

Oppisopimuskoulutuksen toteutuminen työpaikoilla – lähestymistapana institutionaalinen teoria

Arja Haapakorpi

ABSTRACT

The purpose of vocational apprenticeship is to guarantee occupational qualifications and eligibility for tertiary education by providing opportunity for both conceptual and practical learning. The employer organizations have the responsibility of providing the opportunity for on-the-job learning and applying theoretical studies. However, apprenticeship has been criticized for the shortage of conceptual and theoretical learning, which has been due to work organizations' insufficient capacity to some extent. The aim is to study, what kinds of conditions promote or prevent the opportunities for appropriate learning at work-sites. The theoretical approach is institutional theory and content analysis is applied in the data analysis.

Key words: education policy, vocational education, apprenticeship, institutional theory, training

TIIVISTELMÄ

Oppisopimuksen tarkoituksena on taata opiskelijoille työpaikasta riippumaton ammatillinen osaaminen ja mahdollisuus jatko-opintoihin korkea-asteella. Koulutuksen tavoitteena on, että työpaikalla oppiminen ja tietopuolinen opiskelu täydentävät toisiaan ns. sulautuvan oppimisen ideaalin mukaisesti. Opiskelijan tietopuolisten opintojen ja työpaikalla oppimisen organisointiin osallistuvat sekä työpaikat että oppilaitokset, ja voidaan olettaa niiden jakavan käsitykset koulutuksen tavoitteista ja käytännöt näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Työpaikan ydintehtävä ei kuitenkaan ole kouluttaminen ja opiskelija on myös työntekijä, joten oppisopimusta toteutetaan sekä työelämän että koulutus-

organisaation logiikan kehyksessä. Artikkelissa kysytään, miten ja millaisilla edellytyksillä oppimisen ideaali toteutuu työpaikan ja oppilaitoksen muodostamassa institutionaalisessa kontekstissa. Teoreettinen lähestymistapa on institutionaalinen teoria ja pääasiallinen menetelmä on sisällönanalyysi.

Avainsanat: ammatillinen koulutus, koulutuspolitiikka, institutionaalinen teoria, oppisopimus, harjoittelu

JOHDANTO

Oppisopimuksella pyritään edistämään kansalaisten elinikäisiä valmiuksia toimia työelämässä. Koulutusmuoto perustuu työpaikalla oppimisen ja tietopuolisen aineksen keskinäiseen vuorovaikutukseen ja täydentävyyteen. Tietopuolisen aineksen hallinta saavutetaan käsitteellisillä, teoreettisilla opinnoilla, jotka suoritetaan yleensä oppilaitoksessa. Oppisopimustoimintaa ohjaa laki ammatillisesta peruskoulutuksesta (630/1998). Oppisopimuskoulutuksesta noin viidesosa on tietopuolisia opintoja oppilaitoksissa ja neljä viidesosaa työpaikalla oppimista. Tietopuolisten opintojen osuus vaihtelee kuitenkin yksilöllisesti, koska henkilökohtaisen opiskeluohjelman laadimisessa otetaan huomioon muodollisten opintojen tai työhistorian kautta saavutettu osaaminen.

Oppisopimuskoulutuksen tavoitteena on yksilölliset tarpeet huomioon ottava oppiminen ja sosiaalinen inklusio pohjoismaisen mallin mukaisesti. Tietopuolisten opintojen suorittaminen mahdollistaa jatko-opinnot. Koulutuspolitiikan virallisten linjauksien mukaisesti koulutuspolkujen avoimuuden tavoitteena on osaavan työvoiman tarpeen turvaamisen lisäksi koulutusmahdollisuuksien tasa-arvo (Virolainen & Stenström 2014a; Walther 2009).¹ Ammatillisella koulutuk-

sella on toisin sanoen yhteiskunnallinen tehtävä, mutta samanaikaisesti koulutusta on sovittava työelämän tarpeisiin.

Suomessa nykyuotoista ammatillista koulutusta ryhdyttiin organisoimaan koulutusmuotoisena 1800–1900-lukujen vaihteessa ja esikuvana käytettiin ulkomaisia vaikutteita Saksasta, Itävallasta, Sveitsistä ja Alankomaista (Laukia 2013). Ammatillinen koulutus saavutti nykyisen asemansa vasta sotien jälkeen (Tuomisto 1986). Oppisopimuskoulutuksen merkitys on ollut koulumuotoisessa ammattikoulutusjärjestelmässä vähäinen (Stenström & Virolainen 2014b).

Eurooppalaisessa tutkimuksessa ammatillista koulutusta on jäsennetty kysyntä (demand) – tarjonta (supply) – jatkumolla. Kysyntä-ullottuvuuden ääripäässä on saksalainen malli, joka perustuu työpaikkalähtöiseen koulutukseen. Jatkumon toisessa päässä painottuu tarjontalähtöinen koulutus, jossa opiskelijoille tarjotaan vaihtoehtoisia, heidän kiinnostustaan vastaavia oppisisältöjä. Opiskelija on kuluttaja, kun kysyntä-perustaisessa mallissa opiskelija on työelämään haluava oppija. Tarjonta-perustaisessa mallissa oppiminen toteutuu kouluvetoisesti. (Frommberger & Krichewsky 2012). Voidaan arvioida suomalaisen oppisopimusmallin olevan lähempänä kysyntä-mallia kuin tarjonta-mallia. Toisaalta suomalaisessa koulutuksen tarjonnassa on otettava huomioon jatko-opintokelpoisuuden takaaminen, mikä lähentää sitä tarjonta-malliin.

Ammatillisen koulutuksen tutkimusta on toteutettu lähinnä kasvatustieteiden tutkimusaiheiden parissa (ks. Räcköläinen 2011). Koulutuspolitiikkaa on tarkasteltu tutkimusalueella vähäisessä määrin (ks. Virolainen & Stenström 2014a). Oppisopimuskoulutusta koskevaa tietoa on tuotettu erilaisin käytännönläheisin arvioinnein ja selvityksin (ks. Haapakorpi & Virtanen 2015), mutta varsinainen tutkimus on jäänyt vähäiseksi. Tuoreessa kauppatieteen alan väitöskirjassa on tarkasteltu oppisopimusta yritysten palveluna ja sen vaikuttavuutta tästä näkökulmasta (Norontaus 2016). Ammatillista koulutusta koskeva tutkimus on osin sisältänyt oppisopimukseen liittyvää tutkimusta, kun se on kohdistunut työelämässä oppimisen kysymyksiin (Raivola & al. 2007; Räcköläinen 2011). Oppisopimuskoulutuksesta on niukalti eurooppalaista vertailututkimusta, koska sitä on edellä mainittuun tapaan tarkasteltu ammatillisen

koulutuksen yhtenä muotona. Oppisopimusta on tarkasteltu opiskelijan institutionaalisen tai juridisen aseman, oppimisen ja työelämään siirtymisen näkökulmasta (ks. Pilz 2012).

Oppisopimuksen tavoitteena on sulautettu oppiminen, jota jäsennetään käsitpareilla teoria-käytäntö ja luokkahuone-työpaikka (Ryan 2012). Sulautetun oppimisen ideaalin on kuitenkin havaittu toimivan puutteellisesti. Teorian ja käytännön sulauttamisen ongelmien taustalla on sekä oppilaitoksen että työpaikan vaikeudet tai haluttomuus sanallistaa toimintaansa sekä lähtökohtiaan ja koordinoita yhteistoimintaa (Ryan 2012; Aarkrog 2012).

Oppisopimuksen ideaalien on havaittu karkaavan käytännön toteutuksessa. Itsenäisesti työskentelevien opiskelijoiden on havaittu hyötyvän tästä mallista, mutta ohjausta tarvitseville opiskelijoille sen on todettu sopivan huonomin. Matalapalkka-aloilla, rutiinityöhön keskittyvissä paikoissa oppimiselle on ylipäättään vaatimattomat mahdollisuudet. (Wolter & Ryan, 2011) Tanskalaisen kokemuksen mukaan opiskelijat pitävät koulumuotoisen ammatillisen koulutuksen ansiona teoreettisen ja pätevemmän oppimisen mahdollisuutta oppisopimustyyppisen opiskelun sijaan (Aarkrog 2012).

Eurooppalaisessa tutkimuksessa oppisopimuksessa on siis havaittu ongelmia teorian ja käytännön osaamisen integroimisessa, mutta tutkimustuloksia ei ole analysoitu teorialähtöisesti institutionaaliseen toimintaan liittyvinä ilmiöinä (ks. Ryan 2012). Tämän tutkimuksen tavoitteena on paikata tätä aukkoa.

Oppilaitos ja työorganisaatiot oppisopimuksen toteuttamisen instituutioina edustavat erilaisia yhteiskunnallisia alueita, joiden tavoitteet, toiminnan tapa, käytännöt ja merkityksenannot poikkeavat toisistaan. Koulutusinstituution asema määrittynyt yhteiskunnallisessa tehtäväjaoissa, ja koulutukselle ja kasvatukselle annetaan erityisiä merkityksiä ja moraalikoodeja tiedon, osaamisen ja arvojen uusintajana ja uudistajana. Oppisopimustyöpaikat sitoutuvat oppisopimuksessa huolehtimaan oppisopimusopiskelijan oppimisen edellytyksistä, mutta niiden toimintaa ohjaa ensisijaisesti organisaation ydintehtävä ja sen toteuttamisen edellytysten turvaaminen (ks. Aarkrog 2012).

Tarkoituksena on tutkia, miten ja millaisilla edellytyksillä tietopuolisen oppimisen ja käy-

tännön tiedon kattavuus ja mahdollisuus niiden niveltämiseen toteutuvat työpaikalla. Millaisin ehdoin työorganisaatio toteuttaa toimintaansa siten, että tiedollisen kattavuuden ideaali toteutuu?

