

*Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n työssäoppimiskysely  
kaupan alan ja majoitus- ja ravitsemisalan  
luottamushenkilöille 2006*

## Sisällys:

1. Johdanto .....	3
2. Tietoja vastaajista.....	3
3. Työpaikkakouluttajana toimiminen .....	4
4. Työssäoppimisen tunnettuus .....	5
5. Tulijoiden aseman käsittely .....	5
6. Mihin hommiin .....	5
7. Ongelmia ja edistystä .....	6
8. Suhtautuminen työssäoppijiin .....	6
9. Kehittämistarpeita .....	7
10. Johtopäätöksiä.....	8

## 1. Johdanto

Toisen asteen ammatillisiin perustutkintoihin on jo usean vuoden ajan sisältynyt vähintään 20 opintoviikon laajuinen työssäoppimisen jakso. Työssäoppiminen on tavoitteellista, opetussuunnitelman mukaista opiskelua työpaikoilla.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry selvitti kesän 2006 aikana työssäoppimisen toteutumista kaupan sekä majoitus- ja ravitsemisalalla. Kyselyn kohderyhmänä olivat luottamustehtävissä toimivat pamilaiset em. aloilla, jotka poimittiin PAMin jäsenrekisteristä.

Kaupan alalla työssäoppijat opiskelevat mm. liiketalouden perustutkintoa (merkonomi) tai logistiikan perustutkintoa (autonkuljettaja, varastonhoitaja). Majoitus- ja ravitsemisalalla työssäoppijat opiskelevat mm. hotelli- ja ravintola-alan perustutkintoa (tarjoilija, ravintolakokki, hotellivirkailija) tai catering-alan perustutkintoa (suurtaloukokki, palveluvastaava). Myös muiden alojen opiskelijoita tapaa työssäoppimassa pamilaisilla työpaikoilla.

Työssäoppimisen kysely pamilaisille luottamushenkilöille toteutettiin nyt toistamiseen. Ensimmäinen kysely samalle vastaajajoukolle keväällä 2003. Tuolloin työssäoppiminen oli melko uusi asia monella työpaikalla. Nyt oman uuden lisänsä vastaajien orientoitumiseen toi syksyllä 2006 käynnistyneet ammattiosaamisen näytöt.

Työssäoppimiseen liittyviä kysymyksiä on käsitelty useasti PAMin hallintoelimissä. Keväällä 2003 toteutettu kyselyn tarve olikin lähtöisin PAMin edustajiston aloitteista. Tuolloin ja nyt toteutetulla seurantakyselyllä onkin haluttu tuottaa tietoa työssäoppimisen tilanteesta ja ongelmakohtista. Samalla on haluttu nostaa esiin toimenpidetarpeita muun muassa työnantajaliittojen ja opetusviranomaisten kanssa tehtävää yhteistyötä sekä koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmaa ja syksyn 2007 sopimuskierrosta varten.

