

Annukka Haapa-aho

**Opiskelijoiden uraohjaus toisen asteen
ammattillisessa koulutuksessa
– Kokemuksia Koulutuskeskus Sedusta**

Opinnäytetyö
Kevät 2012
Sosiaalian yksikkö
Yamk koulutusohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Seinäjoen Ammattikorkeakoulu

Koulutusohjelma: Yamk koulutusohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Sosionomi (YAMK)

Tekijä: Annukka Haapa-aho

Työn nimi: Opiskelijoiden uraohjaus toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa.

- Kokemuksia koulutuskeskus Sedusta.

Ohjaaja: Arja Hemminki

Vuosi: 2012 Sivumäärä: 107 Liitteiden lukumäärä: 6

Tämänhetkisenä haasteena niin Suomessa kuin koko Euroopassakin ovat nuorisotyöttömyys, syrjäytyminen ja työurien pidentämisen tarve. Millä tavoin näihin haasteisiin voi osaltaan vastata toisen asteen ammatillinen koulutus? Valmistuvien opiskelijoiden työelämä- ja työnhakutaidot ovat useilla mittareilla mitattuina puutteellisia ja koulutuksenjärjestäjillä ei ole välttämättä resursseja vastata nuorten tarpeisiin. Tässä opinnäytetyössäni perehdytään ammatillisen koulutuksen opiskelijoille suunnatun uraohjauksen sisältöön ja kehittämistarpeisiin. Käytännön kehittämistyö on sijoittunut Koulutuskeskus Seduun.

Uraohjauksen kehittämistyö on käsittänyt Uralla Alkuun – koulutuksien ja hankkeissa pilotoituun KesäJeesi- toimintaan liittyvien uraohjaus- koulutusten pitämistä valmistuville opiskelijoille ja valmistuneille nuorille. Lisäksi kehittämistyöhön on kuulunut Uralla Alkuun pilottiryhmätoiminta, johon on osallistunut kolme ammattiin valmistuvien opiskelijoiden ryhmää sekä Paukun Pajan nuorten ryhmä. Lisäksi uraohjaaja on osallistunut Koulutuskeskus Sedun opinto-ohjaajien kehittämistyöryhmän työskentelyyn, järjestänyt Työhaun Teemapäiviä yhteistyössä opinto-ohjaajien kanssa sekä päivittänyt Koulutuskeskus Sedun uraohjausmateriaalin. Näiden toimien pohjalta on kerätty palautetta ja tietoa siitä, millaista uraohjausta nuoret kaipaavat ja mitkä ovat uraohjausresurssit tällä hetkellä Koulutuskeskus Sedussa.

Tässä opinnäytetyössäni kuvaan valtakunnallisesti nuorten työttömyyteen ja syrjäytymiseen liittyviä tekijöitä. Tuon myös esiin, millä tavoin ongelmia pyritään ratkaisemaan valtakunnan tasolla, esimerkiksi nuorten yhteiskuntatakuun puitteissa. Opinnäytetyön lopussa teen yhteenvedon siitä, millä tavoin Koulutuskeskus Sedun opiskelijoilleen tarjoamaa uraohjausta voidaan kehittää.

Avainsanat: uraohjaus, nuoret, ammatillinen koulutus, opinto-ohjaus, nuorisotyöttömyys

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Master's Degree Programme in Social Services

Author: Annukka Haapa-aho

Title: Student's Career Counselling in Second Degree Vocational Education – Experiences of Education Centre Sedu

Supervisor(s): Arja Hemminki

Year: 2012

Number of pages: 107 Number of appendices: 6

Today in Finland and all over Europe there are such challenges as youth unemployment, marginalization and a call for longer careers. How can vocational education respond to these challenges? The graduate students do not have enough skills to manage in working life or in getting work. This has been proved by many indicators. Schools do not have enough resources to meet the students' needs. In my thesis I get acquainted to vocational education's career counselling and its improvement. My developing work has been placed in the Education Centre Sedu.

My developing work on career counselling has included Uralla Alkuun- lessons to students. In our project there has been tested KesäJeesi- action with students and graduating students. I have also organized career counselling tests to three classes of students and one group of young people from Paukun Paja workshop. The career counsellor has worked in co-operation with student counsellors from the education centre Sedu for example by organizing some job seeking- events for students. The career counsellor has also updated Sedu's material intended for students. Through all these activities information and feedback from students about their needs of career counselling were collected. At the same time, it has been clarified what kind of career counselling resources the Education Centre Sedu actually has.

In my thesis I describe what things effect on youth unemployment and marginalization. I also present how we are trying to solve these problems in Finland. The conclusion at the end of my thesis examines how the Education Centre Sedu can improve students' career counselling.

Keywords: career counseling, vocational education, study guidance, youth unemployment

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ.....	4
KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO.....	6
1 JOHDANTO.....	8
2 MITÄ ON OHJAAMINEN?	11
2.1 Ohjaus ja opinto-ohjaus ammatillisessa koulutuksessa	13
2.2 Ura- ja rekrytointipalvelut toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa	15
2.3 Opinto-ohjaus Koulutuskeskus Sedussa.....	17
3 NUORISOTYÖTTÖMYYS	19
3.1 Nuorten yhteiskuntatakuu	21
3.2 Koulutuksen vaikutus työllistymiseen.....	22
3.3 Syrjäytyminen	25
4 PERUSTELUJA URAOHJAUKSEN TARPEELLE	28
5 KEHITTÄMISTEHTÄVÄ	32
5.1 Kehittämistiedon luonne.....	32
5.2 Kehittämistehtävä ja kehittämisprosessi	33
5.3 Kehittämisasetelma, aineistot ja niiden analyysi	34
5.4 Kehittämistoiminnan luotettavuus, yleistettävyys ja eettisyys.....	37
6 URAOHJAUKSEN TOTEUTTAMINEN KEHITTÄMISHANKKEEN AIKANA KOULUTUSKESKUS SEDUSSA	39
6.1 Uraohjaajan kokemuksia Uralla Alkuun - koulutuksista.....	41
6.1.1 Opiskelijoiden palaute kevätlukukauden 2011 Uralla Alkuun- koulutuksista	42
6.1.2 Opiskelijoiden palaute syyslukukauden 2011 Uralla Alkuun – koulutuksista	46
6.1.3 Opiskelijoiden palaute Kevätlukukauden 2012 Uralla Alkuun - koulutuksista	50
6.2 KesäJeesi – toiminnan pilotointi.....	55

6.2.1 Palaute KesäJeesi- toimintaan osallistuneilta nuorilta.....	58
6.2.2 KesäJeesi –toimintaan osallistuneiden nuorten seurannat keväällä 2012.....	61
6.2.3 Johtopäätökset KesäJeesi – toiminnasta	65
6.3 Uraohjauksen Uralla Alkuun- pilottiryhmät	67
6.4 Muut uraohjauksen kehittämiseen liittyneet toimet	70
6.4.1 Työnhaun Teemapäivien järjestäminen opiskelijoille.....	70
6.4.2 Henkilökohtaiset uraohjaukset	71
6.4.3 Materiaalin päivitys ja muu uraohjauksen yhteistyö Koulutuskeskus Sedussa	75
7. WEBROPOL- KYSELY OPINTO-OHJAAJILLE OPISKELIJOIDEN URAOHJAUKSESTA	78
7.1 Webropol- kyselyn tulokset	78
7.2 Johtopäätökset webropol- kyselyn vastauksista	91
8. JOHTOPÄÄTÖKSET KEHITTÄMISTYÖN PERUSTEELLA.....	94
9 POHDINTA	101
LÄHTEET	103
LIITTEET	107

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuviot 1-4. Kevätlukukauden 2011 Uralla Alkuun- koulutuksiin	
osallistuneiden opiskelijoiden palautteet	42-44
Kuviot 5-9. Syyslukukauden 2011 Uralla Alkuun – koulutuksiin	
osallistuneiden opiskelijoiden palautteet	47-50
Kuviot 10–14. Kevätlukukauden 2012 Uralla Alkuun – koulutuksiin	
osallistuneiden opiskelijoiden palautteet	51-55
Kuviot 15–18. Vuoden 2011 KesäJeesin uraohjaukseen	
osallistuneiden nuorten palautteet	59-61
Kuviot 19- 30. Opinto-ohjaajien webropol- kyselyn tulokset	80- 90
Kuvio 31. Opiskelijakuraattorin, uraohjaajan ja opinto-ohjaajan työnkuvat	
Koulutuskeskus Sedussa.....	97
Taulukko 1. Aineistomatriisi	34
Taulukko 2. Vuoden 2011 KesäJeesin toteuttamisaikakunnat, alat,	
osallistujamäärät ja uraohjauksen toteutuminen	56
Taulukko 3. Vuoden 2011 KesäJeesin uraohjaukseen osallistuneiden	
nuorten palaute siitä, mitkä osa-alueet olivat itselle tärkeitä	59
Taulukko 4. KesäJeesiin osallistuneiden nuorten tilanne keväällä 2012	62

Taulukko 5. KesäJeesin seurantakyselyihin vastanneiden nuorten palaute, siitä oliko toiminnasta hyötyä työnhakuun ja työllistymiseen	63
Taulukko 6. KesäJeesin seurantakyselyihin vastanneiden nuorten arvio, tarvitseeko tukea työllistymiseensä	64
Taulukko 7. Uralla Alkuun- pilottiryhmien alat, kokoontumiskerrat, sisältö ja saatu palaute	68
Taulukko 8. Mihin Koulutuskeskus Sedun opinto-ohjaajat tarvitsevat työssään täydennyskoulutusta tai lisätukea	86

1 JOHDANTO

Kuvaan tässä opinnäytetyössäni opiskelijoiden uraohjausta ja sen kehittämistyötä toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Määrittelen uraohjauksen nuorten työnhakutaidoiksi ja työelämätiedoksi. Pureudun tarkemmin uraohjaukseen ja sen kehittämisen merkitykseen luvussa neljä. Kehittämistyö sijoittuu Koulutuskeskus Seduun ja sen hallinnoimaan kehittämishankkeeseen; Etelä-Pohjanmaan Pajoilta Urille – hanke (ESR). Olen toiminut uraohjaajana kyseisessä hankkeessa vuoden 2011 alusta. Seuraavaksi esittämäni tiedot kehittämistyön toimintaympäristöstä ja hanketta hallinnoivasta koulutusorganisaatiosta perustuvat siis työni aikana syntyneeseen kokemustietoon.

Seinäjoen koulutuskuntayhtymä ylläpitää Seinäjoen ammattikorkeakoulua, Koulutuskeskus Sedua sekä Sedu Aikuiskoulutus-liikelaitosta. Koulutuskeskus Sedu tarjoaa toisen asteen ammatillista koulutusta sekä ammatilliseen koulutukseen valmentavaa opetusta. Oppilaitoksessa oli opiskelijoita vuonna 2012 4201 henkilöä ja Sedussa voi opiskella lähes 40 eri ammattiin. Opiskelemaan aikova nuori voi valita 25 perustutkinnosta, joissa on 43 koulutusohjelmaa. Koulutuskeskus Sedu on yksi oppilaitos, jolla on viisitoista eri opetuspistettä. Opetuspisteet sijaitsevat eri puolella Etelä-Pohjanmaata; Seinäjoella, Lapualla, Lappajärvellä, Kurikassa, Kauhajoella, Ähtärissä ja Ilmajoella. [kts. www.sedu.fi.]

Koulutuskeskus Sedussa on laajaa kehittämishanketoimintaa. Etelä-Pohjanmaan Pajoilta Urille – hanke on yksi Euroopan Sosiaalirahaston rahoittama kehittämishanke, jota hallinnoi Koulutuskeskus Sedu. Hanke on saanut toimintaluvan loka-kuusta 2009 alkaen, mutta käytännön työt hankkeessa ovat alkaneet vasta tammikuussa 2010. Etelä-Pohjanmaan Pajoilta Urille – hankkeella on useita kehittämistavoitteita. Sen tavoitteena on luoda yhteistyössä alueen työpajojen kanssa esitys Eteläpohjalaisesta pajamallista, joka takaisi pajatoiminnalle vakiintuneen rahoituksen ja sen myötä työpajatoimintaa olisi saatavilla koko Etelä-Pohjanmaan alueella. Tämän lisäksi tavoitteena on työpajojen ja toisen asteen koulutuksen yhteistyön lisääminen, jotta opintojen suorittaminen työpajalla olisi mahdollista. Tälläkin hetkellä Etelä-Pohjanmaalla sijaitsevilla työpajoilla tehdään yhteistyötä koulutuksen järjestäjien kanssa ja opiskelijat saavat tukea opintoihinsa, mutta yhteistyötä voisi

myös lisätä ja kehittää. Etelä-Pohjanmaan Pajoilta Urille – hankkeessa otetaan askeleita kohti työpajatoiminnan opinnollistamista, mutta varsinaista opinnollistamistyötä ei tehdä. Opinnollistamisella tarkoitetaan työpajan työtehtävien ja työmenetelmien vertaamista ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmien tavoitteisiin. Käytännössä siis tarkastellaan mitä ammatilliseen koulutukseen liittyviä osa-alueita opiskelija voisi suorittaa työpajaympäristössä. Hankkeen tavoitteena on myös uusien oppimisympäristöjen kokeileminen ja luominen, nuorten työnhaku- ja työelämätaitojen vahvistaminen sekä syrjäytymisen ehkäisy. Lisäksi keskeistä on työpajojen liiketoimintaosaamisen lisääminen ja pajojen keskinäisen yhteistyön vahvistaminen.

Hankkeessa on töissä projektipäällikkö, liiketoimintacoach ja vuoden 2011 alusta siis myös uraohjaaja on ollut hankkeen työntekijänä. Tämän lisäksi työpajoille ja Koulutuskeskus Seduun hankkeen aikana perustettuihin osuuskuntiin on palkattu Pajacoach- nimikkeellä kehittäjätyöntekijöitä. Hankkeella on toiminta-aikaa 30.9.2012 asti, mutta keväällä 2012 haetaan jatkorahoitusta Etelä-Pohjanmaan Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselta. Hankkeen yhteistyötahoina Koulutuskeskus Sedun eri opetuspisteiden ja Etelä-Pohjanmaan työpajojen lisäksi ovat olleet muut alueen toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjät, työ- ja elinkeinotoimistot, yrittäjät ja Pohjanmaan työpajat.

Uraohjaus lisättiin hankkeeseen hankkeen toiminnan jo käynnistyttyä, koska nähtiin, että uraohjaus on osa-alue, joka liittyy kiinteästi useisiin hankkeen kehittämistavoitteisiin. Näitä ovat esimerkiksi nuorten työnhaku- ja työelämätaitojen kehittäminen, uusien oppimisympäristöjen kehittäminen sekä nuorten työpajatoiminta. *Tässä opinnäytetyössäni kerron mitä uraohjauksen kehittämistyössä on tapahtunut nimenomaan ammatillisen toisen asteen koulutuksen osalta.* Uraohjaus on keskittynyt työsuhteeni aikana Koulutuskeskus Seduun eikä yhteistyö esimerkiksi työpajojen kanssa ole käynnistynyt kovinkaan laajana. Syitä tähän lienee useita. Työpajoilla asiakkaan kanssa tähdätään yleensä joko töihin tai koulutukseen, joten uraohjaustyyppinen työskentely on pajoilla perinteisesti vahvaa. Lisäksi hankkeemme kehittämisteemoista esimerkiksi liiketoimintaosaamisen vahvistaminen, on pajoille uudempi ja enemmän kehittämistä vaativa osa-alue kuin uraohjaus. Työpajoilla työskennellään usein sosiaali- tai terveydenhuollon koulutuksella ja

niihin ei sisälly kovinkaan runsaasti liiketoimintaosaamista. Silti pajat painivat rahoitukseen liittyvien haasteiden kanssa ja huoli toiminnan jatkuvuudesta on useilla pajoilla ilmeinen. Näin ollen, edellä mainituista syistä johtuen, uraohjaus ja sen kehittäminen keskittyivät työsuhteeni aikana Koulutuskeskus Seduun. Tässä opinäytetyössäni raportoin kehittämistehtäväni ja esittelen tulokset ja johtopäätökset mitä uraohjauksen suhteen pitäisi Koulutuskeskus Sedussa jatkossa tehdä. Seuraavissa luvuissa tarkastelen uraohjaukseen liittyvää teoriaa kuten ohjaus ja nuorisotyöttömyys.

2 MITÄ ON OHJAAMINEN?

Uraohjaajana työhöni liittyy konkreettisesti opiskelijoiden ohjaaminen ja ohjauskeskustelut. Tässä luvussa kerron mitä on ohjaus, millaisena se toteutuu toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa ja ennen kaikkea, mitä ohjausta nuoret tarvitsevat sijoittuakseen mahdollisimman vaivattomasti työelämäänsä. Seuraavassa tarkastelen ohjausta eri näkökulmista; ohjauksen dialogisuutta, opinto-ohjausta sekä ura- ja rekrytointipalveluja toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa.

Mitä on dialogisuus? Se ei tarkoita keskustelua vaan pyrkimystä luoda ja edesauttaa yhteisen ymmärryksen rakentumista vuorovaikutustilanteessa. Keskeinen tekijä on vastavuoroisuus eli tilanteessa ei mennä työntekijän tai asiakkaan ehdoilla vaan molempien ehdoilla. (Mönkkönen 2007, 86–87.) Oppilaitosympäristössä tämä tarkoittaisi ohjaajan ja opiskelijan välistä vastavuoroista ohjaustilannetta. Dialogisuus ei myöskään tarkoita pelkkää puhetta vaan keskustelemista ja toisen kuuntelemista. Parhaimmillaan molemmat oppivat toisiltaan ja voivat vaihtaa mielipiteitään ja muuttaa asenteitaan. Kaiken perustana on luottamus eli vain luottamuksellinen suhde synnyttää dialogisen vuorovaikutuksen. (emt.)

Täydellistä yhteisymmärrystä tuskin koskaan voi syntyä, koska ohjaustilanteessa kumpikin osapuoli tulkitsee tilannetta omien kokemustensa, oman historiansa ja muiden tilanteeseen vaikuttavien tekijöiden kautta. Dialogisuudessa on keskeistä mahdollisuus yhteiseen ihmettelyyn. Siinä tilanteessa ohjaaja uskaltaa siirtyä alueelle, jossa hänelläkään ei ole kaikkea tarvittavaa tietoa. Tällöin tieto voidaan rakentaa yhdessä yhteisen ihmettelyn kautta. (Mönkkönen 2007, 95.) Nuoren uraohjauksellisissa tilanteissa, ja missä ohjauskeskustelussa tahansa, voidaan päätyä monisyisten haasteiden ja inhimillisen kärsimyksen ääreen, jolloin kukaan ei todella voi tietää, mitä kannattaisi tehdä tai mitä tulee tapahtumaan. Silloin on tärkeää miettiä ja ihmetellä yhdessä sekä jakaa tilanteen herättämiä ajatuksia. (emt.)

Amundson (2005, 20–21) esittelee Carl Rogersin luomat ohjaussuhteen perusedellytykset, johon kuuluvat aitous, asiakkaan ehdoton arvostaminen ja empaattinen ymmärtäminen. *Aitous* kuuluu hänen mukaansa epätäydellisyyden hyväksyminen eli ohjaaja ei ole vain asiantuntija vaan ohjaustilanteessa hän voi näyttää esimerkiksi hämmennyksensä ja myöntää virheensä silloin kun niitä tapahtuu.

Ammatillinen rooli jää sivuun ja ohjattava kohdataan rehellisesti ja läpinäkyvästi. *Asiakkaan ehdoton arvostaminen* liittyy kunnioitukseen, hyväksymiseen ja välittämiseen. Ohjattava hyväksytään hänen toiminnastaan ja teoistaan huolimatta. *Empaattisessa ymmärtämisessä* ohjaaja huomioi asiakkaan ei kielelliset ja käyttäytymisessä näkyvät vihjeet eli hän huomioi tämän kokemusmaailmaa. Myös ohjaajan itsensä on ilmaistava tunteitaan ei- kielellisesti ja tässä korostuvat herkkyys ja kunnioittava asenne.

Uraohjauksellisissa keskusteluissa törmätään Pekkarin (2008,12) esiintuomaan asiaan eli uraohjaaja on aina asiantuntijan roolissa eivätkä ohjaaja ja opiskelija ole keskenään tasa-arvoisia. Tasa-arvoa voidaan kuitenkin edistää mahdollisuuksien tarjoamisen ja keskustelussa toteutuneen vuorovaikutuksen näkökulmista. Ohjauskeskusteluissa pitäisi tapahtua aito kohtaaminen, jossa vallitsee molemminpuolinen kunnioitus ja auktoriteetti syntyy tiedosta eikä sosiaalisesta arvostuksesta tai asemasta. Ohjaajan ja ohjattavan välillä tulee olla yhteistyösuhde, joka perustuu toisen kunnioittamiseen. Ohjaus perustuu neuvotteluun ja yhteistyöhön eikä tieto ole vain toisen omistuksessa. Kun ohjaaja kohtaa ohjattavan tasa-arvoisena ihmisenä synnyttää tämä vastuun siitä elämän alueesta, joka on ohjauksen kohteena. (Peavy 2006,35–36.)

Uraohjauskeskusteluissa on sosiodynaamisen ohjauksen näkökulmasta kiinnitettävä huomiota suhteiden ja kontekstien voimasuhteisiin sekä ajattelemisen ja tuntemisen tapoihin. Sosiodynaamisen ohjauksen tavoitteena on auttaa ihmistä tunnistamaan vahvuuksiaan, mahdollisuuksiaan ja saavutuksiaan. Lisäksi sosiodynaamisessa ohjauksessa pyritään edistämään henkilön ohjautumista sisältä päin eli häntä tuetaan voimavarojensa kehittämisessä. Myös kontekstisuutta korostetaan, eli ongelmat eivät ole ihmisten sisällä vaan ne löytyvät kontekstista, ihmisten ja heidän kontekstiansa väliltä. (Peavy 2006, 25.) Jos nuori hahmottaa missä kontekstissa hän elää, ymmärtää hän paremmin ne mahdollisuudet ja toisaalta rajoitukset, joita alueella työllistymisen suhteen on. Ohjauksen tehtävä on avata nuorelle mahdollisuuksia, kertoa hänelle missä hän on hyvä ja mitä hänen kannattaisi mahdollisesti tulevaisuudessa tehdä. Oppilaitoksen tehtävä on kertoa nuorelle mitä hän osaa ja vahvistaa hänen vahvuuksiaan. (Halava 14.2.2012.)

2.1 Ohjaus ja opinto-ohjaus ammatillisessa koulutuksessa

Uraohjaaja on tehnyt tiivistä yhteistyötä Koulutuskeskus Sedun opinto-ohjaajien kanssa ja kuulunut muun muassa opinto-ohjaajien kehittämistyöryhmään, joka kulkee nimellä ”Opo- kehityryhmä”. Niin uraohjaus kuin koko Etelä-Pohjanmaan Pajoilta Urille- hankekin sisältävää samoja asioita, joiden parissa koulutuskeskuksen opinto-ohjaajat työskentelevät. Opiskelijoiden työllistyminen, työelämäyhteistyö ja yhteistyö työpajojen kanssa kuuluvat opinto-ohjaajan työhön ja ovat siis keskiössä myös kehittämishankkeessani. Näin ollen on tärkeää kuvata opinto-ohjausta yleisemmin mutta myös Koulutuskeskus Sedun osalta.

Ohjaus voidaan käsittää oppilaanohjaukseksi, ammatinvalinnanohjaukseksi, opinto-ohjaukseksi, neuvonnaksi, tutoroinniksi, mentoroinniksi ja valmennukseksi. Koulujen ja oppilaitosten ohjauksen määrittelyssä korostuvat opiskelunvalmiuksien kehittäminen ja opintojen edistymiseen liittyvät tekijät ja tämän lisäksi myös työelämävalmiuksia ja uravalintaa koskevat tavoitteet. Opetus- ja kulttuuriministeriössä elinikäinen oppiminen nähdään keskeisenä tekijänä työllisyyden parantamiseen ja aktiivisen kansalaisuuden edistämiseen. Elinikäiseen oppimiseen liitetään termi *elinikäinen ohjaus ja opetus* ja Opetus- ja kulttuuriministeriö käyttää sen kuvaamiseen Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskuksen (CEDEFOP) määritelmää. Sen mukaisesti elinikäinen ohjaus tarkoittaa toimia, jotka auttavat kansalaisia eri elämänvaiheissa

- Tunnistamaan kykynsä, osaamisensa ja kiinnostuksensa
- Tekemään tarkoituksenmukaisia koulutuksellisia ja työuraan liittyviä päätöksiä ja
- Hallitsemaan yksilöllisiä polkujaan opiskelussa, työssä ja muussa toiminnassa.

Ohjaus tapahtuu eri toimintaympäristöissä: koulutuksessa, siirtymävaiheissa ja työpaikalla. Ohjausta antavat sekä julkisen sektorin toimijat että yksityiset toimijat. (Elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategiset tavoitteet 2011, 9-10 [14.1.2012].)

Oppilaitoksen ohjauskeskusteluja voidaan tarkastella eri näkökulmista (Pekkari 2008, 10). Ne voidaan nähdä osana opinto-ohjausta ja toisaalta ne ovat yksi opin-

to-ohjauksen menetelmistä. Ohjauskeskustelu on henkilökohtaisin osa opiskelijan opintojen ohjauksesta ja samalla se on sekä ohjaajalle että ohjattavalle vaativin vaihe. Ohjauskeskustelussa ollaan henkilökohtaisella alueella, joten se on hyvin herkkä alue. Pekkari painottaa myös sitä, että ohjattavan ennakoasenteet vaikuttavat ohjaustilanteen myönteisyyteen tai kielteisyyteen. Pekkari tuo esille ohjauskeskustelussa molempien osapuolien tarvitsemia metataitoja, joita voi harjoitella ja harjoituttaa ja joiden merkitys korostuu kaikilla elämän osa-alueilla. Niin ohjaaja kuin ohjattavakin oppivat ajattelu-, reflektio- ja suunnittelutaitoja sekä päätöksenteko-, vuorovaikutus- ja sosiaalisia taitoja. (emt.)

Nuorten tulee olla hyvässä ohjauksessa ammatillisen koulutuksen aikana – mutta myös sen päättyessä, kirjoittaa puolestaan Juhani Pirttiniemi (2004, 60). Hänen mukaansa oppilaitoksen hyvät työelämäyhteydet ja opiskelijoiden riittävä ohjaus ja seuranta takaavat opiskelijoiden työllistymisen tai jatko-opintoihin siirtymisen. Hän näkee ammatillisen koulutuksen vaikuttavuuden mittariksi sen ohjauspalvelujen laadun ja kattavuuden. Pirttiniemen mielestä on lisäksi tärkeää, että oppilaitoksen sisällä määritellään ohjauskäsitteet ja sen tavat sekä tavoitteet. Ohjaustyötä tehdään oppilaitoksissa moniammatillisena työnä, jolloin henkilöiden ammatilliset taustat vaihtelevat. Hyvän yhteistyön takaa yhteisten käsitteiden ja tulkintojen tekeminen.

Opinto-ohjaus määritellään myös opiskelijan tukemiseksi hänen opinnoissaan ja huolehtimiseksi siitä, että hänellä on riittävät tiedot ja taidot siirtyessään työelämään tai jatko-opintoihin. Haasteena opinto-ohjauksen toteuttamiselle ovat muun muassa liian suuret opiskelijamäärät per opinto-ohjaaja. Vuonna 2002 eduskunnan sivistysvaliokunta linjasi, että yhtä päätoimista opinto-ohjaajaa kohti voi olla enintään 250 opiskelijaa. Tosi elämässä tuo luku vaihtelee kuitenkin 150- 500 opiskelijan välillä. (Huhtala & Lilja 2007, 16–17.) Samankaltainen haaste on myös osalla Koulutuskeskus Sedun opinto-ohjaajista, mutta tarkastelen sitä lähemmin luvussa seitsemän. Kaiken kaikkiaan Opinto-ohjaajan työ on yhteistyötä opiskelijoiden, opetus- ja ohjaushenkilöstön, opiskelijahuollon, työelämän ja vanhempien kanssa. Opinto-ohjaajan pitää siis tuntea työelämää ja eri koulutusvaihtoehtoja ja lisäksi henkilökohtaiset ohjaukset täyttävät suuren osan työajasta. (Huhtala & Lilja 2007, 16–17.)

2.2 Ura- ja rekrytointipalvelut toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa

Oppilaitoksen ura- ja rekrytointipalvelujen tarkoituksena on edistää opiskelijoiden ja valmistuvien nuorten työllistymistä ja jatko-opintoihin siirtymistä. Ura- ja rekrytointipalvelut kuuluvat opinto-ohjaukseen ja sen kautta oppilaitoksen ohjausjärjestelmään. Niihin lasketaan kuuluviksi henkilökohtaiset neuvonta-, ohjaus- ja urasuunnittelupalvelut, jatko-opintoihin ohjaaminen, työnantajayhteistyön kehittäminen, työssäoppimiseen liittyvät kehittämistehtävät ja yrittäjyyskasvatus. Rekrytointipalvelut hyödyttävät myös työnantajia, koska niiden kautta työnantajilla on mahdollisuus saada tietoa koulutuksesta, luoda kontakteja ja vaikuttaa rekrytointipalvelujen kehittämiseen. Oppilaitos voi luoda myös suoria rekrytointitilaisuuksia opiskelijoiden työllistymisen mahdollistamiseksi. (Stenström, Pöyliö & Valkonen 2002, 10–11.)

Suomessa 1990-luvun lama ja sen myötä noussut nuorisotyöttömyys toivat kehittämiskohteeksi koulutuksen työelämäsuhteet. Vuonna 1996 ammattikorkeakoulujen ja toisen asteen ammatillisen koulutuksen ura- ja rekrytointipalveluita ryhdyttiin kehittämään opetusministeriön ja opetushallituksen yhteisenä hankkeena. Kehittämistyö käsitti työvoimahallinnon, oppilaitosten ja työelämän yhteistyömuotojen kartoittamisen ja kehittämisen ja lisäksi järjestettiin koulutusta ura- ja rekrytointipalvelujen kehittämistä varten. Hankkeen tulokset eivät kuitenkaan levinneet kaikkiin oppilaitoksiin kuten tarkoituksena oli ollut. (Stenström, Pöyliö & Valkonen 2002, 9.)

Vuonna 2004 opetusministeriö teki selvityksen nuorten ohjauspalvelujen järjestämisestä oppilaitoksissa. Siinä todetaan ura- ja rekrytointipalvelujen osalta, että yhteistyö oppilaitosten ja Työ- ja elinkeinotoimistojen kesken on välttämätöntä, jos nuorten koulutus- ja työllistymismahdollisuudet halutaan turvata. Ammattikorkeakoulujen ura- ja rekrytointipalvelut olivat tuolloin vakiintuneet, tehdyn kehittämistyön tuloksena, mutta ero ammatillisen koulutuksen palveluihin oli huomattava. Selvityksessä haetaan syytä tälle mm. ammattikorkeakoulujen rahoituksesta ja opiskelijoiden ikäerosta. Lisäksi selvityksessä raportoidaan, että eri Työ- ja elinkeinotoimistot osallistuvat vaihtelevasti valmistuvien opiskelijoiden ura- ja rekrytointiyhteistyöhön. Myös toisen asteen oppilaitosten tiedoissa työvoimahallinnon

palveluista oli vaihtelevuutta, eikä opiskelijaa aina osattu ohjata oikeiden palveluiden piiriin. (Nuorten ohjauspalvelujen järjestäminen 2004, 35–36.)

Nuorten yhteiskuntatakuussa, jota käsittelen enemmän tuonnempana, kuvataan, että takuun toteutuminen edellyttää toimivaa ohjausta kaikilla kouluasteilla. Ohjaukseen kuuluu työelämä tietouden ja työelämävalmiuksien vahvistaminen ja sen pohjana on aiemmin mainittu elinikäisen oppimisen malli. Elinikäiseen oppimiseen kuuluu elinikäinen ohjaus, johon kuuluvat seuraavat kriteerit:

- Ohjauspalveluja on tasapuolisesti saatavissa ja ne vastaavat yksilöiden tarpeita
- Yksilölliset urahallintataidot vahvistuvat
- Ohjaustyötä tekevillä on tehtävän edellyttämä osaaminen
- Ohjauksen laatujärjestelmiä kehitetään
- Ohjaus toimii koordinoituna kokonaisuutena.

(Nuorten yhteiskuntatakuu 2013, 46.)

Nykyisen hallitusohjelman mukaiseen Nuorten yhteiskuntatakuuseen liittyvässä väliraportissa tullaan painottamaan ensiksikin ammatillisen koulutuksen aloituspaikkojen lisäämistä tietyille alueille ja koulutuspaikkojen lisäämistä aloille, joilla on työvoimapulaa. Toiseksi todetaan, että oppilashuoltoa, oppilaan ohjausta ja urasuunnittelua on vahvistettava. Tämä tarkoittaa ohjaajien määrän lisäämistä niin työ- ja elinkeinotoimistoissa kuin oppilaitoksissakin. Lisäksi kymppiluokilla ja työpaikoilla tulisi tehdä enenevässä määrin yhteistyötä toisen asteen oppilaitosten kanssa. (Ihalainen 3.3.2012.)

Yhteiskuntamme muuttuu ja myös työelämässä tapahtuu muutoksia nopealla aikataululla. Samanaikaisesti opettajien ja ohjaustyötä tekevien henkilöiden työ ja sen sisällöt ovat muutoksessa. Henkilökohtainen ohjaus saa enenevässä määrin rinnalleen sähköisiä ohjaustapoja ja sosiaalista mediaa hyödynnetään ohjaustyössä. Verkossa tapahtuva ohjaus monipuolistaa ohjausta, mutta ei koskaan korvaa kasvotusten tapahtuvaa ohjaamista. Kun ohjaajien osaamista lisätään ja halutaan tukea nuorten itsenäistymistä, on samalla luotava katse koko koulutusorganisaation toimintatapoihin. Suunnittelemalla organisaation ohjausprosessi huolellisesti ja

luomalla henkilöstölle keskenään selkeät rooli- ja työnjaot, päästään ohjauksen vaikuttavuuden lisäämiseen ilman suuria taloudellisia panostuksia. (Hyvällä mallilla 2011, 46 [12.5.2012].)

