

TYÖSSÄOPPIMISEN TOTEUTUMINEN PALVELUALOJEN TYÖPAIKOILLA

Yhteenveto työssäoppimiskyselystä kaupan- sekä majoitus- ja ravitsemisalojen luottamusmiehille keväällä 2003

Taustaksi

Toisen asteen kolmivuotiseen ammatilliseen koulutukseen on muutaman vuoden ajan sisältynyt vähintään 20 opintoviikon pituinen työssäoppimisen jakso, jonka toteuttamisesta on yleisesti säädetty ammatillisesta koulutuksesta annetussa asetuksessa. Työssäoppimisen periaatteita on käsitelty kunkin ammatillisen tutkinnon valtakunnallisissa opetussuunnitelman perusteissa ja tarkennettu oppilaitoskohtaisissa opetussuunnitelmissa. Opetushallinto ja eräät muut tahot ovat laatineet työssäoppimisen järjestämisen avuksi lukuisia op-paita.

Palvelualojen ammattiliiton sopimusaloista kaupan alalla sekä majoitus- ja ravitsemisalalla on sovittu työnantajaliittojen (Kaupan Työnantajaliitto KTL, Suomen Hotelli- ja ravintolaliitto SHR) kanssa työssäoppimisen pelisäännöistä. Näissä sopimuksissa on todettu mm. että työssäoppimisen aikana opiskelija ei yleensä ole työsuhteessa eikä hänelle makseta palkkaa. Lisäksi on korostettu, että työssäoppijoilla ei tule korvata yrityksen henkilöstöä eikä heillä muutoinkaan saa olla vaikutusta yrityksen henkilöstön työsuhteisiin.

Lähtökohtana on, että laissa ja sopimuksissa tarkoitettu työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua työpaikalla. Työssäoppimisen käytännön toteuttamisessa on kuitenkin suuria eroja. Liittojen välillä sovittujen pelisääntöjen noudattamisessa on myös ilmennyt ongelmia. Työpaikoilla on toisen asteen koulutuksessa olevien lisäksi usein samanaikaisesti erilaisia harjoittelijoita, työelämään tutustujia ja tukityöllistettyjä, mikä saattaa aiheuttaa sekaannuksia.

Työssäoppimiseen liittyviä kysymyksiä on toistuvasti käsitelty PAMin hallintoelimissä hallinnon jäsenten esille nostamien ongelmien ja aloitteiden pohjalta. Keväällä 2002 Liikealan Oulun osasto ja PAM - palvelualan Pirkanmaan ammattiosasto PAMINA tekivät edustajistolle aloitteet työssäoppijoista ja työssäoppijoiden ohjauksesta. Aloitteissa kiinnitettiin huomiota mm. siihen, että työnantajat käyttävät työssäoppijoita ilmaisena työvoimana ja teettävät heillä pelkästään yksinkertaisia rutiinitöitä, jolloin nuoret saavat kuvan palvelualojen työstä rutiininomaisena ja tylsänä, mikä ei ole omiaan lisäämään nuorten halukkuutta hakeutua alalle. Riittäväällä työpaikkaohjaajakoulutuksella varustettuja työntekijöitä nähtiin tarvittavan lisää työssäoppijoita käytännössä ohjaavina henkilöinä; tähän mennessä työpaikkaohjaajakoulutuksiin olivat osallistuneet monessa tapauksessa työnantajat.

Aloitteiden pohjalta PAMin edustajisto velvoitti hallituksen selvittämään työssäoppimisen tilanteen luottamusmiehille suunnatulla kyselyllä ja ryhtymään tuloksen edellyttämiin toimiin työnantajaliittojen ja opetusviranomaisten suuntaan.

Keväällä 2003 lähetettiin kaikille liiton rekisterissä olleille kaupanalan sekä majoitus- ja ravitsemisalalan luottamusmiehille asiaa koskeva kysely. Kyselyn liitteenä lähetettiin em. työnantajajärjestöjen (KTL ja SHR) kanssa tehdyt työssäoppimista koskevat sopimukset. Kyselyjä lähti kaikkiaan 595 kpl kaupanalalle ja 397 kpl majoitus- ja ravitsemisalalle. Kysely uudistettiin kertaalleen alkukesällä 2003, minkä jälkeen vastauksia kertyi kaikkiaan 444 eli 45 % .