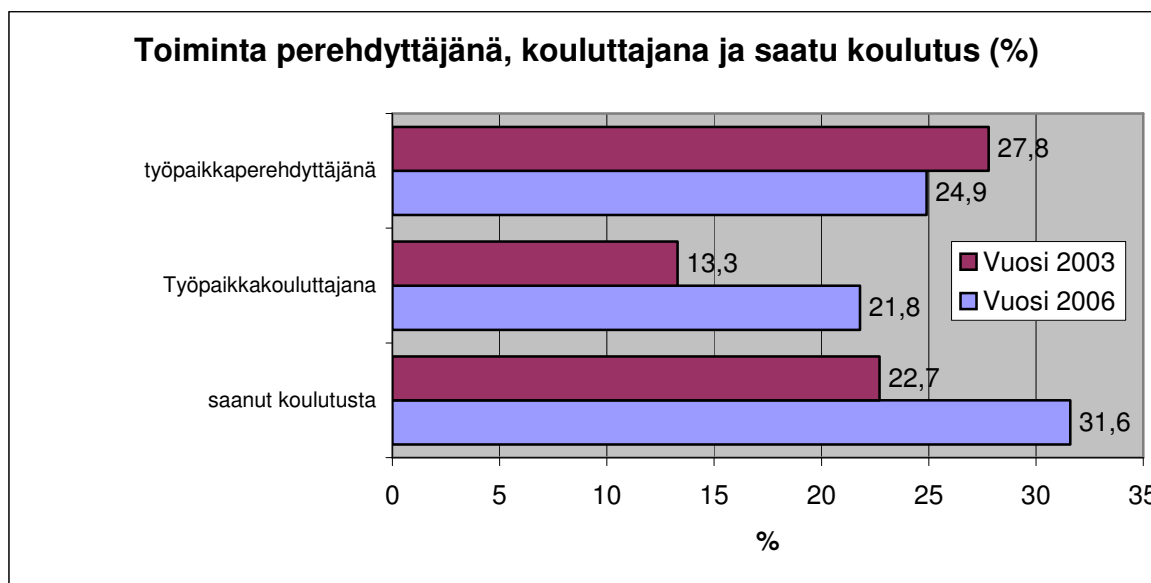
PAM on solminut sekä edellisen sopimuskierron yhteydessä uudistanut Suomen Hotelli- ja ravintolaliitto SHR:n sekä Suomen Kaupan kanssa sopimuksen työssäoppimisen keskeisistä pelisäännöistä. (Näiden olemassa olevien sopimusten perusteella kohderyhmäksikin on valittu juuri em. alojen edustajat.) Lisäksi PAM on ollut mukana työntajajärjestöjen ja Kansan Sivistysliiton hankkeissa, joiden tarkoituksena on ollut vahvistaa työssäoppimiseen liittyvää tiedotusta. Hankkeiden materiaalia löytyy osoitteista [www.toptarjotin.info](http://www.toptarjotin.info) ja [www.ksl.fi/topkauha](http://www.ksl.fi/topkauha). Myös puhdistus- ja siivouspalvelualalle on juuri käynnistetty samansisältöinen hanke, nimeltään TipTop.

PAM haluaa edelleen kehittää työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamista yhdessä työelämän osapuolten, oppilaitosväen ja opetushallinnon kanssa. Pamilaisen koulutustoimijaverkoston voimavarojen, asenteiden ja ilmapiirin kartoittamiseksi on tämäkin kysely toteutettu.

