



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Oppisopimuskoulutuksen työelämälähtöisyys vartijan ammattitutkinnossa

Paananen, Jarkko

2014 Laurea Leppävaara

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Leppävaara

Oppisopimuskoulutuksen työelämälähtöisyys vartijan ammattitutkinnossa

Jarkko Paananen
Turvallisuusosaamisen
koulutusohjelma YAMK
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2014

Jarkko Paananen

Oppisopimuskoulutuksen työelämälähtöisyys vartijan ammattitutkinnossa

Vuosi	2014	Sivumäärä	64
-------	------	-----------	----

Vuonna 2012 näyttötutkintojen valmistavaan koulutukseen osallistui Tilastokeskuksen mukaan 88 363 opiskelijaa ja oppisopimuskoulutukseen osallistui 55 554 opiskelijaa. Vartijan ammattitutkinnon suoritti vuonna 2012 316 opiskelijaa, joista suurin osa oli oppisopimusopiskelijoita. Voidaan todeta, että näyttötutkinnot ja oppisopimuskoulutus ovat vakiinnuttanut paikkansa suomalaisessa koulutusjärjestelmässä.

Tässä opinnäytetyössä keskityttiin oppisopimuskoulutuksena toteutettavan vartijan ammattitutkinnon työelämälähtöisyyden selvittämiseen.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena jossa tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastatteluita. Teemoina tässä tutkimuksessa ovat oppisopimuskoulutus vartijan ammattitutkinnossa, työtehtävät ja tulevaisuus sekä lisääntynyt osaaminen.

Tutkimuksessa haastateltiin viittä yksityisellä turvallisuusalalla toimivaa työnantajan edustajaa, viittä vartijan ammattitutkintoa toteuttavan koulutuksen järjestäjän edustajaa sekä neljää vartijan ammattitutkintoon valmistunutta henkilöä.

Oppisopimuskoulutuksen periaatteisiin kuuluu, että varsinainen opiskelu suoritetaan työpaikalla ja opiskelua täydennetään oppilaitoksen järjestämällä tietopuolisella koulutuksella. Tutkinnon suorittajan, työnantajan sekä koko järjestelmän laadun kannalta on erittäin tärkeää, että koulutus ja tutkinnon suorittaminen on työelämälähtöistä ja tukee kaikkien osapuolten tavoitteita.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että oppisopimuskoulutus vartijan ammattitutkinnossa koetaan pääsääntöisesti työelämälähtöiseksi työnantajien, koulutuksen järjestäjien ja tutkinnon suorittajien mielestä. Oppisopimuskoulutuksen todetaan olevan erinomainen tapa opiskella työn ohessa ja sen vahvuuksia ovat opiskelijan tavoitteiden ja työtehtävien sekä elämäntilanteen huomioiminen koulutusprosessissa sekä työnantajan mahdollisuus hyödyntää lisääntynyttä osaamista liiketoiminnassa. Kehitettäväksi kohteiksi nimettiin työpaikalla tapahtuvan koulutuksen sisältöjen vastaavuus tutkinnon perusteisiin, opetusmenetelmien laajempi hyödyntäminen, henkilökohtaistamisen todellinen vaikutus koulutuksen sisältöön ja kestoon sekä tutkinnon vaikutus työtehtäviin ja uralla etenemiseen.

Asiasanat: työelämälähtöisyys, vartijan ammattitutkinto, oppisopimuskoulutus, näyttötutkinto

Jarkko Paananen

How apprenticeship training takes in to account the working life of the guard in the guard's further vocational qualification

Year	2014	Pages	64
------	------	-------	----

In 2012, preparatory training for competence-based qualification attended, by Statistics Finland, 88 363 students and apprenticeship training attended by 55 554 students. The further vocational qualification of the guard carried out in 2012 316 students, most of whom were students of the apprenticeship training. Competence-based qualification and apprenticeship training have established their place in the Finnish Education system.

This study focused on finding out how the apprenticeship training take in to account the working life in guard's further vocational qualification.

The study was conducted as a qualitative study in which data collection method was used for the theme interviews and survey methods. In the study there were interviewed five private security functional representatives of the employer, the five representatives of the training provider of the further vocational qualification of the guard and four graduates of the further vocational qualification of the guard. In addition, information was gathered 23 students and graduates from further vocational qualification of the guard.

The principle of the apprenticeship training is that the actual study is carried out in the workplace and learning is complemented in the databased training with education provider. For the candidate's and for the candidate's employer's sake, as well as for the quality of the whole system, it is very important that the training and qualification is work-oriented and supports their aims.

The study shows that the apprenticeship training in guard's qualification perceived work-oriented employers, training providers and graduates in mind. Apprenticeship training is found to be an excellent way to learn on the job and the strengths of the student's goals and tasks, and life into account in the educational process, and the employer an opportunity to influence education and training priorities as well as to take advantage of growing skills in business . Devising targets named as workplace learning, content-based correlation degree, the personalization of the actual impact of training content and duration of the degree, as well as the impact of their duties and career advancement.

Keywords: the working life, the guard's qualification, apprenticeship training, competence-based qualification

Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Tutkimuksen tavoite.....	7
1.2	Tutkimuksen rajaus.....	7
1.3	Tutkimusstrategia.....	7
2	Koulutusjärjestelmä.....	8
2.1	Näyttötutkintojärjestelmä.....	10
2.2	Näyttötutkintojen jatko-opintokelpoisuus.....	11
3	Oppisopimuskoulutus.....	12
3.1	Oppisopimuskoulutuksen historia.....	12
3.2	Oppisopimuskoulutuksen lainsäädäntö.....	14
3.3	Oppisopimuskoulutuksen erityispiirteet.....	16
3.4	Oppisopimuskoulutuksen osapuolten tehtävät.....	18
4	Turvallisuusala.....	19
4.1	Yksityinen turvallisuusala.....	20
4.2	Vartijan työtehtävät.....	21
5	Yksityisen turvallisuusalan toisen asteen koulutus näyttötutkintona.....	23
5.1	Turvallisuusalan perustutkinto, Turvallisuusvalvoja.....	24
5.2	Vartijan ammattitutkinto.....	24
5.3	Turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinto.....	25
6	Näyttötutkintojärjestelmän ja oppisopimuskoulutuksen työelämälähtöisyys.....	26
7	Kvalitatiivinen tutkimus.....	29
7.1	Teemahaastattelu.....	30
7.2	Sisällön analyysi.....	32
7.3	Haastatteluun valitut henkilöt.....	34
7.4	Tutkimusprosessin kulku.....	35
7.5	Tutkimuksen luotettavuus.....	36
8	Tutkimustulokset.....	37
8.1	Työnantajien teemahaastattelun tulokset.....	38
8.2	Koulutuksen järjestäjien teemahaastattelun tulokset.....	43
8.3	Työntekijöiden teemahaastattelun tulokset.....	47
9	Johtopäätökset.....	50
10	Jatkotutkimus.....	56
	Kuvat.....	61
	Taulukot.....	62

1 Johdanto

Näyttötutkinnot ovat vakiinnuttaneet asemansa Suomen koulutusjärjestelmässä ja tutkintoihin osallistuneiden määrä on kasvanut vuosittain. Vuonna 2012 näyttötutkintojen valmistavaan koulutukseen osallistui Tilastokeskuksen mukaan 88 363 opiskelijaa, lisäksi oppisopimus-koulukseen osallistui 55 554 opiskelijaa. Vartijan ammattitutkinnon suoritti vuonna 2012 316 opiskelijaa. (Tilastokeskus 2014.)

Näyttötutkinnoissa ja näyttötutkintoon valmistavissa koulutuksissa olennaista on, miten tutkinnon suorittajan ammattitaito saadaan näkyväksi, miten tutkintojen perusteet liittyvät arvioinnin luotettavuuteen ja mikä on tutkinnon vaikuttavuus ja hyöty tutkinnon suorittajan ja työnantajan näkökulmasta. Laatu on ydinkysymys, mikä vaikuttaa näyttötutkintojen vaikuttavuuteen ja uskottavuuteen. Kuinka hyvin näyttötutkinnon arvioinnissa saadaan esille tutkinnon suorittajan ammattitaito ja kuinka laadukkaasti se kyetään arvioimaan. Onko tutkinnon suorittamisella vaikutusta työnantajan näkökulmasta ja miten sitä voidaan mitata. (Näyttötutkinto-opas 2012, 15.)

Työelämälähtöisyys ja tutkinnon suorittamisen jälkeen lisääntyneen osaamisen hyödyntäminen työelämässä ovat jääneet aikaisemmissa tutkimuksissa vähäiselle huomiolle ja siihen paneudutaan tässä tutkimuksessa. Tutkimuksen tavoitteena on tuoda esille myös mahdollisia muutoksia, joilla voidaan parantaa oppimisprosessin hyödynnettävyyttä tutkinnon suorittajan ja työnantajan näkökulmasta.

Osaaminen on keskeinen osa uuden kasvun ja työllisyyden edellytysten vahvistamista ja koulutuspoliittisilla toimilla, työelämässä tapahtuvalla koulutuksella sekä työhyvinvointia edistävillä toimilla vaikutetaan myös työurien pituuteen ja kansantalouden positiiviseen kehitykseen. (Hallitusohjelma 2014, 4.)

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan oppisopimuksella suoritettavan vartijan ammattitutkinnon työelämälähtöisyyttä. Tutkimuksessa selvitetään myös mahdollisuuksia parantaa oppisopimus-koulutuksena suoritettavan vartijan ammattitutkinnon työelämälähtöisyyttä. Vartijan ammattitutkintoa tarkastellaan tutkintojen perusteiden, tutkintotilaisuuksien suunnittelun ja toteutuksen näkökulmasta sekä ammattitaidon arvioinnin osalta. Tutkimuksen tuloksilla on merkitystä yksityiselle turvallisuusalalle sekä koulutuksen järjestäjille ja näyttötutkinnon arvioijille.

1.1 Tutkimuksen tavoite

Työelämälähtöisyyttä käsitellään tässä opinnäytetyössä laadullisena arviointina. Laadullisissa arvioinneissa on useita näkökulmia ja lopputuloksessa on huomioitava tutkimusalue mahdollisimman realistisesti. Työnantaja on keskeinen vaikuttaja koko näyttötutkinto- ja oppisopimusprosessissa tutkinnon suorittajan lisäksi. Koulutuksen- ja näyttötutkinnon järjestäjän roolina on mahdollistaa ammattitaidon lisääminen ja todentaminen, mutta suurin merkitys tässä järjestelmässä on työnantajalla ja tutkinnon suorittajalla. Oppisopimuskoulutuksen periaatteisiin kuuluu, että varsinainen opiskelu suoritetaan työpaikalla ja opiskelua täydennetään oppilaitoksen järjestämällä tietopuolisella koulutuksella. Tutkintosuoritusten arvioinnin suorittavat käytännössä ammattialan opettaja sekä työnantajan ja työntekijöiden edustaja. (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen 2011, 13-15.)

Tutkinnon suorittajan, työnantajan sekä koko koulutusjärjestelmän laadun kannalta on erittäin tärkeää, että oppisopimuskoulutus ja näyttötutkinnon suorittaminen on työelämälähtöistä (Lankinen & Viinisalo, 95). Tässä tutkimuksessa selvitetään, onko oppisopimuskoulutuksena suoritettavan vartijan ammattitutkinto työelämälähtöistä. Työelämälähtöisyyden selvittämisellä on merkitystä vartijan ammattitutkinnon arvostukseen ja hyödynnettävyyteen työnantajien ja tutkinnon suorittajien näkökulmasta (Lankinen & Viinisalo 2008, 128-131).

1.2 Tutkimuksen rajaus

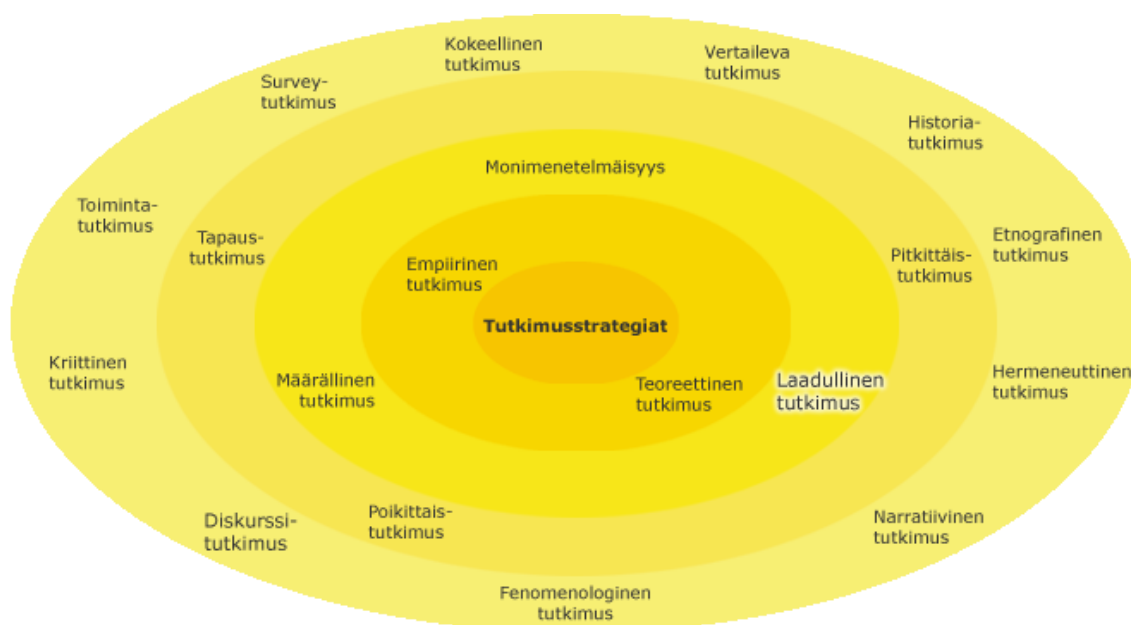
Näyttötutkintoja ja näyttötutkintoon valmistavaa koulutusta voi suorittaa oppisopimuskoulutuksena, omarahoitteisina opintoina, valtionosuudella tuettuna omaehtoisena- tai henkilöstökoulutuksena, oppilaitosmuotoisena valtionosuuskoulutuksena sekä työvoimapolitiittisena koulutuksena (Näyttötutkinto-opas 2012, 19-21). Tässä opinnäytetyössä tutkitaan oppisopimuskoulutuksena suoritettua vartijan ammattitutkinnon työelämälähtöisyyttä.

Turvallisuusalan näyttötutkintoja ovat myös turvallisuusalan perustutkinto ja turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinto. Lisäksi turvallisuusalalle voidaan laskea kuuluviksi virastomes-tarin ammattitutkinto ja lukkosepän ammattitutkinto sekä lukkoseppämestarin erikoisammattitutkinto. (Opetushallitus 2014.) Tässä opinnäytetyössä tutkitaan vain vartijan ammattitutkinnon työelämälähtöisyyttä.

1.3 Tutkimusstrategia

Tutkimusstrategialla kuvataan tutkimuksen menetelmällisten ratkaisujen kokonaisuutta, jolla ohjataan tutkimuksen menetelmien valintaa ja käyttöä sekä teoreettisella että käytännöllisellä tasolla. Tutkimusstrategian käsite on hyvin laaja ja sitä määritellään menetelmäkirjallisuus-

deksi eri tavoin. Tutkimusstrategioista voidaan jäsentää sekä laajempia että suppeampia periaatteellisia valintoja. Kuvassa 1. erilaisia valintatasoja havainnollistetaan niiden etäisyydellä kuvion keskustasta. Kehillä olevat strategiat toimivat linkkeinä niiden tarkempaan esittelyyn. (Jyväskylän yliopisto 2014.)



Kuva 1: Tutkimusstrategiat. (Jyväskylän yliopisto 2014.)

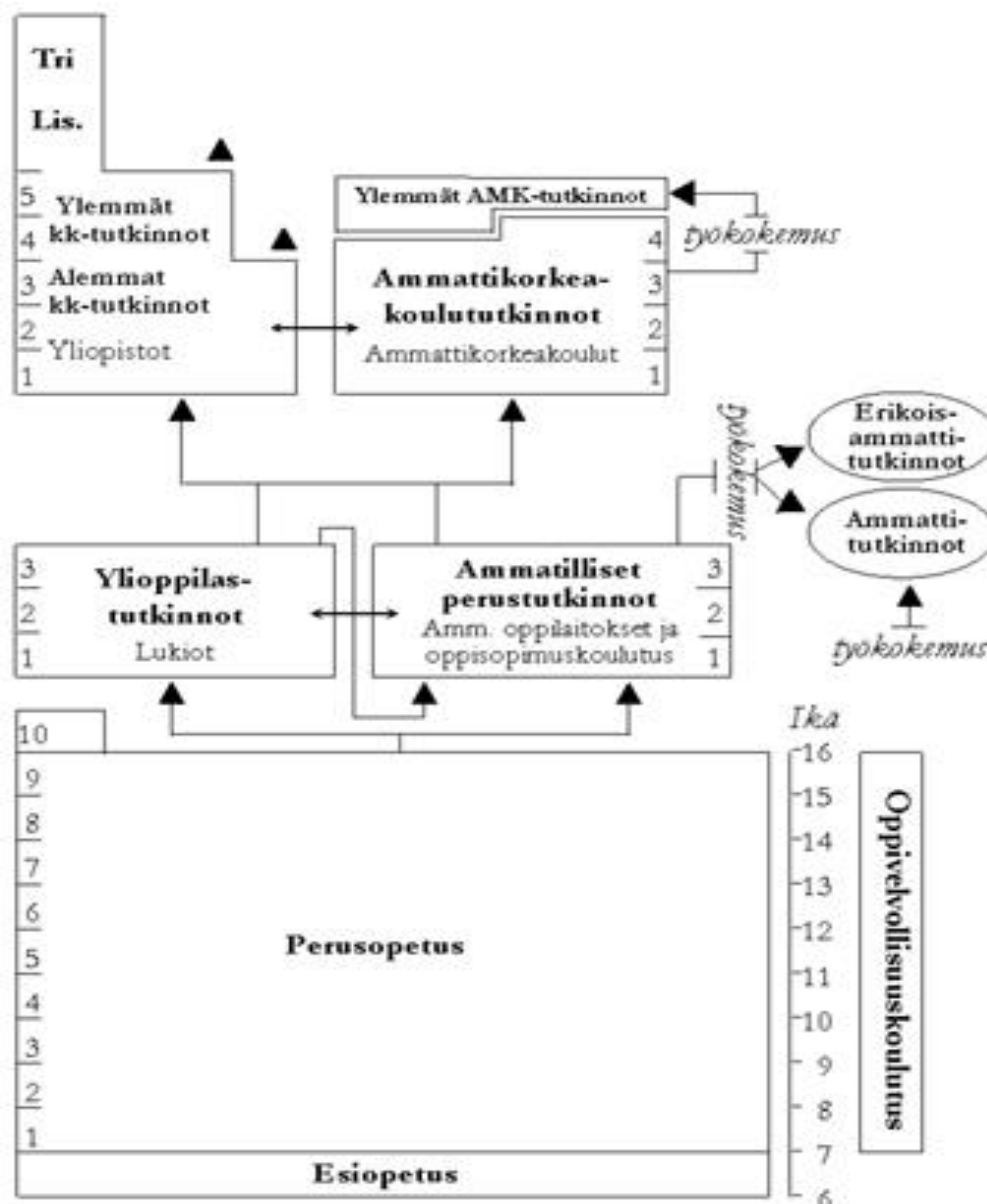
Tämä opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena, jossa tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastatteluja. Kvalitatiivinen tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa ja aineisto kootaan luonnollisissa, todellisissa tilanteissa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2002, 151-155).

Tässä tutkimuksessa teoriaperusta lähtee työelämän edellyttämästä ammattitaidosta ja sen arvioinnin teoriasta ja empiirinen todennettavuus havainnoidaan tässä näyttötutkintojen perusteista sekä niihin liittyvistä ammattitaitovaatimuksista ja näyttötutkintojen yhteydessä työskentelevien tahojen käytännön toimista, ratkaisuista, odotuksista ja mahdollisista kehittämiskohteista (Hirsjärvi ym. 2002, 132-136).

2 Koulutusjärjestelmä

Suomen koulutusjärjestelmä ryhmitellään koulutusasteisiin ja vain alemman asteen opinnot suorittanut voi opiskella ylemmän asteen koulutuksessa. Koulutuksille määritetään tavoitteet kunkin koulutussektorin lainsäädännössä. Lainsäädännön ohella laadunvarmistukseen kuuluvat opetus- ja koulutussuunnitelmien ja näyttötutkintojen perusteet, koulutuksen järjestämisen ja toimiluvat sekä ulkoinen arviointi. Osana laadunvarmistusta ovat myös opettajien kelpoisuutta koskevat säädökset. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014.)

Suomen koulutusjärjestelmä muodostuu yhdeksänvuotisesta yleissivistävästä perusopetuksesta ja ennen ensimmäisen luokan perusopetusta koululaisilla on oikeus osallistua vuoden kestävään esiopetukseen. Peruskoulun jälkeiseen toisen asteen koulutukseen kuuluvat ammatillinen koulutus ja lukiokoulutus. Korkea-asteen koulutusta annetaan ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa. Näyttötutkintoihin valmistavaa koulutusta toteutetaan pääsääntöisesti oppisopimus- ja omaehtoisena koulutuksena. Kuvassa 2. on kuvattu Suomen koulutusjärjestelmä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014.)



Kuva 2: Suomen koulutusjärjestelmä. (Opetushallitus 2014.)

Peruskoulutuksen kesto on yhdeksän lukuvuotta ja halutessaan oppilas voi jatkaa peruskouluopintoja peruskoulun lisäluokalla eli kymppiluokalla. Peruskoulun suorittuaan oppilas on suorittanut oppivelvollisuutensa. Peruskoulu antaa kelpoisuuden hakea toisen asteen koulu-

tukseen. Lukiokoulutus on yleissivistävää koulutusta ja päättyy ylioppilastutkintoon. Ylioppilastutkinnon jälkeen opiskelija voi hakea ammatilliseen peruskoulutukseen tai korkea-asteen opintoihin. Oppisopimuskoulutukseen voi hakeutua peruskoulun jälkeen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014.)

Ammatillisen perustutkinnon suorittaneilla on alan perusammattitaito ja työelämässä tarvittava alan ammatillinen tietotaso. Ammatillisen perustutkinnon laajuus on 120 opintoviikkoa ja ammatillinen perustutkinto antaa yleisen jatko-opintokelpoisuuden korkea-asteen opintoihin. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot ovat osa ammatillista lisäkoulutusta ja niitä voidaan suorittaa vain näyttötutkintoina. Aikuiskoulutusta järjestävät oppilaitokset tarjoavat näyttötutkintoihin valmistavaa koulutusta ja myös perustutkintoja voi suorittaa näyttötutkintoina. Korkea-aste muodostuu kahdesta rinnakkaisesta sektorista, yliopistoista ja ammattikorkeakouluista. Ammattikorkeakoulut tarjoavat käytännönläheistä ja työelämän tarpeita vastaavaa koulutusta ja Yliopistoissa eli tiede- ja taidekorkeakouluissa korostuu tieteellinen tutkimus ja siihen perustuva opetus. Yliopistoissa voidaan suorittaa alempia ja ylempiä korkeakoulututkintoja sekä tieteellisiä jatkotutkintoja, joita ovat lisensiaatin ja tohtorin tutkinnot. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014.)

2.1 Näyttötutkintojärjestelmä

Suomen näyttötutkintojärjestelmä on käyttöön otettu vuonna 1994 säädetyllä ammattitutkintolaille (L 306/1994) ja sitä täydentävällä asetuksella (A 308/1994). Koulutuslainsäädännön kokonaisuudistuksen yhteydessä ammattitutkintolaki kumottiin ja näyttötutkintojärjestelmää koskevat säädökset siirrettiin vähäisin muutoksin lakiin ja asetukseen ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (L 631/1998 ja A 812/1998), jotka tulivat voimaan vuoden 1999 alussa. Näyttötutkintojärjestelmää ohjaavia säädöksiä muutettiin vuoden 2005 aikana ja uudistetut laki ja asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta astuivat voimaan 1.1.2006. Vuoden 2010 alusta uudistettiin laki ja asetus opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta (L 1705/2009 ja A 1766/2009). Uudistuksen yhteydessä otettiin käyttöön ammatillisen lisäkoulutuksen tuloksellisuusrahoitus, jolla on vaikutusta opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamaan näyttötutkintoon valmistavan koulutuksen ja oppisopimuskoulutuksen rahoitukseen. (Näyttötutkinto-opas 2012, 15-16.)