Toisen asteen koulutuksessa ei varsinaisesti puhuta uraohjauksesta vaan se nähdään korkea-asteen termiksi ainakin opetus- ja kulttuuriministeriössä. Ministeriön mielestä uraohjausta on silti erittäin tärkeää toteuttaa ja sen tulee olla osana kaikkea ohjausta mitä opiskelija saa. Ministeriön käsityksen mukaan useatkaan koulutuksenjärjestäjät eivät ole määritelleet, mitä uraohjaus tarkoittaa. Todennäköistä myös on, että eri alojen opiskelijat eri oppilaitoksissa ovat keskenään eriarvoisessa asemassa sen suhteen, millaisia tietoja ja taitoja he uraohjaukseen liittyen saavat. (Virnes 14.9.2011.)

2.3 Opinto-ohjaus Koulutuskeskus Sedussa

Koulutuskeskus Sedun opiskelijalla on oikeus opinto-ohjaukseen ja ohjaus on joko henkilökohtaista tai muuta tarpeellista ohjausta. Tutkintoon pitää sisältyä opinto-ohjausta vähintään 1,5 opintoviikkoa. Henkilökohtaisen ohjauksen lisäksi opiskelijat saavat ryhmämuotoista ohjausta. Opinto-ohjaus tukee opiskelijan kasvua, se toteutetaan asiantuntijayhteistyönä ja päävastuun kantavat opinto-ohjaajat yhdessä koulutuspäälliköiden, vastuuopettajien ja muun henkilöstön kanssa. Koulutuskeskus Sedussa opinto-ohjausta antavat opinto-ohjaajat, kuraattorit, ryhmänohjaajat, opettajat, erityisopettajat, opintotoimiston henkilökunta, koulutuspäälliköt, ja vastuuopettajat. (Koulutuskeskus Sedun opinto-ohjauksen suunnitelma 2010.)

Opinto-ohjaus sisältää useita vaiheita eli opiskelija saa opinto-ohjausta jo ennen opintojen alkua lähinnä eri tavoin toteutetun, opintoja koskevan tiedotuksen puitteissa. Ammatillisten opintojen alettua opinto-ohjaus sisältää koulutusalaan, opintoihin ja opiskeluun perehdyttämistä sekä henkilökohtaisten opetussuunnitelmien tekemistä. Kaikki opiskelijat haastatellaan opiskelujen alkuvaiheessa joko opinto-ohjaajan tai ryhmänohjaajan toimesta. Tähän sisältyy erityisopiskelijoiden tuen tarpeen kartoittaminen ja muiden tukitoimien tarpeen selvittely. Lisäksi opinto-ohjaajan työnkuvaan kuuluu mm. osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen,

opiskelijoiden etenemisen tukeminen sekä opiskelijan ammatti-identiteetin, itsetuntemuksen ja päätöksentekotaitojen tukeminen. (Koulutuskeskus Sedun opinto-ohjauksen suunnitelma 2010.)

Opintojen päättövaiheessa tavoitteena on, että opiskelija valmistuu henkilökohtaisen suunnitelman mukaisesti. Ohjauksen tavoitteena on tukea opintojen loppuunsaattamista, varmistaa ammatillisen kasvun jatkuminen, tiedottaa työllistymis- ja jatko-opinnoista sekä tukea niihin hakeutumista. Tietoa työnhausta, työelämästä, kansainvälisestä työllistymisestä, jatko-opinnoista ja varusmiespalvelusta annetaan opiskelijoille ryhmä-/ pienryhmätyyppisesti, teemaviikkojen ja infotilaisuuksien kautta, yritys-, messu- ja oppilaitosvierailuilla, työnhakuvalmennuksella ja valmistuvan opiskelijan oppaan kautta. Oppitunneille voidaan kutsua asiantuntijavieraita mm. järjestöistä ja työelämäedustajista. Opiskelijoita ohjataan henkilökohtaisten urasuunnitelmien laatimisessa, työnhaussa ja jatko-opintoihin hakeutumisessa. Opintojen jälkeen korostuu työvoimahallinnon rooli eli he tiedottavat tarvittaessa opiskelijoille työnhausta, työttömyysturvasta jne. Valmistuneiden opiskelijoiden työhönsijoittumista kuitenkin seurataan ja se antaa tärkeää tietoa opetuksen ja ohjauksen kehittämistä varten. (Koulutuskeskus Sedun opinto-ohjauksen suunnitelma 2010.)

Varsinaista, organisoitua alumnitoimintaa ei Koulutuskeskus Sedussa ole, mutta valmistuneita opiskelijoita ja heidän työllistymispolkujaan käytetään jonkun verran esimerkiksi opintojen markkinoinnissa ja yksittäin opiskelijoiden opinto-ohjauksessa. (18.8.2011 opinto-ohjaaja Anu Hietarinta).

3 NUORISOTYÖTTÖMYYS

Etelä-Pohjanmaan Pajoilta Urille – hankkeen yhtenä tavoitteena on syrjäytymisen ehkäisy ja hankkeessa määritellään tämän liittyvän kiinteästi nuorisotyöttömyyden ehkäisyyn ja vähentämiseen. Seuraavassa esittelen Etelä-Pohjanmaan alueen nuorisotyöttömyyden määrää ja pohdin koulutuksen vaikutusta työllistymiseen. Tarkastelen myös nuorisotyöttömyyttä maailmanlaajuisena ongelmana. Haluan lisäksi esitellä ajankohtaisia, nuorisotyöttömyyden vähentämiseksi kehitettyjä valtakunnallisia toimia, kuten nuorten yhteiskuntatakuun. Nuorisotyöttömyyden käsitteleminen laajalla näkökulmalla on tärkeää, jotta nähdään millä tavoin opiskelijoiden uraohjaus sijoittuu tähän toimintakenttään.

Vuoden 2011 viimeisin tilasto työttömien määrästä kertoo, että nuorten asema työmarkkinoilla parani hieman. 15–24-vuotiaiden nuorten työttömyysaste vuonna 2011 oli 20,1 prosenttia, kun se vuonna 2010 oli 21,4 prosenttia. Nuorten työttömyys on silti selvästi yleisempää kuin 2000-luvun parhaina vuosina 2007 ja 2008, jolloin nuorten työttömyysaste oli 16,5 prosenttia. (Työvoimatutkimus [21.1.2012]) 15–64-vuotiaiden työllisyysaste vuonna 2011 oli 68,6 prosenttia. Edellisvuonna se oli 67,8 prosenttia. Työ- ja elinkeinoministeriön Työnvälitystilaston mukaan työ- ja elinkeinotoimistoissa oli elokuun 2011 lopussa 235 000 työtöntä työnhakijaa. Heistä nuoria, alle 25-vuotiaita, oli yhteensä 30 300 eli 13 prosenttia. (emt.)

Nuorisotyöttömyysasteet vaihtelevat suuresti kunnittain. Yhteensä 61 kunnassa nuorisotyöttömyysaste oli elokuussa 2011 vähintään 15 prosenttia. 113 kunnassa nuorten työttömien osuus jäi sen sijaan alle 10 prosentin ja 18 kunnassa alle 5 prosentin. Suhteellisesti suurimmat ja myös pienimmät osuudet löytyvät Ahvenenmaalta. (Suomen kuntaliitto [21.9.2011])

Vuoden 2011 viimeisimmän työttömyyskatsauksen mukaan (12/2011) Etelä-Pohjanmaalla oli 30.12.11 alle 25-vuotiaita työttömiä työnhakijoita 1109 henkilöä. Vuoden takaiseen lukuun verrattuna laskua oli 5,3 %. (Etelä Pohjanmaan työllisyyskatsaus [24.1.2012].) Käytössä olevista uusimmista tilastoista voidaan katsoa, että vuonna 2010 Etelä-Pohjanmaalla on ollut 15-24vuotiaita nuoria yhteensä 23 474 henkilöä (Etelä-Pohjanmaan ennakoitportaalii [18.2.2012]). Työttömien

nuorten prosenttiosuutta kaikista nuorista ei voi kuitenkaan suoraan tästä luvusta laskea, koska alle 17vuotiaat eivät voi olla työttöminä työnhakijoina.

Nuorisotyöttömyys on ongelma myös maailmanlaajuisesti. Kansainvälinen työjärjestö, ILO (International Labour Organization) kertoo internet-sivuillaan, että maailma kohtaa pahenevan nuorten työttömyysongelman. Nuoret ovat kolme kertaa suuremmassa riskissä joutua työttömäksi kuin aikuiset ja maailmanlaajuisesti tarkasteltuna yli 75 miljoona nuorta on vailla työtä. Kansainvälinen työjärjestö näkee, että kehittyneissä maissa nuorten riskinä on korkea työttömyys, kasvava toimettomuus ja epävarmuus työstä, mutta samanaikaisesti kärsitään myös alati lisääntyvästä työvoimapulasta. (International Labour Organization [22.4.2012].)

Maailman laajuinen lama aiheuttaa niin vastavalmistuneille nuorille kuin muillekin henkilöille, jotka tulevat ensimmäistä kertaa työmarkkinoille, suuria ongelmia. Lama alkoi vuosina 2008- 2009 ja nyt, kolme vuotta myöhemmin, nuoret huomaavat, että heidän työllistymismahdollisuutensa ovat heikkoja. Esimerkkinä tästä Kreikka, jonka nuorisotyöttömyysluvut ovat peräti 51 %. Kansainvälisen työjärjestön koordinaattori sanoo, että jos asialle ei ryhdytä tekemään mitään, työttömistä nuorista muodostuu menetetty sukupolvi. Ikääntyvät yhteiskunnat Euroopassa ja Japanissa painivat terveydenhuollon kustannusten ja eläkkeiden maksujen kanssa, koska eläkkeiden maksajien ikäluokat pienenevät samanaikaisesti kun kustannukset niistä kasvavat. Joidenkin tutkimusten mukaan työttömillä nuorilla nähdään myös suurempi riski ryhtyä esimerkiksi rikolliseen toimintaan. Esimerkiksi viimevuotiset Englannin mellakat olivat tulosta nuorten turhautumisesta. Lähi-idän Arabi kevään yhtenä syynä pidetään myös työttömyyttä, joka siellä nuorten kohdalla on usein 25 %:n luokkaa. (Schuman, Abend, Hauslohner & Kakissis, [29.4.2012].)

Nuorisotyöttömyydellä on siis yhteisiä syitä ympäri maailman. Nuoret, vähän työkokemusta omaavat henkilöt ovat myös haavoittuvin kohderyhmä lama-aikana. Nuorisotyöttömyyden ratkaisussa pitää mennä sen alkulähteille. Monissa maissa, opiskelu ei valmista nuorta tarpeeksi työelämään. Esimerkiksi opiskelun antamat tiedot ja taidot eivät välttämättä vastaa työelämän tarpeisiin. Mallia pitäisi ottaa esimerkiksi Saksasta, jossa harjoittelut ja työelämäyhteydet ovat vahvoja ja siellä onkin matalammat nuorisotyöttömyysluvut kuin muualla Euroopassa. Tietenkin tarvittaisiin myös lisää työpaikkoja nuorille ja lisäksi, nuoria tulisi kannustaa ja tu-

kea yrittäjyyteen. Työttömyydestä kärsivä, niin sanottu Y – sukupolvi, kuitenkin uskoo itseensä ja tulevaisuuden mahdollisuuksiin, mutta heille pitää antaa kaikki tuki mitä he tarvitsevat. (Schuman, Abend, Hauslohner & Kakissis [29.4.2012].)

3.1 Nuorten yhteiskuntatakuu

Nuorten yhteiskuntatakuu on nykyisen hallituksen suurimpia hankkeita, jolla yritetään vastata nuorten työttömyyteen ja nuorten koulutuksen puutteeseen ja siitä seuraavaan syrjäytymisvaaraan. Se astuu voimaan täysimääräisenä vuoden 2013 alusta, näin on työ- ja elinkeinoministeriön työryhmä linjannut aikataulua. (Työ- ja elinkeinoministeriö, [25.1.2012].) Yhteiskuntatakuun sisältö on yksinkertaistettuna se, että valtio takaa jokaiselle alle 25-vuotiaalle työttömälle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle työ-, harjoittelu, opiskelu-, tai kuntoutuspaikan kolmen kuukauden kuluessa työttömyyden alkamisesta. Työryhmän tarkoituksena on löytää ratkaisuja siihen, kuinka nuorille taataan työelämässä tarvittavat taidot, miten palvelut pystyisivät tunnistamaan nuorten tuen tarpeen ja kuinka työvoimahallinnon palvelut pystyvät vastaamaan yhteiskuntatakuun tuomiin haasteisiin. Keskeistä työ- ja elinkeinoministeriön työryhmän työskentelyssä on myös, kuinka ammattiin valmistuneet nuoret voisivat nopeammin sijoittua koulutustaan vastaavaan työhön, kuinka työnantajat saataisiin tähän tavoitteeseen mukaan ja miten nuoria voitaisiin innostaa yrittäjyyteen. Kaiken kaikkiaan tavoitteena on edistää työn merkitystä nuorille. (Työ- ja elinkeinoministeriö, [25.2.2012].)

Käytännössä yhteiskuntatakuu tarkoittaa, että ne työttömänä työnhakijana olevat nuoret, jotka eivät ole työllistyneet kolmen kuukauden yhtäjaksoisen työttömyyden jälkeen, saavat aktiivivaihtoehdon. Tämä tarkoittaa julkisen työvoimapalvelun tarjoamista eli työnhakukoulutusta, valmentavaa tai ammatillista työvoimakoulutusta, työkokeilua, työharjoittelua, työelämävalmennusta, starttirahaa tai tukityötä. Lisäksi työ- ja elinkeinotoimiston tulee laatia yhdessä nuoren kanssa palvelutarpeen arvioinnin sisältävän työnhakusuunnitelman viimeistään kuukauden kuluttua työnhaun alkamisesta. Huomioitavaa on, että nämä palvelut edellyttävät nuorelta itseltään aktiivisuutta ja omaa työskentelyä. Jos nuorella on työ- ja toimintakyvyssään sellaisia rajoituksia, että hän ei voi osallistua edellä esitettyihin toimenpiteisiin, tulee

Työ – ja elinkeinotoimiston huolehtia yhdessä muiden toimijoiden kanssa (erityisesti kunnan sosiaali- ja terveystoimen), että nuori saa palveluja jotka edistävät hänen työ- ja toimintakykyään. (Työ- ja elinkeinotoimisto, [25.2.2012].)

Jotta yhteiskuntatakuu toteutuisi, vaatii se kaikilta osapuolilta sitoutumista tehtävään. Työnantajilla ja työntekijäjärjestöillä on oma osuutensa siinä, samoin työministeriön ja hallituksen tulee sitoutua tehtävään. Nuorilta itseltäänkin pitäisi kysyä ratkaisuja syrjäytymisen estämiseen ja työllistymiseen. Taloudellinen tiedotustoimisto on jo kolmen vuosikymmenen aikana tiedustellut nuorilta heidän työelämää koskevia odotuksiaan ja asenteitaan. Tutkimuksissa on noussut esiin epäkohta, joka liittyy opiskelun ja työelämän suhteisiin. Sen mukaan joltain osin oppilaitosten keinot ja myös resurssit ovat heikkoja kun puhutaan nuorten työelämäntaitojen harjoittelusta. (Tenhunen- Ruotsalainen & Väisänen 7.3.2012.)

3.2 Koulutuksen vaikutus työllistymiseen

Opintojen aikana opiskelija saa tietoa työelämästä lähinnä kesätöiden, työssäoppimisten ja yritysvierailujen kautta. Nuoren itsetuntemus on kehittyvässä vaiheessa, joten todellista kuvaa siitä, mitä työn tekeminen jossain tehtävissä, vuodesta toiseen olisi, on haastavaa luoda. Hyödyllistä olisi jos opiskelija voisi opintojen aikana tutustua itseensä ja oppisi tunnistamaan esim. työskentelytyylinsä vahvuudet ja kehitettävät osa-alueet sekä muutenkin hahmottaisi omat ominaisuutensa ja piirteensä. Opiskelemaan lähtevät nuoret tekevät tutkimusten mukaan koulutusvalintansa hyvin usein ystävien mielipiteen pohjalta. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 77.) Koulutusalan valintaan vaikuttavat suuresti myös mielikuvat, ei niinkään aina tieto ja tämä voi aiheuttaa opintojen keskeytymistä ja opintoajan venymistä. Ohjaustoiminnan tulisi muodostaa prosessi, joka jatkuu yli nivelvaiheiden, kouluasteelta toiselle ja koulutuksesta työelämään. Ura- ja elämänsuunnittelun ohjaus jatkuisi siis koko opintopolun ajan. (Nuorten ohjauspalvelujen järjestäminen 2004, 29.) Todellisuus on kuitenkin se, että vaikka opiskelualan valitsisi kuinka huolella, saattaa ensimmäinen työpaikka tulla eteen enemmän ja vähemmän sattuman kautta, huolellisesta urasuunnittelusta huolimatta (Airo, Rantanen, Salmela 2008, 77).

Edellä mainittuun nuorten yhteiskuntatakuuseen liittyy myös koulutustakuu, joka lisää ammatillisen koulutuksen aloituspaikkoja niille alueille, joissa on vähemmän aloituspaikkoja suhteessa nuorten määrään ja lisäksi se esimerkiksi muuttaa ammatillisen peruskoulutuksen oppilaaksi ottamisen kriteereitä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että vuodesta 2013 alkaen perusasteen päättäneet ja vailla toisen asteen tutkintoa olevat nuoret ovat ensisijalla opiskelijavalintaa tehtäessä. Lisäksi koulutustakuuseen kuuluu muun muassa oppisopimuskoulutuksen kehittäminen ja kuntien vastuun vahvistaminen perusopetuksen päättävien nuorten ohjauksesta. (Nuorten yhteiskuntatakuu 2013, 50–56 [24.3.2012].)

Nykyisin työelämään siirtyminen opintojen jälkeen on epävarmempaa ja ajallisesti pidempikestoinen vaihe. Tähän vaikuttaa työelämässä tapahtunut rakenteellinen muutos eli vakituisten työsuhteiden tilalle on tullut enenevässä määrin määräaikaiset, projektiluontoiset ja osa-aikaiset niin kutsutut ”pätkätyöt.” Nuorten työntekijöiden parissa on havaittu myös olevan enemmän alityöllisyyttä, jolloin työtehtävät eivät vastaa henkilön koulutusta tai taitoja. Tämän lisäksi työttömien ja työllisten nuorten rinnalle on kehittynyt kolmas ryhmä, joka pysyvästi ajalehtii pätkittäisen työllisyyden ja sen ulkopuolella olemisen välissä. Tällöin on nähtävissä, ettei nuorella ole välttämättä yhtä siirtymää työelämään vaan useita eri kanavia, kuten koulutus, töissä oleminen ja työttömyys. (Jokisaari 2002, 69.) Yhtenä näkökulmana nuorten työttömyyteen voidaan nähdä myös se, ettei nuorta tueta tarpeeksi työuran alkuvaiheessa. Agraariyhteiskunnan aikana nuori sai paljon käytännön työkokemusta jo lapsesta alkaen, mutta nykyisin nuori on jo täysi-ikäinen ensimmäisen, varsinaisen työpaikan tullessa eteen. Oppiiko nuori opintojen parissa työntekijän oikeudet ja velvollisuudet ja sen, miten voi vaikuttaa omaan työhönsä. Ovatko nuoren tiedot työterveydestä ja – turvallisuudesta tarpeeksi kattavat? Tilastojen mukaan myös työtapaturmia sattuu 15- 24-vuotiaille enemmän kuin vanhemmille ikäryhmille (vuonna 2009 14 400 työpaikkatapaturmaa). Työelämässä työnantajat hyvin usein laiminlyövät työhön perehdyttämisen eikä perehdyttämisohjelmia ole läheskään kaikilla työpaikoilla. Kaikki nämä tekijät yhdessä voivat vaikeuttavat nuoren kiinnittymistä työelämään. (Mattila-Wiro & Suksi 26.3.2012.)

Myös tulevaisuudentutkija Ilkka Halava on käsitellyt tätä kolmatta ryhmää, joka on työllisyyden ja työttömyyden välimaastossa, mutta hänen näkökulmansa on erilai-

nen. Hän kuvaa Mika Panzarin kanssa kuluttajakansalaista, jolle työsuhde ei tarkoita enää pitkäaikaista lojaliteettia työnantajaa kohtaan eikä työ ole keskeinen osa identiteettiä. Työn mielekkyys on kuluttajakansalaiselle aiempaa tärkeämpää ja työtä pidetään ennen kaikkea välinearvona. Kaiken kaikkiaan heidän mielestään työura on käsitteenä vanhentunut ja pitäisikin puhua työrupeamien ketjusta, myös siitä syystä, että työelämämme on pirstaloitunut. (Halava & Panzar 2010, 26–27.)

Koulutuspolitiikassa puhuttavat koulutuksien vastaavuus työelämän tarpeisiin; toisaalta joltain aloilta valmistutaan työttömiksi ja toisaalta joillain aloilla kärsitään työvoimapulasta (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 79). Miten taataan tasapainoinen työllisyyskehitys esimerkiksi hyvinvointipalveluissa ja teollisessa tuotannossa? Tämä on merkittävä kysymys, koska Suomessa on lähiaikoina työelämään siirtyviä henkilöitä vuosittain jopa 6300 ihmistä vähemmän kuin mitä työvoiman tarve on. (Koulutus ja tutkimus vuosina 2011- 2016, 11.)

Ammatillisen koulutuksen aloituspaikat eri aloille ovat muutoksessa ja murroksessa ikäluokkien pienenemisen, suurten ikäluokkien eläköitymisen ja rakenteellisten muutosten vuoksi. Asiaa käsitellään muun muassa ”Koulutus ja tutkimus vuosina 2011- 2016 kehittämissuunnitelmassa”, joka on Opetus- ja kulttuuriministeriön, joka neljäs vuosi julkaisema kehittämissuunnitelma ja sen hyväksyy valtioneuvosto. Kehittämissuunnitelma perustuu hallitusohjelman asettamiin koulutus- ja tiedepoliittisiin tavoitteisiin. (Koulutus- ja tutkimus vuosina 2011- 2016). Tästä kehittämissuunnitelmasta käy ilmi, että tavoitteena vuodelle 2016 on sosiaali- ja terveysalan sekä lääkärikoulutuksen koulutuspaikkojen lisääminen ja vastaavasti kulttuuriala, käsityöt, viestintä ja ammatillisen toisen asteen tason tietojenkäsittely ovat laskevia koulutusaloja. Suurinta muutos on kulttuurialalla, jossa paikkoja vähennetään 38,4 %. Vientiteollisuuden tarpeisiin koulutetaan tulevaisuudessa enemmän tekniikan alan opiskelijoita ammatillisessa koulutuksessa, mutta kaiken kaikkiaan tekniikan ja liikenteen alan koulutuspaikat tulevat laskemaan 1,9 %. Siivousalasta tulee merkittävä opiskeluvaihtoehto, koska sen koulutuspaikkoja lisätään 300 prosentilla. Asian taustalla ovat väestön ikääntyminen, nuorten määrän väheneminen ja koulutus- sekä työpaikkojen valuminen kasvukeskuksiin. (Tyynysniemi 2011, E1-E2.) Kyseiset haasteet ovat tuttuja myös Etelä-Pohjanmaalla, jossa Seinäjoen Koulutuskuntayhtymä tutkii eri vaihtoehtoja opetuspisteiden ja koulutuksen

järjestämisen suhteen niin ammatillisen toisen asteen kuin ammattikorkeakouluopetuksenkin osalta.

3.3 Syrjäytyminen

Syrjäytyminen ja syrjäytyneet nuoret ovat olleet julkisuudessa esillä jo vuosien ajan. Asia on ilmeisen tärkeä, mutta vaikuttaa myös ongelmalta, jota on haastava ratkaista. Valtiomme uusi presidentti, Sauli Niinistö, nosti aiheen osaksi vaalikampanjaansa ja nyt virkaan astuttuaan, on käynnistämässä työryhmätyöskentelyä asian ratkaisemiseksi. Aiheen ympärillä syntyi suuri keskustelu vuonna 2007 kun sivistystoimentarkastaja Erik Häggman julkaisi muistonsa, jonka mukaan lähes 100 000 nuorta olisi ollut koulutuksen ja työelämän ulkopuolella. (Kts. Häggman 2007 [24.3.2012].) Tämä synnytti kiistaa siitä, oliko tilastoja tulkittu oikein ja samassa yhteydessä tutkittiin, että nuorten luottamus kouluttautumisen hyödyllisyyteen olisi ollut laskussa. Keskustelu on siis käynyt vilkkaana jo vuosien ajan eikä vieläkään, valitettavasti, ole syytä sitä lopettaa. (Kts. Nuoriso koulutuksessa, työssä ja muussa toiminnassa, OPM 2008.) Hätkähdyttävä tieto on, että joka päivä Suomessa jää mielenterveysongelmien vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle viisi nuorta (Nuorten yhteiskuntakuu 2013, 17). Syrjäytymisen poistaminen on haasteena myös muualla kuin Suomessa ja EU onkin laatinut toimintasuunnitelman syrjäytymisen nujertamiseksi jo vuoden 2000 alkupuolella (Raunio 2006, 9). Kehittämishankkeemme tavoitteissa on mainittuna nuorten syrjäytymisen ehkäisy yhtenä tärkeänä asiana. Ongelma on monisyinen ja sillä on laajat vaikutukset niin yksilön elämään kuin valtion talouteenkin.

Syrjäytymisen keskeinen käsite tulee Ranskasta, jossa se ymmärretään yksilöä yhteiskuntaan yhdistävien siteiden heikkoudeksi. Siellä asiaa tarkastellaan yhteiskunnan eikä yksilön näkökulmasta. Suomessa Jorma Sipilä on todennut saman määritelmän jo 1980-luvulla. Myös Suomessa yksilön ja yhteiskunnan välistä heikkoa sidettä katsotaan vain yhteiskunnan kannalta. Ulkomaisessa keskustelussa käytetään käsitettä sosiaalinen syrjäytyminen, mutta tämä etuliite puuttuu kotimaamme keskustelusta. Syrjäytyminen nähdään ennen kaikkea työstä syrjäytymisenä ja sosiaalinen osallisuus määritellään työelämään osallistumisen näkökul-

masta. Syrjäytyessään ihminen syrjäytyy yhteiskunnan valtavirrasta tai normaaliudesta. (Raunio 2006, 10–12.)

Sosiaalinen syrjäytyminen tulisikin nähdä prosessina. Se ei ole yksisuuntainen prosessi eivätkä syrjäytyneet henkilöt muodosta homogeenista ryhmää. Kyseessä ovat paremminkin tapahtumat ja tilanteet, joissa ihmisillä on hyvin vähän toimintavaihtoehtoja, tulevaisuus näyttäytyy epävarmana ja he ovat sosiaalisesti haavoittuvia. Kysyä voikin, tulisiko puhua syrjäyttämisestä eikä syrjäytymisestä. Syrjäyttäminen määritellään siten, että eri yhteiskunnallisten ryhmien välisen kamppailun seurauksena, haavoittuvassa tilanteessa olevat ihmiset, joutuvat syrjään. Poliitiikan näkökulmasta siis voitaisiin ajatella, että politiikka synnyttää huono-osaisuutta ja syrjäyttää kansalaisia. (Hänninen 2007, 6-9.)

Syrjäytyminen on joka tapauksessa käsite, jolla ei ole tarkkaa määritelmää, eri yhteyksissä sillä voidaan tarkoittaa hieman eri asioita. Norjassa syrjäytymistä käsitellään ulkopuolisuuden näkökulmasta ja siellä ulkopuolisuudella on kuusi eri määritelmää: sosiaalinen ja koulutuksellinen ulkopuolisuus, työelämän ulkopuolisuus sekä taloudellinen, oikeudellinen ja terveydenhoidollinen ulkopuolisuus. Ruotsissa ja Tanskassa puolestaan ulkopuolisuutta katsotaan sosiaalisesta, taloudellisesta, koulutuksellisesta ja työelämän näkökulmista. Suomessa kiinnitetään huomioita ja muun muassa tilastoidaan eniten koulutuksellista ja työelämään liittyvää ulkopuolisuutta. Yhteiskunnassamme on odotus, että kukin kansalainen koulutautuu ja sen jälkeen siirtyy työelämään, tuottavaksi osaksi yhteiskuntaamme. Myös useimmat tuet, joihin kansalainen on oikeutettu, määräytyvät sen mukaan kuinka paljon henkilö on ollut työelämässä. Näitä ovat esimerkiksi työttömyyskorvaukset, eläkkeet ja päivärahat. (Nuoret työmarkkinoiden ja opiskelun ulkopuolella 2011, 22–23.)

Syrjäytyneiksi nuoriksi määritellään ne nuoret, joilla ei ole peruskoulun jälkeistä koulutusta ja he ovat työvoiman ja koulutuksen ulkopuolella. Vuonna 2010 15- 29 vuotiaista nuorista 5 % olivat syrjäytyneitä tämän määritelmän mukaisesti. Niin sanotun syrjäytymisen ”kovan ytimen” muodostavat nuoret, jotka eivät ole edes työvoimahallinnon asiakkaina eikä heitä näy missään tilastoissa tai rekistereissä. Näitä nuoria vuonna 2010 oli 32 500. Tämä nuorten ryhmä on kuitenkin keskenään hyvinkin erilainen eli nuorten tilanteen vaihtelevat. Yhteistä heille on kuitenkin

kin se, ettei heidän elämästään jää jälkiä esimerkiksi työeläke-, verotus- tai opiskelijarekistereihin. Syrjäytyminen näyttää erityisesti nuorten miesten ongelmalta, heitä on määrällisesti enemmän kuin naisia syrjäytyneiden ryhmässä. Tämän lisäksi miesten syrjäytymistä lisää vieraskielisyys ja kaiken kaikkiaan voi todeta, että kantaväestöön kuulumattomuus lisää syrjäytymistä. Toisaalta nuorten syrjäytyminen ei ole vuosikymmeninä kuitenkaan lisääntynyt vaikka asian saaman huomion perusteella näin voisi luulla. Suurimmillaan syrjäytyneiden nuorten lukumäärä on ollut juuri syvimmän lamakauden aikana eli vuonna 1992, jolloin näitä nuoria oli lähes 89 000. (Myrskylä 2012, 1-5.)

Syrjäytymisen riskiä lisäävät yksin asuminen tai asunnottomuus. Syrjäytyminen näyttää myös olevan perinnöllistä eli tällä hetkellä syrjäytyneiden nuorten vanhemmista noin puolet on työttöminä tai he eivät ole muulla tavoin tarkasteltuna yhteiskunnan aktiivisina toimijoina. Myös vanhempien koulutustaustan on nähty vaikuttavaan asiaan eli lähes puolella syrjäytyneistä nuorista on isä, jolla on vain perusasteen koulutus. Lisäksi nuorten kotona olleet kriisit tai lastensuojelullisten toimenpiteiden tarve kasvattaa syrjäytymisen riskiä. Koulutuksen puute nähdään kuitenkin suurimmaksi syyksi syrjäytymiselle ja nuorten työttömyydelle ylipäätään. (Myrskylä 2012, 6-9.)

4 PERUSTELUJA URAOHJAUKSEN TARPEELLE

Tässä kehittämistehtävässäni määrittelen uraohjauksen työnhakutaidoiksi ja työelämätiedoksi. Se on myös kaikkea sitä kokemusta, jota nuori työelämästä opintojen aikana saa ja sitä, millainen käsitys hänelle muodostuu työelämästä. Uraohjaukseen voidaan pitää synonyymina urahallintataidoille. Urahallintaidot määritellään usein ammatinvalinta- ja urasuunnittelutaidoiksi, työnhakutaidoiksi ja työelämään kiinnittymisessä tarvittaviksi taidoiksi (Koivisto & Vuori, 2006, 267). Tässä kehittämistyössä ammatinvalintaan liittyvät asiat on kuitenkin rajattu uraohjauksen ulkopuolelle, koska se on selkeästi opinto-ohjauksen tehtävä ja opinto-ohjaajan ammattiin kuuluvaa erityisosaamista.

Valtiomme eri hallinnonalat keskittyvät siis strategioissaan ja suunnitelmissaan vastaamaan työvoimapulaan, joka johtuu esimerkiksi huoltosuhteen vääristymästä. Vuonna 2020 ennustetaan olevan jokaista sataa työkäistä kohtaan 70 työelämän ulkopuolella olevaa henkilöä. (Koulutus ja tutkimus vuosina 2011–2016, 9.) Kun tähän lisätään maailmanlaajuinen taloudellinen epävarmuus, olemme kansakuntana vakavien haasteiden edessä. Mikä on hyvinvointivaltiomme palvelujen tulevaisuus, jos meillä ei ole riittävästi työelämässä olevaa väestöä niitä maksamaan. Pohtia myös voi, onko työelämämme houkutteleva, onko nuoren henkilön helppo päästä sinne ja mitä työelämään pääsy ylipäätään työntekijältä vaatii. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisemassa Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa (15.12.2012) todetaan, että Kataisen hallituksen tavoitteena on nostaa Suomi maailman osaavimmaksi kansaksi vuoteen 2020 mennessä. Tähän tavoitteeseen pyritään elinikäisellä oppimisella, johon kuuluvat nopeat siirtymät niin koulutusasteelta toiselle kuin myös koulutuksesta työelämään. Mielestäni oikea-aikainen, kannustava ja sisällöltään kattava opintojen aikainen uraohjaus on yksi keskeinen tekijä kun puhutaan nuorten, ammattiin valmistuneiden työllistymisestä.

Uraohjauksen tarpeelle löytyy myös taloudellisia perusteita. Ammatillisen koulutuksen tulosrahoituksen neuvottelukunta on toiminut vuodesta 2002 alkaen opetus- ja kulttuuriministeriön asettamana. Sen tarkoituksena on tuloksellisuusrahoituksen kehittäminen ja tuloksellisuus otettiin ensimmäisen kerran osaksi yksikköhinnan määräytymistä vuoden 2006 rahoituksessa. Näitä tuloksellisuutta määrittä-

viä mittareita on kehitetty vuosien varrella, mutta keskeiset tekijät ovat pysyneet samoina. Tuloksellisuutta määrittää se, *kuinka hyvin valmistuneet opiskelijat työllistyvät tutkinnon suorittamisen jälkeen*, mikä on jatko-opintoihin siirtymisen aste, suoritetaanko tutkinto määräajassa, keskeytyvätkö opinnot, kuinka pätevää on oppilaitoksen opetushenkilöstö ja miten paljon henkilöstön kehittämiseen panostetaan. Tuloksellisuusrahoituksen ja sitä määrittävien kriteerien tavoitteena on koulutuksen laadun ja vaikuttavuuden parantaminen ja lisäksi koulutuksen järjestäjää halutaan kannustaa pitkäaikaiseen ja tavoitteelliseen kehittämistyöhön. (Ammatillisen peruskoulutuksen tulosrahoitus 2011, 4-5.) Myös Koulutuskeskus Sedussa tehdään joka vuosi niin kutsutut sijoittumiskyselyt vuosi sitten valmistuneille opiskelijoille ja kyselyssä kartoitetaan edellä mainittuja asioita.

