

MESTARI – KISÄLLI MALLISTA LISÄÄ OSAAJIA

SOSIAALI – JA TERVEYDENHUOLTOALALLE

Heli Peltola

Tampereen yliopisto

Porin yksikkö

Yhteiskunta – ja kulttuuritietei-
den yksikkö

Hyvinvointipalvelujen järjestä-
misen pro gradu -tutkielma

Lokakuu 2014

TAMPEREEN YLIOPISTO, Porin yksikkö

Peltola, Heli: MESTARI – KISÄLLI MALLISTA LISÄÄ OSAAJIA SOSIAALI – JA TERVEYDENHUOLTOALALLE

Pro gradu -tutkielma, 34 s.

Syyskuu 2014

Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää voisiko mestari – kisälli mallin käyttöönotosta sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla saada lisää osaajia turvaamaan hiljaisen tiedon ja taidon siirtyminen, kun suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle ja myös yrityksissä etsitään jatkajia. Mestari – kisälli mallin tavoitteena on siirtää yrittäjyyden ja ammattitaidon erityisosaamista mestareilta kisälleille.

Tutkimuksessani oli mukana kaksi sairaanhoitajaopiskelijaa (kisällit) sekä sairaanhoitaja (mestari) ja vastaava opettaja (Laurea - ammattikorkeakoulu). Tein tutkimuksessani alku – ja loppuhaastattelut kisälleille ja mestarille, vastaavalle opettajalle tein vain loppuhaastattelun. Tutkimukseni oli kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus ja käytin tutkimuksessani fenomenografista menetelmää.

Mestari – kisälli mallin taustalla on ajatus hiljaisen tiedon siirtämisestä ja kokemuksellisesta oppimisesta, jossa tavoitteena on oppia alalla vaadittavan työtaidon lisäksi yrittäjyyttä ja kaikkea yrittäjän arkeen kuuluvia elementtejä. Halusin tutkimuksessani nostaa esille mestari – kisälli mallin mahdollisuudet saada lisää uusia yrittäjiä alalle joko sukupolven vaihdoksen myötä tai madaltaa kynnystä yrityksissä palkata lisää työntekijöitä.

Tavoitteena oli siis luoda uudenlainen toimintamalli, jota voisi jatkossa ottaa laajemmin käyttöön ammattiin valmistavissa oppilaitoksissa sekä tuottaa uudenlaisia mahdollisuuksia yrittäjille palkata yritykseensä työntekijöitä tai siirtää oma yritystoimintansa jatkajalle. Tutkimustuloksia hyödynnettään jatkossa, kun oppilaitoksessa tullaan suunnittelemaan valmennusohjelma mestari – kisälli mallin kehittämiseksi ja tulevaisuudessa jopa kenties tuotteistamaan se koulutustuotteeksi.

Avainsanat: Mestari-kisälli, yrittäjyys, sosiaali- ja terveysala, hiljainen tieto, mentorointi

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	2
2	TUTKIMUKSEN TAUSTAA	5
3	TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TEHTÄVÄ	6
4	AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA	7
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	9
	5.1 Tutkimusmenetelmä.....	9
	5.2 Tutkimuksen aineisto	11
6	KESKEISIÄ KÄSITTEITÄ.....	12
	6.1 Mestari – kisälli.....	12
	6.2 Mentorointi.....	13
	6.3 Hiljainen tieto ja – taito.....	14
	6.4 Oppisopimus	16
	6.5 Sosiaali – ja terveystalouden työvoimavaje	18
	6.6 Yrittäjyys sosiaali- ja terveystaloudella	19
	6.7 Sairaanhoidajan tutkinto	21
	6.7.1 Kipusairaanhoidon asiantuntija.....	22
	6.8 Learning by Developing.....	22
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET	24
	7.1 Vastaajien taustatietoja	24
	7.2 Mestarin alkuhaastattelu	24
	7.3 Kisällien alkuhaastattelu	26
	7.4 Vastaavan opettajan haastattelu	28
	7.5 Kisällien loppuhaastattelu	31
	7.6 Mestarin loppuhaastattelu	33
8	YHTEENVETO TUTKIMUSTULOKSISTA JA JATKOKEHITTÄMINEN	35
	LÄHTEET.....	37

1 JOHDANTO

Tutkimukseni aiheena on mestari – kisälli mallin mahdollisuuksien selvittäminen sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla, jossa vaaditaan usein ammattiin valmistumisen jälkeen vielä erikoistumista. Mestari – kisälli malli tunnetaan Suomessa parhaiten aloilla, joissa tarvitaan erilaisia kädentaitoja. Kyse ei ole mistään uudesta oppimismallista, vaan kyseessä on jo tuhansia vuosia vanha oppimismenetelmä. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla mallia ei ole kuitenkaan käsittäakseni Suomessa paljoa tutkittu.

Suomessa väestörakenne muuttuu voimakkaasti ja huoltosuhde kasvaa verrattuna muihin kehittyneisiin teollisuusmaihin, joissa myös on nähtävissä voimakasta vanhushuoltosuhteen (vähintään 65 – vuotiaiden määrän suhde 15 – 64 vuotiaisiin) muutosta. Vasta vuonna 2040 Suomen vanhushuoltosuhde muuttuu taas muihin EU – maiden keskiarvoon verrattuna edullisemmaksi. (Alasoini 2011,12.) Yksityistä palveluntuotantoa tarvitaan vastaamaan kasvavaan kysyntään. Sosiaalihuollosta vastaavilla kunnilla ei ole ollut mahdollisuutta lisätä omaa palveluntuotantoaan kysyntää vastaavaksi. Tarvitaan yksityisiä palveluja turvaamaan kasvava kysyntä. Yksityinen palveluntuotanto onkin kasvanut voimakkaasti 2000 luvulla. (TEM 34/2013,66 - 67.)

Kiinnostus yrittäjyyttä kohtaan on mielestäni lisääntynyt selvästi muutaman vuoden sisällä myös alan oppilaitoksissa, tämän olen havainnut kun olen pitänyt esimerkiksi erilaisia iltakouluja mm. ammattikorkeakoulussa sekä toimiessani sosiaali – tai terveysalan yrittäjyyttä suunnittelevien asiakkaiden yritysneuvojana. Kysyessäni alan opiskelijoilta kokevatko he olevansa valmiita sairaanhoitajia valmistumisensa jälkeen, sain vastauksia jotka tukivat omaa ajatustani siitä, että valmistunut tarvitsee vielä ensimmäisessä työpaikassaan mentoroinnin tai mestari – kisälli mallin tapaista ohjausta. Valmiutta itsenäiseen työskentelyyn vaativalla alalla ei koeta vielä valmistumisen jälkeen riittäväksi. Samaa viestiä olen saanut myös yrityskentältä. Hoitotyön koulutusta tulisikin uudistaa jatkuvasti ja sen tulisi vastata nopeastikin muuttuviin työelämän tarpeisiin. Opetushallitus kehottaakin oppilaitoksia kehittämään opetustaan enemmän työelämänlähtöiseksi tekemällä yhteistyötä aktiivista työelämän kanssa. (Lehtonen 2014, 30.)

Sosiaali- ja terveysalan työvoimavajetta ei voida ratkaista mestari – kisälli mallisella opiskelulla, mutta voisiko mallilla saada alalle lisää osaajia ja yrittäjiä ja samalla lisätä alan houkuttelevuutta tarjoamalla uudenlaisen oppimismahdollisuuden sekä alan opiskelijoille, että valmistuneille hoitajille. Haluan tällä pilotilla, jossa mukana on Porvoon Laurea - ammattikorkeakoulu ja sairaanhoitajayrittäjä, tutkia voisiko mallia ottaa käyttöön laajemminkin. Opiskelijat ja oppilaitos valikoituivat tähän tutkimukseeni Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman ” Nuorta yrittäjyyttä hyvinvointialalle” – hankkeen kautta, jossa Laurea – ammattikorkeakoulu oli yhteistyökumppanimme ja yrittäjä oli mukana hankkeen toimenpiteissä. Toimin itse tässä hankkeessa projektipäällikkönä. Minulla oli tässä mestari – kisälli pilotissa tutkijan rooli, mutta samalla mestari – kisälli mallin konseptointi kuului myös hankkeemme yhdeksi toimenpiteeksi, joka tuli toteuttaa. Pilottihankkeen vetovastuu kuului Laurea – ammattikorkeakoululle ja pilottiin hakeutuneelle yrittäjälle.

Mestari – kisälli mallin mahdollisuuksia on tutkittu Suomessa hyvin vähän. Mestari – kisälli mallin suunnittelun, kustannusten arvioinnin ja muiden taloudellisten seurausten arvioinnin on toteuttanut Diakonia ammattikorkeakoulu Oy:n Sosiaali- ja terveystalouden tutkimuskeskus yhteistyössä Kuntoutussäätiön, Referenssi Oy:n ja Spangar Negotiationsin kanssa Pielisen Karjalan alueelle. Selvityksessä nousi esille mestari – kisälli mallin hyödyllisyys ja sitä tulisi pilotoida etenkin pieneissä yrityksissä ja yrityksissä, jotka harkitsevat yritystoiminnasta luopumista. (Steffansson & Pulliainen & Pitkänen & Törmä & Spangar 2013, 56 – 60.) Selvityksen tulokset tukivat omaa ajatustani tutkia mestari – kisälli mallin mahdollisuuksia yritystoiminnan luopumista harkitsevalle sekä uutta yrittäjyyttä suunnittelevalle. Hiljainen tieto nousee myös esille tutkimuksessani ja sitä onkin tutkittu enemmän. Hoitotyössä nähdään uuden tiedon syntymisen olevan monien asioiden kokemuksellista yhdistämistä, eikä pelkkää tiedonsiirtoa. Hiljainen tieto ja sen siirtyminen nähdään hyvin olennaisena hoitotyössä. (Nurminen 2000, 11–13.)

Tutkimuksessani haastateltavat kisällit valmistuvat sairaanhoitajaksi, mestarina toimiva yrittäjä on myös sairaanhoitaja ja hän on erikoistunut kipusairaanhoitajaksi. Kipusairaanhoitajana toimivan yrittäjän mukaan kipusairaanhoitajien tarve on kasvava, mutta koulutusta siihen ei enää järjestetä. Alalle tarvittaisiin kuitenkin lisää tekijöitä ja tämän vuoksi kipusairaanhoitaja hakeutui yrittäjänä tähän pilottiin mukaan. Sairaanhoitajan toimiminen yrittäjänä suomessa on vielä melko uutta, ensimmäiset sairaanhoitajat aloittivat yrittäjänä 1980-luvun alussa. Kiinnostus yrittäjyyttä kohtaan on kuitenkin lisääntynyt koko ajan ja samalla myös Suomen sairaanhoitajaliiton jäsenistöstä yhä useampi toimii yrittäjänä. Sairaanhoitajaliitossa pidetään tärkeänä, että palveluja antavat hyvin koulu-

tetut ja myös työkokemusta hankkineet hoitajat. Sairaanhoidajan toimiessa yrittäjänä tarvitaan hyvin laaja-alaista osaamista. Sairaanhoidajaliitto onkin asettanut laatuvaatimukset yrittäjänä toimiville sairaanhoitajille ja sairaanhoitajayrityksille. Liitto suosittelee mm. vähintään kahden vuoden työkokemusta ennen yrityksen perustamista ja vuosittaista täydennyskoulutusta. (Peltomaa & Grönvall 2006, 7-8).

Tutkimuksen aineisto on kerätty haastattelemalla pilotin alussa ja lopussa mestaria ja kisällejä sekä pilotin lopussa vastaavaa opettajaa. Tutkimuskysymyksillä halusin selvittää voiko mestari – kisälli mallin avulla saada sosiaali – ja terveysalalle lisää uusia yrittäjiä tai työntekijöitä alalle, jossa on pula osaavasta työvoimasta tai ala vaatii erityisosaamista. Yritin löytää tutkimuksessani myös vastausta siihen, mikä on opiskeluun kuuluvan työharjoittelun tai työssäoppimisen ja mestari - kisälli mallin ero. Mestari – kisälli pilotilla ja tutkimuksellisella osuudella halusimme selvittää, voisiko mallia kehittää edelleen ja ottaa mukaan yhtenä vaihtoehtona toteuttaa uudenlaista oppimista yrityskentällä.

Tutkimuksen kaksi ensimmäistä lukua sisältävät johdannon tutkimuksen taustaan ja miksi haluan tutkia mestari – kisälli mallin mahdollisuuksia sosiaali – ja terveydenhuoltoalalla. Tutkimuksen tavoitteet ja tehtävät selventävät tutkimukseen osallistuneen oppilaitoksen halua löytää mallista mahdollisuus uudenaiseen oppimismallin luomiseen. Seuraavaksi käsittelen aikaisempia tutkimuksia ja selvityksiä, joita on tehty mestari – kisälli mallista. Esittelen luvussa viisi tutkimuksen toteutusta avaamalla käyttämäni tutkimusmenetelmän ja tutkimuksessa käyttämäni aineiston. Seuraavaksi avaan tässä tutkimuksessani keskeiset käsitteet, jotta lukijalle muodostuisi mahdollisimman hyvä käsitys tutkimukseen vaikuttavista taustoista ja mestari – kisälli mallin yhteydessä usein puhuttavista käsiteistä. Esittelen tutkimuksen tulokset kappaleessa seitsemän haastatteluissa esitettyjen kysymysten (LIITE 1) mukaisesti ja viimeisessä kappaleessa nostan esille tutkimustulosten yhteenvedon lisäksi jatkokehittämisen tarpeen.

2 TUTKIMUKSEN TAUSTAA

Oma tutkimukseni keskittyy hyvin erikoistuneeseen toimialaan, johon Suomessa kipeästi kaivattaisiin lisää osaajia nimenomaan yksityiselle sektorille. Kipusairaanhoitoa tarjoavalle yrittäjälle tulee potilaita ympäri Suomea ja jopa ulkomailta. Lisäksi päivät täyttyvät yrittäjän luennoista terveydenhuollon ammattilaisille. Vuosina 2000 – 2002 sairaanhoitajilla oli mahdollisuus jatkokouluttaa itsensä kipusairaanhoitajaksi käymällä Jyväskylän ammattikorkeakoulun kivunhoidon erikoistumisopinnot ja työllistyä julkisen sektorin lisäksi yksityiselle puolelle. Kipusairaanhoitajaksi ei voi kuitenkaan tällä hetkellä kouluttautua Suomessa. Ongelmana on myös se, että lähes kaikki alalle kouluttautuneet ovat sijoittuneet julkiselle puolelle. Lisäksi kipusairaanhoitajaksi ei voi tällä hetkellä kouluttautua Suomessa. Kyseisen yksityisyrittäjän kanssa tähän on haettu ratkaisua juuri mestari-kisälli mallin kaltaisella kokeilulla. Olemme löytäneet Porvoon Laurea - ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoista kaksi kiinnostunutta, jotka suorittavat projektiopinnoissaan oman jaksonsa kipusairaanhoitajan opissa siten, että kevään kestävään jaksoon kuuluu kehittämistehtävän lisäksi opinnäytetyö, joka on tässä tapauksessa työskentelyä mestari-kisälli mallilla työssä oppien ja siihen liittyvä kirjallinen tuotos. Tällainen harjoittelumalli opiskelujen loppuvaiheessa vaatii myös opettajalta enemmän. Ammattikorkeakouluilta edellytetään uudenlaisen tiedon ja osaamisen tuottamista myös työpaikoille, kuten juuri uudenlaisia toimintamalleja. Tavoitteena on kehittää työpaikan toiminnan lisäksi opetussuunnitelman sisältöä kentän tarpeita vastaavaksi. (Vesterinen 2002,51.) Mestari – kisälli pilotilla ja tutkimuksellisella osuudella haluttiin selvittää, voisiko mallia kehittää edelleen ja ottaa mukaan yhtenä vaihtoehtona toteuttaa uudenlaista oppimista yrityskentällä.