Vastaajien taustatietoja

Osa kyselyyn vastanneista ei vastannut kaikkiin kysymyksiin. Joissakin jakautumissa on eri vaihtoehtojen vertailussa käytetty vastaajien määriä. Vastausprosentit ilmoitettu ko. kysymykseen vastanneista. Kaupanalaa ilmoitti edustavansa 56,6 % vastanneista, majoitus- ja ravitsemisalaa 43,4 %. Tulokset on kuitenkin pääosin ilmoitettu koko joukon yhteisistä vastauksista. Muutaman kysymyksen kohdalla on vastauksia käsitelty sopimusaloittain.

Kyselyyn vastanneet toimivat melko isojen työpaikkojen luottamushenkilöinä: 10-99 työntekijän työpaikoilla toimi 67,6 % vastanneista, alle 10 työntekijän työpaikoilla vain 17,4 %.

Perehdyttäjänä työpaikalla ilmoitti itse toimivansa 27,8 % kaikista vastanneista. Majoitus- ja ravitsemisalalan luottamushenkilöistä hieman useampi (35,5 %) kuin kaupanalalla (21,1 %) ilmoitti toimivansa tässä tehtävässä. Työpaikkakouluttajana toimii 13,3 % kaikista vastanneista. Koulutusta näihin tehtäviin ilmoitti saaneensa 22,7 % (vain 41 henkilöä!) tähän kysymykseen vastanneista.

Perehdyttäjänä toimiminen toimialoittain

		toimin perehdyttäjänä		yhteensä
		kyllä	ei	
sopimusala	kauppa	47 21,1%	176 78,9%	223 100,0%
	mara	61 35,5%	111 64,5%	172 100,0%

Työpaikkakouluttajana toimiminen toimialoittain

		toimin työpaikkakouluttajana		yhteensä
		kyllä	ei	
sopimusala	kauppa	14 10,6%	118 89,4%	132 100,0%
	mara	15 15,6%	81 84,4%	96 100,0%

Vastanneista 38,1 % (117 henkilöä) puolestaan ilmoitti yleisemmin, että työpaikkakouluttajat ovat saaneet koulutusta tehtäviinsä. Majoitus- ja ravitsemisalalla 42 % vastaajista totesi

työpaikkakouluttajien saaneen koulutusta, kaupanalalla prosenttiosuus oli 35 %. Kaikkiin 190 vastaajaa ilmoitti, että työpaikkakouluttajat eivät ole saaneet koulutusta tehtävänsä. 13 vastaajaa (4,4 % vastanneista) – heistä 10 kaupanalalta - ilmoitti, että työpaikkakouluttajille maksetaan erillistä korvausta tehtävästään.

Työpaikkakouluttajien koulutus toimialoittain

		työpaikkakouluttajien koulutus		yhteensä
		kyllä	ei	
sopimusala	kauppa	55 35,0%	102 65,0%	157 100,0%
	mara	58 42,0%	80 58,0%	138 100,0%

Työssäoppiminen jo tuttua – tai sitten ei

Kysymykseen ”Onko työpaikallasi ollut toisen asteen koulutuksessa (esim. hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto, liiketalouden perustutkinto) olevia työssäoppijoita”, 30,1 % ilmoitti, että heitä ei ole toistaiseksi ollut lainkaan. Kaupanalalla tällaisten työpaikkojen osuus oli hieman suurempi (36,4 % vastanneista) kuin majoitus- ja ravitsemisalalla (22,4 %).

Työssäoppijoita toimialoittain

		onko työpaikalla työssäoppijoita			yhteensä
		ei lainkaan	satunnaisesti	säännöllisesti	
sopimusala	kauppa	79 36,4%	96 44,2%	42 19,4%	217 100,0%
	mara	39 22,4%	83 47,7%	52 29,9%	174 100,0%

Puhetta työssäoppijoiden tulosta mainittiin olleen 57 tapauksessa. 14 vastaajaa mainitsi työnantajan todenneen, että työssäoppijoita ei syystä tai toisesta työpaikalle tule. Työssäoppijoita oli joskus ollut seitsemällä sellaisella työpaikalla, jolle oppilaitos ei enää halua heitä lähettää.

Säännöllisesti työssäoppijoita ilmoitti olleen 24,0 % kaikista vastaajista (kaupanala 19,4 %, mara 29,9 %); satunnaisesti, mutta ei säännöllisesti 45,8 % (kaupanala 44,2 %, mara 47,7 %).