Lainsäädäntö ja oppisopimuksen säännöt ohjeistavat työpaikat ja oppilaitokset noudattamaan sopimuksen tavoitteita ja käytäntöjä ja välittävät tietoa oppisopimuskoulutuksen taustalla olevista arvoista ja tavoitteista. Sääntöjä ja tavoitteita koskeva tieto on yhdenmukaista kummallekin taholle ja oppisopimus edellyttää työorganisaatiolta ja oppilaitokselta keskinäistä yhteydenpitoa sopimuksen täyttämiseksi. Siten työpaikkojen ja oppilaitosten tulisi noudattaa oppisopimuksen kehityksessä jaettua ymmärrystä oppisopimuskoulutuksen tavoitteista ja noudattaa niitä palvelevia käytäntöjä. Miten koulutusorganisaation ja työpaikan yhdessä allekirjoittama oppisopimus noudattaa sille asetettuja tavoitteita, jotka kohdistuvat tietopuoliseen ja käytännön oppimiseen?

Tiedollisen kattavuuden toteutumista ja sen ehtoja tutkitaan institutionaalisesta teoriaperinteestä käsin.

Artikkelin etenemistä pohjustetaan ammatillisen oppisopimuskoulutuksen perustiedoilla, jonka jälkeen siirrytään teoreettiseen keskusteluun ja määritellään tutkimuskysymykset. Ennen siirtymistä tutkimusongelman tarkasteluun esitellään aineisto ja menetelmät. Varsinaista tutkimusongelmaa tarkastellaan tutkimusaineiston valossa ja soveltaen institutionaalista teoriakehystä ja käytäntötutkimusta. Johtopäätökset, tulkinnat ja tutkimuksen rajoitteiden kuvaus päättävät artikkelin.

OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN PERUSTIETOJA

Ammatillinen oppisopimuskoulutus kattaa erilaisia tutkintolajeja eli ammatti- ja erikoistutkintoon johtavaa ja opetus suunnitelmaperustaista koulutusta. Oppisopimus perustuu yleensä näyttöperusteiselle koulutukselle: opintosuoritusten yleisin muoto on yleisimmin työpaikalla suoritettujen tehtäväkokonaisuuksien arviointi, joita kutsutaan tutkintotilaisuuksiksi.

Oppisopimusopiskelija on palkkasuhteessa työnantajaan ja oppisopimus tehdään työnantajan ja koulutuksen järjestäjän keskinäisen sopi-

misen pohjalta. Työpaikalla opiskelijalle nimitään ohjaaja, joka on yhteydessä koulutuksen järjestäjään ja opettajiin. Oppisopimusopiskelijat ovat useimmiten aikuisia, jo työelämässä toimineita opiskelijoita, joiden oppisopimuspaikka on oma työpaikka.

Oppisopimustoimisto tai -keskus vastaa alueensa oppisopimustoiminnasta ja koulutuksen järjestäjä vastaa koulutuksen johdosta ja valvonnasta ja rahoituksen järjestämisestä. Koulutuksen järjestäjä organisoii koulutuksen joko tarjoamalla oman oppilaitoksen palveluita tai hankkii sen muista oppilaitoksista. Tietopuoliset opinnot suunnitellaan tutkinnon perusteiden pohjalta; ne sisältävät luentoja, ryhmätöitä, valmentavia tehtäviä tutkintotilaisuuksiin, kotona tehtäviä etätehtäviä sekä harjoituksia.

Oppisopimus ammatillisen koulutuksen muotona ei ole kovin merkittävä, sillä 22 prosenttia ammatillisen koulutuksen opiskelijoista suorittaa opinnot oppisopimuksena vuoden 2012 tietojen perusteella (<http://beta.vipunen.fi/fi-fi/ammattillinen/Sivut/Opiskelijat-ja-tutkinnot.aspx>). Tutkinnon oli suorittanut 56 prosenttia opiskelijoista viisi vuotta opintojen aloittamisen ajankohdasta laskettuna vuoden 2012 tilastojen perusteella. Osuus oli yhtä suuri kuin oppilaitosmuotoisessa ammatillisessa koulutuksessa opiskelijoilla. (<http://beta.vipunen.fi/fi-fi/ammattillinen/Sivut/Opiskelijat-ja-tutkinnot.aspx>)

INSTITUTIONAALINEN TEORIA: OPPILAITOS JA OPPISOPIMUSTYÖPAIKKA INSTITUTIONAALISENA KEHYKSENÄ

Instituutioiden kehittyminen ja niiden väliset suhteet

Institutionaalisessa teoriaperinteessä modernin yhteiskunnan organisoitumista tarkastellaan sen toiminta-alueiden vakiintumisena ja erikoistumisena. Jäsenyykset, merkitykset ja niitä välittävät symbolit, käytännöt ja toiminnan rakenteet muotoutuvat instituution eri organisaatioissa samansuuntaisesti, jolloin ne yhdenmukaistuvat. Syveneminen on samalla erikoistumista oman alueen tietoon, käytäntöihin ja suhteisiin. Institutionaalistuminen vahvistaa toiminnan legitimaatiota ja minimoi ulkomaailman tuottama epävarmuutta. (Scott 2008a). Organisaatiot soveltavat institutionaalisia periaatteita ja käytän-

töjä omiin tilanteisiinsa sopiviksi (Czarniawska & Joerges 1996). Instituutioiden sisäisen yhdenmukaistumisen lisäksi instituutioiden väliset suhteet ja niiden muodostama järjestelmä on keskeinen ulottuvuus tässä teoriaperinteessä. Instituutit ovat suhteessa toisiinsa ja muutos yhdessä voi heijastua toiseen instituutioon (Friedland & Alford 1991). Institutionaalistuminen on sekä prosessi ja lopputulos (Thornton & Ocasio 2012).

Organisaatioiden yhdenmukaistumista on tulkittu seuraukseksi erityisesti ulkoisista, mutta myös sisäisistä paineista. Organisaatioiden riippuvuus toisistaan, samanlainen toimintaympäristö ja osallisuus samoihin professionaalisiin verkostoihin ja yhdistykseen edistää yhdenmukaistumista (Powell & DiMaggio 1991). Jaetut merkitykset ovat Scott'n (2008b) mukaan ominaista institutionaalistumiselle. Toimintakäytäntöjä vakiinnuttaa polkuriippuvuus eli pitkän ajan kuluessa vakiintuneet käytännöt uusien käytäntöjen ohjaajana. Kulttuuristen merkitysten muutosten on havaittu olevan hitaita, minkä voidaan päätellä kielteisesti tulkiten jähmettävän ja myönteisesti ajatellen vakiinnuttavan organisaatioiden toimintamalleja ja käytäntöjä (Scott 2008b). Instituutioiden yhdenmukaisuus vaihtelee, sillä laajojen instituutioiden organisaatiokentällä on enemmän vaihtelua kuin suppeiden instituutioiden. Mitä kypsempi instituution organisaatiokenttä on, sitä enemmän sillä kilpailee vaihtoehtoisia logiikoita, jotka altistavat kenttää muutoksille (Reay & Hinings 2005).

Yhdenmukaistuminen ei toteudu lineaarisesti. Vaikka polkuriippuvuus vahvistaa totuttuja toimintatapoja, toimintaympäristön muutos voi pakottaa poikkeamaan aikaisemmasta toimintamallista (Meyer & Rowan 1983). Instituutit myös lainaavat ympäristöstään toimintatapoja tai symboleita (Scott 2008b) ja muiden instituutioiden samankaltaiset rakenteet tai normit voivat edistää lainaamista.

Institutionaalisen teoriaperinteen alkuvaiheessa painotettiin rakenteellista yhdenmukaistumista, mutta teoriaperinteen kehittyessä siirryttiin moniulotteisempaan tarkasteluun (Scott 2008b, Stinchcombe 1997). Taustalla oli kritiikki rakenneteknologian kyvyttömyydelle tunnistaa toimijoiden ja toiminnan merkitys (Scott 2008b, Smith & Johnston 2002). Meyerin ja Rowanin (1983) uusinstitutionaalisen lähestymistavan mukaan yhdenmukaistumisessa kyse oli iso-

morfismista eli organisaatioiden pyrkimyksessä muistuttaa ulkoisesti toisiaan asemansa vakauttamiseksi ja ulkoisen uhan torjumiseksi.

Sosiaalisen konstruktivismille perustuvat tutkijat ovat kuitenkin kritisoineet isomorfismia selitysmallin mekaanisuudesta ja merkityksen unohtamisesta. Suuntaus korostaa toimijan, merkityksen ja kontekstuaalisen tulkinnan merkitystä organisaatioiden toiminnassa. Toimintamalleja, käytäntöjä ja diskursseja tarkastellaan paikallisina sovelluksina konstruktivistisessa tutkimuksessa (Czarniawska & Joerges 1996) ja instituutioon kuuluvien organisaatioiden ajatellaan olevan erilaisia (Scott 2008b). Toimijoiden aktiivisuus on suuntauksen mukaan strategista eli omia intressejä harkitusti toteuttavaa (Scott 2008a; 2008b).

Institutionaalistumista voidaan myös tarkastella mikro-, meso- ja makrotason välisenä vuorovaikutuksena eri tavoin. Greenwoodin ja Suddabyn (2006) mukaan kentän toimijoiden kontaktipinta institutionaaliseen logiikkaan erilaisilla kentillä tekee heidät tietoisemmiksi ja asiantuntevammiksi niiden logiikkoihin liittyvistä ristiriidoista. Ristiriitojen tunnistamisen kautta ne voivat tulla helpommin käsiteltäviksi; tämän prosessin myötä voi myös syntyä organisaation institutionaalisen logiikan uudistajia (entrepreneur).

Institutionaalisen järjestelmän lähestymistapa tarkastelee instituutioiden välisiä suhteita ja niiden rajapinnoilla tapahtuvaa toimintaa. Thorntonin ja Ocasion (2012) mukaan eri instituutioiden toimijoiden pakottaminen yhteistyöhön tuottaa monen tasoisia prosesseja instituutioiden rajapinnoilla: yksilöroolit, organisaatiorakenteet ja tehtävät lomittuvat, mikä aiheuttaa ristiriitoja erilaisten institutionaalisten logiikoiden yhteensopimattomuuden vuoksi. Toisaalta törmäyksestä voi myös syntyä institutionaalisten logiikoiden uudistamisen prosesseja.