Näyttötutkintojärjestelmä on suunniteltu siten, että näyttötutkintoon hakeutuvalla ei ole erityisiä ikä- tai koulutustasovaatimuksia. Näyttötutkintojärjestelmä tarjoaa tutkinnon suorittajalle joustavan tavan osoittaa, uudistaa ja ylläpitää ammatillista osaamistaan tai työtehtävien muuttuessa pätevyitä myös uuteen ammattiin. Näyttötutkintojärjestelmän etuna on se, että tutkinnon suorittajan ammatillinen osaaminen voidaan tunnistaa riippumatta siitä, onko ammattitaito ja osaaminen kertynyt työkokemuksen, opintojen, harrastusten tai muun toiminnan

kautta. Tämä mahdollistaa sen, että henkilö, jolla on laaja ja monipuolinen ammatillinen osaaminen, voi osoittaa ammattitaitonsa tutkintotilaisuuksissa ilman näyttötutkintoon valmistavaa tietopuolista koulutusta. Pääsääntöisesti näyttötutkinto suoritetaan kuitenkin valmistavan koulutuksen yhteydessä. (Näyttötutkinto-opas 2012, 15.)

Näyttötutkintoina voidaan suorittaa ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja. Näyttötutkinnot muodostuvat tutkinnon osista ja tutkinnon voi suorittaa kokonaisuutena tai vaihtoehtoisesti vain yhden tai useamman tutkinnon osan. Näyttötutkinto suoritetaan osoittamalla näyttötutkinnon perusteissa määritelty ammattitaito pääsääntöisesti työpaikoilla tapahtuvissa aidoissa työtehtävissä. Joissakin tapauksissa näyttötutkinto suoritetaan koulutuksen järjestäjän tiloissa aitoja työtehtäviä mukailevilla simuloituilla tutkintotilaisuuksilla. (Näyttötutkinto-opas 2012, 18.)

Näyttötutkintoon valmistavaan koulutukseen osallistui 88 363 opiskelijaa vuoden 2012 aikana. Opiskelijoista 51 prosenttia opiskeli ammatillisiin perustutkintoihin, 41 prosenttia ammattitutkintoihin ja 8 prosenttia erikoisammattitutkintoihin valmistavissa koulutuksissa. Opiskelijoista 55 prosenttia oli naisia. Näyttötutkintoihin valmistavat opinnot aloitti vuoden 2012 aikana 43 100 henkilöä. Koko tutkinnon suoritti 21 200 henkilöä. Suoritetuista tutkinnoista 48 prosenttia oli ammatillisia perustutkintoja, 45 prosenttia ammattitutkintoja ja 7 prosenttia erikoisammattitutkintoja. Tutkinnon suorittaneista 60 prosenttia oli naisia. (Tilastokeskus 2014.)

2.2 Näyttötutkintojen jatko-opintokelpoisuus

Näyttötutkintoina suoritettut ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot tuottavat kelpoisuuden korkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin. Lisäksi näyttötutkintona suoritettu ammatillinen perustutkinto tai vastaava aikaisempi tutkinto tuottavat laajuudestaan riippuen yleisen kelpoisuuden ammattikorkeakouluopintoihin. Alle 120 opintoviikon laajuinen oppilaitosmuotoinen ammatillinen perustutkinto tuottaa kelpoisuuden vastaavan alan ammattikorkeakouluopintoihin. Opiskelija voi laajentaa tämän yleiseksi kelpoisuudeksi ammattikorkeakouluopintoihin suorittamalla lisäksi laajuudeltaan sellaiset yleissivistävät tai ammatilliset lisäopinnot, jotka laajentavat perustutkinnon jälkeiset opinnot kolmeen vuoteen. Yleisen kelpoisuuden ammattikorkeakouluihin alle 120 opintoviikon perustutkinnolla voi saada myös hankkimalla vähintään kolmen vuoden työkokemuksen tutkinnon suorittamisen jälkeen sitä vastaavalla alalla. Ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto tuottavat yleisen kelpoisuuden ammattikorkeakouluopintoihin. (Näyttötutkinto-opas 2012, 18-19.)

3 Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutuksella tarkoitetaan koulutusta, jonka sopimusosapuolina ovat opiskelija, työnantaja ja koulutuksen järjestäjä. Koulutus toteutetaan työpaikalla jota täydennetään koulutuksen järjestäjän toteuttamalla tietopuolisella koulutuksella. Koulutuksen järjestäjän toteuttaman tietopuolisen koulutuksen osuus koko oppisopimuskoulutuksesta on noin 20 prosenttia ja työ- harjoittelupaikalla toteutettavan opiskelun osuus on 80 prosenttia. Oppisopimuskoulutus on mahdollista kaikille 15 vuotta täyttäneille Suomen kansalaisille ja työluvan saaneille ulkomaalaisille. Oppisopimuskoulutuksella suoritettavat näyttötutkinnot antavat samat jatko-opintokelpoisuudet kuin oppilaitosmuotoisessa ammattikoulutuksessa suoritettavat tutkinnot. Oppisopimuskoulutus on työnantajan, opiskelijan ja koulutuksen järjestäjän yhdessä toteuttama ammatillisen koulutuksen ohjelma, jossa yhdistyvät tietopuolinen koulutus ja työpaikalla toteutettava koulutus. Suomalainen oppisopimuskoulutus on tutkimuksen kohteena vaikeasti avautuva, koska se sijoittuu ammatillisen koulutuksen, yritysten henkilöstökoulutuksen sekä elinkeino- ja työllisyyspolitiikan alueille. (Lankinen & Viinisalo 2008, 141-144.)

3.1 Oppisopimuskoulutuksen historia

Savitaulut osoittavat, että ensimmäiset oppisopimuksiin rinnastettavat koulutukset järjestettiin noin 4000 vuotta ennen Kristusta Mesopotamiassa (Hämeen-Anttila 2006, 139). Tuolloin koulutusta järjestettiin käytännön harjoittelun kautta, jolloin oppipoika oli tullut opiskelemaan mestarin oppiin ja vuosien myötä kehittynyt ammatissaan itse mestariksi. Kreikan ja Lähi-idän kulttuurien välillä toteutunut koulutusvaihto perustui pitkäaikaisiin opettaja-oppipoika suhteisiin. (Hämeen-Anttila 2006, 34.)

Suomessa oppisopimus oli 1600-luvulla osana ammattikuntalaitoksen toimintaa ja oppisopimus oli huomattava ja arvostettu ammatillinen koulutusmuoto. Euroopan teollistuminen 1800-luvulla vaikutti merkittävästi oppisopimuskoulutuksen kehittymiseen. (Lankinen & Viinisalo 2008, 139.)

Liberalismin periaatteiden mukainen vapaa kilpailu ja teollistuminen johtivat kuitenkin ammattikuntalaitoksen lopettamiseen elinkeinosta annetulla asetuksella vuonna 1868. Tämän jälkeen toteutetun elinkeinovapauden myötä oppisopimuskoulutuksen liittyvien kisällinkirjojen sekä mestarin nimen ja kirjan antaminen siirtyivät pakollisille elinkeinoyhdistyksille. Vaikka oppisopimuksia koskevia säännöksiä edelleenkin oli, väheni ammattikuntalaitokseen liittyvä työnantajan velvoite kouluttamiseen. (Oppisopimuslainsäädäntökomitea 1961, 1.)

Ammattikuntien toteuttama käsityökoulutus vallitsi Suomessa vuoteen 1868 asti. Käsityöammatteihin opiskelu alkoi 14-vuotiaana ja tuolloin opiskelija pääsi oppipojaksi mestarille. Kun

oppipoikavaihe oli hyväksytysti suoritettu, oppipojasta tuli kisälli. Kisälli oli kuitenkin edelleen mestarin opissa. Hyväksytysti suoritettujen töiden jälkeen kisällistä tuli mahdollisesti mestari. (Iisalo 1999, 187-189.)

Oppisopimuksen asema yhteiskunnassa oli heikko 1800-luvun lopussa, jota vauhditti ammattikuntalaitoksen lakkauttaminen. Tuolloin oli vallalla myös käsitys, että työntekijöiden ammatitaidon kehittäminen koulutuksella ei ollut tarpeellista. (Klemelä 1999, 351.)

1900-luvulla teollistuminen kiihtyi ja työtehtävien sisällöt ja eri ammattikuntien toimenkuvien tekniset vaatimukset lisääntyivät. Tämä muutos aktivoi työpaikolla tapahtuvan oppimisen uudelleen osaksi kouluttautumista ja vuonna 1923 säädettiin oppisopimuslaki. (Oppisopimuslain-säädäntökomitea 1961, 2.)

Ammatillisen koulutuksen järjestämismuodoista työntekijöillä ja työnantajilla oli jo sata vuotta sitten suuria näkemyseroja. Työnantajat luottivat oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuteen lisätä ammatillista osaamista, mutta työntekijät kannattivat ammatillisen koulutuksen siirtämistä oppilaitoksiin. Taustalla työntekijöiden näkemykselle oli oppimistuloksien varmistaminen ja palkkatason turvaaminen opintojen jälkeen. Toinen seikka, joka kiihdytti oppilaitosten perustamista, oli kansakoulun suorittamisen jälkeen työllistymisen vaikeus. Vallalla oli käsitys, että välivuodet kansakoulun ja työllistymisen välillä turmelevat nuorison. (Klemelä 1999, 351.)

Suomen ensimmäinen oppisopimustoimisto perustettiin vuonna 1958 Helsinkiin. Helsingin oppisopimustoimiston asiamiehen rooli valtakunnan ainoana paikallishallinnon asiantuntijana oli tärkeä oppisopimuskoulutuksen tulevaa kehitystä ajatellen, sillä vastaavien virkojen perustaminen käynnistyi lainuudistuksen jälkeen 1970-luvulla. Vuonna 1967 säädetty laki toi toimintaan Helsingin asiamiehen mallin mukaisen uuden tekijän, kunnallisen koulutustarkastajan. Lain mukaan koulutuksen paikallinen johto ja valvonta kuului ammattioppilaslautakunnille, joilla oli apunaan koulutustarkastajia. Ammattioppilaslautakuntia oli maassa vuonna 1967 yhteensä 74. (Oppisopimuslainsäädäntökomitea 1961, 12-13.)

Koulu ja työelämä - työryhmän vuonna 1982 viitoittamat oppisopimuskoulutuksen aseman tarkistukseen liittyvät toimenpiteet alkoivat edetä myös lainsäädännöllisesti. Eduskunta sai käsiteltäväkseen hallituksen esityksen oppisopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta. Esityksen keskeisin ehdotus oli koulutussopimukseen perustuvan työpaikkakoulutuksen luominen, mikä myös väliaikaisella lailla toteutui. Koulutussopimus oli tarkoitettu oppilaitosmuotoiseen koulutukseen sisältyväksi ja sitä täydentäväksi tai välittömästi jatkavaksi koulutusmuodoksi. Koulutussopimuksen osapuolina olivat oppilaitos ja työnantaja. Työpaikkakoulutuksen tehtävänä oli oppilaitosmuotoinen työnopetus kokonaan tai vähintään osittain, sekä mahdollistaa työelämässä vaadittavan ammattitaidon hankkiminen. Työpaikkakoulutuksen aikana maksetta-

vasta palkasta ja muista sopimusehdoista opiskelija sopi työnantajan kanssa erillisellä työsopimuksella. Mikäli työpaikkakoulutuksesta ei maksettu palkkaa, oli opiskelija oikeutettu opintososiaalisiin etuihin. (Lankinen & Viinisalo 2008, 45.)

Vuonna 1983 tehdyt muutokset viitoittivat tietä nykymuotoiseen oppisopimuskoulutukseen ja muutokset sen jälkeen ovat olleet huomattavasti maltillisempia. Oppisopimuskoulutusta on järjestetty Suomessa viimeisten viidenkymmenen vuoden aikana vaihtelevalla menestyksellä ja huomattavaa oli, että vielä 1970 ja 1980-luvuilla oli aistittavissa historiallista perinnettä, jonka mukaan vain perinteiset käsityöammatit soveltuvat oppisopimuskoulutukseen. Ammatialojen kirjo laajeni vähitellen. 1990-luvun taitteessa alettiin uskoa, että työssä voi todella oppia. Käytännönläheisen työssä oppimisen arvostus nousi nopeasti ja nykymuotoinen oppisopimuskoulutus oli osana koulutusjärjestelmää. (Kaisaniemi 2008, 94.)

3.2 Oppisopimuskoulutuksen lainsäädäntö

Oppisopimuskoulutusta säädellään opetustoimen lainsäädännöllä johon kuuluu laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta (L 630/1998, A 811/1998), laki ja asetus ammatillisesta aikuis-koulutuksesta (L 631/1998, A 812/1998), laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta (L 1705/2009) ja siihen liittyvä asetus (A 1766/2009) sekä työoikeudella, johon kuuluu työsopimuslaki (L 55/2001), työntekijän työaika, vuosilomaa, työturvallisuutta ja työntekijän muuta suojelua koskevat säännökset kuten työturvallisuuslaki (L 738/2002) sekä alaa koskeva työehtosopimus. Oppisopimuskoulutuksen järjestämislupa voidaan myöntää kunnalle, kuntayhtymälle sekä rekisteröidylle yhteisölle, säätiölle ja valtion liikelaitokselle. (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen 2011.)

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä on velvollinen vastaamaan kaikesta oppisopimuskoulutuksen johdosta ja valvonnasta, kuten oppisopimuksen hyväksymisestä, opiskelijan henkilökohtaisen opiskeluohjelman laatimisesta, koulutusedellytysten arvioinnista, työpaikalla tapahtuvan opiskelun seurannasta ja valvonnasta, tietopuolisen koulutuksen hankkimisesta ja näyttötutkintomahdollisuuden järjestämisestä, opintososiaalisia etuuksia koskevista päätöksistä sekä koulutuskorvausten maksatuksesta. Oppisopimuskoulutuksen määrämuotoisuudesta on säädetty ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen (A 811/1998) 6§:ssä. Sen mukaisesti oppisopimuksessa tulee käydä ilmi oppisopimuksen voimassaoloaika, koeajan pituus, tutkinto joka oppisopimuskoulutuksena suoritetaan tai johon oppisopimuskoulutus valmistaa sekä opiskelijan palkkauksen perusteet. (Opetusministeriö 2008.)

Ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen (A 811/1998) mukaan koulutuksen järjestäjä vastaa, että oppisopimukseen liitetään opiskelijan henkilökohtainen opiskeluohjelma, josta ilmenevät suoritettava tutkinto, opetuksessa noudatettava opetussuunnitelman tai näyttötut-

kinnon peruste sekä tutkinnon laajuus. Lisäksi koulutuksen järjestäjä vastaa, että oppisopimuskoulutuksen aikana opiskelijalla on tutkintoon liittyviä työtehtäviä, opiskelijan koulutukseen sisältyy tietopuolista opetusta, tietopuoliset opinnot ajoittuvat koulutusajalle, koulutuksessa käytetään vastuullisia opettajia ja lisäksi koulutuksen järjestäjä vastaa muiden opintojen järjestämisen kannalta tarpeellisten seikkojen hoitamisesta. (A 811/1998.)

Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava tutkintoon hakeutuvan henkilökohtaistamisesta, mikä tarkoittaa näyttötutkintojärjestelmässä tutkinnon suorittajan ja opiskelijan ohjaus- neuvonta-, opetus- ja tukitoimien asiakaslähtöistä suunnittelua ja toteuttamista. Henkilökohtaisessa opiskeluohjelmassa on otettava huomioon ja luettava hyväksi opiskelijan aikaisempi koulutus ja työkokemus. Opiskeluohjelman laativat yhdessä opiskelija, työnantaja ja koulutuksen järjestäjä siten, että se voidaan dokumentoida liitteeksi sopimusta hyväksyttäessä. Mikäli perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinto toteutetaan näyttötutkintona, tulee edellä mainittujen säädösten lisäksi noudattaa myös Opetushallituksen antamaa henkilökohtaistamismääräystä. Ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain mukaan opiskelu tulee henkilökohtaistaa tutkintoon hakeutumisvaiheessa, tutkinnon suorittamisvaiheessa ja tarvittavaa ammattitaitoa hankittaessa. Henkilökohtaistamissuunnitelma koostuu hakeutumisvaiheesta, tutkinnon suorittamisesta ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisesta. (Henkilökohtaistamismääräys 2006.)

Hakeutumisvaiheessa koulutuksen järjestäjä selvittää henkilön osoittaman osaamisen, muun aikaisemmin saavuttaman osaamisen, muut lähtökohdat ja henkilölle soveltuvan tutkinnon. Osaamisen tunnistamisen perusteella arvioidaan, miltä osin henkilölle voidaan hänen esittämänsä asiakirjojen perusteella ehdottaa osoitettu osaaminen tunnustettavaksi. Tarvittaessa henkilö on ohjattava suoraan joko hänelle soveltuvan tutkintoon tai hänet on ohjattava tarvittavan ammattitaidon hankkimiseen. (Henkilökohtaistamismääräys 2006.)

Tutkinnon suorittamisen vaiheessa koulutuksen järjestäjä huolehtii, että henkilökohtaistetussa tutkinnon suorittamisessa noudatetaan Opetushallituksen määräyksenä antamien voimassa olevien turvallisuusalan perus-, vartijan ammatti-, turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkintojen tutkinnon perusteissa määriteltyjä ammattitaitovaatimuksia, arvioinnin kohteita ja kriteerejä sekä ammattitaidon osoittamistapoja. Tutkintosuoritukseksi tai sen osaksi voidaan tunnustaa edellä mainittujen määräysten sekä tutkintotoimikunnan tutkintojen järjestäjille antamien ohjeiden perusteella myös aikaisemmin osoitettu ja arvioijien hyväksymä osaaminen. (Henkilökohtaistamismääräys 2006.)

Tarvittavan ammattitaidon hankkimisen vaiheessa koulutuksen järjestäjä huolehtii, että oppimisen suunnittelussa ja toteutuksessa otetaan huomioon opiskelijan elämäntilanne, aikaisemmin hankittu osaaminen, todetut oppimistarpeet ja työssä oppimisen mahdollisuudet. Lisäksi koulutuksen järjestäjä sopii opiskelijan kanssa hänelle soveltuvat koulutuksen järjestä-

mismuodot, oppimisympäristöt, opetus- ja arviointimenetelmät sekä ohjaustoimet. Samalla koulutuksen järjestäjä ja opiskelija sopivat sekä tietopuolisen että työssä oppimisen suunnittelusta ja toteutuksesta. Henkilökohtaistamissuunnitelman liitteeksi liitetään myös erillinen työssäoppimisen suunnitelma. (Henkilökohtaistamismääräys 2006.)

Aiemman osaamisen tulee vaikuttaa tietopuolisen koulutuksen määrään ja sisältöön ja työnantajalle maksettavan koulutuskorvauksen määrään. Oppisopimuskoulutuksessa työnantajalle maksetaan työpaikalla tapahtuvan koulutuksen järjestämistä varten korvausta sen mukaan mitä koulutuksesta arvioidaan työnantajalle aiheutuvan kustannuksia. Kustannuksia arvioitaessa otetaan huomioon koulutusala, suoritettava tutkinto sekä opiskelijan kokemus ja opintojen vaihe. Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaan koulutuksen järjestäjä vastaa oppisopimuskoulutuksen johdosta ja oppisopimusten valvonnasta. Laki ammatillisesta koulutuksesta mahdollistaa ostopalvelun koulutusta järjestettäessä, mutta ei anna oikeutta siirtää oppisopimuskoulutuksen järjestäjän omaa viranomaisvastuuta ja viranomaistehtäviä toiselle osapuolelle. Henkilökohtaistamisvaiheessa on opiskelijan aikaisemmin hankkima ja osoittama osaaminen tunnistettava ja esitettävä tutkintotoimikunnalle tunnustettavaksi. (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen 2011.)

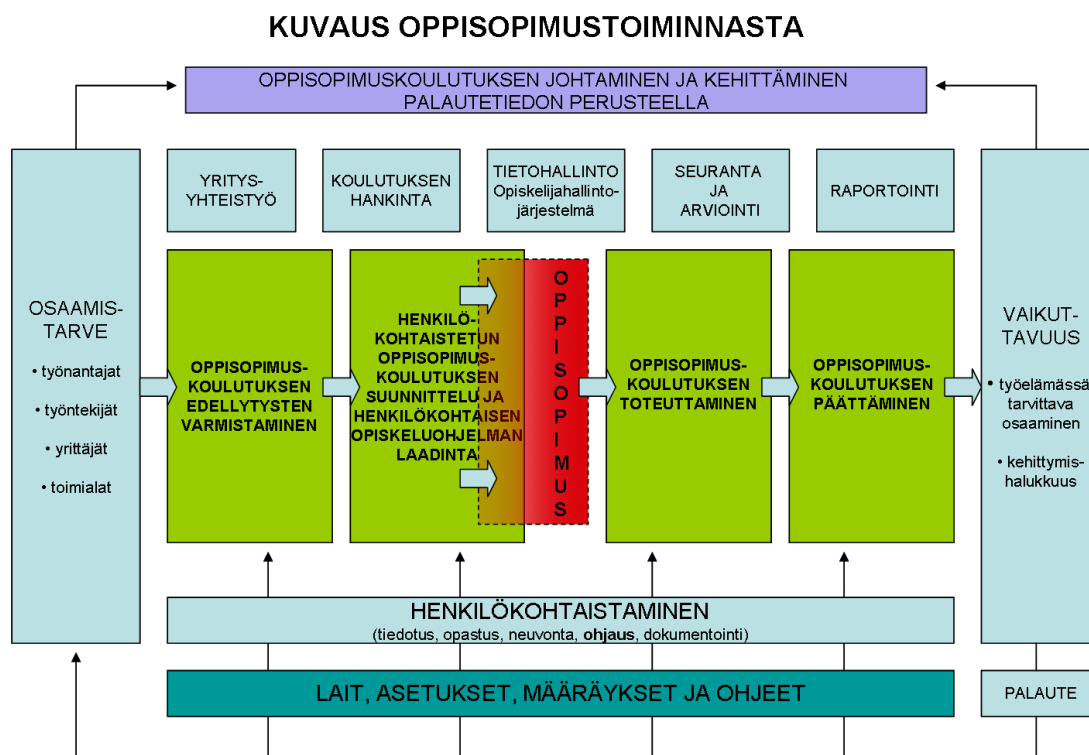
3.3 Oppisopimuskoulutuksen erityispiirteet

Suomessa oppisopimuskoulutuksen rahoituksesta vastaa Opetus- ja kulttuuriministeriö ja näyttötutkintojärjestelmän vastuuviranomaisena toimii Opetushallitus. Oppisopimuskoulutus on ammatillisen koulutuksen järjestämismuoto. Koulutus toteutetaan pääosin työpaikalla suoritettavien työtehtävien yhteydessä ja se perustuu osallistujien välillä solmittavaan kirjallisen määräaikaan työsopimukseen. Oppisopimuskoulutuksena voidaan suorittaa lähes kaikkia toisen asteen ammatillisia tutkintoja sekä ammatillisia perustutkintoja. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot suoritetaan turvallisuusalalla aina näyttötutkintoina. Oppisopimusalalla ovat vähintään 15 vuotta täyttänyt opiskelija, työnantaja ja koulutuksen järjestäjä. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnon suorittamisessa osallistujien ikää kuitenkin rajoittaa yksityisistä turvallisuuspalveluista annetun lain (L 282/2002) säädetyt ikäraajat, jotka esimerkiksi vartijaksi hyväksymiseksi on 18-65 -vuotiaat henkilöt. Käytännössä alaikärajaa nuorempi ikä ei estä koulutukseen osallistumista, mutta alle 18-vuotias ei voi kuitenkaan saada hyväksymistä vartijaksi vaikka hän täyttäisi muut laissa edellytetyt vaatimukset. Käytännössä turvallisuusalan ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin osallistuvat henkilöt ovat aina pääsääntöisesti täysikäisiä. (L 630/1998.)