3 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TEHTÄVÄ

Tutkimuksessani oli mukana kaksi sairaanhoitaja opiskelijaa (kisällit) sekä kipusairanhoitaja (mestari) ja vastaava opettaja (Laurea - ammattikorkeakoulu). Mestari – kisälli mallin taustalla oli ajatus hiljaisen tiedon siirtämisestä ja kokemuksellisesta oppimisesta, jossa tavoitteena on oppia hoitotyön lisäksi yrittäjyyttä ja kaikkea yrittäjän arkeen kuuluvia elementtejä. Tavoitteena oli luoda uudenlainen toimintamalli, jota voisi jatkossa ottaa laajemmin käyttöön ammattiin valmistavissa oppilaitoksissa, sekä tuottaa uudenlaisia mahdollisuuksia yrittäjille palkata yritykseensä työntekijöitä tai siirtää oma yritystoimintansa jatkajalle. Mallia haluttiin pilotoida opintojen loppuvaiheessa, jolloin opiskelijan (kisällin) valmiudet olivat ammatillisesti opintojen puolelta mahdollisimman hyvät ja hänen oli mahdollista hyödyntää kisällivaihettaan myös tulevaa työelämään siirtymistään tai yrittäjyyden polkua varten.

Tärkeimpänä tutkimuskysymyksenä on etsiä vastausta siihen voiko mestari – kisälli mallin avulla saada uusia yrittäjiä tai työntekijöitä alalle, jossa on pula osaajista tai ala vaatii hyvin erityistä osaamista. Lisäksi minulla oli apututkimuskysymyksiä, joilla halusin selvittää kokevatko opiskelijat olevansa valmiita valmistumisensa jälkeen alansa töihin. Halusin myös selvittää miten yrittäjä suhtautuu uudenlaiseen oppimismalliin ja missä vaiheessa opintojen olisi oltava mestari – kisälli mallin harjoittelussa. Oppilaitoksen rooli on merkittävä, joten halusin selvittää oppilaitoksen valmiuksia uudenlaisen oppimismenetelmän laajentamiseen.

Tavoitteena oli myös löytää ne kehittämisen kohteet, joiden perusteella mallia voidaan edelleen kehittää osaksi uudenlaista ja innovatiivista oppimisympäristöä.

4 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA

Mestari – kisälli mallia on tutkittu yllättävän vähän ja sosiaali- ja terveysalalta löysin vain muutamman tämän tyyppisen tutkimuksen, joissa tutkittiin mentorointia, hiljaisen tiedon jakamista ja työssä oppimista. Työssä oppimisesta puhutaankin monilla eri nimillä. Missä vaiheessa työssä oppiminen muuttuu mentoroinniksi tai mestari – kisällimalliksi? Terveydenhuollossa esimerkiksi hoitajan ammatissa vuorovaikutustaidot toisten hoitajien, potilaan ja omaisten välillä ovat välttämättömiä. Hyvillä vuorovaikutustaidoilla on merkitystä myös ammattitaidon kehittymisellä terveydenhuollon muutosalttiissa ympäristössä. (Kurtti 2012, 11.) Terveydenhuollossa onkin osaavalla henkilöstöllä korvaamaton merkitys äänettömän tiedon ja osaamisen siirtymisessä. Terveydenhuollon ammattilaisia siirtyessä eläkkeelle katoaa myös työhön liittyvää tietotaitoa paljon. Työssä oppiminen on etenkin terveydenhuollon tehtävissä jatkuvaa ja hiljaisen tiedon siirtyminen pitää mahdollistaa nuoremmille sukupolville. (Kurtti 2012, 12.) Hiljaisen tiedon jakamisen kehittämisessä olisikin mielestäni paljon kehitettävää.

Mestari- kisälli mallin suunnittelua ja sen seurannan arviointia on toteuttanut Diakonia- ammattikorkeakoulu Oy: n Sosiaali- ja terveystalouden tutkimuskeskus yhteistyössä Kuntoutussäätiön, Referenssi Oy:n ja Spangar Negotiationsin kanssa. Tämän valmistelun taustalla on ollut vaikuttaa alueen (Pielisen Karjala) heikkoon huoltosuhteeseen, väestön ikääntymiseen ja näistä johtuvaan työvoiman saatavuuden heikkenemiseen. Alueella on haettava ratkaisua mestari- kisälli mallista, jolla voitaisiin siirtää vanhempien työntekijöiden ja yrittäjien osaamista nuoremmille polville. Perusajatuksena oli saada siirrettyä osaamista nuoremmille. Mestari- kisälli malli nähtiin myös mentorointina eli ns. kummiohjauksena, jossa tavoitteena on syntyä toimiva vuorovaikutussuhde kahden henkilön välille. (Steffansson, Pulliainen, Pitkänen, Törmä, Spangar 2013,14.) Tässä kartoituksessa todettiin, että mestari- kisälli mallia voidaan parhaiten käyttää erityistä osaamista vaativissa töissä. Kyselyyn vastanneista enemmistö (85 %) arvioi, että mallia voitaisiin parhaiten hyödyntää juuri erityistä osaamista vaativissa tehtävissä. (Steffansson, Pulliainen, Pitkänen, Törmä, Spangar 2013,5-6.) Tämä tulos tukee myös omaa näkemystäni mestari – kisälli mallin hyödynnettävyydestä.

Juha Kurtin väitöskirjan tutkimus (2012) hiljaisen tiedon hyödyntämiseksi röntgenhoitajan työssä oli ammattiryhmän puolelta lähimpänä oman tutkimukseni kohderyhmää, koska kyseessä oli myös

hänellä hyvin pitkälle erikoisosaamiseen kuuluva kohderyhmä. Tässäkään ei kuitenkaan keskitytty yksityiseen sektoriin ja palvelujen saatavuuden turvaamiseen mestari- kisälli mallia hyödyntämällä. Tutkimuksissa paneuduttiin pitkälti olemassa olevien työntekijöiden osaamisen lisäämiseen ja vahvistamiseen hiljaisen tiedon siirtämisen tai mentoroinnin keinoin.

Suvi Suur – Inkeröisen hiljaisen tiedon jakaminen case tutkimuksena oli mielenkiintoinen. Tutkimus kohdistui asiantuntijaorganisaatioon, jossa osaamisen taso on hyvin korkea. Tutkimuksen teoria selventää hiljaisen tiedon jakamista ja kokemuksellista oppimista. Suur - Inkeröinen nostaa tutkimuksessaan esille myös sen tärkeän asian, että jokainen kokee sen omalla tavallaan ja sen tiedon siirtäminen on hankalaa, jos sitä ei edes tiedosteta. (Suur – Inkeröinen 2012, 6.) Tutkimuksen kohteena olevassa asiantuntijaorganisaatiossa osaamisen taso on korkea, myös keski – ikä on myös korkeahko. Lisäksi osaaminen on hyvin spesiaalia, joten hiljaisen tiedon merkitys nuoremmille on avainasemassa toiminnan laadun ja kilpailukyvyn turvaamiseksi. Tämä tutkimus ja sen teoreettinen viitekehys kiinnosti minua myös siksi, että mietin tämän soveltamista omaan tutkimukseeni. Suur-Inkeröisen tutkimus kohdistui neljään mestari – kisälli pariin, jotka olivat organisaation eri yksiköistä. Empiirinen aineisto kerättiin tässä havainnoinnin lisäksi kyselylomakkeilla. (Suur – Inkeröinen 2012, 57.) Havainnointi toimi varmasti hyvin tässä tapauksessa, kun kyseessä oli yksi organisaatio. Itse en ole ajatellut havainnointia toteuttaa. Tutkimustuloksista nousi monia mielenkiintoisia asioita esille, mutta yksi oli ylitse muiden. Vaikka mestari – kisälli parit olivat toisilleen jo tuttuja, kävi tutkimustuloksissa silti esille, ettei tietoa jaettua automaattisesti. Mestari kyllä jakoi tietoa kisällille, mikäli hän sitä kysyi. (Suur – Inkeröinen 2012, 64.) Tähän haluan itsekkin tarkemmin perehtyä omassa tutkimuksessani

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimukseni on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus ja käytän tutkimuksessani fenomenografista menetelmää. Kvalitatiiviselle tutkimukselle tyypillisenä piirteenä myös oma tutkimussuunnitelmani muotoutuu varmasti tutkimuksen edetessä (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2013, 161–166). Vaikka pyrin valmistautumaan huolellisesti haastatteluihin, en voi silti ennakoida kaikkea haastateltavan vastauksia ja siksi myös lisäkysymyksiin voi haastattelun aikana olla tarvetta. Kvalitatiivisen tutkimuksen yksi tunnusmerkki on sen joustavuus. Tutkimusongelman tulisi kuitenkin olla rajattu, vaikka aihetta joudutaankin usein tutkimuksen edetessä tarkentamaan uudelleen. Kvalitatiivinen tutkimus edellyttääkin tutkijalta joustavuutta. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2013, 81.) Kvalitatiivista menetelmää käyttämällä saadaan syvällistä mutta huonosti yleistettävää tietoa. Kvalitatiivisia menetelmiä voidaan usein pitää hyödyllisinä etenkin esitutkimuksissa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tärkeää paikallinen selittäminen. (Alasuutari 2011, 231 – 244.) Tämä näkyy hyvin myös omassa tutkimuksessani, sillä kyseessä on tarkkaan valikoitu ja mietitty kohde, jota tutkitaan. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan ymmärrys kasvaa ja laajenee tutkimuksen edetessä. Kvalitatiivisen tutkimuksen yksi tehtävä on lisätä ymmärrystä ja mahdollistaa erilaisia tulkintoja, sekä mallintaa asioita. Laadullista tutkimusta voidaan usein käyttää hyvin esimerkiksi palvelumuotoilun tukena, kun halutaan vaikka suunnitella pyörätuolilla liikkuvalla toimiva asuinympäristö. Laadullisen tutkimuksen nähdäänkin olevan persoonallista, jossa tutkija on aina itse osa prosessia. (Pitkäranta, 2010, 12–13.) Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeä ymmärtää myös kontekstin merkitys, eli miten tutkittava asia liittyy laajemmin sosiaalisiin ja kulttuurisiin yhteyksiin, sekä ympäristötekijöihin. (Pitkäranta 2010, 119.) Omassa tutkimuksessani löysin mielestäni hyvin vastauksen kysymykseen: ”*mitä voimme oppia tapauksesta?*” Tämän kysymyksen on esittänyt laadullisen tapaustutkimuksen uranuurtaja Robert E. Staken, jonka tapaustutkimuksen taito – kirjan toimittaneet Laine & Bamberg & Jokinen nostavat myös esille. Oma tutkimukseni sopii tähän hyvin, sillä tutkimani asia vaatii todellakin lisävalaisua ja tutkimukseni vastasi myös lisäkysymyksiin *miten ja miksi*. (Laine & Bamberg & Jokinen, 2007, 10.)

Fenomenografian alkua kuvataan laadullisena oppimistutkimuksena. Fenomenografia tutkii sitä, miten ihmiset kokevat maailman ja sen ideana on kuvata maailmaa niin kuin se havaitaan. (Kakkori & Huttunen, 2010,8–10.) Tutkijan rooli on fenomenografisessa menetelmässä tärkeä ja hänellä tulee olla mielestäni riittävä ymmärrys tutkittavasta asiasta. Olen perehtynyt aiheeseen jo oman työni puolesta aikaisemmin toimiessani alan kouluttajana sekä yritysneuvojana ja näen tämän mallin mahdollisuudet hyvänä vaihtoehtona lisätä ammattiin valmistuneen osaamista, sekä mahdollisuutta aloittaa yrittäjänä. Laajan sote – alan osaamiseni takia minun on myös tarkoitus tiedostaa tämä tutkimukseni aikana ja pyrkiä myös tietoisesti irtautumaan tästä ja tarkastelemaan asioita mahdollisimman puhtaasti eli ilman ennakkokäsityksiä.

Tapaustutkimuksen tyyppiä voidaan kuvata seitsemällä eri tavalla *kriittinen, äärimmäinen, ainutlaatuinen, tyypillinen, paljastava, tulevaisuudesta kertova ja pitkittäisotokseen perustuva tapaus*. Tunnistin oman tutkimukseni lähimmäksi *tulevaisuudesta kertovaa tapausta*, sillä pyrin omassa tutkimuksessani selvittämään tulevaa nykyhetkestä käsin ja tutkimus kertoo siitä, mihin ollaan nykytilasta menossa. Tutkin siis mestari – kisälli mallin mahdollisuuksia sisältyä jatkossa ammattikorkeakoulun opintoihin laajemminkin ja tuon esille myös koulun tämänhetkisen koulutusmallin. Tutkimukseni piti mielestäni sisällään myös *kriittisen tapaustutkimuksen tyyppin*, koska pyrin omalla tutkimuksellani täsmentämään sitä käsitystä, joka julkisessa keskustelussa ja monissa raporteissakin oli jo noussut esille koskien mm. sosiaali- ja terveysalan työvoimavajetta ja sukupolvenvaihdosten ongelmia. (Laine & Bamberg & Jokinen, 2007, 31–33.)

Tapaus tutkimukseni kohteena on mielestäni selkeä. Erikssonin ja Koistisen (2005) mukaan lähestymistavaksi kannattaa valita tapaustutkimus, kun seuraavista ehdoista yksi tai useampi täyttyy:

- ”Mitä-, ”miten”- ja ”miksi”-kysymykset ovat keskeisellä sijalla
- Tutkijalla on vain vähän kontrollia tapahtumiin
- Aiheesta on tehty vain vähän empiiristä tutkimusta
- Tutkimuskohteena on jokin tämän ajan elävässä elämässä oleva ilmiö (Eriksson & Koistinen 2005, 4-5).