Opetushallitus julkaisi puolestaan vuonna 2011 Osaaminen ja sivistys 2020- nimisen strategiapaperin internet-sivuillaan. Strategiassa esitellään koulutuksen tahtotilat 2020, joissa ammatilliseen koulutukseen liittyen mainitaan, että työelämälähtöistä oppimista vahvistetaan, opintojen jälkeistä työllistymisastetta nostetaan ja opintojen läpäisyä tehostetaan. Tämän lisäksi tarkoituksena on, että työelämän ja työmarkkinoiden muutoksiin reagoidaan nopeammin, ennakoivammin ja joustavammin ja lisäksi panostetaan osaamisen uudistamiseen ja päivittämiseen työuran aikana. Kun strategiassa käsitellään hyvinvoivaa oppimisyhteisöä, todetaan, että opinto-ohjauksessa lisätään pienryhmä- ja henkilökohtaista ohjausta ja rakennetaan yksilöllisiä opintopolkuja. Lisäksi todetaan, että toisen asteen koulutukseen *”vakiinnutetaan henkilökohtaiset jatko-opinto- ja urasuunnitelmat.”* Uraohjaukseen voi mieltää kuuluvaksi myös opetushenkilöstön osaamisen vahvistamisen alle kirjatun tavoitteen *opettajien täydennyskoulutuksen ja työelämäyhteyksien vahvistamisesta*. Lisäksi strategiassa todetaan, että ohjauskeinoja kehittämällä lisätään koulutuksen avoimuutta, vaikuttavuutta ja läpinäkyvyyttä. Sen mukaan opinto-ohjausta tullaan lisäämään erityisesti ”koulutusasteiden nivelvaiheisiin.” Toivon, että tämä tarkoittaa myös nivelvaihetta työelämään päin. Strategiassa mainitaan lisäksi, että kansallista koulutus- ja uravalintatietouden verkkopalvelua uudistetaan. (emt.) Opetushallituksessa on siis kehittämisen kohteena useita opiskelijoiden uraohjaukseen liittyviä teemoja.

Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelma laaditaan neljän vuoden välein ja sen hyväksyy valtioneuvosto. Valmistelutyössä ovat mukana useat eri ministeriöt. Kehittämisohjelmaa vuosille 2012- 2015 ollaan parhaillaan luomassa. Strategisista tavoitteista löytyy seuraava päämäärä: ” 3. Nuoret työllistyvät ja nuorten työllisyysaste paranee.” Keinoina tavoitteen saavuttamiseksi kuvataan esimerkiksi sitä, että nuorten työpajat ja etsivä nuorisotyö tulevat osaksi nuorten yhteiskuntatakuun toteutusta, josta kerroin luvussa kolme. Lisäksi nuorille luodaan muun muassa erilaisia oppimis- ja työllistymispolkuja. (Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelma 2012–2015, [21.11.2011].)

Työelämään siirtyvien, ammattiin valmistuvien nuorten uraohjaus on tärkeää myös nuorten edunvalvonnan kannalta. Helsingin Sanomien NYT- liite kirjoitti numerossaan 31/ 2011 nuorista, joita oli eri tavoin hyväksikäytetty ensimmäisessä työsuhteessaan. Nyt- liitteen kyselyyn oli vastannut 486 alle 26-vuotiasta nuorta, joista 33,7 % oli kertonut tulleen kohdelluksi huonosti työelämässä. Tyypillisimpiä puutteita olivat liian pienen palkanmaksaminen, puutteet työoloissa ja – ajoissa ja vuorolisien epääminen. (Vehviläinen 2011, 6-9.)

Myös työnantajasektori on kiinnittänyt huomiota nuorten puutteellisiin työelämätaitoihin. Tämä käy ilmi esimerkiksi Pirjo Latva-Mantilan artikkelista (3 / 2012), jossa raportoidaan PK- yritysbarometrin tuloksia. Sen mukaan nuorten suurimpina työllistymisen esteinä ovat puutteet työelämätaidoissa. Yksi syy tähän on koulutuksen puute, mutta suurempana syynä pidetään työn tekemisen mallin puuttumista nuorten elämästä. Kotoa ei välttämättä kukaan muukaan aikuinen lähde koskaan töihin. Artikkelissa tuodaan esiin nuoren tuen tarve työuran alussa, mutta yrittäjät kertovat myös tilanteista, joissa nuori työntekijä ei ole esimerkiksi tiedostanut omia velvollisuuksiaan. Aikataulujen noudattaminen ja työhön sitoutuminen on artikkelin mukaan osalla nuorista työntekijöistä heikkoa.

Arja Haapakorpi on kirjoittanut opetushallituksen arviointiraportin vuosina 2003-2005 toteutetuista ESR - rahoitteisista ammatillisten oppilaitosten ura- ja rekryointipalveluihin liittyneistä kehittämishankkeista. Hänen mukaansa ura- ja rekryointipalvelut tarkoittavat opinto- ja työuran suunnittelua sekä työllistymistä edistävää toimintaa. Nämä palvelut tulee olla laaja-alaisia ja erilaisten opiskelijoiden tarpeita

vastaavia. Ura—ja rekrytointipalvelut tarkoittavat opinto- ja työuran suunnittelua sekä työllistymistä edistävää toimintaa. Nämä palvelut tulee olla laaja-alaisia ja erilaisten opiskelijoiden tarpeita vastaavia (Haapakorpi 2006, 21). Kiinnitin huomioni lisäksi muutamiin kohtiin erityisesti oman kehittämistehtäväni näkökulmasta. Haapakorpi kirjoittaa, että oppilaitoksen käyttöön kehitettävät uraohjausmallit tulisi olla hyvin joustavia ja resurssoinniltaan keveitä, jotta niitä voisi hyödyntää eri aloilla ja eri koulutusohjelmissa. Tässä yhteydessä hän painottaa myös opiskelijoiden keskenään tasa-arvoisia mahdollisuuksia saada ura- ja rekrytointipalveluja opintojen aikana. (Haapakorpi 2006, 10.) Lisäksi Haapakorven mukaan toimivat ammatillisen koulutuksen ura- ja rekrytointipalvelujen tarkoittavat sitä, että niitä tuodaan esiin läpi koko opintojen, koska orientoituminen työnhakuun ja urasuunnitteluun on asia joka vaatii nuorelta kypsyttelyä (emt.)

Kaiken kaikkiaan nuorten urahallintataitoja pitäisi tukea luonnollisesti siirtymävaiheissa eli koulutusasteelta toiselle tai työelämään siirryttäessä. Työelämään siirtyminen pitäisi tapahtua mutkattomasti, jottei pääse kehittymään työllistymisongelmia, jotka pahimmillaan voivat aiheuttaa muun muassa mielenterveyden pulmia tai ainakin taloudellisia haasteita. Varsinaisia menetelmiä nuorten uraohjauksen toteuttamiseen on Suomessa kuitenkin kehitetty melko vähän. Nuorten uraohjaukseen sopivia materiaaleja ja nettisivustoja toki löytyy, mutta tieto on pirstaleista eikä kokonaiskuvaa pysty luomaan kovin helpolla. Ammatillisen toisen asteen opiskelijoille ei ole muun muassa tunnettuja verkkopalveluita kuten korkea-asteen opiskelijoiden aarresaari.net. (Kts. Koivisto & Vuori 2006, 269–271.) Kehittämistyöni aikana olen koonnut internetistä löytyviä sivustoja ja muuta materiaalia, joita ohjaajat ja opetushenkilöstö voivat hyödyntää nuorten uraohjauksessa. Tämä koonti löytyy liitteestä yksi.

5 KEHITTÄMISTEHTÄVÄ

Seuraavaksi kuvaan kehittämistyöni viitekehystä kehittämistiedon luonteen, kehittämistyöhön liittyneen prosessin ja aineistojen näkökulmasta. Käsittelen myös kehittämisprosessin eettisyyttä ja luotettavuutta sekä kehittämissuhteissa syntyneen tiedon yleistettävyyttä.

5.1 Kehittämistiedon luonne

Uraohjauksen kehittämisen keskiössä on ollut toimivien käytäntöjen löytäminen uraohjauksen toteuttamiseen Koulutuskeskus Sedussa. Tavoitteena on siis ollut löytää käyttökelpoista tietoa. Periaatteessa tuloksien tarkastelun yhteydessä olisi mahdollista koe- kontrollitutkimuksen tekeminen esimerkiksi siten, että opiskelijoille valmistumisen jälkeen tehtävissä sijoittumiskyselyissä (katso luku 4) tarkasteltaisiin sitä, näkyykö muutosta työllistymisprosentissa niillä ryhmillä, joiden kanssa uraohjaaja on työskennellyt. Mielestäni tämä ei ole kuitenkaan täysin luotettavaa tietoa, koska opiskelijoiden elämässä voi olla monta muutakin muuttujaa, jotka vaikuttavat työllistymiseen enkä myöskään ajallisesti voi olla niitä tulkintoja tekemässä, koska työsuhteeni päättyy ennen tätä. Lisäksi uraohjaajan kouluttamia ja tapaamia nuoria ei ole jokaisessa Sedun opetuspisteessä, joten määrät jäisivät kokonaisuudessa pieneksi. (kts. Toikko, Rantanen 2009, 39.)

Kehittämistiedon luonne tässä kehittämistehtävässä on kokemukseen perustuvaa näyttöä. Kehittäjänä minulle on kertynyt kokemusta siitä, minkä tiedon nuoret kokevat vaikuttavaksi ja mistä heille on hyötyä. Lisäksi kehittämisen aikana on kerätty runsaasti kirjallista palautetta palvelun käyttäjien, eli opiskelijoiden, kokemuksista uraohjauksen suhteen ja palautteen perusteella toimintaa on muokattu ja toisaalta toimivia käytäntöjä on toistettu. (kts. Toikko, Rantanen 2009, 40.) Lisäksi uraohjauksen kehittämisessä on syntynyt hiljaista tietoa esimerkiksi uraohjaajalle itselleen ja toisaalta sitä on syntynyt esimerkiksi keskusteluissa opinto-ohjaajien kanssa. Kyseessä on siis tietoa uraohjauksen tarpeista ja merkittävydestä, joka on opinto-ohjaajille ja muille kehittämistyössä mukana olleille syntynyt prosessin ja muun työkokemuksen aikana. Tätä hiljaista tietoa, joka perustelee osaltaan uraoh-

jauksen kehittämistarpeita, on kuitenkin vaikea määritellä konkreettisesti ja se kiinnittyy nimenomaan sosiaalisiin käytäntöihin oppilaitoksessa (Toom, Onnismaa & Kajanto 2008, 59).

5.2 Kehittämistehtävä ja kehittämisprosessi

Opinnäytetyöni kehittämistehtävänä on opiskelijoiden uraohjaus toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa, Koulutuskeskus Sedussa. Noin puolentoista vuoden kehittämistyön aikana on toteutettu uraohjausta opiskelijoiden parissa. Kehittämistyön aikana on pyritty saamaan selville

- **Millaisesta tiedosta ja ohjauksesta nuoret hyötyvät?**
- **Mitkä ovat toimivia tapoja toteuttaa uraohjausta Koulutuskeskus Sedussa?**
- **Miten tämän hetkistä uraohjausta tulee kehittää Koulutuskeskus Sedussa?**
- **Miten uraohjaajan ja opinto-ohjaajan työnkuvat eroavat toisistaan?**

Opiskelijoiden uraohjauksen kehittämiseksi on tarve useasta eri syystä. Toisaalta ammattiin valmistuva nuori kaipaa tietoa työllistymisestä ja työelämästä päästäkseen kiinni työelämään. Nuorten työttömyys Etelä-Pohjanmaan alueella kasvaa ja taloudellisesti epävarmat ajat lisäävät tarvetta työelämätiedolle ja -taidoille. Yhteiskunnassamme kannetaan huolta nuorten syrjäytymisestä ja työurien pituuden kasvattamisen tarpeesta. Nuoret halutaan nopeasti työelämään niin yksilön kannalta kuin taloudellisestakin näkökulmasta katsottuna. Lisäksi oppilaitosten rahoitus perustuu enenevässä määrin tulosrahoitukseen eli rahoitukseen vaikuttaa esimerkiksi se, kuinka nopeasti valmistuneet nuoret siirtyvät työelämään tai jatko-opintoihin. Kaiken kaikkiaan siis nuorten työelämä- ja työnhakutaidot ovat keskiössä, joten uraohjauksen kehittäminen voidaan näillä perusteilla nähdä tärkeäksi.

Kehittämistoiminnassa on siis tavoiteltu käytännön hyötyä ja käyttökelpoista tietoa, ja tältä osin kehittämistyö sisältävää toimintatutkimuksellisen lähestymistavan

(Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2006, 19). Uraohjauksen kehittäminen Koulutuskeskus Sedussa on ollut prosessi, jossa ymmärrys aiheeseen ja kehittämiskohteisiin on lisääntynyt vähitellen. Olen kiinnittänyt huomiota kehittämistyössäni siihen, kuinka asiat ovat tällä hetkellä Koulutuskeskus Sedun opiskelijoilleen tarjoaman uraohjauksen suhteen ja lisäksi olen pyrkinyt selvittämään mihin suuntaan se on menossa. Kiinnostuksen ja kehittämisen kohteena on lisäksi erityisesti ollut se, miten opiskelijoille suunnattavaa uraohjausta tulisi kehittää. Kyseessä on siis toimintatutkimuksellinen prosessi (Heikkinen ym. 2006, 36.).

Kaiken kaikkiaan kehittämistyötäni voi kuvata parhaiten toimintatutkimuksen spiraalimallilla. Suunnittelu, toiminta, havainnointi, reflektio ja uudelleensuunnittelu ovat vuorotelleet ja näiden vaiheiden kautta olen kerännyt tietoa ja kokemuksia uraohjauksen kehittämistyöhön. (Heikkinen ym. 2006, 80.) Käytännössä tämä on tarkoittanut Uralla Alkuun- koulutusten toteuttamista ja palautteen keräämistä niistä, henkilökohtaisia uraohjauskeskusteluja ja reflektiota. Lisäksi prosessi on sisältänyt erilaisten työryhmien kokoontumisia ja siellä käytyjen keskustelujen analysointia, erilaisten työnhakuun liittyvien tapahtumien ja teemapäivien järjestämisen tiimoilta saadun tiedon hyödyntämistä sekä KesäJeesin uraohjauskoulutukseen osallistuneiden kokemusten hyödyntämistä.

5.3 Kehittämisasetelma, aineistot ja niiden analyysi

Olen kerännyt aineistoja kehittämistoiminnan eri vaiheissa. Pääasiassa ne ovat kirjallisia kyselyjä, yksi webropol-kysely ja kokousmuistioita.

Taulukko 1. AINEISTOMATRIISI

(A= ensisijainen aineisto, B= toissijainen aineisto)

AINEISTO	OSALLISTUJAT	MENETELMÄ	DOKUMENTOINTITAPA	AINEISTON KÄYTTÖ
Kevätlukukausi 2011 palautekysely A	Uralla Alkuun- koulutuksiin osallistuneet opiskelijaryhmät. 15	Kirjallinen kysely	Muistio Kyselyn vastausten kirjaaminen ja yhteen-	Uralla Alkuun- koulutusten kehittäminen. Opiskelijoiden tarpei-

	koulutuskertaa 211 vastaajaa		veto	den kartoitus.
27.6.- 30.6.2011 Palautekysely A	KesäJeesin uraohjauskoulutukseen osallistuneet. 16 vastaajaa.	Kirjallinen kysely	Muistio Kyselyyn vastausten kirjaaminen, yhteenveto	KesäJeesin uraohjauksen kehittäminen. Nuorten tarpeiden kartoitus.
Syyslukukausi 2011 palautekysely A	Uralla Alkuun- koulutuksiin osallistuneet opiskelijaryhmät. 15 koulutuskertaa, 177 vastaajaa	Kirjallinen kysely	Muistiot Kyselyjen vastausten kirjaaminen ja yhteenveto	Uralla Alkuun - koulutusten kehittäminen. Opiskelijoiden tarpeiden kartoitus.
Helmikuu 2012 Palautekysely B	Työhaun Teemapäiviin osallistuneet opiskelijat. 100 vastaajaa.	Kirjallinen kysely	Muistiot Kyselyjen vastausten kirjaaminen ja yhteenveto	Työhaun Teemapäivien kehittäminen. Teemapäivien toteutuksen mallinnus.
Kevätlukukausi 2012 Palautekysely B	Uraohjauksen pilottiryhmiin osallistuneet nuoret. 33 vastaajaa.	kirjalliset kyselyt	Muistiot Kyselyjen vastausten kirjaaminen ja yhteenveto	Uraohjauksen kehittäminen Koulutuskeskus Sedussa.
maaliskuu 2012 kysely A	Koulutuskeskus Sedun opinto-ohjaajat 19 henkilöä	Webropol-kysely	Tilastointi	Vastausten analysointi uraohjauksen kehittämistyön kannalta.
Kevätlukukausi 2012 palautekysely A	Uralla Alkuun Koulutuksiin osallistuneet opiskelijaryhmät. 16 koulutuskertaa, 263 vastaajaa.	Kirjallinen kysely	Muistiot Kyselyjen vastausten kirjaaminen ja yhteenveto	Opiskelijoiden tarpeiden kartoitus
Opo- Kehitäryhmä 1.1.2011- 30.4.2012 B	Koulutuskeskus Sedun Opinto-ohjaajat, Opiskelijahyvinvoinnin kehittämispäällikkö, kehittämishankkeiden edustajat	Kokousmuistioita	Uraohjaukseen liittyvien teemojen poiminta ja reflektio.	Sedun uraohjauksen kehittämistyö.
Henkilökohtaiset uraohjauskeskustelut B	Neljä opiskelijaa, yksi Sedusta ammattiin valmistunut.	Muistio	Nuorten uraohjaus tarpeiden kartoitus.	Sedun uraohjauksen kehittämistyö.

Alun perin ajatuksenani oli lähteä kehittämään uraohjausta fokusryhmä- toiminnan avulla, jolloin opiskelijoista olisi koottu vapaaehtoinen ryhmä keskustelemaan uraohjauksesta. Käytännössä tämä jäi toteuttamatta siksi, etten ole kiinteästi läsnä missään opetuspisteessä ja tämä puolestaan olisi aiheuttanut suuria haasteita tiedotuksen, osallistujavalinnan ja opiskelijoiden osallistamisen suhteen. Käytännön asioita olivat myös se, mistä tuntikehyksestä aika otettaisiin ja millä perusteella valitsisin opetuspisteen ja opiskelijat. Yhtenä vaihtoehtona pohdin opiskelijakuntaa, mutta mielestäni se olisi voinut antaa vääristyneen kuvan, koska siellä on yleensä aktiivisimmat nuoret, jotka todennäköisesti työllistyvät helposti, ilman erityistä tukea. Lisäksi opinto-ohjaajilta ja opetushenkilöstöltä sain viestiä, että uraohjausresurssille on tarve, joten ryhdyin nopeasti käytännön työhön eli kouluttamaan ja kehittämään. Päätin, että koulutuksien ja nuorten ohjaustyön kautta pyrin saamaan selville heidän tiedontarpeitaan.

Pääaineistonani toimivat opiskelijoiden palautteet Uralla Alkuun - koulutuksista ja KesäJeesi- toiminnasta. Lisäksi pääaineistooni kuuluu maaliskuussa 2012 toteutettu webropol- kysely Koulutuskeskus Sedun opinto-ohjaajille. Näitä aineistoja tukevana sivuaineistoina toimivat opiskelijoiden palautteet Työhaun Teemapäivistä ja uraohjauksen pilottiryhmistä. Lisäksi pystyn jonkin verran hyödyntämään opinto-ohjaajien Kehitä- ryhmien muistioita. Lisäksi minulla on ollut tähän mennessä kolme henkilökohtaista uraohjaus- keskustelua opiskelijoiden kanssa ja niiden muistioita hyödynnän siltä osin, kuin ne valottavat nuoren tuen tarpeita työelämään ja työnhakuun liittyvistä kysymyksistä.

Aineistojeni heikkoutena on se, että ne ovat valtaosin kirjallisia palautteita. Kyselylomake on pyritty tekemään mahdollisimman paljon tietoa tuottavaksi, mutta silti se on jossain määrin passiivinen palautteen antamismuoto. Osa opiskelijoista voi antaa vastaukset huumorilla, osa ei vastaa kaikkiin kohtiin ja niin edelleen. Toisaalta kuitenkin lähes jokaisessa koulutustilanteessa syntyi keskustelua ja päästiin käsittelemään niitä asioita, joista opiskelijoilla tiedontarvetta oli. Koulutuksien palautteissa oli lisäksi mahdollisuus kertoa mistä olisi kaivannut lisää tietoa. Näin ollen koulutus sinänsä on kehittynyt koko ajan ja juuri koulutuspalautteiden perusteella koulutuksen sisältö ja osin toteutustapakin on muuttunut.

5.4 Kehittämistoiminnan luotettavuus, yleistettävyys ja eettisyys

Kehittämistoiminnan aikana tuotettu tieto perustuu vain Koulutuskeskus Sedun opiskelijoiden ja ohjaus- ja opetushenkilöstön kautta kerättyyn tietoon. Lisäksi uraohjauksen kehittämistyötä on tehty pääasiassa vain Koulutuskeskus Sedussa ja kehittämistyö on raportoitu vain Koulutuskeskus Sedun osalta tähän opinnäytetyöhön. Voisi siis sanoa, että tieto ei ole yleistettävissä vaan se kuvaa vain tätä toimintaa. Toisaalta ammatillisesta koulutuksesta valmistuvat nuoret tarvitsevat kaikkialla työnhakuun ja työelämään liittyviä tietoja ja taitoja. Lisäksi oppilaitosten ja muiden tahojen ohjauspalveluihin kiinnitetään valtakunnan tasolla paljon huomiota, joten kehittämistyöni kautta kertynyt tieto voi olla hyödynnettävissä myös muissa oppilaitoksissa. Tiedon keruu on tapahtunut myös kvalitatiiviselle tutkimukselle tyypillisellä tavalla eli ei-systemaattisesti vaan järjestäytymättömästi, kehittämistyön aikana. Nuorten uraohjauksen tarpeita on pyritty havainnoimaan ja mittaamaan eli esimerkiksi Uralla Alkuun- koulutuksen palautelomake sisältää kysymyksiä, joilla pyritään mittaamaan nuorten käsityksiä uraohjauskoulutuksen tärkeydestä itselle ja sen hyödyllisyyttä. Kyselyistä saadut vastaukset on luokiteltu ja niitä vertaillaan keskenään. Samoin tullaan käsittelemään opinto-ohjaajien webropol-kyselyn vastaukset niiltä osin kuin kyselyssä on määrällisiä kysymyksiä. Tuotetusta tiedosta voidaan löytää siis myös määrällisesti tulkittavaa tietoa. (Räsänen, Anttila, Melin 2005, 87–95.)

Ketään vastauksia antaneita henkilöitä ei voi tunnistaa, koska sekä kirjallisissa palautteissa että webropol- kyselyssä vastaaminen tapahtuu nimettömänä. Webropol- kyselyjen vastauksista osa opinto-ohjaajista voi tiedostaa, kuka heistä on antanut jonkin tietyn vastauksen. Webropol- kyselyssä ei kuitenkaan kysytä henkilökohtaisia tai salassa pidettäviä tietoja vaan aiheena on yleiset, koko Koulutuskeskus Sedua koskevat teemat ja käytännöt. Lisäksi ulkopuoliset ihmiset eivät voi tunnistaa kuka opinto-ohjaaja on vastauksen antanut. Näin ollen voin raportoida vastaukset hyvin tarkasti. Uralla Alkuun – koulutusten palautteet raportoin luku-kausittain, jolloin eri alojen opiskelijoiden vastauksen sekoittuvat. Kokousmuistioiden osalta en tuo julki salassa pidettäviä tietoja vaan yleisiä, opinto-ohjausta käsitteleviä teemoja. Henkilökohtaisten uraohjauskeskustelujen osalta en myöskään kerro minkä alan opiskelijoista on kyse enkä paljasta heidän henkilökohtaisia asioi-

taan. Tarkastelun kohteena on nimenomaan yleiset, nuoren uraohjaustarpeita koskettavat aiheet.

Kehittämistyössä on haluttu huolehtia myös eettisyydestä. Tämä näkyy siinä, että olen pyrkinyt tuomaan esiin aikaisemmat, merkittävät kehittämishankkeet ja tutkimukset, joita on tehty nuorten uraohjaukseen ja ammatillisen koulutuksen ura- ja rekrytointipalveluihin liittyen. Uraohjaajana olen myös pyrkinyt raportoimaan kehittämistyön eri vaiheet huolellisesti ja tarkasti. Kaikkeen teoreettiseen tietoon olen myös merkinnyt asiaankuuluvat lähteet. (kts. Tuomi & Sarajärvi 2009, 128-129.)

Uralla Alkuun- koulutuksille on ollut koko kehittämistyön ajan suuri tarve eli uraohjaaja on vetänyt paljon koulutuksia ja myös muiden uraohjaukseen liittyvien tapahtumien ja tilaisuuksien määrä on kasvanut kehittämistyön aikana. Suora palaute opiskelijoilta ja toisaalta keskustelut opiskelijoiden ja ohjaus- ja opetushenkilöstön kanssa on vahvistanut käsitystä siitä, että uraohjauksen tarve on suuri. Samansuuntainen viesti on tullut myös yhteistyötahoilta kuten Työ- ja elinkeinotoimistosta. Uraohjaukselle ja siihen liittyville koulutuksille on siis ollut tarve ja toisaalta toimintatapa on ollut hyvin käyttökelpoinen ja toimiva. Näin ollen voidaan sanoa, että tuotettu tieto on pragmaattista. Kehittämistyön aikana on kehitetty toimintaa eli Koulutuskeskus Sedussa toteutettavaa uraohjausta. (Heikkinen ym. 2006, 166, 171.)

6 URAOHJAUKSEN TOTEUTTAMINEN KEHITTÄMISHANKKEEN AIKANA KOULUTUSKESKUS SEDUSSA

Uraohjaajan työn keskiössä on ollut läpi hankkeen opiskelijoiden kouluttaminen työnhakuun ja työelämään liittyvissä asioissa ja nämä aiheet sisältyvät myös opiskelijoiden opintoihin ja opinto-ohjaukseen. Kehittämishankkeen aikana uraohjaaja on ollut lisäresurssi opiskelijoiden kouluttamisessa ja erilaisten tietoiskujen ja tapahtumien toteuttamisessa opetuspisteissä. Samalla on ollut tarkoituksena kerätä materiaalia uraohjauksen toteuttamiseen, löytää uraohjaukselle toimivia ja tehokkaita toimintatapoja ja saada opiskelijoilta tietoa siitä, millaista tietoa ja tukea he haluavat ja millainen tieto heitä hyödyttää.

Kuten jo aiemmin, luvussa neljä, kuvasin, Suomessa ei ole kehitetty kovinkaan paljon menetelmiä nuorten uraohjauksen toteuttamiseen. Uraohjaajana löysin Kohti työelämää – menetelmän, joka on kehitetty peruskoulusta toiselle asteelle siirtyvien nuorten ohjaukseen ja Koulutuksesta työhön – ryhmämenetelmän, joka on tehty ammatillisista opinnoista työelämään siirtyvien ohjaukseen. Molemmat menetelmät ovat strukturoituja eli pitkälle suunniteltuja, laajasti ohjeistettuja ja teoriaan pohjautuvia. Kummankin menetelmän on kehittänyt ja testannut Työterveyslaitos ja niihin kuuluu niin ohjaajan käsikirja kuin oppilaan työkirjakin. Ohjaajille järjestetään koulutusta menetelmän toteuttamiseen, jotta taataan hyvät ohjausmenetelmät. Kohti Työelämää - menetelmän osalta sen vaikuttavuutta on tutkittu ja todettu se hyväksi, joten tältä osin minulla ei ole mitään syytä kritisoida kehitettyä mallia. (Kts. Koivisto & Vuori 2006, 270–281.) Näen kuitenkin haasteeksi menetelmän käytännön toteuttamisen oppilaitoksissa. Koulutus pitäisi pystyä vetämään intensiivikurssina, mutta mistä kyseinen tuntiresurssi saadaan ja miten taataan työparityöskentely menetelmän toteutukseen? Näillä perusteilla kyseisten menetelmien käytöstä luovuttiin E-P:n Pajoilta urille - hankkeen uraohjauksessa.

Uraohjaaja on vetänyt erimittaisia Uralla Alkuun - koulutuksia pääasiassa valmistuville opiskelijoille Koulutuskeskus Sedussa ja muutamille Etelä-Pohjanmaan alueen työpajojen asiakkaille. Tässä kehittämistehtävässä paneudutaan tarkastelemaan vain opiskelijoille suunnattuja koulutuksia ja uraohjausta, koska suurin osa koulutettavista on ollut opiskelijoita. Tämän lisäksi ammatillisen koulutuksen puo-

lolla on ollut suurempi tarve uraohjauksen kehittämistyölle kuin esimerkiksi työpaikoilla.

Uralla Alkuun - koulutuksissa käsiteltiin työnhakemista prosessina ja työnhakijan motivaatiota sekä asennetta työhaussa. Koulutuksessa käytiin läpi työnhakukanavia ja oman osaamisen tunnistamista. Mitä nuori työnhakija on tarjoamassa työnantajalle? Tämän lisäksi käytiin konkreettisesti lävitse työhakemuksen kirjoittamista, mitä tulee huomioida sähköisessä haussa ja miten toimitaan paperihakemusten kanssa. Osallistujien kanssa käsiteltiin aina myös ansioluettelon tekemistä ja mitä liitteitä työhakemukseen liitetään. Tämän lisäksi käytiin läpi työhaastattelulannetta, siihen valmistautumista ja tyypillisimpiä haastattelukysymyksiä. Koulutuksissa pyrittiin siis käsittelemään työnhakua kokonaisvaltaisesti ja konkreettisesti.

Koulutukset pohjautuivat aina keskusteluun ja lisäksi uraohjaaja on käyttänyt opetuksen apuna Power Point - esitystä. Tämän lisäksi koulutukseen osallistuneille jaettiin työnhakuun liittyvää materiaalia kuten mallikappaleet hakemuksesta ja ansioluettelosta, työhaastattelukysymyksiä, mitä osaan? - lomake ja tilanteen mukaan muita aiheeseen liittyviä aineistoja. Koulutuksiin oli yleisesti käytössä vain yksi oppitunti, mutta varsinkin kevätlukukaudella 2012 käytettävissä oleva aika kasvoi ja välillä oli käytössä useita tunteja. Työnhaku ja työelämä tieto ovat asioita, joista voisi järjestää usean päivänkin koulutuksen. Näin ollen Uralla Alkuun - koulutuksiin pyrittiin tiivistämään keskeisimmät asiat ja ennen kaikkea tarjoamaan nuorille tietoa siitä, mistä apua työnhakuun saa kun se tulee itselle ajankohtaiseksi. Jos aikaa oli käytössä enemmän, uraohjaaja hyödynsi koulutuksissa SAK:n sivuilla olevaa Työelämän pelisäännöt – videota (<http://www.sak.fi/suomi/tietoasaksta.jsp?location1=5&sl2=7&sl3=5&lang=fi&id=31217>) ja lisäksi Lapin ammattiopiston Uratakomo- hankkeessa luotua työhaastatteluvideota (<http://www.youtube.com/watch?v=apYuFLE7djU>). Palaute kustakin koulutuskerrasta kerättiin nimettömänä osallistujilta koulutuskerran lopussa. Palautekyselylomake on liitteenä kaksi.

Uralla Alkuun – koulutukset muodostivat siis selkärangan uraohjaajan työlle. Muita uraohjaukseen liittyviä toimintoja olivat:

- Valmistuneille nuorille suunnattuun KesäJeesiin kuuluva uraohjauskoulutus
- Uraohjauksen pilottiryhmätoiminta lukuvuotena 2011- 2012
- Työhaun Teemapäivät eri opetuspisteissä
- Henkilökohtaiset uraohjauskeskustelut muutamien nuorten kanssa
- Valmistuvan opiskelijan oppaan päivitys

Seuraavaksi kuvaan nämä toiminnot, jotta lukijalle selviää mitä uraohjauksen osa-alueet ovat käytännössä tarkoittaneet. Kuvaan myös saadut palautteet ja pyrin tekemään johtopäätöksiä siitä, millä tavoin uraohjauksen tulisi toteutua kehittämiss-hankkeeni jälkeen Koulutuskeskus Sedussa.

6.1 Uraohjaajan kokemuksia Uralla Alkuun - koulutuksista

Kaiken kaikkiaan voi sanoa, että Uralla Alkuun – koulutuksille on ollut tarve. Yhtäkään opiskelijaryhmää en ole tavannut, jossa enemmistö osallistujista olisi ollut negatiivisella kannalla koulutuksen merkityksestä tai sisällöistä. Palaute on pääosin ollut hyvää, kuten seuraavista alaluvuista tarkemmin käy ilmi. Myöskään opiskelijoiden alalla ei ole ollut vaikutusta siihen, kuinka tärkeänä Uralla Alkuun - koulutus nähdään. Uraohjaaja piti esimerkiksi yhden Uralla Alkuun -koulutuksen ensimmäisen vuoden lähihoitajaopiskelijoille keväällä 2011. Etukäteen uraohjaaja pohti opettajan kanssa, ettei ryhmä välttämättä koulutuksen merkitystä huomaa, koska opinnot ovat vasta alkuvaiheessa. Tulos oli kuitenkin päinvastainen eli ryhmän kaikki opiskelijat kokivat koulutuksen järjestämisen tärkeäksi jo opintojen siinä vaiheessa. Voikin pohtia, voisiko säännöllinen ja kattava uraohjaus olla yksi opintoja tukeva elementti. Työelämätietydella voisi ehkä nostaa haluja opiskella, koska nuori saisi käytännön apua ja näkökulmaa työnhakuun heti opintojen alusta lähtien. Työllistyminen helpottuisi, koska olisi jo alusta tietoa kuinka töitä etsitään ja mihin asioihin kannattaa kiinnittää huomiota opintojen eri vaiheissa.