Organisaatioiden ja niissä toimivien yksilöiden toimintaa ohjaa organisaation institutionaalinen logiikka. Se on linkki instituution ja toiminnan välillä ja tarjoaa merkityksiä ja käytäntöjä jatkuvuuden turvaamiseksi. Tämä lähestymistapa tarjoaa sillan makrotason rakenteellisen (Meyer and Rowan 1977, diMaggio & Powel 1983) sekä mikrotason prosessien (Zucker 1977) välille. Friedlandin ja Alfordin (1991, 232, 248 ja 251–255) tulkitsemana instituutit ovat

materiaalisiin ja symbolisiin järjestelmiin juurtuneita supraorganisaationaalisia toimintamalleja, joiden kautta yksilöt ja organisaatiot jäsentävät materiaalista elämäänsä ja tekevät tulkintoja siitä. Luodessaan jatkuvuutta institutionaalinen logiikka samalla myös rajoittaa organisaatioiden ja yksilöiden toimintaa ja merkityksiä.

Scottin mukaan (2008a) institutionaalinen logiikka perustuu kolmeen ulottuvuuteen eli rakenteelliseen (pakottava), normatiiviseen ja kulttuuris-kognitiiviseen. Pakottavat paineet voivat olla lainsäädännön muutoksia tai taloudellisia pakkoja. Normatiiviset paineet ja virikkeet voivat olla historian kulussa tai erityisessä tilanteessa syntyneitä sosiaalisia suhteita tai käytäntöjä, jotka toteuttavat toiminnan polku-riippuvuuksia, mutta myös muuttavat niitä. Kulttuuris-kognitiiviset paineet tai virikkeet sisältävät merkityksiä, jotka ohjaavat toimintaa eli tarjoavat toiminnalle mielekkään lähtökohdan. (Scott 2008a).

Pakottavat, normatiiviset ja kulttuuris-kognitiiviset paineet tai virikkeet kietoutuvat toisiinsa (ks. myös Thornton & Ocasión 2012). Esimerkiksi oppilaitoksen opetushenkilöstö voi pitää uuteen teknologiaan pohjautuvaa opetusmenetelmää erityisen tärkeänä (kulttuuris-kognitiivinen) ja suunnata oppilaitosta yhteistoimintaan sellaisten yritysten kanssa, joilla on käytössä tämä teknologia. Yhteistoiminta voi vastaavasti vakiintua (normatiivinen), vaikka se ei olisi-kaan enää välttämätöntä alkuperäisen tavoitteen vuoksi. Oppilaitoksen voi olla myös taloudellisesti välttämätöntä osoittaa olevansa innovatiivisten opetusmenetelmien kehittäjien etujoukkoa (pakottava), mikä voidaan ainakin joltakin osin kääntää omaehtoiseksi toiminnan kehittämiseksi (kulttuuris-kognitiivinen).

Toimintaa yhdenmukaistava oppisopimus ja institutionaalisen teorian sovellus

Koska oppisopimuksen osapuolia sitoo oppisopimus, voidaan olettaa koulutusorganisaatioiden ja työpaikkojen toiminnan suuntautuvan oppisopimusta koskevissa merkityksissä, suhteissa ja käytännöissä samankaltaiseksi, mikä sujuvoittaa sovittujen tavoitteiden ja käytäntöjen noudattamista.

Koulutusorganisaatioiden ja oppisopimuspaikkoja tarjoavien työpaikkojen toimintalogii-

kat kuitenkin poikkeavat toisistaan. Työpaikoilla oppisopimuskoulutus on ydintoiminnan näkökulmasta ylimääräistä toimintaa, vaikka se koettaisiin järkeväksi henkilöstön kouluttamiseksi ja mahdollisen työvoimapulan lievittämiseksi. Koulutusorganisaation ja työpaikan välillä voi olla kitkaa, jos koulutusinstituution tavoitteet, toiminnan perustana olevat merkitykset ja toimintatavat eivät kohtaa työpaikkojen taloudellisiin ja toiminnallisiin ehtoihin liittyviä toimintatapoja.

Analyysin toteutuksen avainkäsite on institutionaalinen logiikka, jonka avulla pyritään jäsentämään työpaikkojen käytäntöjä ja niiden taustalla olevia oletuksia ja tekijöitä oppisopimuskoulutuksen tiedollisen kattavuuden toteutumisen tarkastelussa. Institutionaalinen logiikka kattaa erilaatuisia toimintaan motivoivia ja pakottavia elementtejä eli pakottavia, normatiivisia ja kulttuuris-kognitiivisia paineita tai virikkeitä.

Empiirisessä tutkimuksessa sovelletaan käytäntöteoriaa analysoimalla työpaikkojen käytäntöjä ja toimintamalleja institutionaalisen logiikan kehityksessä. Käytäntöteorian ytimessä on ymmärtää käytäntöjen logiikkaa eli ihmisten toimintaa käytäntötietona, jossa yhdistyy toiminta, organisointi ja tieto. Tietäminen on käytännöllistä, kollektiivista aktiviteettia, joka kietoutuu merkitykseen. Käytännöt toteutuvat toiminnallisten linkitysten kautta (Gherardi 2015) eli ne noudattavat tietynlaista järjestystä ja tilallista ja ajallista toistuvuutta. Käytäntötutkimuksessa tieto kehystää materiaasta, aktiviteeteista ja diskursseista rakentuvia käytäntöjä ja tulkitsee niitä kollektiivisina, tilannekohtaisena ja tietoperäisenä toimintana (Gherardi 2011). Institutionaalisen teorian kehityksessä käytäntöteoria näyttäytyy seuraavanlaisena. Käytännöt perustuvat institutionaaliselle logiikalle ja käytäntöjen jatkumossa toimijat ylläpitävät tätä logiikkaa, mutta myös muuttavat sitä mikrotason toiminnan myötä. Käytäntöteoria on laaja kehys metodologisille sovelluksille.

Oppisopimuksen toimijoiden käytäntöjä analysoimalla lähestytään oppisopimuksessa sovittuun tiedollisen kattavuuden toteutumista. Miten ja millaisella institutionaalisen logiikan sovelluksella oppisopimuksessa sovittu tiedollinen kattavuus toteutuu opiskelijan työpaikalla oppimisessa?

Institutionaalisen logiikan sovellus on näkökulma siihen, millaisilla ehdoilla työnantaja ja oppilaitos noudattavat tietopohjan kattavuuden toteuttamista. Institutionaalisen logiikan elementit ovat pakottava, normatiivinen ja kulttuuris-kognitiivinen paine tai virike ja näiden elementtien toteutuminen yhdessä tai erikseen on institutionaalisen logiikan sovellus tilannekohtaisessa käytännössä. Analyysissä keskitytään oppisopimustyöpaikkojen käytäntöjen ja toimintamallien tarkasteluun tiedollisen kattavuuden toteuttamisessa. Koulutusinstituution organisaatioiden edustajien näkemykset taustoitettavat työpaikkoihin keskittyvää tutkimusta.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat

1. Miten oppisopimuskoulutuksen tietopohjan kattavuus toteutuu työpaikalla oppimisen jaksoilla? Ovatko tietopuolinen aines ja työpaikalla oppimisen kautta tulevat tiedot ja taidot riittävästi läsnä niiden niveltämisen mahdollistamiseksi?
2. Millaisilla ehdoilla tietopohjan kattavuus toteutuu työpaikalla oppimisen jaksoilla? Miten oppisopimuksen taustalla oleva institutionaalinen logiikka ohjaa työpaikan käytäntöjä oppisopimuksen toteuttamisessa?

AINEISTOT JA MENETELMÄT

Aineiston keruu toteutettiin Opetus- ja kulttuuriministeriön tilaamaa selvitystä (Haapakorpi & Virtanen 2015) varten, jonka tarkoituksena oli selvittää oppisopimusjärjestelmän toimivuutta ja vaikuttavuutta. Ongelman asettelu oli laadittu kahden pääteeman varaan. Ensinnäkin tavoitteena oli arvioida opintojen ja opiskelun henkilökohtaistamisen toteutumista ja toiseksi oppisopimustoiminnan organisoinnin toimivuutta. Henkilökohtaistamista koskevat kysymykset käsittelevät opintojen ja opiskelun suunnittelua ja toteutumista eli aiemmin opitun ottamista huomioon suunnitelmissa, tietopuolisten opintojen suunnitelmaa, työpaikalla oppimista, tutkintotilaisuuksia ja tietopuolisen aineksen ja työpaikalla oppimisen niveltämistä. Oppisopimustoiminnan organisoinnin teemat olivat koulutuksen järjestäminen ja hallinto, työpaikalla oppimisen ja tutkintotilaisuuksien järjestelyt, ja sopimustahojen vuorovaikutuskäytännöt. Tavoitteena oli selvittää koulutuksen järjestäjien, oppisopimustoimis-

tojen henkilöstön, työnantajien ja opiskelijoiden näkemyksiä oppisopimukselle asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta, niihin liittyvistä ongelmista ja taustoista.

Käsillä olevan artikkelitutkimuksen aineisto koottiin em. arviointiaineistosta. Tietopuolisen aineksen ja työpaikalla oppimisen niveltäminen – kysymys tuotti suuren osan tämän artikkelin aineistosta. Niveltämiseen sisältyy jo ajatus siitä, että edellytykset eri tiedon lajien yhdistämiseksi ovat jo läsnä. Artikkelitutkimusta varten tarkasteltiin myös niitä edellytyksiä, jotka mahdollistivat näiden tiedonlajien saavutettavuuden. Lisäksi aineistosta hyödynnettiin seuraavien teemojen alla olevaa aineistoa:

- Oppisopimuksen organisointi ja erityisesti työpaikan ja oppilaitoksen (koulutuksen järjestäjä) välinen yhteistyö ja vuorovaikutus. Toteutuvatko vuorovaikutus ja yhteistyö? Millaisilla toimintamalleilla niitä toteutetaan?
- Tutkintotilaisuuksien organisointi niille asetettujen ehtojen valossa. Arvioidaanko tilaisuuksissa kattavasti osaamista? Millaisia ovat tutkintotilaisuuksien käytännöt?

Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelminä olivat Internet-välitteiset kyselyt ja haastattelut. Aineistot kerättiin vuoden 2014 ja vuoden 2015 maaliskuun välisenä aikana.

Internet-kyselyt

Kyselyt kohdennettiin koulutuksen järjestäjille ja tietopuolisten opintojen opettajille. Koulutuksen järjestäjä on yleensä oppilaitos, mutta myös yritykset tai muut toimijat voivat järjestää koulutusta.

Koulutuksen järjestäjille suunnatun kyselyn tarkoituksena oli tuottaa yleiskuva oppisopimuksesta ja niiden toteuttamisesta. Kyselyaineistot taustoittavat varsinaista analyysiä. Vastaanottajien sähköpostiosoitteita koottiin oppisopimustoimistojen Internet-sivuilta. Vastaanottajan saavuttamisen varmistamiseksi otettiin selville ko. oppisopimustoimistoista oppisopimuksesta vastaavien henkilöiden sähköpostiositteet. Ositteita oli 151 ja kyselyyn vastasi 82 eli vastausaste oli 54 prosenttia. Aktiivisia koulutuksen järjestäjiä oli suurin piirtein saman verran kuin

vastanneita. On todennäköistä, että vastaamatta jättäneistä suuri osa on toiminnasta vetäytyneitä koulutuksen järjestäjiä. Tulkintaa tukee myös se, että osa vastaamatta jättäneistä koulutuksen järjestäjistä ilmoitti sähköpostitse, etteivät he vastaa kyselyyn koska eivät järjestä oppisopimusta.

Tietopuolisten opintojen opettajille suunnatun kyselyn sähköpostiosoitteita etsittiin lumipallomenetelmällä. Koulutuksen järjestäjien sähköpostiosoitteista oli koottu lista em. kyselyä varten ja näille järjestäjille lähetettiin viesti, jossa pyydettiin heiltä tietopuolisten opettajien sähköpostiosoitteita. Opettajat voivat olla koulutuksen järjestäjäoppilaitoksesta tai sellaisesta organisaatiosta, jolta hankitaan koulutusta. Osoitteita saatiin kokoon noin 700 kappaletta ja vastauksia saatiin kyselyyn 169. Vastausastetta ei pystytä arvioimaan, koska perusjoukkoa ei voida tarkkaan määrittellä. Osa saaduista osoitteista kohdistui samalle opettajalle ja osa osoitteista oli poistettu käytöstä. Vastaamatta jättäneiden osuuden arviointia ei voida tehdä tällä tavoin kootusta aineistosta.

Kyselyaineisto on taustana ensisijaisen haastatteluaineiston analyysille, koska kyselyn muoto ei mahdollista varsinaisten käytäntöjen tutkimista ympäristöissään. Kyselyn runko koostui kahdesta osasta eli koulutuksen organisoinnista ja opiskelijoiden opintojen suunnittelusta ja toteutumisesta. Aineisto käsiteltiin excel-ohjelmalla yksinkertaisiksi suoriksi jakaumiksi ja taulukoiksi. Kysely sisälsi myös mahdollisuuksia vastaamiseen vapaamuotoisesti, ja nämä avovastaukset luokiteltiin sisältöanalyysiä käyttäen. Erityisesti tietopuolisen ja työpaikalla oppimisen niveltämiseen liittyvää tietoa kerättiin avovastauksilla.

Haastattelut

Haastatteluilla pyrittiin saamaan monipuolisemmin ja perusteellisemmin aineistoa oppisopimusta koskevista kokemuksista ja näkemyksistä. Haastatteluaineistoa kerättiin oppisopimustoitosten tarkastajilta sekä päälliköiltä, työnantajilta ja opiskelijoilta. Oppisopimustoitosten henkilöstön haastatteluaineisto valotti yleisesti oppisopimustoitintaa.

Työnantajien edustajien ja opiskelijoiden haastatteluaineiston keruussa pyrittiin saamaan samasta oppisopimuksesta sekä opiskelijan että työpaikan edustajan näkemykset: ajatuksena oli

soveltaa menetelmänä oppisopimuskohtaisia tapaustutkimuksia. Tavoite ei täysin toteutunut, koska joissakin yrityksissä oppisopimuksella opiskelleet työntekijät olivat siirtyneet muualle töihin tai opiskelijan esimiehen haastattelu ei toteutunut. Opiskelijoiden ja työnantajien haastattelut toteutuivat viiden työnantaja / opiskelija – parin kohdalla tapaustutkimustyyppisesti. Nämä tapaustutkimukset olivat seuraavilta aloilta: kaupan ja hallinnon ala, luonnonvara- ja ympäristöala, siivous- ja kiinteistöhuolto, sosiaali- ja terveysala ja matkailu-, ravitsemis- ja talousala. Kiinteistö- ja siivoushuollon oppisopimus – tapaustutkimuksessa haastateltiin kaksi työnantajan edustajaa ja kaksi opiskelijaa.

Haastatteluaineiston analyysi on jaettu ensin näkin yleiseen analyysiosuuteen ja toiseksi tapaustutkimusosuuteen, jossa on sovellettu käytäntötutkimuksen lähestymistapaa. Haastatteluaineiston analyysin yleinen osuus esitetään ennen tapaustutkimusten analyysiä ja siinä hyödynnetään koko haastatteluaineistoa.

Haastateltavien yhteystietoja etsittiin virallisten väylien kautta ja lumipallomenetelmällä. Työnantajien ja opiskelijoiden yhteystietoja kerättiin oppisopimustoimistoilta ja haastateltavilta tiedusteltiin potentiaalisia haastateltavia. Lisäksi haastateltavia etsittiin nettisivuilta ja Naisyrittäjät ry:n kautta.

Haastateltavat (24)

Oppisopimustoitot (yhdeksän haastateltavaa)

- Kahden suuren kaupungin oppisopimustoitot (4): kaikki koulutusalat. Yksi päällikkö ja kolme koulutustarkastajaa haastateltiin.
- Keskisuuren kaupungin oppisopimustoitto (4): sosiaali- ja terveysala, luonnonvara- ja ympäristöala, tekniikan ja liikenteen ala, matkailu- ravitsemis-, ja talousala. Yksi koulutuspäällikkö ja kolme koulutustarkastajaa haastateltiin.
- Pieni oppisopimusyksikkö (1): luonnonvara- ja ympäristöala. Yksi koulutustarkastaja haastateltiin.

Työnantajat (seitsemän haastateltavaa).

Työnantajahaastattelut jakautuivat seuraavasti: kaupan ja hallinnon ala (1), luonnonvara- ja ympäristöala (1), siivous- ja kiinteistöhuolto

(2) tekniikan ja liikenteen ala (1), sosiaali- ja terveysala (1), matkailu-, ravitsemis- ja talousala (1).

Opiskelijat (kahdeksan haastateltavaa)

Haastateltavien alat jakautuivat seuraavasti: kaupan ja hallinnon ala (2), luonnonvara- ja ympäristöala, metsäkoneen kuljettajan tutkinto (1), siivous- ja kiinteistönhuolto (kaksi), tekniikan ja liikenteen ala (1), sosiaali- ja terveysala (1), matkailu-, ravitsemis- ja talousala (1).

Kaikki opiskelijat olivat aikuisia ja heillä oli omalta opiskelualaltaan vähintään viiden vuoden työkokemus. Opiskelijoiden opiskelusuunnitelmiansa sisällöissä ja pituudessa oli otettu huomioon heidän työkokemuksensa ja aikaisemmin suoritettut opintonsa, mikä noudatti opiskelun henkilökohtaistamisen ajatusta. Heidän koulutuksensa kesto vaihteli vuodesta puoleentoista vuoteen. Yksi heistä oli jo päättänyt opintonsa ja muut olivat suorittaneet noin puolet opinnoistaan.

Tapaustutkimusten alat ja työpaikat ja opiskelijat olivat seuraavat: kaupan ja hallinnon ala (järjestö), sosiaali- ja terveysala (suuren kaupungin terveysvirasto), siivous- ja kiinteistönhuolto (siivous- ja kiinteistönhuollon yritys), luonnonvara- ja ympäristöala, metsäkoneen kuljettajan tutkinto (mikroyritys, metsäala), matkailu-, ravitsemis- ja talousala (maatilayritys). Kustakin tapaustutkimuksesta oli yksi työnantaja ja yksi opiskelija lukuun ottamatta siivous- ja kiinteistönhuollon tapaustutkimusta, jossa oli sekä opiskelijoita että työnantajan edustajia oli kaksi.

Käytäntötutkimusta sovellettiin tarkastelemalla toimintatapoja, jotka olivat yhteydessä oppisopimuksen tietoaineksen kattavuuden toteutumiseen. Tarkasteltiin myös aktiivisen toiminnan puuttumista, koska se kuuluu yhtä lailla käytäntöjen tutkimiseen. Käytäntöjä analysoitiin institutionaalisen logiikan näkökulmasta eli selvitettiin, millä tavoin oppisopimuksen luomia institutionaalisia ehtoja ja niihin liittyviä merkityksiä noudatettiin.

Haastatteluaineistot purettiin tiedostoiksi ja analysoitiin sisältöanalyysimenetelmällä (Tuomi & Sarajärvi 2009). Kategorisointi perustui haastateltavien puheeseen, joka sisälsi vastauksia esitettyihin kysymyksiin, mutta myös haastateltavien omista lähtökohdistaan esille nostettuihin asioihin. Kysymykset käsitelivät tietopuolisten

opintojen ja työpaikalla oppimisen mahdollisuuksia ja niveltämistä, oppilaitoksen ja työpaikan välistä yhteistyötä sekä vuorovaikutusta ja tutkintotilaisuuksien organisointia.