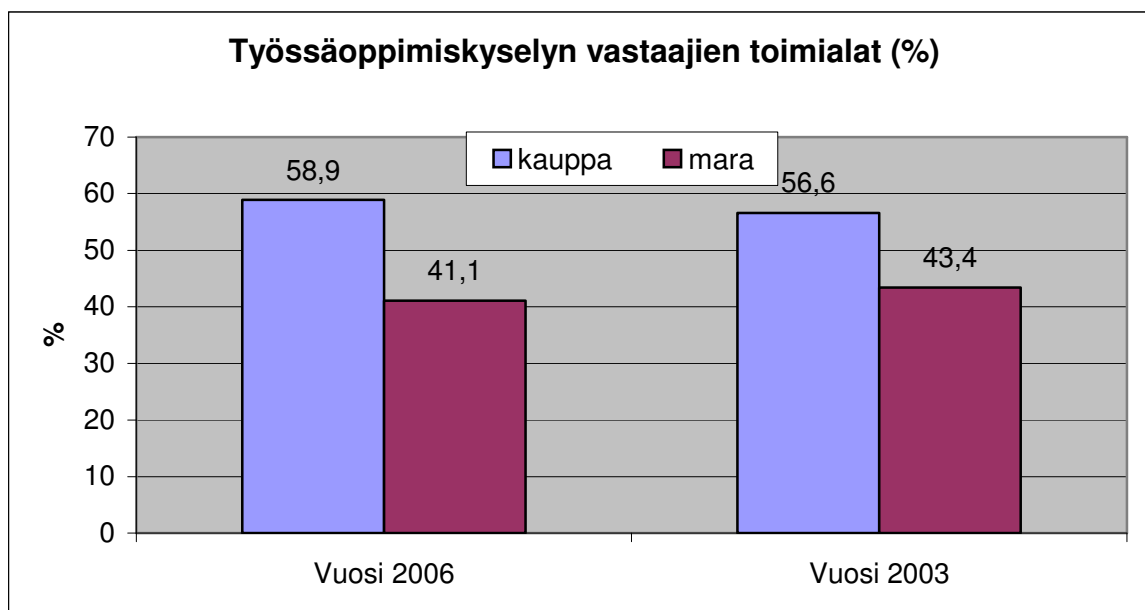
## 2. Tietoja vastaajista

Kysely lähetettiin elokuussa 2006 PAMin jäsenrekisteristä poimitulle 932 luottamushenkilölle. Kyselyyn vastasi 228 henkilöä eli noin neljäsosa kyselyn saaneista. Kun kysely toteutettiin vuonna 2003, tuolloin kyselyyn vastasi 444 henkilöä (vastausprosentti 45).

Vastaajat työskentelevät kohtalaisen suurilla työpaikoilla: vain noin 15 % vastaajista työskentelee alle 10 hengen työpaikoilla, yli 100 henkilön työpaikoilla noin viidesosa vastaajista.



Alakohtaiset eroavuudet ovat marginaalisia, joten tässä tutkimuksessa ei ole ollut tärkeitä lähteä niitä erityisemmin erittelemään. Majoitus- ja ravitsemisalan vastaajien osuus on suhteellisesti suurempi PAMin jäsenmäärään nähden.



Vastaajat kertoivat, että kolmasosalla työpaikoista oli jo toteutettu ammattiosaamisen näyttöjä.

### 3. Työpaikkakouluttajana toimiminen

Vastaajista vain 25 % toimi työpaikkansa nimettynä perehdyttäjänä.

Työpaikkakouluttajana toimivien määrä luottamushenkilöistä jäi noin 20 %:iin. Heistä kolmasosa on saanut koulutusta tehtävänsä. Koulutettujen työpaikkakouluttajien osuus oli edelliseen kyselyyn verrattuna kymmenen prosenttiyksikköä enemmän. Kun poimittiin ne yritykset, joissa oli nimettynä työpaikkakouluttaja (joko luottamushenkilö itse tai joku muu), koulutusta oli saanut tehtävänsä jopa 30 %.

Pääsääntöisesti työpaikkaohjauksesta tai –kouluttajan tehtävästä ei makseta erillistä korvausta. Tämä myötäilee myös edellisen kyselyn tulosta, eikä asiassa ole mainittavia alakohtaisia eroavaisuuksia.

#### 4. Työssäoppimisen tunnettuus

Vastaajien työpaikoilla on ollut työssäoppijoita seuraavasti:

Ei lainkaan	27,6%
Satunnaisesti	49,3%
Säännöllisesti	23%

Työssäoppijoita oli ollut vastaajien työpaikoilla vuoden 2005 ja 2006 aikana yhteensä noin kolmisensataa.

#### 5. Tulijoiden aseman käsittely

Edelliseen kyselyyn verrattuna, yhä useammalla työpaikalla ei oltu käsitelty työssäoppijoiden tuleamista työpaikalle; nyt 44% vastaajista ilmoitti, ettei asiaa käsitelty, vuonna 2003 vastaajista 39% ilmoitti samoin. Viidesosa vastaajista ilmoitti, että asiasta oli sovittu jotenkin kirjallisesti, 13% ilmoitti, että henkilöstösuunnitelmassa sovittiin ja sama vastaajamäärä ilmoitti, että työsuojeluvaltuutetut tai luottamushenkilöt olivat sopimassa työssäoppijoiden asemasta, useimmiten kirjallisesti.