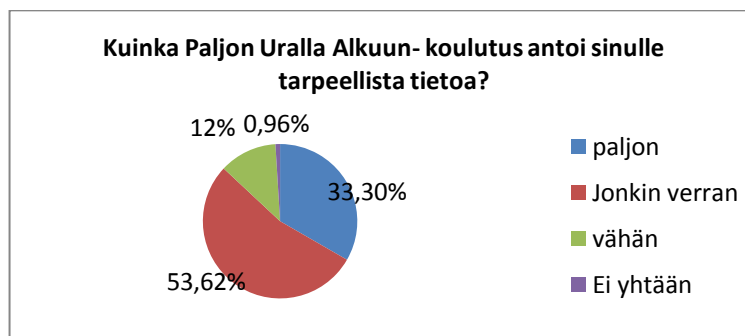
Huomionarvoista on myös se, että myös valmistuvat lähihoitajaopiskelijat kokivat Uralla Alkuun koulutuksen erittäin tärkeäksi itselleen, vaikka heillä kaikilla oli valmiina työpaikka kun valmistumispäivään oli aikaa reilu viikko. Uraohjaaja ajatteli tässäkin tapauksessa etukäteen, että he voivat kokea koulutuksen turhaksi, koska

työllisyystilanne on valtavan hyvä ja opiskelijat lähes viedään käsistä jo ennen valmistumista. Tulos oli kuitenkin päinvastainen ja ryhmän palautteessa oli mainittuna, että tällaista tietoa olisivat halunneet enemmänkin. Seuraavaksi tarkastelen tarkemmin palautetta, jota koulutukset ovat kaiken kaikkiaan saaneet opiskelijoilta. Palaute on kerätty aina koulutuskerran päätteeksi, nimettömänä.

6.1.1 Opiskelijoiden palaute kevätlukukauden 2011 Uralla Alkuun-koulutuksista

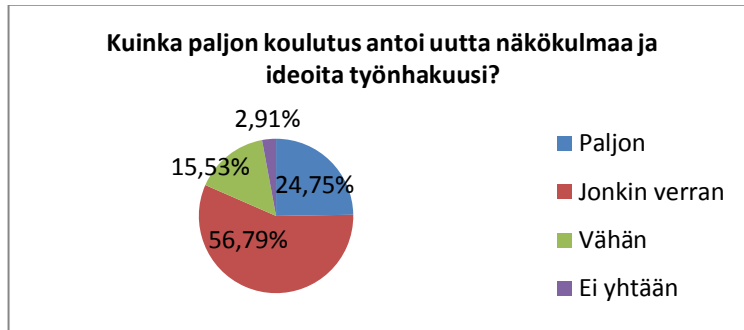
Koulutuksiin osallistui kevätlukukautena 2011 yhteensä 211 opiskelijaa ja koulutukset toteutuivat aikavälillä 7.2- 24.5.2011. Osallistujista 29 henkilöä oli Järviseudun Ammatti- Instituutin opiskelijoita ja muut opiskelijat olivat Koulutuskeskus Sedusta; Seinäjoen, Ilmajoen ja Lappajärven opetuspisteistä. Koulutettavia ryhmiä oli yhteensä 15 ja opiskelijoita oli laajasti eri koulutusaloilta. Vaikka vastaajia oli yhteensä 211, on vastaajamäärissä per kysymys pientä vaihtelua, koska kaikki eivät vastanneet kaikkiin kysymyksiin ja toisaalta, joku saattoi valita johonkin kysymykseen useamman vastausvaihtoehdon. Vastaajamäärä näkyy kunkin kuvion kuvatekstissä.

Suurin osa Uralla Alkuun- koulutukseen osallistuneista nuorista arvioi, että koulutus oli antanut itselle paljon tai jonkin verran tarpeellista tietoa ja tämä käy ilmi kuvioista yksi.



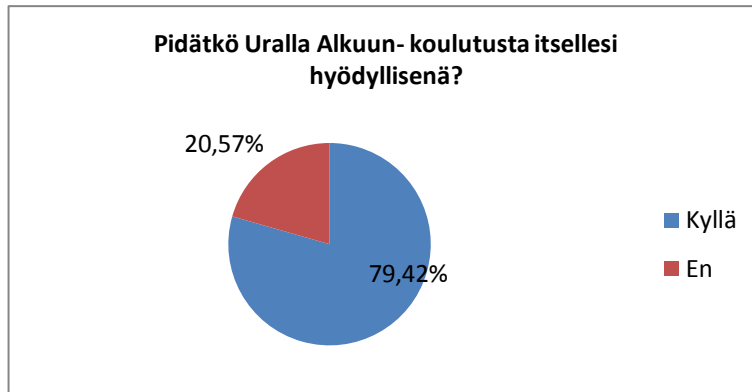
Kuvio 1. Kevätlukukauden 2011 Uralla Alkuun - koulutuksiin osallistuneiden opiskelijoiden arvio, kuinka paljon koulutus antoi tarpeellista tietoa. Vastaajia 207 henkilöä.

Myös uutta näkökulmaa ja ideoita työnhakuunsa koki saaneensa valtaosa vastaajista paljon tai jonkin verran (katso kuvio kaksi).



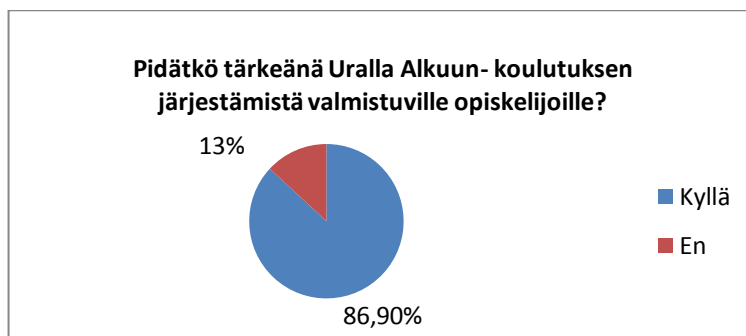
Kuvio 2. Kevätlukukauden 2011 Uralla Alkuun – koulutukseen osallistuneiden opiskelijoiden arvio, kuinka paljon koulutus antoi uutta näkökulmaa ja ideoita työnhakuun. Vastaajia 206 henkilöä.

Järviseudun Ammatti-instituutti (nk. Jami) oli siis ainoa Seinäjoen koulutuskuntayhtymän ulkopuolinen organisaatio, jossa uraohjaaja oli kouluttamassa opiskelijoita kevätlukukaudella 2011. Järviseudun Ammatti-instituutin opiskelijoiden vastaukset erosivat melko selkeästi Sedun opiskelijoiden mielipiteistä koulutuspalautteissa. Kun kysyttiin esimerkiksi, pitääkö Uralla Alkuun – koulutusta itselleen hyödyllisenä (kuvio 3) kaiken kaikkiaan 79,42 % vastaajista koki, että koulutus oli hyödyllinen itselle. 20,57 % koki, ettei koulutuksesta ollut itselle hyötyä ja näiden vastaajien joukossa oli peräti 16 opiskelijaa Jamista. Uraohjaaja ei löydä syytä sille, miksi Järviseudun ammatti-instituutin opiskelijat kokivat useammin, ettei koulutuksesta ollut heille hyötyä. Uraohjaaja ei ollut esimerkiksi sen tutumpi toimija opiskelijoille Sedun yksiköissäkään ja koulutus vedettiin läpi samalla tavalla. Voisiko olla, että muualta tulevaa kouluttajaa arvioidaan ankarammin tai onko oppilaitosten uraohjauksen toimintakulttuureissa eroja.



Kuvio 3. Kevätlukukauden 2011 Uralla Alkuun – koulutuksiin osallistuneiden opiskelijoiden arvio, pitikö koulutusta itselleen hyödyllisenä. Vastaajia 209 henkilöä.

Kevätlukukauden 2011 vastaajista selkeä enemmistö koki koulutuksen järjestämisen valmistuville opiskelijoille tärkeäksi. (Kuvio 4) Näin vastasi 86,90 % ja kannattaa huomioida, että valtaosa niistäkin vastaajista, jotka esittivät koulutuksen sisällöstä kritiikkiä, pitivät kuitenkin asiaa tärkeänä valmistuville opiskelijoille. Jälleen kannattaa myös huomioida Jamin vastaajien runsas kielteinen kanta (kahdeksan henkilöä/ 29 henkilöstä). Koko vastaajaryhmässä oli mukana myös yksi ensimmäisen vuoden opiskelijaryhmä ja heiltä kysyttiin tämän kysymyksen kohdalla, pidätkö tärkeänä koulutuksen järjestämistä tässä vaiheessa opintoja. Ensimmäisen vuoden opiskelijoista kaikki, eli 100 %, piti koulutuksen järjestämistä tärkeänä.



Kuvio 4. Kevätlukukauden 2011 Uralla Alkuun - koulutuksiin osallistuneiden opiskelijoiden arvio, onko koulutuksen järjestäminen valmistuville opiskelijoille tärkeää. Vastaajia 168 henkilöä.

Kun opiskelijoilta kysyttiin, mistä asiasta hän olisi kaivannut lisää tietoa, vastattiin tähän luonnollisesti hyvin monenlaisilla tavoilla. Huomioitavaa ehkä on, että 28 vastaajaa ei osannut nimetä mistä olisi kaivannut lisää tietoa. Muuna palautteena toivottiin, että koulutus olisi kestänyt pidempään, kuten tästä lainauksesta käy ilmi:

Hyvin sai tietoa, mutta olisi voinut olla pitempi aika.

Lisäksi toivottiin lisää tietoa joistain työnhakuun liittyvistä asioista tai työelämän pelisäännöistä. Seuraavassa esimerkit tämän tyyppisestä palautteesta:

Muita sivustoja mistä näkyy työpaikkoja.

Työttömyydestä, työttömäksi jäämisestä opiskelun loputtua, työttömyysturvasta ja pitkäaikaistyöttömyydestä.

Lopuksi opiskelijoilla oli mahdollisuus antaa palautetta ylipäänsä koulutuksen sisällöstä ja toteutustavoista. Positiivista palautetta antoi yhteensä 64 henkilöä ja siinä palautteessa kiiteltiin niin koulutuksen sisältöä, käytäntöjä kuin kouluttajaakin. Tässä muutama poiminta positiivisesta palautteesta:

Kaikki meni hyvin ja asiat tuli selvästi esille ja jäi hyvin mieleen. Itsetekeminen ja esimerkki tilanteet oli hyviä!

Tietoa tuli paljon ja tieto oli hyvää ja opin paljon uutta ja tärkeää.

Koulutus oli hyvää. Miellyttävällä asenteella opetettu.

Kehitysideoita antoi 25 henkilöä ja valtaosin niissä toivottiin, että koulutus olisi pidempi. Joissain palautteissa toivottiin myös lisää tietoa työnhakuun liittyvistä asioista. Tässä muutamia poimintoja kehitysideoista:

Mielestäni tämä info olisi voinut olla jo aikaisemmin keväällä, eikä ihan valmistumisen kynnyksellä. Usein kesätyöpaikkojen hakukin alkaa kuitenkin jo talvella.

Koulutus saisi olla pidempi esim. 2-3h jaettuna tunnin osiin.

Toivottavasti olette jo syksystä ilmoittamassa asiasta seuraavalle vuosikurssille, tätä tietoa tarvitaan ajoissa.

Kevätlukukaudella 2011 ei osallistujilta vielä pyydetty kokonaisarvosanaa koulutuksesta, joten siksi se puuttuu tästä palautteesta vaikka myöhemmissä palautteissa se on raportoituna. Joka tapauksessa saadun palautteen perusteella päätin,

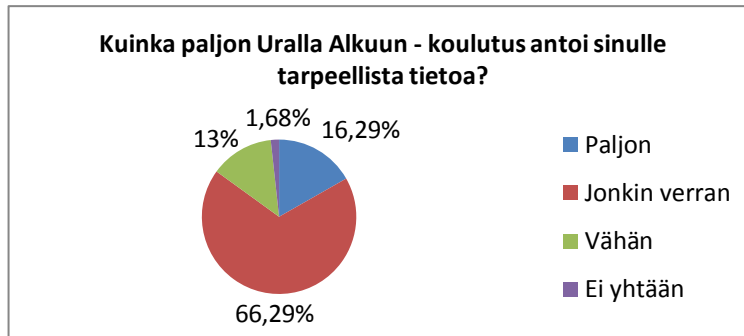
että tulevissa koulutuksissa pyritään käsittelemään enemmän mm. työnhakijamas-
sasta erottumista, työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia sekä työttömyysturvaan
liittyviä tekijöitä. Lisäksi koulutuksia kannattaisi järjestää jo syyslukukaudella, mut-
ta tällöin se ei ollut mahdollista, koska uraohjaajan työsuhde alkoi vasta tammi-
kuussa 2011. Tärkeänä asiana palautteen perusteella koin myös koulutuksiin käy-
tettävän ajan lisäämisen ja ehdotinkin sitä jatkossa aina kun opinto-ohjaaja tai
opettaja pyysi minua kouluttamaan opiskelijoita.

6.1.2 Opiskelijoiden palaute syyslukukauden 2011 Uralla Alkuun – koulutuksista

Syyslukukauden 2011 aikana uraohjaaja koulutti yhteensä 177 Sedun opiskelijaa
eli syyslukukaudella ei osallistujina ollut muiden ammatillisten oppilaitosten opiske-
lijoita. Koulutukset toteutuivat aikavälillä 6.9.2011- 19.12.2011. Koulutuksia olisi
voinut olla enemmänkin, mutta uraohjaajan sairauslomat rikkoivat syksyä jonkun
verran. Koulutusmäärät ovat kuitenkin ihan hyvät, koska ajallisesti syyslukukausi
on hieman lyhyempi kuin kevätlukukausi ja silloin uraohjaajan vetämissä Uralla
Alkuun - koulutuksissa oli 211 opiskelijaa.

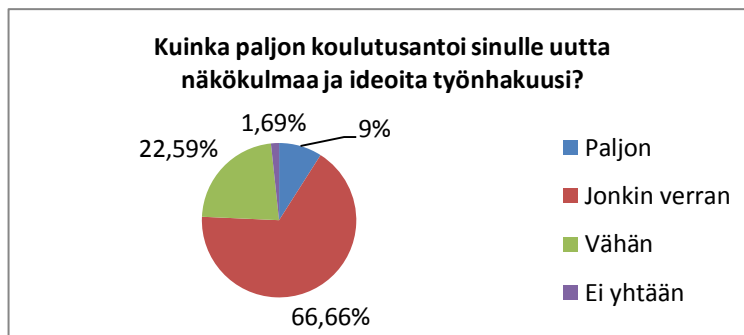
Syyslukukautena koulutuksiin osallistui opiskelijoita kymmenestä eri perustutkin-
nosta ja osallistujat olivat erilaisista koulutusohjelmista. Koulutukset toteutuivat
Seinäjoella eri opetuspisteissä sekä Kurikassa, Ilmajoella ja Lappajärvellä. Jos
tarkastellaan palautetta jota koulutus sai, voidaan todeta, että se on samansuun-
taista kuin edellisenä kevätlukukautena saatu palaute. Jälleen myös vastaajamää-
rissä per kysymys on hieman hajontaa, koska osa ei vastaa kaikkiin kysymyksiin ja
jotkut valitsevat useamman vaihtoehdon per kysymys.

Vastaajista edelleen valtaosa koki saaneensa koulutuksesta tarpeellista tietoa pal-
jon tai jonkin verran kuten kuviosta viisi käy ilmi. Menneenä kevätlukukautena kui-
tenkin lähes puolet enemmän arvioi saaneensa tarpeellista tietoa paljon, eli palau-
te huononi tältä osin. Syyslukukaudella taas jonkin verran tarpeellista tietoa arvioi
saaneensa yli 12 % enemmän kuin kevätlukukautena 2011. Kuitenkin edelleen
huonoimmat arviot olivat pienenä vähemmistönä vastausten joukossa.



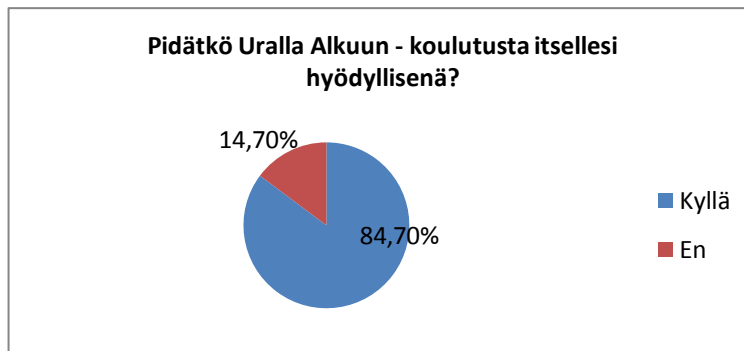
Kuvio 5. Syyslukukauden 2011 Uralla Alkuun – koulutuksiin osallistuneiden opiskelijoiden palaute, kuinka paljon koulutus antoi tarpeellista tietoa. Vastaajia 178 henkilöä.

Valtaosa eli 66,66 % koki, että sai jonkin verran uusia ideoita ja näkökulmaa työnhakuunsa ja 9,0 % kertoi, että sai sitä paljon. (Katso kuvio kuusi.) 22,59 % kertoi saaneensa uutta näkökulmaa ja ideoita työnhakuunsa vain vähän ja tämä osuus on kasvanut jos vertaamme sitä kevään tuloksiin. Silloin ”vähän”- vastauksen valitsi 15,53 %. Hyvin pieni osuus (1,69 %) koki, ettei uusia ideoita ja näkökulmaa tullut lainkaan.

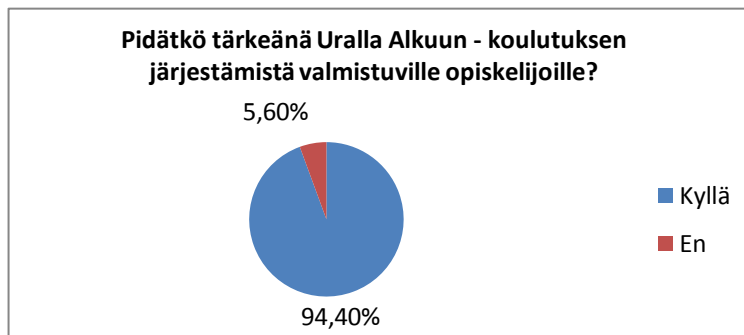


Kuvio 6. Syyslukukauden 2011 Uralla Alkuun - koulutuksiin osallistuneiden opiskelijoiden palaute, paljonko koulutus antoi uutta näkökulmaa ja ideoita työnhakuun. Vastaajia 177 henkilöä.

Valtaosa vastaajista piti kuitenkin koulutusta itselleen hyödyllisenä (84,70 %) ja tämä käy ilmi kuvioista seitsemän. Samoin lähes kaikki vastaajat (94,40 %) kokivat, että tämän tyyppisen koulutuksen järjestäminen valmistuville opiskelijoille on tärkeää (Katso kuvio kahdeksan.)



Kuvio 7. Syyslukukauden 2011 Uralla Alkuun – koulutuksiin osallistuneiden opiskelijoiden palaute, pitikö koulutusta itselleen hyödyllisenä. Vastaajia 176 henkilöä.



Kuvio 8. Syyslukukauden 2011 Uralla Alkuun – koulutuksiin osallistuneiden opiskelijoiden arvio, onko koulutuksen järjestäminen valmistuville opiskelijoille tärkeää. Vastaajia 177 henkilöä.

Sanallisen palautteen osalta voisi nostaa esiin sen, että kysyttäessä mistä osallistujia olisi kaivannut lisää tietoa, ei kovinkaan moni opiskelija osannut mainita sellaisia asioita. Muutama henkilö olisi kaivannut vielä enemmän tietoa työsopimuslomakkeista ja ansioluettelosta ja yksi vastaaja kirjoittikin, että

Työsopimusten teosta, koska se jää koulussa aina vähille tiedoille.

Yksittäiset vastaajat nostivat esiin esimerkiksi, että olisi halunnut lisää tietoa ammattiliittoasioista, työntekijän oikeuksista, oman alan työmarkkinoista tai:

Miten on työllistytty näiden avulla.

Vastaaja lienee tarkoittanut, onko Uralla Alkuun - koulutusten vaikuttavuutta työllistymiseen tutkittu. 54 vastaajaa oli sitä mieltä, ettei kaivannut lisää tietoa mistään tai vastaaja oli muuten tyytyväinen koulutuksen sisältöön. Tässä muutama poiminta tämäntyyppisestä palautteesta:

Minusta tietoa tuli tosi paljon, sellaisiakin asioita tuli, mistä tiesin jo, mutta ei haitannut =)

En tiedä. Sain mielestäni kaiken tarvittavan tiedon.

Vapaaseen palauteosioon, johon sai kirjoittaa vapaasti ”ruusuja ja risuja” koulutuksen sisältöön ja toteuttamiseen liittyen tuli luonnollisesti hyvin runsaasti, erilaisia kommentteja. Kahdeksan vastaajaa kiitteli videoiden käyttöä koulutuksessa ja loput 65:sta positiivista palautetta antaneista henkilöistä, kiitteli muun muassa koulutuksen sisältöä ja ilmapiiriä. Kriitikkiä esitti vain seitsemän vastaaja ja 14 henkilöä antoi kehittämisehdotuksia. Yksittäisistä palautteista voisi nostaa esiin esim. seuraavia kommentteja:

Henkilöstövuokraus oli aivan uusi asia! Ihanan pirteä opettaja.

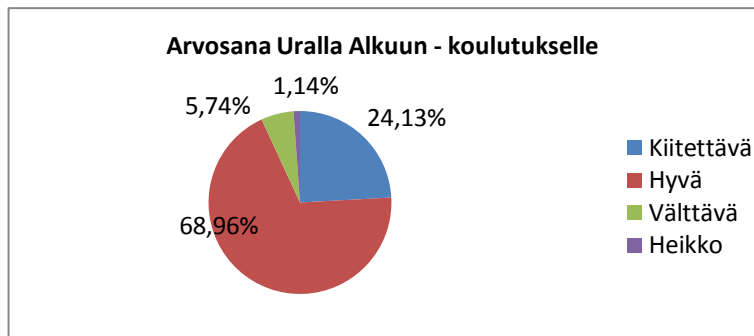
Aina sama virsi, ole positiivinen jne.

Hyvä koulutus oli, jos jotain risuja pitää antaa niin olisi ollut plussia jos olisi ehtinyt tutustua mainittuihin nettisivuihin.

Avoin keskustelu oli hyvä juttu.

Aikaa olisi saanut olla enemmän.

Hyväksi koulutuksen arvioi valtaosa vastaajista eli lähes 69 %, kuten voi nähdä kuviosta yhdeksän. Välttäväksi tai heikoksi koulutuksen arvioi vain alta seitsemän prosenttia, joten kriittisyydestä huolimatta, opiskelijat olivat koulutukseen tyytyväisiä.



Kuvio 9. Syyslukukauden 2011 Uralla Alkuun – koulutuksiin osallistuneiden opiskelijoiden kokonaisarvosana koulutukselle. Vastaaajia 174 henkilöä.

Syyslukukauden Uralla Alkuun - koulutuksista saadun palautteen perusteella ei siis tarvinnut ryhtyä suuriin muutoksiin koulutuksen sisällön tai toteuttamistapojen suhteen. Uraohjaajana oli usein tunne, että enemmänkin asioita olisi voinut nuorten kanssa läpikäydä, mutta tuntiresurssi ja ryhmien muut aikataulut eivät mahdollistaneet pidempiä koulutuskertoja. Näin ollen saatuun palautteeseen sai olla hyvin tyytyväinen.

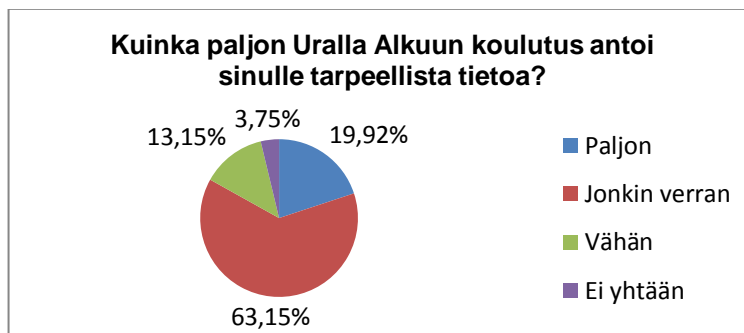
6.1.3 Opiskelijoiden palaute Kevätlukukauden 2012 Uralla Alkuun - koulutuksista

Kevätlukukaudella oli yhteensä 16 Uralla Alkuun - koulutuskertaa valmistuville opiskelijoille. Koulutuksiin osallistui yhteensä 263 opiskelijaa, jotka kaikki olivat Koulutuskeskus Sedun opiskelijoita. Uralla Alkuun – koulutukset toteutuivat aikavälillä 11.1.2012- 22.3.2012, joten osallistujien määrä kasvoi suhteellisen suureksi näin lyhyessä ajassa. Koulutuksia on saattanut olla maaliskuun jälkeenkin, mutta ne päätettiin jättää pois opinnäytetyöstä, jotta raportointi saadaan valmiiksi toukokuun loppuun mennessä. Lisäksi on ilmeistä, etteivät muutamat kevätlukukauden tuloksista puuttuvat koulutuskerrat muuta kokonaistilannetta mihinkään suuntaan.

Koulutukset järjestettiin useille eri alojen opiskelijoille, mutta eniten oli lähihoitajiksi valmistuvia opiskelijoita, yhteensä kuusi ryhmää. Koulutukset olivat poikkeuksellisesti valtaosin Seinäjoen eri opetuspisteissä ja lisäksi Lapualla oli kaksi koulutuskertaa. Sedu, Lapuan opetuspisteen koulutukset olivat erilaisia kuin muut koulutuskerrat, koska Lapuan tilaisuudet järjestettiin auditoriossa, usealle eri koulu-

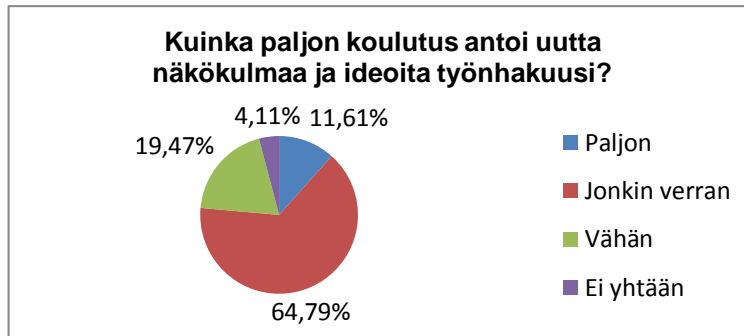
tusalalle kerrallaan ja osallistujia oli kummassakin useita kymmeniä. Aikaa oli kuitenkin käytettävissä vain yhden oppitunnin verran ja palaute Lapuan koulutuksista olikin keskimäärin heikompaa kuin muista koulutuksista. Tämä johtuu mielestäni siitä, että isossa koulutustilaisuudessa keskustelua syntyy vähemmän, häiriötekijöitä on enemmän ja nuoren tai tietyn alan yksilöllisempi kohtaaminen ei ole mahdollista. Kun lähdemme tarkastelemaan palautteita, on syytä jälleen muistaa, että opiskelijoiden vastaajamäärät hieman vaihtelevat per kysymys. Tämä johtuu edelleen siitä, että kaikki eivät ole vastanneet jokaiseen kysymykseen tai joku opiskelija on valinnut kaksikin vastausvaihtoehtoa. Vastaajamäärät löytyvät kuvioiden kuvateksteistä.

Kaiken kaikkiaan myös kevätlukukaudella 2012 palaute koulutuksista oli pääosin hyvää. Opiskelijat kertoivat, että valtaosa oli saanut paljon tai jonkin verran tarpeellista tietoa Uralla Alkuun – koulutuksesta (Kuvio 10). Vähän tai ei yhtään tarpeellista tietoa saaneet vastaajat olivat selkeänä vähemmistönä.



Kuvio 10. Kevätlukukauden 2012 Uralla Alkuun - koulutuksiin osallistuneiden opiskelijoiden palaute, paljonko koulutus antoi heille tarpeellista tietoa. Vastaajia 266

Kun kysyttiin, paljonko koulutus antoi uutta näkökulmaa ja ideoita työnhakuun olivat opiskelijoiden vastaukset myös hyvin samansuuntaiset kuin aikaisemminkin. Kuten kuvioista 11 käy ilmi, 64,79 % arvioi, että uutta näkökulmaa ja ideoita sai koulutuksesta jonkin verran ja paljon kertoi saaneensa lähes 12 % vastaajista.



Kuvio 11. Kevätlukukauden 2012 Uralla Alkuun koulutuksiin osallistuneiden opiskelijoiden palaute, kuinka paljon koulutus antoi uutta näkökulmaa ja ideoita työnhakuun. Vastaajia 267.

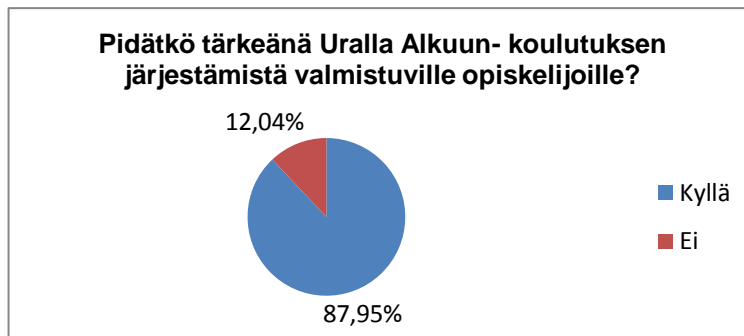
Enemmistö opiskelijoista arvioi koulutuksen myös itselleen hyödylliseksi eli vain 22,18 % kertoi, ettei koulutus ollut itselle hyödyllinen (kuvio 12).



Kuvio 12. Kevätlukukauden 2012 Uralla Alkuun koulutuksiin osallistuneiden opiskelijoiden palaute, pitikö koulutusta itselleen hyödyllisenä. Vastaajia 266.

Tämän lukukauden vastaajissa oli kuitenkin hieman enemmän niitä, jotka kertoivat, ettei koulutus ollut hyödyllinen. Tämä selittyy useilla lähihoitajakoulutuksessa olevilla aikuisopiskelijoilla, jotka osallistuivat Uralla Alkuun – koulutuksiin, koska koulutus oli osa pakollista äidinkielenkurssia. Avoimista vastauksista käy ilmi, että heillä oli pitkän työkokemuksen ansiosta jo kattavat tiedot ja taidot niin työelämästä kuin työnhaustakin ja siksi kokivat, ettei koulutus ollut enää itselle hyödyllinen vaikka sen merkityksen nuoremmille henkilöille hyvin ymmärsivät. Uraohjaajalla ei ollut tietoa aikuisopiskelijoista etukäteen eikä siis tiennyt ottaa huomioon kuulijakunnan erilaisuutta koulutustilanteessa.

Kuviosta 13 näemme, että suurin osa opiskelijoista arvioi Uralla Alkuun - koulutuksen järjestämisen valmistuville opiskelijoille tärkeäksi.



Kuvio 13. Kevätlukukauden 2012 Uralla Alkuun – koulutukseen osallistuneiden opiskelijoiden arvio, onko koulutuksen järjestäminen valmistuville opiskelijoille tärkeää. Vastaajia 249.

Avoimella kysymyksellä opiskelijoilta tiedusteltiin asioita, joista hän olisi kaivannut lisää tietoa. Usea vastaaja eli 36 henkilöä totesi, ettei osaa sanoa tai ei tiedä, mistä olisi kaivannut lisää tietoa. 27 vastaajaa antoi tässä kohtaa hyvää palautetta esimerkiksi näin:

Mielestäni kaikki tarpeellinen tieto tuli esille.

Oli melko tyhjentävä paketti ja ei jäänyt epäselvyyttä =).

Työnhakuun liittyviä lisätietoja kertoi kaivanneensa yhteensä 20 vastaajaa. Vastaukset vaihtelivat ammattiliitoista työvoimahallinnon toimintaan. Työhaastatteluun liittyvistä asioista olisi kaivannut lisää tietoa viisi henkilöä ja tässä yhden osallistujan palaute:

Työhaastattelusta miten tai mitä siellä kysytään? Minulta kysyttiin yllättäin haastattelussa esim. minkälainen on hyvä pomo.

Kouluttajan kannalta on ongelmallinen tilanne kun nimettömissä palautelomakkeissa on tärkeitä, työnhakuun liittyviä kysymyksiä, joista olisi kaivattu lisää tietoa. Työhaastattelu tai työnhaun asiakirjat ovat keskiössä Uralla Alkuun - koulutuksessa, mutta eri syistä johtuen epäselvyyksiä oli jäänyt. Loppuaikoina ryhdyin tekemään niin, että laitoin ryhmälle, ja joskus myös ryhmän opettajalle, sähköpostilla vastaukset koskien näitä epäselväksi jääneitä asioita. Vastaajat eivät voineet paljastua, mutta tarkoitukseni oli antaa puuttuvat tiedot ja kommentit asioihin, joita opiskelijat olivat jääneet kaipaamaan.

Muuna palautteena kohdassa ”mistä olisit kaivannut lisää tietoa” kuusi henkilöä kommentoi, että asia oli ennestään tuttua eli kyseessä on pääosin aikuisopiskelijoiden kommentit, joita kuvasin jo kuvion 12 kohdalla.

Lisäksi opiskelijoilta pyydettiin avoimella kysymyksellä palautetta koulutuksesta, jotta koulutusta voidaan edelleen kehittää. Tähän kysymykseen tuli valtavasti kommentteja ja olen jaotellut niitä aihealueittain. Hyvää ja positiivista palautetta antoi kaiken kaikkiaan 89 henkilöä. Heistä 26 vastaajaa kiitteli erikseen koulutuksessa käytettyjä videoita eli kaikissa kaksi oppituntia kestäneissä koulutuksissa, näytin opiskelijoille työhaastatteluvideon ja osassa myös SAK:n Työelämän pelisäännöt - videon. Videoista saatu palaute oli esimerkiksi tällaista:

Videot avasi kaikista eniten asioita!

Videoista sai lisää tietoa, oli mielenkiintoisia.