Tietoaineksen niveltämisestä tuli laaja kategoria, sillä materiaalia kertyi tästä osuudesta runsaasti. Oppisopimuksen toimintatapoja koskevassa aineistossa työpaikan ja oppilaitoksen yhteistyökäytännöt kattoivat alateemoja yhteistyön intensiivisyydestä, laajuudesta sekä historiasta ja sen maantieteellisiin etäisyyksiin liittyvistä ehdoista. Tutkintotilaisuuksia koskevasta haastatteluaineistosta analysoitiin yhteistyökäytäntöjen teemaan ja tietopuolisen ja työpaikalla opitun niveltämisen teemaan liittyvää aineistoa.

TEOREETTISEN JA TYÖPAIKALLA OPPIMISEN NIVELTÄMISEN TOTEUTUMINEN JA SEN EHDOT

Oppisopimuskoulutuksen tietopohjan kattavuuden toteutumista ja sen toteutumisen edellytyksiä analysoidaan seuraavalla tavalla. Ensin esitellään koulutuksen järjestäjille ja opettajille suunnattujen kyselyiden tulokset, jonka jälkeen siirrytään analysoimaan opiskelijoiden, työnantajien ja koulutuksen järjestäjien haastatteluaineistoa. Aineistoanalyysin jälkeen siirrytään institutionaalisen logiikan ja tietopohjan kattavuuden toteutumisen välisen suhteen tarkasteluun.

Kohtuullisen hyvin toteutuva oppisopimus

Kyselyssä pyydettiin vastaajia arvioimaan tietopuolisen aineksen ja työpaikalla oppimisen niveltämisen toimivuutta. Arviot toimivuudesta olivat verrattain myönteiset, sillä noin kaksi kolmasosaa tietopuolisten aineiden opettajista arvioi sen olevan melko tai erittäin laadukkaasti toteutettua. Puolet koulutuksen järjestäjistä arvioi työpaikalla oppimisen ja tietopuolisten opintojen yhteensovittamisen olevan onnistunutta. Kummastakin ryhmästä joka kymmenes ilmoitti, ettei tietopuolisten opintojen kattavuus ja mahdollisuus teoreettisen tiedon soveltamiseen toteudu tarkoituksenmukaisesti.

Koulutuksen järjestäjien ja opettajien näkemyserot voivat liittyä heidän erilaisiin rooleihinsa. Koulutuksen järjestäjillä on etäisempi suhde oppisopimustyöpaikkaan, koska eivät osallistu opetukseen. Opettajien näkemys voi olla myön-

Taulukko 1. Koulutuksen järjestäjien ja opettajien arvioita tiedollisesta kattavuudesta ja työpaikalla oppimisen niveltämisestä (%). Avovastaukset luokiteltuna.

Niveltämisen ongelma	Koulutuksen järjestäjä	Tietopuolisten aineiden opettajat
Aikataulujen sovittamisen vaikeudet, kiire ja liiallinen työ määrä suhteessa työaikaan sekä resurssien puute	37	18
Vuorovaikutuksen puute työpaikan ja oppilaitoksen välillä	26	13
Tietopuoliset opinnot ja työpaikalla oppiminen eivät nivelly tarkoituksenmukaisesti	14	13
<i>Työnantajan toimintaan liittyvät ongelmat yhteensä, joista</i>	5	28
– Heikko sitoutuminen	5	
– Työpaikalla ei riittävän laajoja työtehtäviä opiskelijoille		11
– Työpaikalla ei toteuteta ohjausta		17
Muut työpaikkaan liittyvät tekijät, kuten käytäntöjen vanhanaikaisuus, henkilövaihdokset, opiskelijan tehtävien muutokset	3	4
Opetukseen ja koulutuksen liittyvät ongelmat, kuten henkilökohtaistamisen puutteet, ryhmäopetuksen ongelmat, liian suppeat tai vanhentuneet tietopuoliset opinnot ja oppilaitospäivien niukkuus	7	16
Opiskelijaan liittyvät tekijät: oppisopimuksen vaativuus, kiinnostuksen suuntautuminen koulutuksen ulkopuolelle, opiskeluvaikeuksien heikkous	7	5
Muut	1	3
Yht. %	100	100
N	43	104

teisempi monesta syystä, sillä heillä on välitön kontakti oppisopimuskoulutukseen. Toisaalta he ovat itse osallisia niveltämisen mahdollisuuksien toteuttamisessa, mikä voi muotoilla heidän arvioitaan onnistumisesta myönteiseksi.

Niveltämisen ongelmia raportoi 43 koulutuksen 81:sta järjestäjän edustajasta. Vastaava määrä opettajissa oli runsas puolet (104). Avovastauksissa (taulukko 1) raportoitiin ongelmia aikataulujen sovittamisessa sekä resurssien riittävydessä ja puutteellisessa vuorovaikutuksessa oppilaitosten ja työpaikkojen välillä. Resurssipula tarkoittaa aikapainetta ja työpaikkojen henkilökunnan niukkuutta.

Ongelmia raportoineista opettajista runsas neljäsosa näki työnantajien toiminnassa puutteita, kun koulutuksen järjestäjät toivat selvästi

harvemmin esille ongelmia. Opettajien mukaan heikko sitoutuminen, työpaikan tarjoamien työtehtävien liiallinen kapeus ja ohjauksen puutteet hankaloittivat tietopuolisen aineksen ja työpaikalla oppimisen niveltämistä. Opettajat nimesivät kuitenkin enemmän oppilaitosten toimintaan liittyviä ongelmia kuin järjestäjät, joten he olivat selvillä opetustyöhön liittyvistä rajoitteista. Koulutuksen järjestäjien ja opettajien vastauksien erojen arviointia on kuitenkin tehtävä varovaisesti, koska vastaajien määrä on pieni.

Kyselyn avovastauksissa tuli esille oppilaitosten puutteellinen toiminta tietoaineksen kattavuudesta huolehtimisessa. Koulutusorganisaation vanhentuneiden menetelmien ja koulutuksen sisältöjen sekä niveltämisen mahdollistamisen heikkouksien voidaan päätellä liittyvän välinpi-

tämättömyyteen, osaamattomuuteen, oppilaitoksen heikkoon vuorovaikutukseen työpaikkojen kanssa tai resurssien niukkuuteen. Oppisopimus on edullista eli koulutuksen resurssit ovat varsin rajalliset, mikä voi osaltaan suunnata toteutusta keveämmäksi.

Työpaikkojen piirteet ja tiedollisen kattavuuden toteutuminen oppisopimuksessa

Tietoaineksen kattava tarjoaminen ja niveltäminen todettiin haastatteluissa haasteelliseksi tehtäväksi, jota yksi metalli- ja liikenteen alan koulutuksen järjestäjä kuvasi kyselyn avovastauksessa seuraavalla tavalla:

”Kaikkein vaativinta oppisopimuksissa on sovittaa yhteen tietopuolinen opetus ja työpaikalla oppiminen. Se edellyttää räätälöintiä ja räätälöinti edellyttää resursointia.” Koulutuksen järjestäjä, koulutustarkastaja, tekniikan ja liikenteen ala.

Oppisopimusten tiedolliselle kattavuudelle loivat edellytyksiä koulutusalan vakiintuneet käytännöt, tietoaineksen kattavuutta ja koulutuksen kehittämistä tukeva, pitkään kestänyt vakiintunut vuorovaikutus, oppilaitosten ja työpaikkojen rakenteelliset piirteet ja työnantajien myönteiset asenteet. Oppilaitosten läheinen sijainti mahdollisti osallistumisen koulutusorganisaatioiden keskinäisiin verkostoihin ja työpaikkojen kanssa toteutettavaan yhteistyöhön, joissa koulutuksen sisältöjä, kehittämistä ja soveltamista pohdittiin. Suuren kaupungin yhden koulutuksen järjestäjän edustajan mukaan suuret kaupungit mahdollistavat lyhyiden etäisyyksien vuoksi säännöllisen yhteistyön, jolla pystytään myös jossain määrin kehittämään koulutuksen laatua.

Kyselyaineiston avovastauksista nousi esille työpaikan koon merkitys oppimismahdollisuuksien näkökulmasta. Tekniikan ja liikenteen alan koulutustarkastaja täsmensi asiaa haastattelussaan seuraavasti. Pienissä yrityksissä koko tuotantoprosessin aikataulutus saattaa muuttua asiakkaan toivomusten mukaan, mikä muuttaa oppisopimusopiskelijan tehtäviä ja joskus sivuuttaa opintojen edellyttämien tehtävien toteutuksen. Toisaalta työpaikan suuri kokoaan ei aina takaa tietopuolisen aineksen opiskelun mahdol-

lisuuksia, jos organisaatiossa ei ymmärretä eri tiedonlajien kattavan tarjoamisen merkitystä.

Kyselyaineiston avovastausten perusteella osa työnantajista suhtautui välinpitämättömästi oppisopimuksen ehtojen täyttämiseen ja tapaustutkimuksista osa vahvisti ja täydensi kyselyaineistossa esille tullutta havaintoa. Työtehtäviä ei aina järjestetty siten, että tietopuolisten opintojen soveltaminen olisi ollut mahdollista. Kaksoisrooli opiskelijana ja työntekijänä toi erityisen jännitteen työtehtävien ja tietopuolisten opintojen organisointiin, sillä oppisopimusopiskelijan rooli saattoi esimieheltä joskus unohtua. Kyseessä ei ollut aina välinpitämättömyys ja tietämättömyys, sillä arjen paineissa työpaikan ydintehtävä asetettiin ensimmäiselle sijalle ja oppisopimuksen velvoitteet väistyivät taka-alalla joksikin aikaa.

