastaaja perehdyttäisiin paremmin koulutukseen ja sen tavoitteisiin ja periaatteisiin.
- Joskus alan opiskelijan tarve on liian suuri, oppimista oppilaan mm. motivaation puutteesta johtuen ei ole tapahtunut. Silloin lisäohjauksella ei saavuteta työllistymistä.

Tärkeää on tunnistaa oppimisvaje!

- Kokemukseni mukaan on ollut useampia maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita, jotka eivät ole halunneet vastaan tai hyödyntää heille tarjottua lisäopetusta (suomen kirjoitetun kielen käyttö), vaikka heille selvästi ollut sille tarvetta ja lisäopin vastaanottaneet ovat lisäopista välittömästi hyötynneet työllistymistään merkit edistävänä.
- Yleisesti ottaen ohjausresursseja lisää sekä
Aloitusvaiheeseen että
Ammattitaidon hankkimiseen että
itse Tutkinnonsuorittamiseen

4. Johtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset

Lisäohjausta käytetään eniten sosiaali- ja terveysalan ammatillisissa työvoimakoulutuksissa. Muiden alojen koulutuksissa lisäohjauksen käyttö on vähäisempää ja jakaantuu tasaisesti kone- ja metalli-, talonrakennus-, kauppa- ja palvelu-, maa- ja metsätalous-, turvallisuus-, puhdistus- ja kiinteistönhoito-, puutuote- ja energia-, taloushallinto ja toimistotyöalojen kesken. Lisäohjauksen käytön mahdollisuus on tärkeää ammatillisissa työvoimakoulutuksissa. Yleensä opiskelijat saavat tiedon lisäohjaus mahdollisuudesta kouluttajalta. Lisäohjauksella voidaan tukea opiskelijaa opintojen eteenpäin viemisessä sekä työllistymisessä. Opiskelijat suhtautuvat pääsääntöisesti lisäohjausmahdollisuuteen sekä annettuun lisäohjaukseen positiivisesti.

Toimenpide-ehdotus: hankkeen yhtenä kehittämistuloksena on projektisuunnitelmassa määritelty lisäohjauksen käytöstä tehtävä selkeä toimintaohje kouluttajaorganisaatioille, jossa kerrotaan lisäohjauksen käyttömahdollisuudesta ja laskutuskäytännöstä. Työ- ja elinkeinotoimiston virkailijoiden on kerrottava lisäohjausmahdollisuudesta asiakkaille jo koulutuksen esittely- ja hakuvaiheessa sekä koulutuksen aloittamispäivän puheenvuorossa.

Opiskelijoille, jotka eivät halua lisäohjausta vaikka tarvitsivat sitä, tulee kertoa lisäohjausmahdollisuuden vaikutuksesta koulutuksen loppuun suorittamiseksi ja yrittää kannustaa heitä lisäohjauksen käyttöön. www.mol.fi – sivuilla työvoimakoulutusosiossa ja koulutusilmoituksessa on kerrottava selkeästi lisäohjausmahdollisuudesta ja mitä se tarkoittaa käytännössä.

Lisäohjauksen tarve havaitaan pääsääntöisesti koulutuksen alussa tai keskivaiheilla.

Toimenpide-ehdotus: oppimisvajeeseen on puututtava heti ja järjestettävä tarvittavaa lisäohjausta. Työ- ja elinkeinotoimistossa on kiinnitettävä enemmän huomiota oppilasvalintaan, lähinnä soveltuvuuteen alalle.

Vastaajien mielipiteet jakaantuivat lähes tasan siitä, kuinka yleistä on, että työssäoppimisjakson aikana ilmenee osaamisvajeita, joihin voidaan vaikuttaa lisäohjauksen avulla. Vastuukouluttajat näkivät tärkeänä sen, että työpaikkaohjaaja ottaa välittömästi asian esille työssäoppijan kanssa ja sen jälkeen otetaan tarvittaessa yhteys kouluttajaan asian selvittämiseksi ja lisäohjauksen järjestämiseksi joko työpaikalla tai oppilaitoksessa.

Toimenpide-ehdotus: opettajien ja työssäoppimispaikkojen työnohjaajien yhteistyön syventäminen ja työpaikkakäyntien määrän lisääminen. Tiedonkulku opettajalta työpaikkaohjaajalle sekä päinvastoin on tärkeää, unohtamatta myöskään työssäoppijaa.

Yli puolet vastaajista koki lisäohjauksen järjestämisen päällekkäistunteina käytännössä hankalana. Opiskelijat jäävät muissa opinnoissa jälkeen, ollessaan lisäohjauksessa toisen oppiaineen takia. Opettajan oman työn organisointi on hankalaa; aikataulut ovat kiireelliset, lisäohjaustarvetta ei voi ennakoita – aiheutuu lisä-/ylitöitä, lukujärjestys on tehty pitkälle aikavälille eteenpäin, kaluston varaaminen etenkin konetyössä ko. tilanteeseen hankalaa ja vapaan ajankohdan löytyminen haasteellista.