Oppisopimuskoulutuksen erottaa oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta edellytyksenä oleva kirjallinen määräaikainen työsopimus, vaatimus koulutuksen toteutuksesta pääosin työpaikalla todellisten työtehtävien yhteydessä sekä johto- ja valvontavastuun monipuolisuus. Koulutuk-

sen järjestäjän kannalta oppisopimuskoulutuksen keskeinen piirre on pedagogisen ja hallinnollisen prosessin verkoston hyödyntäminen koulutusohjelman toteutuksessa sekä seurannassa. Oppisopimuskoulutuksen erityispiirteinä ovat myös koulutuksen viranomaisvelvoitteisiin liittyvien asiakirjojen yksityiskohtaiset ja laajat sisältövaatimukset sekä ohjeiden mukainen tilastointi. (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen 2011.)

Oppisopimuskoulutuksen tavoitteena on työntekijän ja työnantajan kanssa sovitun tutkinnon suorittaminen pääosin työpaikalla todellisten työtehtävien yhteydessä tapahtuvassa koulutuksessa. Työpaikalla tapahtuva koulutus tarkoittaa sitä, että näyttötutkinto-opiskelija tekemällä todellisia työtehtäviä suorittaa ammatillisiin opintoihin liittyviä osaamiskokonaisuuksia. Tämä edellyttää yksiselitteistä työtehtävien ja tutkinnon perusteissa määriteltyjen ammattitaitovaatimusten toiminnallista yhteyttä ja mitattavuutta. Tämä edellyttää myös, että työnantajalla on ammattitaitoinen, motivoitunut ja vastuullinen työpaikkakouluttaja ja että oppisopimusopiskelijan työnantaja varmistaa työpaikkakouluttajan edellytykset oppisopimusopiskelijan ohjaamiseen työtehtävien yhteydessä tapahtuvan opiskelun aikana. Työpaikkakouluttajalta edellytetään pääsääntöisesti työpaikkakouluttajan koulutusta. Koulutuksen järjestäjän toteuttaman tietopuolisen koulutuksen on tuettava työtehtävien oppimista ja työpaikalla tapahtuvan työssäoppimisen on noudatettava tutkinnon perusteiden aihekokonaisuuksia. Tietopuolisen koulutuksen tehtävänä on laajentaa ja syventää opiskelijan ammattitaitoa ammattia koskevaksi ammattiosaamiseksi siten, että osaaminen on laaja-alaista eikä se ole sidottu vain yhteen työpaikkaan tai -tehtävään. Oppisopimuskoulutuksen tunnusmerkkinä on edellä mainitun lisäksi se, että suoritettavan tutkinnon tai tutkinnon osien ammattitaitovaatimuksia sovelletaan sen yrityksen organisaation osaamistarpeisiin, jossa oppisopimuskoulutuksen työssäoppiminen toteutetaan. Koska oppisopimuskoulutusta järjestetään henkilökohtaistamisen perusteella, tarkoittaa se opiskelijälähtöisesti tapahtuvaa koulutuksen sisältöjen ja järjestämistapojen määrittelyä. Onnistunut ja tuloksellinen koulutusprosessi edellyttää oppisopimusosapuolilta jatkuvaa laadun arviointia ja tiedonkeruujärjestelmien käyttöä sekä koulutusprosessin ja toimintamallien jatkuvaa ja aktiivista kehittämistä. Kuvassa 3. on kuvattu oppisopimuskoulutuksen kokonaisprosessi ja päälähtökohdat sekä tavoitteet. (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen 2011.)



Kuva 3: kuvaus oppisopimustoiminnasta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011.)

3.4 Oppisopimuskoulutuksen osapuolten tehtävät

Oppisopimuskoulutuksesta on tarkoin määritelty eri osapuolten tehtävät. Koulutuksen järjestäjä vastaa oppisopimuskoulutuksen kokonaisvaltaisesta johtamisesta, hallinnoinnista ja valvonnasta, oppisopimuskoulutuksen tiedottamisesta sekä työnantajien ja opiskelijoiksi pyrkivien neuvonnasta. Koulutuksen järjestäjä vastaa myös opiskelijoiden henkilökohtaistamisen toteutumisen huolehtimisesta, koulutustarpeiden ja -edellytysten sekä koulutustyöpaikan soveltuvuuden arvioinnista, henkilökohtaisen opiskeluohjelman laadinnasta ja oppisopimuskoulutusta toteuttavien tahojen työnjaon sopimisesta. Oppisopimusten hyväksyminen ja vastuu sopimusjärjestelyiden toteuttamisesta kuuluu koulutuksen järjestäjälle. Lisäksi koulutuksen järjestäjälle kuuluu koulutusjärjestelyjen toteutumisen seuranta, erityisesti työpaikalla tapahtuvan opiskelun suunnittelu, seuranta ja valvonta sekä oppisopimusopiskelijan osaamisen kehittämisen seuranta ennalta laaditun suunnitelman mukaisesti, tietopuolisen koulutuksen laadunvarmistus ja hankinta, näyttötutkinnon suorittamisen järjestelyt, opintososiaalisten etuuk-sien ja koulutuskorvauksien päätösten valmistelu, päättäminen, muutokset ja maksaminen, tietopuolisen koulutuksen ja työpaikalla tapahtuvan koulutuksen arvioinnin hankkiminen sekä oppisopimuskoulutusta koskevan todistuksen antaminen ja yhteistyöverkoston ylläpito ja vastuu eri osapuolten sovittuihin velvoitteisiin sitoutumisesta. (Näyttötutkinto-opas 2012, 21-24.)

Opiskelijan vastuulle oppisopimuskoulutuksessa kuuluu henkilökohtaistamissuunnitelman laatiminen yhdessä työnantajan, koulutuksenjärjestäjän ja työnantajan edustajan kanssa, osal-

listuminen henkilökohtaistamissuunnitelman mukaisesti työtehtäviin johdon valvonnan ja ohjauksen alaisena, tietopuoliseen koulutukseen osallistuminen, tutkintotilaisuuksiin osallistuminen, vastuu omasta oppimisesta ja osallistuminen oppimistilanteiden suunnitteluun, sekä henkilökohtaistamissuunnitelman päivittäminen yhdessä koulutuksen järjestäjän sekä työnantajan kanssa. Lisäksi opiskelijan tulee tehdä oman oppimisen arviointi yhdessä työpaikkakouluttajan ja koulutuksen järjestäjän kanssa. (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen 2011.)

Työntajan vastuulle kuuluu henkilökohtaistamissuunnitelman laadinta yhdessä opiskelijan ja koulutuksen järjestäjän kanssa, työpaikkakouluttajan nimeäminen ja hänen ammattitaidon sekä ohjausresurssin varmistaminen, henkilökohtaistamissuunnitelman mukaisten työtehtävien mahdollistaminen työpaikalla, mahdollistaa opiskelijan osallistua tietopuoliseen koulutukseen koulutuksen järjestäjän tiloissa, opiskelijan ohjaus ammattitaidon kehittämisessä, suunnitelman mukaisten arviointikeskusteluiden järjestäminen opiskelijan kanssa sekä opintojen etenemisen seuranta. (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen 2011.) Mikäli työnantaja ei maksa palkkaa tietopuolisilta lähiopetuspäiviltä, on opiskelijan mahdollisuus hakea oppisopimuskoulutukseen liittyvät opintososiaaliset etuudet, jotka ovat päiväraha tietopuolisilta lähiopiskelupäiviltä 15 euroa / päivä ja perheavustus 17 euroa / päivä, jos opiskelijalla on huollettavanaan alle 18-vuotias lapsi. Lisäksi opiskelija voi hakea matkakulukorvauksia jos matka kotoa oppilaitokseen on yli 10 km suuntaansa sekä majoituskorvausta 8 euroa / päivä. (A 799/2007.)

Työpaikkakouluttaja on työpaikan nimetty opintoja ohjaava henkilö, jolla on oppisopimuskoulutuksen ja näyttötutkintojen osaaminen sekä opiskeltavan alan ammattitaitoa ja motivaatio toimia opiskelijan oppisopimuskoulutuksen ohjaajana. Työpaikkakouluttajan vastuualueeseen kuuluu vastuu työssä oppimisen järjestämisestä henkilökohtaistamissuunnitelman mukaisesti, suunnitteluvastuu työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta yhdessä opiskelijan ja koulutuksen järjestäjän kanssa, opiskelijan opintojen toteutumisen seuranta ja henkilökohtaistamissuunnitelman päivitys yhdessä opiskelijan ja koulutuksen järjestäjän kanssa. Lisäksi työpaikkakouluttajan rooliin kuuluu työnopettaminen ja työpaikalla tapahtuvan koulutuksen ohjaaminen sekä aktiivinen yhteistyö koulutuksen järjestäjän ja opiskelijan kanssa. (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen 2011.)

4 Turvallisuusala

Suomessa turvallisuusala koostuu yhteiskunnan perusturvallisuuden ylläpitämiseksi toteutettavista viranomaistoiminnoista, yritysten, julkisyhteisöjen ja järjestöjen turvallisuustoiminnoista sekä yksityisen turvallisuusalan palvelu-, asiantuntija- ja turvasuojaustoiminnoista. Yhteiskunnan sisäisestä ja ulkoisesta turvallisuudesta vastaavat valtionhallinnon alaiset turvalli-

suusviranomaiset. Turvallisuustoimintojen päätettävänä on yhteiskunnan elintärkeiden toimintojen turvaaminen ja valvonta. Valtion kokonaisturvallisuuden koordinoinnista vastaa puolustusministeriö alaisenaan puolustusvoimat. Yhteiskunnan sisäisestä turvallisuudesta ja Suomen rajojen turvallisuudesta vastaavat sisäasiainministeriön alaiset pelastus- ja poliisiviranomaiset sekä rajavartiolaitos. Valtionvarainministeriön alainen tullivalvoo sallittujen ja kiellettyjen aineiden ja tavaroiden tuontia ja vientiä. (Tikkanen, Aapio, Kaarnalehto, Kammonen, Laitinen, Mikkonen & Pisto 2008, 9.)

Turvallisuusala työllistää noin 40 000 ihmistä Suomessa ja työtehtävät jakautuvat viranomais-tehtäviin, yritysten turvallisuusorganisaatioiden tehtäviin sekä yksityisen turvallisuusalan palvelu- ja asiantuntijatehtäviin. Viranomais-tehtäviä ovat sotilas-, poliisi- ja pelastusammatit, joiden toimenkuviin sisältyy Suomen sisäisen ja ulkoisen turvallisuuden tehtävät. Yritysten ja julkisyhteisöjen turvallisuustehtävät muodostuvat lakisääteisistä ja omaehtoisista tehtävistä, joita ovat työsuojelupäällikkö, suojelujohtaja, turvallisuusjohtaja- ja päällikkö. Turvallisuusalan palveluyritykset työllistävät mm. turvallisuusalan suunnittelijoita ja asiantuntijoita, vartijoita, järjestyksenvalvoja ja turvasuojaajia. Yksityisellä turvallisuusalalla tarkoitetaan vartioimisliiketoiminnan, järjestyksenvalvojatoiminnan, turvasuojaustoiminnan ja turvakastustoiminnan muodostamaa kokonaisuutta. Yksityiset turvallisuuspalvelut ovat lisääntyneet voimakkaasti 1980-luvulta saakka. Alan asemaan, tehtäviin ja kehittymiseen ovat vaikuttaneet väestörakenteen muutokset, teknologinen kehitys, turvallisuusviranomaisten resurssit, muutokset rikollisuudessa sekä kansainvälinen lainsäädäntö. Nykyisin ala tarjoaa entistä enemmän ja pitkälle erikoistuneita palveluita. Vartijat ja järjestyksenvalvojat toimivat aiemmin viranomaisille kuuluneissa tehtävissä. (Sisäministeriö 2014.)

4.1 Yksityinen turvallisuusala

Yksityiset turvallisuuspalvelut ovat lisääntyneet voimakkaasti 1980-luvulta lähtien. Alan asemaan, tehtäviin ja kehittymiseen ovat vaikuttaneet väestörakenteen muutokset, teknologinen kehitys, turvallisuusviranomaisten resurssit, muutokset rikollisuudessa sekä kansainvälinen lainsäädäntö. Nykyisin ala tarjoaa entistä enemmän ja pitkälle erikoistuneita palveluita. Vartijat ja järjestyksenvalvojat toimivat aiemmin viranomaisille kuuluneissa tehtävissä. (Tikkanen ym. 2008, 200-201.)

Yksityistä turvallisuusalaa koskevaa lainsäädäntöä on uudistettu viime vuosina ja tämä on selkeyttänyt julkisen vallan ja yksityisen turvallisuusalan välistä vastuuta ja mahdollistanut tehokkaamman yhteistyön kokonaisturvallisuuden ylläpitämiseksi. Turvallisuusviranomaisten resurssissa on 2000-luvulla tapahtunut selkeä muutos, jonka perusteella osa aikaisemmista viranomais-tehtävistä on siirtynyt yksityisen turvallisuusalan ja organisaatioiden itsensä hoitettaviksi. Turvallisuusviranomaisten toimivaltuuksia on samalla laajennettu rikosten, terrori-

tekojen ja onnettomuuksien ennaltaehkäisyyn ja selvittämisen tehostamiseksi. (Tikkanen ym. 2008, 10.)

Sisäisen turvallisuuden ohjelma (SM 44/2004) käynnistettiin vuonna 2003. Aikaisempina vuosina sisäisen turvallisuuden alueelta puuttui sektorirajat ylittävä monivuotinen kehittämissuunnitelma, johon myös ylin poliittinen johto olisi sitoutunut. Ohjelman tavoitteena oli erityisesti huumausaine-, väkivalta- ja uusintarikollisuuden vähentäminen. Hallinnollisena kärkihankkeena oli kehittää ja ylläpitää julkisia palveluja lisäämällä poikkihallinnollista lähestymistapaa turvallisuusosalalla, jolloin laajoja ja monimutkaisia kokonaisuuksia voitaisiin hallita entistä tehokkaammin. Valmistuneessa ohjelmassa painotetaan, että sisäisestä turvallisuudesta ei ole vastuussa viranomaiset, vaan myös elinkeinoelämä, eri yhteisöt ja yksityiset ihmiset. Ohjelmassa myös todetaan, että yksityisen sektorin kanssa kumppanuuksia ja yhteistyösopimuksia solmimalla varmistetaan laadukkaat ja ihmisten turvallisuusodotuksia vastaavat sisäisen turvallisuuden palvelut. Ohjelman mukaan nimenomaan yksityinen turvallisuusala on ensisijainen mahdollisuus lisätä Suomen sisäistä turvallisuutta. (Heinämäki 2009, 16.)

4.2 Vartijan työtehtävät

Vartijan työn tarkoituksena on ennaltaehkäistä organisaatioiden ja yhteisöjen erilaisia turvallisuusriskejä, kuten esimerkiksi omaisuuteen ja henkilöihin kohdistuvia vahinkoja ja rikoksia. Vartijan tehtävänimikkeitä ovat mm. piirivartija, paikallisvartija, vahtimestari, arvokuljettaja, myymälätarkkailija ja turvatarkastaja. (Ammattinetti 2014.)

Piirivartioinnilla tarkoitetaan usean eri kohteen vartiointia, joissa vartija tekee sopimuksen mukaisia tarkistuskäyntejä ja asiakaskohtaisia palvelutehtäviä. Piirivartiointikohteissa tehdään tietyn ajanjakson aikana sovittu määrä tarkastuskierroksia ja vartija liikkuu yleensä autolla eri kohteiden välillä. Piirivartijan tehtäviin saattaa kuulua myös ovien lukitsemista ja avaamista, laitteiden päälle- ja poiskytkemistä, poistumistarkastuksia sekä ajoneuvotarkastuksia. Piirivartijan on tunnettava vastuullaan olevien tarkastuskohteiden ympäristö niin hyvin, että hän huomaa niissä ilmenevät mahdolliset poikkeamat ja riskit. Mahdolliset rikos- tai onnettomuuspaikan vahingot on rajoitettava mahdollisimman vähäisiksi ja vartijan on osattava toimia oikein myös mahdollisessa kiinniotto- ja poistamistilanteissa. Piirivartiointikierrokset suoritetaan pääsääntöisesti ajoneuvolla. (Paasonen 2009, 29.)

Paikallisvartijan työn tavoitteena on huolehtia vartioitavan kohteen häiriöttömästä toiminnasta. Paikallisvartija toimii asiakkaan tiloissa ja paikallisvartiointia suoritetaan yleensä kauppakeskuksissa ja suurissa toimistokohteissa, joissa tyypillisiä työtehtäviä ovat vartiointi ja valvontatehtävät, kuten kulunvalvonta, tarkastuskierrokset ja erilaiset sopimuksessa mainitut palvelutehtävät sekä mahdollisten palo-, LVI- ja hissihälytysten seuranta ja ilkeiden tor-

Junta. Paikallisvartija voi työskennellä myös valvomossa, mistä hän teknisin laittein valvoo koko kiinteistöä ja siellä liikkuvia. (Paasonen 2009, 20.)

Vahtimestari toimii yritysten ja yhteisöjen vastaanottopisteissä. Vahtimestarin toimenkuva rakentuu toimeksiantajan tarpeiden mukaan. Työhön voi kuulua turvallisuuden ja järjestyksen ylläpito vastaanotossa. Vahtimestari valvoo sisääntulossa henkilöliikennettä, hoitaa vieraiden vastaanottoon liittyvää asiakaspalvelua, opastusta, vierailijakorttien valvontaa sekä kulunvalvontaa. (Ammattinetti 2014.)

Arvokuljettajan tehtävillä tarkoitetaan vartiointimuotoa, jossa vartija vartioi kuljetettavana olevaa asiakkaan omaisuutta. Arvokuljettajan tehtäviin kuuluu pääsääntöisesti erilaisia rahahuollon tehtäviä kuten rahakuljetuksia. Arvokuljettaja liikkuu rahakuljetuksissa pääasiassa rahankuljetusajoneuvolla. (Paasonen 2009, 22.)

Myymlätarkkailija valvoo asiakkaan tiloissa myytävää omaisuutta. Myymälätarkkailijan tehtäviin kuuluu valvoa yksittäisen liikkeen tai kauppakeskuksen yleistä järjestystä sekä estää mahdollista varkauksista johtuvaa hävikkiä. Työhön voi sisältyä kameravalvontaa sekä visuaalista valvontaa myymälässä joko siviilivaatteissa tai erottuvassa vartijan asussa. Lisäksi työtehtäviin saattaa sisältyä esimerkiksi poistumistarkastuksia, koeostoja sekä muita erikseen sovittuja turvallisuustehtäviä. Myymälätarkkailijan työssä korostuu asiakaspalvelu (Paasonen 2009, 21.)

Turvataarkastajien pääsääntöinen toimenkuva on ennalta ehkäistä kiellettyjen aineiden, tarvikkeiden sekä esineiden kuljettaminen kohteeseen jossa näiden hallussapito ei ole sallittua. Turvataarkastajan työssä korostuu asiakaspalvelulähtöisyys, vastuuntuntoisuus, tarkkuus sekä huolellisuus. Turvataarkastajia työskentelee mm. lentoasemilla, satamissa, voimalaitoksissa ja yleisötilaisuuksissa. (Ammattinetti 2014.)

Vartijan tehtävissä hyödynnetään teknisiä valvontalaitteita sekä viestintä- ja turvallisuustekniikkaa. Valvottavissa kohteissa voidaan käyttää teknisiä apuvälineitä valvonnan apuna, esimerkiksi kameroita ja tietokonepohjaisia valvontaohjelmistoja. Vartija raportoi kirjallisesti poikkeavista tapahtumista aina vartiointityön tilaajalle. Turvallisuusalalla työskentelevältä edellytetään nuhteettomuutta, luotettavuutta ja rehellisyyttä. Vartijan on tunnettava alan säädökset ja vartioimistehtävien vartijalle määrittelemät velvollisuudet ja oikeudet sekä noudatettava vartioitavan kohteen sopimusta. Vartijan työtehtävissä päätökset on tehtävä itsenäisesti ja mahdollisissa ongelmatilanteissa vaaditaan nopeaa päätöksentekokykyä. Vartioitavaa kohdetta uhkaavat riskit ja toimenpiteet on tunnettava niiden ennalta ehkäisemiseksi. Ristiriitatilanteissa vartijan on osattava toimia säädösten mukaisesti, asiallisesti ja puolueetomasti sekä ensisijaisesti sovinnollisuutta edistäen. Asiakaspalvelutaidot korostuvat varsinkin

ongelmatilanteissa ja Vartijan työssä hyvä fyysinen kunto on olennainen osa työturvallisuutta. Vartijan työajat vaihtelevat tehtäväkohtaisesti ja yötyöt liittyvät olennaisesti vartijan ammattiin. Vartioimisliike saa teettää vartiointitehtäviä vain palveluksessaan olevalla henkilöllä, jonka hyväksyminen vartijaksi on voimassa. Vartijaksi voidaan hyväksyä henkilö, joka on täyttänyt 18 mutta ei 65 vuotta, on saanut sisäasiainministeriön hyväksymän vartijan peruskoulutuksen, tunnetaan rehelliseksi ja luotettavaksi sekä on henkilökohtaisten ominaisuuksiensa puolesta tehtävään sopiva. (Ammattinetti 2014.)

5 Yksityisen turvallisuusalan toisen asteen koulutus näyttötutkintona

Yksityisellä turvallisuusalalla yleisin alalle tulotutkinto vartijan ammattiin on vartijan ammattitutkinto ja siitä kaksi ensimmäistä tutkinnon osaa vartijan työn perusteet ja vartijan peruskurssi. Vartijan työn perusteet ja vartijan peruskurssi poikkeavat muista vartijan ammattitutkinnon osista siten, että näihin tutkinnonosiin sisältyy pakollinen valmistava koulutus. Muut vartijan ammattitutkinnon osat eivät sisällä pakollista valmistavaa tietopuolista koulutusta. Muut tutkinnon osat voi suorittaa osallistumalla pelkästään näyttötutkintotilaisuuksiin, mikäli suorittajan osaaminen on henkilökohtaistamisvaiheessa todettu riittäväksi. Vartijan työn perusteet ja vartijan peruskurssi tutkinnon osat sisältyvät turvallisuusalan perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin. Ammattiin oppiminen ja siinä kasvaminen perustuvat lähes poikkeuksetta yksityisen turvallisuusalan työtehtävissä näihin tutkintoihin. Tutkinnon osien sekä näihin valmistavien koulutuksien sisällöstä ja esimerkiksi opiskelijoiden läsnäolovelvollisuudesta opetukseen on säädetty sisäasiainministeriön asetuksella vartijan ja vastaavan hoitajan koulutuksesta. (A 780/2002.)

Näyttötutkintojärjestelmän periaatteiden mukaisesti näyttötutkintoihin osallistumiselle ei muodollisesti voida asettaa koulutukseen osallistumista koskevia määräyksiä. Vartijan ammattitutkinnon osat vartijan työn perusteet ja vartijan peruskurssi suoritetaan kuitenkin aina valmistavan tietopuolisen koulutuksen yhteydessä. Yksityinen turvallisuusala muodostaakin läsnäolovelvollisuuden ja tarkan opetussisällön osalta poikkeuksen tähän näyttötutkintojärjestelmän keskeiseen periaatteeseen. (L 631/1998.)

Valmistavan tietopuolisen koulutuksen tavoitteet määritellään lainsäädännössä ja Opetushallituksen antamissa määräyksissä. Lainsäädännön ohella koulutuksen laadunvarmistukseen kuuluvat opetussuunnitelmien ja näyttötutkintojen perusteet, koulutuksen järjestämisen ja toimiluvat sekä ulkoinen arviointi. (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen 2011.)

5.1 Turvallisuusalan perustutkinto, Turvallisuusvalvoja

Turvallisuusalan perustutkinnon suorittaneelta henkilöltä edellytetään ammattitaidon saavuttamista edellyttämiä tietoja ja taitoja. Turvallisuusalan perustutkinto muodostuu pakollisista sekä vapaavalintaisista osista. Pakollinen tutkinnon osa on turvallisuusalan toiminta ja vapaavalintaisia osia on tutkinnon suorittamiseksi valittava kuusi ja ne ovat vartiointitoiminta (vastaa kahta osaa), pelastustoiminta (vastaa kahta osaa), turvallisuustekninen toiminta (vastaa kahta osaa), vartiointin ja järjestyksenvalvonnan perustoiminta, ympäristöturvallisuustoiminta, turvallisuusalan palvelutoiminta, kiinteistötekniinen toiminta, logistinen turvallisuustoiminta, tietoturvaluustoiminta, kansainvälinen turvallisuustoiminta, uhkatilanteiden hallinta, turvatarkastustoiminta ja turvajärjestelmien käyttö. Lisäksi tutkinnon suorittaja voi valita tutkinnon osan jostakin toisesta ammatillisesta perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinnosta. (Turvallisuusalan perustutkinto 2010.)