”Oppisopimusperiaatetta kyllä noudatetaan, mutta joskus luisutaan helposti periaatteesta ja päädytään työnteon logiikkaan.” Henkilöstöasioista vastaava johtaja, suuren kaupungin terveydenhuollon organisaatio.

Koulutuksen järjestäjien ja opettajien kyselyssä tuotiin esille oppisopimuksen aikataulutukseen liittyvät hankaluudet. Työpaikan toiminnan ajallinen rakenne ei sopinut aina oppilaitoksen lukujärjestykseen: teoreettisen aineksen ja työpaikalla oppimisen vuorottelua ei kyetty järjestämään tarkoituksenmukaisesti.

”Onnistunutta niveltämistä edistää työpaikan tarjoamat laajat oppimismahdollisuudet, koska suunnitelmien tekeminen on helpompaa sisällöllisesti ja aikataulullisesti. Kuitenkaan niveltäminen ei aina onnistu, koska tietopuolisten järjestämistä kehystää aikataulutus ja koska työtehtävät voivat vaihdella yrityksen vuosisyklin mukaisesti.” Päällikkö, oppisopimustoimisto.

Laki perälaudan asettajana ja merkityksen rooli – tapaustutkimukset

Tapaustutkimusten perusteella tietoaineksen kattavuus ja tiedonlajien niveltäminen toteutuivat puutteellisesti kolmessa oppisopimuksessa tietopuolisen aineksen niukkuuden vuoksi.

Kolmessa oppisopimuksessa tietopuoliset opinnot olivat riittämättömät ja koulutus perustui lähinnä käytännön kokemuksiin ja oppisopimustyöpaikan omiin dokumentteihin ja käytäntöihin. Ensimmäisessä tapauksessa matkai-

lu-, ravitsemis- ja talousalalta opiskelija kertoi koulutuksen perustuneen vain yhden yrittäjän käytännön kokemuksiin, jotka hän oli muotoillut koulutukseksi. Tietopuolinen oppiminen perustui suppeaan taloushallinnon atk-kurssiin. Kyseisestä erityisalasta ei ollut tarjolla systemaattisesti jäsennettyä tietoa oppilaitoksissa sen uutuuden vuoksi ja maatilayrittäjä-kouluttaja pyrki kehittämään koulutusta omiin kokemuksiinsa perustuen pienellä korvauksella. Voidaan päätellä, että taustalla oli välinpitämättömyyttä tai tietämättömyyttä jäsennetyn ja koetellun tiedon merkityksestä. Tulkintana voi olla myös normaatiivisen paineen puuttuminen eli vakiintuneet käytännöt eivät tukenet tiedollisen kattavuuden tarjontaa.

Toisessa tapaustutkimuksessa järjestösektorilla toimivan kaupan ja hallinnon alan työnantajan edustaja (opiskelijan esimies), raportoi erityisen myönteisesti tietopuolisen aineksen niukkuutta, joka säästi työaikaa ja perustui ”turhan” karsimiseen. Opiskelija kertoi, että tietopuoliset opinnot olivat ohuita ja helposti suoritettavissa. Esimiehen mukaan koulutuksen tarkoitus oli valmistaa työpaikan uusia esimiehiä asemaansa työpaikalla. Voidaan todeta, että koulutuksella osoitettiin uusien esimiesten asema työpaikan hierarkkisessa järjestyksessä.

Kolmannessa tapauksessa tietopuoliset opinnot eivät täysin täyttäneet organisaatiosta riippumattoman oppimisen kriteeriä. Kyseessä oli siivous- ja kiinteistöhuollon sekä turvallisuuspalveluiden iso yritys, jolla oli pulaa henkilöstöstä. Työntekijöiden tutkintojen suorittamisen tärkeys liittyi julkisen sektorin asiakasorganisaatioiden laatujärjestelmiin, jotka edellyttivät palveluyrityksen työntekijöiltä tutkintoa. Henkilöstöpula ja asiakkaiden laatujärjestelmän vaatimukset motivoivat oppisopimustoiminnan järjestämiseen, mutta tiedollinen kattavuus ei täyttänyt organisaatiosta riippumattoman ammattitaidon kehittymistä.

Haastattelija: ”Kuinka paljon kirjallisuutta on opinnoissa, luentojen yhteydessä?”

Opiskelija: ”Meillä ei ole kauheesti. Meidän ei tarvi hankkia mitään, ei tarvi netistä käydä luke-massa, suurin osa löytyy meidän firman sisältä. Että se haetaan sisältä kautta miten meidän talosa toimitaan jossakin asiassa.” Opiskelija, siivous/kiinteistöhuoltoala.

Työnantajaorganisaatiolla oli yhteistyötä koulutusta tarjoavan oppilaitoksen kanssa, mutta kanssakäyminen pitäytyi lakien määrittämien juridisten välttämättömyyksien hoitamiseen. Esimiesten mukaan tilaisuuksissa käsiteltiin mm. tutkintotilaisuuksiin liittyviä erimielisyyksiä.

Edellä esitellyissä kolmessa tapaustutkimuksessa oppisopimuskoulutuksen järjestämisen motiivit hajaantuivat siten, että tiedollisen pätevyuden rinnalla olivat vähintään yhtä tärkeitä yrityksen taloudelliseen toimentuloon liittyvät kriteerit tai työpaikan hierarkkiseen ja sosiaali-seen järjestykseen liittyvät motiivit. Merkitykset voivat kytkeytyä sekä koulutuksen tavoitteisiin että työpaikan omiin erityisiin lähtökohtiin, mutta ongelmalliseksi ne tulevat vasta silloin, kun koulutuksen tavoitteen toteutusta ei enää pidetä tärkeänä tai sitä ei ymmärretä.

Edellä mainittuja tapaustutkimuksia voidaan käytäntötutkimuksen lähestymistavasta arvioida seuraavasti. Oppisopimusten toteutus noudatti koulutukselle ominaista toimintamallia, mutta niiden sisältö ei vastannut tiedollisen kattavuuden ehtoa. Siten tiedon, merkityksen ja toiminnan välinen suhde ei toteutunut oppisopimuksen tarkoittamalla tavalla, vaikka käytännöt ulkoisesti muistuttivat sitä. Analyysi paljasti oppisopimuksen taustalla olevien intressien moninaisuuden ja erityisesti organisaation muihin tavoitteisiin liittyvät motiivit.

Tietoaineksen kattavuus ja sen toteutumisen ehdot

Kahdessa muussa tapaustutkimuksessa tietoaineksen kattavuus ja työpaikalla opitun ja tietopuolisen aineksen niveltäminen olivat toteutuneet kohtuullisen hyvin. Kohtuullisen hyvin toteutunut tietoaineksen kattavuus tarkoittaa tässä sitä, että oppisopimuksen vähimmäisehto ja noudatettiin, vaikka tilanne työpaikalla ei aina suosinut täydellistä suoritusta. Kyseessä olivat sosiaali- ja terveysalan ja luonto- ja ympäristöalan oppisopimukset. Näiden tapaustutkimusten lisäksi myönteisiä kokemuksia raportoivat ala-kohtaisesti osa työnantajista ja opiskelijoista haastatteluissaan.

Tietoaineksen kattavuus ja mahdollisuus niveltämiseen vaihteli koulutusaloittain. Sosiaali- ja terveysalalla oli oppisopimustarkastajan (suu-

ren kaupungin oppisopimustoimisto) ja alan työnantajan edustajan (suuren kaupungin sosiaali- ja terveydenhuollon organisaation henkilöstöasioista vastaava johtaja) mukaan erityisen hyvin ja pitkän ajan kuluessa kehittyneet vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteet työpaikkojen ja oppilaitosten kesken. Aikaisemmat tutkimukset tukevat tätä havaintoa (Raivola ym. 2007).

Taustalla lienee myös oppilaitosten ja työpaikkojen eli julkisen sektorin työpaikkojen toimintatapojen samankaltaisuus. Tietoaineuksen kattavuuden ja tietolajien niveltämisen merkityksellisyys ja työpaikkojen sekä oppilaitosten vakiintuneet vuorovaikutuskäytännöt tulivat esille haastattelussa. Seuraavassa haastattelulainauksessa sosiaali- ja terveysalan organisaation edustaja kuvaa oppisopimuksen tiedollisiin tavoitteisiin ja normatiivisiin toimintamalleihin liittyvää systemaattisuutta työpaikan käytännössä.

”Teoreettisen soveltaminen työpaikalla sujuu hyvin, kun prosessissa ovat mukana opettaja ja työpaikkaohjaaja. Työpaikkaohjaajat saavat oppilaitoksista tiedot teoreettisista aineista ja ne sitten käydään yhdessä läpi ja katsotaan, mitä työpaikalla koulutetaan. Työpaikkakouluttajat saava listan aukkopaikoista, joihin sitten keksitään ratkaisut ohjauksessa ja koulutuksessa. Mutta vaikka on standardoidut prosessit, aina pitää viilata yksityiskohtia oppiksen luonteen vuoksi.” Henkilöstöasioista vastaava johtaja, suuren kaupungin terveydenhuollon organisaatio.

Taustalla on ollut lainsäädännön pakottava merkitys niin oppilaitoksissa kuin sosiaali- ja terveysalan työpaikoillakin, mutta vähintään yhtä tärkeätä on ollut merkitysten jakaminen ja vakiintuneet suhteet ja käytännöt.