Omassa tutkimuksessani täyttyy mielestäni joltain osin nämä kaikki, mutta selkeimmin ensimmäinen ja viimeinen kohta. Tutkimuskohteena oli todellakin tämän ajan ilmiö (työvoimavaje, ammattiin valmistuneiden heikko osaaminen suhteessa vaatimukseen, sukupolvenvaihdosten heikko toteutuminen jne.). Lisäksi kysymykset ”*mitä, miten ja miksi*” on helppo paikantaa tässä tutkielmassani. *Mitä*; tutkin mestari – kisälli mallin mahdollisuuksia vastata sosiaali- ja terveysalan kasvavaan työvoimatarpeeseen ja lisätä alalle yrittäjyyttä. *Miten*; kisällien harjoittelu mestarin opissa, jossa mu-

kana vahva yrittäjyyden osaamisen siirto. *Miksi*; alan työvoimavaje kasvaa suurten ikäluokkien eläköityessä ja vanhusten määrän kasvaessa, tarvitaan erilaisia malleja turvata osaavan työvoiman saanti ja yritystoiminnan jatkuvuus ja -kasvu. Aiheesta on tehty hyvin vähän empiirisiä tutkimuksia, joten sekini kohta täyttää tässä tunnusmerkit.

5.2 Tutkimuksen aineisto

Tutkielmani aineiston keräsin haastattelujen avulla. Tein kisälleille ja mestarille alku- ja loppuhaastattelut, sekä vastaavalle opettajalle loppuhaastattelun. Laadin haastatteluun valmiit kysymykset (LIITE 1), mutta laadulliselle tutkimukselle tyypillisesti olin varautunut myös tarkentaviin lisäkysymyksiin, joihin haastateltavien minulle esittämät tuntemattomat ja yllättävät asiat ja mielipiteet antoivat minulle aiheita.

Hirsjärven & Hurmeen (1995) mukaan haastattelemine on aina vuorovaikutuksellinen tapahtuma, jolle on tyypillistä seuraavat piirteet:

- (1) Haastattelu on ennalta suunniteltu, haastattelija on tutustunut tutkimuksen kohteeseen sekä käytännössä että teoriassa. Tavoitteena on, että haastattelija saa luotettavaa informaatiota tutkimusongelman kannalta relevanteilta alueilta.
- (2) Haastattelu on haastattelijan alulle panema ja ohjaama
- (3) Haastattelija joutuu tavallisesti motivoimaan haastateltavaa sekä ylläpitämään hänen motivaatiotaan
- (4) Haastattelija tuntee roolinsa, mutta haastateltava oppii sen haastattelun kuluessa.
- (5) Haastateltavan on voitava luottaa siihen, että annettuja tietoja käsitellään luottamuksellisesti. (Hirsjärvi & Hurme 1995, 27).

Hirsjärven & Hurmeen määritelmistä poiketen minun ei tarvinnut motivoida haastateltavia eikä ylläpitää motivaatiota. Kaikki haastateltavat olivat hyvin motivoituneita ja keskustelu yleensä jatkui varsinaisen haastattelun jo päätyttyä. Haastateltavien korkea motivaatio voisi mielestäni selittyä sillä, että he tiesivät kyseessä olevan pilotin jolla haettiin myös mahdollisuutta pysyvämpään toimintaan. Lisäksi kaikki osapuolet olivat itse hakeutuneet mukaan pilottiin. Tein kaikki haastattelut haastateltavien toivomissa paikoissa, jotta sain tilanteesta mahdollisimman rennon ja luontevan haastateltaville.

6 KESKEISIÄ KÄSITTEITÄ

Tutkielmani teoreettisiin lähtökohtiin ja tutkimuskysymyksiini kuuluu paljon käsitteitä, joita seuraavassa määrittelen. *Mestari – kisälli* malliin liittyy läheisesti muita käsitteitä, kuten *mentorointi*, *hiljainen tieto – ja taito*, sekä *oppisopimus*. Sosiaali – ja terveydenhuoltoalan koulutuksen, *yrittäjyyden erityispiirteiden* ja tutkimuksessa kohteena olevan *sairaanhoitajatutkinnon*, sekä *kipusairaanhoitaja* käsitteen avaaminen on myös tärkeää, jotta lukijalle muodostuu kokonais käsitys tutkimuksen tarpeesta ja sisällöstä. Laurea – ammattikorkeakoulun käyttämä *Learning by Developing* – menetelmä (myöhemmin LbD – menetelmä) on käsitteenä aika uusi, joka tässä tutkimuksessani tukee hyvin mestari – kisälli mallia.

6.1 Mestari – kisälli

Mestari – kisälli opetus on mallina jo tuhansia vuosia vanha. Menetelmä on kuulunut perinteisesti taide- ja käsityöammatteihin. Mallissa toteutuu ohjauksen ja harjoittelun jatkuva vuorovaikutus ja tähän kuuluu myös palautteen antaminen ja arviointi. Mestari sitoutuu kokonaisvaltaisen opetuksen ohjaten kisälliä mahdollisimman korkealle tasolle. (www.futurex.utu.fi, Sirke Pekkilä). Mestari – kisälli mallissa mestarin ja oppipojan suhde perustuu työssä ja toiminnassa oppimiseen, eli kisälli oppii ammatin vähitellen mestarin työskentelyä seuraten ja häntä jäljitellen. Mestarin ja kisällin suhde ei ole pedagoginen vaan enemmänkin käytännöllinen. Kisällistä mestariksi kasvaminen ei ole pelkästään etukäteen määriteltyjen tietojen ja taitojen omaksumista, vaan kisälli kasvaa mestariksi oppimalla mestarin henkilökohtaisen osaamisen kautta, mestarin ja kisällin toiminta voi olla myös hyvin vaistonvaraista. (Tooms & Onnismaa & Kajanto (toim) 2008, 277.)

Mestari – kisälli mallin voidaan katsoa pitävän sisällään myös mentoroinnin, koska molemmissa muodostuu jatkuva vuorovaikutussuhde kahden henkilön välille. Mielestäni malli pitää sisällään myös hiljaisen tiedon, kuten seuraavista käsitteistäkin käy ilmi. Mestari – kisälli mallin avulla voidaan myös helpottaa yrittäjäksi ryhtymistä, sillä etenkin sosiaali- ja terveysalalla voi viedä kauan aikaa ennen kuin aloittavalla yrittäjällä on alalla vaadittavat ammatilliset tiedot ja taidot. Mallista voidaan myös nähdä hyötyvän eniten juuri ne nuoret, joille ei sovellu koulumainen opiskelu. (Steffansson & Pulliainen & Pitkänen & Törmä & Spangar 2013, 6-10.)

6.2 Mentorointi

Kreikkalaisen tarun mukaan ihminen oppii taitoja ja arvoja sellaiselta henkilöltä parhaiten, jota hän katsoo ylöspäin ja arvostaa. Kreikkalaisen mytologian mukaanhan mentorin tehtävä oli auttaa ja ohjata Ithakan kuningas Odysseun poikaa hänen lähtiessään itse Troijan sotaan. Mentorin tehtävänä oli kasvattaa poika siihen tehtävään, jonka hän oli syntyessään saanut. Näin on syntynyt *mentorin* (mestarin) ja *aktorin* (kisällin) käsitteet. (Helin 2007, 33.)

Mentorointi käsitetään usein samaksi kuin mestari – kisälli malli. Jori Leskelä esittää väitöskirjassaan ”Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena” useita käsitteitä mentoroinnista. Mentoroinnin määritelmä on hämmästyttävän lähellä mestari-kisälliä, mutta Leskelän esittämä Murrayn (2001) mukainen luokittelu oli itselleni selkein.

Murrayn (2001) mukaan toiminta on mentorointia, jos kaikki seuraavat asiat (1 – 7) toteutuvat:

1. kaksi henkilöä...
2. ...käyvät luottamuksellista keskustelua
3. ...pyrkien toisen henkilön tai molempien
4. ...henkilökohtaiseen kehittymiseen
5. ...tapaamisissa, joita on useita
6. ...käsitellen enemmän käytännönläheisiä kuin teoreettisia asioita
7. ...aiheesta, joka kiinnostaa erityisesti aktoria (kehittyjää)

Myös seuraavat asiat ovat mentoroinnille ominaisia (8 – 10)

8. toiminta on aloitettu tekemällä sopimus kahden osallistujan kesken
9. myös kolmas osapuoli on mukana sopimuksessa (organisaatio tai organisoija)
10. kokeneempi tai taitavampi osapuoli on mentor (valmentaja, ohjaaja, konsultti) ja kokemattomampi on aktori (suojatti, kehittyjä, mentoroitava, oppija...). (Leskelä 2005, 23).

Mentoroinnissa tapahtuu vuorovaikutusta osaavan ja kokeneen henkilön sekä kokemattoman henkilön välillä. Mentorin tehtävänä ei ole antaa ohjattavalle (aktorille) valmiita ohjeita, vaan aktoriun tehtävänä on löytää mentorin avulla hänelle itselleen parhaiten sopivat ratkaisut. Mentorin roolina onkin antaa oman osaamisensa, näkemyksensä ja tukensa aktorin käyttöön ja auttaa aktoria hänen ammatillisessa ja henkilökohtaisessa kehityksessä. Vaikka useimmiten ajatellaan aktorin olevan nuori ja kokematon, hän voi olla myös kokenut osaja, joka siirtyy vaativimpiin tehtäviin, kuten esimieheksi. Mentorointisuhteen onnistuminen vaatii avoimuutta ja molempien osapuolien tulee olla siihen sitoutunut. Usein mentoroitavalle voidaan nimetä mentor vasta sitten, kun hän on pystynyt esittämään oman tarpeensa ja mitä haluaa mentorilta. Mentorin ja mentoroitavan on sovittava yhteen, joten valintaan vaikuttaa kokemuksen ja osaamisen lisäksi persoonallisuus ja molempien

osapuolten tunne yhteensopivuudesta. Mentorintisuhte voidaan tehdä myös ensin koeajalle, jotta molemmat voivat rauhassa testata suhteen toimivuutta. Mentorointisuhteen epäonnistumiseen vaikuttaa useimmiten heikko valmistutuminen ja henkilökemioiden yhteensopimattomuus. (Viitala 2005, 366–369.)

6.3 Hiljainen tieto ja – taito

Hiljaiseen tietoon ja sen siirtämiseen viitataan usein kun puhutaan mentoroinnista tai mestari – ki-sälli mallista. Hiljaisen tiedon käsite nousee esille myös puhuttaessa ikäjohtamisesta nopeasti ikään-tyvän väestön vuoksi. Lisäksi työelämän nopea muuttuminen aiheuttaa haasteita tiedon siirtymiselle ja työelämässä tarvitaankin jatkuvaa itsensä kehittämistä erilaisin keinoin (Toom & Onnismaa & Kajanto 2008, 221 - 231.) Äänettömät tiedot ja taidot nousevatkin keskeiseen rooliin ammattitaidon kehittymisestä puhuttaessa. Äänettömän osaamisen kehittymiseen vaikuttaa henkilökohtaisten ko-keilujen ja epäonnistumisten kautta syntynyt kokonaiskäsitys, mikä osoittautuu toimivaksi käytän-nössä (Niemelä, 3/88 sosiologia 196.)

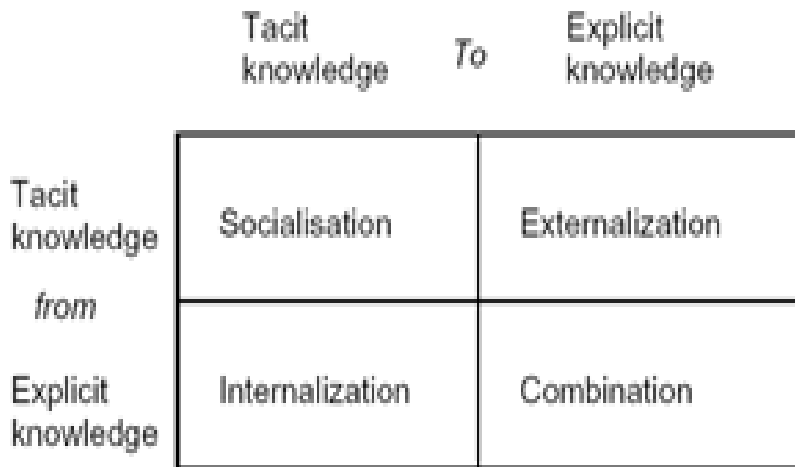
Käsitteenä hiljainen tieto on hankala, koska sillä ei ole tieteellistä määritelmää joka olisi pysyvä. Kiinnostus hiljaista tietoa kohtaan on kuitenkin lisääntynyt samalla kun erilaiset asiantuntijuutta vaativat tehtävät ovat lisääntyneet työelämässä. Hiljainen tieto tulisi nähdä välttämättömänä osana ihmisen normaalia tiedonkäsittelyä, jotta hän voi selviytyä elämässään. (Virtanen 2006, 1, 66 – 70.) Hiljaista tietoa syntyy monella tavalla. Jo pieni lapsi oppii kotona seuraamalla ympärillään olevia ihmisiä ja ympäristöä. Hän haluaa samaistua heihin oppimalla vaikkapa kävelemään ja kaikki se tapahtuu huomaamatta. Tämä sama toistuu myöhemminkin, kun haluamme samaistua tiedostamatta omaan esikuvaamme. Opimme asioita, jos olemme niistä kiinnostuneita ilman, että kukaan opettaa meille. Kyse on oppimisesta *sosiaalistumalla*. Hiljaista tietoa syntyy myös silloin, kun toi-minta automatisoituu. Taito on silloin ensin opittu, mutta se ei ole automatisoitunut. Autolla ajami-nen on hyvä esimerkki toiminnan *automatisoitumisesta*. Kolmas tapa hiljaisen tiedon synnyttämi-seen on *työkalun tai käsitteen käytön sisäistyminen*. Tässäkin toimii esimerkkinä autolla ajaminen, jossa huomio on aluksi hallintalaitteissa kuten vaikkapa vaihdekepissä tai kytkimessä ja kaasussa. Myöhemmin näiden käyttöä ei edes muista, eikä osaa välttämättä kertoa toiselle missä vaiheessa ja järjestyksessä mitään laitetta käytetään. (Toivonen & Asikainen 2004, 15–19.)

Hiljainen tieto tai paremminkin asiaa kuvaava tietotaito koostuu erilaisista kokemuksista ja arvoista, jotka ovat sidoksissa yksilön persoonallisuuteen. Yleensä sen olemassaoloa ei edes tunnisteta. Hiljaisen tiedon kohdalla puhutaan myös kantapäähän kautta oppimisesta. (Hakulinen 2010, 9-11.) Hiljaiseen tietoon liittyy myös hiljaisella tiedolla johtaminen, vaikka sitä ei vielä yleisesti tunnusteta. Organisaatiojohtamiseen liittyy hiljainen tieto, mutta jos se halutaan nostaa omaksi johtamisen alueeksi, sen osa-alueet voitaisiin määrittellä kahdeksaan eri osa-alueeseen (kuvio2). (Virtainlahti 2009, 72–75.)