Muuten positiivisessa palautteessa kiiteltiin niin koulutuksen sisältöä kuin kouluttajaakin. Lisäksi mainittiin, että koulutus koettiin hyödylliseksi tai kokonaisuus ja asiat olivat olleet tärkeitä. Tässä muutama poiminta positiivisesta palautteesta:

Annetut materiaalit oli tosi hyvä. CV-malli. Hyviä vinkkejä muutenkin.

Pidit hyvän ja kattavan koulutuksen. Sain paljon hyvää tietoa. Olin vähän ennakkoluuloinen ja ajattelin tätä turhaksi jutuksi, mutta olin täysin väärässä. Kiitos =).

Hyvää tietoa, uusia asioita, joita ei ole ennen kuullutkaan. Video oli opettavainen.

Negatiivista palautetta tai kehittämisehdotuksia antoi 14 henkilöä, joista puolet koki, että koulutuksen kesto oli liian lyhyt.

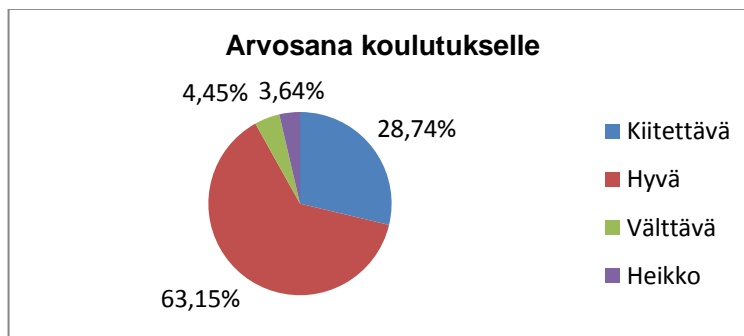
Koulutus kesti vain tunnin, joten meni vähän paperien jaoks.

Lisäksi 15 opiskelijaa kommentoi, että tieto oli ennestään tuttua. Tässä muutama lainaus vastauksista:

Koulutus sopii paremmin vasta valmistuneille peruskoulupohjaisille, joilla vähän työkokemusta vasta sekä haastattelutilanteita. Meille ”vanhoille” ehkä turhan tuttua jo nämä asiat.

Vapaaehtoinen → itse monet haastattelut ja työpaikat kiertäneenä tuntui tylsältä istua kuuntelemassa.

Jos katsomme kuviota 14, voimme todeta, että kokonaisarvio koulutukselle oli erittäin positiivinen eli hyväksi koulutuksen arvioi 63,15 % ja kiitettävänä sitä piti 28,74 %. Tulos on samansuuntainen kuin syyslukukauden 2011 koulutuksista.



Kuvio 14. Kevätlukukauden 2012 Uralla Alkuun – koulutuksiin osallistuneiden opiskelijoiden arvio koulutuksesta. Vastaajia 247.

Uralla Alkuun- koulutuksia pidettiin siis koko uraohjaajan kehittämistyön ajan ja kuten edellä kävi ilmi, niille oli aidosti tarvetta ja tilausta. Uralla Alkuun - koulutuksien materiaalit jäävät opinto-ohjaajien käyttöön ja lisäksi ne ovat saataville hankkeemme internet- sivuilta osoitteesta www.pajoiltaurille.fi.

6.2 KesäJeesi – toiminnan pilotointi

Pajoilta Urille - hankkeen yhtenä tavoitteena on löytää ja luoda erilaisia oppimisympäristöjä ja pilotoida oppilaitosten tilojen kesäkäyttöä kuten kerroin johdannossa. Käytännössä tämä on tarkoittanut Koulutuskeskus Sedussa osuuskunta-toiminnan käynnistämistä ja KesäJeesi- toiminnan pilotoimista. KesäJeesi – toiminta on suunnattu Koulutuskeskus Sedusta ammattiin valmistuneille nuorille, joilla ei ole työpaikkaa valmistumisen jälkeen. KesäJeesi on toiminut tähän mennessä vuosina 2010 ja 2011. Nuoret ovat tulleet mukaan toimintaan Työ- ja elinkeinotoi-

miston työelämävalmennuspäätöksellä. Osa osallistujista on ollut opiskelijoita, joiden opinnot ovat loppu vaiheessa ja he tarvitsevat käytännön töitä valmistuakseen. Käytännössä KesäJeesi tarkoittaa sitä, että nuoret ovat tehneet esim. erilaisia tilaus- ja kunnostustöitä ammattiohjaajan valvonnassa oppilaitoksen tiloissa. KesäJeesi on tarjonnut heille oman alan työkokemusta ja mahdollisuutta parantaa työelämävalmiuksiaan. KesäJeesi on toiminut kuukauden ajan eli kesäkuun ja nuoret ovat tehneet normaalin mittaista työpäivää. KesäJeesi on otettu vastaan hyvin. Niin TE- toimistot kuin Sedun eri opetuspisteet ovat nähneet toiminnan tärkeäksi, jotta nuoret työllistyisivät nopeasti eikä työttömyys pitkittyisi.

Kumpanakin vuonna KesäJeesiin on liitetty myös uraohjaus, mutta vasta vuonna 2011 sitä oli toteuttamassa hankkeeseen palkattu uraohjaaja. Vuonna 2010 se toteutettiin määräaikaisena työsuhteena. En siis voi käyttää vuoden 2010 palautteita tai toteutustapoja verraten niitä vuoden 2011 palautteisiin, koska toteutustapa ja palautteen kerääminen on tehty eritavoin.

Joka tapauksessa, kesällä 2011, KesäJeesi toimi kahdeksassa eri opetuspisteessä tarjoten toimintaa 45 opiskelijalle (taulukko 2). Osa osallistujista oli vielä opiskelijoita ja osa ammattiin valmistuneita henkilöitä, jotka tulivat toimintaan Työ- ja elinkeinotoimiston kautta, työelämävalmennus- päätöksellä. KesäJeesi toteutui Kurikan, Seinäjoen, Lapuan, Jurvan, Ähtärin ja Ilmajoen opetuspisteissä. Uraohjausta toteutettiin muissa KesäJeesi- pisteissä mutta ei Jurvassa eikä Ähtärin osuuskunnassa. Jurvassa uraohjaukselle ei ollut tarvetta, koska siellä koko toiminta keskittyi oman näyteportfolion tekemiseen, ammattiohjaajan ohjauksessa. Lisäksi Ähtärin Osuuskunta Kampissa osallistujat keskittyivät käytännön työtehtäviin eivätkä olleet kiinnostuneita uraohjauksesta. Alojen erilaisuus oli siis huomioitava kun lähdettiin toteuttamaan uraohjausta KesäJeesissä.

Taulukko 2. Vuoden 2011 KesäJeesin toteuttamispaikkakunnat, alat, osallistujamäärät ja uraohjauksen toteutuminen

Paikka	Ala	Osallistujamäärä	Uraohjaus
Seinäjoki, Kirkkokadun opetuspiste	Pintakäsittely	3 henkilöä	Kaikki osallistuivat 4 krt, yhteensä 7h 15 min
Seinäjoki, Upankadun opetuspiste	Kodinhuoltajat	3 henkilöä	Kaikki osallistuivat 4 krt, yhteensä 7h 45 min,

			yhteinen uraohjaus Törnäväntien ryh- män kanssa
Seinäjoki, Törnäväntien opetuspiste	Cateringala	3 henkilöä	1 hlö osallistui, 4 krt, yhteensä 7h 45min yhteinen uraohjaus Upankadun kanssa
Kurikan opetuspiste	autoala ja metalliala yhdistettynä	5 henkilöä	Kaikki osallistuivat 4 krt, yhteensä 10 h 15min
Kurikka opetuspiste	puu- ja verhoiluala yhdistettynä	3 henkilöä	2 osallistui säännöl- lisesti 4 krt, yhteensä 7h 15 min
Jurvan opetuspiste	puu- ja graafinenala yhdistettynä	6 henkilöä	ei uraohjausta
Lapuan opetuspiste	Cateringala	4 henkilöä	3 osallistui 4 krt, yhteensä 8h 5min
Ähtärin opetuspiste	Puu- ja verhoilualat yhdistettynä auto- ja metallialat yhdistettynä	8 henkilöä	Osallistujamäärä vaihteli 3 krt, yhteensä 5h 15 min
Ähtärin opetuspiste, osuuskunta Kamp	pesulatoiminta	4 henkilöä	ei uraohjausta
Ilmajoen opetuspis- te, osuuskunta Poh- janmaa	artesaanit	6 henkilöä	kaikki osallistui 1krt 1,5h
		yhteensä 45 hlö	Tunteja yhteensä 46h 20min

KesäJeesi vaati tarkkaa aikataulutusta ja suunnittelua, jotta kullekin ryhmälle, eri puolilla Etelä-Pohjanmaata pystyttiin antamaan suunnilleen samansisältöinen tietomäärä. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että uraohjaaja kävi kussakin KesäJeesipaikassa kerran viikossa, kouluttamassa nuoria työnhakuun ja työelämään liittyvistä teemoista. Koulutusta oli per ryhmä noin seitsemän tuntia, mutta toteutus vaihteli käytännössä suurestikin kuten edellä olleesta kuviosta voi nähdä. Uraohjaus käsitti seuraavat osa-alueet:

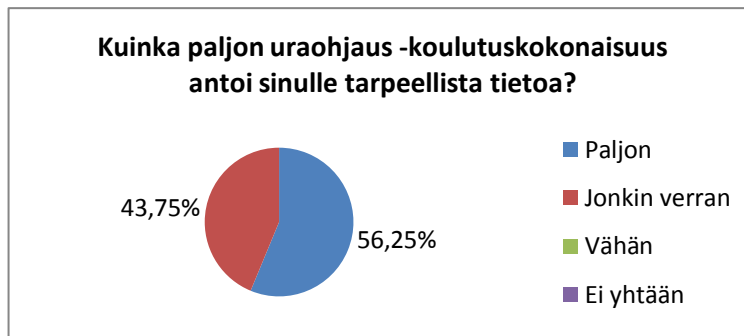
- työhakemus ja CV
- työhaastattelutilanne
- työnhaun kanavat, piilotyöpaikat
- oman osaamisen tunnistaminen
- työsopimus, työntekijän oikeudet ja velvollisuudet
- henkilökohtaisen työnhakusuunnitelman tekeminen.

Lisäksi ryhmillä oli mahdollisuus yritysvierailuun ja yksi ryhmä halusi toteuttaa sen. Ryhmät olivat pieniä, joten se mahdollisti henkilökohtaisen ohjauksen. Ryhmissä korostui jonkin verran erityisen tuen tarve, koska osallistujina oli joka paikkakunnalla nuoria, jotka olivat olleet HOJKS- opiskelijoita opintojensa aikana.

6.2.1 Palaute KesäJeesi- toimintaan osallistuneilta nuorilta

KesäJeesin osallistujilta kerättiin nimetön palaute viimeisellä koulutuskerralla. Palautelomake löytyy liitteestä kolme. Palautteeseen vastasi 16 opiskelijaa, koska Jurvan ryhmältä palautetta ei kerätty lainkaan ja samoin Ähtäri jäi pois. Ähtäriin ryhmän kohdalla uraohjaus toteutui melko heikosti, koska vain muutama osallistuja oli läsnä jokaisella kerralla ja vielä viimeiseenkin kokoontumiseen tuli paikalle uraohjaajalle uusia nuoria. Ähtärissä uraohjauskoulutus ei siis toteutunut läheskään kokonaisuutena. Heillä oli lisäksi yksi koulutuskerta vähemmän kuin muilla ryhmillä, koska yksi koulutuskerta peruttiin ammattiohjaajan ja uraohjaajan yhteisestä sopimuksesta. Syynä perumiseen oli läsnäolijoiden pieni määrä ja työsuoritus, joka oli saatava nopeasti valmiiksi. Uraohjaaja koki, etteivät Ähtäriin osallistujat voi arvioida uraohjauskoulutuksen sisältöjä, koska kukaan osallistujista ei ollut paikalla kaikkina kertoina ja koulutus toteutui siellä suppeana.

Palaute KesäJeesistä oli kaiken kaikkiaan erittäin myönteistä ja esimerkiksi yli puolet vastaajista koki, että koulutus oli antanut tarpeellista tietoa itselle (Kuvio 15). Kukaan ei ollut saanut vähän tai ei lainkaan tarpeellista tietoa.



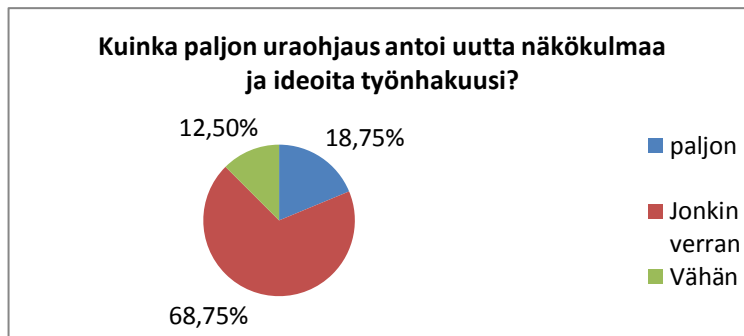
Kuvio 15. KesäJeesin vuoden 2011 uraohjaukseen osallistuneiden nuorten palaute, paljonko koulutus antoi tarpeellista tietoa itselle.

Kysyttäessä mitkä käsitellyt aihealueet olivat olleet itselle tärkeitä, kannattaa huomata, ettei mikään osa-alue jäänyt pisteittä (taulukko 3). Uraohjauksen aikana oli havaittavissa, että työntekijän oikeudet ja velvollisuudet oli erittäin kiinnostava asia ja tuntui, että siellä oli myös eniten tiedollisia puutteita joka ryhmällä. Muiden osa-alueiden kohdalla nuorten tiedot ja taidot vaihtelivat melko paljon. Toisilla ryhmillä esimerkiksi työnhaun asiakirjat olivat tuoreessa muistissa opiskeluajalta ja toiset ryhmät eivät olleet mielestään käsitelleet asiaa koskaan.

Taulukko 3. KesäJeesin vuoden 2011 uraohjaukseen osallistuneiden nuorten palaute siitä, mitkä osa-alueet olivat itselle tärkeitä.

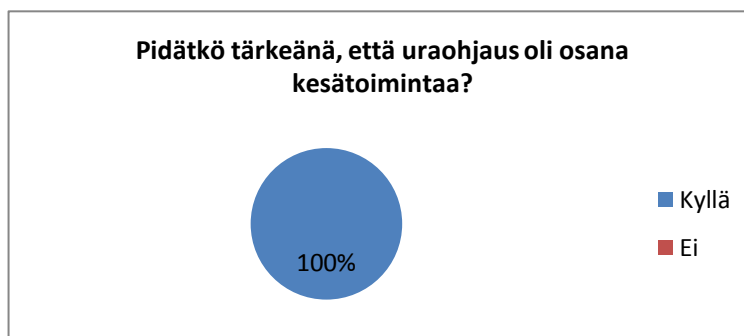
Työhakemuksen ja CV:n harjoittelu	10 henkilöä
Työhaastattelun harjoittelu	5 henkilöä
Työnhaun kanavat, piilotyöpaikat	13 henkilöä
Oman osaamisen tunnistaminen	9 henkilöä
Työsopimus ja työntekijän oikeudet / velvollisuudet	13 henkilöä
Henkilökohtaisen työnhakusuunnitelman tekeminen	7 henkilöä
Muu, Mikä?	Yritysvierailu 1 henkilö

Valtaosa vastaajista koki, että uraohjaus- koulutus antoi uusia ideoita ja näkökulmaa työnhakuun jonkin verran (68,75 %), kuten kuviosta 16 käy ilmi.



Kuvio 16. KesäJeesin vuoden 2011 uraohjaukseen osallistuneiden nuorten palaute, paljonko koulutus antoi uutta näkökulmaa ja ideoita työnhakuun.

Kaikki vastaajat pitivät puolestaan tärkeänä, että uraohjaus oli osana KesäJeesiä Kuvio 17. Tämä oli erittäin tärkeä tieto, koska aiemmin uraohjaus ei ollut toteutunut näin laajana KesäJeesissä. Huomiota kannattaa kiinnittää myös siihen, että valtaosalle käsitellyt aiheet olivat uusia tai melko uusia. Tämä käy ilmi kun kysyttiin, kuinka paljon oli saanut ammatillisessa koulutuksessa tietoa niistä asioista joita käsiteltiin uraohjauksessa (Kuvio 18).



Kuvio 17. KesäJeesin vuoden 2011 uraohjaukseen osallistuneiden nuorten palaute oliko tärkeää, että uraohjaus oli osana KesäJeesiä.



Kuvio 18. KesäJeesin vuoden 2011 uraohjaukseen osallistuneiden nuorten arvio, paljonko käsitellyistä asioista oli saanut tietoa ammatillisen koulutuksen aikana.

KesäJeesissä nuoret tulivat tutuiksi uraohjaajalle kesäkuun aikana ja kaikissa KesäJeesi-ryhmissä tuntui olevan hyvä yhteishenki. Tähän vaikuttaa suurelta osin ammattiohjaaja, joka ohjaa ja valvoo ja nuorten työskentelyä päivittäin. Hyvä ilmapiiri vaikutti positiivisesti uraohjauskoulutuksen vetämiseen. Nuoret olivat sitoutuneita ja kiinnostuneita. Työllistyminen ja oma vastuu elämästä oli nyt totisinta totta. Se lienee syynä nuorten hyvään motivaation käydä työnhakua ja työelämään liittyviä kysymyksiä lävitse.

6.2.2 KesäJeesi –toimintaan osallistuneiden nuorten seurannat keväällä 2012

KesäJeesiin osallistuneille nuorille tehtiin seurantakyselyt kevättalvella 2012. KesäJeesin aikana nuorilta pyydettiin kirjallinen lupa yhteydenottoon seurantoja varten ja valtaosa osallistujista tämän antoi. Seurantakyselyt tehtiin aikavälillä 26.3.-13.4.2012. Seurantoihin ei otettu mukaan osuuskunnan kautta KesäJeesissä olleita nuoria, koska heille ei kuulunut uraohjaus ja heistä suurin osa ei ollut toiminnassa työelämävalmennuspäätöksellä. Kyselylomake löytyy liitteestä neljä. Nuoria tavoitettiin pääosin puhelimitse ja viisi nuorta vastasi sähköpostitse. Yhteensä vastauksia saatiin 19. Vastaaajien joukossa oli kolme opiskelijastatuksella KesäJeesissä ollutta nuorta ja loput 16 vastaajat olivat KesäJeesissä Työ- ja elinkeinotoimiston kautta. Seurantakyselyt suoritti hankkeen uraohjaaja. Tähän päädyttiin, koska uraohjaaja tunsi KesäJeesin toimintatavan ja toki myös nuoret, joille kysely suunnattiin. Toiminnan tunteminen arvioitiin tärkeämmäksi kuin se, että kyselyjen tekijä olisi joku ulkopuolinen henkilö. Nuorille vieras kyselyn suorittaja olisi toki mahdol-

listanut sen, että nuoret olisivat voineet esittää enemmän kritiikkiä esimerkiksi uraohjaajaa kohtaan. Toisaalta, tutun seurantakyselyjen tekijän uskottiin vaikuttavan positiivisesti vastaajien määrään ja lisäksi hankkeessamme ajateltiin, että nuorilla voisi tulla uraohjaajan kanssa keskustelua helpommin kuin vieraan henkilön kanssa. Lisäksi ajateltiin, että uraohjaaja osaa neuvoa nuorta eteenpäin jos tulee ilmi asioita, joissa tulisi ohjata palveluiden piiriin tai järjestää uraohjauksellinen tapaaminen.

Kun tarkastellaan KesäJeesin seurantakyselyjen tuloksia, todetaan, että **vastaa- jista viisi oli työttömänä ja loput jossain toiminnassa kuten opiskelemassa, varusmiespalveluksessa tai esimerkiksi työelämävalmennuksessa.** (katso taulukko 4.) Muutamalla oli päättynyt työsuhde tai työelämävalmennus hetki sitten. **Töissä omalla alalla oli vain yksi henkilö ja töissä muulla kuin omalla alalla samoin vain yksi henkilö.** Tilanne kuvanee Kesäjeesiin osallistuneiden nuorten työllistymismahdollisuuksia ja ehkä nuorten työllisyystilannetta laajemminkin. Useilla heistä oli tarvetta tuelle ja ohjaukselle, koska KesäJeesiin ohjautuivat ja toisaalta nuorten voi olla ylipäättään haastavaa saada vakituista työsuhdetta tänä aikana.

Taulukko 4. KesäJeesi- toimintaan osallistuneiden nuorten tilanne keväällä 2012.

Työttömänä	5 henkilöä
Opiskelemassa	5 henkilöä
Varusmiespalveluksessa	3 henkilöä
Työssä omalla alalla	1 henkilö
Työssä muulla alalla	1 henkilö
Työharjoittelu / työelämävalmennus/ Kuntouttava työtoiminta	4 henkilöä

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että **osallistumisesta KesäJeesiin on ollut hyötyä omaan työnhakuun ja työllistymiseen**, kuten taulukosta viisi käy ilmi. Näin siitäkin huolimatta, että palkkatöissä oli tällä hetkellä vain kaksi vastaajaa. Vastaajat perustelivat saamaansa hyötyä esimerkiksi oman alan työkokemuksella, työnhakuun saadulla tuella ja ohjauksella tai ylipäättään sillä, että kesäkuulle oli tekemistä eikä tarvinnut olla työttömänä. Tässä muutama poiminta vastauksista:

Pääsin oman alan töihin, KesäJeesi antoi ”buustia”/ itseluottamusta, koska en ollut vuoteen ollut oman alan töissä.

Sain työkokemusta, josta uskon olevan hyötyä jatkossa.

Työllistyin KesäJeesin jälkeen 6kk ajaksi oman alan töihin.

Taulukko 5. KesäJeesin seurantakyselyihin vastanneiden nuorten palaute siitä, oliko toiminnasta hyötyä työnhakuun ja työllistymiseen

Kesätoimintaan osallistumisesta oli hyötyä työnhakuun ja työllistymiseeni	14 henkilöä
Kesätoimintaan osallistumisesta ei ollut hyötyä työnhakuun ja työllistymiseeni	4 henkilöä

Ne vastaajat, jotka kokivat, ettei Kesäjeesistä ollut apua omaan työnhakuun tai työllistymiseen perustelivat asiaa enimmäkseen sillä, että oli vaihtanut alaa eikä saatu työkokemus ollut suoraan hyödynnettävissä.

Tiedustelin myös, **oliko työ- ja elinkeinotoimistossa tiedetty, mikä on KesäJeesi- toiminta ja miten siihen suhtauduttiin** kun nuori asioi toimistossa. Kaikkien vastaajien mielestä työ- ja elinkeinotoimistossa ei ollut suuria ongelmia asian suhteen. Muutamit vastaajat kertoivat, että joutuivat selittämään hieman enemmän missä ovat olleet ja mitä toiminta on tarkoittanut, mutta kukaan ei kertonut kokeensa tilannetta mitenkään vaikeaksi tai liian epäselväksi. Tätä asiaa kysyttiin, koska KesäJeesin käytännön asioiden sujumisen kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että Työ- ja elinkeinotoimisto tietää ja tuntee KesäJeesitoiminnan sisällön ja tarkoituksen. Työvoimahallintoon on tiedotettu aktiivisesti hankkeemme taholta KesäJeesin järjestelyistä, mutta kesäaikana on loma-aika parhaimmillaan ja sijaisjärjestelyt voivat esimerkiksi aiheuttaa tiedon kulkuun ongelmia.

Nuorilta kysyttiin myös **heidän tulevaisuudensuunnitelmiaan**. Varusmiespalvelusta suorittavat ja yksi vastaaja, jolla oli juuri alkamassa siviilipalvelus, kertoivat, että asevelvollisuuden jälkeen suuntana on joko opiskelu tai työelämä. Kenelläkään ei ollut varmaa työpaikkaa odottamassa asevelvollisuuden jälkeen. Kahdella heistä oli aikomus ryhtyä opiskelemaan ammattikorkeakoulututkintoa. He, joilla oli opinnot parasta aikaa käynnissä, kertoivat hakeutuvansa töihin valmistumisen jälkeen. Toiset vastaajat kertoivat suunnitelmistaan vuosien päähän, toiset valottivat tulevaisuudensuunnitelmiaan parin kuukauden päähän, kunnes esimerkiksi työelämävalmennus päättyy. Oman yrityksen perustamisesta oli kiinnostunut kolme

vastaajaa. Tässä muutama esimerkki KesäJeesiin osallistuneiden nuorten tulevaisuudensuunnitelmista:

Nykyiset opinnot päätökseen, vakituista työpaikkaa ei vielä ole, mutta teen töitä sen eteen. Luon suhteita opintojen aikana. Tärkeintä on työllistyminen tulevaisuudessa.

Lähden opiskelemaan uutta alaa.

Haen töitä armeijan jälkeen, opiskelukin kiinnostaa.

Vain kaksi vastaajaa kertoi **tarvitsevansa tukea työnhakuunsa tällä hetkellä**, mutta he eivät osanneet selittää tarkemmin, mihin tukea tarvitsisivat. Näin ollen ohjauskeskustelu uraohjaajan kanssa jäi esimerkiksi sopimatta. 14 vastaajaa ei kokenut tarvitsevansa tukea työnhakuun (katso taulukko 6). Tätä kysymystä ei tehty heille, jotka olivat parasta aikaa varusmiespalveluksessa, koska heille työnhaku ei ollut kovin ajankohtainen asia. Osa vastaajista perusteli miksi ei tarvitse tukea työnhakuunsa tällä hetkellä. Kiteyttäen voi sanoa, että joko elämäntilanne oli sellainen, ettei työnhaku ollut ajankohtaista tai sitten vastaajat kokivat, että osaat työnhauun jo tarpeeksi hyvin. Tämä käy ilmi myös seuraavista vastauksista:

Kuntouttavan työtoiminnan paikka tukijuttu minulle. Se on pohja oikeille töille. Sieltä saan tuen.

Kanavat on tiedossa, piilotyöpaikat jne. En usko, että siinä on jotain uutta mitä en tietäisi.

Taulukko 6. KesäJeesin seurantakyselyihin vastanneiden nuorten arvio, tarvitseeko tukea työllistymiseensä.

Tarvitsen tällä hetkellä tukea työllistymiseeni	2 henkilöä
En tarvitse tällä hetkellä tukea työllistymiseeni	14 henkilöä

Kysyimme myös, **millä tavoin KesäJeesi- toimintaa voisi kehittää**. Neljä henkilöä ei osannut sanoa kehittämisideoita. Yksi vastaaja antoi kritiikiksi tulkittavaa palautetta, kuten tästä käy ilmi:

Joustavuutta, tukemista, kannustusta, innovatiivisuutta... =).

13 vastaajaa antoi tässä kohdassa hyvää palautetta KesäJeesi- toiminnalle. Viisi vastaajaa toivoi, että KesäJeesi kestäisi pidempään ja yksi vastaaja ehdotti, että siellä olisi enemmän paikkoja osallistujille. Joka tapauksessa palaute oli erittäin myönteistä. Tässä muutama poiminta kommentteista:

Mukavaa oli ja hyvin meni.

Itse oli varsin tyytyväinen asioihin.

Se oli mukava kuukausi. Voisi kestää koko kesän jos ei saa töitä.

Tosi hienoa kun työn ohessa oli uraohjausta – nuorilta puuttuu tietoja. Tuputit hyvällä tavalla asiaa.

Vain yksi vastaaja **kielsi yhteydenotot seurantoja varten jatkossa** Koulutuskeskus Sedun tai Etelä-Pohjanmaan Pajoilta Urille –hankkeen toimesta ja yksi ei antanut varmaa lupaa yhteydenottoon. Kyselyn lopuksi kysyttiin **muita kommentteja asiaan liittyen** ja kolme vastaajaa kiitti tai muuten kehui Kesäjeesiä. Yksi vastaaja kysyi, voisiko juuri valmistunut opiskelija vetää toimintaa.

6.2.3 Johtopäätökset KesäJeesi – toiminnasta

Varsinaisen KesäJeesi- toiminnan jälkeen, kesäkuun 2011 lopussa, uraohjaajan mieli oli tyytyväinen tehdystä urakasta. Osallistujien hyvä palaute ja aistittavissa ollut ”tekemisen meininki” antoivat hyvän syyn lähteä edelleen valmistelemaan toiminnan jatkuvuutta. Nuorille nyt keväällä 2012 tehdyt seurannat vahvistivat ymmärrystä siitä, että KesäJeesi on merkittävää toimintaa ja kohderyhmä, eli ammat- tiin valmistuneet tai valmistumassa olevat nuoret, kokevat sen itselleen erittäin merkitykselliseksi. Etelä-Pohjanmaan Pajoita Urille- hankkeessa luotiin loppu vuonna 2011 opasvihkonen Kesäjeesi- toiminnan järjestämiseen. Vihkosessa on konkreettiset ohjeet siitä, mitä eri tahojen tulee tehdä ja huomioida ennen kuin KesäJeesi – toiminta voi käynnistyä. Ohjeet on pyritty kirjoittamaan Koulutuskeskus Sedun opetuspiSTEIDEN henkilöstön, toimintaan osallistuvien nuorten ja käytännön

asioiden kannalta mahdollisimman konkreettisiksi. Opasvihkosta on jaettu tänä vuonna eri yhteyksissä, kun toiminnasta on tiedotettu.

Seurantakyselyjen tekeminen oli hyvin mielekästä uraohjaajalle. Kaikki nuoret, jotka puhelimitse tavoitin, lupautuivat vastaamaan kyselyyn ja useat olivat ilahtuneita soitostani. Sen päättelin positiivisesta asenteesta ja kiitoksista siitä kun soitin. Uraohjaajana olen tyytyväinen siihen, että valtaosa vastaajista ei kokenut tuen tarvetta työnhakuunsa tällä hetkellä. Voi kai sanoa, että uraohjaus-koulutus oli tehnyt tehtävänsä, koska työnhakutiedot ja - taidot olivat selkeinä mielessä.

Muutaman nuoren kanssa syntyi pitkiä keskusteluja heidän tämänhetkisistä tilanteistaan. Joku purki mieltään koulutukseen liittyvien haasteiden kanssa ja toisen kanssa keskusteltiin alan vaihtamisesta. Miksi siihen on päädytty ja miltä ratkaisu tuntuu. Vastaajien tilanteet olivat suurelta osin epävarmoja. Vakituista työtä tai selkeää tulevaisuuden suunnitelmaa ei suurella osalla vastaajista ollut. Siitä huolimatta nuoret suhtautuivat pääosin positiivisesti tulevaisuuteensa ja uskoivat siihen, että tulevat työllistymään.

KesäJeesi- toiminta tulee jatkumaan Koulutuskeskus Sedussa. Siitä on tehty päätös Koulutuskeskus Sedun ohjausryhmässä helmikuussa 2012. KesäJeesiin yhdistyy jatkossa jo aiemmin toiminut niin sanottu Jeesitupa. Jeesitupaan opiskelijat voivat mennä suorittamaan puuttuvia Atto - aineitaan eli ammatillisia opintoja täydentäviä opintojaan. Näitä ovat esimerkiksi kieliopinnot ja matemaattis- luonnontieteelliset aineet. KesäJeesin päällikkönä toimii Koulutuskeskus Sedun opiskelija-hyvinvoinnin päällikkö ja toiminnan koordinoivastuuseen valitaan vuosittain ammattiohjaaja. Etelä-Pohjanmaan Pajoilta Urille – hankkeen toiminta-aikana projektipäällikkö ja ammattiohjaajat järjestävät toimintaa yhdessä, joten perehdytys käytännön toimiin hoituu sujuvasti. (Ylihärsilä 10.2.2012.) KesäJeesistä muodostuu siis opiskelijoille ja ammattiin valmistuneille nuorille paikka, jossa voi tehdä niin teoreettisia kuin ammattiaiaineisiinkin liittyviä opintoja ja lisäksi nuori saa työkokemusta ja tukea työnhakuunsa. Tuki keskittyy siis nimenomaan nivelvaiheeseen työelämään päin ja on toteuttamassa nuorten yhteiskuntatakuun ja koulutustakuun tavoitteita Koulutuskeskus Sedussa.

6.3 Uraohjauksen Uralla Alkuun- pilottiryhmät

Uraohjaaja aloitti Uralla Alkuun- pilottiryhmien toiminnan syyslukukaudella 2011. Uraohjaajan tavoitteena ja tarkoituksena oli päästä Uralla Alkuun - pilottiryhmätoiminnan kautta tiiviimpään yhteistyöhön opiskelijoiden kanssa ja sitä kautta opiskelijoiden ääni tulisi paremmin kuuluviin kun uraohjausta kehitetään. Pilottiryhmien toiminnan aloittamista käsiteltiin Sedun ohjausryhmässä sekä opinto-ohjaajien kehittä – työryhmässä. Tämän lisäksi käytiin neuvottelut kussakin opetuspisteessä, ryhmänohjaajan, lähijohtajan ja opinto-ohjaajan kanssa. Tällä tavoin toimien pyrittiin siihen, että kaikilla asianosaisilla on tarvittavat tiedot ja käsitys ryhmien tarkoituksesta ja ryhmien toiminta käynnistyisi mahdollisimman helposti. Tässä alkuvaiheessa toiminnan käynnistyminen ei kuitenkaan ollut vaivatonta vaan tiedonkulun ja ihmisten tavoitettavuuden suhteen oli suuria haasteita. Osaltaan tähän varmasti vaikutti se, että uraohjaaja ei ole missään opetuspisteessä jatkuvasti läsnä ja hankkeen työntekijänä osalle yhteistyötahoista uusi toimija.