Toimenpide-ehdotus: määritellään ELY-keskuksen julkaisemassa tarjouspyynnössä lisäohjauksen käyttömahdollisuus tarkemmin. Tehdään selkeät toimintaohjeet koulutusorganisaatioiden ja vastuukouluttajien tietoon. Selvitetään mahdollisuus järjestää lisäohjausta lisätunteina.

Lisäohjauksen käyttö on vähäisempää kuin koulutushankintaan liittyvät resurssit mahdollistavat. Syitä käytön vähäisyyteen ovat: päällekkäistuntien järjestäminen on hankalaa, opettajien resurssiongelmien (mm. aikataulut suunniteltu pitkälle eteenpäin ja lisäohjauksen tarve tulee yllättäen, kaluston varaaminen, kouluttajien muut työtehtävät, ammattitaitoisen kollegan löytäminen lisäohjauksen pitämiseen), opettajan ja opiskelijan yhteisen ajan löytyminen, opiskelijoiden haluttomuus lisäohjaukseen, opiskelijat eivät pyydä lisäohjausta sitä tarvittaessa, opettajat eivät tiedä lisäohjauksen käyttämisen mahdollisuudesta ja perusteista. Opettajat antavat lisäohjausta, mutta eivät laskuta siitä, koska katsovat sen olevan normaalia opettamista ja ohjausta. Lisäksi lisäohjauksen laskuttaminen on byrokrattista.

Toimenpide-ehdotus: Informoidaan koulutusorganisaatioita, etenkin opettajia, lisäohjauksen käytöstä ja sen laskuttamisesta / toimintaohje. Määritellään ELY-keskuksen julkaisemassa tarjouspyynnössä lisäohjauksen käyttömahdollisuus tarkemmin. Lisäohjauksen käyttö eri alojen koulutuksissa vaihtelee suuresti, voisiko tarjouspyynnössä määritellä koulutusaloittain varataanko lisäohjausresursseja koulutukseen.

Työpaikkaohjaajan rooli on tärkeä työssäoppijan osaamisvajeen tunnistamisessa työssäoppimisjakson aikana. Työpaikkaohjaajan on keskusteltava työssäoppijan kanssa heti kun osaamisvaje huomataan ja hänen on otettava yhteyttä kouluttajaan. Tämän jälkeen opiskelija, työpaikkaohjaaja ja kouluttaja selvitetään

vä yhdessä miten osaamisvajeen paikkaaminen hoidetaan. Lisäohjausta voidaan antaa työssäoppimispaikalla (työpaikkaohjaaja / kouluttaja?) tai oppilaitoksessa, tässä tapauksessa lyhennetään työssäoppimisjaksoa. Yhtenä vaihtoehtona on myös työssäoppimispaikan vaihtaminen.

Toimenpide-ehdotus: kouluttajille annetaan enemmän aikaa työssäoppimispaikkoihin ja työpaikkaohjaajiin tutustumiseen sekä työssäoppijan kanssa kahdenkeskisiin palautekeskusteluihin. Työ- ja elinkeinotoimistossa olisi kiinnitettävä enemmän huomioita sopivien hakijoiden oppilasvalintaan sekä varata mahdollisuus käyttää ulkopuolista arvioitsijaa hakijan soveltuvuuden testaamiseen. Yritysten työpaikkaohjaajille tulisi tarjota koulutusta – mitä heidän tulisi tietää ja tehdä työssäoppijan kanssa.

Avoimissa vastauksissa vastuukouluttajat toivat esille muuta kehitettävää ja huomioitavaa lisäohjauksen käytössä: osaamisvajeen varhainen tunnistaminen liittyy se sitten opiskelijan fyysiseen tai henkiseen kuntoon, yritysten kartoittaminen ennen koulutuksen alkua – onko ko. koulutukselle tarvetta, tiiviimpi yhteistyö TE-toimiston kurssivastaavan kanssa, erityisryhmien esim. maahanmuuttajien kielikoulutus sekä ohjausresursseja lisää koko koulutuksen aikana.

Toimenpide-ehdotus: kouluttajaorganisaation on arvioitava kouluttajien ajankäyttöä sekä saatava lisätietoa lisäohjauksen käytöstä ja sen laskuttamisesta, opiskelijoiden informoiminen lisäohjausmahdollisuudesta.