KUVIO 1. Hiljaisen tiedon johtamisen osa-alueet (Virtainlahti 2009, 72–75)

Nonakan ja Takeuchin (1995) jakavat osaamisen johtamisen hiljaiseen (tacit) ja eksplisiittiseen (explicit) tietoon. Heidän jaottelussaan hiljainen tieto liittyy kiinteästi ihmisen toimintaan, rutiineihin ja tunteisiin. Hiljaista tietoa on myös vaikea jakaa. Eksplisiittinen tieto on taas tarkkaan määriteltyä ja konkreettista. Hiljainen tieto on Nonakan ja Takeuchin mukaan muunnettava ensin (1995) eksplisiittiseksi tiedoksi, jotta se voidaan jakaa organisaatiossa myös muiden käyttöön. Tiedonmuutos hiljaisesta eksplisiittiseksi tapahtuu yksilöiden välillä. Nonaka ja Takeuchi (1995) esittävät tiedon muuttumisen neljän erilaisen mahdollisuuden ja vaihtoehdon avulla. (kuva 1.). Tieto voi mallin mukaan siirtyä hiljaisena tietona henkilöltä toiselle (socialisation) tai hiljainen tieto voi siirtyä eksplisiittiseksi tiedoksi (externalization). Yhdistely vaihtoehdoissa eksplisiittinen tieto muuttuu uudeksi eksplisiittiseksi tiedoksi (combination). Neljäntenä mallina eksplisiittinen tieto voidaan sisäistää myös hiljaiseksi tiedoksi. (Nonaka & Takeuchi, 1995, 59–70)



KUVA 1. Neljä erilaista tiedonmuutosta (Nonaka & Takeuchi, 1995, 59–70)

6.4 Oppisopimus

Oppisopimuskoulutus tyypillisellä opiskelulla on Suomessa pitkät perinteet. Oman tutkimuksenikin kohteena oleva mestari – kisälli malli voidaan nähdä jo 1600 – luvulta peräisin olevana työpajamallina, jossa oppipojat ja kisällit oppivat ammattitaitonsa mestarien työpajoilla. (Rantanen 2014, 7-9.) Oppisopimus nähdäänkin usein mestari – kisälli mallin kaltaisena uudempana vaihtoehtona. (Sivonen 2013, 6.) Oppisopimuskoulutuksen on perinteisesti nähty sopivan juuri perinteisiin käsityömaalleihin, kuitenkin 1990 – luvulla työssä oppimisen arvostus kasvoi myös muilla aloilla ja oppisopimuskoulutuksen ammattialojen määrä kasvoi. Oppisopimuskoulutus on nykyisin Suomessa tasa – arvoinen vaihtoehto kouluttautua ammattiin etenkin aikuiskoulutuksen puolella. Oppisopimuskoulutus on ammatillista koulutusta, joka tapahtuu työsuhteessa. Oppisopimuskoulutuksessa voi opiskella ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja sekä erikoisammattitutkintoja. Oppisopimuskoulutuksen kautta opiskelija voi myös saada lisäkoulutusta, joka ei johda tutkintoon. (Rantanen 2014, 7-9.)

Oppisopimuskoulutus tapahtuu pääosin työpaikalla ja käytännön työtehtävissä. Tietopuolinen opiskelu on yleensä monimuoto - opiskelua, johon sisältyy lähipäivien lisäksi verkko – opetusta ja etätehtäviä. Lisäksi siinä laaditaan lakisääteinen kirjallinen työsopimus opiskelijan ja työnantajan välillä, joka on koulutuksen järjestäjän vahvistama. Työssä oppimisen ajalta työnantaja maksaa opiskeli-

jalle työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Oppisopimusopiskelijan palkkaava työnantaja voi saada koulutuskorvausta kattamaan koulutuksesta aiheutuneita kuluja. Työntekijä voi saada myös palkkatukea, mikäli hän palkkaa työttömän työntekijän oppisopimuskoulutukseen. (Lindfors, 2014, 16-18.)

Oppisopimus voidaan nähdä käytännöllisyyden lisäksi tehokkaampana tapana kouluttaa ihmisiä työelämän tarpeisiin, kuin tämänhetkinen järjestelmämme, joka on hyvin oppilaitoskeskeistä. Oppisopimuskoulutus mahdollistaa myös hiljaisen tiedon- ja taidon siirtymisen yrityksessä opiskelijalle, sillä usein yritykset tarvitsevat hyvin erikoistunutta osaamista, jota ei normaalilla harjoittelulla ehditä tai voida saavuttaa. Oppisopimuksen heikkoutena voidaan taas pitää teoriaosuuden ja yleissivistyksen osaamisen lisäämisen jääminen vähemmälle. Lisäksi haasteena koetaan kapea – alainen osaaminen, jos oppisopimukseen ei onnistuta saamaan useita erilaisia oppimisympäristöjä eli työ-oppimispaikkoja, vaan opiskelija suorittaa työjaksonsa samassa paikassa. Oppisopimusta kehitettäessä tulisi aina muistaa, kenelle järjestelmää kehitetään ja työnantajien olisi pystyttävä vastaamaan oppisopimuksella olevan henkilön asianmukaisesta koulutuksesta. Myös yrityksen henkilöstöllä pitää olla ajantasaiset tiedot voidakseen toimia oppisopimusyrityksenä ja tämän vuoksi myös yritysten koulutustarve pitää huomioida. Koulutustarve nähdään etenkin pk-yrityksissä vähäisenä, sillä osaamisen koetaan syntyvän ja kehittyvän työtä tekemällä. Yrityksille tarjottavien kurssien ja koulutusten pitäisi olla yrityksen tarpeeseen vastaavia ja sopivan mittaisia. Oppilaitoksissa tarjottavien kurssien tulisikin olla suunniteltu yhteistyössä yritysmaailman kanssa, jolloin ne voitaisiin räätälöidä yrityksille sopiviksi. (Metsä – Tokila & Tulkki & Sahonen 1999, 60–64.) Tiivis yhteistyö onkin oppilaitosten ja yritysmaailman välillä mielestäni välttämätöntä, sillä yrityksissä tiedetään tarkemmin, minkälaista osaamista työmarkkinoilla tarvitaan.

Oppisopimusmalli nähdään yksityisellä sektorilla haasteellisena, koska opiskelija on työsuhteessa yritykseen ja hänelle kuuluu maksaa minimipalkka, vaikka osaamista ei vielä olisikaan. Monesti oppisopimuskoulutusmalliksi nostetaan Saksan malli. Saksassa oppisopimusjärjestelmä perustuu elinkeinoelämän ja koulutussektorin vahvaan kumppanuuteen. Saksassa oppisopimusoppilas työskentelee yrityksessä yleensä neljä päivää viikossa ja on yhden päivän viikossa koulussa oppimassa ammatillisia työelämässä vaadittavia taitoja. Palkkaus on Suomeen verrattuna hyvin pieni, sillä oppisopimusopiskelijalle maksetaan yleensä 20 – 40 % pätevän työntekijän palkasta ja sen maksaa yrittäjä. Saksassa oppisopimuskoulutuksessa olevien määrä onkin suuri. (Metsä -Tokila & Tulkki & Sahonen 1999, 34–35.)

6.5 Sosiaali – ja terveysalan työvoimavaje

Sosiaali- ja terveysalalla vuoteen 2025 mennessä työvoimavajaus tulee olemaan vähintään 18 000 henkilöä, mutta se voi olla jopa 53 000 henkilön vajaus. Tarvitaan uudenlaisia, innovatiivisia tapoja saada alalle uusia yrittäjiä, sekä saada yritykset kasvamaan ja vastaamaan kasvavaan kysyntään. Alalta jää eläkkeelle noin 10 000 henkilöä vuodessa. Vaikka alalle koulutetaan uusia ammattilaisia, ei kysyntä ja tarjonta silti aina kohtaa. Viime vuosina eniten rekrytointiongelmia on aiheuttanut puutteellisen koulutuksen ja työn tilapäisluonteen lisäksi erityisosaamisen puute. Työvoimavaje tunnistetaan ja vuoteen 2025 on jopa ennustettu olevan 227 000 avointa työpaikkaa sote – alalla. Uudistamalla ja tehostamalla alan koulutusta, keventämällä palvelukonsepteja, tehostamalla työn tuottavuutta, sekä pystymällä myöhentämään palveluntarpeen syntymistä voidaan avoimet paikat saada täytettyä. (Koponen & Laiho & Tuomaala 2012,9,18,28,30–31.)

Useissa keskusteluissa on toistuvasti nostettu esille mestari – kisälli mallin käyttöönotto juuri sosiaali- ja terveysalalla turvaamaan palveluiden saatavuus myös jatkossa. Minusta ajatus on kiehtova ja se onkin saanut paljon julkisuutta. Voisiko tämän mallin laajempi käyttöönotto myös turvata alueen yritystoiminnan säilymisen tai jopa kasvamisen? Terveyspalveluissa toimi vuonna 2011 yksinyrittäjinä 84 prosenttia alan yrityksistä, 15 prosenttia oli mikroyrityksiä (työllistivät 2-9 henkilöä). (Lith 2013, 58.) Voisiko mestari – kisälli mallilla saada näitä yrityksiä kasvamaan ja vastaamaan siten paremmin kysyntään? Ala ja etenkin yrittäjänä alalla toimiminen vaatii paljon erityisosaamista. Mallin avulla voisi samalla yrittäjyyteen liittyvä osaaminen siirtyä mestarilta kisällille.

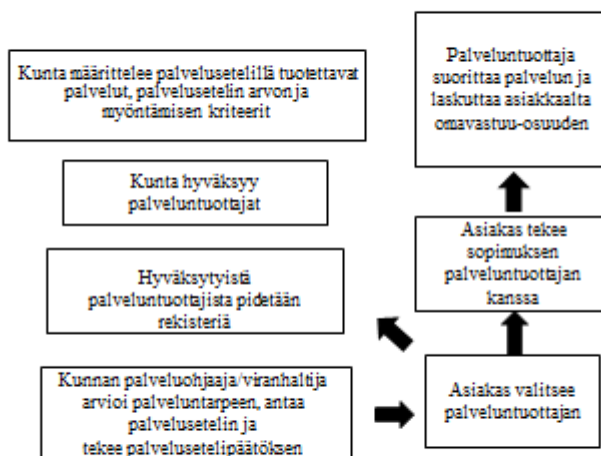
Keskeisimpiä haasteita sosiaali- ja terveyspalvelujen tuottamiseen ovat väestön nopea ikääntyminen, huoltosuhteen heikentyminen ja eläkkeelle jäävien nopea kasvu. Myös kuntarakenteiden muutokset ja siihen liittyvät sosiaali - ja terveydenhuollon järjestämisvastuun muutokset luovat epävarmuutta alalle. (TEM 2011, 44.) Sosiaali – ja terveyspalveluita voidaan järjestää usealla eri tavalla, kuten pohjoismaiden malleista voi huomata. Esimerkiksi Tanskassa viisi aluetta vastaa perusterveydenhuollon lisäksi erikoissairaanhoidosta ja psykiatrisesta sairaanhoidosta. Kuntien vastuulle kuuluu taas enemmän ennaltaehkäisevät tehtävät, kuten lasten hammashoito ja kouluterveydenhoito. Ruotsissa taas pääasiallinen järjestämisvastuu on maakäräjillä. Ruotsissa toteutettiin vuonna 2010 valinnanvapausuudistus terveydenhuollossa ja siellä raha seuraa potilasta ja palveluntuottajat saavat kaikki saman korvauksen. Myös palveluntuottajien hyväksymismenettely on hyvin neutraali. (STM

2014, 37–40.) Tätä tutkimusta kirjoittaessani on esitys sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämislais- ta lähtenyt kaikkiin kuntiin sekä sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymille lausuntokierrokselle.

6.6 Yrittäjyys sosiaali- ja terveystalalla

Kunnat käyttävät nykyisin yhä enemmän oman palveluntuotantonsa lisänä yksityisiä palveluntuottajia joko ostopalveluna tai palvelusetelillä. Palvelusetelien käyttöönotto onkin lisännyt pienyrittäjien mahdollisuutta saada asiakkaita kunnilta, ostopalvelussa kilpailutukset ovat useimmiten niin isoja kokonaisuuksia, etteivät pienet yritykset voi näihin tarjouspyyntöihin edes vastata. Palveluseteli on myös ainut kunnan tarjoama vaihtoehto, jossa asiakkaalla on valinnanvapaus. Kunnat ovatkin kir- janneet yhä useammin palvelusetelien käytön osaksi palvelustrategiaansa, jolloin palvelusetelien käytöstä tulee myös suunnitelmallista. Kuntien ja yksityisten palveluntuottajien yhteistyö on myös lisääntynyt palvelusetelien käyttöönoton myötä. (TEM raportteja 2013, 26 – 31). Palvelusetelipro- sessi kuvaa palvelusetelin käyttöönottoa kunnan, palveluntuottajan ja loppukäyttäjän näkökulmasta (kuvio 2). Palveluntuottajia tarvittaisiin kuitenkin lisää turvaamaan palveluiden saatavuus myös jatkossa.

Palveluseteliprosessi



KUVIO 2. Palveluseteliprosessi (Peltola 2013, 9)

Sosiaali- ja terveystalouden yrittäjyydessä on paljon erityispiirteitä, jotka osaltaan vaikeuttavat yrittäjäksi ryhtymistä. Yrittäjäksi aikovan tulisi tuntea yksityistä sosiaali- ja terveydenhuoltoa koskeva lainsäädäntö, sekä siihen liittyvät velvollisuudet ja vastuut. Sosiaali- ja terveyspalvelut ovat kansalaisille kuuluvia perusoikeuksia ja kunta on niistä järjestämistä vastuussa. Yrittäjyyttä suunnittelevan tulisi saada heti alussa yritysneuvonnan osana myös tietoa alan erityisvaatimuksista ja opastusta mm. alaan kohdistuvasta lainsäädännöstä, toimintaympäristöstä, kunnan toiminnasta ja julkisesta hankintamenettelystä. (TEM/Hyvä 2012, 3). Voisiko alan erityispiirteet huomioivalla yritysneuvonnalla ja myös oppilaitoksiin vietävillä koulutuksilla saada lisää sote - alan yrittäjiä? Kiinnostus yrittäjyys vaihtoehdosta on mielestäni lisääntynyt selvästi muutaman vuoden sisällä alan oppilaitoksissa.