Turvallisuusalan perustutkinnon tavoitteena on, että tutkinnon suorittaneella henkilöllä on laaja-alaiset perustiedot ja valmiudet työskennellä, erikoistua tai jatkokouluttaa itseään kaikilla turvallisuussektorin aloilla, joita ovat tekniikan alan työt, logistiikkatyöt, ympäristötyöt, sotilastyöt, vankeinhoito, palvelutyöt ja yksityisen turvallisuusalan työt. (Turvallisuusalan perustutkinto 2010.)

5.2 Vartijan ammattitutkinto

Ammattitutkinnon suorittaneelta henkilöltä edellytetään turvallisuusalan ammattityöntekijältä vaadittavaa ammattitaitoa. Vartijan ammattitutkinto muodostuu pakollisista sekä vapaavalintaisista osista. Tutkinnon suorittamisen edellytyksenä on suorittaa hyväksytysti kuusi pakollista ja kaksi vapaavalintaista osaa. Pakolliset tutkinnon osat ovat vartijan työn perusteet, vartijan peruskurssi, vartiointitoiminta turvallisuusalalla, pelastustoiminta, turvallisuustekniikka ja uhkatilanteiden hallinta. Vapaavalintaiset tutkinnonosat ovat vastaanottopalvelu, paikallisvartiointi, piirivartiointi, hälytystehtävät, myymäläturvallisuus, järjestyksenvalvonta, kuljetusturvallisuus, henkilöturvallisuus, turvatarkastus, sammutusmies ja yrittäjäyys. (Vartijan ammattitutkinto 2006.)

Vartijan työn perusteet -osan suorittaminen on edellytyksenä yksityisistä turvallisuuspalveluista annetun lain (282/2002) mukaiseksi väliaikaiseksi vartijaksi hyväksymiselle. Henkilö, joka on suorittanut tämän osan sekä täyttää muut lainsäädännön asettamat vaatimukset, voidaan hyväksyä väliaikaiseksi vartijaksi. Vartijan työn perusteet- ja vartijan peruskurssi -osien suorittaminen on edellytyksenä yksityisistä turvallisuuspalveluista annetun lain (282/2002) mukaiseksi vartijaksi hyväksymiselle. Henkilö, joka on suorittanut nämä osat sekä täyttää muut

lainsäädännön asettamat vaatimukset, voidaan hyväksyä vartijaksi. (Vartijan ammattitutkinto 2006.)

Vartijan työn perusteet on vartijan ammattitutkinnon pakollinen tutkinnonosa ja tämän opintokokonaisuuden ja tähän liittyvän tutkintotilaisuuden hyväksytyt suorittaminen on edellytyksenä saada hyväksyntä väliaikaiseksi vartijaksi neljän kuukauden ajaksi kalenterivuoden aikana. Vartijan työn perusteet koulutuksen hyväksytysti suorittaminen mahdollistaa osallistumisen vartijan peruskurssi -osaan. Vartijan työn perusteet tutkinnon osa muodostuu kurssin hallinnoinnista, turvallisuuslainsäädännöstä ja koulutuksesta, vartioinnista ja vartijan toiminnasta, poliisitoiminnasta ja siihen liittyvistä vartijan tehtävistä, ennaltaehkäisystä ja vartijan toiminnasta vahinkotilanteessa, työturvallisuudesta ja työsuhteesta, hätävarjelusta ja voimankäytöstä sekä kirjallisesta kokeesta, jossa mitataan kaikkien opiskeltujen aihealueiden osaamista. Vartijan työn perusteet tutkinnonosan laajuus on 40 tuntia. (A 780/2002.)

Vartijan peruskurssi on vartijan ammattitutkinnon pakollinen tutkinnonosa ja tämän opintokokonaisuuden ja tähän liittyvän tutkintotilaisuuden hyväksytyt suorittaminen on edellytyksenä saada hyväksyntä vartijaksi. Vartijan peruskurssi tutkinnon osa muodostuu kurssin hallinnoinnista, turvallisuusalan sekä vartijan toimivaltuuksien ja velvollisuuksien koskevasta lainsäädännöstä, laista järjestyksenvalvojista sekä kokoontumislaista, vartijan toiminnasta ja tilannehallinnasta, turvallisuustekniikasta, palo- ja pelastustoiminnasta, voimankäyttövälineistä ja niiden käytöstä, ensiavusta sekä kirjallisesta kokeesta, jossa mitataan kaikkien opiskeltujen aihealueiden osaamista. (A 780/2002.)

Vartijan työn perusteet ja Vartijan peruskurssi osien tutkintotilaisuudet toteutetaan kirjallisilla kokeilla sekä käytännön osaamistehtävillä. Kirjallisissa kokeissa on monivalintakysymyksiä ja perusteluja vaativia vastauksia edellyttäviä kysymyksiä, joista tutkinnon suorittajan on saatava 60 prosenttia oikein kokeen enimmäispistemäärästä. Määrämuotoisuuden lisäksi kokeesta on säädetty, että se voidaan uusida enintään kolme kertaa. Jos kokeesta saa hylätyn arvosanan kolme kertaa, tulee opetussuunnitelman mukainen koulutus suorittaa uudestaan ennen kokeen uusimista. (A 780/2002.)

5.3 Turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinto

Erikoisammattitutkinnon suorittaneelta henkilöltä edellytetään alan vaativimpien työtehtävien hallintaa. Turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinto muodostuu pakollisista sekä vapaa-avalintaisista osista. Tutkintotodistuksen saamisen edellytyksenä on suorittaa hyväksytysti kaksi pakollista ja kolme vapaa-avalintaista tutkinnonosaa. Turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinnon pakolliset tutkinnonosat ovat turvallisuus suunnittelu ja turvallisuuslainsäädäntö ja valinnaiset tutkinnonosat ovat vartioimisliiketoiminnan ja vartiointityön perusteet, turvallisuus-

johtaminen, turvallisuustekniikka, tietoturvaluus, kansainvälinen turvallisuustoiminta ja yrittäjyys. (Turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinto 2003.)

Laissa yksityisistä turvallisuuspalveluista (282/2002) 15 §:ssä säädetään, että vartioimisliikkeellä tulee olla palveluksessaan vastaava hoitaja, joka vastaa liikkeen hoitamisesta vartioimisliikkeitä koskevien säädösten mukaisesti. Vastaavaksi hoitajaksi hyväksymisen edellytyksenä oleva koulutusvaatimus on määritelty vartioimisliikkeen vastaavan hoitajan ja vartijan koulutuksesta annetun sisäasiainministeriön asetuksen (780/2002) 1 §:ssä, jonka mukaan vastaavan hoitajan koulutus koostuu turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinnon osista turvallisuuslainsäädäntö, vartioimisliiketoiminnan ja vartiointityön perusteet sekä yhdestä vapaavalintaisesta tutkinnon osasta. Vartioimisliikkeen vastaavaksi hoitajaksi voidaan hyväksyä yksityisistä turvallisuuspalveluista annetun lain (282/2002) 20 §:n perusteella henkilö, joka on suorittanut asetuksessa säädetyn koulutuksen ja täyttää muut lainsäädännössä hänelle asetetut edellytykset. Turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinto valmistaa tutkinnon suorittajia toimimaan yksityisellä turvallisuusalalla esimies- ja asiantuntijatehtävissä. (Turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinto 2003.)

6 Näyttötutkintojärjestelmän ja oppisopimuskoulutuksen työelämälähtöisyys

Työelämälähtöisyys on suppeimmillaan työpaikan työympäristöön perehtymistä ja käytännön työtehtävien suorittamisen opiskelemista. Tämä toteutuu oppisopimuskoulutuksen työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa, jolloin opiskelija opiskelee näyttötutkintoon liittyviä kokonaisuuksia työpaikkakouluttajan ohjauksessa käytännön työtehtäviä tehden. Laajemmassa kokonaisuudessa työelämäyhteistyö työelämän ja koulutuksen järjestäjän välillä toteutuu yhteiskunnallisten ja elinkeinoelämässä tapahtuvien muutosten ennakoitina ja työelämän tarpeisiin vastaamisena. (Valtiontalouden tarkastusviraston tuloksellisuustarkastuskertomus 2009, 22-23.)

Nykyinen koulutusjärjestelmämme ei työministeriön mukaan vastaa riittävän nopeasti työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin, ja siksi joustavuutta on lisättävä. Nuorten työmarkkinatilanteen osalta ratkaiseva kysymys on se, miten koulutuspolitiikassa pystytään edistämään työelämälähtöisyyttä. Koulutukseen hakeutuvien toiveet eivät katsauksen mukaan aina vastaa työelämän tarpeita. Työllistymismahdollisuuksista kaivataan oikeata tietoa ja opintojen ohjaukselta tehokkuutta. Työelämälähtöisyyttä käsitteenä ei ole virallisesti määritelty, mistä on seurannut se, että työelämälähtöisyys värityy intressipohjaisesti kulloisenkin puhujatahon mukaan. Työelämälähtöisyys saa toisistaan poikkeavia käsitteisiä tulkintoja myös eri oppilaitosten ja työelämän edustajien kesken. Jännite sen välillä, mitä työ- ja elinkeinoelämä odottaa opetus ja koulutussuunnitelmien työelämävastaavuudelta. Työelämälähtöisyys koulutuksen tavoitteena on tulkittu uusliberalistisia vaatimuksia myötäileväksi koulutuksen tavoitteiden supis-

tamiseksi. Näin tulkittuna työelämälähtöinen opetussuunnitelma pyrki vastaamaan työelämän päiväkohtaisiin tarpeisiin. Työelämäläheisyys puolestaan on tulkittu pyrkimykseksi antaa sellainen koulutus, joka kantaa opiskelijaa ensimmäisiä työpaikkoja pidemmälle: sellaisten yleisten valmiuksien luomiseksi, joiden varassa työllistyminen ja uuden oppiminen on tukevalta pohjalla vaihtuvista työelämän tarpeista huolimatta. Jotta työelämälähtöisyyttä ja sen toteutumista niin valtakunnallisesti kuin koulutuksen järjestäjätasolla kyettäisiin objektiivisesti arvioimaan, tulisi työelämälähtöisyyden käsite pyrkiä määrittelemään niin selkeästi kuin mahdollista. Työelämälähtöisyyden edellytystekijöistä ehkä näkyvin oppisopimuskoulutuksessa on työssäoppimisjaksot, jonka asema oppilaitosten työelämäyhteistyössä korostuu. Myös opinnäytetyöt ovat verraten hyvin tunnettu työelämäyhteistyön muoto. Vähemmälle huomiolle ovat jääneet opetuksen sisällön suunnittelu ja arviointi, joihin työelämä ei juuri osallistu. (Valtiontalouden tarkastusviraston tuloksellisuustarkastuskertomus 2009, 22-23.)

Työelämässä toimivilta henkilöiltä edellytetään jatkuvaa ammatillista kasvua ja elinikäistä oppimista sekä nykyisten tietojen ja taitojen uudelleen soveltamista. Alakohtainen vaihtelevuus ammattiosaamisen päivittämisen tarpeista vaihtelee, mutta voidaan todeta, että kaikissa työtehtävissä muutos on väistämätöntä. Monelle työikäiselle tämä tarkoittaa uudelleenkoulutautumista täysin uuteen ammattiin, joskus jopa useita kertoja työuran aikana. Uusi ammatti saattaa löytyä nykyisen työnantajan organisaatiosta tai uudesta täysin erilaisesta organisaatiosta, jolloin työntekijän on opetettava myös uuden organisaation toimintatavat ja prosessit. Oppimiseen liittyy aina muutos ja ennen kaikkea poisoppimisen prosessi. Koulutukset ja näyttötutkinnot menevät hukkaan, mikäli niissä saatua uutta osaamista ei pystytä hyödyntämään työtehtävissä. Tutkinnon suorittajan motivaatiotaso laskee ja uusiin mahdollisuuksiin koulutautua saatetaan suhtautua myöhemmin kielteisesti. (Mäkelä 2010, 92.)

Työelämän osallistuminen näyttötutkintojen toteuttamiseen suunnitteluvaiheesta alkaen, on myöhemmässä vaiheessa myönteisiä vaikutuksia koulutuksen järjestäjä, opiskelijan kuin työnantajankin näkökulmasta. Tällöin voidaan varmistaa, että näyttötutkintoa suorittavan henkilöstön osaaminen vastaa työelämän vaatimuksia myös pidemmällä aikavälillä. Samalla työelämän edustajilla on myös mahdollisuus päivittää omaa osaamistaan. Aktiivinen kumppanuusyhteistyö koko näyttötutkintoprosessin ajan työelämän kanssa vahvistaa työelämän tarpeiden huomioimista ja näin työelämällä on suora vaikutus mahdollisuus osaamisen kehittymiseen. (Raivola 2010.)

Opetusministeriö on vuonna 2004 antanut Koulutuksen arvioijaneuvostolle tehtäväksi organisoida kaksivaiheinen arviointi aikuisten opiskelumahdollisuudet ja järjestäjäverkko toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Hankkeen ensimmäinen vaihe toteutettiin 2004 - 2005 ja arviointiraportti on julkaistu maaliskuussa 2006. Hankkeen seuraavassa vaiheessa 2007 arviointiin aikuisten näyttötutkintojärjestelmän toimivuutta ja tuloksellisuutta, sekä miten näyttö-

tutkintojärjestelmän toimintatavat kykenevät ottamaan huomioon työelämän tarpeet, millaisia kehittämistarpeita tutkintotoimikuntajärjestelmässä ja kolmikantaisessa valmistelussa on ja miten eri toimintamuodot ja -käytännöt vaikuttavat näyttötutkintojen suorittamiseen. (Raivola, Heikkinen, Kauppi, Nuotio, Oulasvirta, Rinne, Knubb-Manninen, Silvennoinen & Vaahtera 2007.)

Suurimmaksi vaikeudeksi näyttötutkintojärjestelmän tavoitteiden saavuttamisessa koettiin työelämän osallistaminen. Työelämässä keskitytään kustannustehokkuuteen perustehtävissäkin, ja siksi aikaa koulutustehtäviin on vaikea löytää. Tutkintotilaisuuksien suunnittelu, toteutus ja arviointi koetaan usein raskaita, ja tämän vuoksi näyttötutkintojen työelämälle suunnattuihin näyttötutkintojen arviointikoulutuksiin ei osallistuta, ohjeisiin ei perehdytä eikä näyttötutkintojärjestelmää tunneta. Asetelmaa vaikeuttaa vielä se, että työelämältä edellytetään toimimista järjestelmän ehtojen ja aikataulujen mukaisesti. Näitä ei ole aina mahdollista yhteen sovittaa työelämän aikataulujen kanssa. (Raivola ym. 2007.)

Oppisopimuskoulutuksen työelämälähtöisyys vartijan ammattitutkinnossa tutkimuksessa selvitetään osittain samoja kysymyksiä kun Opetusministeriön teettämässä näyttötutkinto-hankkeessa vuonna 2007 selvitettiin. Opetusministeriön hankkeessa ei selvitetty koulutuksen järjestämismuodon vaikutuksia työelämälähtöisyyteen, siinä keskityttiin pelkästään näyttötutkintojen toimivuuteen.

Valtiontalouden tarkastusvirasto on laatinut laajan selvityksen oppisopimuskoulutuksen tavoitteista, strategiasta ja tuloksista. Selvityksessä todetaan, että oppisopimuskoulutuksen ohjaus suomalaisessa koulutuspolitiikassa on ollut heikkoa. Koulutukselle on asetettu ennen kaikkea nuorten työllistymiseen liittyviä määrällisiä tavoitteita, mutta käytännössä aikuisten oppisopimuskoulutus on lisääntynyt. Näyttääkin siltä, että oppisopimuskoulutus on ajelehtinut suhdanteesta toiseen. Oppisopimuskoulutukselle asetetut tavoitteet ovat liittyneet koulutuspolitiikkaan, suhdannepolitiikkaan, talouspolitiikkaan, työllisyyspolitiikkaan ja sosiaalipolitiikkaan. Valtiontalouden tarkastusviraston mukaan koulutuspoliittisten tavoitteiden tulisi olla vahvemmin mukana ja valtion ohjausta pitäisi vahvistaa. Tarkastuskertomuksen keskeinen viesti on, että oppisopimuskoulutukselle pitäisi asettaa muitakin kuin vain määrällisiä tavoitteita, tavoitteiden saavuttamiseksi pitäisi esittää myös keinoja ja resursseja. Oppisopimuskoulutuksen strategista ohjausta mutkistaa myös se, että siinä on mukana huomattavia intressiryhmiä ja lopputulokset koulutuksen sisällöissä ja organisoinnissa ovat pääsääntöisesti kompromisseja. Yhteisen tahtotilan saavuttaminen kaikkien osapuolten välillä ei ole helppoa. (Lankinen & Viinisalo 2008, 146-147.)

Oppisopimuskoulutuksen organisoinnissa tulisi kuunnella enemmän myös työelämän edustajia ja huomioida elinkeinoelämän tarpeet, jotta myös oppisopimuskoulutuksen ja näyttötutkinto-

järjestelmän työelämälähtöisyys kaikkien osapuolten näkökulmasta toteutuisi tehokkaammin. Lisäksi oppisopimuskoulutuksen mahdollistavia yksilöllisiä koulutuspolkuja tulisi hyödyntää useammin henkilökohtaisissa koulutusprosesseissa. (Lankinen & Viinisalo 2008, 162-163.)

7 Kvalitatiivinen tutkimus

Tämä opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena, jossa tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastatteluja. Laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan kokonaista joukkoa erilaisia tulkinnallisia tutkimuskäytäntöjä (Denzin & Lincoln 2000, 3).

Kvalitatiivinen tutkimusote pohjautuu eksistentiaalis-fenomenologishermeneuttiseen tieteenfilosofiaan ja se soveltuu erityisen hyvin tutkimukseen, kun ollaan kiinnostuneita tapahtumien yksityiskohtaisista rakenteista eikä niinkään niiden yleisluontoisesta jakaantumisesta, ollaan kiinnostuneita tietyissä tapahtumissa mukana olleiden yksittäisten toimijoiden merkitysrakenteista, halutaan tutkia luonnollisia tilanteita, joita ei voida järjestää kokeeksi tai joissa ei voida kontrolloida kaikkia vaikuttavia tekijöitä tai halutaan saada tietoa tiettyihin tapauksiin liittyvistä syy- seuraussuhteista, joita ei voida tutkia kokeen avulla (Metsämuuronen 2008, 208).

Kvalitatiivinen tutkimus pyrkii ymmärtämiseen eikä selittämiseen, ainakaan mikäli selittäminen ymmärretään tilastollisesti siten, että jonkin muuttujan varianssilla selitetään toisen muuttujan arvojen vaihtelua tai mekaanisen kausaalisesti niin, että jokin seikka säännönmukaisesti aiheuttaa toisen seikan. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa asioita ei pyritä asettamaan riippuvuuden tai syyn ja seurauksen suhteeseen niiden yhdessä esiintymiseen, so. toiminnallisen yhteyden perusteella. (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1994, 126.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen onnistumiseksi ja menetelmien käytön valintaa ohjaa määritelmä, jonka mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa halutaan ymmärtää ilmiötä, josta halutaan tietää lisää. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita kielenpiirteistä, säännönmukaisuuksien keksimisestä, tekstin tai toiminnan merkityksen ymmärtämisestä ja reflektiosta. (Hirsjärvi ym. 2002, 151-155.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen kohteena on pääsääntöisesti ihmiset ja ihmisten maailma, joita yhdessä voidaan tarkastella elämismaailmana. Elämismaailma tarkoittaa kokonaisuutta, jossa ihmisiä yleensä voidaan tarkastella. Tästä muodostuu merkitysten kokonaisuus, joka muodostaa kvalitatiivisen tutkimuksen kohteista, joita ihmistutkimuksessa tavataan. Tutkimuksen kohteita voivat olla yksilön, yhteisön, sosiaalisen vuorovaikutuksen, arvotodellisuuden ja yleisesti ihmisten väliset suhteet. Yksittäiset tutkimuksen kohteet saavat merkityksen ja lähtö-

kohdan elämismaailmasta, kokemustodellisuudesta joka on koko ajan läsnä ja valmiina muuttamaan ja muutettavana. Elämismaailma on erilainen kuin olemassa oleva todellinen luonnollinen maailma, sillä luonnollinen maailma muodostuu luonnontapahtumisista ja elämismaailma merkityksistä. Sekä elämismaailma, että luonnollinen maailma ovat useissa tapauksissa lomittain, mutta niitä ei voi tarkastella samoin. Esimerkiksi kuolema on todellisen luonnollisen maailman luonnollinen tapahtuma, väistämätön ja välttämätön, mutta elämismaailmassa sillä on huomattavasti laajempi merkitys. Yksittäisen ihmisen ja hänen läheistensä elämässä voi olla useita ristiriitaisia ja kompleksiivisiä merkityksiä, joita ei välttämättä löydy luonnollisen maailman tapahtumien tutkimisesta. (Varto 2005, 27.)

”Laadullisessa tutkimuksessa elämismaailmaa tarkastellaan merkitysten maailmana, jossa merkitykset ilmenevät ihmisen toimina, päämäärien asettamisina, suunnitelmina, hallinnollisina rakenteina, yhteisöjen toimina ja päämäärinä ja muina vastaavina ihmisestä lähtöisin olevina ja ihmiseen päätyvinä tapahtumina. Mikään elämismaailman ilmiöistä ei ole riippumaton ihmisestä, sillä merkitykset voivat syntyä vain ihmisen kautta”. (Varto 2005, 29.)

Laadulliset tutkimukset ovat useimmissa tapauksissa hypoteesittomia ja tutkimusta toteutetaan mahdollisimman vähin ennako-oletuksin. Mitä vähemmän ilmiöstä tiedetään, sitä todennäköisemmin kvalitatiivinen tutkimus on ainoa mahdollisuus selvittää ilmiötä. (Kananen 2010, 41.)

7.1 Teemahaastattelu

Teemahaastattelua voidaan käyttää kvalitatiivisen tutkimuksen tutkimusmenetelmänä ja sitä kuvataan lomake- ja avoimen haastattelun välimuodoksi, puolistrukturoiduksi tai puolistandardoiduksi haastatteluksi (Hirsjärvi & Hurme, 1982, 35). Robsonin mukaan (1995, 227), *”kun tutkitaan ihmisiä, miksi ei käytettäisi hyväksi sitä etua, että tutkittavat itse voivat kertoa itseään koskevia asioita?”*

Teemahaastattelu sopii analysointimenetelmäksi, kun kohteena ovat henkilökohtaiset tai arat aiheet joissa halutaan selvittää heikosti tiedostettuja asioita mm. arvostuksia, perusteluita ja ihanteita. Teemahaastattelu kohdistuu ennalta päätettyihin teemoihin, mutta kysymysten muoto tai esittämisjärjestys ei ole ennalta määritelty. (Hirsjärvi & Hurme 1982, 35.)

Teemahaastattelulla voidaan selvittää haastateltavan ajatuksia, tunteita, kokemuksia ja myös sanatonta kokemustietoa. Teemahaastattelussa korostuu haastateltavien oma elämismaailma ja voidaan todeta, että teemahaastattelu tuo tutkittavien äänen kuuluviin. Teemahaastattelutilanne voidaan toteuttaa joko yksilö- tai ryhmähaastatteluna. Yksilöhaastattelua käytetään yleisimmin, koska yksilöhaastattelussa tutkija voi paneutua yhteen haastateltavaan

kerrallaan ja selvitystyö keskittyy näin optimaalisesti yhteen henkilöön. Yksilöhaastattelun lisäksi teemahaastattelu voidaan toteuttaa myös ryhmä- tai pariparihaastatteluna. Parihaastattelua käytetään esimerkiksi perhetutkimuksissa. Ryhmähaastattelu toteutetaan useammalle henkilölle samanaikaisesti. Yksilöhaastattelussa tutkijan tavoitteena on estää häiriötekijöitä tai muita henkilöitä vaikuttamasta haastatteluun. (Routio 2005, 62 - 64.)