Luonto- ja ympäristöalan oppisopimuksessa työnantajan ja oppilaitoksen edustajat pyrkivät opiskelun tiedolliseen kattavuuteen, mutta resurssien rajallisuus ja maantieteelliset etäisyydet tuottivat hankaluuksia niveltämisen toteutukselle. Oppilaitos oli oppisopimustyöpaikasta satojen kilometrien päässä. Opiskelija opiskeli metsäkooneen kuljettajan tutkintoa varten tietopuolisia opintoja oppilaitoksessa, jolla ei kuitenkaan ollut varaa hankkia kallista konetta opetuksen tueksi eikä opettaja voinut pitkän etäisyyden vuoksi vieraillla opiskelijan työpaikalla. Työnantajan edustaja ei taas voinut lähteä yrityksen ainoana

työntekijänä oppilaitokseen velvoitteitaan täyttämään. Oppilaitoksen ja työpaikan yhteistyö oli jäänyt vähäiseksi näistä syistä. Tiedonlajien niveltäminen jäi puutteelliseksi, vaikka tietopuolinen opetus ja työpaikalla oppiminen toteutuivat.

”Tietopuolisissa opinnoissa teoriaa on riittävästi, mutta pitäisi päästä tekemään myös käytännössä päästä opiskelemaan säätämistä koneella kuin mitä on ollut. Aika huteralla pohjalla olisi, jos tietopuolisten opintojen annin pohjalta pitäisi konetta työssä ruveta säätämään. Yhteydenpito oppilaitoksen kanssa on ollut vähäistä. On liittynyt näyttöihin ja niiden sopimiseen.” Johtaja, metsäalan mikroyritys.

K.o. tapaustutkimuksen käytännöt eivät noudattaneet oppisopimuksen tavoitteena olevaa syklistä mallia, jossa tiedon jakaminen opiskelijan opintojen etenemisestä ja sen suunnittelu, ohjaus ja seuranta toteutuvat yhteistoimintana. Siitä huolimatta työnantaja ja oppilaitos jakoivat käsityksen kummankin tietolajin niveltämisen tärkeydestä. Käytännöt muotoutuivat toimintaympäristön luomien ehtojen varaan: käsitys kummankin tiedonlajin merkityksestä jaettiin, mutta niveltäminen ei toteutunut suunnitellusti rakenteellisten esteiden vuoksi.

TULKINTA INSTITUTIONAALISEN LOGIIKAN NÄKÖKULMASTA

Lainsäädäntö velvoittaa työnantajat ja oppilaitokset noudattamaan oppisopimusta, mutta mekaaninen sopimuksen noudattaminen ei takaa sen tavoitteen saavuttamista. Tiedollinen kattavuus ja niveltäminen edellyttävät jaettua käsitystä oppisopimuksen tavoitteista sekä oppimista koskevista käsityksistä ja yhteistyötä, joka on syvempää kuin sopimuksen vaatimat muodolliset tapaamiset. Oppisopimus noudattaa koulutusinstituution logiikkaa, mutta työnantajan toimintaa suuntaa ensisijassa organisaation toiminnan ja talouden jatkuvuuden turvaaminen.

Onnistuneissa oppisopimuksissa toteutuivat kaikki institutionaaliset elementit: lainsäädännön velvoittavuuden lisäksi näissä sopimuksissa ymmärrettiin tavoitteen merkitys ja työpaikkojen sekä oppilaitosten keskinäinen vakiintunut yhteistyö perustui tämän merkityksen jakamiselle. Nämä elementit olivat kytkeytyneet toisiinsa ja vahvistivat toisiaan.

Osassa oppisopimuksia tiedollisen kattavuuden tavoite jäi saavuttamatta. Taustalla oli kulttuuris-kognitiivisen elementin heikkous eli jaettujen merkitysten hauraus huolimatta sopimukseen sisältyvästä velvoittavasta tavoitteesta järjestää oppimiselle tarkoituksenmukaiset edellytykset. Kulttuuris-kognitiivisen elementin voimattomuus oli usein yhteydessä normatiivisen elementin puutteelliseen toteutumiseen: useassa tapaustutkimuksessa sosiaaliset käytännöt eivät tukeneet merkityksen jakamista. Edellä mainituissa tapaustutkimuksissa normatiiviset käytännöt muokkaantuivat ylläpitämään minimitavoitetta tiedollisen kattavuuden toteuttamisessa tai ne toteutuivat puutteellisesti. Metsäkoneen kuljettajan ammattitutkintoa koskevan sopimuksen osapuolet jakoivat koulutuksen tavoitteet ja sen taustalla olevan oppimisideaalin, mutta normatiivinen elementti eli yhteistyö ja jaetut käytännöt jäivät ohueksi. Tiedollisen kattavuuden ehto toteutui, mutta tiedonlajien niveltäminen ei onnistunut yhteistyön puutteiden vuoksi.

Oppisopimuksen institutionaalisen logiikan rinnalla on tarkasteltava myös sopimustyöpaikan ydintoiminnan logiikkaa, jotta voidaan analysoida oppisopimuksen toteuttamisen institutionaalista ympäristöä riittävän laajasti. Työpaikkojen oma toimintalogiikka muotoili oppisopimuksen tavoitteita joko sivuuttaen ne tai sovittaen niitä työpaikan logiikan lomaan. Työpaikan logiikan mukaisesti resurssit, maantieteellinen etäisyys ja oppisopimukselle annetut organisaatiospesifit merkitykset vaikuttivat oppisopimuksen toteuttamisen käytäntöihin.

Ensinnäkin työpaikan resurssipulan voidaan tulkita olevan pakottava syy keskittyä työorganisaation ydintoimintaan, jolloin toiminnan ja talouden jatkuvuuden ylläpitäminen jättää oppisopimuksesta huolehtimisen liian vähäiselle huomiolle. Työpaikan ja oppilaitoksen pitkä etäisyys heikentää puolestaan normatiivisia käytäntöjä ja merkitysten jakamista.

Toiseksi kolmessa työpaikassa oli sopimuksen määrittelemän tavoitteen lisäksi muita merkityksenantoja oppisopimukselle, jotka ainakin osittain syrjäyttivät sellaisia käytäntöjä, joilla tiedollista kattavuutta olisi edistetty. Nämä merkityksenannot liittyivät organisaation taloudellisen jatkuvuuden takaamiseen ja työpaikan hierarkkisen sekä sosiaalisen järjestyksen rakentamiseen.

Niukoilla resurssilla ja aikataulujen sovitamisen hankaluuksilla voidaan toisaalta myös selittää haluttomuutta turvata oppisopimustavoitteiden edellytysten luomista, jos tehtävää ei koeta mielekkääksi. Siten kulttuuris-kognitiivisen elementin merkitys voi olla painavampi kuin pakottavan elementin.

JOHTOPÄÄTÖKSET JA KESKUSTELU

Oppisopimus on osa yhteiskunnan institutionaalista koulutusjärjestelmää ja sen tulisi taitaa opiskelijoille ammattitaidon saavuttamisen edellytykset, mikä ei tämän tutkimuksen tulosten perusteella aina toteudu. Tiedollinen kattavuus jää osassa oppisopimuksia puutteelliseksi eivätkä tietopuoliset opinnot ja työpaikalla oppiminen aina nivelly syklisesti toisiinsa. Oppisopimuskoulutuksen tiedollisen kattavuuden epätasaisuus liittyy sen työelämälähtöisyyteen ja alakohtaisiin eroihin. Työelämälähtöisyys on kuitenkin myös koulutuksen vahvuus, sillä opiskelijoille avautuu työpaikalla mahdollisuus oppilaitoksessa opitun soveltamiseen autenttisesti työelämän ympäristössä. Epätasaisuutta voidaan vähentää koulutusorganisaatioiden keskinäisen laatuuden kehittämällä, mutta työelämäsidonnaisuuden aiheuttamaa epävakautta tuskin voidaan kokonaan poistaa.

Tutkimuksen teoreettisena lähestymistapana sovellettiin institutionaalista teoriaa ja avainkäsitteenä institutionaalista logiikkaa, jonka avulla analysoitiin työpaikkojen paineita ja virikkeitä oppisopimuksen tavoitteiden noudattamisessa. Myönteisesti toteutuneissa oppisopimuksissa pakottavat, normatiiviset ja kulttuuris-kognitiiviset paineet tai virikkeet vahvistivat toisiaan kehämäisesti: tietoineksen kattavuudesta huolehtivilla oppisopimustyöpaikoilla lainsäädäntö, keskinäinen pitkänteinen yhteistyö ja oppisopimustoiminnan merkityksellisyys tukivat toisiaan.

Kulttuuris-kognitiivisen elementin heikkous oli yhteydessä tiedollisen kattavuuden puutteelliseen toteutumiseen. Lisäksi kulttuuris-kognitiivisen elementin heikkous heijastui normatiiviseen elementtiin siten, että yhteistyöstä tuli mekaanista rutiinien suorittamista sen sijaan, että se olisi tukenut käytäntöjen kautta tiedollisen kattavuuden tavoitetta. Normatiivisen elementin ohuus heikensi tiedonlajien niveltämisen mahdolli-

suuksia sellaisessakin oppisopimuksessa, jossa kulttuuris-kognitiivinen elementti oli vahva.

Oppisopimuksen institutionaalisen logiikan toteutumiseen vaikutti työpaikkojen oma toimintalogiikka. Oppisopimukselle annetut organisaatiosidonnaiset merkitykset muunsivat oppisopimuksen tavoitetta ja käsityksiä oppimisesta. Hyvin toimivissa oppisopimuksissa työpaikan ja oppisopimuksen logiikoita soviteltiin yhteen, vaikka näilläkin työpaikoilla arjen pakot joskus siirsivät tilapäisesti syrjään oppisopimuksen tavoitteita.

Institutionaalinen teoria perustuu ajatukseen instituutioiden erikoistumisesta ja erilaistumisesta. Instituutioiden katsotaan usein olevan itseensä viittaavina ja suljettuina kyvyttömiä vuorovaikutukseen muiden instituutioiden kanssa (ks. esim. Luhman 1989). Käsillä olevan tutkimuksen tulosten mukaan erilaisia institutionaalisia logiikoita noudattavissa organisaatioissa kuitenkin kyetään suuntaamaan toimintaa instituutorajat ylittäviin tavoitteisiin ja ymmärtämään niihin liittyviä merkityksiä. Aikaisemmin erillisinä olleiden institutionaalisten tehtävien samanlaistuminen pakottaa rakenteiden muutokseen ja kehittämään yhteistyötä instituutioiden kesken (Thorntonin 2004), mikä pätee tämän tutkimuksen perusteella oppisopimustoimintaan.