Pilottiryhmien alat valikoituivat sen perusteella, mikä on kyseisten opiskelijaryhmien työllisyystilanne. Kukin ryhmä koostui valmistuvista opiskelijoista eli heillä oli menossa viimeinen opiskeluvuosi Koulutuskeskus Sedussa. Koulutusaloiksi valikoituivat Datanomit, Puualan perustutkinto, Kodinhuoltajat ja Matkailupalvelualan perustutkinto, kuten käy myös ilmi taulukosta seitsemän. Datanomien työllisyys on melko alhainen, koska Etelä-Pohjanmaa ei tarjoa runsaasti työpaikkoja kyseisellä koulutuksella. Kodinhuoltajien koulutus taas on puolestaan suhteellisen uusi ja se aiheuttaa omat haasteensa heidän työllistymiselleen. Puuala ja matkailuala ovat myös melko heikosti työllistäviä aloja tällä hetkellä ja lisäksi puualan ryhmä oli pienryhmä, jossa opiskelijat olivat valtaosin erityisopiskelijoita. Opiskelijaryhmien lisäksi Uralla Alkuun – pilottiryhmänä toimi Koulutuskeskus Sedun, Lapuan opetuspisteessä toimiva Paukun Paja, joka on nuorten työpaja ja Koulutuskeskus Sedun alaista toimintaa. Koska Etelä-Pohjanmaan Pajoilta Urille -hanke toimii yhteistyössä työpajojen kanssa, näin järkeväksi liittää Paukun Paja osaksi uraohjauksen pilottiryhmiä. Paukun Pajalla ei siis ollut opiskelijoita vaan kaikki toimintaan osallistuneet nuoret olivat muiden tahojen lähettäminen työpajalla, kuten esimerkiksi Työ- ja elinkeinotoimisto tai sosiaalitoimi.

Kuvaan seuraavaksi millä tavoin Uralla Alkuun – pilottiryhmät toteutuivat ja mitä niissä käsiteltiin. Nämä asiat käyvät myös ilmi taulukosta seitsemän. Tapaamisia oli kunkin ryhmän kanssa neljästä viiteen kertaan. Tätä raporttia kirjoittaessani, on tulossa vielä henkilökohtaisia ohjauksia niin Kodinhuoltajien kuin Puualan ryhmänkin kanssa eli tapaamiskertoja on tulossa jonkin verran lisää. Kaikkien ryhmien kanssa pyrittiin käymään läpi työnhakuprosessia, työnhaun asiakirjat ja oman osaamisen tunnistamista. Sisältö oli siis samansuuntainen kuin Uralla Alkuun-koulutuksissa, mutta pilottiryhmissä oli tavoitteena käydä näitä asioita perusteellisemmin ja pidemmällä aikavälillä lävitse. Uraohjaajan tavoitteena oli se, että henkilökohtaista ohjausta pystyisi antamaan kokoontumisten aikana, mutta tämä toteutui vain Kodinhuoltajien ja Puualan ryhmien kanssa. Lisäksi tarkoituksena oli, että kukin ryhmä kokoaa työskentelymme aikana itselleen työnhakuun liittyvän portfolio-kansion, joka voisi sisältää erilaisia kuvauksia ja todistuksia nuoren osaamisesta. Portfoliotyöskentely toteutui kokonaisuutena kuitenkin vain Kodinhuoltajien kanssa. Uraohjaajan näkemyksen mukaan portfolion kokoaminen auttaa nuorta tunnistamaan omaa osaamistaan ja helpottaa työnhakua kun tietää mitä on työnantajalle tarjoamassa. Myös tulevaisuudentutkijat Ilkka Halava ja Mika Panzar puhuvat työkokemusportfoliosta, joka pohjautuu pirstoutuvaan työelämään ja työsuhteiden kokoelmaan. Heidän mukaansa ” Omaa työkokemusportfoliota monipuolistetaan juuri niin paljon, että taloudellinen turvallisuus ja toimeentulon jatkuvuus voidaan turvata” (Halava & Panzar 2010, 27). Kullekin ryhmälle tarjottiin lisäksi vuorovaikutuskoulutus, jonka näkökulmana oli työnhaku. Kouluttajana toimi Tanja Jouppi ja kehittämishankkeeni kilpailutti ja osti kyseisen koulutuksen pilottiryhmille. Palaute opiskelijoilta oli tästäkin toiminnasta pääosin hyvää kuten taulukosta seitsemän käy ilmi. Palautelomake on liitteenä viisi.

Taulukko 7. Uralla Alkuun –pilottiryhmien alat, kokoontumiskerrat, sisältö ja saatu palaute.

Ryhmä	Tapaamiskerrat	Käsitellyt asiat	Muuta
Datanomit, Seinäjoki osallistujia 11–16 hlö	23.2.2012 16.2.2012 20.2.2012 7.12.2011 8.11.2011	- Ansioluettelo - Sähköinen ansioluettelo kyvyt.fi- osoitteessa - Työhaastattelutilanne (videon käyttö) -Työnhakumateriaaliin tutustuminen ja työnha- kuprosessin läpikäynti - TE- toimiston palvelut	Palaute: 6 vastaajaa piti itselleen hyödyllisenä, 7 ei 11/ 13 henkilöstä piti tärkeänä val- mistuvilla opiskeli- joille Arvosana: kiitettävä 2

			hyvä 9 välttävä 1
Matkailualan perustutkinto, Lapua osallistujia 3	4.11.2011	- Ryhmäytyminen, sisälön esittely, orientoiti aiheeseen	Ryhmä ei toteutunut
Puuala, Kurikka Osallistujia 5- 12 hlö	29.5.2012 28.3.2012 30.1.2012 7.11.2011 10.10.2011	-Henkilökohtaiset jatko-suunnitelmat -Vuorovaikutuskoulutus näkökulmana työnhaku -CV-netti, työnhakukanavat -Työnhakuprosessi, ansioluettelo, mol.fi, -Orientointi, itsetuntemus	Palaute: Kaikkien mielestä itselle hyödyllinen ja tärkeä valmistuville opiskelijoille Arvosana: kiitettävä 3 hlö hyvä 3 hlö
Kodinhuoltajat, Seinäjoki osallistujia 8-11 hlö	16.5.2012 26.1.2012 17.1.2012 4.1.2012 2.11.2011	-Henkilökohtaiset jatko-suunnitelmat -Vuorovaikutuskoulutus, näkökulmana työnhaku -Portfolio -Yrittäjyys -Työhakemus -Itsetuntemus -Työnhakuprosessi -Ansioluettelo -Orientointi aiheeseen	Palaute: Kaikkien mielestä itselle hyödyllinen ja 9/10 piti tärkeänä valmistuville opiskelijoille. Kiitettävä 4 hlö Hyvä 5 hlö välttävä 1 hlö
Paukun Paja, Lapua Osallistujia 5- 8 hlö	7.2.2012 15.12.2011 17.11.2011 3.11.2011	- Vuorovaikutuskoulutus näkökulmana työnhaku - Työhakemus, harjoittelu - Työnhakuprosessi, ansioluettelo, harjoittelu - Ryhmäytyminen, työhistoria ja tavoitteet, itsetuntemus	Palaute: 3/ 4 henkilöstä piti itselle hyödyllisenä ja kaikkien mielestä tärkeää järjestää työpajalla. Arvosana: Hyvä 4 hlö Tarpeellista tietoa oli saanut: paljon 1 hlö jonkin verran 2 hlö vähän 2 hlö

Kaiken kaikkiaan voi sanoa, että uraohjaajan näkökulmasta pilottiryhmien toiminta oli melko hajanaista ja haastavaa. Ryhmien lukujärjestykset eivät joustaneet kovinkaan paljon, joten aikataulujen yhteensovittaminen oli hankalaa. Ryhmänohjaajan läsnäolo pilottiryhmien kokoontumisten aikana oli uraohjaajan näkökulmasta hyvin positiivista, ikään kuin viesti opiskelijoille, että tämä toiminta on tärkeää, mutta kaikkien opettajien kohdalla tämä ei ollut mahdollista esimerkiksi muiden työtehtävien vuoksi. Lapuan Matkailualan opiskelijoiden ryhmä ei käynnistynyt lainkaan,

koska opiskelijat eivät kokeneet toimintaa itselleen tärkeäksi. Matkailualan ryhmässä oli useita maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita ja opettajat kokivat, että ryhmä olisi heille erittäin tärkeä esimerkiksi kielitaidossa olevien puutteiden vuoksi. Opiskelijat eivät kuitenkaan saapuneet tapaamisiin, joten ryhmän toiminta ei käynnistynyt koskaan kunnolla. Jälkeenpäin ajateltuna markkinointi tälle ryhmälle olisi pitänyt suorittaa jotenkin toisin.

6.4 Muut uraohjauksen kehittämiseen liittyneet toimet

Uralla Alkuun - koulutukset, uraohjauksen pilottiryhmätoiminta ja KesäJeesi-toiminta ovat siis muodostaneet selkärangan uraohjaajan työlle. Näiden lisäksi uraohjauksen kehittämistyössä on kokeiltu esimerkiksi Työnhaun Teemapäivien järjestämistä opiskelijoille ja päivitetty uraohjausmateriaalia. Seuraavaksi kerron näistä tarkemmin.

6.4.1 Työnhaun Teemapäivien järjestäminen opiskelijoille

Uraohjaaja on järjestänyt kehittämistyönsä aikana neljä erilaista Työnhaun Teemapäivää Koulutuskeskus Sedun opiskelijoille. Näiden lisäksi olen ollut mukana Opiskelijoiden Hyvinvointipäivässä Ilmajoella ja muutamissa muissa tilaisuuksissa puhumassa nuorille uraohjauksesta. Idea Työnhaun Teemapäiviin syntyi yhteistyössä opinto-ohjaajien kanssa. Tämän tyypisiä tapahtumia on järjestetty Koulutuskeskus Sedussa aikaisemminkin, mutta resurssipulan vuoksi ne eivät ole toteutuneet säännöllisesti.

Uraohjaaja piti Törnäväväntie 24:n opetuspisteessä Työnhaun Teemapäivät sekä talvella 2011, että talvella 2012. Näissä tapahtumissa oli esittelijänä vain uraohjaaja ja tapahtuma toimi samalla siis uraohjauksen tiedottamiskanavana opiskelijoille. Molemmilla kerroilla valmistuvat opiskelijaryhmät tulivat uraohjaajan ”pisteelle” ennalta suunnitellun aikataulun mukaan, noin puolen tunnin välein. Kumpanakin vuonna jaoin nuorille työnhakumateriaalia ja kävimme muutaman dian avulla läpi työnhaun keskeisiä ja konkreettisia asioita. Vuonna 2011 järjestin pisteelläni työ-

haastattelusimulaation ja vuonna 2012 hyödynsin työhaastatteluvideota. Osallistujia oli molemmilla kerroilla läsnä noin 100.

Talvella 2012 järjestin Työhaun Teemapäivät myös Koulukadun ja Upankadun opetuspisteisiin. Molemmissa opetuspisteissä tapahtuma toteutettiin messutyypiksi. Esittelijöinä tapahtumissa oli eri työnantajatahoja, Työ- ja elinkeinotoimiston edustajat, aikuiskoulutuksen edustaja ja esittelijöitä ammattiliitoista. Päivien ohjelmaan kuului myös Uraohjaajan info-piste. Upankadulla opiskelijoita osallistui tapahtumaan noin 60 henkilöä ja Koulukadulla noin 90 henkilöä. Tapahtumat kestivät noin kahden tunnin ajan.

Tilaisuuksien tavoitteena ja tarkoituksena oli antaa nuorille työelämään ja työllistymiseen liittyvää tietoa. Tavoitteena oli ennen kaikkea se, että he oppivat tuntemaan eri tahoja, joiden puoleen voi kääntyä työelämässä ja työllistymistä tavoitellessa. Sekä Koulukadun että Upankadun Työhaun Teemapäivistä kerättiin opiskelijoilta palaute ja se oli pääosin myönteistä. Lisäksi sekä opinto-ohjaajat, että opetuspisteiden muu henkilökunta piti tapahtumien järjestämistä tärkeänä. Tärkeää oli myös se, että yhteistyötahot, joita tapahtumiin mukaan kutsuttiin, lähtivät tilaisuuksiin mielellään mukaan. Työnantaja sanoi minulle esimerkiksi, että on mukavaa nähdä opiskelijoita muissakin yhteyksissä kuin työssäoppimassa heillä. Tämän tyyppiset tapahtumat antavat hyvän mahdollisuuden lisätä työelämän ja muiden tahojen yhteistyötä koulutuksenjärjestäjän kanssa ja nuorille pystytään tarjoamaan tietoa erilaisessa muodossa kuin perinteiset oppitunnit. Joka tapauksessa uraohjaajan resurssi tapahtumien järjestämisessä oli keskeinen, koska opinto-ohjaajat eivät yksin ehdi niitä järjestämään.

6.4.2 Henkilökohtaiset uraohjaukset

Uraohjaajan työ on sisältänyt valtaosin opiskelijaryhmien kouluttamista, työhaakuun liittyvien tapahtumien järjestämistä ja eri tahojen kanssa tehtävää uraohjauksen kehittämistä ja ideointityötä, kuten aiemmin on käynyt ilmi. Alkuvaiheessa ajatuksena oli päästä tekemään runsaasti myös henkilökohtaista uraohjausta opiske-

lijoiden parissa, mutta käytännössä se ei ole toteutunut kovinkaan laajana. Syitä tähän on useita.

Ensiksikin Uralla Alkuun -koulutukset ovat vieneet uraohjaajan aikaa runsaasti ja niiden yhteyteen ei ole muodostunut henkilökohtaisia keskusteluja kuin hyvin pienimuotoisesti, jos joku opiskelija on koulutuksen jälkeen tullut kysymään jotain omaan tilanteeseensa liittyvää asiaa. Alussa, talvella 2011 ajatuksena oli, että kerrään kunkin koulutuskerran jälkeen niiden opiskelijoiden yhteystietoja, jotka toivovat myös henkilökohtaista ohjausta, mutta käytäntö ei osoittautunut toimivaksi. Kävi nimittäin niin, että yhteydenottopyyntö – lomakkeita käytettiin koulukiusaamisen välineenä eli opiskelija kirjoitti luokkatoverin nimen lomakkeeseen ja asia paljastui vasta kun uraohjaaja otti nuoreen yhteyttä. Luovuin tästä tavasta siis hyvin nopeasti.

Toiseksi, uraohjaaja on varmasti jäänyt myös hieman etäiseksi Koulutuskeskus Sedun opiskelijoille, koska fyysisesti työpisteeni sijaitsee Koulutuskeskus Sedun toimistolla, jonne ei ole sijoitettu tutkintoon opiskelevia opiskelijoita lainkaan. Sedun toimistolta löytyy hallinnon ja kehittämishankkeiden työntekijöitä, mutta ei siis opiskelijoita. Uraohjaaja on tiedottanut työstään esimerkiksi vieraillemalla opiskelijakunnankokouksissa ja opinto-ohjaajien sekä eri toimialojen työryhmissä. Ajatuksena on kuitenkin ollut se, että konkreettinen työ, uraohjaus, tekee uraohjaajan tutuksi opiskelijoille ja henkilökunnalle. Kohtaamiset ja keskustelut toimivat paremmin kuin pelkkä sähköpostitiedotus tai esittäytymiskäynti työryhmissä.

Vaikka uraohjaaja on tehnyt useiden opinto-ohjaajien ja opetushenkilöstön kanssa yhteistyötä, ovat vierailut Sedun opetuspisteissä olleet aina yksittäisiä ja samoja opiskelijoita ei esimerkiksi ole tavattu useampaan kertaan. Uskon, että näistä syistä uraohjaaja on siis väistämättä jäänyt vieraaksi.

Lisäksi erilaiset Työhaun Teemapäivät ja lähes kaikki Uralla Alkuun – koulutukset ovat joka kerta kohdistuneet valmistuville opiskelijoille, joten heitä ei ole voinutkaan tavata esimerkiksi seuraavan lukukauden aikana. Opiskelijoita ja henkilöstöä on paljon, Sedun opetuspisteet pitkienkin välimatkojen päässä toisistaan ja uraohjaajia vain yksi – se lienee kiteytettynä syy vähäiseen henkilökohtaisen uraohjauksen määrään.

Joitain henkilökohtaisia ohjauksia on kuitenkin uraohjaajan työn aikana ollut. Ke­vätlukukaudella 2011 yhteen Uralla Alkuun – koulutukseen osallistuivat myös ryh­män kaksi erityisopiskelijaa, joilla yleensä oli käytössään henkilökohtainen avusta­ja. Tällä kertaa avustaja ei ollut paikalla ja vaikka ryhmä oli pieni, eivät erityisopis­kelijat pysyneet koulutuksen sisällöissä mukana. Uraohjaajana yritin toki huomioi­da heidät erikseen, mutta monet käsitteet tai vilkkaat keskustelut aiheuttivat sen, etteivät he pystyneet seuraamaan koulutuksen sisältöjä täysipainoisesti. Tämä ilmeni muun muassa runsailla kysymyksillä, keskittymiskyvyn herpaantumisena ja suorina kommentteina siitä, etteivät opiskelijat ymmärtäneet mistä puhutaan. Täs­tä johtuen, sovittiin opettajan kanssa, että tulen erikseen sovittuna aikana käy­mään ja käyn näiden kahden opiskelijan kanssa asioita lävitse tarkemmin.

Kyseessä oli siis uraohjaus kahdelle erityisopiskelijalle ja läsnä oli myös henkilö­kohtainen avustaja. Tein tapaamiseemme yksinkertaisen, selkokielisen yhden A4 – mittaisen paperin, jossa oli tiivistetysti asiat työnhakukanavista, työnhaun asiakir­joista ja työnhakutilanteesta ylipäättään. Kävimme keskustellen paperin lävitse ja lisäksi tutkimme mol.fi osoitetta. Erityisopiskelijoiden kanssa keskusteltiin esimer­kiksi siihen, paljonko eläkkeellä ollessa voi ansaita. Lisäksi totesin, että ulkopuoli­senä, yhden kerran nuoria tavanneena, ei voinut päästä heidän tilanteestaan kovin hyvin selville. Nuoret itse tai heidän avustajansa eivät tienneet esimerkiksi mikä on aiempi koulutus tai onko sitä, millä ”etuudella” he tällä hetkellä opiskelevat ja mitä tulevaisuuden suunnitelmia on tehtynä. Näin vahvaa tukea tarvitsevien opiskelijo­iden kohdalla on huutava tarve verkostoyhteistyölle ja tarvitaan monialaista yhteis­työtä, jotta osa-aikaista tai yksilöllisiä kykyjä vastaavia työtehtäviä löytyisi. Tällä hetkellä opinto-ohjaajat ja esimerkiksi ryhmänohjaajat hoitavat tätä asiaa ja ovat keskiössä erityisopiskelijoiden jatkosuunnitelmia tehtäessä.

Talvella 2012 uraohjaajalle ohjautui valmistuva opiskelija opinto-ohjaajan kautta. Opiskelija oli ottanut opinto-ohjaajaan yhteyttä saadakseen neuvoja työnhakuun ja opinto-ohjaaja välitti nuoren yhteystiedot minulle, opiskelijan luvalla.

Tapasin tämän opiskelijan yhden kerran. Opiskelijan tiedontarve oli valtava. Kaikki työnhakuun liittyvät asiat olivat uusia; ansioluettelo, CV- netti, suosittelijan käyttä­minen työnhaussa, työnhakukanavat ja niin edelleen. Opiskelija kertoi, että olivat luokassa miettineet, saavatko ennen valmistumista koulutusta työnhakuun ja kävi-

kin ilmi, että uraohjaaja oli tulossa pitämään Uralla Alkuun – koulutuksen kyseiselle ryhmälle muutaman viikon päästä. Joka tapauksessa opiskelija itse sanoi, että on tärkeää, että voi keskustella jonkun kanssa asioista. Hän ei osannut sanoa, olisiko sähköinen materiaali auttanut häntä, jos sitä olisi olemassa Koulutuskeskus Sedun nettisivuilla esimerkiksi. Teimme tapaamisessa opiskelijalle suunnitelman hänen työllistymistään varten, koska hänellä oli selkeästi selvillä, minne ja minkä tyyppisiin töihin hän haluaisi. Opiskelija oli tyytyväinen keskusteluunne ja kiitteli kovasti neuvoista, joita pystyin antamaan.

Kolmas henkilökohtainen uraohjaus tapahtui myös talvella 2012 kun uraohjaajaan otti yhteyttä puhelimitse nuori, joka oli löytänyt uraohjaajan yhteystiedot internetin kautta. Kävi ilmi, että nuori oli valmistunut Sedusta ammattiin pari vuotta sitten ja toimi tällä hetkellä oman alansa työtehtävissä. Hän oli siis niin sanotusti hankkeen kohderyhmää ja työskentely hänen kanssaan oli mahdollista. Hänellä oli tavoitteena siirtyä hieman erilaisiin työtehtäviin tulevaisuudessa ja oli hakenut useaa työpaikkaa tähän liittyen. Hän koki tarvetta käydä työnhakua läpi jonkun ulkopuolisen kanssa ja sen vuoksi tapasimme kaksi kertaa uraohjauksen merkeissä. Keskusteluissa painottui paljon työhaastattelutilanne ja siihen valmistautuminen. Annoin hänelle työnhakuun liittyvää materiaalia ja neuvoin hyödyllisiä nettisivuja. Lisäksi esimerkiksi työvoimahallinnon Rekrykeskus palveluineen oli hänelle vieras. Uraohjaajana tuntui, että apu, jota pystyi antamaan, oli pienimuotoista, mutta nuoren palautteen perusteella, keskustelut olivat hänelle erittäin tarpeellisia.

Henkilökohtaisten uraohjausten määrä on siis ollut vähäinen tämän kehittämistyön aikana, mutta ne ovat kuitenkin järjestyneet vaikka niihin ei ole aktiivisesti pyritty. Mielestäni valmistuneen nuoren yhteydenotto internet- sivujen kautta kuvaa hyvin nuorten tiedon tarvetta silloinkin kun he ovat jo valmistuneet ja työelämässä. Työelämä- ja työnhakutieto on pirstaleista ja toisaalta tieto internetsivuilta ei ole sama kuin keskustelu toisen ihmisen kanssa. Se viesti on mielestäni tullut vahvana kustakin henkilökohtaisesta uraohjaustilanteesta.

Jos Koulutuskeskus Sedussa olisi vakituinen uraohjaaja, voitaisiin lähteä rakentamaan henkilökohtaisen uraohjauksen mallia opiskelijoiden saataville. Henkilökohtaisen uraohjauksen tarve on suuri ja voisi olla, että jonkun ajan kuluttua keskusteltaisiin siitä, tuleeko uraohjaajien määrää lisätä. Mutta yksikin uraohjaaja pystyisi

olemaan esimerkiksi valmistumisen kynnyksellä ”saattaen vaihtamassa” työ- ja elinkeinotoimiston palveluiden piiriin erityisopiskelijan statuksella valmistuvia nuoria. Joillain aloilla tälle ohjaustyölle ei ole tarvetta lainkaan, toisaalla sitä on enemmän, pienryhmäopetuksen ja alan huono työllisyyden vuoksi. Opinto-ohjaajien resurssit eivät tähän työhön tällä hetkellä ole riittävät. Tämä käy ilmi myös opinto-ohjaajille tehdystä webropol- kyselystä, jota käsittelem luvussa seitsemän.

Kerroin edellä, että tieto ja tuki, jota pystyi antamaan, tuntui usein itsestä vähäiseltä. Nuorelle vaikuttikin olevan tärkeintä se, että joku tuki omia ajatuksia tai antoi uusia näkökulmia työnhakuun. Jokainen tietää, että työnhaku kysyy itseluottamusta ja – tuntemusta. Nuori, vähän työkokemusta omaava henkilö tarvitsee peiliä, jonka kanssa voi pohtia omia vahvuuksiaan ja uraohjaaja on ja voisi olla juuri tätä.

6.4.3 Materiaalin päivitys ja muu uraohjauksen yhteistyö Koulutuskeskus Sedussa

Koulutuskeskus Sedussa on valmistuville opiskelijoille jaettu vuodesta 2005 lähtien Valmiina, eteenpäin, nyt - opas, joka sisältää työllistymiseen, työelämään ja jatko-opintoihin liittyvää tietoa. Opas on luotu Euroopan sosiaalirahaston rahoittamassa (ESR) kehittämishankkeessa vuonna 2005 ja päivitetty vuonna 2009 toisen ESR- hankkeen toimesta. Nyt vuonna 2012, uraohjaaja puolestaan hoiti oppaan päivitystyön ja samalla sen graafinen ilme uudistettiin vastaamaan muita Koulutuskeskus Sedun oppaita. Päivitystyössä tein tiivistä yhteistyötä opinto-ohjaaja Anu Hietarinnan kanssa, joka vastasi oppaaseen tulevan jatko-opintotiedon päivittämisestä. Lisäksi hyödynsin Koulutuskeskus Sedun muita kehittämishankkeita esimerkiksi yrittäjyyden ja työturvallisuutta käsittelevien osuuksien kohdalla. Oppaan päivitystyön loppuvaiheessa vierailin tekstin kanssa myös Koulutuskeskus Sedun opiskelijakunnan kokouksessa, jotta opiskelijat voivat kommentoida sisältöä ja tekstiä. Opiskelijakunnalta tulikin erittäin hyviä korjauksia ja lisäyksiä oppaaseen.

Opas on saatavilla Koulutuskeskus Sedun internet- sivuilta osoitteesta www.sedu.fi ja lisäksi se jaetaan valmistuville opiskelijoille. Päivitystyön myötä, oppaassa olleet asiat saatettiin ajan tasalle, koska esimerkiksi työvoimahallintoon

liittyvät asiat ehtivät vanheta kolmen vuoden aika melko kovasti. Lisäksi oppaassa oli esimerkiksi vanhentuneita internetosoitteita. Oppaan sisältöä pyrittiin myös te-rävöittämään joiltain osin eli haluttiin keskittyä vain työnhakuun, työelämään ja jat-ko-opintoihin liittyviin asioihin. Tällä pyrittiin siihen, että opas olisi nuorten mielestä helppolukuinen ja sisältö niin tiivis, jotta valmistuneet nuoret hyödyntäisivät opasta jatkosuunnitelmissaan. Kokonaan uutta uraohjaus- materiaalia ei tässä uraohjauk-sen kehittämistyössä ole lähdetty tekemään. Selkokieliselle työnhaku- ja työelämä-tieto- materiaalille on kuitenkin koulutuskeskus Sedussa tarve ja se on seuraava kehittämistyö, jonka uraohjaaja aloittaa.

Muu uraohjaajan työssään käyttämä työnhaku- ja työelämämateriali on otettu esimerkiksi työvoimahallinnon eRekrytori- sivustolta internetistä tai muilta ha-kusivustoilta. Ratkaisuun päädyttiin sen vuoksi, että työnhakuun liittyvää, hyvää materiaalia on olemassa valmiina runsaasti eikä niin sanotusti pyörää kannata keksiä uudelleen. Lisäksi, omassa materiaalissa on aina päivittämisen tarve, kuten valmistuvien oppaan osalta on käynyt ilmi. Uraohjaajana näin tärkeämmäksi sen, että etsin opiskelijoiden uraohjaukseen soveltuvat materiaalit ja nettiosoitteet ja saatan ne tiedoksi opinto-ohjaajille ja muille ohjaus- ja opetushenkilöstölle. Materi-aalin ja linkkilistojen sijoituspaikka tulee olemaan todennäköisesti Koulutuskun-tayhtymän Intra.

Muuna uraohjaukseen liittyvänä työnä kannattaa mainita yhteistyö, jota tein yhden opinto-ohjaajan kanssa marras- joulukuun aikana 2011. Kyseessä oli opiskelijoi-den pakollisiin opintoihin kuuluvan Yritys, yhteiskunta ja työelämä-tieto- kurssin vetäminen kahdelle valmistuvalle opiskelijaryhmälle. Opinto-ohjaaja pyysi minua työparikseen, vetämään kyseistä kokonaisuutta, koska hän ei ollut aiemmin kurs-sia opettanut ja hän kaipasi apua suunnitteluun ja toteutukseen. Päätimme, että kurssilla keskitytään työnhakuun ja työelämä-tietouteen. Minä uraohjaajana olin mukana kummankin ryhmän osalta kolmessa kokoontumisessa ja minun johdollani käytiin lävitse, ja harjoiteltiin, työnhaun asiakirjat, työnhakukanavat ja työhaastatte-lutilanne. Lisäksi järjestin alan ammattiliiton edustajan vierailun ryhmien luokse, jolloin pystyttiin enemmän pureutumaan työehtosopimukseen liittyviin asioihin. Opinto-ohjaaja teetti ryhmällä tehtävät ja järjesti esimerkiksi työpaikkojen edustaji-en vierailuja tunneille. Päävastuu kurssin vetämisestä oli siis opinto-ohjaajalla,

mutta uraohjaaja oli tuomassa kurssille omaa erityisosaamistaan. Yhteistyö oli vai-
vatonta ja totesimme usein, että työparityöskentely kyseisen kurssin suunnittelus-
sa ja toteutuksessa oli erittäin myönteinen asia.

7. WEBROPOL- KYSELY OPINTO-OHJAAJILLE OPISKELIJOIDEN URAOHJAUksesta

Etelä-Pohjanmaan Pajoilta Urille - hankkeen uraohjaajana tein Koulutuskeskus Sedun opinto-ohjaajille Webropol-kyselyn koskien uraohjaukseen liittyviä teemoja. Kyselyssä kysyttiin mitä uraohjausasioita opinto-ohjaajat työssään käsittelevät, mihin osa-alueisiin he kaipaivat lisäresursseja tai täydennyskoulutusta, mitkä ovat heidän resurssinsa uraohjauksen suhteen ja mihin asioihin nuoret heidän mielestään tukea tarvitsevat. Kyselylomake löytyy liitteestä kuusi. Kysely oli avoinna opinto-ohjaajille 5.3- 29.3.2012 ja kyselyyn vastasi kaiken kaikkiaan 12 opinto-ohjaajaa. Opinto-ohjaajia on Koulutuskeskus Sedussa yhteensä 19, joten vastaajien määrää voidaan mielestäni pitää hyvänä. Käsitellen seuraavaksi kyselyn vastauksia tarkemmin.

7.1 Webropol- kyselyn tulokset

Ensimmäisenä kysymyksenä opinto-ohjaajilta kysyttiin **mitä urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyviä asioita opinto-ohjauksessa käsitellään**. Ajatuksena oli kartoittaa miten opinto-ohjaajat määrittelevät itse työnsä ja onko heillä keskenään poikkeavia ajatuksia työnsä sisällöistä. Tähän kysymykseen vastasi kymmenen opinto-ohjaajaa kahdestatoista.

Kymmenen vastaajaa mainitsivat työnhakuun liittyvät asiat urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvinä asioina. Vastaajat kertoivat siitä eri tavoin ja eri laajuudella, mutta työnhaku oli yksi keskeinen vastaus. Osa vastaajista kertoi tarkasti työnhakuun liittyvän toiminnan sisällöstä ja erityisesti yhdessä vastauksessa korostui pitkälle suunniteltu ja kehitetty toimintamalli opiskelijoiden työnhakutaitojen valmennukseen ja heidän työllistymisensä parantamiseksi:

”Tehdään kokonaisvaltaista työnhakuvalmennusta. Ohjeistetaan opiskelijoita ansioluettelon ja työhakemusten tekoon (nämä opiskelija tekee opolle itsenäisenä ja opo tarkistaa ne ja korjaa). Lisäksi harjoitellaan tilanteita työnhakuhaastattelutilanteisiin ja keskustellaan työelämän vaatimuksista. Urasuunnittelua ja työllistymistä mietitään läpikotaisin koko opintojen ajan. Ja esim. joululoman jälkeen opinto-ohjauksen tunnilla kartoitetaan tilannetta kesätöiden osalta jne. seura-

taan luokkakohtaisia tilanteita, siitä, onko kaikilla jo kesätöitä jne. Lisäksi työnhaussa kannustetaan ja tarpeen mukaan otetaan henkilökohtaisia ohjaustunteja niin, että jokainen saisi itselleen sopivan työpaikan niin kesäloman ajalle, kuin valmistuessaan. Urasuunnittelussa käytän paljon www.mol.fi/avo sivustoa, josta mm. katsotaan videoklippejä erilaisista alan ammateista ja tehdään omia havaintoja opiskelijalle sopivista ammattialoista.”

Osa vastaajista kommentoi lyhyesti asiaa eikä kuvannut tarkemmin mitä työnhaun käsitteleminen heidän opetuspisteessään tarkoittaa, kuten tästä esimerkistä käy ilmi.

Työnhakuasiat, osaaminen, kyvyt, työelämätaidot.

Kymmenen vastaajaa mainitsivat myös jatko-opintoihin liittyvät asiat osana opiskelijoiden urasuunnittelua ja työllistymistä. Asia kuvailtiin esimerkiksi näin

AMK- hakemista, jatko-opintoja ammattitutkintoon, jatko-opintoja muualle.

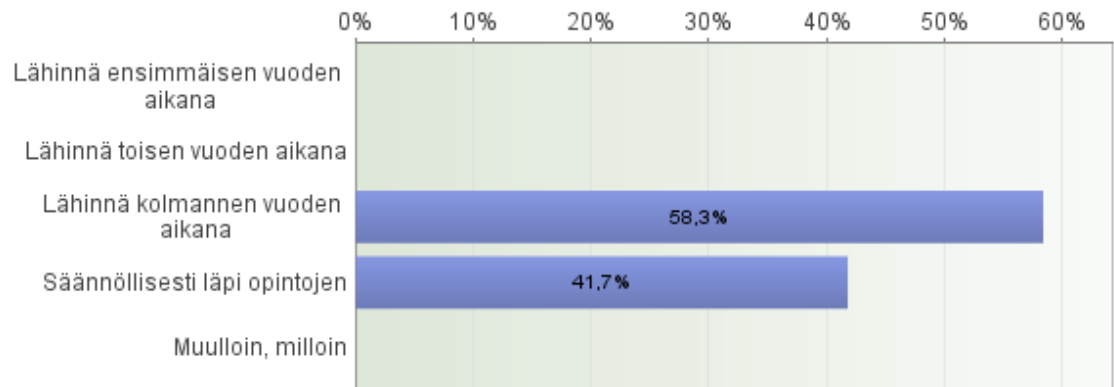
Valinnaisten opintojen vaikutus esim jatko-opintoihin, mitä valitset, jos aiot jatkaa opintoja vaikkapa AMK:ssa.

Jatko-opintojen ja työnhakuun liittyvien asioiden lisäksi tuli yksittäisiä kommentteja, joissa kerrottiin että opinto-ohjauksessa käsitellään esimerkiksi erilaisia työsopimuksia ja työskentelyä osuuskunnassa. Kaksi vastaajaa mainitsi tässä kohtaa TE-toimiston palvelut ja yksi vastaaja kommentoi näin:

Painottuu jatko-opintoihin. TE- toimiston info opintojen loppuvaiheessa, muuten ei työllistymiseen liittyvää.