Myös työssäoppijoiden määriä tiedusteltiin, mutta tässä keskiarvot antavat vain viitteellistä kuvaa: vuonna 2002 vastanneiden työpaikoilla oli ollut keskimäärin 10 työssäoppijaa, vuoden 2003 (kevätlukukauden) aikana keskimäärin 6,5 työssäoppijaa. Tähän kysymykseen vastasi 249 henkilöä.

Pelisäännöt

Miten työssäoppijoiden tuloa työpaikalle sitten on käsitelty? Vastaukset jakaantuivat seuraavasti:

- ei ole käsitelty mitenkään 39,0 %
- sovittu pelisäännöt erikseen yhdessä työnantajan edustajan ja luottamusmiehen välillä 15,4 %
- sovittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelman käsittelyn yhteydessä 12,1 %
- sovittu kirjallisesti 9,8 %
- käsitelty jollakin muulla tavalla 23,6 %

Erot toimialojen välillä olivat vähäisiä. Kaupanalalla oli mara-alaa useammin sovittu pelisäännöistä luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä, mara-alalla taas oli kaupan alaa useammin sovittu asiasta kirjallisesti.

Kaikkiaan 285 vastaajaa ilmoitti, että työpaikalla on ollut/on työssäoppijoita joko säännöllisesti tai satunnaisesti. Kuitenkin vain 186 vastaajaa kaikkiaan ilmoitti, että työssäoppijoiden tuloa oli käsitelty jotenkin tai siitä oli sovittu. 123 vastaajaa totesi, että työssäoppijoita ei ole ollut.

Jos työssäoppijoiden tuloa oli käsitelty jollakin edellisessä kysymyksessä mainitulla tavalla, niin vastaajia pyydettiin merkitsemään kaikki ne asiat, jotka silloin on todettu. Vastaajia kertyi 202 ja merkintöjä kaikkiaan 801. Seuraavat asiat saivat merkintöjä:

- | | merkintöjä kpl |
|--|----------------|
| • työssäoppijoiden tulo ei saa merkitä vakinaisen henkilökunnan irtisanomisia, lomautuksia tai osa-aikaistamista | 138 |
| • työssäoppimisjaksojen kesto ja ajoittuminen | 131 |
| • lisätyötä tarjotaan vakinaiselle henkilökunnalle aiemman käytännön mukaan | 128 |
| • yrityksestä ei ole irtisanottu, lomautettu tai osa-aikaistettu työntekijöitä ennen työssäoppijoiden tuloa | 116 |
| • työssäoppijoiden lukumäärä ja sijoituspaikat | 83 |
| • työpaikkakouluttajan valinta | 49 |
| • työpaikkakouluttajan (tai jonkun muun) ajankäyttö työssäoppijoiden perehdyttämiseen | 44 |
| • työpaikalla työssäoppijoille annettava työturvallisuuskoulutus | 41 |
| • työpaikalla työssäoppijoiden perehdyttäminen yrityksen luottamusmies- ja työsuojeluhenkilöstöön | 37 |
| • työpaikkakouluttajille maksettava korvaus perehdyttämisestä ja opettamisesta | 7 |
| • muu todettu asia | 27 |

Tiedottaminen

Eri yrityksissä on henkilökunnalle tiedottamisessa käytössä erilaisia tapoja – tämä koskee myös työssäoppimisesta ja työssäoppijoiden tulosta tiedottamista. Vastaajia pyydettiin ympäröimään kaikki annetulla listalla olleet, tiedottamisessa käytetyt tavat. Kun kaikkiaan 306 vastasi, kertyi merkintöjä seuraavasti:

	merkintöjä kpl
• työpaikan esimies on kertonut työssäoppijaa esitellessään	137
• työpaikan esimies on kertonut työssäoppijoiden tulosta hyvissä ajoin	126
• ei ole tiedotettu millään tavalla	70
• käsitelty henkilökunnan kokouksessa yhteisesti	50
• työpaikkakouluttaja on kertonut työssäoppijoiden tulosta	37
• tiedotettu erillisellä tiedotteella	21
• luottamusmies on toiminut tiedon välittäjänä	12
• lähettävän oppilaitoksen edustaja on tiedottanut työssäoppimisesta henkilökunnalle	8
• tiedotettu henkilöstölehdessä	5
• jokin muu tapa	36

Työssäoppimisjaksot olivat yleisimmin pituudeltaan 3-6 viikkoa kerrallaan (151 vastaajaa, 50,8 % vastanneista). Toiseksi suurin osuus olivat 1-2 viikon pituiset jaksot, joita oli 30,6 %

”Työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua”?