Jos työssäoppijoiden tuloa oli käsitelty, tässä yhteydessä oli myös puhuttu seuraavia asioita:

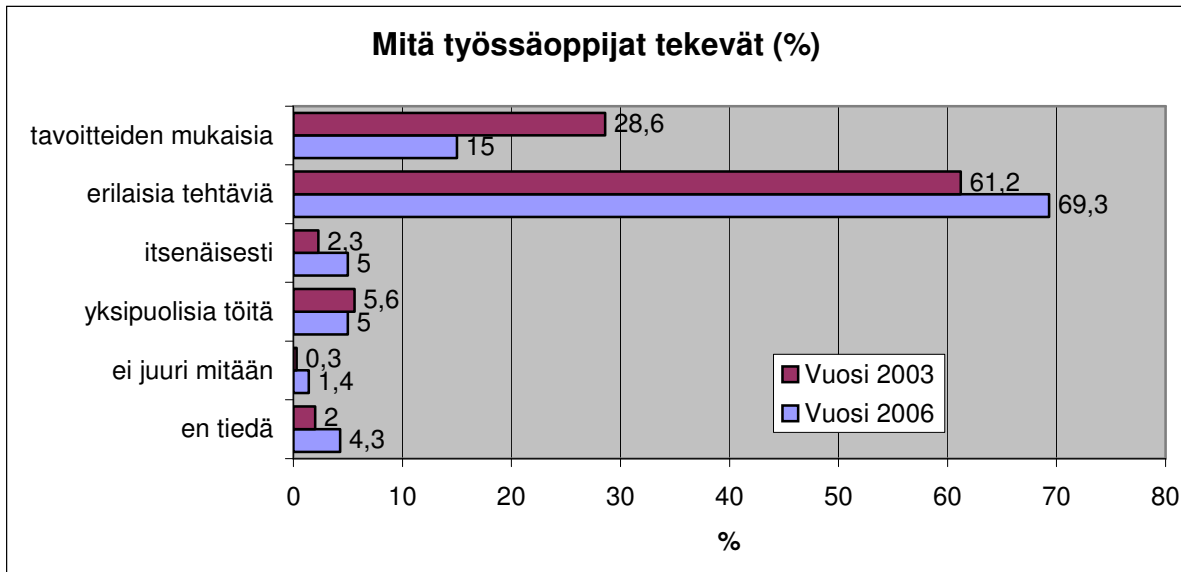
- työssäoppijoiden tulo ei aiheuta irtisanomisia tai lomautuksia
- ei aiheuta vakituisen henkilökunnan irtisanomisia
- keskusteltu lisätyön tarjoamisasiasta
- opiskelijoiden lukumäärästä
- työssäoppimisjaksojen kestosta ja ajoituksesta

Pääsääntöisesti ei keskusteltu työpaikkaohjaajien valinnasta, heidän ajankäytöstään tai ohjaustyöstä maksettavasta korvauksesta. Huolestuttavaa on, ettei 70% tapauksista keskusteltu työssäoppijoiden työturvallisuuskoulutuksesta. Myöskään suurimmassa osassa keskusteluista ei mainittu tutustumisesta luottamushenkilöihin. Useimmiten työntekijät ja luottamushenkilöt ovat kohdanneet työssäoppijan, kun esimies on esitellyt hänet perehdyttämiskierroksellaan.

#### 6. Mihin hommiin

Työssäoppimisjaksot ovat olleet melko pitkiä; yli puolet ilmoitti työssäoppijoiden olleen 3-6 viikkoa ja jopa kolmasosa ilmoitti jaksosten olleen 7-12 viikkoa.

Luottamushenkilöt ilmoittivat työssäoppijoiden tehneen työpaikalla erilaisia tehtäviä (n. 70%) ja 15%:lla tehtävät ovat olleet (tiedostettujen) tavoitteiden mukaisia.