Toisessa kysymyksessä tiedusteltiin sitä **missä vaiheessa opintoja opiskelija saa urasuunnitteluun tai työllistymiseen liittyvää tietoa**. Kuten kuviosta 19 käy ilmi, painottuu urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvä tieto kolmannelle opiskeluvuodelle. Iso osa vastaajista kertoi kuitenkin, että asioita käsitellään säännöllisesti läpi opintojen. Jos peilaan tätä vastausta ensimmäiseen, avoimeen kysymykseen, voisi päätellä, että Koulutuskeskus Sedun eri opetuspisteet, eri puolilla Etelä-Pohjanmaata vaihtelevat tässä asiassa jonkin verran. Osa vastaajista kun kertoi

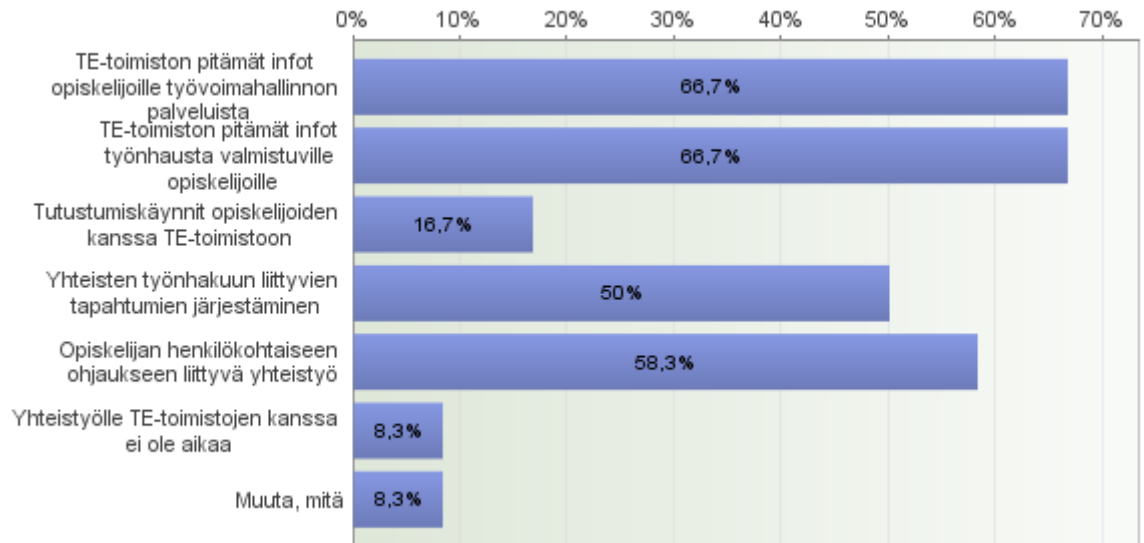
juuri tästä säännöllisesti tapahtuvasta ohjauksesta, osa taas korosti jatko-opintoihin liittyvää ohjausta tai toi esiin, että opinto-ohjausta antavat monet muutkin tahot kuin vain opinto-ohjaajat.



Kuvio 19. Missä opintojen vaiheessa Koulutuskeskus Sedun opiskelija saa urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvää tietoa.

Koska niin valtakunnallisella tasolla kuin Koulutuskeskus Sedussakin opiskelijoiden uraohjaukseen liitetään yhteistyö alueen työ- ja elinkeinotoimistojen kanssa, näin tärkeäksi kysyä opinto-ohjaajilta myös sitä, **millaista yhteistyötä he työvoimahallinnon kanssa tekevät**. Vastaukset käyvät ilmi kuviosta 20. Keskeisintä yhteistyössä näyttäisi olevan työ- ja elinkeinotoimiston pitämät infot valmistuville opiskelijoille heidän palveluistaan sekä työnhausta ylipäätään. Vastaajista myös noin puolet mainitsi yhteisten tapahtumien järjestämisen ja nuoren henkilökohtaiseen ohjaukseen liittyvän yhteistyön. Käsitykseni mukaan kaikissa opetuspisteissä ei ole valmiina tarkkaa mallia siitä, kuinka ja missä vaiheessa esimerkiksi yhteisiä tapahtumia Työ- ja elinkeinotoimiston kanssa järjestetään. Resurssikysymys tulee myös vastaan niin oppilaitoksen kuin työvoimahallinnon näkökulmasta ja yksi vastaaja kommentoikin kohtaan ”muuta, mitä” seuraavaan tapaan:

TE-toimistoilla rajalliset mahdollisuudet tulla pitämään infoja oppilaitokseen.



Kuvio 20. Millaista yhteistyötä Koulutuskeskus Sedun opinto-ohjaajat tekevät TE- toimistojen kanssa.

Uraohjaukseen liittyy kiinteästi työelämäyhteistyö ja tästä halusin tietoa kysymyksellä, jossa kysyin **millaista yhteistyötä opinto-ohjaajat tekevät työntantajien ja yritysten kanssa**. Vastausten erittelyn näkee kuviosta 21. Vastaajista yhtä monta eli 41,7 prosenttia kertoi, että yhteistyö tarkoittaa työssäoppimisjaksoihin liittyvää yhteistyötä tai yritysvierailuja. Muina yhteistyömuotoina mainittiin seuraavia asioita:

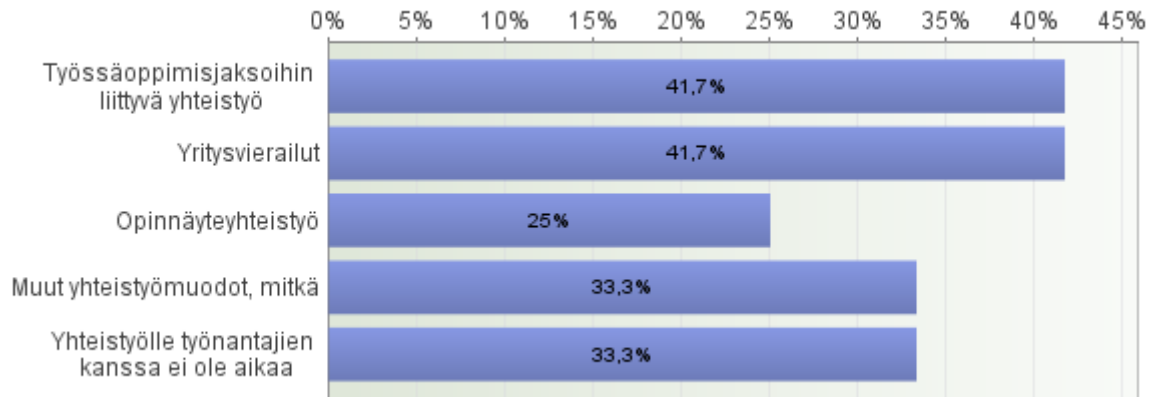
Henkilökohtaiset valmiit kontaktit paikallisiin yrittäjiin + mahdollisuus saada heitä luennoimaan opiskelijoille.

Kesätyöasiat.

Opiskelijarekrytointiin liittyvät yhteistyömuodot.

Työntantajien pitämät luennot valmistuville.

Huomiota kannattaa kiinnittää myös siihen, että peräti 33,3 prosenttia vastaajista kertoi, ettei yhteistyölle työntantajien kanssa ole aikaa.



Kuvio 21. Mitä yhteistyömuotoja Koulutuskeskus Sedun opinto-ohjaajilla on työnantajien/yritysten kanssa.

Kyselyssä kartoitettiin avoimella kysymyksellä **säännöllisiä ura- ja rekrytointipalveluihin liittyviä toimintoja, joita Koulutuskeskus Sedun opetuspisteistä löytyy**. Tarkoitus oli kartoittaa löytyykö opetuspisteistä perinteitä eli esimerkiksi tapahtumia, jotka toistuisivat vuosittain tai henkilötasolla kiinteää yhteistyötä esimerkiksi työvoimahallinnon kanssa. Tähän kysymykseen vastasi yhdeksän henkilöä eli eivät kaikki. Vastaukset olivat kirjavia. Osa vastaajista viittasi kohdan yksi vastauksiin eli siihen, mitä urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyviä asioita opinto-ohjauksessa käsitellään. Kysymykseni saattoi olla hankalasti aseteltu, koska tällä kysymyksellä hain nimenomaan sitä, onko opetuspisteessä jotain pysyviä toimintamalleja, jotka toistuvat vuodesta toiseen opiskelijoiden ura- ja rekrytointipalveluihin liittyen, mutta vastaukset eivät antaneet tähän suoraan tietoa. Useat vastasivat ”työnhakuinfo”, joka tarkoittanee työ- ja elinkeinotoimiston edustajien vierailua opetuspisteessä. Lisäksi kaksi henkilöä oli vastannut tässä kohdassa, että työelämäyhteistyö kuuluu enemmän opiskeltaville aloille. Kaksi vastaajaa oli kirjannut tähän kysymykseen tarkasti toimintatapojaan, ja esittelen niistä tässä toimintoja:

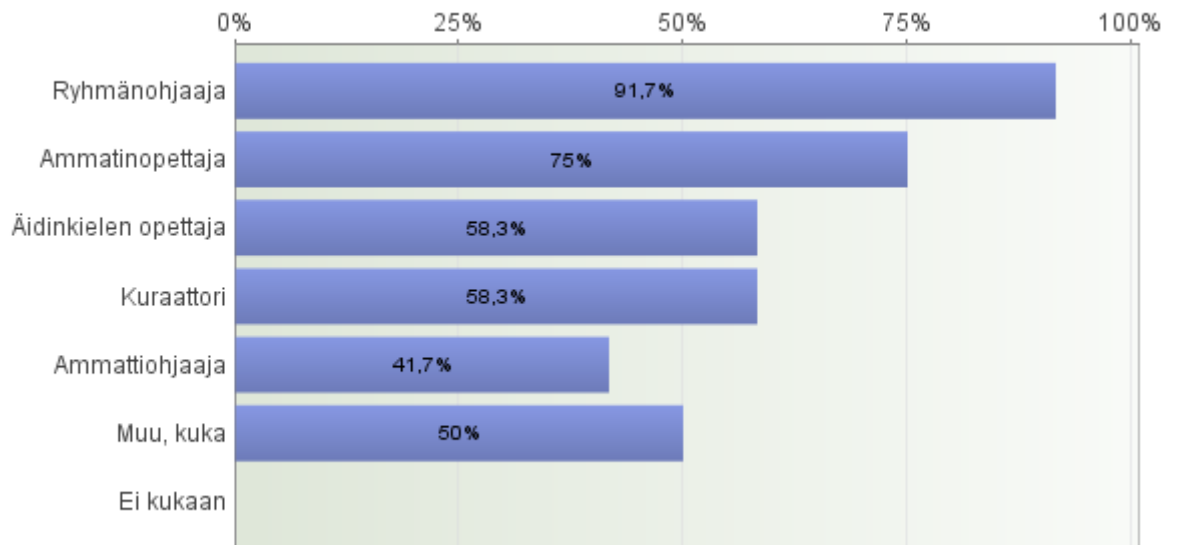
Avoimien työpaikkojen katselu opinto-ohjauksen tunnilla/työnhaku samassa... TE-toimiston tiedotus sähköpostitse tarjolla olevista työnhakukoulutuksista kuukausittain opiskelijoille....ammattiliittojen esittelyt aloittaville ja valmistuville opiskelijoille.

Äidinkielen tunneilla ja YYT-kurssilla (yhteiskunta-, yritys-, työelämä tietokurssi) tehdään työnhakuun liittyviä asiakirjoja. Opo pitää luokittain jatko-opintoinfoja ja auttaa henkilökohtaisesti hakemusten tekemisessä.

sä, mikäli se on tarpeen... TE-toimiston kanssa yhteistyössä kootaan keväisin kaikki ilman kesätyöpaikkaa olevat opiskelijat koululle (tarvittaessa useammassa ryhmässä), ja heidän kanssaan täytetään hakemus CV-nettiin sekä ilmoitaudutaan jo etukäteen työnhakijaksi netin kautta.

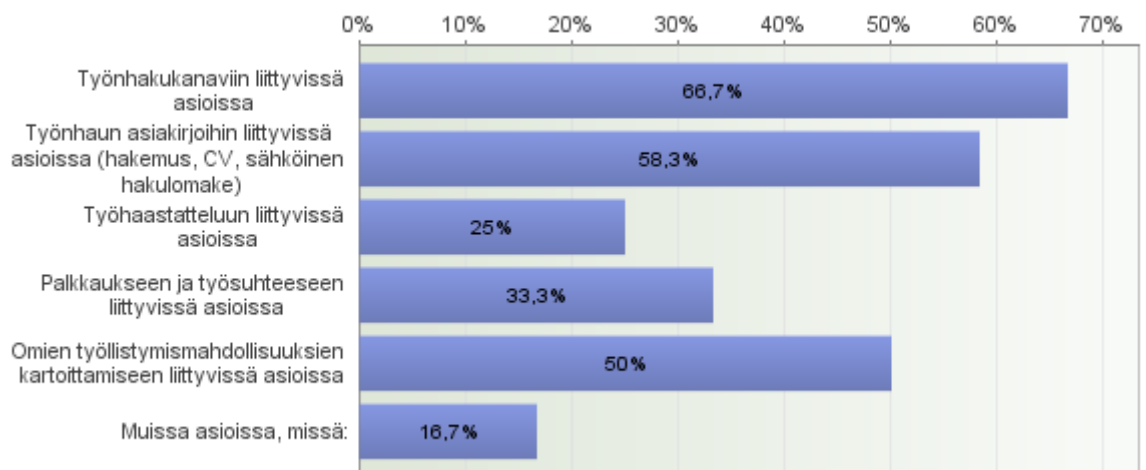
Kuten jo opinto-ohjausta käsittelevässä luvussa on käynyt ilmi, opinto-ohjaus on oppilaitoksessa monen muunkin henkilön vastuulla kuin vain opinto-ohjaajien. Myös opinto-ohjaajien vastauksista on käynyt ilmi jo aiemmin, että ohjaustyöhön osallistuvat kaikki opetus- ja ohjaushenkilöt. Tämän vuoksi myös webropol - kyseilyssä haluttiin selvittää mikä on opinto-ohjaajien näkemys siitä, **ketkä muut opetuspisteessä antavat opiskelijoille työnhakuun ja urasuunnitteluun liittyvää tietoa**. Vastaukset käyvät ilmi kuviosta 22. Lähes kaikki vastaajat kertoivat, että tätä tietoa antaa ryhmänohjaaja ja hyvin moni valitsi myös ammatinopettajan työnhakua ja urasuunnittelutietoa antavaksi tahoksi. Yllättävää mielestäni on, että vain yli 40 prosenttia vastaajista kertoi, että ammattiohjaaja antaa kyseistä tietoa, mutta luku selittynee sillä, ettei ammattiohjaajia ole kaikilla aloilla. Muina urasuunnitteluun ja työnhakuun liittyvän tiedon antajina mainittiin yhteiskunta-, yritys- ja työelämätiedon opettaja, erityisopettaja, opinto-ohjaaja ja yksi vastaaja kuvasi tilannetta näin:

Varmaan osittain kaikki, en oikein tiedä.



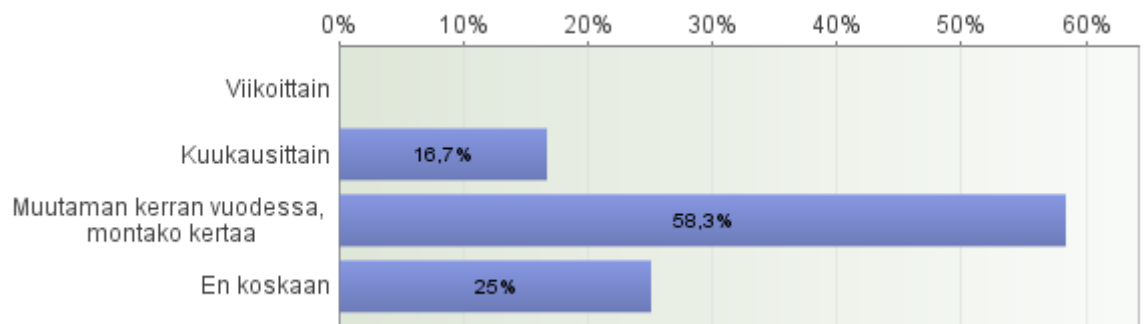
Kuvio 22. Ketkä opinto-ohjaajan lisäksi antavat opiskelijoille työnhakuun ja urasuunnitteluun liittyvää tietoa Koulutuskeskus Sedun opetuspisteissä.

Opinto-ohjaajat kuvasivat myös sitä, **millaisissa urasuunnitteluun liittyvissä asioissa opiskelijat ottavat häneen yhteyttä**. Vastaukset käyvät ilmi kuviosta 23. Eniten opiskelijoiden tiedon tarve liittyy työnhakukanaviin ja puolet opinto-ohjaajista tai vähän yli puolet kertoi, että yhteydenotot liittyvät myös työnhaun asiakirjoihin ja omien työllistymismahdollisuuksien kartoittamiseen. Muina asioina mainittiin jatko-opinnot.



Kuvio 23. Millaisissa urasuunnitteluun liittyvissä asioissa opiskelijat ottavat opinto-ohjaajaan yhteyttä.

Uraohjaajan kehittämistyössä yksi keskeinen teema on ollut se, miten uraohjaajan työ eroaa opinto-ohjaajan tehtävistä ja minne uraohjaajan resurssia tarvittaisiin. Uraohjaajalla on ollut henkilökohtaisessa ohjauksessa yhteensä neljä opiskelijaa, joista yksi oli jo työelämässä kuten kerroin luvussa 6.4.2. Joissain yhteydessä on keskusteltu siitä, voiko tai pitääkö opinto-ohjaajan seurata opiskelijan työllistymistä valmistumisen jälkeen. Periaatteessa ohjausvelvollisuus on valmistumisen jälkeen työvoimahallinnolla ja ne nuoret, jotka eivät työllisty on tarkoitus ”saattaen vaihtaa” työ- ja elinkeinotoimiston palvelujen piiriin. Opinto-ohjaajilta kysyttiin, **kuinka usein he saavat yhteydenottoja valmistuneilta nuorilta työllistymiseen, työttömyyteen tai työmarkkinoihin liittyvissä asioissa**. Jatko-opintoihin liittyvät asiat rajattiin tästä kysymyksestä tarkoituksella pois. Vastaukset käyvät ilmi kuviosta 24.



Kuvio 24. Kuinka usein opinto-ohjaaja saa yhteydenottoja valmistuneilta opiskelijoilta työllistymiseen, työttömyyteen tai työmarkkinoihin liittyvissä kysymyksissä (ei opiskeluun liittyvissä asioissa).

Valtaosa opinto-ohjaajista saa tämän tyyppisiä yhteydenottoja muutaman kerran vuodessa. Vastajat määrittivät vuosittaisten yhteydenottojen määrän olevan yhdestä viiteen kertaan. Valmistuneet opiskelijat eivät siis ilmeisimmin työllistä opinto-ohjaajia kovinkaan paljon. Voiko tästä päätellä, että palveluketju työvoimahallintoon toimii saumattomasti eikä tietovajetta tai palvelutarvetta ole. Mielestäni ei. Oppilaitosta ei ehkä nähdä ohjaavaksi tahoksi valmistumisen jälkeen ja näin kai se periaatteessa onkin. Opinto-ohjaajilta tuskin löytyy resurssia valmistuneiden nuorten laajamittaiseen jatko-ohjaamiseen. Toisaalta hankkeessamme luodun KesäJeesi-toimintamallin pohjalta voi nähdä, että työllistymiseen liittyvä tuentarve on olemassa. Kysymys onkin, onko oppilaitoksella mahdollisuutta vastata tähän tarpeeseen.

Seuraavan kysymyksen vastaukset esittelen lukumäärittäin. Kysyin, **millaisiin asioihin opinto-ohjaajat kaipaavat työssään lisätukea tai täydennyskoulutus-**

ta tai tarvitsevatko kumpaakaan. Vastaukset on eritelty tarkemmin taulukossa seitsemän. Vastaajista suurin osa kaipasi lisätukea yhteistyömuotoihin työnantaji- en/ yritysten kanssa ja lisäksi lähes yhtä moni kertoi, että lisätukea tarvittaisiin opiskelijoiden työnhakutaitojen valmennukseen sekä opiskelijoiden urasuunnitte- luun. Täydennyskoulutusta kaipasi neljä vastaajaa sekä opiskelijoiden työnhaku- taitojen valmennukseen että opiskelijan ammatillisen kasvun tukemiseen.

Taulukko 8. Mihin Koulutuskeskus Sedun opinto-ohjaajat kaipaavat työssään täydennys- koulutusta tai lisätukea.

	täydennys- koulutusta	lisätukea	Yhteensä
Opiskelijoiden työnhakutaitojen valmennus	4	6	10
Opiskelijoiden urasuunnittelu	3	6	9
Yhteistyömuodot TE-toimiston kanssa	3	5	8
Yhteistyömuodot työnantajien/ yritysten kanssa	0	7	7
Opiskelijan ammatillisen kasvun tukeminen	4	4	8
Henkilökohtaiset ohjauskeskustelut opiskelijoiden kanssa	0	4	4

Tämän lisäksi kysyttiin, **mihin muuhun opinto-ohjaaja kokee tarvitsevansa jo- ko lisätukea tai täydennyskoulutusta** ja vastauksiksi saatiin seuraavia kom- mentteja:

Sosiaalipalveluiden kanssa oleva yhteistyö.

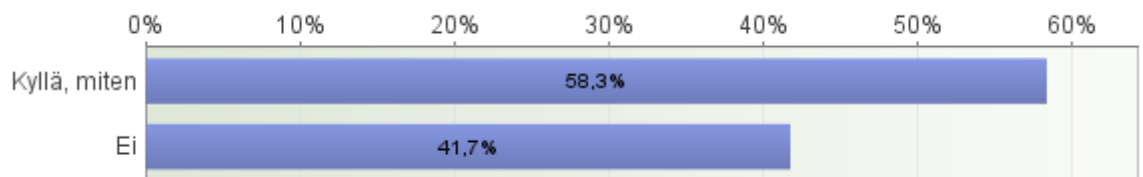
Opiskelijoiden mielenterveyden tukemiseen.

Lisätukea siihen, että voisi enemmän henkilökohtaista ohjausta antaa, tällä opiskelijämäärällä(500 ohjattavaa) siihen ei ole mahdollisuutta.

Vastaajista yksi kertoi lisäksi, ettei kaipaa työssään mihinkään lisätukea eikä täy-

dennyskoulutusta ja yksi vastaaja kertoi, ettei tarvitse lisätukea työhönsä.

Koulutuskeskus Sedussa tehdään opiskelijoiden sijoittumiskyselyt puhelimitse vuosi valmistumisen jälkeen. Tietoja opiskelijoiden sijoittumisesta työelämään tai jatko-opintoihin on hyödynnetty esimerkiksi Koulutuskeskuksen 5- vuotissuunnitelman tekovaiheessa. Se on suunnitelma, joka sisältää ratkaisut, jotka liittyvät pienenevien ikäluokkien aiheuttamaan opiskelijoiden vähenemiseen ja siitä johtuviin muospaineisiin aloituspaikkojen ja opetuspisteiden sijainnin suhteen. (Ylihärsilä 2.4.2012). Tässä kyselyssä haluttiin kartoittaa opinto-ohjaajien mielipidettä siitä, **tulisiko opiskelijoiden työmarkkina-asemaa seurata tarkemmin valmistumisen jälkeen**. Kuten kuviosta 25 käy ilmi, enemmistö vastaajista oli tarkemman seurannan kannalla.



Kuvio 25. Tulisiko opinto-ohjaajien mielestä seurata tiiviimmin opiskelijoiden työmarkkina-asemaa valmistumisen jälkeen.

Kysyttäessä keinoja seurannan järjestämiseen saatiin seuraavanlaisia kommentteja:

Päivää ennen opiskelijoiden valmistumista jokainen ryhmänohjaaja Sedussa tekee yhteenveton opiskelijoista.

Esim. Tilastokeskuksen kyselyin.

Eikös niitä kyselyitä jo tehdäkin.

Kyselyt puhelimitse.

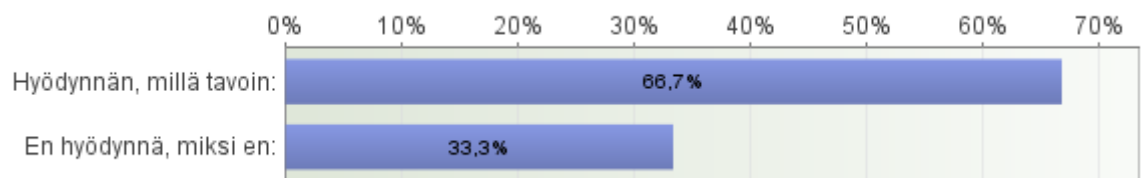
Puhelinkysely esim. kahden vuoden kuluttua valmistumisesta. Tulokset esiin.

Puhelinkyselyillä vastaajat viittaavat ilmeisesti nimenomaan sijoittumiskyselyihin, joista edellä kerroin. Tällä hetkellä jokaisen toimialajohtajan velvollisuus on levittää sijoittumiskyselyt henkilöstölleen tiedoksi (Ylihärsilä 2012).

Valtaosa opinto-ohjaajista kertoi **hyödyntävänsä valmistuneiden opiskelijoiden uratarinoita opinto-ohjauksessa**, katso kuvio 26. Uratarinoita kerrottiin hyödynnettävän esimerkinomaisesti. Joko valmistunutta nuorta pyydettiin vierailulle tunnille tai opinto-ohjaaja kertoi itse entisen opiskelijan uratarinan. Ne opinto-ohjaajat, jotka eivät hyödyntäneet valmistuneiden uratarinoita, kertoivat syyksi ajanpuutteen tai sen, ettei asiaa ole tullut toteutettua:

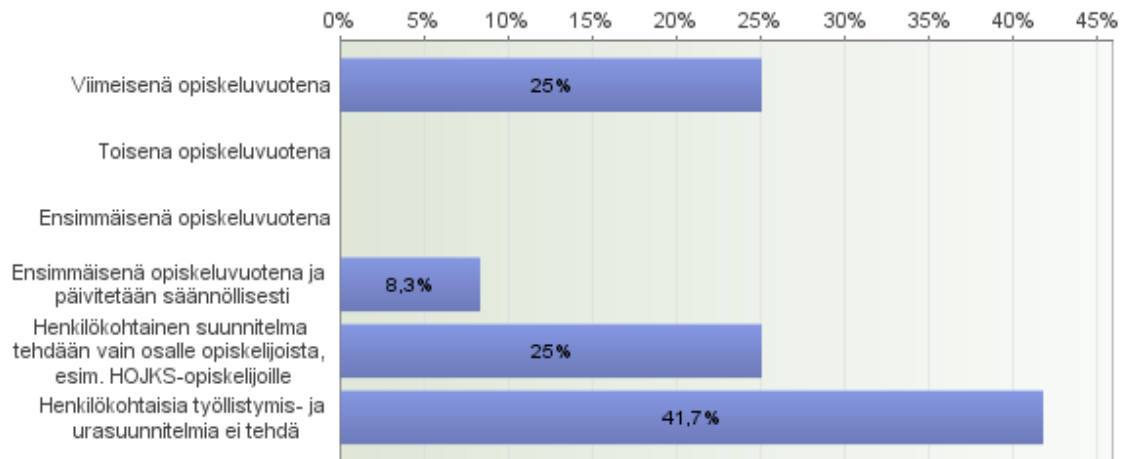
”vaikka mielessä on monesti ollut”.

Lisäksi yksi vastaaja mainitsi, ettei hänellä ole ollut vielä valmistuneita opiskelijoita.



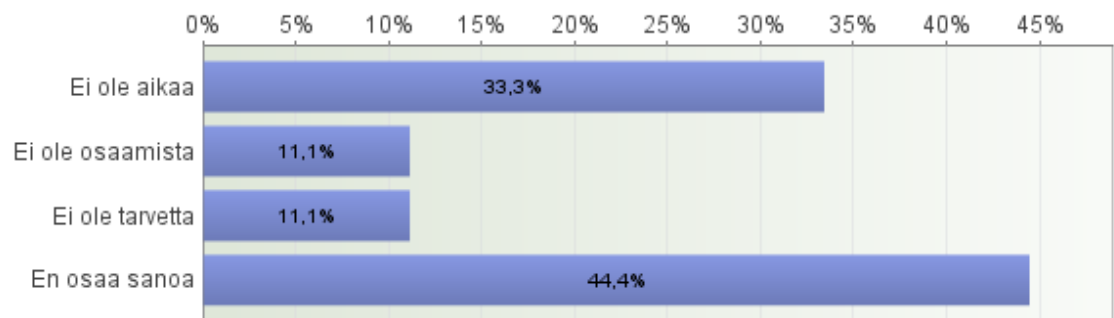
Kuvio 26. Hyödyntävätkö Koulutuskeskus Sedun opinto-ohjaajat valmistuneiden opiskelijoiden uratarinoita uraohjauksessa.

Opinto-ohjaajilta tiedusteltiin myös sitä, **tehdäänpö opiskelijoille henkilökohtainen työllistymis- ja urasuunnitelma ja jos tehdään, missä vaiheessa opintoja tämä tapahtuu**. Opinto-ohjaajien resurssientarve näyttäytyy mielestäni tässä kysymyksessä kaikkein selkeimmin. Jos tarkastelemme kuviota 27, voimme huomata, että lähes puolet vastaajista kertoi, ettei näitä henkilökohtaisia työllistymis- ja urasuunnitelmia tehdä lainkaan. 25 % vastaajista kertoi, että suunnitelma tehdään vain osalle opiskelijoista, kuten HOJKS- opiskelijoille (Henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma) ja yhtä moni vastaaja kertoi, että suunnitelma tehdään viimeisenä opiskeluvuotena.



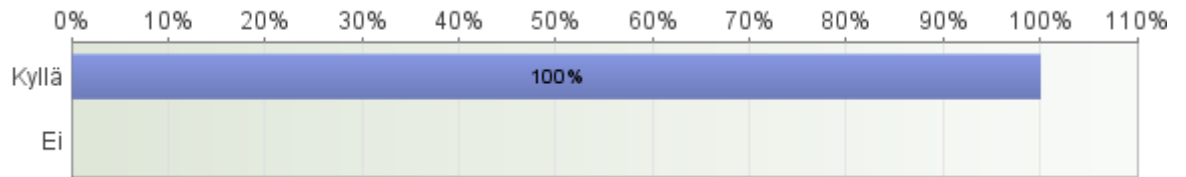
Kuvio 27. Missä vaiheessa opintoja Koulutuskeskus Sedun opiskelijalle tehdään henkilökohtainen työllistymis- ja urasuunnitelma

Kun kysyttiin, mistä johtuu, jos henkilökohtaisia työllistymis- ja urasuunnitelmia ei tehdä lainkaan opiskelijoille, kertoi 33,3 % vastaajista ettei suunnitelmien tekemiseen ole aikaa. (kts. kuvio 28) Useampi vastaaja eli 44,4 % kertoi, ettei osaa sanoa mistä tämä johtuu, joten asia lienee jollain tapaa epäselvä Koulutuskeskus Sedussa.



Kuvio 28. Mistä johtuu jos Koulutuskeskus Sedussa ei tehdä opiskelijoille henkilökohtaisia työllistymis- ja urasuunnitelmia.

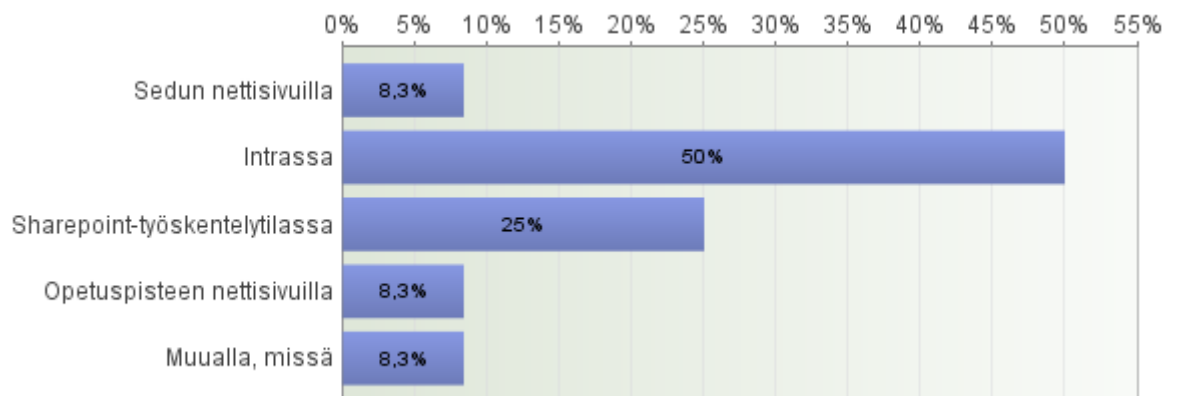
Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että **Koulutuskeskus Sedussa on tarvetta sähköiselle ura- ja rekrytointimateriaalille, jotta sitä voisi hyödyntää opinto-ohjauksessa.** Katso kuvio 29.



Kuvio 29. Tarvitaanko opinto-ohjaajien mielestä Koulutuskeskus Sedussa sähköistä uraohjausmateriaalia opinto-ohjauksessa hyödynnettäväksi.

Kun kysyttiin **missä sähköisen uraohjausmateriaalin tulisi sijaita**, valtaosa vastaajista kannatti Intraa, mutta muutkin vaihtoehdot saivat kannatusta, kuten kuvios- ta 30 käy ilmi. Avoimeen kohtaan tuli seuraavanlainen kommentti, joka varmasti kuvastaa materiaalin tarvetta:

Ihan sama missä materiaali on, kunhan sitä vaan olisi.



Kuvio 30. Koulutuskeskus Sedun opinto-ohjaajien mielipide siitä, missä sähköisen uraohjausmateriaalin tulisi sijaita.

Kysely päättyi avoimeen kysymykseen, jossa vastaaja sai kommentoida tai kertoa mitä tahansa aiheeseen, eli uraohjaukseen liittyen. Tätä mahdollisuutta käytti kuu- si henkilöä eli puolet vastaajista. Osa kommentoi teemoja yleisemmin, opinto- ohjaajan näkökulmasta, osa ehkä pyrki tarkentamaan näkökulmaansa asioihin, joista oli ollut kysymyksiä ja osa kommentoi aiheita Pajoilta Urille- hankkeen näkö- kulmasta. Tässä muutama poiminta vastauksista:

Tämän projektin kautta lisätukea uraohjaukseen on ollut saatavilla.