Mitä työssäoppijat tekevät käytännössä työpaikalla? Yleisin vastaus oli ”erilaisia työtehtäviä, useiden eri henkilöiden opastuksella” (186 vastausta, 61,2 %). Kulloisenkin työssäoppimisjakson tavoitteiden mukaisia, monipuolisia oppimistehtäviä työpaikkakouluttajan opastuksella kerrottiin tehdyn 87 tapauksessa (28,6 %). Itsenäisesti ilman opastusta oli toimittu 7 tapauksessa. Pääosin yksipuolisia töitä ilman opastusta (esimerkkeinä tiskaus, siistiminen, aakkostaminen jne.) olivat työssäoppijat tehneet 17 mainituissa tapauksessa. Vain yksi vastaaja mainitsi, että juuri mitään ei tehty, seurattiin vain sivusta. Kuusi vastaajaa ei tiennyt, mitä työssäoppijat olivat tehneet.

Mitä työssäoppijat tekevät työpaikalla

	lkm	%
tavoitteiden mukaisia tehtäviä	87	28,6
opastetusti erilaisia tehtäviä	186	61,2
työskentelevät itsenäisesti	7	2,3
yksipuolisia töitä ilman opastusta	17	5,6
ei juuri mitään	1	,3
en tiedä	6	2,0
yhteensä	304	100,0

Ongelmia noin kolmasosalla

Työssäoppijoiden tulossa työpaikalle oli esiintynyt ongelmia 89 vastaajan näkemyksen mukaan, 201 ilmoitti, että ongelmia ei ole ollut. (Huom. tähän kysymykseen ei vastannut 154 kyselyyn muutoin tai joiltakin osin vastanneista)

Mahdollisesti esiintyneiden ongelmien listalla oli valmiiksi kerättynä tietoon tulleita ”ongelmatyyppejä”. Ne saivat seuraavat määrät mainintoja:

	merkintöjä kpl
• työpaikalla ei ole nimetty ketään työssäoppijoista vastaavaa työpaikkakouluttajaa	60
• työpaikalla ei ole riittävästi henkilökuntaa, joka opastaisi työssäoppijoita	59
• ei tiedetä, mitä työssäoppija on tullut oppimaan (mitä hän jo osaa, mitä pitäisi opettaa)	59
• työturvallisuusasioiden selvittäminen työssäoppijoille on laiminlyöty	50
• työssäoppijoita käytetään korvaamaan vakituista henkilökuntaa	48
• työssäoppijalla teetetään yksipuolisia työtehtäviä eikä huolehdita oppimisesta	45
• liian useita työssäoppijoita/harjoittelijoita samanaikaisesti	42
• liian useita työssäoppijoita/harjoittelijoita samanaikaisesti eri oppilaitoksista	24
• oppilaitoksista tulevat työssäoppijat eivät sopeudu työyhteisöön	19
• työssäoppijoita pidetään yksin työvuorossa	9
• jotain muita ongelmia	16

Työnantajan suhtautuminen

Luottamusmiehiltä kysyttiin myös arviota oman työnantajan suhtautumisesta työssäoppimiseen/työssäoppijoihin. Kysymykseen vastasi 300 luottamusmiestä. Annettujen vaihtoehtojen jakautuma on seuraava:

• suhtautuu velvollisuudentuntoisesti ja katsoo, että koska työssäoppimisen jaksot kuuluvat nykyiseen koulutusjärjestelmään, kunkin on hoidettava osansa	32,0 %
• suhtautuu vastuullisesti ja ymmärtää hyvin hoidetun työssäoppimisen tapana sekä saada uusia virikkeitä nyt että ammattitaitoista työvoimaa tulevaisuudessa	27,0 %
• suhtautuu työssäoppimiseen tapana hankkia ilmaista työvoimaa tai työvoimaa ”hanttihommiin”	19,3 %
• suhtautuu välinpitämättömästi eikä juurikaan ole asiasta kiinnostunut	10,0 %
• suhtautuu innostuneesti ja osallistuu eri tavoin työssäoppimisen kehittämishankkeisiin (oppilaitosyhteistyö, paikalliset projektit ym.)	9,7 %
• muu suhtautumistapa	2,0 %

Luottamusmiehen oma näkemys

Myös luottamusmiesten omaa suhtautumistapaa työssäoppimiseen kysyttiin. Enemmistö vastanneista (54,6 %) katsoi, että työssäoppiminen on hyvä tapa kouluttaa alalle osaavaa työvoimaa. Lähes kolmannes (31,3 %) vastanneista katsoi, että työssäoppiminen on järkevä tapa kouluttaa, mutta työpaikalla ei anneta tarpeeksi aikaa työssäoppijoiden ohjaamiseen. Vain 9,3 % (29 vastaajaa) vastasi, että työssäoppijoilla teetetään tehtäviä, jotka muutoin voisivat merkitä lisätunteja osa-aikaisille työntekijöille. Tähän kysymykseen vastasi 313 luottamushenkilöä.