## 7. Ongelmia ja edistystä

66% vastaajista kertoi, ettei työssäoppijoiden tulossa ollut ongelmia. Sen sijaan 34% ilmoitti joiltakin ongelmia olleen. Ongelmia pääasiallisesti aiheuttivat:

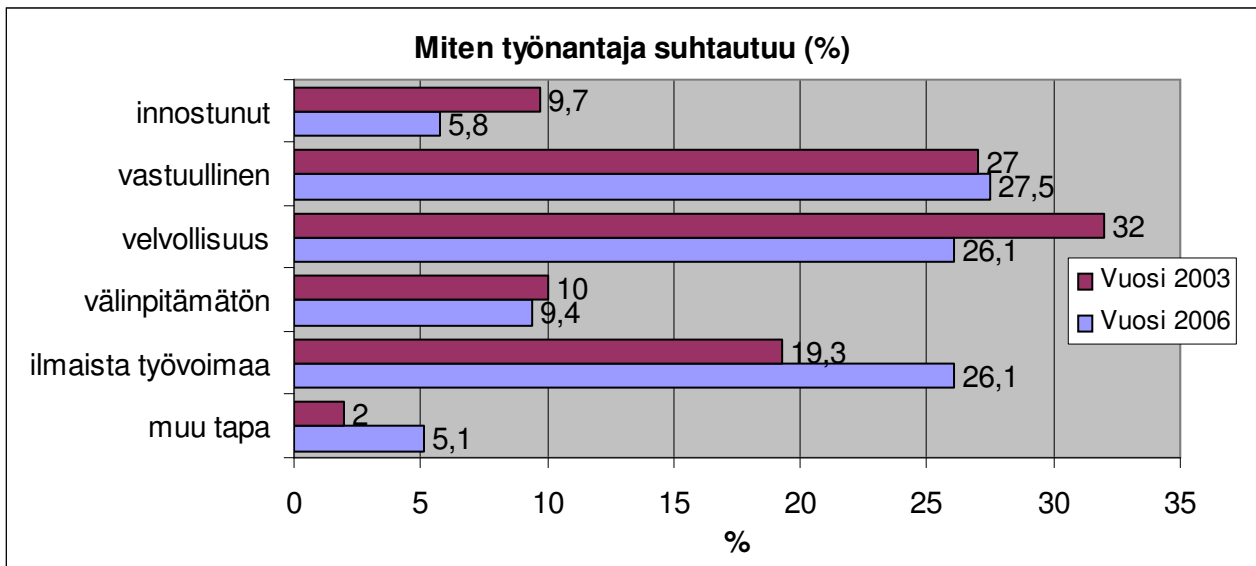
- työpaikalla ei riittävästi henkilökuntaa
- työssäoppijat korvaavat vakituista henkilökuntaa
- Ei ollut nimettyä työpaikkakouluttajaa (Tässä tosin selvää laskua edellisvuoteen verrattuna, kts. 3. luku)

Edistystä on myös tapahtunut. Kysymyksen 'ei tiedetä, mitä tullut oppimaan' mainitsi 40% vastaajista. Vuonna 2003 lähes 64% ilmoitti tämän olleen ongelmana, joten merkittävää edistystä tavoitteiden asettelussa ja yhteisessä suunnittelussa voidaan sanoa tapahtuneen.