Sosiaali- ja terveystalouden yrittäjyyden haasteet ovat erilaisia kuin yleensä yrittäjäksi ryhtyessä. Esimerkiksi Helsingin Yrittäjien Palveleva Helsinki – hanke on julkaissut tuoreen oppaan sosiaali- ja terveystalouden yrityksen perustajalle. Opasta lukemalla saa jo hyvän kuvan siitä, kuinka paljon lainsäädäntö säätelee alalle yrittäjäksi ryhtymistä ja kuinka moneen eri viranomaiseen tulee ottaa yhteyttä. (Yritys Helsinki 2014,2). Toiminnalle asetettavat vaatimukset henkilöstön, toimitilojen, lupien, valvonnan ym. osalta ovat hyvin moninaiset ja moni alan yrittäjyyttä suunnitteleva kompastuu juuri näihin eteen tuleviin ongelmiin. Yksityistä sosiaali- ja terveydenhuoltoa koskevat erittäin monet lait ja asetukset, yrittäjyyttä suunnittelevaa palvelee Helsingin Yrittäjien oppaaseenkin kootut lait ja asetukset. (Yritys Helsinki 2014, 23–24). Omassa työssäni annan sosiaali- ja terveystalouden yrittäjyyttä suunnitteleville yritysneuvontaa. Aloittavalta sote – alan yrittäjältä vaaditaan paljon edellytyksiä ennen toimintansa aloittamista, kuten mm. Aluehallintoviraston lupa, Aluehallintovirastolle tehtävä aloitusilmoitus, toimintaan tarkoitettujen tilojen tarkastus ennen käyttöönottoa, omavalvontasuunnitelma sekä vuosittain tehtävä toimintakertomus. Lisäksi moni muu asia pitää miettiä tarkasti, kuten tarvittavat vakuutukset.

Haluan nostaa esille myös sisäisen yrittäjyyden, koska se on vakiinnuttanut asemansa myös Suomen kielessä. Mielestäni kokonaisvaltainen vastuunkanto ja sitoutuneisuus omaan työhönsä, sekä koko-

naisuuden ymmärtäminen on olennaista sisäisessä yrittäjyydessä. Kersalo (2010) nostaa kirjassaan esille lukuisia sisäisen yrittäjyyden määritelmiä, sekä ulkoisen ja sisäisen yrittäjyyden eroavaisuuksia. Sisäiselle ja ulkoiselle yrittäjyydelle on yhteistä yrittäjämäinen toimintatapa, riskin ottaminen sekä motivoitunut suhtautuminen työhön. Sisäinen yrittäjyys nähdään Kersalon mukaan organisaation voimavarana, kun taas ulkoinen yrittäjyys on enemmän staattinen käsite. (Kersalo 2010, 16–17). Kansainvälinen sairaanhoitajaliitto ICN lisäsi sisäisen yrittäjyyden aiempien käsitteiden yrittäjyys ja ulkoinen yrittäjyys rinnalle vuonna 2004. Sisäinen yrittäjyys ei edellytä yrittäjäriskiä, vaan tunnuspiirteinä on mm. vastuunkantaminen ja luovatoiminta, joka edistää innovatiivisia hoitotyön ohjelmia. Ulkoinen yrittäjä taas omistaa yrityksen ja hänellä on kokonaisvastuu yrityksestä. (Peltomaa & Grönvall 2006, 12.) Opiskelijoiden harjoittelujen pitäisi mielestäni pitää sisällään sisäisen yrittäjyyden harjoittelun, varsinkin opintojen loppuvaiheessa tämä on tärkeää. Erilaiset projektit, kuten juuri mestari-kisälli projekti, vahvistavat sisäistä yrittäjyyttä. Sairaanhoitajan tutkinto

6.7 Sairaanhoitajan tutkinto

Sairaanhoitajan tehtävänä on edistää terveyttä ja ehkäistä sairauksia. Etenkin tänä päivänä ja tulevaisuudessa myös hyvinvointiteknologian hallitseminen ja tulevaisuuden ennakoiminen on tärkeää. Sairaanhoitajakoulutukseen sisältyy normaalin harjoittelun lisäksi harjoittelua työelämän erilaisissa kehittämissuunnitelmissa. Ammattiin valmistuneet hoitajat sijoittuvat useimmiten erikoissairaanhoidon, perusterveydenhuoltoon sekä julkisen että yksityisen työnantajan palvelukseen. Nykyisin sairaanhoitajia tarvitaan yhä enemmän myös asiantuntijoina ja konsultteina erilaisissa suunnittelu- ja koulutustehtävissä. Oman yrityksen perustaminen on nykyisin yhä useammalle todellinen vaihtoehto. Sairaanhoitajan koulutus kestää keskimäärin 3,5 vuotta (210 op). (<http://www.laurea.fi/porvoo/koulutus/sairaanhoitaja>.)

Porvoon Laurea - ammattikorkeakoulussa kehittämissuunnitelmissa toimivat opiskelijat ovat voineet valita joko julkisen tai yksityisen sektorin ja heille on esitelty kaikki projektit, joihin he ovat voineet hakeutua. Opintojakso kuuluu terveystyöpalvelut yksityisenä palveluntuotantona opintojaksoon ja siellä yrittäjyys ja liiketoimintaosaamisen kurssiin. Kurssin tavoitteena mainitaan mm. että opiskelija osaa tunnistaa omat vahvuutensa hyvinvointialan yrittäjänä ja ennakoita toimintaympäristössä avautuvia mahdollisuuksia.

Sairaanhoitajan koulutuksen ydinosaamisen muodostaa seuraavat osa-alueet:

- Hoitotyön kehittäminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen
- Päätöksenteko kliinisessä hoitotyössä
- Turvallinen ja eettinen terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen
- Asiakaslähtöisyys ja näyttöön perustuva hoitotyö

(<http://www.laurea.fi/fi/opiskelu/koulutus/amktutkinnot/hoitotyö/Sivut/default.aspx>)

6.7.1 Kipusairaanhoidon asiantuntija

Kivunhoidon asiantuntijan koulutus järjestettiin vuonna 2000 – 2002 Jyväskylän ammattikorkeakoulussa. Koulutukseen haettiin sairaanhoitajia, jotka halusivat olla mukana kehittämässä suomalaista kivunhoitoa. Koulutuksen tavoitteena oli luoda tulevaisuudessa Suomeen koko maan kattava kipupoliklinikkaverkosto, joka täyttäisi myös kansainväliset laatuksiteerit. Lisäksi koulutuksen tavoitteena oli vastata kivunhoidon asiantuntijoiden kasvavaan tarpeeseen ja luoda alalle kattava toimintaverkosto vastaamaan osaltaan kivunhoidon kehittämisestä valmistujien omalla alueella. Kipusairaanhoidon erikoistumisopintojen tärkein osa-alue oli kehittämisprojekti, joka toteutettiin ohjattuna. Koulutuksen muut opinnot muodostuivat yhteisistä kontaktipäivistä, asiantuntijakonsultaatioista sekä valtakunnallisista ja kansainvälisistä seminaareista. Koulutuksen suunnittelu ja toteutus tehtiin yhteistyössä Jyväskylän ammattikorkeakoulun ja Suomen kivuntutkimusyhdistyksen kanssa. Lisäksi mukana oli myös kansainvälisiä yhteistyökumppaneita. Kipusairaanhoitajan erikoisosaamiseen kuuluvat esimerkiksi erilaisten urheiluvammojen hoito, leikkausten jälkeiset kivut, syöpäsairaudet, neurologiset sairaudet, fibromyalgia ja erilaiset krooniset kiputilat. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu JAMK palvelut, kivunhoidon asiantuntijaksi.)

Kipusairaanhoitajien tarve on kasvava, mutta koulutusta ei silti enää järjestetä. Haastattelun mestari valmistui kivunhoidon asiantuntijaksi Jyväskylän ammattikorkeakoulusta vuonna 2002. Opintojen laajuus oli 40 opintoviikkoa.

6.8 Learning by Developing

Vastaavan opettajan haastattelussa nousee tutkimuksessani esille LbD toimintamalli, joten koin tarpeelliseksi avata sitä myös käsitteissä. Kehittämispohjaisessa oppimisessä, Learning by Developing (LbD) on olennaista yhdessä toimiminen ja tasavertainen kumppanuus. Opettajan rooli näh-

dään tässä mallissa hyvin moninaisena, kuten hankekumppanina, verkoston rakentajana ja suunnittelijana. Osaaminen tunnustetaan tässä oppimismallissa kokonaisvaltaisena. (Laurea 2011, 6-7.) Toimintamallissa on keskeisintä yhdessä tekeminen ja toimiminen ja siinä edellytetään halua tehdä yhteistyötä kaikkien osapuolten välillä. Opiskelijalta odotetaan sitoutumista omasta oppimisprosessistaan ja opettajalta hyvää yhteistyötä eri toimijoiden kanssa ja jatkuvaa verkostojen rakentamista (Laurea 2011, 14–15.) LbD – toimintamallin avulla opiskelija oppii kokonaisvaltaisesti ja hänellä on mahdollisuus oppia ja osallistua kehittämistyöhön yhdessä opettajan kanssa. Tämä taas antaa mahdollisuuden tunnistaa uudenlaisia kehittämiskohteita ja kehittää omaa toimintatapaansa työelämän vaatimusten mukaiseksi. (Laurea 2011, 6.)

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimustuloksiin vaikutti osittain varmasti se, että kaikki tutkimukseen osallistuvat pitivät mestari – kisälli mallia hyvänä ja olivat myös erittäin motivoituneita kehittämään mallia. Kehittämisselityksistä kävi myös ilmi, kuinka hyvin kaikki tutkittavat pystyivät miettimään myös tätäkin puolta eli jatkokehittämisen tärkeys nousi kaikissa vastauksissa esille. Mestari – kisälli malliin hakeutuneet opiskelijat olivat jo hakuprosessin alussa sisäistäneet halun oppia yrittäjyyttä, sillä se nähtiin yhtenä hyvänä vaihtoehtona valmistumisen jälkeen. Mestari haki opiskelijoita mestari – kisälli mallilla, koska koki sitä kautta olevan mahdollista saada erikoisosaamista vaativalle alalle lisää työntekijöitä tai uutta yrittäjyyttä. Ammattikorkeakoulu tarjoaa yksityissektorin valinneille opiskelijoille opintojen loppuvaiheessa mahdollisuuden perehtyä yrittäjyyteen erilaisin menetelmin ja mestari – kisälli malli toi uuden mahdollisuuden toteuttaa oppimista uudenaikaisessa oppimisympäristössä.

7.1 Vastaajien taustatietoja

Tutkimuksen haastateltavat olivat kaikki naisia ja heidän keski-ikänsä oli 45 vuotta. Aiempaa työkokemusta sosiaali- ja terveysalalta ei kisällillä ollut, mutta muulta palvelualalta kylläkin. Mestari oli työkokemusta alalta 30 vuotta ja kipusairaanhoitajana siitä 14 vuotta. Tutkimuksessa haastateltava opettaja on toiminut hoitotyön lehtorina viisi vuotta. Hän opettaa sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoita ja vastaa mm. kolmannen vuoden vaihtoehtoisista opinnoista ”terveyspalvelut yksityisenä palveluntuotantona”. Opintokokonaisuuteen kuuluu palveluinnovaatioiden kehittäminen ja kehittämistyö sosiaali- ja terveysalan toimintaympäristössä.

Kisällit valmistuvat sairaanhoitajiksi keuhkokuumeella 2015. Tässä projektissa mestari – kisälli harjoitteluun kuului heillä myös kehittämistehtävät ja opinnäytetyö syventämään harjoittelussa saatua osaamista.

7.2 Mestarin alkuhaastattelu

Suurimpia esteitä ja kannustimia ryhtyä sosiaali- – ja terveysalan yrittäjäksi

Haastattelussa nousi suurimpana esteenä esille Suomen byrokratia yksityisellä sosiaali- – ja terveysalan sektorilla. Pienyrittäjiä koettiin kohdeltavan myös useimmiten eriarvoisesti suuryrittäjiin

verrattuna, kuten vaikka arvonlisäverokysymykset ja vaadittavat koulutusnimikkeet. Tämän koettiin eriarvoistavan yrittäjiä, koska toisen on mahdollista tuottaa palveluja asiakkaille alv 0 % ja toinen on samanlaista palvelua suorittaessaan alv velvollinen. Myös yksityistä palveluntuottajaa koskevien säädösten muuttuminen nopeasti ja entistä tiukemmiksi nähtiin yrittäjyyden uhkana.

Hyvänä puolena mestari piti ehdottomasti yrittäjän vapautta ja mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä ja jaksamiseen. Julkisella sektorilla voi kohdata ristiriitoja, jos haluaa tehdä työnsä hyvin ja ammattitaidolla, koska kiire pakottaa rivisairaanhoidajan työssä muuhun. Yrittäjänä koettiin, että voi rakentaa itselleen juuri sellaisen työpaikan jossa viihtyy ja voi tehdä työtä sillä etiikalla, jota itse arvostaa.

Yrityksen tulevaisuus

Mestari ei ole harkinnut yrityksensä myymistä, mutta sen sijaan hän on harkinnut yritykseensä työntekijän palkkaamista eli toiminnan laajentamista. Palkkaaminen on kuitenkin hankalaa monestakin syystä, mutta yksi merkittävä tekijä on yritysmuodon muuttaminen toiminimestä. *”Se tuo uusia velvotteita ja sitte kun sä oot pienyritys ja lähdet sitä ensimmäistä palkkaamaan niin tietysti sitä tarkoittaa sitä että kun sun oma pieni toiminimi on lähtenyt toimimaan sä palkkaat ihmisen jolle sun pitää maksaa palkkaa ja maksaa kaikki sosiaaliuudet ja vakuutukset niin yrittäjä itse jää taas ilman palkkaa.”* Työntekijän palkkaaminen tulee yrittäjälle kalliiksi, lisäksi pitää varautua työntekijän sairastumisiin ym. odottamattomiin kuluihin. Yksi vaihtoehto voisi haastateltavan mielestä olla vuokratuoli malli. Myös erilaiset työllistämistuet pitäisi tarkkaan miettiä. Esimerkiksi palkkatuen saadakseen tulee työllistettävän olla työttömänä. Tämä voi olla työllistettävälle haastateltavan mielestä ikävä meriitti, jos hänen tulee ensin jäädä työttömäksi voidakseen päästä palkkatuella töihin. Tarve yrityksen laajentamiselle oli selvä, mutta ensimmäisen työntekijän palkkaaminen nähtiin haasteellisena ja sitovana.

Odotukset mestari – kisälli projektilta

Tiedon jakaminen ja itsensä tarpeettomaksi tekeminen nousi haastattelussa vahvasti esille. *”Odotan tietysti, että saa jaettua sitä tietoa. Elikkä asiantuntijan tehtävä on tehdä itsensä tarpeettomaksi eli jakaa sitä tietoa muille, jotta se jää elämään ja kulkee eteenpäin.”* Taustalla oli tavoite saada uusia asiantuntijoita alalle ja jopa työpari tai työntekijä tällä mallilla yritykseen. Mestarin odotukset kisälliltä olivat hyvin konkreettisia. Toiveena oli, että kisällit kokisivat asian tärkeäksi, sitoutuisivat

siihen. Odotuksissa nousi esille myös pyrkimys omaa osaamistaan kivunhoidosta kisälleille ja saada sitä kautta myös jalkautettua tätä osaamista ja hoitomuotoa. Mestari toivoi myös pystyvänsä näyttämään kisälleille yrittäjän arkea ja toivoikin heidän oppivan samalla yrittäjyyteen kuuluvia asioita, jotta kisällit saisivat myös perustiedot yrittäjyydestä ja sen haasteista. Myös oppilaitoksen toivottiin ottavan tästä oppia ja huomioivan kipusairaanhoidon opetuksen lisäämisen lisäksi mestari - kisälli mallin mahdollisuudet.