Jotta haastattelussa toteutuu intersubjektiivisuus, edellyttää se, että haastatteluprosessissa on koko ajan mukana myös oma tietoisuutemme kokonaisuudesta ja rakenteista. Tietoisuus mahdollistaa haastateltavan henkilön ilmaisujen tulkitsemista ja intersubjektiivisen luottamuksen lähtökohtana on, että tutkija tiedostaa omat lähtökohtansa. Tutkija laajentaa tarvittaessa haastattelunsa viitekehystä saadakseen tietoisuuden haastateltavan käsityksestä aitona ja kaunistelemattomana. Intersubjektiivinen luottamus edellyttää tutkijalta myös ehdotonta ja aktiivista kuuntelua, tutkija ei saa johdatella haastateltavaa, eikä ohjata tilannetta omilla ajatuksillaan. Vuorovaikutus intersubjektiivisen luottamuksen saavuttamiseksi toteutuu avoimen ja positiivisen ilmapiirin vallitessa, jolloin haastattelu etenee keskustellen, ei kuulustellen. Haastattelun tavoite voi jäädä saavuttamatta, mikäli haastateltava kokee olevansa opettajan kuulusteltavana ja tällöin pyrkii ilmaisemaan itseään opitulla tavalla, ei mitä todella ajattelee käsiteltävästä aiheesta. (Syrjälä ym. 1994, 136-137.)

Teemahaastattelun ominaispiirteitä voidaan kuvata seuraavasti; haastateltavat ovat kokeneet jonkin tietyn tilanteen tai ilmiön, jonka tärkeät osat, rakenteet, prosessit ja kokonaisuudet tutkija on selvittänyt ennen haastattelua. Sisällön ja tilanneanalyysin avulla tutkija on päättänyt tiettyihin oletuksiin suuntaviivoista. Tämän jälkeen tutkija kehittää haastattelurungon teeman ympärille ja viimeisessä vaiheessa tutkija toteuttaa haastattelun kohdehenkilöille ja haastattelussa painotetaan subjektiivisia omakohtaisia kokemuksia tilanteista, jotka tutkija on etukäteen analysoinut. (Hirsjärvi & Hurme 1982, 36.)

Teemahaastattelun keskeinen piirre on laajuus, jolla tarkoitetaan, että haastateltavien tulee saada mahdollisuus tuoda esille kaikki haluamansa asiat. Haastateltavien vastaukset ja reaktiot tulee olla mahdollisimman spesifisiä sekä haastattelun tulee auttaa haastateltavia kuvaamaan käsiteltävän ilmiön affektiivisia, kognitiivisia ja evaluatiivisia merkityksiä. Tutkijan tulee myös selvittää haastateltavan paneutuminen käsiteltävään ilmiöön, tällä kuvataan syvyyttä. Lisäksi tutkijan tulee huomioida haastateltavan henkilökohtainen konteksti. Haastateltavien omat kokemukset käsiteltävästä ilmiöstä sekä henkilökohtaiset ominaisuudet tulee selvittää, koska niiden vaikutus haastattelun lopputulokseen voi olla merkittävä. (Hirsjärvi & Hurme 1982, 36.)

Teemahaastattelun avulla kerätään kattava aineisto, jonka avulla voidaan tutkittavasta ilmiöstä tehdä luotettavia päätelmiä. Suunnitteluvaiheen olennaisin seikka on päättää, millaisia

päätelmiä tutkija aikoo tehdä. Suunnitteluun kuuluu myös kannanotto hypoteesien muodostamiseen. Tutkittava ilmiö ollessa kompleksinen, esimerkiksi ihmisen arvomaailmaa tai arvokokemuksia käsittelevä, voi hypoteesien muodostaminen voi olla kyseenalaista. Kaikkein tärkein tehtävä teemahaastattelun suunnittelussa on haastatteluteemojen suunnittelu, jolloin tutkijan tulee tarkoin harkita käsiteltävät teemat ja valita ne aihealueet, joista tieto voidaan hankkia esimerkiksi lomakkeiden avulla. (Hirsjärvi & Hurme 1982, 40-41.)

”Juuri haastateltavan tehtävänä on tehdä haastattelutilanne riittävän mielekkääksi, riittävän palkitsevaksi ja riittävän miellyttäväksi, jotta haastateltava saataisiin motivoituksi ja jotta tämä motivaatio säilyisi” (Cannel & Kahn, 1968, 574).

Haastattelijan Demografiset ominaisuudet, persoonallisuus, taidot ja kokemus, sekä asenteet, odotukset, motiivit ja havainnot muodostavat haastattelijan käyttäytymiseen liittyvät ominaisuudet ja niillä on merkittävä vaikutus haastattelun tulokseen. Samoin haastateltavan demografiset ominaisuudet, persoonallisuus, informaatio ja kokemus, sekä asenteet, odotukset, motiivit ja havainnot vaikuttavat käyttäytymiseen ja sitä kautta haastattelun tulokseen. (Hirsjärvi & Hurme 1982, 47.)

Oppisopimuskoulutuksen toteutuksen arviointi vartijan ammattitutkinnossa ja koko prosessin työelämälähtöisyyden arviointi sisältää osapuolten osalta myös luottamuksellisia sekä osittain arkoja aiheita. oppisopimuskoulutusprosessissa tulee noudattaa voimassa olevaa lainsäädäntöä ja kaikille koulutuksen osapuolille on säädöksissä määritelty selkeät vastuualueet ja tehtävät. Mikäli tutkimukseen osallistuvien osalta kaikkia säädösten edellyttämiä toimia ei jostakin syystä olisi kaikilta osin toteutettu, on niistä kertominen avoimesti joissakin tapauksissa mahdollisesti kiusallista. Teemahaastattelun aikana haastateltavien kanssa selvitetään ilmiötä ei henkilökohtaista toimintaa ja tämän vuoksi valitsin analysointimenetelmäksi teemahaastattelun. (Hirsjärvi & Hurme 1982.)

Tämän opinnäytetyön teemahaastattelussa esiin nostettavat teemat ovat syntyneet teoreettisen viitekehyksen pohjalta tehdyn analyysin tuloksena. Teemat ovat oppisopimuskoulutus vartijan ammattitutkinnossa, työtehtävät ja tulevaisuus sekä lisääntynyt osaaminen.

7.2 Sisällön analyysi

Sisällön analyysillä kuvataan tutkimusmateriaali tiivistetyssä, pelkistetyssä ja yleisessä muodossa. Sisältöanalyysissa ei noudateta yhtenäistä tarkkaa käsikirjoitusta, tutkija päättää etukäteen mitä hän aikoo analysoida. Sisällön analyysissä on tärkeää, että analysoitavasta aineistosta poimitaan samankaltaisuudet ja erilaisuudet, jolloin aineistoa kuvaavien

luokkien pitää toisensa poissulkevia ja yksiselitteisiä. (Latvala & Vanhanen & Nuutinen 2003, 23.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineisto kerätään ja analysoidaan osittain samaan aikaan. Aineiston analysoinnissa yhdistyvät analyysi ja synteesi, jolloin analyysissa kerätty aineisto ositetaan käsitteiden mukaisesti ja synteessin avulla se kootaan uudelleen tieteellisiksi johtopäätöksiksi. Tarkoituksena on järjestää aineisto siten, että lopulliset johtopäätökset voidaan erottaa yksittäisistä tapauksista, henkilöistä ja lausumista ja sen jälkeen siirtää yleiselle käsitteelliselle ja teoreettiselle tasolle. (Grönfors 1985, 145.)

Hirsjärven ja Hurmeen mukaan aineiston kuvaileminen on tutkimuksen sisällön analyysin perusta ja kuvailu lähtee siitä, että tutkija kuvailee tapahtuman ilmiötä ja kokemuksia. Aineiston luokittelu mahdollistaa haastatteluaineiston johdonmukaisen tulkinnan. Luokittelun avulla tutkimusaineistoa voidaan tulkita vertailla ja yksinkertaistaa. Luokittelulla jäsennetään tulkittavaa ilmiötä ja yhdistelyllä haetaan luokittelujen välille muodostuvia samankaltaisuuksia ja säännönmukaisuuksia. (Hirsjärvi ym. 2002, 145-150.)

Tieteelliseen diskurssiin todetaan kuuluvaksi tieteelliset julkaisut ja esitykset, kuten väitöskirjat, tutkimusraportit ja -artikkelit sekä oppikirjat. Diskurssi määritellään myös samaa aihepiiriä käsittelevien tekstien muodostamaksi keskusteluksi. Aineistot ja tekstit kokonaisuudessaan muodostavat diskursseja. Ennen lopullista analysointia aineisto litteroidaan, jotta kokonaisuuden käsittely ja erilliset eroavaisuudet voidaan erotella kokonaisuuksista. (Metsämurtonen 2006, 242.)

Sisällönanalyysissä kerättyä aineistoa analysoidaan eritellen, yhdenmukaisuuksia ja eroavaisuuksia etsien ja tiivistäen. Sisällönanalyysi on diskurssianalyysin tapaan tekstianalyysia, jossa tarkastellaan jo valmiiksi tekstimuotoisia tai tekstimuotoon muutettuja aineistoja. Tutkittavat tekstit voivat kirjoja, artikkeleita, päiväkirjoja, haastatteluja, puheita ja keskusteluja. Sisällönanalyysillä muodostetaan tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty kuvaus, joka kytketään tulokset ilmiön laajempaan kontekstiin ja aihetta koskeviin muihin tutkimustuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105.)

Tässä opinnäytetyössä aloitin sisällön analyysin tutustumalla lakeihin, asetuksiin ja määräyksiin, joissa on säädetty oppisopimuskoulutuksesta, näyttötutkinnoista sekä yksityisestä turvallisuusalaista. Samaan aikaisesti perehdyin julkaistuun materiaaliin sekä oppikirjoihin yksityisestä turvallisuusalaista sekä oppisopimuskoulutuksesta ja näyttötutkinnoista. Seuraavassa vaiheessa etsin samankaltaisuuksia tutkimusaineistosta ja litteroin vartijan ammattitutkinnon suorittaneiden, koulutuksen järjestäjien sekä työnantajien teemahaastattelujen aineiston ryhmäkohtaisesti. Analyysin tässä vaiheessa muodostin teemoittaisen kuvauksen kaikista tee-

mahaastatteluun osallistuneista ryhmistä. Tämän jälkeen tarkastelin eroavaisuuksia ja erilaisuutta kuvaavia käsitteitä jokaisen vastaajaryhmän vastausten välillä, apuna tässä vaiheessa käytin teemoihin sisältyviä kysymyksiä (Liite 1). Tämän jälkeen poimin samankaltaisuudet ja eroavaisuudet aineistosta sanojen ja lauseiden perusteella. Haastateltujen omien ilmaisujen ja kommenttien perusteella muodostin asialuokat, joita käsittelin kokonaisuutena.

Sisällön analyysin viimeisessä vaiheessa vertasin kaikkia haastateltuja ryhmiä keskenään toisiinsa, jolloin ryhmittelin vartijan ammattitutkinnon suorittaneiden, työnantajien ja koulutuksen järjestäjien vastauksia teemoittain keskenään ja analysoin niissä havaitut eroavaisuudet ja samankaltaisuudet. Tämän jälkeen käsittelin koko aineiston vielä uudelleen ja kartoitin vielä mahdolliset yhteneväisyydet sekä poikkeavuudet asiasanojen tarkkuudella, joita tässä opinnäytetyössä ovat työelämälähtöisyys, vartijan ammattitutkinto, oppisopimuskoulutus ja näyttötutkinto.

7.3 Haastatteluun valitut henkilöt

Kohdejoukko vaikuttaa siihen, voidaanko tiedonkeruumenetelmänä käyttää haastattelua. Kohdejoukon valinta taas määrittää haastattelun toteutustavan. Haastateltavien valinta suoritetaan kohdejoukon valinnan jälkeen. Laadullisessa tutkimuksessa haastateltava valitaan niin, että tutkittava ilmiö on tuttu tai se liittyy haastateltaviin. Mikäli ilmiöön perehtyneitä haastateltavia ei voida tavoittaa, niin seuraavaksi valitaan ne, jotka tietävät ilmiöstä eniten. Laadullisessa tutkimuksessa harvoin kyetään etukäteen määrittelemään haastateltavien optimaalista määrää ja joissakin tapauksissa tutkittavaa ilmiötä tuntevia kohdehenkilöitä on niin vähän, että heidät kaikki voidaan valita tutkimukseen. Laadullisen tutkimuksen haastateltavien määrästä on esitetty, että 12 - 15 olisi riittävä määrä joissakin tapauksissa. (Kananen 2010, 54.)

Tutkijan valitessa kohdejoukkoa haastatteluun on tehtävä päätös mahdollisen kohdejoukon suuruudesta. Haastateltavien määrään vaikuttaa laadullisen kerätyn aineiston kylläntyminen eli saturoituminen. Tällä tarkoitetaan sitä, kun uutta tietoa ei enää oleteta saatavan lisää, on aineisto kylläntynyt ja uutta tietoa ei enää oletettavasti saada kerättyä. Luotettavan saturation saavuttaminen edellyttää jatkuvaa vuorovaikutusta tiedonkeruu- ja analyysivaiheessa. (Mäntyneva, Heinonen & Wrange 2008, 73.)

Tässä opinnäytetyössä teemahaastattelut järjestettiin viidelle yksityisen turvallisuusalan työnantajatehtävissä olevalle henkilölle, viidelle turvallisuusalan koulutuksia järjestävälle henkilölle ja neljälle oppisopimuskoulutuksella vartijan ammattitutkintoon valmistuneelle henkilölle. Haastatteluun valikoituivat henkilöt omaavat kaikki omakohtaisia kokemuksia op-

pisopimuskoulutuksesta sekä vartijan ammattitutkinnosta ja heillä on ammatillista todennetua kokemusta työtehtävien kautta vartijan ammattitutkinnon oppisopimuskoulutuksesta.

7.4 Tutkimusprosessin kulku

Suunnitteluvaiheessa kartoitin kohdejoukon, jolta olisi kattavimmin saatavissa informaatiota oppisopimuskoulutuksen työelämälähtöisyydestä vartijan ammattitutkinnossa. Kartoitus toteutettiin niin, että otin yhteyttä viiteen yksityisellä turvallisuusalalla toimivaan yritykseen sekä viiteen turvallisuusalan oppisopimuskoulutusta toteuttavaan oppilaitokseen. Kaikki kontaktoidut tahot suhtautuivat kiinnostuneesti heille esittämäni tutkimussuunnitelmaan ja he olivat valmiit osallistumaan tutkimukseen. Lisäksi sain kontaktoiduilta turvallisuusalan koulutusta järjestäviltä oppilaitoksilta haastatteluun valikoitujen vartijan ammattitutkinnon suorittajien yhteystiedot. Myös nämä neljä vartijan ammattitutkinnon suorittanutta henkilöä olivat valmiita osallistumaan tutkimukseen oppisopimuskoulutuksen työelämälähtöisyydestä vartijan ammattitutkinnossa. Ensimmäisen yhteydenoton aikana sovittiin haastattelu- ja paikka. Haastateltavien asema, haastattelun ajankohta ja kesto on esitetty taulukossa 1.

Edustus	Asema	Ajankohta	Kesto
Työnantaja	Johtaja a	27.2. klo 9.00	65 min
Työnantaja	Toimitusjohtaja	28.2.2014, klo 11.30	55 min
Työnantaja	Henkilöstön kehityspäällikkö	5.3.2014, klo 8.00	65 min
Työnantaja	Henkilöstöpäällikkö	11.3.2014, klo 13.00	50 min
Työnantaja	Johtaja b	2.4.2014, klo 9.00	54 min
Koulutuksen järjestäjä	Koulutuspalvelupäällikkö	26.2.2014, klo 12.00	62 min
Koulutuksen järjestäjä	Koulutuspäällikkö	26.2.2014, klo 15.00	78 min
Koulutuksen järjestäjä	Turvallisuusasiantuntija	26.2.2014, klo 17.30	45 min
Koulutuksen järjestäjä	Koulutusasiantuntija	27.2.2014, klo 14.00	52 min
Koulutuksen järjestäjä	Lehtori	3.3.2014, klo 15.00	45 min
Työntekijä	Vartija a	28.2.2014, klo 14.00	45 min
Työntekijä	Vartija b	6.3.2014, klo 12.00	51 min
Työntekijä	Vartija c	10.3.2014, klo 15.00	42 min
Työntekijä	Vartija d	25.3.2014, klo 10.00	49 min

Taulukko 1: Haastattelut henkilöt.

Haastattelut järjestettiin 26.2. - 2.4.2014 välisenä aikana. Työntajan edustajien haastatteluiden kesto oli 50 - 65 minuutin välillä, keskiarvo 57,8 minuuttia. Koulutuksenjärjestäjien edustajien haastatteluiden kesto oli 45 - 78 minuutin välillä, keskiarvo 56,4 Työntekijöiden edustajien haastatteluiden kesto oli 42 - 51 minuutin välillä, keskiarvo 46,8 minuuttia. Kokonaisuutena haastattelujen kestot vaihtelivat 42 - 78 minuutin välillä ja keskiarvo kaikille haastatteluille oli 49,9 minuuttia.

Haastatteluissa oli teemoihin oppisopimuskoulutus vartijan ammattitutkinnossa, työtehtävät ja tulevaisuus sekä lisääntynyt osaaminen laadittu etukäteisaineisto jota käytin haastattelun käsikirjoituksena. (Liite 1). Annoin kaikille haastatettaville mahdollisuuden esittää laajan kokonaisnäkömyksen teemoista ja mitä kokemuksia sekä kehittämissuhteita heillä teemoihin liittyen oli. Kirjoitin kaikki haastattelun aikana esille nousseet kommentit, kokemukset ja ajatukset ylös ja esitin haastateltaville tarkentavia kysymyksiä oppisopimuskoulutuksesta, työtehtävistä ja tulevaisuudesta sekä lisääntyneestä osaamisesta.

Olin ennen haastatteluja perehtynyt teoreettiseen aineistoon ja käsitteisiin oppisopimuskoulutuksesta, näyttötutkintojärjestelmästä ja yksityisestä turvallisuusalasta. Teoreettisen aineiston perusta oli oppisopimuskoulutuksen voimassa olevat säädökset sekä kirjallisuuslähteet näyttötutkintojärjestelmästä ja yksityisestä turvallisuusalasta. Olin luokitellut teemat, joiden avulla oli mahdollista selvittää oppisopimuskoulutuksena toteutetun vartijan ammattitutkinnon työelämälähtöisyys. Täsmensin aineistoa tutkimusprosessin edetessä ja keskityin ilmiöiden esiintymistiheyteen käsiteltävässä aihepiirissä. Ristiinvaldoin sekä litteroin aineiston ja kyseenalaistin muodostuneita luokkia saadun aineiston perusteella. Yhteenveto ja johtopäätökset sekä tulokset syntyivät osana tarkastelukehikkoa, johon olin liittännyt kaiken aineiston ja eriyttänyt yhdenmukaisuudet sekä eroavaisuudet. (Syrjälä ym. 1994.)

7.5 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimusmenetelmien luotettavuutta arvioidaan reliabiliteetin ja validiteetin käsittein. Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta. Mittauksen tai tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa siis sen kykyä antaa ei - sattumanvaraisia tuloksia. Validiteetti tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Mittarit ja menetelmät eivät aina vastaa sitä todellisuutta, jota tutkija kuvittelee tutkivansa. (Hirsjärvi ym. 2002.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointia voidaan kuvata käsitteillä uskottavuus, siirrettävyys, varmuus sekä vahvistettavuus. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kohentaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta, Tarkkuus koskee tutkimuksen kaikkia

vaiheita. Aineiston tuottamisen olosuhteet on kerrottava selvästi ja totuudenmukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2002.)

Uskottavuus on tutkijan tietojen riittävyys perustella tutkimuksensa tulokset. Onko tuloksia analysoitu oikein ja voisiko toinen tutkija päätyä samaan lopputulokseen, kun käytettävissä olisi samat tutkimusmateriaalit (Eriksson & Kovalainen 2008, 294.)

Oppisopimus- ja näyttötutkintotoimintaa ohjaavat ensisijaisesti lait, asetukset ja määräykset ja vasta sen jälkeen tulevat työnantajien ja opiskelijoiden omat tavoitteet ja päämäärät. Mikäli toinen tutkija olisi tehnyt tämän tutkimuksen, lopputulos näyttäisi todennäköisesti samankaltaiselta.

Siirrettävyydellä (transferability) tarkoitetaan tutkijan saaman tuloksen tai tuloksen osien siirrettävyyttä toiseen samankaltaiseen tutkimukseen (Eriksson & Kovalainen 2008, 294). Tämän tutkimuksen siirrettävyyttä voidaan hyödyntää myös toisissa aikuiskoulutuksen näyttötutkintoja tai oppisopimuskoulutusta käsittelevissä tutkimuksissa. Haastattelut ja kokemusten kerääminen kohderyhmältä sekä niiden analysointia on mahdollista hyödyntää sellaisenaan aikuiskoulutuksen tutkimuksissa. Luotettavuudella (Dependability) tarkoitetaan tekijän vastuuta tarjota lukijalle tietoa tutkimusprosessin loogisesta etenemisestä. (Eriksson & Kovalainen 2008, 294.) Tässä tutkimuksessa luotettavuus todentuu siten, että tutkittavien mielipiteet vartijan ammattitutkinnon työelämälähtöisyyden tärkeydestä ovat samansuuntaisia. Luotettavuutta tukee myös kaikkien tutkittavien yhtenäinen käsitys oppisopimuskoulutuksen työpaikalla tapahtuvan koulutuksen kompleksisuudesta.

Vahvistettavuudella (confirmability) tarkoitetaan tutkijan velvollisuutta yhdistää päätelmät ja tulkinnat niin, että lukija ymmärtää lopputuloksen. Näin ratkaisut ovat perusteltuja, eivätkä tutkijan mielipiteitä (Eriksson & Kovalainen 2008, 294). Tässä tutkimuksessa vahvistettavuus on varmistettu työnantajilta, koulutuksen järjestäjiltä ja vartijan ammattitutkinnon suorittaneilta saadun aineiston tuloksien analysoinnilla ja sitä on verrattu teoreettiseen viitekehykseen.

8 Tutkimustulokset

Tutkimustulokset osiossa on käsitelty työnantajien, koulutuksen järjestäjien sekä vartijan ammattitutkinnon suorittaneiden näkemyksiä ja kokemuksia oppisopimuskoulutuksena toteutetun vartijan ammattitutkinnon työelämälähtöisyydestä. Teemahaastatteluihin valittujen henkilöiden kokemukset ja näkemykset perustuvat työelämässä käytännön kautta muodostuneisiin käsityksiin.

8.1 Työnantajien teemahaastattelun tulokset

Tutkimukseen osallistuneista yksityisen turvallisuusalan yrityksistä kahdessa oli alle 20:ntä vartijaa ja kolmessa yrityksessä oli yli 59 vartijaa vakituudessa työsopimussuhteessa. Kaikilla haastatelluilla työnantajan edustajilla oli tai oli ollut viimeisten neljän vuoden aikana palvelualikoimissaan piirivartiointi, paikallisvartiointi, myymälätarkkailija ja vahtimestari palvelut, lisäksi kahdelta yritykseltä oli lisäksi vielä arvokuljetus ja turvatarkastaja palvelut.

Kaikki haastatteluun osallistuneet työnantajan edustajat totesivat haastattelun alussa, että koulutus koetaan tärkeäksi kokonaisuudeksi yrityksen toiminnassa ja koulutusten suunnittelu on mukana vuosittaisissa toiminnasuunniteluissa. Työnantajien edustajien mukaan turvallisuusallalla toimivien yritysten voimavara on henkilöstö sekä henkilöstön osaaminen ja sen vuoksi koulutuksen merkittävyys myös korostui haastatteluissa.

Teema: Oppisopimuskoulutus vartijan ammattitutkinnossa.

Oppisopimuskoulutuksessa lainsäädäntö edellyttää, että opiskelijan aikaisempi osaaminen selvitetään ja opiskelu sisältää vain ne vartijan ammattitutkinnon opintokokonaisuudet, joita opiskelija ei aikaisemmin hankitun osaamisen kautta vielä hallitse. (A 811/1998.)

Asetuksen vaikutus tulee selvästi esille haastatteluissa, koska työnantajat tiesivät pääsääntöisesti säädöksen merkityksen ja minkälaista koulutuspalvelua koulutuksen järjestäjän tulee oppisopimuskoulutuksessa tarjota ja mitkä velvollisuudet kuuluvat työnantajalle.

(A 811/1998)

Liiketoimintajohtaja toteaa:

”Työnantajan tavoitteet huomioidaan hyvin, työnantajan osaaminen turvallisuus alasta yleensä parempi kuin koulutuksen järjestäjällä.”

Työnantajat ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa koulutuksen sisältöjen painopistealueissa sekä vartijan ammattitutkinnon tutkinnon osien valinnoissa. Tutkinnon suorittajien omien tavoitteiden huomioiminen ja vaikutus koulutuksen sisältöihin sekä vartijan ammattitutkinnon tutkinnon osien valintaan oli työnantajien mukaan mahdollista ja sen toteutuminen oli haastateltavien mukaan hyvällä tasolla.

Henkilöstön kehityspäällikön mukaan:

”Työnantajan tavoitteet huomioidaan ja koulutusprosessi suunnitellaan yhdessä. Toiminta on virtaviivaista ja tehokasta.”

Toisaalta vastauksista selviää, että kaikki työnantajat eivät olleet täysin tyytyväisiä tavoitteiden ja päämäärien hyödyntämiseen ennen koulutuksen aloittamista. Osa työnantajan edustajista kokee, että tutkinnon suorittajien henkilökohtaistaminen tehdään kyllä säädösten mukaisesti, mutta todelliset painopistealueet jäävät kuitenkin vähemmälle huomiolle kartoitusvaiheessa ja tällöin opiskelijan aikaisemman osaamisen hyödyntäminen opiskelu- ja näyttötutkimusprosessissa jää osittain riittämättömäksi. Opiskelumenetelmien moninaisuudesta oltiin kohutuullisen tyytyväisiä, tosin toivottiin enemmän autenttisia oppimisympäristöjä ja koulutustilaisuuksien siirtämistä mahdollisuuksien mukaan todelliseen toimintaympäristöön.

Työnantajien vastauksista nousee selvästi esille oppisopimuskoulutuksen hallinnollisen työmäärän suuruus ja vaikeus hoitaa työpaikkakouluttajan rooli tehokkaasti. Oppisopimuskoulutuksen hallintovelvoitteisiin sisältyy paljon dokumentointia ja käytännössä kaikki ohjaus- ja mentorointineuvottelut tulee dokumentoida myöhempää mahdollista tarkastelua varten. Lisäksi työnantajan velvollisuuksiin kuuluu arvioida oppisopimusopiskelijan työpaikka tapahtuvan oppimisen etenemistä ja tasoa. (A 811/1998.)

Oppisopimuskoulutuksen edellyttämä hallinnollinen työ koetaan työnantajien mielestä vaativaksi. Työnantajan vastuulla on myös nimetä oppisopimusopiskelijalle koulutettu ja osaamistasoltaan riittävän ammattimainen työpaikkakouluttaja, joka toimii opiskelijan tukena ja mentorina koko koulutusprosessin ajan. Työpaikkakouluttajan rooli on merkittävässä roolissa koko oppisopimuskoulutuksen ajan ja sillä on suora vaikutus opiskelijan opintomenestykseen ja tutkintoon valmistumiseen. Työpaikkakouluttajan tehtävät saattavat edellyttää useita päiviä kuukaudessa työaikaa ja epäkohtana nähtiin, että työpaikkakouluttajalle ei makseta koulutuksen järjestäjän toimesta todellisia kustannuksia vastaavaa korvausta. (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen 2011, 22.)

Turvallisuusalan koulutuksista vastaava johtaja a toteaa:

”Dokumentointi ylläpito vaaditulla tavalla ja työpaikkaohjaajien osaaminen sekä sitouttaminen tehtäviin on haastavaa. Työpaikkaohjaajan roolin määrittäminen normaaliin työtötehtävien päälle koetaan vaikeaksi toteuttaa. Prosessia voisi parantaa siten, että työpaikkaohjaajille vahvempi status ja ohjausosaaminen sekä selkeämpi rahoitus työpaikkakouluttamiseen.”

Työnantajan edustajat toivat esille, että työpaikkakouluttajan ohjaus- ja opetustyöhön pitäisi olla todellisiin kustannuksiin verrannollinen korvaus, jolla oppisopimuskoulutuksen edellyttämät ohjaus- ja opetustehtävät voitaisiin rahoittaa. Kaikki työnantajan edustajat olivat sitä mieltä, että nykyisellä koulutuskorvausmallilla ei voida kattaa syntyneitä todellisia kustannuksia työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta. Koulutuskorvauksesta on määrätty laissa ammatilli-

nessa koulutuksesta sekä laissa ammatillisessa aikuiskoulutuksessa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014.)

Työnantajat kokivat, että oppisopimuskoulutus vartijan ammattitutkinnossa on pääsääntöisesti riittävän käytännönläheistä ja sopii varsinkin käytännön työelämässä osaamisensa hankkineille turvallisuusalan henkilöille. Hyvänä pidettiin myös koulutusmuodon joustavuutta ja työssä tapahtuvan opiskelun määrällisesti suurta osuutta. Oppisopimuskoulutuksen todettiin myös olevan hyvä kouluttautumismuoto työpaikkakouluttajina toimiville kokeneille turvallisuusalan henkilöille.

Turvallisuusalan yrityksen toimitusjohtaja toteaa:

”Oppisopimuskoulutus sopii erittäin hyvin vartijan tehtävissä toimiville, koska opiskelu on perehdyttävää, syventävää ja käytännön läheistä. Kokeneiden vartijoiden osaamista voidaan hyödyntää koulutuksessa ja vuorovaikutuksen kautta oppimistulokset ovat hyviä.”

Työnantajan edustajat nostivat esille ammattitaitoisen opettajakunnan merkityksen. Osalla oli kokemuksia oppisopimuskoulutuksista, joissa opetushenkilöstö ei ollut ammattitaitoista, eri opetusmenetelmiä ei hyödynnetty riittävästi ja opintomenestys jäi heikoksi ja työnantajalle muodostui hajanainen kuva koulutuksesta, kokonaisuus ei ollut heidän mukaansa kenenkään hallinnassa. Toisaalta kaikki haastateltavat kertoivat, että näitä kokemuksia heillä oli vain muutamia koko koulutushistorian aikana ja pääsääntöisesti oppisopimuskoulutuskokemukset olivat myönteisiä.

Turvallisuusalalla toimiva johtaja a toteaa:

”Etäopiskelun tehokas hyödyntäminen ei onnistu. Koulutuksen kesto on pitkä ja opiskelu muodostuu hajanaiseksi. Työn resurssisuunnittelu on haastavaa keston vuoksi ja mikäli koulutuksen järjestäjän osaaminen ei ole riittävällä tasolla, ajankäyttö kasvaa kohtuuttoman suureksi.”

Käytännönläheisten harjoitusten vähäisyys tietopuolisessa koulutuksessa oli työnantajien mielestä selvä kehittämisen kohde. Koulutukseen toivottiin autenttisia koulutustilanteita ja tällöin kaikki koulutus ei voi työnantajan edustajien mukaan tapahtua luokissa tai voimankäyttösaleissa. Työnantajien mukaan olisi toivottavaa, että koulutustilanteita järjestettäisiin todellisissa ympäristöissä. Lisäksi toivottiin verkko-oppimisympäristöjen ja etäopiskelun tehokkaampaa hyödyntämistä vartijan ammattitutkinnon koulutuksissa

Teema: Työtehtävät ja tulevaisuus.

Vaikutus vartijan työn sisältöön vartijan ammattitutkinnon suorittamisen jälkeen vaihteli yrityksissä paljon. Työnantajan edustajien vastaukset poikkeavat hieman toisistaan, mutta kaikki

ovat sitä mieltä, että työtehtävät monipuolistuvat ja mahdollisesti muuttuvat, mutta muutoksia lyhyellä tähtämellä ei ollut mahdollista välttämättä toteuttaa. Kaikki vastaajat totesivat pitkällä tähtämellä tutkinnon suorittamisella oli vaikutusta työtehtäviin, lähinnä uusien kohteiden ja avautuvien tehtävien kautta.

Turvallisuusalan yrityksessä toimiva johtaja a toteaa:

”Työnantaja ei välttämättä tiedä mitä muutoksia osaamisessa on tapahtunut tutkinnon suorittamisen myötä ja tämän vuoksi työtehtävät eivät kaikissa tapauksissa muutu.”

Turvallisuusalan yrityksessä toimiva henkilöstöpäällikön mukaan:

”Tutkinnon suorittaminen antaa valmiudet soveltaa osaamista ja tehostaa työtä käytännön tehtävissä. Toiminta tilanteessa paranee.”

Muuttuvan työympäristön huomioiminen oppisopimuskoulutuksessa jakaa mielipiteitä. Liiketoimintayksikön johtaja ja johtaja b toteavat, että ei juurikaan huomioida, mutta muut haastatellut ovat sitä mieltä, että ympäristömuutokset huomioidaan. Työnantajien edustajat mainitsevat vartijan ammattitutkinnon perusteiden ohjaavan oppisopimuskoulutuksen koulutussisältöjä ja heidän tietojensa mukaan niistä ei voi juurikaan poiketa säädösten vuoksi. Laissa ammatillisesta aikuiskoulutuksesta todetaan, että näyttötutkinnot muodostuvat tutkinnon osista ja tutkinnon pakollisten ja valinnaisten osien hyväksytysti suorittamisen jälkeen näyttötutkinnon myöntämisestä päättää tutkintotoimikunta. Näyttötutkinnon suorittamiseen ei voida virallisesti liittää muita kuin näyttötutkinnon perusteiden mukaisia kokonaisuuksia. (L 1998/631.)

Liiketoimintajohtaja toteaa työympäristön muutoksista ja niiden huomioimisesta vartijan ammattitutkinnossa:

”Ei juurikaan huomioida, mutta toisaalta työn sisältö ei ole olennaisesti muuttunut.”

Teema: Lisääntynyt osaaminen.

Kaikki työnantajan edustajat olivat sitä mieltä, että tutkinnon suorittaneiden määrällä on vaikutusta liiketoimintaan ja lisääntynyt osaaminen huomioidaan toiminnassa. Yhteinen nimitäjä vastauksissa oli kuitenkin, että asiakkaat arvostavat hyvää palvelua ja koulutuksen sekä tutkinnon suorittamisen kautta tekemisen laatu paranee. Kaikki totesivat, että joissakin suuremmissa tarjouskilpailuissa koulutetun henkilöstön osuudella on myönteinen vaikutus lopputulokseen.

Turvallisuusosalalla toimiva toimitusjohtaja toteaa:

”Huomioiden vartijoiden henkilökohtaiset kyvyt ja asiakastyytyväisyys, vartijoille voidaan antaa enemmän vastuuta ja tämä huomioidaan myös toiminnansuunnittelussa.”

Työnantajat olivat yhtä mieltä siitä, että vartijan ammattitutkinnon suorittaneiden osaamista hyödynnetään mahdollisuuksien niin salliessa laajentamalla heidän työtehtäviä ja se ei aina tarkoita esimiestehtäviä. Osalle vartijan ammattitutkinnon suorittaneille on haastateltavien mukaan osoitettu työnopastus- ja perehdytys tehtäviä, joissa edellytetään vahvaa ammatillista ja sosiaalista osaamista.

Henkilöstöpäällikön mukaan:

”Lisääntynyt osaaminen huomioidaan, osalle annetaan työnopastaja rooli ja siinä tarvitaan vahvaa pohjaosaamista.”

Myös tässä teemassa vastauksissa oli suurta vaihtelua haastateltavien välillä ja täysin yhteisestä linjasta ei syntynyt haastateltavien välillä. Haastatteluissa nousee esille, että vartijan ammattitutkinnon suorittamisen jälkeen lisääntyneen osaamisen hyödyntäminen työnantajan liiketoiminnassa on osassa yrityksiä melko vähäistä ja osassa yrityksiä osaamisen lisääntyminen pyritään huomioimaan työtehtävissä systemaattisesti, mutta sen käytännön toteuttaminen kenttätyössä on kohtuullisen haastavaa. Haastateltavat toteavat, että yrityksissä ei välttämättä tiedetä kaikkia tutkinnon suorittajia, koska osa vartijan ammattitutkinnon suorittaneista on opiskellut omaehtoisesti ja tällöin työnantajalle ei aina ole tietoa tutkinnon suorittamisesta. Kaikkien työnantajien mukaan tutkintojen suorittaminen vaikuttaa myönteisesti liiketoimintaan ja joissakin tapauksissa työnantaja voi hyödyntää mitattavaa henkilöstön osaamista tarjouskilpailuissa.

Henkilöstöpäällikkö toteaa:

”Kilpailutuksissa osaamista mitataan, asiakkaat arvostavat osaamista eli vaikuttaa liiketoimintaan.”

Työnantajien mielestä oppisopimuskoulutuksella toteutettu vartijan ammattitutkinto on pääsääntöisesti työelämälähtöistä. Vartijan ammattitutkinnon osat ovat työnantajan mielestä kohtuullisen hyvin vartijan työhön sovellettavissa ja tutkinnon sisällä valinnaisuus on henkilökohtaisesti mahdollista, jolloin eri tehtävissä olevat vartijat voivat suunnata opintojaan työtehtäviensä suuntaisesti. Oppisopimuskoulutuksen todettiin oleva hyvä tapa opiskella työn ohessa ja se mahdollistaa henkilökunnan kouluttautumisen työn ohessa. Haasteiksi mainittiin mm. työpaikalla tapahtuvan koulutuksen järjestäminen, joissakin tapauksissa työvuorosuunnittelu ja kirjallisen dokumentaation suuri määrä.

8.2 Koulutuksen järjestäjien teemahaastattelun tulokset

Tutkimukseen osallistuneiden koulutustenjärjestäjien koulutusvalikoimaan kuuluu turvallisuusalan näyttötutkinnot ja jokaisessa oppilaitoksessa koulutetaan vartijan ammattitutkintoa oppisopimuskoulutuksena. Kaikki haastateltavat henkilöt toimivat aktiivisesti vartijan ammattitutkinnon parissa ja tuntevat oman oppilaitoksensa operatiivisen toiminnan käytännöt ja säädösten edellyttämät toimintatavat.

Teema: Oppisopimuskoulutus vartijan ammattitutkinnossa.

Kaikilla koulutuksen järjestäjillä on vahva käsitys siitä, että yrityskohtaisissa koulutuksissa asiakasyrityksen vaikutus koulutuksen toteuttamiseen on suuri. Toisaalta tätä pidettiin kautta linjan hyvänä, koska tällöin koulutussuunnittelu tehdään yhdessä yrityksen kanssa ja opetusmenetelmät valikoituvat yhteispohdinnan tuloksena. Toisaalta henkilökohtaistamisen peruseriaate jää vähemmälle huomiolle, eli opiskelijan vahvuuksien ja heikkouksien vaikutus koulutuksen sisältöihin ja opetusmenetelmiin on näissä tapauksissa vähäisempi. Omaehtoisessa koulutuksessa, jolloin opiskelija itse hakeutuu opiskelemaan, huomioidaan haastateltavien mukaan henkilökohtaiset lähtökohdat huomattavasti tarkemmin.

Turvallisuusalan koulutusten esimiestehtävissä toimiva koulutuspäällikkö toteaa:

”Oppisopimusryhmät vartijan ammattitutkinnossa ovat usein yrityskohtaisia jolloin opiskelijoiden henkilökohtaiset tavoitteet jäävät usein hieman toissijaisiksi, mahdollisuuksien mukaan opiskelijan tarpeet pyritään huomioimaan henkilökohtaistamisessa.”

Aikuiskoulutuksen näyttötutkintojen parissa työskentelevä lehtori toteaa opiskelijan omasta mahdollisuudesta vaikuttaa koulutuksen sisältöön vartijan ammattitutkinnossa seuraavasti:

”Valmistava koulutus käytännössä kaikilla sama ja opiskelijan mahdollisuus vaikuttaa sisältöihin vähäinen.”

Koulutuksen järjestäjän on selvitettävä hakeutujan esittämien luotettavien asiakirjojen ja muiden mahdollisten selvitysten perusteella hänen osaamisensa sekä muut lähtökohdansa. Mikäli yhteisesti todetaan, että hakeutujan tavoittelema tutkinto ei ole hänelle tasollisesti soveltuva, hakeutujaa tulee ohjata hänelle soveltuvaan tutkintoon. Osaaminen on tunnistettava käyttämällä monipuolisesti erilaisia alalle soveltuvia menetelmiä. Tämän jälkeen tulee myös päättää miltä osin hakeutujan esittämien asiakirjojen pohjalta jo osoitettu osaaminen voidaan ehdottaa tunnustettavaksi. Osaamisen tunnistamisen perusteella on lisäksi arvioitava, miltä osin hakeutuja voidaan hänen jo saavuttamansa osaamisen perusteella ohjata suoraan hänelle soveltuvan tutkinnon, tutkinnon osan tai osien suorittamiseen tai hakeutuja on ohjattava tarvittavan lisäammattitaidon hankkimiseen. Tällöin on hakeutujalle myös selvitettävä

ne erilaiset oppimisen mahdollisuudet, joita koulutuksen järjestäjällä on mahdollisuus tarjota, ja yhteisesti arvioitava niiden sopivuus hakeutujalle. Samalla tulee selvittää hänelle soveltuvat tutkinnon tai tutkinnon osan suoritusten järjestelyt sekä mahdollisen ohjauksen ja erityisten tukitoimien tarve. (Henkilökohtaistamismääräys 2006.)

Koulutuksen järjestäjien mukaan vartijan ammattitutkinnon valmistavassa koulutuksessa hyödynnetään opiskelijan aikaisempaa osaamista ja se huomioidaan henkilökohtaistamisvaiheessa, mutta tietopuolisen lähiopetuksen järjestäminen jokaiselle opiskelijalle henkilökohtaisen opintopolun mukaisesti on hankalaa. Yksittäisille opiskelijoille ei järjestetä tietopuolista opetusta, opetus järjestetään aina ryhmäkohtaisesti ja koulutuksen sisältö on ennalta laadittu. Henkilökohtaistaminen ja sen vaikutus opiskelusuunnitelmaan näyttäytyy käytännössä työpaikalla tapahtuvassa koulutuksessa ja lähiopetuspäivien määrän muutoksina.

Vartijan ammattitutkinnon koulutustehtävissä toimiva turvallisuusasiantuntija toteaa:

”Työnantajan tavoitteena on usein koulutuksen tehokkuus, esimerkiksi lähiopiskelupäivien supistaminen sekä verkko-opetuksen lisääminen ja näihin pyritään vastaamaan mahdollisimman hyvin.”

Kaikki koulutuksen järjestäjät ovat yhtä mieltä siitä, että työnantajan tavoitteet huomioidaan kattavasti vartijan ammattitutkinnon oppisopimuskoulutuksessa ja tutkinnon osat sekä koulutuksen painotukset sovitaan yhdessä työnantajan kanssa. Kaikki toteavat kuitenkin, että tutkinnon perusteita noudatetaan ja joustoa tehdään vain niiden määrittelyiden puitteissa.

Kaikki koulutuksen järjestäjät ovat yhtä mieltä, että oppisopimuskoulutuksen työssä tapahtuva koulutus on haasteellista järjestää tutkinnon perusteiden mukaisesti. Oppisopimuskoulutus edellyttää, että koulutus tapahtuu pääsääntöisesti työpaikalla käytännön työtehtäviä tehden. Työpaikalla tapahtuvaa koulutusta tuetaan tietopuolisella valmistavalla koulutuksella, joka voidaan toteuttaa oppilaitoksessa. Koulutuksen järjestäjät toteavat, että oppisopimuskoulutuksen edellyttämiä tutkinnon perusteiden mukaisia työtehtäviä on haasteellista järjestää yhdessä yrityksessä, koska opiskelijan työhön ei ole aikaisemmin väittämättä kuulunut kuin esimerkiksi piirivartiointia. Oppisopimusopiskelun aikana työtehtäviä täytyy järjestää mm. paikallisvartiointista, järjestyksenvalvonnasta sekä kaikilta niiltä alueilta, joita opiskelija suorittaa vartijan ammattitutkinnossa. Koulutuksen järjestäjät toteavat myös, että oppisopimuskoulutuksen hallinnointi ja dokumentointi on nykysäädösten mukaan erittäin vaativaa joka edellyttää suurta työmäärää ja yksikköhinnan riittävyys työmäärään nähden ei heidän mukaansa ole tasapainossa.

Koulutuspalvelupäällikön mukaan oppisopimuskoulutusprosessissa hankalaa on:

”Työpaikkaohjaajien sekä työnantajan sitouttaminen oppisopimuskoulutukseen on toisinaan haasteellista ja oppisopimuskoulutuksen tutkinnon perusteiden mukaisia oppimistilanteita ei välttämättä tule lainkaan.”

Oppisopimuskoulutus on tarkoin säädeltyä lainsäädännössä ja tämä velvoittaa koulutuksen järjestäjiä toimimaan säädösten mukaisesti. (L 631/1998.)

Tämä edellyttää koulutuksen järjestäjien mukaan heiltä erittäin tarkkaa dokumentaatiota ja se aiheuttaa vastaajien mukaan paljon byrokratiaa.

Koulutussuunnittelija toteaa oppisopimuskoulutuksesta seuraavaa:

”Raskas ja lisääntyvä hallinnointi sekä dokumentointi vie paljon aikaa ja varsinaiseen koulutuksen järjestämiseen jää yhä vähemmän aikaa.”

Kokonaisuutena koulutuksen järjestäjät pitävät vartijan ammattitutkinnon oppisopimuskoulutusta tehokkaana ja hyvänä tapana opiskella ammatti työn ohessa, turvallisuusasiantuntijan mukaan: *”Selkeä tutkinnon rakenne ja valinnaisten mahdollisuus. Valinnaisuudella pystytään huomioimaan sekä opiskelijan että työelämän tarpeita ja kohdentamaan tietopuolista opetusta juuri niille osa-alueille mistä lisäosaamista tarvitaan”*

Teema: Työtehtävät ja tulevaisuus.

Vartijan ammattitutkinnon suorittamisen vaikutuksesta työtehtäviin koulutuksen järjestäjien kokemukset vaihtelevat huomattavasti.

Aikuiskoulutuksen lehtori toteaa, että:

”Piirivartija jatkaa piirivartijana ja paikallisvartija jatkaa paikallisvartijana, työn sisältö ei välttämättä rikastu lainkaan.”

Toisaalta muut koulutuksen järjestäjän edustajista ovat sitä mieltä, että tutkinnon suorittamisen jälkeen vartijan työtehtävien sisältö pääsääntöisesti muuttuu, ainakin pidemmällä aikavälillä. Haastatteluissa selviää, että koulutuksen järjestäjien mukaan yritysten toimintakulttuurilla on suuri vaikutus vartijan työn sisällön mahdolliseen muuttumiseen ja tästä seurasta suuret erot mahdollisissa muutoksissa johtuvat. Mahdollisuus työskennellä turvallisuusalan eri tehtävissä vartija ammattitutkinnon suorittamisen jälkeen koetaan kaikkien koulutuksen järjestäjien mukaan mahdollisena, mutta oppisopimuskoulutuksena toteutettu vartijan ammattitutkinto valmistaa opiskelijan nimenomaan vartijan töihin. Mikäli työnkuva poikkeaa huomattavasti vartijan tehtävistä, edellyttää se koulutuksen järjestäjien mukaan henkilöltä omatoimista lisäkoulutusta ja työn kautta opittua osaamista.

Turvallisuusasiantuntijan mukaan:

”Tutkinnon suorittaneet henkilöt pystyvät toimimaan laaja-alaisemmin eri työtehtävissä matalammalla kynnyksellä kuin ei tutkinnon suorittaneet. Nähdäkseni juuri tätä seikkaa työnantajat hyödyntävät toiminnassaan paljonkin. Jossain tapauksissa osaaminen ei riitä heti koulutuksen jälkeen, mutta vartijan ammattitutkinnon suorittaminen luo hyvän kokonaiskuvan myös laajemmallekin työkuvalle.”

Muuttuva toimintaympäristö on koulutuksen järjestäjien mielestä huomioitu koulutussuunnitelmissa ja niitä päivitetään vuosittain.

Koulutuspäällikön mukaan:

”Huomioiminen riippuu pitkälti kouluttajasta. Osaltaan näyttötutkintotehtävät ohjaavat valitettavasti opetusta, opetetaan asioita joiden avulla pääsee todennäköisemmin näyttötutkinnosta läpi ja näyttötutkintotehtävissä ei taas ole juurikaan huomioitu muuttuvaa toimintaympäristöä.”

Teema: Lisääntynyt osaaminen.

Koulutuksen järjestäjien mukaan yritykset eivät välttämättä voi optimaalisesti hyödyntää vartijoiden lisääntynyttä osaamista. Syynä tähän heidän mukaansa on se, että vartiointiliikkeiden työt ovat kuitenkin pääsääntöisesti samankaltaisia ja kaikille tutkinnon suorittaneille henkilöille ei ole mahdollisuutta järjestää uuden sisältöistä työtä. Osa vartiointiliikkeiden vartijoista opiskelee omaehtoisesti vartijan ammattitutkintoa ja mikäli he eivät itse tiedota suoritetusta tutkinnosta työnantajaa, ei tutkinto voi vaikuttaa työsuunnitteluun työnantajan puolelta. Toisaalta haastateltavat toteavat, että vartijan ammattitutkinnon suorittamisen jälkeen vartijoilla on mahdollisuus päästä eteenpäin urallaan ja tässä avainasemassa on vartijan oma aktiivisuus mm. kehityskeskusteluissa.

Koulutuspalvelupäällikkö toteaa:

”Osaavan henkilötön myötä voidaan kehittää uusia palvelukonsepteja sekä laajentaa jo olemassa olevaa toimintaa. Osaava henkilöstö antaa paremmat mahdollisuudet pärjätä tarjouskilpailuissa ja se myös vahvistaa yrityksen imagoa.”

Koulutusasiantuntijan mukaan:

”Työnantajat huomioivat koulutukset osana liiketoiminnan kehittämistä ja suunnittelevat koulutuksia toiminnansuunnittelun yhteydessä.”

Koulutuksen järjestäjien mukaan oppisopimuksena toteutettu vartijan ammattitutkinto on työelämälähtöistä ja tätä perusteltiin mm. sillä, että vartijan ammattitutkinnon rakenne on

selkeä ja käytännössä kaikille tutkinnon suorittajille on mahdollista valita oma työtehtäviä palveleva tutkintokokonaisuus ja työnantajat voivat hyödyntää vartijoiden lisääntyntä osaamista tarjoamissaan turvallisuusalan palveluissa. Lisäksi koulutuksen järjestäjät ilmoittavat, että tutkinnon suorittajat voivat hyödyntää välittömästi lisääntyntä osaamistaan päivittäisissä työtehtävissä ja varsinkin tietopuolisessa koulutuksessa voidaan huomioida myös yksittäisiä koulutustarpeita. Haasteellisena koulutuksen järjestäjät pitävät työpaikalla tapahtuvan koulutuksen järjestämistä sekä hallinnollien työmäärä dokumentaatioissa koettiin jossakin määrin suuri töiseksi. Vartijan ammattitutkinnon tutkinnonosien mukaisia työtehtäviä ei kaikissa tapauksissa kyetä järjestämään jokaiselle tutkinnon suorittajille, jolloin työpaikalla tapahtuva koulutus jää oppilaitoksen antaman tietopuolisen koulutuksen varaan. Lisäksi työpaikkakouluttajan roolin todettiin vaativan vielä kehittämistä.

8.3 Työntekijöiden teemahaastattelun tulokset

Teemahaastatteluun osallistui neljä vartijan ammattitutkinnon suorittanutta henkilöä. Jokainen haastateltava työskenteli vartijan tehtävissä pääkaupunkiseudulla.

Teema: Oppisopimuskoulutus vartijan ammattitutkinnossa.

Kaikki vastanneet totesivat, että työnantajan tavoitteet ovat huomioitu hyvin, koska työnantaja tekee kuitenkin lopullisen päätöksen koulutuksesta ja mahdollistaa työssä tapahtuvan koulutuksen työympäristön. Kaikki neljä henkilökohtaisesti haastateltua vartijaa on sitä mieltä, että myös opiskelijoiden tavoitteet huomioidaan kohtuullisesti. Tutkinnon osien valinnassa opiskelijoilla oli mahdollisuus vaikuttaa, mutta lopullinen valinta kuitenkin haastateltavien mukaan saattoi olla toisenlainen kuin opiskelija oli alun perin ehdottanut.

Vartija a toteaa:

”Periaatteessa on valinnaisuutta, mutta ainakin meidän ryhmässä kaikille lopulta otettiin piiri ja paikkari valinnaisiksi vaikka olisi halunnut jotain muuta.”

Vartijan ammattitutkinnon suorittaneilla on positiivisia ja negatiivisia kokemuksia oppisopimuksena toteutettavasta vartijan ammattitutkinnosta ja suurin yksittäinen vaikutus näyttäisi olevan lähiesimiehen ja työpaikkakouluttajan toiminnalla sekä aktiivisuudella.

Lähiesimiehen ja työpaikkakouluttajan vaikutus on erittäin suuri henkilökohtaistamisvaiheessa sekä tarvittavan ammattitaidon hankkimisen vaiheessa. Koulutuksen järjestäjä vastaa kaikesta opiskeluun liittyvästä hallinnoinnista, mutta työnantajan rooli on suuri suunniteltaessa ja ennen kaikkea toteutettaessa työpaikalla tapahtuvaa koulutusta. (Näyttötutkinto-opas 2012, 30-34)

Haastateltujen vastauksissa korostui lähiesimiehen ja työpaikkakouluttajan aktiivisuuden vaikutus käytännön työssä tapahtuvaan oppimiseen. Vartijoiden a ja c:n lähiesimies tai työpaikkakouluttaja olivat toimillaan mahdollistaneet koko vartijan ammattitutkinnon kaikkien tutkinnon osien työssä tapahtuvan kattavan työssä tapahtuvan kouluttautumisen. Vartijat b ja d toteavat, että työssä tapahtuvassa koulutuksessa koulutuksen painopisteet ja tavoitteet huomioitiin kohtuullisesti, mutta normaalit päivittäiset työtehtävät ohjasivat pääsääntöisesti työn sisältöä.

Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen kehittäminen on keskeinen kohde oppisopimuskoulutuksen laadun kehittämistyössä. Laadukkaan työpaikalla tapahtuvan koulutuksen edellytys on, että henkilökohtaiseen opiskeluohjelmaan kirjattu vastuullinen työpaikkakouluttaja on koulutukseltaan ja työkokemukseltaan riittävän ammattitaitoinen sekä omaa koulutettavan alan teknisen substanssiosaamisen. Työpaikkakouluttajan tulee lisäksi hallita oppisopimuskoulutuksen järjestämisuudon erityispiirteiden vastuut ja vaatimukset sekä tuntee näyttötutkinnon perusteet, joiden ammattitaitovaatimuksia opiskelijan koulutuksella ja näyttötutkinnon suorittamisella tavoitellaan. Oppisopimuskoulutuksessa opiskelijan tulee opiskella pääsääntöisesti työpaikalla tapahtuvassa koulutuksessa ja sitä täydennetään oppilaitoksissa järjestetyllä tietopuolisella koulutuksella. (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen 2011, 3.)

Opetusmenetelmistä vartijan ammattitutkinnosta valmistuneet ovat kaikki sitä mieltä, että käytännön harjoituksia ja todellisissa työympäristöissä tapahtuvaa koulutusta kaivataan enemmän ja perinteistä luokkaopetusta ei pidetä kaikissa tapauksissa tarkoituksenmukaisena.

Vartija b toteaa:

”Käytännön harjoittelua on olemattoman vähän, sillä suurin osa oppitunneista oli kalvosulkeisia.”

Oppisopimuskoulutusta pidetään hyvänä ja joustavana tapana opiskella työn ohessa ja erityisesti esille nostettiin uuden osaamisen hyödyntämisen mahdollisuus käytännön työtehtävissä.

Vartija c toteaa:

”Kokonaisuus oli erittäin hyvä ja tämä on paras malli opiskella työn ohessa.”

”Joustavuus kouluttajan ja oppilaitoksen kanssa ja suuri valinnanvara aiheissa, pääsee heti soveltamaan asioita työssä.”

”Käytännönläheinen tapa ja pystyin koko ajan käymään töissä, hyvä menetelmä.”

Kaikki haastatellut ilmoittivat, että heidän tiedossaan on yrityksiä, jotka eivät maksa palkkaa tietopuolisilta lähiopetuspäiviltä ja tämä aiheuttaa opiskelijoille taloudellisia vaikeuksia. Säädösten mukaan työnantaja voi päättää, maksaako työntekijälle palkkaa oppisopimuskoulutuksen tietopuolisilta lähiopetuspäiviltä (Vartiointialan työehtosopimus 2014, 30).

Teema: Työtehtävät ja tulevaisuus.

Kaikki tutkinnon suorittaneet ilmoittivat, että heidän mielestä tutkinnon suorittaminen ei ole vielä vaikuttanut juurikaan työn sisältöön, mutta heillä on odotus työtehtävien mahdollisesta muuttumisesta työvuosien karttuessa.

Vartija b ja d toteavat:

”Ei ole vaikuttanut mitenkään. Ottaen huomioon, että melkein puolet yrityksen henkilökunnasta on suorittanut jonkin alan ammattitutkinnon en näe vaikutusta kovin merkittävänä tulevaisuudessakaan.”

”Vartijan ammattitutkinnon suorittaminen ei suoranaisesti vaikuttanut jokapäiväiseen työhöni tai työnkuvaani. Tein täysin samoja asioita kuin aiemminkin.”

Vartija a ja c toteavat:

”Työskentelen kohde-esimiehenä, luultavimmin en olisi saanut paikkaa ilman ammattitutkintoa.”

”Olen saanut hiukan haastavampia tehtäviä ammattitutkintoni myötä.”

Vartijan ammattitutkinnon suorittaneiden mielestä oppisopimuskoulutuksena suoritettu vartijan ammattitutkinto valmistaa hyvin yksityisen turvallisuusalan vartijan tehtäviin ja valmistavassa koulutuksessa harjoitellaan todellisia vartijan työssä kohdattavia työtilanteita. Vartijan ammattitutkinnon tutkinnon perusteissa todetaan:

”Tutkinnon suorittajalla on perustiedot vartiointialasta, vartioimisliiketoiminnasta, vartijan tehtävistä ja niiden suorittamisesta sekä vartijan oikeuksista ja velvollisuuksista. Hän tuntee lain yksityisistä turvallisuuspalveluista vartiointityön osalta ja muun vartijan tehtäviin liittyvän lainsäädännön tarvittavilta osin. Hän ymmärtää ammattinsa asiakaspalveluluonteen. Tutkinnon suorittaja tietää vartijan työhön liittyvät riskit. Hän tuntee itsesuojeluun, hätäensiapuun ja työsuhteeseen kuuluvat keskeiset asiat. Hän ymmärtää myös hyvän fyysisen ja henkisen kunnon sekä terveyden merkityksen turvallisuustyössä. (Vartijan ammattitutkinto 2006, 7-8.)

Kaikki haastatellut toteavat, että vartijan ammattitutkinnon tutkinnon perusteissa on tarkasti määrätty tutkinnon suorittamisen jälkeen edellytettävä osaamistaso ja kaikki tutkintoon sisältyvät kokonaisuudet liittyvät vartijan työhön. Tämän vuoksi vartijan tutkinnon suorittaminen valmistaa pääasiassa vain yksityisellä turvallisuusalalla toimivan vartijan työtehtäviin.

Teema: Lisääntynyt osaaminen.

Vastaukset osaamisen hyödyntämisestä vaihtelivat huomattavasti vastaajakohtaisesti. Vartija c toteaa:

”Antaa vaativampia tehtäviä ja enemmän vastuuta asiakkassuhteiden hoidossa ja niiden luomisessa.”

Vartija d toteaa:

”Yritykset hyödyntävät lisääntyvää osaamista ja he käyttävät sitä tarjouskilpailussa.”

”Yksittäisen vartijan osaaminen vie varmasti osaltaan yksikköä ja yritystä eteenpäin, mutta ainakin oman kokemukseni mukaan tätä hyödynnetään aivan liian vähän.”

Otoksessa mielipiteet jakoutuivat ja puolet ovat sitä mieltä, että työnantaja on huomioinut lisääntyneen osaamisen ja sitä kautta muuttanut tai laajentanut työtehtäviä vastaamaan koulutusta heti tutkinnon suorittamisen jälkeen, mutta puolet kertoivat, että he eivät henkilökohtaisesti ole havainneet suorittamansa vartijan ammattitutkinnon hyödyntämistä henkilökohtaisella tasolla. Kaikki vastaajat totesivat, että työnantajan liiketoiminnassa voidaan heidän tietojensa mukaan jonkin verran hyödyntää henkilöstön suorittamia tutkintoja, esimerkiksi tarjouskilpailut vartiointikohteista mainittiin. Vartijan tehtävät ovat pääsääntöisesti tehtäväkuvan mukaisia ja niiden muokkaaminen kaikkien osalta erilaisiksi ei ole aina mahdollista. Kaikki totesivat kuitenkin, että osaamisen ja tiedon lisääntyminen helpottivat päivittäistä työtä. Pääsääntöisesti vartijoilla ei ollut selkeää kuvaa siitä, että hyödyntävätkö työnantajat lisääntynyttä henkilöstön osaamista vuosittaisessa toiminnasuunnittelussa.

Vartijan ammattitutkinnon oppisopimuskoulutuksena suorittaneiden mielestä koulutusprosessi oli ollut työelämälähtöistä. Opiskeltavat kokonaisuudet tukivat heidän mielestään työtehtävien suorittamista ja oppisopimuskoulutus mahdollisti opiskelun työn ohessa. Odotukset työtehtävien muutokseen tutkinnon suorittamisen jälkeen eivät olleet kaikissa tapauksissa toteutuneet, mutta haastateltavien mielestä vartijan ammattitutkinnon suorittaminen antoi heille paremmat mahdollisuudet edetä uralla. Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen tavoitteissa olisi kehitettävää kuten myös työpaikkakouluttajan roolin tarkistamisessa. Työpaikkakouluttajan tehtävien hoitamisen haasteeksi nousee haastateltavien mukaan työpaikkakouluttajien aika-resurssi ohjaustyöhön.

9 Johtopäätökset

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin onko vartijan ammattitutkinnon suorittaminen oppisopimuskoulutuksena työelämälähtöistä. Tutkimuksen haastatteluihin osallistuneet työnantajan edustajat, vartijan ammattitutkinnon suorittaneet ja vartijan ammattitutkinnon opiskelijat

sekä koulutuksen järjestäjien edustajat suhtautuivat tutkimukseen erittäin myönteisesti, ja he kertoivat erittäin tarkasti omat näkemyksensä vartijan ammattitutkinnon työelämälähtöisyydestä.

Oppisopimuskoulutus on työntekijän ja työnantajan sekä oppisopimuksen järjestäjän välinen kolmikantainen määräaikainen työ- ja koulutussuhde, johon oppisopimuksen osalta sisältyy yleensä neljän kuukauden koeaika. Oppisopimuksessa noudatetaan työlakeja ja alan työehtosopimusta. Palkka, työaika, lomapäivät ja työturvallisuus määräytyvät normaalin työsuhteen mukaisesti. (A 811/1998.)

Oppisopimuksen kesto määritetään henkilökohtaistamisvaiheessa sen mittaiseksi, että opiskelija oppii työtä tekemällä sen osaamisen, jonka hän tarvitsee tutkinnon suorittamiseksi. Sovitut koulutukselliset toimenpiteet ja suunnitellut tutkintotilaisuudet kirjataan henkilökohtaistamissuunnitelmaksi. Työpaikalla nimetään koulutettavan alan ammattilainen työpaikkakouluttajaksi, joka ohjaa ja arvioi opiskelijaa käytännön työssä oppisopimuskoulutuksen ajan. Koulutuksen järjestäjä toteuttaa tietopuolista koulutusta, jonka tulee tukea työpaikalla tapahtuvaa koulutusta, lisäksi koulutuksen järjestäjä vastaa koko oppisopimuskoulutusprosessin toteutumisesta. (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen 2011, 20-33.)

Vertailtaessa työnantajien, työntekijöiden ja koulutuksen järjestäjien vastauksia eri teemoissa erot olivat joissakin tapauksissa hämmentävän erilaisia ja kaukana toisistaan. Etsiessäni syitä esille nousseisiin eroavaisuuksiin, varsinkin työntekijöiden ja työnantajien välillä oli selkeä näkemusero vartijan ammattitutkinnon vaikutuksesta urakehitykseen ja työtehtäviin. Työnantajan edustajat ilmoittivat, että koulutuksella ja tutkinnoilla on aina vaikutusta myös henkilökohtaisella tasolla ja haettaessa henkilöitä vaativimpiin tehtäviin sekä esimiestehtäviin. Työntekijöiden teemahaastattelun tulokset osiossa sivulla 49. käsitellään vartijan ammattitutkinnon suorittamisen vaikutusta työtehtäviin vartijan ammattitutkinnon suorittaneiden näkökulmasta ja yhteenvetona voidaan todeta, että puolet haastatelluista on sitä mieltä, että koulutuksella ei näyttäisi olevan merkittävää vaikutusta työtehtäviin lyhyellä tähtäimellä ja he jatkoivat samoissa tehtävissä kuin ennen tutkinnon suorittamista. Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että tehtävät olivat muuttuneet tutkinnon suorittamisen jälkeen vaativammiksi ja vaikutus oli ollut urakehityksen kannalta myönteinen.

Oppisopimuskoulutuksena toteutettu vartijan ammattitutkinto tulee säädösten mukaan suorittaa tutkinnon osittain ja varsinainen oppinen tulee tapahtua työpaikalla työtehtäviä tehden ja tätä työssä tapahtuvaa koulutusta täydennetään oppilaitosten järjestämällä tietopuolisella koulutuksella. (A 811/1998.) Työpaikkakouluttajan, lähiesimiehen ja vastuukouluttajan rooli koulutuksen oppimistavoitteiden saavuttamiseksi ja koulutusprosessin työpaikalla tapahtuvan oppimisen onnistumiseksi koettiin työantajien ja työntekijöiden osalta oppimistuloksien näkö-

kulmasta merkittäväksi tekijäksi. Oppisopimuskoulutuksen erityispiirteiden noudattaminen koulutusprosessissa todettiin kaikkien osapuolten toimesta haastavaksi toteuttaa. Työnantajan edustajien, koulutuksen järjestäjien ja tutkinnon suorittajien mielestä varsinkin työpaikalla toteutettavan koulutuksen vaativan vielä kehittämistä. Vartijan työtehtävissä ei aina ole mahdollista tehdä kaikkia vartijan ammattitutkinnon osien mukaisia työtehtäviä ja näissä tapauksissa tutkintoon valmistavakoulutus jää oppilaitoksessa järjestettävän tietopuolisen koulutuksen varaan.

Osalla vartijan ammattitutkinnon suorittaneista ja työnantajan edustajista oli vahva näkemys koulutuksen järjestäjän roolin merkittävydestä ja opettajien ja oppimisympäristöjen laadussa olisi heidän mukaansa parantamista. Perinteisiä luokassa toteutettavia luentomuotoisia lähiopetuspäiviä olisi kaikkien osapuolien mukaan kehitettävä ja varsinkin oppimisympäristöjä pitäisi kehittää niin, että osa koulutuksesta voisi tapahtua autenttisissa ympäristöissä, jolloin koulutustapahtuma olisi helposti peilattavissa todellisiin työtehtäviin. Lisäksi työnantajien edustajien mukaan eri opetusmenetelmien käyttöä tulisi laajentaa ja hyödyntää yhä enemmän sähköisiä oppimisympäristöjä ja etäopiskelun mahdollisuutta. Opetus- ja kulttuuriministeriön linjauksen mukaan tutkintotavoitteista aikuiskoulutusta järjestetään pääsääntöisesti monimuotokoulutuksena jolloin voidaan joustavasti huomioida mm. työssäkäyntimahdollisuudet ja koulutusta toteutetaan myös verkkoa hyödyntäen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014).

Yhteistyö työnantajan ja koulutuksen järjestäjän välillä oli työntekijöiden ja työnantajan edustajien mukaan lähinnä hallintoon, koulutusaiheiden ja tutkinnon osien valintaan liittyvää yhteistyötä. Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen osalta yhteistyössä on kaikkien osapuolten näkemysten mukaan kehittämistä ja ennen kaikkea koulutuksen järjestäjän toteuttama lähiopetus tulisi tukea työpaikalla tapahtuvaa koulutusta joka toteutuu todellisia työtehtäviä tekemällä. Vartijan ammattitutkinnon suorittaneet toivoivat koulutuksen järjestäjän vahvempaa roolia työpaikalla tapahtuvaan koulutuksen suunnitteluun ja aktiivista yhteydenpitoa opiskelijoihin myös työpaikalla tapahtuvan koulutuksen jaksoilla.

Koulutuksen järjestäjien näkemykset olivat osaltaan samansuuntaisia kuin työntekijöiden edustajien, mutta myös osaltaan samankaltaisia kuin työnantajien näkemykset. Koulutuksen järjestäjät suunnittelevat ja hallinnoivat koulutuksia yhdessä työnantajan kanssa ja heille muodostuu käsitys kuinka työnantaja toimii oppisopimuskoulutusprosessin aikana ja kuinka yhteistyö sujuu koulutusprosessin eri vaiheissa. Pääsääntöisesti koulutuksen järjestäjät totesivat, että yhteistyö sujuu hyvin työnantajien kanssa ja asiat saadaan sovittua ja käytännön järjestelyt tehdään yhdessä ja niitä seurataan koko koulutusprosessin ajan. Toisaalta koulutuksen järjestäjät totesivat, että vaikka koulutukset suunnitellaan sekä toteutetaan tavoitteellisesti ja jokainen opiskelija henkilökohtaistetaan, ei kaikkien opiskelijoiden osalta varsinaista tavoitetta välttämättä saavuteta. Tavoitteet ovat opiskelijoilla erilaisia, osalla tavoit-

teena on oman ammattitaidon lisääminen, osalla dokumentin saaminen omasta osaamisesta ja joillakin tavoite edetä uralla ja saada haastavampia työtehtäviä. Uralla eteneminen ei koulutuksen järjestäjien kokemuksen mukaan toteudu välttämättä välittömästi tutkinnon suorittamisen jälkeen ja joidenkin osalta muutoksia ei tapahdu edes vuosien päästä. Toisaalta koulutuksen järjestäjillä oli kokemuksia, että osalla vartijan ammattitutkinnon suorittajista oli tapahtunut jo koulutuksen aikana työtehtävien muutoksia vaativampiin tehtäviin ja osa oli siirtynyt esimiestehtäviin.

Asetuksessa (A 1998/811) on säädetty oppisopimuskoulutuksen työpaikalla toteutettavasta koulutuksesta ja se on osa oppisopimuskoulutusta. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että työpaikalla toteutettavan koulutuksen järjestämisessä on kehitettävää. Syyt vallitsevaan tilanteeseen ovat erittäin moninaiset. Koulutuksen järjestäjä vastaa työpaikalla tapahtuvasta koulutuksesta, vaikka se toteutetaan työnantajan toimesta. Työnantajilla ei ole kaikissa tapauksissa riittäviä resursseja toteuttaa laajaa ja joissakin tapauksissa runsaasti aikaa vievää työpaikalla tapahtuvaa koulutusta. Haastatteluissa työntekijöiden edustajien kanssa selvisi, että työpaikkakouluttajat nimetään, mutta koulutuksen aikana saattaa tulla tilanteita, että työpaikkakouluttajan aikaresurssi ja motivaatio hoitaa ohjaustehtävää on kyseenalainen ja joissakin tapauksissa nimettyjen työpaikkakouluttajien osaaminen ei ole riittävällä tasolla, jotta oppimis- ja koulutustavoitteet voitaisiin tavoittaa. Kaikki koulutuksen järjestäjät ilmoittivat, että he yrittävät saada kaikki työpaikkakouluttajat tehtävään liittyvään koulutukseen, jossa käsitellään työpaikkakouluttajan rooli ja vastuut, mutta suuri osa työpaikkakouluttajista ei osallistu koulutukseen. Syitä koulutukseen osallistumattomuuteen on monia, mutta pääsyy työnantajan edustajien mukaan on hankaluus järjestää aikaa työpaikkakouluttajan koulutukseen ja joissakin tapauksissa työpaikkakouluttajat eivät itse ole motivoituneita osallistumaan koulutukseen. Koulutuksen järjestäjien mukaan osa työpaikkakouluttajista on toiminut jo vuosia työpaikkakouluttajan roolissa ja heillä työpaikkakoulutus sujuu ammattimaisesti ja oppisopimusopiskelijoiden oppimistulokset työssä toteutettavassa koulutuksessa ovat hyviä. Oppisopimuskoulutusprosessi edellyttää työpaikkakouluttajan aktiivista roolia koulutusprosessissa (Opetushallitus 2014). Vartijan ammattitutkinnon suorittaneiden haastattelujen perusteella voidaan todeta, että työpaikkakouluttajakoulutukseen osallistuminen olisi oltava ehdoton edellytys toimia työpaikkakouluttajana ja oppisopimusta solmittaessa työnantajan tulisi sitoutua työpaikkakouluttajakoulutukseen niiden työpaikkakouluttajien osalta, joilla koulutusta ei ole suoritettuna. Näin varmistettaisiin työpaikkakouluttajatehtävissä toimivien henkilöiden tietoisuus työpaikkakouluttajan roolista ja vastuista.

Työnantajien mukaan työpaikkakouluttajilla on ohjaustehtävän lisäksi pääsääntöisesti omat viikottaiset työtehtävät ja niiden hoitaminen yhdessä työpaikkakouluttajan roolin kanssa koetaan haastavaksi. Oppisopimuskoulutuksessa työnantajalle maksetaan työpaikkakouluttajan tehtäviin liittyvää korvausta eli koulutuskorvausta. Opetushallituksen ohjeiden mukaan oppi-

sopimusta solmittaessa sovitaan työnantajalle maksettavasta koulutuskorvauksesta (Opetushallitus 2014). Haastateltujen työnantajien mielestä maksetulla koulutuskorvauksella ei kaikissa tapauksissa ole mahdollista kattaa todellisia työnantajalle muodostuvia kustannuksia jotka syntyvät työpaikkakouluttajan tehtävien hoitamisesta. Työpaikkakouluttajan ajankäyttöön vaikuttaa olennaisesti opiskelijan tausta ja osaamistaso, koska opintojen alkuvaiheessa työpaikkakouluttajan ohjaustehtävien edellyttämä ajankäyttö on huomattavan suuri. Kaikkien vartijan ammattitutkinnon suorittaneiden mukaan työpaikkakouluttajan roolin laadukas hoitaminen edellyttäisi mahdollisuutta ajankäytön lisäämistä nykyiseen ajankäyttöön verrattuna. Nykyistä käytäntöä olisi mahdollista muuttaa, mikäli työnantaja voisi saada työpaikkakouluttajan työtehtävien hoitamisesta muodostuvien todellisten kustannuksien suuruinen korvaus. Koulutuksen järjestäjä voi nykyisten säädösten perusteella maksaa koulutuskorvauksen muodossa työnantajalle myös todellisia työpaikkakouluttajan tehtävistä muodostuvia kustannuksia vastaavia korvauksia, mutta haastateltujen mukaan heillä ei ole mahdollisuutta maksaa suurempia koulutuskorvauksia, ellei työpaikkakouluttajan rooliin liittyvä toiminta korvaa jotakin kokonaisuutta, mikä nykyisellä mallilla hoidetaan koulutuksen järjestäjän toimesta.

Nykyisessä toimintamallissa oppilaitoksen edustaja vierailee työpaikolla tarkistamassa työympäristön oikeellisuutta ja työturvallisuutta sekä käy varmistamassa, että suunniteltu koulutus suunnitelma toteutuu. Lisäksi oppilaitoksen edustaja käy ohjaamassa oppisopimuskoulutettavaa työpaikoilla. Haastattelun perusteella voidaan todeta, että koulutettu työpaikkakouluttaja yhdessä työnantajan kanssa voisi vastata työympäristön oikeellisuudesta ja työpaikkakouluttajan ammatillisen ohjauksen lisäksi oppisopimusopiskelija ei kaikissa tapauksissa tarvitsisi lisäohjausta työpaikalla oppilaitoksen edustajalta. Oppisopimusopiskelijan olisi kuitenkin mahdollisuus saada lisäohjausta myös oppilaitoksen edustajalta, mutta tämä toteutettaisiin tietopuolisen koulutuksen lähiopetuspäivien yhteydessä. Tämä edellyttäisi ammattitaitoisia työpaikkakouluttajia työpaikolla ja todellisiin kustannuksiin verrannollista korvausta työpaikkaohjauksesta työnantajalle. (Näyttötutkinto-opas 2012.)

Vartijan ammattitutkinnon suorittaneiden mukaan tutkinnonsuorittajakohtaisessa henkilökohtaistamisessa olisi kehitettävää. Haastateltujen mukaansa haastattelut tehdään ja koulutus sekä työhistoria kirjataan ylös ja tarvittavat dokumentit tehdään koulutuksen järjestäjien ohjeiden mukaisesti. Tutkinnon suorittaneiden mukaan kuitenkin oma vaikutusmahdollisuus opintojen keston ja sisältöihin on hyvin rajallinen. Vartijan ammattitutkinnon suorittaneiden mukaan työnantajien ja koulutuksen järjestäjien vaikutus opiskeltaviin tutkinnon osiin on merkittävä ja omat henkilökohtaiset toiveet koulutusaiheista ja opintojen aikatauluista sekä opetusmenetelmistä jäävät usein vähemmälle. Toisaalta haastatteluissa kävi selväksi, että kaikki tutkinnon suorittajat eivät ole välttämättä tietoisia omista mahdollisuuksistaan vaikuttaa opiskelumenetelmiin ja sisältöihin.

Koulutusprosessia olisi mahdollista muuttaa työelämälähtöisemmäksi tutkinnon suorittajien näkökulmasta, mikäli koulutuksen järjestäjät hyödyntäisivät laajemmin näyttötutkinto-oppaassa, laissa sekä asetuksessa ammatillisesta koulutuksesta (L 630/1998 ja A 811/1998) määriteltyjä monimuoto-opiskelun mahdollisuuksia ja oppisopimuskoulutuksen erityispiirteitä. Vartijan ammattitutkinnon suorittaneet henkilöt toteavat työntekijöiden teemahaastattelun tulokset osiossa, että henkilökohtaistaminen ei kaikissa tapauksissa huomioi riittävän tarkasti aikaisemmin hankittua osaamista. Oppisopimuskoulutuksen säädökset mahdollistavat monimuotokoulutuksen menetelmien hyödyntämisen koulutusprosessissa ja mikäli henkilökohtaistaminen tehdään henkilökohtaistamismääräyksen mukaisesti, ei oppisopimusopiskelijan ole kaikissa tapauksissa ehdottomasti osallistuttava oppilaitoksessa järjestettävään lähiopetukseen. Laajan ja useiden vuosien työkokemuksen omaavat opiskelijat voisivat hankkia vartijan ammattitutkinnon mukaisen osaamisen pääsääntöisesti työpaikalla toteutettavassa koulutuksessa todellisia työtehtäviä tehden sekä samanaikaisesti he voisivat täydentää teoreettisia valmiuksia opiskelemalla esimerkiksi verkko-oppimisympäristön avulla niitä aihealueita, missä heillä on vielä riittämättömät teoreettiset taidot. Työpaikalla toteutettava koulutus edellyttää vahvaa ohjausta työpaikkakouluttajalta, jotta henkilökohtaistamisvaiheessa suunnitellut oppimistavoitteet saavutetaan kaikilta osin. Samoin verkko-opiskelu edellyttää koulutuksen järjestäjältä aktiivisen ohjauksen ja mentoroinnin järjestämistä. Opiskelijoiden henkilökohtaiset elämäntilanteet olisi helpompi huomioida etäopiskelun ja työssä tapahtuvan opiskelun menetelmissä, kun taas oppilaitoksessa toteutettavaa lähiopetusta ei voida kaikissa tapauksissa järjestää yksilöllisesti ja jokaisen opiskelijan toiveiden mukaisesti. Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista (L282/2002) edellyttää läsnäoloa vartijan työn perusteet ja vartijan peruskurssi tutkinnonosien tietopuolisessa valmistavassa koulutuksessa ja sen vuoksi näiden kohdalla monimuotokoulutusta ei ole mahdollista hyödyntää.

Vartijan ammattitutkinnon vaikuttavuus työnantajan toimintaan ja tutkinnon suorittamisen vaikutus työtehtäviin jakoi mielipiteitä tutkittavien kesken. Työnantajien haastattelujen perusteella suoritettavat tutkinnot vaikuttavat yrityksen toimintaan positiivisesti ja ennen kaikkea se näkyy lisääntyneenä ammattitaitona ja tutkinnon suorittajien valmiutena selviytyä vaativimmista ja monipuolisista työtehtävistä. Työnantajien mukaan vartijan ammattitutkinnon suorittaminen ei välttämättä johda esimiestehtäviin, koska esimiestehtäviin siirtyvät pääsääntöisesti suorittavat turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinnon. Työntekijöiden teemahaastattelun tulokset osiossa puolelta haastatelluista toteaa, että tutkinnon suorittamisella ei ollut juurikaan vaikutusta työtehtäviin, mutta se mahdollisti hakemisen vaativampiin tehtäviin ja oman osaamisen todettiin lisääntyneen ja monipuolistuneen opintojen jälkeen.

Teoreettinen viitekehys oppisopimuksena toteutettavassa vartijan ammattitutkinnossa on pääsääntöisesti säädöspohjaan nojaava, koska niin oppisopimuskoulutus, kuin näyttötutkinnotkin ovat säädöksillä ja määräyksillä velvoitettu. Tutkimusaineistossa esiintyi niin sanottuja

itsestäänselvyyksiä, joille ei esitetty vaihtoehtoja. Tällaisia olivat mm. tietopuolinen koulutus, työpaikalla tapahtuva koulutus, työpaikkakouluttaja ja näyttötutkinnon ohjaus. Näissä yhteyksissä diskurssit ilmenivät kyseenalaistamattomina, mutta syvällisemmin tarkasteltuina laadullinen taso vaihteli suuresti. Tätä kokonaisuutta käsittelemme tarkemmin luvuissa työnantajien, koulutuksen järjestäjien ja työntekijöiden teemahaastatteluiden tulokset.

Haastateltujen mukaan vartijan ammattitutkinnon osat ovat kohtuullisen hyvin linjassa vartijan työtehtävien kanssa ja lisääntyneitä osaamista voidaan hyödyntää päivittäisessä operatiivisessa työssä kuten myös laajemmin turvallisuusalan yritysten liiketoiminnassa henkilöstön osaamisen kautta. Oppisopimuskoulutuksen vahvuuksina pidetään joustavuutta ja monimuotoisuutta. Kehitettävää löytyi runsaasti ja suurimmiksi kehityskohteiksi haastatellut nostivat työpaikalla tapahtuvan koulutuksen, henkilökohtaistamisen todellisen vaikutuksen koulutuksen sisältöön ja keston sekä tutkinnon vaikutus työtehtäviin ja uralla etenemiseen. Työnantajien mielestä tutkinnon suorittaminen pääsääntöisesti vaikuttaa työn sisältöön, tutkinnon suorittajien mielestä vaikutus on kohtuullisen vähäinen. Oppisopimusprosessi sinänsä sai hyvät arvot ja se koettiin erittäin hyväksi tavaksi opiskella vartijan ammattitutkinto.

Tämän opinnäytetyön perusteella voidaan todeta, että työnantajien, vartijan ammattitutkinnon suorittaneiden ja koulutuksen järjestäjien mielestä vartijan ammattitutkinnon suorittaminen oppisopimuskoulutuksena on pääsääntöisesti työelämälähtöistä.

10 Jatkotutkimus

Jatkotutkimukseksi suosittelen laadullista tutkimusta oppisopimuskoulutuksen opetusmenetelmien hyödyntämisestä näyttötutkintoon valmistavissa koulutuksissa sekä turvallisuusalan näyttötutkintojen suorittamisesta ilman valmistavaa tietopuolista koulutusta. Tämän opinnäytetyön perusteella voidaan todeta, että oppisopimuskoulutuksena toteutettavassa vartijan ammattitutkinnossa opetusmenetelmiä käytetään erittäin rajallisesti ja pääosa opinnoista suoritetaan koulutuksen järjestäjän toteuttamalla tietopuolisella lähiopetuksella oppilaitoksissa ja kotona tapahtuvalla itseopiskelulla. Työpaikalla toteutettavan koulutuksen hyödyntäminen ei ole optimaalisella tasolla ja autenttisten oppimisympäristöjen ja e-oppimisen mahdollisuuksia ei juurikaan hyödynnetty tutkittavien kohdalla.

Näyttötutkintojärjestelmän periaatteena on myös se, että mikäli omaa riittävän ammatillisen osaamistason, voi tulla osoittamaan osaamisensa näyttötutkintotilaisuuksiin ja mikäli osaaminen on näyttötutkinnon perusteiden kriteereiden vaatimalla tasolla, voi tutkinnon suorittaja saada tutkintotodistuksen ilman valmistavaan koulutusta (Näyttötutkinto-opas 2012, 15).

Asetuksen (A 780/2002) mukaan vartijan ammattitutkinnon tutkinnon osat vartijan työn perusteet ja vartijan peruskurssi edellyttävät läsnäoloa tietopuolisessa koulutuksessa, mutta muut tutkinnon osat eivät edellytä läsnäoloa oppilaitoksen järjestämässä tietopuolisessa koulutuksessa. Kuitenkaan kukaan haastatelluista ei ollut suorittanut ainuttakaan vartijan ammattitutkinnon tutkinnon osaa ilman oppilaitoksessa järjestettyä tietopuolista koulutusta. Vartijan ammattitutkinnossa tietopuolinen koulutus näyttää kytkeytyvän tiukasti näyttötutkinnon suorittamiseen, vaikka nykyinen tutkintojärjestelmä mahdollistaa näyttötutkintojen suorittamisen myös ilman tietopuolista koulutusta.

Lähteet

- Cannel, C.F., Kahn, R.L. 1968. Interviewing. Teoksessa Lindzey, G., Aronson, E. The handbook of social psychology, 2: Research method. New York: Addison-Wesley.
- Denzin, N., Lincoln, Y. 2000. Handbook of qualitative research, methodology and measurement. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Eriksson, P., Kovalainen, A. 2008. Qualitative Methods in business research. London, UK: Sage.
- Grönfors, M. 1985. Kvalitatiiviset kenttätömenetelmät. Juva: WSOY.
- Hirsjärvi, S., Hurme, H. 1982. Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2002. Tutki ja kirjoita. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino.
- Hämeen-Anttila, J. 2006. Mare Nostrum. Länsimaisen kulttuurin juurilla. Keuruu: Otava.
- Iisalo, T. 1999. Kouluopetuksen vaiheita. Keskiajan katedraalikoulusta nykyisiin kouluihin. Helsinki: Otava.
- Kaisaniemi, A. 2008. 30 - vuotinen ”sota” oppisopimuskoulutuksen puolesta. Opetusneuvos muistelee. Aimo Kaisaniemen haastattelu. Teoksessa S. Lankinen & K. Viinisalo (toim.) Ajatuksia oppisopimuksesta. - koulutuspolitiikkaa eilen ja tänään. Loimaa: Helsingin opetusvirasto.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittaminen käytännön opas. Tampere: Juvenes Print.
- Klemelä, K. 1999. Ammattikunnista ammatillisiin oppilaitoksiin, ammatillisen koulutuksen muotoutuminen Suomessa 1800 - luvun alusta 1990 - luvulle. Turun yliopisto: Painosalama.
- Lankinen, S., Viinisalo, K. 2008. Ajatuksia oppisopimuskoulutuksesta. Loimaa: Priimus Paino Oy.
- Latvala, E., Vanhanen, Nuutinen. 2003. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Teoksessa Janhonen, Sirpa - Nikkonen, Merja (toim.) 2003. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. 2., uudistettu painos. Helsinki: WSOY.
- Metsämuuronen, J. 2008. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Mäkelä, M. 2010. Mestari opettajasta neuvokseksi. Mikkeli: AO-Paino.
- Mäntyneva, M. Heinonen, J. Wrangle, K. 2008. Markkinointitutkimus. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.
- Opetushallitus. 2012. Näyttötutkinto-opas. Tampere: Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino Oy.
- Oppisopimuslainsäädäntökomitean mietintö. 1961. Kauppa- ja teollisuusministeriö: Helsinki.
- Paasonen, J. 2009. Vartijan kortti-koulutukset. Tallinna: Tallinna Raamatutrukikoda.
- Raivola, R., Heikkinen, A., Kauppi, A., Nuotio, P., Oulasvirta, L., Rinne, R., Knubb-Manninen, G., Silvennoinen, H., Vaahtera, K. 2007. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 26: Aikuisen näyttötutkintojärjestelmän toimivuus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Raivola, R. 2007. Näyttötutkintojärjestelmä arvioinnin kohteena. Lähde liikkelle. Ammatillisten tutkintojen tiedotuslehti.

Robson, C. 1995. Real word research. A resource for social seientists and practioiner-researchers. Oxford: Blackwell.

Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E., Saari, S. 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Rauma: West-point Oy.

Tikkanen, S., Aapio, L., Kaarnalehto, A., Kammonen, L., Laitinen, J., Mikkonen, J., Pisto, M-H. 2008. Ammattina turvallisuus. Porvoo: WSOY.

Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Tammi.

Valtiontalouden tarkastusvirasto. 2009. Ammattikorkeakoulutuksen työelämälähtöisyyden kehittäminen. Valtiontalouden tarkastusviraston tulokellisuustarkastuskertomus (41/54/08). Helsinki: Edita Prima Oy.

Vartiointialan työehtosopimus. 2014. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja Palvelualojen työnantajat PALTA ry: Libris Oy.

Varto, J. 2005. Laadullisen tutkimuksen metedologia. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.

Säädökset

Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630.

Asetus ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/811.

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 21.8.1998/631.

Asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 6.11.1998/812.

Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 29.12.2009/1705.

Asetus opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 29.12.2009/1766.

Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista 12.4.2002/282.

Asetus vartioimisliikkeen vastaavan hoitajan ja vartijan koulutuksesta 6.9.2002/780.

Asetus oppisopimuskoulutuksessa olevan opiskelijan opintososiaalisista eduista tietopuolisen opetuksen aikana 9.8.2007/799.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Opetushallitus. 2006. Henkilökohtaistamismääräys 28.11.2006. Dno 43/011/2006.

Opetushallitus. 2010. Turvallisuusalan perustutkinto 17.2.2010. Dno 18/011/2010.

Opetushallitus. 2003. Turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinto 7.5.2003. Dno 21/011/2003.

Opetushallitus. 2006. Vartijan ammattitutkinto 1.11.2006. Dno44/011/2006.

Opetusministeriö. 2008. Kirje koulutuksen järjestäjille 19.6.2008. Dno 4/503/2008.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2011. Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:8. Dno 81/040/2009.

Sähköiset lähteet

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2014. Ammattinetti. Viitattu 23.5.2014.
http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/614_ammatti

Sisäministeriö. 2014. Sisäisen turvallisuuden ohjelman vuosiraportti. Viitattu 2.7.2014.
<http://www.intermin.fi/julkaisu/322014>

Sisäministeriö. 2014. Yksityinen turvallisuusala: vartiointi ja järjestyksenvalvonta. Viitattu 4.10.2014.
http://www.intermin.fi/fi/turvallisuus/vartiointi_ja_jarjestyksenvalvonta

Jyväskylän Yliopiston tutkimusportaali. 2014. Viitattu 4.3.2014.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2014. Koulutusjärjestelmä. Viitattu 2.3.2014.
<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutusjaerjestelmae/?lang=fi>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2014. Oppisopimuskoulutus. Viitattu 5.3.2014.
http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/opiskelu_ja_tutki_nnot/oppisopimuskoulutus/index.html?lang=fi

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2014. Aikuiskoulutus. Viitattu 20.11.2014.
http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/?lang=fi

Opetushallitus. 2014. Oppisopimuskoulutus. Viitattu 4.2.2014.
http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus

Routio, P. 2006. Tuotetiede. Viitattu 1.7.2014.
<http://www2.uiah.fi/projects/metodi/002.htm>

Tilastokeskus. 2014. Ammatillinen koulutus. Viitattu 5.1.2014.
<http://www.stat.fi/til/aop/index.html>

Tilastokeskus. 2014, Näyttötutkinnot. Viitattu 5.1.2014.
http://www.stat.fi/til/aop/2012/03/aop_2012_03_2013-11-06_tie_003_fi.html

Valtioneuvosto. 2014. Hallitusohjelma. Viitattu 4.2.2014.
<http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/fi.jsp>

Kuvat

Kuva 1: Tutkimusstrategiat	8
Kuva 2: Suomen koulutusjärjestelmä.....	9
Kuva 3: kuvaus oppisopimustoiminnasta.....	18

Taulukot

Taulukko 1: Haastattelut henkilöt	35
---	----

Teemahaastattelukysymykset

Oppisopimuskoulutus vartijan ammattitutkinnossa

1. Miten koulutuksessa huomioidaan opiskelijan tavoitteet?
2. Miten koulutuksessa huomioidaan työnantajan tavoitteita?
3. Miten koulutuksen opetusmenetelmät tukevat opiskelijan tavoitteita?
4. Miten koulutuksen opetusmenetelmät tukevat työnantajan tavoitteita?
5. Mitkä asiat ovat vaikeita tai vaativat huomattavia resursseja oppisopimusprosessissa ja kuinka muuttaisin niitä?
6. Mikä on erityisen hyvää oppisopimuskoulutuksessa, kun suoritetaan vartijan ammattitutkintoa?
7. Mikä on erityisen huonoa oppisopimuskoulutuksessa, kun suoritetaan vartijan ammattitutkintoa?

Työtehtävät ja tulevaisuus

1. Miten vartijan ammattitutkinnon suorittaminen vaikuttaa vartijan työn sisältöön?
2. Antaako vartijan ammattitutkinto valmiudet toimia myös muissa turvallisuusalan työtehtävissä?
3. Miten turvallisuusalan muuttuva työympäristö huomioidaan vartijan ammattitutkinnon koulutuksessa?

Lisääntynyt osaaminen

1. Miten työnantaja hyödyntää vartijan ammattitutkinnon suorittajan lisääntynyttä osaamista omassa organisaatiossa?
2. Miten oppisopimuskoulutuksen osa-alueet tukevat yrityksen tavoitteita ja kuinka sitä hyödynnetään yrityksen toiminnan kehittämisessä?
3. Onko vartijan ammattitutkinnon suorittamisella on vaikutusta työnantajan liiketoimintaan?

Haastatellut henkilöt

Työnantajan edustajat:

Johtaja a. Haastattelu 27.2. klo 9.00.

Toimitusjohtaja. Haastattelu 28.2.2014 klo 11.30.

Henkilöstön kehityspäällikkö. Haastattelu 5.3.2014 klo 8.00.

Henkilöstöpäällikkö. Haastattelu 11.3.2014 klo 13.00.

Johtaja b. Haastattelu 2.4.2014 klo 9.00.

Koulutuksen järjestäjät:

Koulutuspalvelupäällikkö. Haastattelu 26.2.2014 klo 12.00.

Koulutus­päällikkö. Haastattelu 26.2.2014 klo 15.00.

Turvallisuusasiantuntija. Haastattelu 26.2.2014 klo 17.30.

Koulutus­asiantuntija. Haastattelu 27.2.2014 klo 14.00.

Lehtori. Haastattelu 28.2.2014 klo 09.00.

Työntekijät:

Vartija a. Haastattelu 28.2.2014 klo 14.00.

Vartija b. Haastattelu 6.3.2014 klo 12.00.

Vartija c. Haastattelu 10.3.2014 klo 15.00.

Vartija d. Haastattelu 25.3.2014 klo 10.00.