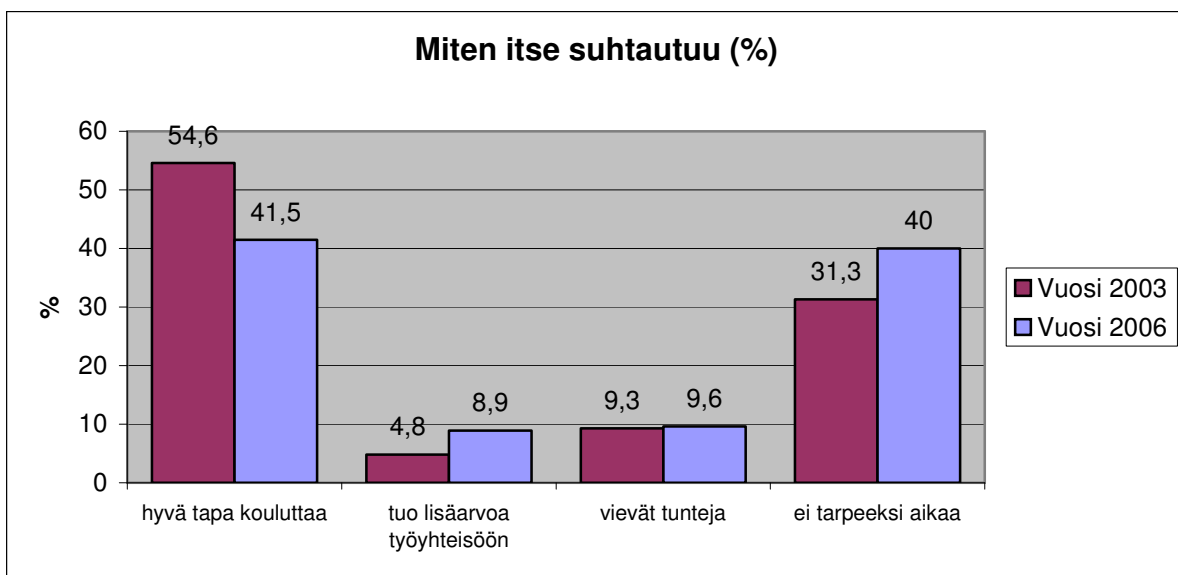
Tällä kertaa 'vain' kolmasosa mainitsi olleen liian monta oppijaa samanaikaisesti, kun vuonna 2003 sen ongelmaksi mainitsi lähes puolet. Lisäksi vain 9% kertoi nyt, että liian monta työssäoppijaa tuli liian erilaista oppilaitoksista, kun edellisellä kierroksella kolmasosa vastaajista mainitsi asian ongelmaksi.

## 8. Suhtautuminen työssäoppijoihin

Työssäoppijoita pidetään 'hyvinä tyyppinä': Vain kymmenkunta prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, etteivät työssäoppijat sopeudu jouhevasti työyhteisöön. Luottamushenkilöt kokivat, että myös työnantajat ovat ottaneet työssäoppijat jouhevasti vastaan:



Luottamushenkilöt itse kokevat, että työssäoppiminen on hyvä tapa kouluttaa, mutta siihen ei kuitenkaan löydy tarpeeksi aikaa:



## 9. Kehittämistarpeita

Luottamushenkilöitä pyydettiin merkitsemään annetusta listasta, mitkä heidän mielestään ovat keskeisimmät työssäoppimisen kehittämisen tarpeet. Annetuista vaihtoehdoista oli mahdollista merkitä kolme keskeisintä kehittämistarvetta. Seuraavat ehdotukset siis merkittiin:

Työpaikoille lisää tietoa pelisäännöistä	104
Koulutusta työpaikkakouluttajille	78
Työpaikoille lisää tietoa	67
Koulutuskorvaus työpaikkakouluttajille	66
Lisää yhteydenpitoa oppilaitoksen kanssa	54

Samat oppijat pidemmäksi aikaa työpaikoille	27
Vähemmän työssäoppijoita samanaikaisesti	17
Jaksojen toisenlainen ajoittaminen	2
Muu kehittämistarve	7

## 10. Johtopäätöksiä

Taustatietojen perusteella voidaan päätellä, että vastaajat ovat olleet ainakin osittain työstävapautettuja luottamushenkilöitä ja tulevat kohtalaisen suurilta työpaikoilta, jolloin osallistuminen työpaikan kehittämiseen – myös työssäoppimisen saralla – on oman toimensa ohella luottamushenkilöinä toimiviin verrattuna aktiivisempaa ja mahdollisempaa. *Toiveena onkin ollut, että ohjaus- tai perehdytystyölle olisi enemmän aikaa, jotta siihen voisi myös työssäoppijoiden asemaan parantavalla tavalla paneutua.*