Julkaisusarjan nimi ja numero Raportteja 52/2013				
Vastuualue				
Tekijät Päivi Mattola		Julkaisuaika Toukokuu 2013		
		Kustantaja Julkaisija Pohjois-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus		
		Hankkeen rahoittaja toimeksiantaja Työvoimakoulutuksen työelämäläheiset mallit -hanke		
Julkaisun nimi Kaupan alan ammatillinen työvoimakoulutus Pohjois-Savossa				
Tiivistelmä				
<p>Pohjois-Savon työmarkkinoilla tapahtuneilla rakenteellisilla muutoksilla on ollut vaikutuksia työvoiman kysyntään ja tarjontaan. Osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen työvoimakoulutuksia kehittämällä edistää työnantajien ja työnhakijoiden kohtaantoa. Pohjois-Savoon, etenkin Kuopion seudulle avattiin vuonna 2012 uusia liikkeitä, liikekeskuksia sekä kauppakeskusalue Matkus, joihin tarvittiin koulutettua kaupan alan ja myynnin ammattilaisia.</p> <p>Pohjois-Savon ELY-keskukselle myönnettiin, ESR -projektirahaa Työvoimakoulutuksen työelämäläheiset mallit – hankkeelle työvoimakoulutuksen osuvuuden ja työllisyyden edistämiseksi sekä kehittämään yhteistyömuotoja työnantajien, koulutusorganisaatioiden ja opiskelijoiden välillä. Hankkeen yhtenä tavoitteena oli kaupan alan koulutusten kehittäminen.</p> <p>Raportissa käsitellään hankehenkilöstön tapaamia työssäoppimispaikkojen vastuuhenkilöiden, kaupan alan vastuukouluttajien ja Palvelualan ammattiliiton edustajien kanssa sekä vastuukouluttajille ja työnantajille tehtyjen sähköpostikyselyjen tuloksia. Niin ikään käsittelemme opiskelijoiden antamaa OPAL-palautetta kaupan alan koulutuksista. Sähköpostikyselyt ja tapaamiset ajoittuvat keväeseen ja kesään 2012.</p>				
Asiasanat (YSA:n mukaan) työvoimantarve; koulutustarve; osaamistarve; kaupan ala				
ISBN (painettu)	ISBN (PDF) 978-952-257-801-3	ISSN-L 2242-2846	ISSN (painettu)	ISSN (verkkojulkaisu) 2242-2854
www www.ely-keskus.fi/julkaisut www.doria.fi		URN URN:ISBN:978-952-257-801-3	Kieli Suomi	Sivumäärä 32
Julkaisun myynti/jakaja Pohjois-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, Kallanranta 11, 70101 Kuopio Julkaisu on saatavana vain verkossa www.ely-keskus.fi/julkaisut sekä www.doria.fi				
Kustannuspaikka ja aika Kuopio 2013			Painotalo	

Pohjois-Savon työmarkkinoilla tapahtuneilla rakenteellisilla muutoksilla on ollut vaikutuksia työvoiman kysyntään ja tarjontaan. Osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen työvoimakoulutuksia kehittämällä edistää työnantajien ja työnhakijoiden kohtaantoa. Pohjois-Savoon, etenkin Kuopion seudulle avattiin vuonna 2012 uusia liikkeitä, liikekeskuksia sekä kauppakeskusalue Matkus, joihin tarvittiin koulutettua kaupan alan ja myynnin ammattilaisia.

Pohjois-Savon ELY-keskukselle myönnettiin, ESR -projektirahaa Työvoimakoulutuksen työelämäläheiset mallit –hankkeelle työvoimakoulutuksen osuvuuden ja työllisyyden edistämiseksi sekä kehittämään yhteistyömuotoja työnantajien, koulutusorganisaatioiden ja opiskelijoiden välillä. Hankkeen yhtenä tavoitteena oli kaupan alan koulutusten kehittäminen.

Raportissa käsitellään hankehenkilöstön tapaamia työssäoppimispaikkojen vastuuhenkilöiden, kaupan alan vastuukouluttajien ja Palvelualan ammattiliiton edustajien kanssa sekä vastuukouluttajille ja työnantajille tehtyjen sähköpostikyselyjen tuloksia. Niin ikään käsittelemme opiskelijoiden antamaa OPAL-palautetta kaupan alan koulutuksista. Sähköpostikyselyt ja tapaamiset ajoittuvat kevääseen ja kesään 2012.

RAPORTEJA 52 | 2013

KAUPAN ALAN AMMATILLINEN TYÖVOIMAKOULUTUS POHJOIS-SAVOSSA

Pohjois-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

ISBN 978-952-257-801-3 (PDF)

ISSN-L 2242-2846

ISSN 2242-2854 (verkkójulkaisu)

URN:ISBN:978-952-257-801-3

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

Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto