

Pääkirjoitus

# Yrityksen osaamisen kehittäminen sekä ammatillinen oppisopimuskoulutus

---

Pentti Nikkanen

Dosentti, KT  
Jyväskylän yliopisto,  
Koulutuksen tutkimuslaitos  
pentti.nikkanen@jyu.fi

Marja-Leena Stenström

Professori, YTT  
Jyväskylän yliopisto,  
Koulutuksen tutkimuslaitos  
marja-leena.stenstrom@jyu.fi

**S**uomen noin neljännesmiljoonasta yrityksestä on pieniä ja keskisuuria (pk) yrityksiä 99 prosenttia. Valtaosa kaikista yrityksistä on työntekijämäärältään alle 10 henkilöä. Vastaavanlainen tilanne on koko Euroopassa (European Commission, 2009). Pk-yritysten kansantaloudellinen vaikutus on merkittävän suuri. Laajasti on hyväksytty ajatus, että yritysten ja niiden työntekijöiden osaamisen parantaminen on kes-

keinen keino edistää erityisesti pk-yritysten kilpailukykyä (Competence Development in SMEs, 2003).

Tutkimuskirjallisuuden perusteella minkä tahansa organisaation oppiminen tapahtuu parhaiten silloin, kun sen yksilöt oppivat oppimaan yhdessä ja toisiltaan. Työntekijöiden yhdessä oppiminen ja tiedon jakaminen toisilleen on välttämätöntä, että organisaation tasolla tapahtuisi oppimista (Nikkanen 2001). Organisaation oppiminen eli yhteisöllinen oppiminen ja osaamisen ke-

hittyminen ovat kiinteästi sidoksissa toisiinsa. Esimerkiksi Murrayn mukaan (2003) organisaation osaaminen muodostuu prosesseista, järjestelmistä ja käytännöistä, jotka mahdollistavat yksilöiden osaamisen muuttumisen organisaation osaamiseksi.

Osaamisen kehittäminen yrityksissä ja erilaisissa konteksteissa eri puolilla Eurooppaa nousi esiin myös Helsingissä elokuun loppupuolella pidetyssä ECER-konferenssissa (European Conference on Educational Research). Asia on ajankohtainen ja tärkeä. Myös Suomessa on Keski-Suomen maakunnassa käynnissä useita projekteja, joissa oppivan alueen hengessä pyritään kehittämään yritysten osaamisen kehittämistä ja myös auttamaan ja tukemaan yrityksiä erilaisissa kehittämisprosesseissaan. Useiden tutkimusten mukaan innovaatioita ilmenee vuorovaikutteisissa verkostoissa. Verkostoituminen avaa mahdollisuuksia paitsi koulutukselle niin myös työelämälle, jolla on usein käytössään hyvät yhteydet.

Käsillä oleva Ammattikasvatuksen aikakauskirja koostuu neljästä artikkelista, joista ensimmäinen käsittelee yrityksen osaamisen kehittämisen itsearviointityökalun laatimista ja siihen kehittämissessiin liittyviä havaintoja ja yrityksiltä saatua palautetta. Kolme muuta artikkeleita tarkastelevat oppisopimuskoulutusta eri näkökulmista.

Yrityksen osaamisen kehittäminen sekä ammatillinen oppisopimuskoulutus molemmat tähtäävät työntekijän/työntekijöiden oppimiseen ja sitä kautta heidän osaamisensa lisääntymiseen, eri toimijatahojen yhteistyön lisääntymiseen verkostoitumisen avulla sekä työpaikkojen ja työllistymisen lisääntymiseen.

Marja-Leena Stenströmin, Kari Itkosen ja Pentti Nikkasan artikkelissa kuvataan pk-yritysten osaamisen itsearviointityökalun kehittämistä ja siitä saatuja kokemuksia. Tavoitteena on ollut tehdä yrityksille työkalu, väline, jolla ne voisivat itsenäisesti arvioida omaa osaamistaan, sen tarpeita ja kehittymistä. Heidän projektinsa on ESR-rahoitteinen ja sitä on toteutettu kiinteässä yhteistyössä alueelliseen osaamisen kehittämistyöhön osallistuvien toimijoiden kanssa. Yritykset ovat alun epäröivän vaiheen jälkeen suhtautuneet kehitettyyn työkaluun myönteisesti ja olleet lopulta halukkaita ideoimaan sen kehittämistä eteenpäin.

Kari Viinisalo tarkastelee artikkelissaan oppisopimuskoulutusta yhteiskunnan, yrityksen ja yksilön näkökulmasta. Hän toteaa, että oppisopimuskoulutus on luonteeltaan sekä verkostotoimintaa että yrityksen henkilöstökoulutusta. Yhteiskunnan näkökulmasta oppisopimuskoulutuksella on työllistävä vaikutus, erityisesti nuorten osalta. Yrityksen näkökulmasta koulutus tapahtuu työpaikalla, jolloin yritys hyötyy työtä tekevän opiskelijan työpanoksesta ja hänen osaamisensa lisääntymisestä ja kehittymisestä. Yksilön kannalta oppisopimuskoulutus tarjoaa opiskelijalle mahdollisuuden samanaikaiseen kouluttautumiseen ja elannon hankkimiseen. Viinisalo nostaa esiin useita keskeisiä oppisopimuskoulutukseen liittyviä teemoja. Lopuksi hän pitää ilmeisenä, että ”ammatillinen koulutus tapahtuu tulevaisuudessa entistä enemmän työpaikoilla”. Viinisalo esittää myös toivomuksen, että Suomessa vieriäisi entistä enemmän oppisopimuskoulutukseen liittyvää tutkimusta.

Lea Mäkisen artikkeli koskee tutkimustavoitteiden toteutumista oppisopimuskoulutuksessa. Mäkinen tuo esille

oppisopimukseen liittyviä positiivisia asioita, mutta myös sen, että tutkintotavoitteisuus ei aina palvele parhaiten opiskelijan ja työntekijän tarpeita. Seurauksena on, että oppisopimus voi purkautua. Mäkinen tutki, mille tutkintotasoille ja mihin tutkintoihin keskeyttämiset liittyivät. Hän myös tarkasteli syitä, jotka johtavat keskeytyksiin ja keinoja, joilla tilannetta voisi parantaa. Lopuksi Mäkinen pohdiskelee, millä oppisopimuskoulutuksen onnistumista voisi mitata: yhtäältä tutkinnon saavuttaminen, mutta toisaalta myös työllistymisen kuva koulutuksen onnistumista. Kaikilla aloilla ei Mäkisen mukaan tutkinnon suorittaminen ole päätarkoitus, vaan työnantaja voi hakea koulutuksella osaamista ja itselleen sopivaa työntekijää. Työnantaja voi haluta minimipainostuksella maksimihyödyn. Vastaavannaisia tuloksia saatiin myös Marja-Leena Stenströmin johtamassa tutkimuksessa ”Yli 40-vuotiaat aikuiskoulutuksessa” (Stenström, Linnakylä, Malin, Nikkanen, Piesanen & Valkonen 2002; Nikkanen 2002, 105 - 170).

Pia Suutari tarkastelee artikkelissaan onnistuneen oppisopimuksen avaimia. Hänen yhtenä tarkoituksenaan on ollut synnyttää keskustelua oppisopimuksen laadun kokonaisvaltaisesta kehittämisestä ja työnantajan merkityksestä onnistuneessa oppisopimusprosessissa. Mäkinen toteaa, että oppisopimuksen kompastuskivenä on useasti työnantajan vähäinen panostus työssä oppimiseen, mikä vaikeuttaa laadukkaan oppimisen toteutumista työpaikalla ja saattaa johtaa jopa oppisopimuksen purkuun. Pia Suutari korostaa Lea Mäkisen tavoin sitä, että oppimisen on oltava hyvin suunniteltua ja ohjattua. Suutari myös kiteyttää, että oppisopimuksen avulla koko työyhteisöllä on mahdollisuus

saada uutta ammattiosaamista. Hänen mielestään oppilaitosten opettajat tulisi sitouttaa entistä enemmän oppisopimukseen ja sen erityispiirteisiin.

## Lähteet

- Competence Development in SMEs. 2003. Observatory of European SMEs No. 1. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission 2009. Enterprise and industry policies. Small and medium-sized enterprises (SMEs). Facts and figures. Retrieved 10 January 2010 from [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/index_en.htm).
- Murray, P. 2003. Organisational learning competencies and firm performance: empirical observations. *The Learning Organisation* 10 (5), 305 - 316.
- Nikkanen, P. 2002. Aikuisopiskelijoiden tarpeita, kokemuksia ja odotuksia kolmesta erityyppisestä aikuiskoulutuksesta. Teoksessa M.-L. Stenström, P. Linnakylä, A. Malin, P. Nikkanen, E. Piesanen & S. Valkonen. *Yli 40-vuotiaat aikuiskoulutuksessa: 'Kyllä sieltä aina jotakin reppuun jää!'*. Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja 96. Helsinki: Opetusministeriö, 105 - 170.
- Nikkanen, P. 2001. Effective and improving learning organization. In: E. Kimonen (Ed.) *Curriculum Approaches. Readings and Activities for Educational Studies*. University of Jyväskylä. Institute for Educational Research and Department of Teacher Education, 55 - 76.
- Stenström, M.-L., Linnakylä, P., Malin, A., Nikkanen, P., Piesanen, E. & Valkonen, S. 2002. *Yli 40-vuotiaat aikuiskoulutuksessa: 'Kyllä sieltä aina jotakin reppuun jää!'*. Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja 96. Helsinki: Opetusministeriö.