Mestarin ajatuksia projektista

Tämän tapainen malli vaatii mestarin mielestä yrittäjältä paljon ja lujaa sitoutumista. Oppilaathan tulevat oppiin ilman että yrittäjä saa siitä korvausta. Kuitenkin työaika menee haastateltavan mukaan paljon ohjaamiseen ja siihen on varattava ihan erillistä aikaa. Tarvitaan siis aikaa teorian opettamiseen, joka on pois asiakastyöstä. Oppiin tulevien kisällien tulee olla mestarin mielestä vahvasti motivoituneita ja aidosti kiinnostuneita, koska kisällin ohjaaminen on yrittäjälle suuri satsaus. Ohjaajan rooli koettiin myös merkittävänä, koska se tuo myös suuren vastuun halutessaan siirtää kaiken sen tiedon oppilaalle, jota hän tarvitsee toimiakseen asiantuntijana ja jopa yrittäjänä.

Mestari on käynyt myös läpi projektia asiakkaiden kanssa ja kysynyt saako oppilas olla mukana hoidossa. Varsinaisia hoitoja on vaikea opiskelijoiden antaa tehdä, koska asiakkaalle ei voi myydä hoitoja opiskelijahinnoilla ja heidän on saatava lähetteen tai maksusitoumuksen mukaista ammattilaisen hoitoa. Mestari on huomionnut tämän siten, että oppilaat tekevät hoitoja toisilleen ja läheisilleen harjoittelutöinä. Loppuvaiheessa harjoittelua voi kisälli jo tehdä hoitoja joillekin asiakkaille mestarin opastaessa ja asiakkaan tähän suostuessa.

7.3 Kisällien alkuhaastattelu

Mikä sai lähtemään mukaan ja mestari – kisälli projektiin

Kisällien valintaan lähteä mukaan tähän projektiin vaikutti vahva halu tehdä töitä yksityisellä sektorilla. Perusharjoittelut julkisella puolella oli vahvistanut näkemystä, ettei työskentely julkisella sektorilla kiinnostanut. Mahdollisuus oppia asioita syvemmin kuin perinteisessä harjoittelussa kiinnosti myös kisällejä. Opiskelijoilla ei tietoa etukäteen mestari – kisälli mallista ollut ollut. Yrittäjän (mestarin) kerrottua mallista koulussa oli hänen kuvaamaansa kuvattuun toimintaan helppoa ja kiinnostavaa opiskelijoiden mielestä lähteä mukaan.

Odotukset projektilta

Tärkeimmäksi oppilaan odotukseksi haastatteluissa nousi halu oppia erikoisosaamisen lisäksi yrittäjyyttä ja kaikkea mitä siihen kuuluu eli toimintamalli ja yrittäjän arki kokonaisuutena. ”*Jos miettii omaa tulevaisuutta vaikka niiku hoitoalan yrittäjänä ni täs pääsee niiku näkemää sitä yrittäjän arkee.*” Lisäksi nähtiin tärkeänä oppia asiakkaan kohtaamista ja kokonaisuuden hahmottamista. Tässä nousi esille myös yksityisen terveydenhuollon vaatimukset ja erilaiset lupa – asiat, sillä näistä haluttiin myös projektin aikana saada tietoa. Yrittäjän arjen näkemisen merkitys nousi esille useasti. Myös verkostoitumista odotettiin, koska sen hyöty nähtiin tärkeänä valmistumisenkin jälkeen.

Odotukset mestarilta

Haastattelussa nousi esille mestarin rooli kokonaisuudessaan. Tiedon jakaminen ja uuden oppiminen nähtiin tärkeänä. Mestariin tutustuminen etukäteen oli tärkeää, sillä mestarin avoimuus sekä halu opettaa ja jakaa tietoa oli kannustava. Luottamus ja avoimuus koettiin tärkeänä mestarin ominaisuutena. Mestarin toivottiinkin jakavan avoimesti tietoa. Toiveena oli myös yhteistyön jatkuminen projektin jälkeen.

Ajatukset sosiaali- ja terveystalouden yrittäjyydestä

Kisällejä kiinnosti jo tässä vaiheessa sosiaali- ja terveystalouden yrittäjyys. Haasteena yrittäjyydelle nähtiin taloudellisten mahdollisuuksin lisäksi alan vahva byrokratia ja valvonta sekä siihen liittyvät luvat. Kisällit kokivat, että taloudellinen kannattavuus on haasteellista ja yrittäjänä pitäisi erikoistua pärjätäkseen markkinoilla. Ajatuksissa oli myös mahdollisuus perustaa yhteinen yritys, jolloin kynnyksensä ryhtyä yrittäjäksi ei olisi niin korkea ja toisesta voisi saada tukea ja lisäksi se mahdollistaisi yrityksen toiminnan toisen sairastuessa tai ollessa vapaalla. Hyvänä puolena pidettiin yrittäjän vapautta ja mahdollisuutta tehdä juuri sitä mitä haluaa ja tehdä se hyvin. Kokemukset julkiselta sektorilta eivät olleet hyviä, eikä sinne haluttu palata myöskään töihin. Lisäksi omat vaikutusmahdollisuudet ja mahdollisuudet muuttaa toimintatapoja nähtiin julkisella puolella olemattomina. Mikäli yrittäjyys ei ole heti valmistumisen jälkeen mahdollista, halusivat kisällit siinä tapauksessa työskennellä aluksi yksityisellä sektorilla ja miettiä yrittäjyyttä myöhemmin.

Kisällien ajatuksia projektista

Kisällien harjoitteluvaiheen alussa käytännön työskentelyn toimiminen mietitytti. Nyt oli tarkoituksena olla mestarin opissa vuoroviikoin ja se koettiin hiukan hankalaksi, koska oppiminen ja käytännön omaksuminen hidastuu. Kuitenkin se nähtiin myös hyvänä ratkaisuna, sillä näin molemmat kisällit saavat olla yksin mestarin opissa ja asiakkaitten kannaltakin se koettiin järkevämpänä vaihtoehtona. Kisällit kokivat kuitenkin hyvänä, että heitä on kaksi. Näin he pystyvät vaihtamaan kokemuksia ja oppimaan myös toisiltaan.

7.4 Vastaavan opettajan haastattelu

Taustaa projektista oppilaitoksen näkökulmasta

Sairaanhoitajaopiskelijat voivat valita kahdesta vaihtoehdosta, kuinka he suorittavat kolmannen vuoden opintonsa. He voivat valita terveydenhoitopalvelujen kehittämisen julkisella tai yksityisellä sektorilla. Tutkimukseen osallistuvat kisällit valitsivat yksityisen sektorin ja siihen kuuluu kaksi opintojaksoa, mihin tämä mestari – kisälli mallin kehittämistyökin kuuluu. Kyseiset opintojaksot koostuvat palveluinnovaatioiden kehittämisestä ja harjoittelusta. Harjoittelu ei ole perinteinen harjoittelu, vaan kyseessä on kehittämistyöhön liittyvä harjoittelu.

Mestari – kisälli mallinen harjoittelu on Porvoon Laurea – ammattikorkeakoulussa uutta, mutta vakiintuneena toimintatapana käytössä on kehittämispohjainen oppiminen, Learning by Developing (LbD) ja mestari – kisälli malli kytkeytyy tähän vahvasti. Molemmissa on tarkoitus oppia työssä ja työyhteisössä.

Mestari – kisälli malli, toteutuivatko odotukset?

Haastattelussa nousi useaan otteeseen esille oppilaitoksen käyttämä LpD malli. Mestari – kisälli malli eroaa kuitenkin LbD mallista siinä, että opiskelija tutustuu mestari – kisälli mallissa myös teoreettisesti mestari – kisälli malliin erilaisten kirjallisten kehittämistehtävien kautta ja siihen liittyy vahvasti myös yrittäjyyden oppiminen. Opiskelijoilla oli tavoitteena kivunhoidon asiantuntijuus sekä sen osaamisen kehittäminen ja hyvinvointiyrittäjyyden osaamisen lisääminen. Siksi Mestari – kisälli malli soveltuu hyvin yksityiselle sektorille, kun taas LbD malli käy myös julkiselle sektorille.

Haastateltavan mukaan tavoitteisiin päästiin hyvin. Kehitettävää olisi kuitenkin käytännön työssä, eli opiskelijat eivät ehkä päässeet niin paljon tekemään käytännön työtä kuin olisi ollut tarpeen. Hiljainen tieto siirtyi kuitenkin hyvin ja osaaminen pääsi kehittymään sitä kautta, vaikka varsinaisen käden taidon harjoittaminen jäi vähemmälle. Yrittäjyyden oppimisen näkökulmasta oppimisen koettiin toteutuneen erittäin hyvin juuri hiljaisen tiedon kautta.

Mestari – kisälli ja tavallisen harjoittelun ero

Haastattelussa nousi esille selkeästi se, että mestari – kisälli mallinen harjoittelu eroaa paljon tavallisesta harjoittelusta. Tässähän opiskelijat perehtyivät jo projektisuunnitelmassa tutkittuun tietoon ja orientoituivat siten. Mestari myös jakoi tietoa koko jakson ajan. Mukana oli siten myös mentoroinnin elementtejä. *”Eroaa ihan täysin normaalista harjoittelusta et täähän on niinkuin kehittämistä et tää on ihan erilainen tapa toteuttaa sitä harjoittelua ylipäänsäkin tässä 3. vuonna mutta niin et siis perinteiseen harjoitteluun verrattuna on ihan eri asia et en näkis et julkisella sektorilla tällasta mallia vois edes tehdä. Et mietin niitä eroja et tässähän niinku opiskelijat jo siinä projektisuunnitelmassa perehty siihen tutkittuun tietoon, teoriaan niin kuin tavallaan orientoitu sitte eritavalla ja tavallaan koko sen matkan varrella niin siinä oli tosi vahvasti sellasia mentoroinnin elementtejä myös eli mestari ja kisälli jakoi sitä tietoa siinä matkan varrella.”* Lisäksi kisällit pääsivät osallistumaan muuhunkin mestarin toimintaan, kuten erilaisten tilaisuuksien järjestämiseen yhdessä mestarin kanssa. Lisäksi he tekivät myös kehittämistyötä mestarille mm. päivittämällä sähköisen asiakasrekisterin ja asiakaspalautelomakkeen, sekä kipukartan. Tämänkaltainen harjoittelu ei soveltuisi julkiselle sektorille, missä pääosin tavalliset harjoittelut tehdään.

Mahdollisuudet laajentaa kokeilua

Pilottia kannattaisi haastateltavan mielestä laajentaa ja tarjota jatkossa tätä vaihtoehtoa opiskelijoille enemmän. Mestari – kisälli mallia kannattaisikin oppilaitoksen näkökulmasta lähteä kehittämään ja siihen tulisi löytää mukaan sopivia yrityksiä ja kehittää yhdessä niiden kanssa toimiva malli. Opiskelijoiden tulee olla hyvin sitoutuneita malliin ja kiinnostuneita yrittäjyydestä. Myös yritysten tulisi olla siihen sitoutuneita. Koska malli on lähellä oppilaitoksen käyttämää LbD mallia, soveltuisi mestari – kisälli mallinen harjoittelu myös oppilaitoksen muille aloille.

Mestari – kisälli malli työssäoppimisen kannalta

Työssäoppimisen toteutumiseen vaikutti haastateltavan mukaan jo se, kuinka siihen hakeuduttiin. Ensin mestari kävi esittelemässä projektin opiskelijoille, tämän jälkeen halukkaat opiskelijat tekivät hakemuksen mestarille jossa he myös määrittelivät, oliko tämä ensisijainen paikka, mihin he hakeutuivat. Lopuksi mestari haastatteli ensisijaisesti mestari – kisälli malliseen harjoitteluun hakeneita opiskelijoita (5 hakijaa) ja valitsi heistä itselleen parhaiten sopivat 2 opiskelijaa kisälleiksi. Niinpä tällaiseen harjoitteluun hakeutuneilla opiskelijoilla oli korkea motivaatio oppia.

Harjoittelun katkonaisuus vaikeutti oppimista, koska kisällinä toimi kaksi opiskelijaa. Harjoittelu toteutettiin siten, että vain yksi opiskelija oli mestarin opissa vuorollaan ja toinen suoritti sillä aikaa teoriaa. Tämä teki oppimisesta katkonaista ja kädentaitojen vahvistuminen jäi ehkä vähemmälle kuin oli ajateltu.

Vahvistuiko kisällien valmius ja kiinnostus yrittäjyyteen

Opiskelijat olivat jo valinneet kolmannen vuoden opinnoissaan yksityisen sektorin ja yrittäjyysopinnot, joten heillä oli jo kiinnostus yrittäjyyteen. Mestari – kisälli harjoittelun aikana haastateltavan näkemyksen mukaan kisällien kiinnostus yrittäjyyteen on kasvanut ja molemmilla on hyvin vahva yrittäjyysintentio. Lisäksi yrittäjän arjessa eläminen toi kisälleille tietoa, jota ei oppikirjoista tai kursseilta voi saada. Kisällit ovatkin työstämässä yhdessä omaa yritysideaansa eteenpäin, eli siltä osin harjoittelu saavutti hyvin tavoitteensa.

Miten tästä jatketaan

Haastattelussa nousi esille mallintamisen tärkeys koko mestari – kisälli prosessille. Nythän tämä lähti yrittäjän toiveesta, mutta mikäli oppilaitos lähtisi tätä markkinoimaan, tulisi koko prosessi mieltää oppilaitoksen ja yrittäjän näkökulmasta.. Hakumenettely, eli hakemusten kautta haastatteluun on haastateltavan mielestä hyvä, koska siinä nähdään opiskelijan soveltuvuus juuri kyseisen yrityksen tarpeisiin ja myös onko opiskelija motivoitunut tämältyyppiseen harjoitteluun. Tässä pilotissahan opiskelijat kirjoittivat koko harjoittelun ajan päiväkirjaa ja se toimi heille myös opinnäytetyön aineistona. Tämä on toimiva malli myös jatkossa. Oikeiden kumppaneiden löytäminen on myös tärkeää jatkokehittämisen kannalta. Tarvitaan siis yrittäjien mukana oloa jo alusta saakka, kun tätä kehitetään edelleen. Vastaava opettaja nosti esille tärkeän seikan, joka täytyy huomioida tässä mallissa hyvin. Eli oppilaiden tavoitteet ja yrittäjän tavoitteet on oltava hyvin tiedossa, jotta projek-

tista voidaan räätälöidä sellainen, missä kaikkien osapuolten tavoitteet voivat toteutua. Malli vaatii siis räätälöintiä, jossa jokainen osapuoli on tasavertainen kumppani.

