

Lähiesihenkilötyön ammattitutkinnon perusteiden luonnos

OPH-3413-2025

Tutkinnon perusteiden työelämälähtöisyys

Tutkinnon perusteiden työelämälähtöisyys on hyvällä tasolla. Tutkinnon sisällössä painottuvat lähiesihenkilötyön arjen keskeiset tehtävät, kuten tiimin ohjaus, perehdytys ja työturvallisuus, joita voidaan soveltaa suoraan esimerkiksi kaupan alan esihenkilörooleihin. Valinnaisuus mahdollistaa tutkinnon räätälöinnin eri työtehtäviin sopivaksi.

Tutkinnon muodostuminen

Lausunnoissa pyydetään kiinnittämään huomiota tutkinnon muodostumisen osalta erityisesti seuraaviin kokonaisuuksiin:

*-pakollisessa tutkinnon osassa on työelämässä vaadittava keskeinen osaaminen,
-valinnaiset tutkinnon osat antavat laaja-alaisia valmiuksia alan eri tehtäviin,
-tutkinnon muodostuminen mahdollistaa monipuolisen opintopolun työelämän eri tarpeisiin.*

Tutkinnon rakenne on parempi kuin aikaisemmin. Pienempiin 45 osp, 30 osp ja 15 osp kokoiisiin tutkinnonosiin pilkottu rakenne on huomattavasti toimivampi kuin aikaisempi, jossa suurin tutkinnonosa oli kooltaan 70 osp ja muut 40 osp. Pienemmät kokonaisuudet ovat helpommin toteutettavissa työn ohessa ja ne soveltuvat erityisen hyvin tilanteisiin, joissa tarvitaan räätälöityä osaamista tai päivitetään tietoja ilman, että tavoitteena on kokonaisen tutkinnon suorittaminen.

Lisäksi osaamispistemäärät ovat paremmin linjassa muiden tutkintojen kanssa, jolloin opiskelijan on helpompaa sisällyttää tutkintoonsa kokonaisuuksia myös muista tutkinnoista. Tämä on seikka, jonka esimerkiksi liiketoiminnan työelämäkunta on nostanut haasteeksi, joten on hyvä, että se nyt korjataan.

Pakollinen tutkinnon osa on hyvä ja sisältää työelämän kannalta olennaisia asioita. Toisaalta se on varsin laaja ja osa sisältää laajasti johtamisvastuuseen liittyviä osaamisalueita, kuten strategialähtöistä ohjaamista ja mittarointia, jotka eivät välttämättä vastaa kaikkien lähiesihenkilöiden – esimerkiksi pienemmissä yksiköissä toimivien vuorovastaavien – arkityötä. Osassa työpaikkoja osaamisen näyttäminen saattaa siis muodostua haasteeksi.

Tutkinnon valinnaisuuden määrä ja sisältö on riittävän laajaa, mikä mahdollistaa monipuolisen työelämän erilaisiin tarpeisiin soveltuvan koulutuksen. Toisaalta tutkinnon laaja valinnaisuus tuottaa myös monimutkaisuuden haasteita. Monimutkaisen tutkinnon suorittaminen vaatii jatkossa entistä parempaa perehdytystä sekä oppilaitosten ja yritysten laajaa yhteistyötä.



Yhdessä parempaa

Tutkinnon osien sisältö

Lausunnossa pyydetään kiinnittämään huomiota tutkinnon osien osalta erityisesti seuraaviin kokonaisuuksiin:

-osaaminen (tiedot, taidot ja pätevyyydet) on ajantasaista ja huomioi tulevaisuuden osaamistarpeet

-termistö on selkeää, ymmärrettävää ja toimialalla yleisesti käytettävää,

-osaaminen voidaan hankkia, osoittaa ja arvioida työelämän tehtävissä ja prosesseissa erilaisilla työpaikoilla.

Tutkinnon osien sisältö on työelämälähtöistä ja toimivaa. Tähänkin asti käytännössä kaikki lähiesimiestyön ammattitutkinnon opiskelu ja näytöt on suoritettu työpaikoilla ja niin tapahtunee myös jatkossa näillä uusilla tutkinnon perusteilla.

Tutkinnon osassa *työhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta vastaaminen* ei mainita lainkaan työsuojeluvaltuutettuja, jotka kuitenkin ovat merkittävä yhteistyökumppani työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden kysymyksissä. Tutkinnon osassa mainitaan niin ikään se, että opiskelija ohjeistaa henkilöstöä lakisääteisiin työsuojeluohjeisiin liittyen. Merkittävä määrä työsuojeluohjeita juontuu kuitenkin alojen yleissitovista työehtosopimuksista, joiden tunteminen tulisi myös sisällyttää tutkinnon osaan.

Tutkinnon osaan *Digikyvyyden edistäminen työyhteisössä* olisi hyvä lisätä tekoälyyn liittyvää perusosaamista. Vaikka tekoälystä on oma tutkinnon osansa, on se siinä määrin digikyvyyden perustaito, että vähintään perusteet tekoälyn hyödyntämisestä tulisi sisällyttää myös tähän tutkinnon osaan.

Muut huomiot

Monimuotoisuusosaamisen tulisi sisältyä vähintäänkin läpileikkaavana teemana kaikkiin tutkinnon osiin. Jatkovalmistelussa olisi kuitenkin syytä harkita, voisiko monimuotoisen työyhteisön johtaminen muodostaa myös oman erillisen tutkinnon osansa. Monimuotoisen ja monikulttuurisen työyhteisön johtaminen on jo nyt arkea monella työpaikalla ja trendi tulee jatkossa vain korostumaan.

Helsingissä, 12. toukokuuta 2025

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Annika Rönni-Sällinen
puheenjohtaja

Lisätietoja:

Eero Löytömäki
koulutus- ja elinkeinopoliittinen asiantuntija
puh. 0504624697
eero.loytomaki@pam.fi