Kehittämisehdotuksia

Luottamusmiehiä pyydettiin annetusta listasta merkitsemään, mitkä heidän nähdäkseen ovat keskeisimmät työssäoppimisen kehittämistarpeet (kolme tärkeintä oli mahdollista mainita). Ehdotukset saivat seuraavan määrän merkintöjä:

	merkintöjä kpl
• työpaikoille lisää tietoa työssäoppimiseen liittyvistä ohjeista ja sovitusta pelisäännöistä	184
• koulutuskorvaus työpaikkakouluttajille	153
• koulutusta työpaikkakouluttajille	148
• työpaikoille lisää tietoa nykyisestä ammatillisesta koulutuksesta ja siihen liittyvästä työssäoppimisesta	140
• samat työssäoppijat pidemmäksi aikaa työpaikalle	93
• enemmän yhteydenpitoa työssäoppijoita lähettävän oppilaitoksen ja työpaikan välillä	77
• vähemmän työssäoppijoita samanaikaisesti työpaikalle	60
• työssäoppimisjaksojen toisenlainen ajoittaminen	12
• muu kehittämistarve	15

Johtopäätöksiä

Työelämän ja oppilaitosten yhteistyö työssäoppimisen järjestämisessä ja muussakin ammatillisessa koulutuksessa on vielä monilta osin uusi asia. Kyselyn tulokset vahvistavat tiedottamisen ja erilaisten yhteistyömuotojen kehittämisen tarpeellisuutta. Myöskään olemassa olevat ohjeet ja pelisäännöt eivät ole kaikille itsestään selviä, lisäksi nekin kaipaavat yhteistyössä tapahtuvaa edelleen kehittelyä ja sopimista.

Työpaikkakouluttajien rooli ja merkitys nousee selvityksessä hyvin keskeiseksi. Tarvitaan sekä riittävät valmiudet antavaa työpaikkakouluttajakoulutusta että kyseisille henkilöille aikaa hoitaa työssäoppijoiden ohjaamista. Myös työpaikkakouluttajien koulutuskorvaus saa paljon kannatusta: onhan kouluttajana ja ohjaajana toimiminen useimmille varsinaisesta leipätyöstä poikkeava työtehtävä.

Työssäoppimisen yhteydessä ilmenneiden ongelmien kirjo oli moninainen, joskin on huomattava, että noin kaksi kolmannesta vastaajista ilmoitti, että ongelmia ei ole ollut. Rungas puolet vastaajista ilmoittikin työnantajansa suhtautuvan työssäoppimiseen joko ”innostuneesti”, ”vastuullisesti” tai vähintäänkin ”velvollisuudentuntoisesti”.

Tulevan ammattilaisen osaamisen kehittymisen kannalta on valitettavaa, jos työpaikoilla ei tiedetä, mitä työssäoppija on tullut oppimaan, hänelle ei löydy tai ehdi ketään opastajaksi ja hänellä teetetään yksipuolisia työtehtäviä. Työturvallisuusasioiden selvittämisen laiminlyöminen sai myös aivan liikaa mainintoja. Vastoin kyselyn kohteena olevilla toimialoilla tehtyjä sopimuksia vastaukset osoittavat, että työssäoppijoita käytetään useilla työpaikoilla korvaamaan vakituista henkilökuntaa. Lähes viidennes vastaajista arvioi, että työnantaja suhtautuu työssäoppimiseen tapana hankkia ilmaista työvoimaa tai työvoimaa erilaisiin hanttihommiin.

Ilmenneistä ongelmista huolimatta enemmistö vastanneista luottamusmiehistä piti työssäoppimista hyvänä tapana kouluttaa alalle osaavaa työvoimaa. Tärkeää olisi saada työpaikoille sekä aikaa että lisävalmiuksia (koulutusta) työssäoppijoiden ohjaamiseen.