7.5 Kisällien loppuhaastattelu

Toteutuivatko odotukset

Kisällit kokivat harjoittelun toteutuneen hyvin ja odotusten jopa ylittyneen oppimisen suhteen. Etenkin kivunhoidon asiantuntijuus lisääntyi kisällien mielestä selvästi. Käytännön eli kädentaitojen oppiminen jäi kisällien mielestä ehkä hieman vajaaksi, mutta tätä ei kuitenkaan koettu ongelmana. Tähän olisi ehkä voitu vaikuttaa, jos harjoittelun suunnitteluun olisi ollut enemmän aikaa. Kisällit tiedostivat jo mestari – kisälli malliseen harjoitteluun hakeutuessaan, että oppimisprosessi tapahtuu eri tavalla kuin tavallisessa harjoittelussa. Kisällit ymmärsivät yrittäjän työn luonteen olevan hyvin erilainen kuin julkisella puolella ja myös harjoittelu on tässä mallissa hyvin kokonaisvaltaista ja tavoitteiden mukaista. Kisällien odotukset mestarin suhteen toteutuivat hyvin, kuten kisälli totesikin ” *en ois voinu parempaa mestaria saada, et hän oli niin valmistautunut siihen*”. Kokonaisuutena harjoittelu koettiin hyvin onnistuneeksi ja tavoitteet saavutettiin.

Kokemukset ja ehdotukset

Kisällit kokivat hyvänä asiana sen, että mestari oli niin valmis jakamaan kaiken tiedon heille ja se tieto oli myös helppo kerätä. Lisäksi tiedon jakaminen tehtiin niin hienovaraisesti, ettei se häirinnyt hoidossa olevaa asiakasta. Kisällien mielestä mestarille oli haasteellista se, kun heitä oli kaksi ja he (kisällit) olivat paikalla aina vuoroviikoin, jolloin asiakkaan hoitoprosessi ja oppiminen saattoi katketa. Kisällit itse kokivat kuitenkin hyvänä sen, että heitä oli tässä kaksi. Näin he pystyivät saamaan vertaistukea ja jakamaan myös toisilleen tietoa. Teoriaviikoilla kisällit kokivat myös pystyvänsä syventämään käytännössä oppimaansa ja siksi sitä ei koettu huonona, mutta se vaati kuitenkin sitoutumista ja itseopiskelua.

Mestari – kisälli prosessina koettiin hyvänä. Kisällien mielestä oli hyvä, että mestari haki hakemusten ja haastattelun kautta itselleen sopivaa kisälliä ja opiskelija saivat itse miettiä haluavatko he todella mukaan prosessiin. Molempien sitoutuminen koettiin vahvistuvan näin. Kisällit toivat haastattelussa esille jakson pituuden, joka oli heidän mielestään sopiva. Harjoittelun katsottiin sopivan parhaiten opintojen loppuvaiheeseen ja aikuisopiskelijoille.

Haasteellisimpana pidettiin käytännön harjoittelun jäämistä vähäisemmäksi kuin oli ajateltu. Kyse oli kuitenkin erikoistumisesta ja teorian sekä hiljaisen tiedon siirtyminen koettiin kuitenkin niin hyvänä, ettei kädentaitojen harjoittelun vähyyttä lopputarkastelussa koettu haittana, ainoastaan kehitettävänä asiana jatkossa. Ratkaisuna tähän nähtiin suunnittelun tärkeys. Suunnitteluun panostaminen ja asioiden huolellinen jäsentäminen ja keskustelu parantaisivat kisällien mielestä harjoittelun onnistumista jokaisen tavoitteiden mukaiseksi.

Lisääntykö tietämys yrittäjyydestä

Kisällit kokivat saaneensa paljon lisää tietoa yrittäjyydestä etenkin hiljaisen tiedon ja tekemisen kautta. He kokivat juuri tietämyksen lisääntymisen yrittäjyydestä olleen harjoittelun päätavoite ja se myös toteutui hyvin. Yrittäjän arjessa mukana oleminen koettiin tärkeänä ja sen avulla tavoitteetkin oli helppo saavuttaa. Haasteet sosiaali- ja terveydenhoitoalan yrittäjyydessä oli kisälleillä tiedossa jo alkuhaastatteluissa ja nämä haasteet tiedostettiin myös tässä loppuhaastattelussa.

Käsitykset sosiaali- ja terveydenhoitoalan yrittäjyydestä, muuttuivatko ne?

Kisällien käsitykset muuttuivat jakson aikana yrittäjyydestä positiivisemmiksi, koska he pääsivät osallistumaan yrittäjän arkeen ja sen haasteisiin. Samalla lisääntyi kokonaisvaltainen ymmärrys yrittäjyydestä, sillä kisällit kokivat saavansa myös paljon ns. sisäpiirin tietoa mestarilta, mitä ei voisi muuten mistään saada. Tietämys tarvittavista luvista ja byrokratiasta yleensäkin lisääntyi, mutta se ei vaikuttanut kisällien omaan yrittäjyyskäsitykseen, vaan tieto koettiin tarpeelliseksi tulevaisuutta ja mahdollisesti oman yrityksen perustamista varten.

Yrittäjäksi?

Kisällit toivat esille haastattelussa toiveen yhteisen yrityksen perustamisesta. Yritysideaa on jo yhdessä kehitetty ja sitä työstetään edelleen. Edelleenkin työskentely julkiselle sektorilla ei kiinnostanut, vaan halu oman yrityksen perustamiseksi on harjoittelun aikana vahvistunut. Kisällien tietoisuus yritysneuvonnan tarjoamista mahdollisuuksista lisääntyi myös harjoittelun aikana ja se koettiin tärkeänä, että yrityksen perustamisen tullessa ajankohtaiseksi osataan myös hakea apua ja neuvoja.

7.6 Mestarin loppuhaastattelu

Kokemukset mestari – kisälli mallista

Haasteellisena mestari koki sen, että suunnitteluun ei panostettu tarpeeksi. Suunnittelun olisi pitänyt olla tarkempaa kuin tässä pilotissa jossa, lähdettiin innolla tekemään jotain, mitä ei ehkä ollut mietitty loppuun asti. Mestari koki, että hänellä olisi pitänyt olla parempi suunnitelma ja aikataulutus jaksolle. Tällä olisi voitu varmistaa myös se, että teorian ja käytännön osuus olisi ollut tasaisempi ja vastannut enemmän tarkoitusta. Kuten mestari toteaaakin ”*jos karrikoidusti ajattelee ni tääkin on semmonen prosessi että mun olis pitänyt tehdä jonkinmoinen projektisuunnitelma ehkä itselleni siitä ensin sitte ois vielä enemmän saanu irti*”. Myös kisällien harjoittelu ja oppiminen olisi toteutunut mestarin mielestä paremmin, jos heitä olisi ollut vain yksi kerrallaan ja jakso olisi ollut yhtenäinen. Nyt vuoroviikoin toteutuva harjoittelu katkaisi oppimisen ja työllisti myös mestaria enemmän.

Hyvänä ja helppona mestari koki sen, että kisällit olivat hyvin sitoutuneita ja innokkaita tähän harjoitteluun. Myös materiaalia eli asiakkaita oli riittävästi ja he myös kokivat asian hyvin positiivisena eli kukaan ei kieltänyt opiskelijan läsnäoloa hoidon aikana. Asiakkaat halusivat myös jakaa asioita kisälleille, eli kisällit saivat asiakkaista paljon tietoa joka ei hoidon aikana tullut ilmi.

Odotusten toteutuminen?

Mestari koki haastattelussa odotusten toteutuneen monelta osin, sillä kisällit olivat hyvin kiinnostuneita ja pystyivät oppimaan paljon asioita myös ”rivien välistä”. Kisällien opinnot olivat myös siinä vaiheessa, että he pystyivät jo hyvin itsenäisesti nappaamaan asioita ja oppimaan myös hiljaista tietoa. Kisällit tekivät myös jatkuvasti muistiinpanoja, mikä varmasti osaltaan syvensi opittua tietoa ja taitoa.

Vuoroviikoin tapahtuva oppiminen aiheutti mestarin mielestä sen, että tuli ns. ”luppoaikaa” ja itse ei aina muistanut mitä on toiselle kisällille opettanut kun samat asiat piti muistaa opettaa myös toiselle. Haastattelussa nousi myös esille se, harjoittelu-aika olisi pitänyt olla tarkasti sovittu. Nyt harjoittelu loppui hiukan yllättäen, kun aikaa tuli jäädä myös kirjallisiin tehtäviin. Tähänkin olisi auttanut jo aiemmin mestarin mainitsema hyvä suunnitelma ja tuntien laskeminen.

Yrityksen jatko

Mestari tunnisti tarpeet palkata yritykseensä lisää työntekijöitä. Myös kisällien tekemä asiakaspa-lautekysely tuki tätä asiaa. Yrittäjänä mestari joutuu kuitenkin miettimään tarkkaan, minkälaista yhteistyötä voisi tehdä esimerkiksi toisen yrittäjän kanssa. Kynnys työntekijän palkkaamiseen on suuri, sillä pienyrittäjälle palkkaaminen on niin suuri menoerä, ettei se houkuta. Haastattelussa nousikin esille toive tehdä yhteistyötä muiden yrittäjien ja yrittäjiksi aikovien kanssa verkostoitumalla tai jopa tarjoamalla palveluja yhteisissä tiloissa. Oman yrityksen myymistä mestari ei ole edes harkinnut.

Mestarina toimiminen jatkossa

Haastateltava oli valmis toimimaan myös jatkossa mestarina kisälleille, kunhan suunnitteluun on aikaa paneutua enemmän. Tärkeimmäksi mestari koki sopivien kisällien löytymisen eli kisälleiltä tule löytyä sisäinen palo ja innostus asiaan. Myös mahdollisilta muilta mestareilta tulisi löytyä samanlainen aito halua ja kiinnostus tähän, koska harjoittelu on hyvin intensiivistä. Mestari – kisälli malli toimisi mestarin mukaan hyvin etenkin silloin, jos mestari olisi yrittäjänä etsimässä työnsä ja yritykselleen jatkajaa. Kisällien opinnot tulisi kuitenkin olla loppuvaiheessa, sillä vain siten harjoittelua voisi hyödyntää ottamalla kisälli töihin esimerkiksi ensin pienelle koeajalle tai kisälli voisi tehdä sijaisena keikkaluontoisesti töitä. Tämä edellyttäisi kuitenkin sitä, että opinnot olisivat hyvin loppuvaiheessa.

8 YHTEENVETO TUTKIMUSTULOKSISTA JA JATKOKEHITTÄMINEN

Asetin tutkimukseeni tutkimuskysymyksen ja apukysymykset, joihin halusin tutkimuksessani saada vastaukset. Pääkysymykseni oli, **voiko mestari-kisälli mallin avulla saada uusia yrittäjiä tai työntekijöitä alalle, jossa on pula osaajista tai ala vaatii hyvin erityistä osaamista?** Tutkimuksessani haastateltavien kisällien, mestarin ja vastaavan opettajan mukaan tämä on mahdollista ja nimenomaan erityisosaamista vaativilla aloilla työntekijän saaminen alalle on tällä mallilla lähes ainoa keino. Kaikissa haastatteluissa nousi yksimielisesti esille myös se, että tämän mallin avulla on mahdollista saada alalle myös uusia yrittäjiä. Etenkin kisällien haastatteluissa tämä nousi vahvasti esille alku- ja loppuhaastatteluissa eli tavoitteet toteutuivat hyvin. Myös oppilaitoksen näkökulmasta malli nähtiin hyvänä tukena yrittäjäkursseille, mitkä ovat kuitenkin aika teoriapainotteisia.

Lisäkysymyksillä halusin tarkentaa, **tarvitaanko kisällinä oloa valmistumisen jälkeen, missä vaiheessa opintojen olisi oltava mestari – kisälli harjoitteluun mentäessä ja minkälaiset on oppilaitoksen valmiudet uuden oppimismenetelmän käyttöönottamiseksi ja laajentamiseksi.** Haastateltavat kokivat tarpeellisena mallin käytön opiskelun loppuvaiheessa, mutta myös erikoistumista vaativalla alalla mestari – kisälli malli mahdollistaisi asiantuntijuuden kasvamisen ja lisääntymisen opintojen jälkeenkin, mikäli sitä ei ole mahdollista saada muutoin. Oppilaitoksen valmiudet oppimismenetelmän laajentamiseen nähtiin haastattelussa hyvinä. Tätä tukee myös ammattikorkeakoulussa jo käytössä oleva kehittämispohjainen oppiminen, *Learnin by Developing (LbD)* jossa olennaista on yhdessä toimiminen ja tasavertainen kumppanuus. Kaikki haastateltavat näkivät mallin hyvänä ja mallia tulisikin kehittää ja suunnitella yhteistyössä oppilaitoksen ja yrittäjien kanssa. Kehittämisessä ja prosessin hiomisessa olisikin hyvä huomioida haastatteluissa esiin nousseet kehittämiskohteet, jolloin prosessi saataisiin toimimaan myös laajemmin ja jopa muilla aloilla, samalla sen vaikuttavuus lisääntyisi.

Tutkimuksellani oli selkeä tarve kehittää malli, jota voidaan jatkossa hyödyntää kehittämällä tutkimustuloksissa havaittuja asioita tekemällä mestari – kisälli mallista uusi innovatiivisen oppimismallin oppilaitoksiin. Samalla tulosten perusteella voidaan myös tarttua niihin haasteisiin, joita yrittäji-

en mukaan saaminen kenties tuo mukanaan. Tarkoitus on viedä mallia eteenpäin uudessa kehittämishankkeessa, jolloin on mahdollista saada tarpeeksi resursseja toimivan mallin hiomiseen ja testaukseen. mahdollisuuksia yrittäjille palkata yritykseensä työntekijöitä tai siirtää oma yritystoimintansa jatkajalle. Tutkimustuloksia tullaan hyödyntämään jatkossa, kun oppilaitoksessa suunnitellaan valmennusohjelma mestari – kisälli mallin kehittämiseksi ja jatkossa jopa kenties tuotteistamaan se koulutustuotteeksi. Tähän tarvitaan tiivistä yhteistyötä mestari – kisälli mallista kiinnostuneiden yrittäjien ja oppilaitosten kanssa.

Erityisen tärkeää on paneutua mestari – kisälli parin sopivuuteen ja tähän tarvitaan yrittäjien panoksen lisäksi oppilaitosten joustavuutta ja uusien menetelmien käyttöönottoa. Tähän tutkimukseen kisällit valikoituivat tekemällä hakemuksen mestarille, jonka jälkeen mestari haastatteli heidät ja valitsi sen jälkeen itselleen sopivimmat kisällit. Tähän kannattaa myös jatkossa kiinnittää huomiota ja varata riittävästi aikaa, sillä kisälli tulee työskentelemään hyvin lähellä mestarin arkea ja onnistuneen lopputuloksen kannalta mestarin ja kisällin tulee pystyä luottamaan toisiinsa täysin tiedon ja taidon siirron onnistumiseksi. Mallia kannattaa mielestäni edelleen kehittää aloilla, joissa tarvitaan erikoisosaamista tai syventämään jo hankittua osaamista, mutta myös turvaamaan onnistunut sukupolven vaihdos.