Vaikka vastausprosentin perusteella tulokset eivät olekaan tilastollisesti päteviä, voidaan kuitenkin kyselyn tulosten antavan jonkinlaista suuntaa työssäoppimisen ja perehdytystoiminnan tilasta PAMilaisten aktiivien työpaikoilla. On hyvinkin mahdollista päätellä, että *työssäoppimisesta on tullut työpaikkojen normaalia arkea*, eikä työssäoppijoihin sen erityisemmin kiinnitetä huomiota, mikä on opetussuunnitelman mukaisen oppimisen kannalta huolestuttava seikka. Saattaa olla, että koulutusasiat, erityisesti opetussuunnitelma-asiat, ovat edelleen vieraita luottamusmielille. *Koulutuksen ja työelämän yhteistyö ei sujukaan opetushenkilöstön ajattelemalla tavalla, vaan työpaikkojen hektisyyden myötävaikutuksella työssäoppijoihin suhtaudutaan kuten muihinkin työpaikoilla oppimistarkoituksessa oleviin nuoriin ja aikuisiin (TET-jaksolaiset, oppisopimuskoulutettavat, lukiolaiset, AMK-harjoittelijat jne.). Tähän viittaa myös pamilaisten toimijoiden arkikokemus; työssäoppimista tai sen erityisiä vaatimuksia ei tunnisteta työpaikoilla.*

Oppilaitoksen edustajien, luottamusmiesten tai työpaikkakouluttajien rooli työssäoppijan tien tasoittajana ensimmäisinä päivinä ei ole ollut merkittävä, vaikkakin joitakin mainintoja roolista tuli esiin. Huolestuttavaa työssäoppijoiden ja heidän kanssaan työskentelevien kannalta on se, *ettei työturvallisuuskoulutukseen kiinnitetä huomiota*. Erilaisten muiden työturvallisuutta luotaavien tutkimusten perusteella niin pätkä- kuin osa-aikatyössä olevat kuin myös nuoret ovat erityisen alttiita työturvallisuusriskeille. Työelämän vaatimusten ja työtahdin koventuessa olisi äärimmäisen tärkeää keskittyä myös työssäoppimisjaksoilla terveellisten ja turvallisten työtapojen omaksumiseen jo työssäjaksamisenkin nimissä.

Kysely tuottaa hyvän uutisen siitä, että työssäoppijoita on työpaikkojen henkilöstöön nähden sopiva määrä. Tämä kertonee sitä, että pääsääntöisesti *yhteistyökumppanit ovat löytäneet toisensa ja tekevät pitkäjänteistä työtä työssäoppimisen onnistumisen eteen.*

Huolestuttavana tuloksena on kuitenkin todettava, että *opiskelijoiden käyttäminen ilmaisena työvoimana näyttäisi olevan kasvussa*. Olemme kuitenkin yhdessä työnantajaliittojen kanssa sopineet niin kaupan kuin majoitus- ja ravitsemisalalla ja lisäksi työmarkkinajärjestöjen kesken, ettei työssäoppimisjaksojen järjestäminen saa vaikuttaa vakituisen henkilökunnan työsuhteisiin. Olemme näin yhdessä sitoutuneet kouluttamaan tulevaisuuden ammattilaisia: Tulevilla työtovereillamme on oikeus oppimiseen, mutta pelisäännöistä tulee sopia tiukemmin työpaikkatasolla, yhteistoiminnassa.

Yhteistyöverkostojen kutominen on sitä helpompaa, mitä suurempi työyhteisö on. Pamilaisesta näkökulmasta näyttää siis siltä, että työssäoppimisen ongelmat kasaantuisivat pienille työpaikoille.

Tämän tutkimuksen alakohtaisessa tarkastelussa ongelma on erityinen majoitus- ja ravitsemisalalla; verkostoja oppilaitosten kanssa on satunnaisten yhteistyömahdollisuuksien vuoksi hankalaa koota, eikä varsinaisilla työssäoppimisjaksoilla ole välttämättä riittäviä resursseja tarjota opetussuunnitelman mukaisen oppimisen tukemiseen..

Opetussuunnitelmaperusteisen työssäoppimisen toteutumiseksi on korostettava oppilaitosten roolia. Niistä löytyvät opetuksen ammattilaiset, ja meidän, pamilaisten vastuulla on jatkossakin työelämän hyviin käytäntöihin perehdyttäminen: *Oppilaitosten vastuulla on tehdä tämä kuvio mahdollisimman vaivattomaksi, ja me toivotamme tulevat ammattilaiset tervetulleiksi joukkoomme.*