Työpaikan ja oppisopimuksen logiikoiden välisen suhteen analyysi ja tulkinta suuntaa institutionaalisen teorian kehittämisen tarvetta yksittäisten instituutioiden tarkastelemisen sijaan koko kentän analyysiin. Koko kentän tarkastelussa instituutioiden välisissä suhteissa voidaan havaita hiljaisia, mutta kokonaisuuden kannalta merkittäviksi kehittyviä saman- ja erisuuntaisuuksia.

LÄHTEET

- Aarkrog, Vibe (2012). Best of the Bright? The Pros and Cons of the New Danish Apprenticeship Model. Teoksessa Matthias Pilz (Ed.), *The Future of Vocational Education and Training in a Changing World*. (235–354) Germany: Springer VS.
- Czarniawska, Barbara & Joerges, Bernward (1996). Travels of ideas. Teoksessa Czarniawska, Barbara and Sevón, Guje (Eds.), *Translating organizational change* (s. 13–48). Berlin: Walter de Gruyter.

TUTKIMUKSEN RAJOITTEET

Aineiston rajoitteena on alkuperäisen arviointitutkimuksen ja tämän artikkelin tutkimustarkoituksen lievä epäsuhtaisuus, sillä alkuperäinen aineisto kerättiin laajempaa yleisarviointia varten. Tämän tutkimuksen tavoitteen näkökulmasta olisi ollut tarkoituksenmukaista syvempi paneutuminen itse teemaan. Käsillä oleva aineisto on hieman hajanainen, koska se on koottu arviointiaineiston eri osista. Työnantajien ja opiskelijoiden näkemyksiä koskevan aineiston koko on rajallinen suhteessa sen tärkeään asemaan tutkimuksessa. Tutkimuksen tavoitteen näkökulmasta aineiston validiteetti olisi voinut olla parempi, koska varsinaisten tapaustutkimusten määrä on viisi. Tästä huolimatta aineisto täyttää tehtävänsä tutkimusaineistona, koska aineistot on koottu monipuolisesti eri tahojen näkemyksistä ja kokemuksista. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että tiedollisen kattavuuden ja tiedonlajien niveltämisen mahdollisuudet vaihtelevat oppisopimuksessa, mikä liittyy institutionaalisen logiikan erilaisiin painotuksiin oppisopimustyöpaikoilla. Tutkimuksen perusteella ei kuitenkaan voida arvioida numeerisesti ilmiön mittakaavaa. Kyseessä on pilottitutkimus, joka toivottavasti avaa koulutus- ja työelämäorganisaatioiden rajapinnan tutkimiseen tulkintoja, tuloksia ja uusia kysymyksiä.

VIITE

- ¹ Lait ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) ja aikuiskoulutuksesta (631/1998) sekä lakimuutos ammatillisesta peruskoulutuksesta (1.8.2015, 787/2014) määrittävät oppisopimuskoulutusta.

- DiMaggio, Paul & Powell, Walter (1983). The Iron Gage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationalism in Organizational Fields. *American Sociological Review* 48, 147–160.
- Friedland, Roger & Alford, R. Robert (1991). “Bringing society back in: Symbols, practices and institutional contradictions.” Teoksessa Walter W. Powell ja Paul J. DiMaggio (Eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. (s. 232–263) Chigago IL: University of Chigago Press.

- Frommberger, Dietmar & Krichewsky, Léna (2012). Comparative Analysis of VET Curricula in Europe. Teoksessa Matthias Pilz (Ed.), *The Future of Vocational Education and Training in a Changing World*. (s. 235–354) Germany: Springer VS.
- Gherardi, Silvia (2015). How the Turn to Practice may contribute to Working Life Studies. *Nordic Journal of Working Life Studies* 5(3a). Haettu sivulta <http://rossy.ruc.dk/ojs/index.php/njwls/article/view/4831>, 10.9.2016.
- Gherardi, Silvia (2011). Organizational Learning: The Sociology of Practice. Teoksessa Easterby-Smith, Mark & Lyles, Marjorie (Eds.), *The Blackwell Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management* (s. 43–65). Malden, Oxford, Melbourne, Berlin: Blackwell Publishing.
- Greenwood, Royston & Suddaby, Roy. (2006). "Institutional Entrepreneurship in Mature Fields: The Big Five Accounting Firms. *Academy of Management Journal* 49 (1), 27–48.
- Haapakorpi, Arja & Virtanen, Päivi (2015) Oppisopimusjärjestelmän toimivuus ja vaikuttavuus. Helsinki: Trinket Oy.
- Hoekel, Kathrin & Schwartz, Robert (2010). *Learning for Jobs*. OECD Review of Vocational Education and Training: Germany. Paris, OECD.
- Meyer, Heinz-Dieter & Rowan, Brian (1983). *New institutionalism in education*. Albany: State University of New York Press.
- Laukia, Jari (2013). Education of skilled workers and citizens–vocational education in Finland. Teoksessa Aaltonen, Katri, Isacsson, Annica, Laukia, Jari & Vanhanen-Nuutinen, Liisa (Eds.), *Practical skills, education and development–vocational education and training in Finland* (s. 9–19). Helsinki, Finland: HAAGA-HELIA University of Applied Sciences
- Luhman, Niklas (1989). *Ecological Communication*. Cambridge: Polity Press.
- Norontaus, Annukka (2016). *Oppisopimuskoulutus yritysten tuottamana koulutuspalveluna: tavoitteista vaikutuksiin*. Väitöskirja. Lappeenranta teknillinen yliopisto. Universitatis Lappeenrantaensis 693.
- Pilz, Matthias (2012). International Comparative Research into Vocational Training: Methods and Approaches. Teoksessa Matthias Pilz (Ed.), *The Future of Vocational Education and Training in a Changing World*. (402–432) Germany: Springer VS.
- Powel, Walter & DiMaggio, Paul (1991). *The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- Raivola, Reijo, Heikkinen, Anja, Kauppi, Antti, Nuotio, Pirjo, Oulasvirta, Lasse, Rinne, Risto, Knubb-Manninen, Gunnel, Silvennoinen, Heikki & Vaahtera, Kaisa (2007). *Aikuisten näyttötutkintojärjestelmän toimivuus*. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 26. Jyväskylä: Koulutuksen arviointisihteeristö.
- Reay, Trish & Hinings, Bob (2005). The Recomposition of Organizational Field: Health Care in Alberta. *Organization Studies* 26(3), 351–384.
- Ryan, Paul. (2012). Apprenticeship: Between Theory and Practice, School and Workplace. Teoksessa Matthias Pilz (Ed.) *The Future of Vocational Education and Training in a Changing World*. (s. 402–432) Germany: Springer VS.
- Räkköläinen, Mari (2011). Miltä näytöt näyttävät? *Luotettavuus ja luottamus ammatillisten perustutkintojen näyttöperusteisessa arviointiprosessissa*. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Haettu sivulta <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66799/978-951-44-8518-3.pdf?sequence=,> 1. 31.5.2015.
- Scott, W. Richard (2008a). *Institutions and organization: ideas and interests*. Thousand Oaks, California: SAGE.
- Scott, W. Richard (2008b). Lords of the dance: professionals as institutional agents. *Organization Studies*, 29 (2), 219–238.
- Smith, Jackie & Johnston, Hank (2002). *Globalization and Resistance: Transnational Dimensions of Social Movements*. Rowman and Littlefield.
- Stinchcombe, Arthur L. (1997). On the Virtues of the Old Institutionalism. *Annual Review of Sociology*, 23, 1–18.
- Thornton, Patricia & Ocasio, William (2012). Institutional Logics. Teoksessa Greenwood, Royston, Oliver, Christine, Sahlin, Kerstin & Suddaby, Roy (Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. (s. 99–129) Los Angeles: SAGE
- Thornton, Patricia (2004). Markets from Culture: Institutional Logics and Organizational Decisions in Higher Education Publishing. Stanford: Stanford University Press
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi
- Tuomisto, Jukka (1986). *Teollisuuden koulutustehtävien kehittyminen. Tutkimus teollisuustyöntantajien koulutustoiminnan ja kvalifikaatiointressien historiallisesta kehityksestä Suomessa* [The development of training tasks in industry. A study of the historical development of industrial employers' training activities and qualifi-

- cation interests in Finland]. (Tampereen yliopiston julkaisuja A 209). Tampere: University of Tampere.
- Walther, Andreas (2009). It was not my choice, you know? Young people's subjective views and decision-making processes in biographical transitions. Teoksessa Schoon, Ingrid & Silbereisen, Rainer (Eds.), *Transitions from school to work. Globalization, individualization and patterns of diversity* (s. 121–144). New York: Cambridge University Press.
- Violainen, Maarit & Stenström, Marja-Leena (2014a). Finnish vocational education and training in comparison: Strengths and weaknesses. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*. 1(2). Haettu sivulta <http://dx.doi.org/10.13152/IJRVET.1.2.1>, 15.10.2016.
- Stenström, Marja-Leena, & Violainen, Maarit (2014b). *History of the Finnish vocational education and training*. The Finnish Country Report. Jyväskylä: University of Jyväskylä, Finnish Institute for Educational Research. Haettu sivulta <http://nord-vet.dk/indhold/uploads/History-of-Finnish-VET-28062014-final2.pdf>, 12.2.2017.
- Wolter, Stefan & Ryan, Paul (2011). Apprenticeship. Teoksessa Hanushek, Eric, Machin, Stephen & Wossman, Ludger (eds), *Handbook of the Economics of Education*, Vol. 3. Amsterdam, Elsevier North-Holland, (s. 521–76). Elsevier. Economics of Education.
- Zucker, Lynne (1977). The Role of Institutionalization of Cultural Persistence. *American Sociological Review* 42, 726–743.