Kehittämisehdotuksia nousi myös haastatteluissa hyvin esille. Kisälliksi hakeutuminen hakemuksen ja haastattelujen kautta toimi aika hyvin, mutta mestari olisi halunnut vielä paremmin paneutua kisällien valintaan. Siihen kannattaa jatkossa käyttää aikaa ja oppilaitoksen tulisi kehittää tähän toimiva malli yhteistyössä yrittäjien kanssa. Suunnittelun tulisi myös varata riittävästi aikaa ja se tulisi jatkossa tehdä yhteistyössä eri toimijoiden välillä. Opintojen pitäisi olla hyvin loppuvaiheessa jotta kisälli voisi tarvittaessa jatkaa mestarilla työntekijänä tai jopa siirtyä suoraan yrittäjäksi. Erityisesti tästä näyttäisi olevan hyötyä siitä, että kisällit olisivat valmiita tekemään töitä mestarille ilman uuden työntekijän vaatimaa opettelu-aikaa. Hyöty olisi siis molemmin puoleinen. Tässä pilotissa tarve nousi esille kun mestari olisi tarvinnut lyhyellä varoitusajalla sijaisen yritykseensä. Nyt kisälleillä kuitenkin jatkuivat opinnot ja tämä ei ollut siksi mahdollista. Kahden kisällin samanaikainen harjoittelu ei myöskään toiminut niin hyvin kuin oli toivottu. Jatkossa yhdellä mestarilla tulisi olla vain yksi kisälli harjoittelemassa. Malli todettiin toimivaksi, mutta kehittämistarpeet huomioimalla siitä voidaan saada myös pysyvä toimintatapa oppilaitoksiin.

LÄHTEET

Alasoini, Tuomo (2011) Hyvinvointia työstä. Kuinka työelämää voi kehittää kestäväällä tavalla? Tykes raportteja 76.Helsinki

Alasuutari, Pertti (2011) Laadullinen tutkimus 2.0, vastapaino. Tampere

Eriksson, Päivi & Koistinen, Katri (2005) Monenlainen tapaustutkimus. Kuluttajatutkimuskeskus, Savion kirjapaino, Kerava.

Hakulinen, Juha (2010) Mestari, kisälli, oppipoika – Hiljainen tieto vallankäytön välineenä. Sibelius – Akatemia Taidehallinnon maisteriohjelma

Helin, Katri (2007) Kun tiedostaminen ja oivallus kohtaavat, työkirja pk – yrityksen hiljaisen tiedon jakamiseksi. Pirkanmaan ammattikorkeakoulu

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (1995) Teema haastattelu. Yliopistopaino Helsinki

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2010) Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki

Jyväskylän ammattikorkeakoulu JAMK palvelut, kivunhoidon asiantuntijaksi

Kakkori, Leena & Huttunen, Rauno (2010) Fenomenologia, hermeneutiikka ja fenomenografinen tutkimus. PDF

Kersalo, Tapani (2010) Sisäinen yrittäjyys kolmannen sektorin organisaatiossa. Pro gradu tutkielma, itä – Suomen yliopisto, sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos

Koponen, Eija – Leena & Laiho, Ulla – Maija & Tuomaala, Mika (2011) Mistä tekijät sosiaali- ja terveysalalle. Työvoimatarpeen ja –tarjonnan kehitys vuoteen 2025. TEM analyyseja 43/2012

Kurtti, Juha (2012) Hiljainen tieto ja työssä oppiminen, edellytysten luominen hiljaisen tiedon hyödyntämiselle röntgenhoitajien työyhteisössä. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto

Laine, Markus & Bamberg, Jarkko & Jokinen, Pekka (2007) Tapaustutkimuksen taito. Yliopisto-kustannus, Helsinki

Laurea ammattikorkeakoulu (2011) Kehittämispohjaista oppimista, LbD – opas

Lehtonen, Päivi (2014) Koulutuksen järjestäjien ja työelämäedustajien yhteistyö sosiaali- ja terveysalalla. Tapaustutkimukseen pohjautuva substantiivinen teoria. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta – ja kulttuuritieteiden yksikkö

Leskelä, Jori (2005) Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto

Lindfors, Mia (2014) Nuorten oppisopimuskoulutus Suomessa. Kandidaattitutkielma, Tampereen yliopisto, Porin yksikkö. Sosiaalipolitiikka

Lith, Pekka (2013) Yksityiset sosiaali- ja terveyspalvelut . Raportti yksityisestä palvelutarjonnasta ja yritysten kasvusta sekä julkisista hankinnoista ja toiminnan kehittämisestä sosiaali - ja terveyspalveluissa. TEM raportteja 34/2013

Metsä – Tokila, Timo & Tulkki, Pasi & Suhonen, Pia (1999) Oppilaitoskeskeisyydestä työelämäpainotteiseen ammatilliseen koulutukseen. Turun yliopiston koulutussosiologian tutkimuskeskus. Euroopan sosiaalirahasto, tavoite 4 ohjelma

Niemelä, Jukka (1988) Sosiologia, artikkeli Äänettömät taidot ja tietotekniikka

Nonaka, Ikujiro & Takeuchi, Hirotaka (1995) The Knowledge – Creating Company. Oxford University Press, New York

Nurminen, Raija (2000) Hiljainen tieto hoitotyössä. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki

Peltola, Heli (2013) Palveluseteliprosessi, Seudullisen palvelusetelin käyttöönotto Porvoossa, Loviisassa, Askolassa ja Lapinjärvellä. Tampereen yliopisto, kehittämisraportti

Peltomaa, Paula & Grönvall, Ursula (toim)(2006) Sairaanhoidaja yrittäjänä. Fioca, Helsinki

Pitkäranta, Ari (2010) Laadullisen tutkimuksen tekijälle. Satakunnan AMK

Rantanen, Maarit (2014) Sosiaali – ja terveysalan perustutkinto oppisopimuskoulutuksella-opiskelijoiden käsityksiä koulutuksesta ja työssäoppimisesta. Pro gradu tutkielma, Jyväskylän yliopisto kasvatustieteen laitos

Sivonen, Maarit (2005) Ammattikorkeakoulutuksen antamat valmiudet käytännön työelämään. Oulun seudun ammattikorkeakoulu, opinnäytetyö

Sosiaali – ja terveysministeriö (2014) Esitysluonnos sosiaali – ja terveydenhuollon järjestämislaista Suomessa

Steffansson, Marina & Pulliainen, Marjo & Pitkänen, Sirkka & Törmä, Sinikka & Spangar, Timo (2013) Mestari –kisälli-malli. Suunnitelma ja taloudelliset seuraukset. Pikes Oy Uusi SeutUra – kehittämishanke

Suur – Inkeroinen, Suvi (2012) Hiljaisen tiedon siirtäminen ja jakaminen, case tutkimus mestarit ja kisällit. Tampereen yliopisto hallintotiede

Toivonen, Veli –Matti & Asikainen, Riitta (2004) Yrityksen hiljainen osaaminen, kehittämisen uusi taso. Ai – ai, Porvoo

Toom, Auli & Onnismaa, Jussi & Kajanto, Anneli (toim.) (2008) Hiljainen tieto, tietämistä, toimimista, taitavuutta. Kansanvalistusseura

Työ- ja elinkeinoministeriö/Hyvä-ohjelma (2012) Hoito- ja hoivayrittäjyyden tukena julkiset yrityspalvelut.

Työ – ja elinkeinoministeriö (2011/10) Toimialaraportti ennakoi liiketoimintaympäristön muutoksia

Työ – ja elinkeinoministeriö (34/2013) TEM raportteja, yksityiset sosiaali – ja terveyspalvelut

Sivonen, Maarit (2005) Ammattikorkeakoulutuksen antamat valmiudet käytännön työelämään, näkökulmana sairaanhoitajakoulutus. Oulun seudun ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Sivonen, Terhi (1/2013) Älä yritä yksin/ Turun Yrittäjät ry.

- Vesterinen, Marja – Liisa (2002) Ammatillinen harjoittelu osana asiantuntijuuden kehittymistä ammattikorkeakoulussa. Jyväskylän yliopisto, väitöskirja
- Viitala, Riitta (2005) Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Infor, Helsinki
- Virtainlahti, Sanna (2009) Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Helsinki, Talentum Media Oy, Helsinki
- Virtanen, Ilkka (2006) Hiljaisen tiedon ongelma – kuinka hiljaista tieto on? Tampereen Yliopisto Tietojenkäsittelytieteiden laitos, Pro gradu tutkielma
- Pekkilä, Sirke (2012) Futurex, Future Experts blogi, Mestari – kisälli – työskentelystä taidon opettamisen menetelmänä, <http://futurex.utu.fi/blogi/?p=128>. Viitattu 11.9.2014
- <http://www.yrityshelsinki.fi> / Sosiaali- ja terveystieteiden alan yrityksen perustajalle
- <http://www.laurea.fi/fi/porvoo/koulutus/sairaanhoitaja>.
- <http://www.laurea.fi/fi/opiskelu/koulutus/amktutkinnot/hoitoty/Sivut/default.aspx>)

LIITTEET**ALKUHAASTATTELUT****TEEMAHAASTATTELUN RUNKO /KISÄLLI**

1. Taustatiedot
 - a) ikä
 - b) sukupuoli
 - c) työkokemus alalta ja työkokemus yleensä
2. Mikä sai sinut ryhtymään kisälliksi tähän mestari- kisälli projektiin?
3. Mitä odotat mestari- kisälli projektilta?
4. Mitä erityisesti haluat oppia?
5. Mitä odotat mestarilta?
6. Voisitko harkita ryhtyväsi joskus terveystalan yrittäjäksi?
7. Mitkä ovat mielestäsi suurimmat esteet tai kannustimet ryhtyä terveystalan yrittäjäksi??
8. Voisitko itse toimia tämän projektin jälkeen yrittäjänä kipusairaanhoidon alalla?
9. Jos vastasit EI, miksi koet sen nyt mahdottomaksi?
10. Missä haluat työskennellä valmistuttuasi, jos vastasit EI?
11. Jos vastasit KYLLÄ, minkälaisen yrityksen haluaisit perustaa?
12. Mitä muuta haluat tuoda esille, ehdotuksia, odotuksia ym.?

TEEMAHAASTATTELUN RUNKO/MESTARI

1. Taustatiedot
 - d) ikä
 - e) sukupuoli
 - f) työkokemus alalta ja työkokemus yleensä?
2. Mitä odotat mestari- kisälli projektilta?
3. Mitä erityisesti haluat kisällien oppivan?
4. Mitä odotat kisälleiltä?
5. Mitkä ovat mielestäsi suurimmat esteet tai kannustimet ryhtyä sosiaali- ja terveystalan yrittäjäksi?

6. Oletko harkinnut palkata yritykseen lisää työntekijöitä?
7. Oletko harkinnut yrityksesi myymistä?
8. Mitä muuta haluat tuoda esille, ehdotuksia, odotuksia ym.?

LOPPUHAASTATTELUT

TEEMAHAASTATTELUN RUNKO /KISÄLLI

1. Oliko mestari – kisälli mallin harjoittelu kokonaisuutena sellaista kun odotit?
2. Toteutuivatko odotuksesi oppimisen kannalta? Missä suhteessa toteutuivat, missä eivät
3. Toteutuivatko odotuksesi mestarin suhteen? Missä suhteessa toteutuivat, missä eivät
4. Nyt kun sinulla on käytännön kokemuksia mestari-kisälli mallista, voisitko arvioida mikä sinusta on helpointa ja toisaalta taas haasteellisinta mestari- kisälli mallissa?
a) sinulle itsellesi b) mestarille
5. Miten mestari-kisälli mallia voisi muuttaa tai parantaa?
6. Saitko uutta tietoa yrittäjän ammatista mestari-kisälli jakson aikana?
7. Muuttuivatko käsityksesi yrittäjänä toimimisesta mestari-kisälli jakson aikana?
8. Muuttuivatko käsityksesi suurimmista esteistä tai kannustimista ryhtyä sosiaali- ja terveysalan yrittäjäksi??
9. Voisitko itse toimia jatkossa yrittäjänä alalla?
10. Jos vastasit EI, miksi koet sen mahdottomaksi?
11. Missä haluat työskennellä valmistuttuasi, jos vastasit EI?
12. Jos vastasit KYLLÄ, minkälaisen yrityksen haluaisit perustaa?
13. Mitä muuta haluat tuoda esille?

TEEMAHAASTATTELUN RUNKO/MESTARI

1. **Nyt kun sinulla on käytännön kokemuksia mestari-kisälli mallista, voisitko arvioida mikä sinusta oli helpointa ja toisaalta haasteellisinta mestari- kisällin toteutuksessa?**
2. **Toteutuivatko odotuksesi kisällien suhteen? Missä suhteessa toteutuivat, missä ei?**
3. **Oletko nyt harkinnut palkata yritykseesi lisää työntekijöitä?**
4. **Oletko nyt harkinnut yrityksesi myymistä?**
5. **Mitä muuta haluat tuoda esille, ehdotuksia, odotuksia ym.?**
6. **Olisitko kiinnostunut ottamaan joskus lisää kisällejä oppimaan? Jos KYLLÄ, mitä tekisit eri tavalla kisällien suhteen ja miten mestari-kisälli järjestelyjä kannattaisi muuttaa? Jos EI, niin minkä vuoksi?**

TEEMHAASTETTELUN RUNKO/OPETTAJA

1. **Oliko mestari – kisälli malli kokonaisuutena sellaista kun odotit? Missä suhteessa odotuksesi toteutuivat, missä ei?**
2. **Oliko mestari- kisälli mallin ohjaus erilaista kuin tavallisen harjoittelun ohjaaminen? Miten se erosi?**
3. **Voisiko tätä pilottia laajentaa muille aloille oppilaitoksessasi? Mitä pitäisi tehdä, jotta mestari – kisälliä voisi laajentaa myös muille aloille?**
4. **Mitä muuta haluat tuoda esille, ehdotuksia, odotuksia ym.?**
5. **Olisitko itse kiinnostunut tarjoamaan tätä vaihtoehtoa omille opiskelijoillesi myös jatkossa?**
6. **Miten näet mestari- kisälli mallisen työssäoppimisen? Kuinka hyvin se toimi mestari-kisälli kokeilussa? Mikä edisti oppimista, entä mikä vaikeutti?**
7. **Vahvistaako mestari-kisälli malli oppilaiden valmiutta ja kiinnostusta ryhtyä yrittäjäksi?**
8. **Mitä muuta haluat tuoda esille?**