Tällä opiskelijamäärällä ei tehdä enään ura- ja työllistymissuunnitelmia lomakkeelle.

Osastojen opettajat antavat myös oman alan ohjausta. Opiskelijoiden kanssa suunnitellaan tulevaisuutta ja hakeutumista jatko-opintoihin jne, mutta siitä ei tehdä mitään tuotosta. Opiskelijoita joilla on haasteellisia elämän asioita jne saattaen vaihdetaan esim TY-Piin tai muualle tarpeelliseksi katsotulle taholle.

Näen uraohjauksen koko opintojen aikaisena toimintana, jolla opiskelijalle selviää mitä hänen opiskelun aikaiset valintansa vaikuttavat jatkoon. Näen uraohjauksen sekä jatkokoulutus- että työnsaantiasiana, en pelkästään työnhakuna.

Koska ohjattavia on monilla Sedu-opoilla 400-500, niin henkilökohtaiseen suunnitteluun ja ohjaukseen jää aivan liian vähän aikaa. Harmillista on se, että opiskelijat eivät ole kovin kiinnostuneita jatkokoulutus- ja työnhaku-asioista.

Te-toimiston luentoja ei ole ollut nyt, kun sinä olet ehtinyt puhumaan työn hakemisesta.

Projektin tuoma apu uraohjaukseen on ollut HUIKEA! Toivon, että Sedussa olisi jatkossakin henkilö, joka hoitaisi näitä asioita ja olisi opojen apuna. Eri yhteistyötahojen kanssa yhteydenpitoon menee hurjasti aikaa, sitä ei ole ja se jää tekemättä... Projektin myötä on tullut paljon uutta ainakin meille, siitä Annukalle iso kiitos :)

7.2 Johtopäätökset webropol- kyselyn vastauksista

Opinto-ohjaajien vastauksista näkyy mielestäni kautta linjan resurssien vähäisyys ja työn haasteellisuus. Tulkitsen vastauksia sen kokemustiedon varassa, jota minulle on kertynyt reilun vuoden kestäneen yhteistyön aikana opinto-ohjaajien kanssa. Kaikki Koulutuskeskus Sedun opinto- ohjaajat eivät ole kokoaikaisia ja myös esimerkiksi tutkintojen ja opiskelijoiden määrä opetuspisteittäin vaihtelee. Opinto-ohjaajien työmäärään vaikuttaa lisäksi se, millaiset opiskelijahuollon re-

surssit opetuspisteessä on muuten käytettävissä. Esimerkiksi kuraattoripalveluiden vähäisyys tai puuttuminen näkyy opinto-ohjauksen kysynnässä.

Edellä mainitusta resurssien vähäisyydestä johtuu varmasti sekin, että vastausten perusteella voi aavistaa, etteivät Koulutuskeskus Sedun opiskelijat saa tällä hetkellä keskenään yhtä paljon työnhakuun ja työelämään liittyvää tietoa. Toisaalta tulee huomioida myös se näkökulma, joka opinto-ohjaajien kanssa keskusteltaessa tulee usein esille, eli nuori ei välttämättä tiedosta työelämästä saadun tiedon merkitystä esimerkiksi opintojen ensimmäisenä vuonna. Äidinkieleen kuuluu esimerkiksi työnhaun asiakirjojen opettelu, mutta olen itsekin tavannut useita valmiituvia opiskelijaryhmiä, jotka eivät muista niitä tehneensä.

Opinto-ohjaajat kuvasivat vastauksissaan, että yhteistyölle työnantajien ja yrittäjien kanssa ei ole aikaa, yhteistyöhön työ- ja elinkeinotoimistojen kanssa kaipasi usea lisätukea ja opiskelijoiden henkilökohtaisia työllistymis- ja urasuunnitelmia ei ajanpuutteen vuoksi tehnyt 33,3 % vastaajista. Usea vastaaja kommentoi myös, että opiskelijoiden määrä on liian suuri, jotta pystyisi tekemään henkilökohtaista ohjausta siinä määrin kuin olisi tarpeen. Kun kävimme läpi opinto-ohjaajien vastauksia Opo- kehityryhmässä 11.4.2012, totesivat opinto-ohjaajat, että toiselle nivelvaiheelle, nivelvaiheelle työelämään, jää liian vähän aikaa.

Henkilökohtaisesta ohjauksesta opinto-ohjaajien kanssa keskusteltaessa, tuotiin esiin myös näkökulma siitä, että ohjaus pitäisi tapahtua systemaattisesti, saman henkilön toimesta. Jos opinto-ohjaajia olisi enemmän, ehtisivät he antaa nuorelle ohjausta henkilökohtaisemmalla tasolla. Lisäksi tuli esiin, että opetushallitus on perustanut työryhmän joka pohtii ammatillisen koulutuksen opetuksen ja ohjauksen määrän ja riittävyyden kriteeristöä. Se esittää, että päätoimisella opinto-ohjaajalla saisi olla 250 opiskelijaa. Lisäksi tulisi huomioida opinto-ohjaajalla oleva opetusvelvollisuus, maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden, erityisopiskelijoiden ja tutkintojen määrä kun opiskelijamäärää per opinto-ohjaaja päätetään. Tästä on tulossa ohje koulutuksen järjestäjille. (Vainionpää 11.4.2012.)

Lisätukea opiskelijoiden työnhakutaitojen valmennukseen kaipasi siis 60 % vastanneista opinto-ohjaajista ja heistä 40 % kaipasi siihen täydennyskoulutusta. Työnhaku ja esimerkiksi työ- ja elinkeinotoimiston palvelut muuttuvat paljon. Tästä

syystä on päätetty, että syksyllä 2012 opinto-ohjaajat vierailevat Seinäjoen työ- ja elinkeinotoimistossa Kehitä- ryhmän kokouksen tiimoilta. Tätä tulevaa vierailua voidaan pitää pienimuotoisena täydennyskoulutuksena nuorten työnhakutaitojen valmennukseen, mutta siitä tulisi tehdä mielestäni perinne, jotta yhteys työvoimahallintoon pysyisi tuoreena. Työ- ja elinkeinotoimistoon tehtävää vierailua tullaan tarjoamaan myös muun muassa äidinkielenopettajille, jotka vastaavat suurelta osin työnhaun asiakirjojen opettamisesta opiskelijoille. (Kokousmuistio 21.3.2012.)

Kuten opetushallituksen Osaaminen ja sivistys 2020 strategiapaperissa todettiin, ammatilliseen koulutukseen tulee vakiinnuttaa opiskelijoiden henkilökohtaiset jatko-opinto- ja urasuunnitelmat. Tällä hetkellä Koulutuskeskus Sedussa ei niitä kovin laajamittaisesti tehdä, kuten opinto-ohjaajien webropol- kyselystä kävi ilmi. Asia kiteytynee jo aiemmin mainitsemaani ongelmaan siitä, ettei opinto-ohjaajilla ole riittävästi resurssia opiskelijoiden henkilökohtaiseen ohjaukseen. Toinen, silmiinpistävä asia oli se, ettei Koulutuskeskus Sedun opetuspisteistä löytynyt kovinkaan runsaasti pysyviä käytäntöjä opiskelijoille suunnatuista työnhaku- tapahtumista tai muista ura- ja rekrytointipalveluihin liittyvistä infotilaisuuksista. Tämä selittänee sen, että uraohjaaja on järjestänyt niitä Koulutuskeskus Seduun neljä oman kehittämistyönsä aikana kuten kerroin luvussa 6.4.1. Uraohjaajalla on siihen ollut resurssi ja opinto-ohjaajat ovat sen mielellään ottaneet vastaan.

8. JOHTOPÄÄTÖKSET KEHITTÄMISTYÖN PERUSTEELLA

Kehittämistyöni aikana Koulutuskeskus Sedussa on ollut käynnissä useita, erilaisia uraohjauksellisia toimintoja. Koulutusten, teemapäivien, pilottiryhmien ja Kesä-Jeesin kautta on kertynyt erityyppisiä aineistoja, joiden avulla olen pyrkinyt selvittämään muun muassa millaisesta ohjauksesta ja tiedosta nuoret hyötyvät tai miten uraohjaajan ja opinto-ohjaajan työnkuvat eroavat toisistaan. Aineistojen erilaisuus on haaste niin tämän työn lukijalle kuin kehittäjälle itselleenkin. Aineistojen vertailu on hankalaa ja aineistoa on paljon. Mistä runsas aineiston kertyminen voisi kertoa? Mielestäni se kuvaa osaltaan uraohjausresurssin tarvetta Koulutuskeskus Sedussa. Kehittämistyön alkaessa lähdettiin kartoittamaan mitä uraohjaaja voisi tehdä ja mihin paneutua, mutta matkan varrella yhteistyöpyyntöjä ja ideoita toiminnalle on tullut runsaasti ja niihin on pyritty vastaamaan. Kehittämistyön ja kehittämishankkeen haasteena lienee aina työn rajaaminen. Hyvän yhteistyön ylläpitämiseksi hankkeen työntekijä pyrkii toimimaan yhteistyötahojen kanssa mahdollisimman tiiviisti ja uraohjaajan työnkuva on muovautunut matkan varrella sellaiseksi kuin sen tässä opinnäytetyössäni kuvaan. Olen pyrkinyt tuloksia ja aineistoja raportoidessani painottamaan Uralla Alkuun- koulutusten ja KesäJeesin aineistoja, mutta en ole halunnut rajata mitään osa-aluetta kokonaan pois, koska uraohjauksen laajuus kertoo omaa kieltään. Jos uraohjaukselle ei olisi ollut tarvetta Koulutuskeskus Sedussa, ei aineistonikaan olisi kasvanut näin laajaksi.

Luvussa 5,2 esittelin kehittämistyöni keskeisiä kysymyksiä. **Millaisesta tiedosta ja ohjauksesta nuoret hyötyvät ja mitkä ovat toimivia tapoja toteuttaa uraohjausta?** Mielestäni tämä on tullut selväksi esimerkiksi Uralla Alkuun – koulutusten palautteista. Nuoret haluavat konkreettista ja yksityiskohtaista tietoa työnhaun vaiheista, mutta myös työvoimahallinnon palveluista ja ammattiliittoihin ja työsopimukseen liittyvistä asioista. Tässä vaiheessa voin todeta, etten tavannut kehittämistyöni aikana yhtäkään opiskelijaryhmää, jossa Uralla Alkuun - koulutusten tieto olisi koettu turhaksi. Vain aikuisopiskelijat kokivat, etteivät tietoa välttämättä tarvitse. Ammattiin valmistuville nuorille koulutuksissa käsitellyt aiheet ovat kuitenkin valtaosin uusia. Nuoret opiskelijat pitävät koulutuksista, joissa tietoa annetaan esimerkiksi hyödyntämällä videoita opetuksessa. Myös keskustelut ja avoin, rento ilmapiiri saavat nuorten keskittymiskyvyn paranemaan ja asiat tulevat paremmin

selviksi. Nuoret ovat hyviä käyttämään internetiä ja sosiaalista mediaa ja ne tulisi-kin jatkossa ottaa paremmin mukaan nuorten uraohjaukseen Koulutuskeskus Sedussa. Verkko-ohjaus on asia, joka lisääntyy valtakunnallisesti ja Koulutuskeskus Sedussa sitä tulisi kehittää uraohjauksen osalta (Hyvällä mallilla 2001, 46 [12.5.2012].) Facebook on toimivampi kanava tavoittaa nuoria kuin perinteinen sähköposti. Sähköisen uraohjausmateriaalin tarve ei noussut kehittämistyöni aikana kovinkaan suureksi. Tämä saattaa johtua siitä, ettei Koulutuskeskus Sedun internetsivuilla ole tällä hetkellä muutakaan sähköistä materiaalia opiskelijoille kovin paljon ja toisaalta uraohjaaja ei keskittynyt kehittämistyössään sähköisen materiaalin luomiseen. Toisaalta uraohjaaja ei voi myöskään tietää kuinka paljon sähköistä materiaalia hyödynnetään tällä hetkellä opetuksessa. Jos niitä rakenteita on olemassa, tulisi uraohjausmateriaali määritellä yhdessä ja katsoa mihin opintokonaisuuksiin materiaalit istuvat. Tällä tavoin toimien uraohjaus tulisi myös selvemmin osaksi kaikkien opiskelijoiden opintoja ja sen opinnollistaminen voisi toteutua.

Mitkä ovat toimivia tapoja toteuttaa uraohjausta Koulutuskeskus Sedussa, oli yksi kehittämistyöni kohteista. Kuten opetushallituksen Osaaminen ja sivistys 2020 strategiapaperissa määriteltiin, tulee opinto-ohjaukseen lisätä henkilökohtaista ja pienryhmäohjausta ja rakentaa yksilöllisiä opintopolkuja. Kokemukseni tukevat tätä tavoitetta. KesäJeesi ja henkilökohtaiset uraohjaukset olivat nuorille tarpeellisia, kuten aiemmissa luvuissa olen esitellyt. Uraohjaajan työ on tällä hetkellä määrällinen, projektirahoitukseen perustuva eikä ohjaukselle synny jatkumoa, jota opinto-ohjaajat kaipasivat webropol-kyselyn vastauksissa. Osaaminen ja sivistys 2020-strategiapaperissa mainitut henkilökohtaiset jatko-opinto- ja urasuunnitelmat on luonnollisesti mahdollista toteuttaa jos Koulutuskeskus Sedussa on resurssia opiskelijoiden henkilökohtaiseen ohjaukseen. Henkilökohtaisen ohjauksen lisäksi Urala Alkuun- koulutusten tyyppiset tunnit, joissa käsitellään työnhaun keskeiset periaatteet ja käsitteet, ovat erittäin tärkeitä. Työvoimahallinnon vastuulle näitä ei voi laskea, koska heidän resurssinsa eivät ole riittävät eikä työvoimahallinnon palveluja ole saatavilla kaikilla paikkakunnilla. Oppilaitoksen tehtäväksi jää siis toteuttaa nuorten uraohjaus. Lisäksi KesäJeesi ja Työnhaun Teemapäivät ovat osoittautuneet erittäin tärkeiksi tavoiksi toteuttaa uraohjausta Koulutuskeskus Sedussa. Samantyyppisiä toimintoja on kehitetty Opetushallituksen Hyvällä mallilla – hank-

keessa, jossa on luotu hyviä käytäntöjä koulutustakuun toteutumisen varmistamiseksi perus- ja toisen asteen koulutuksessa (Hyvällä mallilla 2001, 7 [13.5.2012]). Koulutuskeskus Sedussa tehty kehittämistyö on siis yhteneväinen valtakunnassamme tehtyjen kehittämishankkeiden kanssa.

Miten tämän hetkistä **uraohjausta Koulutuskeskus Sedussa tulisi kehittää?**

Vastaukseksi esitän ensiksi resurssointia ja sen kehittämistä. Kehittämistyöni perusteella totean, että Koulutuskeskus Seduun tulee perustaa uraohjauksen vakinnainen tehtävä tai uraohjaajan työtehtävät tulee linkittää opinto-ohjaajan työnkuvaan. Tämä ei kuitenkaan onnistu ellei opinto-ohjaajien määrää lisätä. Toisaalta tulee muistaa erään opinto-ohjaajan kommentti webropol- kyselyyn, jossa hän toivoi, että hankkeeni jälkeenkin Koulutuskeskus Sedussa olisi henkilö hoitamassa uraohjausasioita ja joka toimisi samalla opinto-ohjaajien apuna. Jos uraohjaukseen panostettaisiin siten, että tehtävää hoitaisi tietty henkilö, voitaisiin varmemmin saavuttaa tilanne, jolloin Koulutuskeskus Sedusta valmistuvat nuoret tunnistaisivat omat oikeutensa mutta myös velvollisuutensa työelämään siirtyessään (kts. Vehviläinen 2011, 6-9, Latva-Mantila P. 3/2012). Vakinnainen uraohjaaja tekisi yhteistyötä opinto-ohjaajien ja muun ohjaus- ja opetushenkilöstön kanssa ja hän keskittyisi työssään nuorten työelämävalmiuksien kehittämiseen. Ehdotus uraohjaajan työnkuvaksi ja vertailu, kuinka se sijoittuu suhteessa opinto-ohjaajan ja opiskelijakuraattorin työhön käy ilmi kuvioista 31. Kuviossa näkyy **myös opinto-ohjaajan ja uraohjaajan työnkuvien eroavaisuudet, mikä oli yksi kehittämistehtävistäni**. Kuten kuviota tarkasteltaessa voi huomata, kuraattorin työnkuva painottuu koulun sosiaalityöhön ja opiskelijan henkilökohtaisen elämäntilanteen pulmakohtiin liittyvään ohjaukseen. Opinto-ohjaajan työssä painottuu opintojen etenemiseen liittyvä ohjaustyö, ammatinvalintaan liittyvät teemat ja jatko-opintoasiat. Lisäksi osaamisen tunnustaminen ja tunnistaminen eli koulutuksen ulkopuolella hankitun osaamisen saaminen osaksi nuoren opintoja, on keskiössä opinto-ohjaajan työssä. Uraohjaaja sijoittuisi näiden kahden ammattiryhmän välille, tekemään yhteistyötä heidän kanssaan ja toisaalta vastaamaan omista osa-alueistaan. Uraohjaus materiaalin luominen ja päivittäminen tai työnhakuun liittyvät koulutukset hoidetaan tällä hetkellä opetuspisteissä hyvin vaihtelevin tavoin. Yhteistä toimintatapaa ei ole myöskään Työhaun Teemapäivien järjestämisessä tai uraohjauksen kehittämistyössä ylipäätään. Uraohjaus kuuluu kaikille, mutta ku-

kaan ei vastaa selkeästi sen kehittämistyöstä. Tämä aiheuttaa osaltaan sen, että opiskelijoiden saamat tiedot ja taidot voivat vaihdella. Jos uraohjaajan tehtävään nimettäisi erillinen henkilö, se ei tietenkään tarkoita sitä, että kaikkien opetuspiesteiden tulisi toimia täysin samoin vastaisuudessa. Uraohjaajan nimeäminen tekisi kuitenkin uraohjauksen kehittämisestä ja toteuttamisesta säännöllistä ja tietoista toimintaa Koulutuskeskus Sedussa.

Kuvio 31. Opiskelijakuraattorin, uraohjaajan ja opinto-ohjaajan työnkuvat Koulutuskeskus Sedussa

Opiskelijakuraattori Koulutuskeskus Sedussa:

- Opiskelijoiden tukena opiskelussa: esim. kiusaaminen, kaverisuhteet, käyttäytyminen, itsetunto, päihteiden käyttö, asuminen perhe- ja elämäntilanne
- kuraattori toimii yhteistyössä: opiskelijan ja opiskelijaryhmien, huoltajien, ryhmänohjaajien, opinto-ohjaajan ja muun henkilöstön kanssa
- osallistuu opiskelijahuolto-ryhmään
- tekee yhteistyötä nuoren muiden yhteistyötahojen kanssa kuten sosiaalitoimi ja psykiatrinen poliklinikka

Uraohjaaja Koulutuskeskus Sedussa:

- Koordinoi ja kehittää uraohjausta
- Vastaa opiskelijoiden työnhakuun liittyvistä koulutuksista
- Toimii KesäJeesin koordinoijana ja toteuttaa KesäJeesin uraohjauskoulutukset
- Vastaa uraohjausmateriaalin päivitstyöstä ja luo esim. selkokielistä materiaali opiskelijoille ja opetus- ja ohjaushenkilöstölle
- Toteuttaa vuosittain Työhaun Teemapäiviä opetuspisteissä yhteistyössä opinto-ohjaajien ja opettajien kanssa
- On mukana työelämäyhteistyössä ja toimii yhteyshenkilönä työvoimahallintoon päin
- On tarvittaessa mukana opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyvissä pulmakohdissa
- Koordinoi sijoittumiskyselyjen toteutuksen

Opinto-ohjaaja Koulutuskeskus Sedussa

- Jokaiseen tutkintoon sisältyy ainakin 1,5 opintoviikkoa opinto-ohjausta
- Tukee opiskelijaa opinnoissa
- Koulutusalaan, opintoihin ja opiskeluun perehdyttäminen
- Henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien tekeminen
- Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen
- Yksilö- ja ryhmäohjaus
- Opinto-ohjaaja antaa tietoa jatko-opinnoista ja työllistymisestä
- Opinto-ohjaaja tiedottaa opiskelumahdollisuuksista perusasteelle (esim. vanhempainillat) ja messutapahtumissa
- Nivelvaiheyhteistyö yläkoulujen kanssa
- Nivelvaiheyhteistyö työelämän kanssa

Suunnitelmallinen ja yhdessä määritelty uraohjaus ammatillisessa koulutuksessa vastaa kaikkien nuorten tarpeisiin. Uralla Alkuun- koulutukset ovat tärkeitä kaikille opiskelijoille. KesäJeesi vastaa pienemmän ryhmän tarpeisiin, niiden, jotka syystä tai toisesta tarvitsevat enemmän tukea työllistymiseensä. Työhaun Teemapäivät puolestaan ovat merkittäviä kaikille opiskelijoille ja niiden nähdään hyödyttävän myös opetus- ja ohjaushenkilöstöä. Henkilökohtaiset uraohjauskeskustelut ovat merkittäviä useimmille opiskelijoille ja tärkeintä olisikin, että oppilaitoksesta löytyy mahdollisuus henkilökohtaiseen keskusteluun, jos opiskelija sitä tarvitsee.

Nuorten syrjäytyminen maksaa niin inhimillisesti kuin taloudellisestikin laskettuna erittäin paljon. Jos syrjäytyminen nähdään prosessiksi, jossa eri tilanteissa olevat henkilöt ikään kuin ajautuvat yhteiskunnasta syrjään, on erittäin tärkeää pohtia tuottaako koulutus syrjäytymistä. (kts. Hänninen 2007, 6-9.) Onko nuoren tulevaisuus epävarma valmistumisen kynnyksellä vai onko hänellä vaihtoehtoja oman tulevaisuutensa suhteen. Uraohjaus on mahdollisuuksien tarjoamista ja nuoren näköalojen avartamista. Koulutukset, pilottiryhmätoiminta ja KesäJeesi ovat toimineet siitä lähtökohdasta, että nuori hahmottaisi osaamisensa ja mahdollisuutensa. Näitä näkökulmia uraohjaaja ei voi yksin nuorelle luoda vaan siihen tarvitaan koko oppilaitosyhteisö. Uraohjausteemat olisi syytä nostaa yleiseen tietoisuuteen, koska melko yksinkertaisilla ja pienillä asioilla voidaan ehkäistä nuorten syrjäytymistä.

Valtakunnallisten työryhmien esityksissä, joilla yritetään pureutua nuorten työttömyyteen ja syrjäytymiskehitykseen (kts. luku 3) ei näy kovinkaan vahvana uraohjaus ammatillisessa koulutuksessa. Näitä ovat esimerkiksi Nuorten yhteiskuntatakuu ja Koulutustakuu. Niissä puhutaan opinto-ohjauksesta, mutta uraohjaus erillisenä asiana ei tule ilmi. Sen ajatellaan toki kuuluvan opinto-ohjaukseen, kuten se käytännössä onkin. Mutta mielestäni tilannetta voidaan tulkita myös siten, että ammatillisen koulutuksen uraohjausta pidetään itsestäänselvyytenä. Koulutuksen järjestäjän tulee siis itse huomata uraohjauksen kehittämistarve. Oppilaitoksen tulee itse se määritellä ja nostaa yhdeksi keskeiseksi osaksi nuorten opintoja. Tällä tavoin oikea-aikaisesta, oikein resurssoidusta ja nuorten tarpeisiin vastaavasta uraohjauksesta voi tulla myös vetovoimatekijä kun ammatilliset oppilaitokset markkinoivat koulutustarjontaansa potentiaalisille opiskelijoille.

Valtakunnan tasolla painotetaan myös työ- ja elinkeinotoimiston ja ammatillisen koulutuksen välistä yhteistyötä opiskelijoiden uraohjauksessa. Tämä on mielestäni hyvin ristiriitaista, koska samanaikaisesti työ- ja elinkeinotoimistoja lakkautetaan useilta paikkakunnilta. Koulutuskeskus Sedun opetuspisteiden paikkakunnilta häviää tänä keväänä esimerkiksi kaksi toimistoa eli Lapualla ja Kurikassa työvoimahallinnon palvelut eivät ole enää saatavilla. Lisäksi Lappajärveltä työ- ja elinkeinotoimisto on lopetettu jo aiemmin. Välimatkat tulevat olemaan yksi este yhteistyölle ja on päivänselvää, etteivät työvoimahallinnon edustajat ehdi kovin laajamittaisesti opetuspisteisiin vierailuille. Miksi silti ajatellaan, että yhteistyö työvoimahallinnon kanssa on keskiössä ammattiin valmistuvien nuorten työllisyyden takaamiseksi?

Tämän kehittämistyön ollessa päättymässä, voi todeta, että Koulutuskeskus Sedun osalta, uraohjauksen kehittämistyö on vasta saatettu alkuun. Opinto-ohjaajat ovat keskiössä opiskelijoiden uraohjauksen toteuttamisessa, mutta hyvin tärkeää olisi myös tehdä samanlainen selvitystyö muun opetus- ja ohjaushenkilöstön osalta. Olisi tärkeää, että Koulutuskeskus Sedussa määriteltäisiin yhdessä mitä uraohjaus meillä tarkoittaa, mitkä ovat vähimmäistiedot ja -taidot, jotka ammattiin opiskeleva nuori meiltä saa ja mitkä osa-alueet ovat kenenkin vastuulla. Tämä kehittämissuositus voi tarkoittaa myös sitä, että uraohjaus tulisi opinnollistaa eli järjestää kaikille opiskelijoille kuuluva pakollinen kurssi työnhakuun ja työelämäntietoon liittyvistä asioista. Opinnollistaminenkaan ei kuitenkaan mielestäni tee merkityksettömäksi uraohjauksen yhteistä määrittelyä koulutusorganisaation sisällä. Tarve uraohjauksen kirkastamiselle on opinnollistamisen jälkeenkäin olemassa. Kuten opinto-ohjaajien webropol-kyselyssä ja opinto-ohjausta käsittelevässä luvussa 2,1 tuli ilmi, opintojen ohjausta antavat monet muutkin tahot kuin vain opinto-ohjaajat. Jos Koulutuskeskus Sedussa pureuduttaisiin uraohjaukseen lisää, toteutuisi tällöin Juhani Pirttiniemen luvussa 2,2 peräänkuuluttama käsitteiden yhteinen määrittely.

Kuraattorit, ryhmänohjaajat, ammattiaineiden opettajat tai esimerkiksi äidinkielenopettajat ovat osaltaan vaikuttamassa siihen, millainen kuva opiskelijalle työelämästä muodostuu. Mitä tietoja opiskelija saa työnhausta ja ennen kaikkea, mikä kuva hänelle muodostuu itsestään oman alansa ammattilaisena. On tärkeää huolehtia siitä, että Koulutuskeskus Sedussa jokaisen opiskelijaa ohjaavan ja opettavan ammattilaisen tiedot ja taidot työnhausta ja työelämästä ovat ajan tasalla.

Henkilökunnan täydennyskoulutuspäivä työnhakutaidoista olisi mielestäni paikallaan. Näin voisimme osaltaan taata opiskelijoille keskenään samanlaiset tiedot ja taidot kun he lähtevät kohti työelämää. Kuten tulevaisuudentutkija Ilkka Halava seminaarissamme 14.2.2012 kertoi, ohjauksen tehtävä on avata nuorelle mahdollisuuksia ja kertoa mitä hän osaa. Mielestäni uraohjauksen kehittämistyön kautta tämä tavoite olisi saavutettavissa.

9 POHDINTA

Kouluttautuminen ja ammatin hankkiminen on tärkeää, siitä kaikki ihmiset ovat varmasti samaa mieltä. Mahdollisuutesi työllistyä ovat heikot jos sinulla ei ole osoittaa ammatillista pätevyyttäsi tutkintotodistuksella. Yksittäisen nuoren kohdalla on merkittävää se, mitä opintojen aikana oppii todellisesta työelämästä. Ammatillisen koulutuksen puolella lisätään jatkuvasti työelämäyhteyksiä ja painotetaan kouluttautumista työllistäville aloille. Entä milloin yhteiskunnassa herätään vastaamaan nuoren uraohjauksellisiin tarpeisiin?

Olen tavannut työurani aikana useita nuoria aikuisia, jotka täyttävät syrjäytymisen kriteeristön. He ovat olleet niin sanotusti yhteiskunnan ulkopuolella esimerkiksi pitkittyneen työttömyyden tai terveydentilan vuoksi. Hyvin monien tarinasta löytyy viesti siitä, etteivät he ole koskaan uskoneet omiin mahdollisuuksiinsa työllistyä tai ylipäättään oppia asioita. Huonot valinnat ja epäonnistuminen ovat seuranneet toinen toistaan ja lopulta ei uskalla edes yrittää, koska epäonnistuminen vaikuttaa todennäköisemmältä kuin onnistuminen.

Työni uraohjaajana olen kokenut merkittäväksi juuri sen vuoksi, että voin tehdä ohjaus- ja neuvontatyötä nuoren ollessa kiinni koulutuksessa eikä mitään putoamista tai yksin jäämistä ole vielä tapahtunut. Tässä kehittämishankkeessa on löydetty arvokkaita ituja siitä, millä tavoin nuoren työllistymistä voidaan tukea. Uraohjaajana näen työllistymisen tukemisen asiana, joka pohjimmiltaan tarkoittaa nuoren itsetunnon ja omanarvontunnon tukemista. KesäJeesissä valmistunut nuori voi todeta, että osaa oman alansa töitä. Siellä on mahdollisuus vahvistaa omia taitoja ja kasvattaa työntekijän ammatti-identiteettiä. KesäJeesi tarjoaa tukea ja kannustusta uran alussa olevalle nuorelle.

Uraohjaus on tuonut nuoren lähelle tietoa ja taitoa työhausta. Uskon, että ne ahaa-elämykset, joita olen opiskelijoiden kasvoilta nähnyt koulutusten aikana, ovat hyvin merkittäviä. Ne kertovat siitä, että työnhaku on selkeytynyt ja nuori voi todeta, ettei kyseessä olekaan vaikea asia, vaan määrätietoisella toiminnalla saatavuttavissa oleva seikka. Toisaalta, yhtä tärkeää kuin kannustaminen on opettaa vastuun ottamista ja herätellä nuorta todellisuuteen, jossa kukaan muu ei hoida

puolestasi työllistymistäsi. On loppujen lopuksi omalla vastuullasi saatko palkkaa vai ei.

Toisen asteen ammatillinen koulutus on merkittävässä asemassa Yhteiskuntatakuun ja Koulutustakuun toteuttamisessa. Samanaikaisesti julkisuudessa käydään keskustelua säästöistä, joiden kohteeksi ammatillinen koulutus on joutumassa. Valtio siis antaa uusia tehtäviä ja niihin resursseja mutta samanaikaisesti koulutuspaikkoja ja rahoitusta vähennetään. Yhtälö vaikuttaa mahdottomalta. Taloudelliset supistukset ovat varmasti myös suurin syy sille, ettei uusia toimenkuvia pystytä välttämättä perustamaan vaikka niille olisi tarvetta. Jääkö siis uraohjauksen kehittämistyö jatkoa vaille projektirahoituksen päättymisen jälkeen, se jää nähtäväksi.

Uraohjauksen kehittämisellä vastataan Nuorten yhteiskuntatakuun haasteisiin. Määrittelemällä uraohjaus yhdessä ja resurssimalla se riittävästi, vahvistetaan samalla opiskelijoiden työelämätietoutta ja heidän työelämävalmiuksiaan. Elinikäisen ohjauksen hengessä uraohjaus takaisi opiskelijoille tasapuoliset ohjauspalvelut, yksilön urahallintaidot vahvistuisivat, ohjaustyötä tekevien osaaminen olisi riittävää, ohjaukselle kehitettäisiin laatujärjestelmä ja ohjaus olisi koordinoitu kokonaisuus. (Nuorten yhteiskuntatakuu 2013, 46.) KesäJeesin palautteissa eräs nuori totesi, että toiminta ehkäisee nuoria syrjäytymästä. Siihen myös koko uraohjauksen kehittämistyöllä on pyritty.

LÄHTEET

- Ammatillisen peruskoulutuksen tulosrahoitus. Tulostietokirja vuodelle 2012. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2011:13.
- Amundson N. 2005. Aktiivinen ohjaus opas uraohjauksen ammattilaisille. Juva: WS Bookwell.
- Airo, J-P., Rantanen, J., Salmela, T. 2008. Oma ura, Paras ura. Helsinki: TALENTUM.
- Elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategiset tavoitteet. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:15. [verkkójulkaisu] <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2011/liitteet/tr15.pdf?lang=fi>
- Etelä-Pohjanmaan ennakointiportaali Väestö ikäryhmittäin [verkkosivu] [18.2.2012] http://etelapohjanmaa.fi/ennakointi/?page_id=218&lang=fi
- Etelä-Pohjanmaan työllisyyskatsaus joulukuu 2011 Elinkeino, liikenne ja ympäristökeskus [verkkójulkaisu] [24.1.2012] http://www.ely-keskus.fi/fi/ELYkeskukset/EtelaPohjanmaanELY/Ajankohtaista/Julkaisut/Katsaukset_ja_tilastot/Tyollisyyskatsaukset/Ty%C3%B6llisyyskatsaus%2012_2011.pdf
- Haapakorpi A. 2006. Ura- ja rekrytointipalvelut ammatillisissa oppilaitoksissa. Vuosina 2003- 2005 toteutettujen ESR- rahoitteisten projektien arviointi. Opetushallitus. [Verkkójulkaisu] http://www.oph.fi/download/47142_urajarekry.pdf
- Halava I. tulevaisuudentutkija. Off Road- älä uraudu- seminaari 14.2.2012. Seinäjoki.
- Halava I., Panzar M. 2010. Kuluttajakansalaiset tulevat! Miksi työn johtaminen muuttuu? Helsinki: Yliopistopaino.
- Heikkinen H., Rovio E., Syrjälä L. (toim.) 2006. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Hietarinta A. opinto-ohjaaja. Koulutuskeskus Sedu. Keskustelu 18.8.2011.
- Huhtala M., Lilja K. 2007. ProEduca Peruskoulusta ammatillisiin opintoihin. Turku. Turun yliopistopaino.

Hyvällä mallilla [verkkajulkaisu] [13.5.2012]

http://www.koulutustakuu.fi/HyvallaMallilla_netti.pdf

Häggman E. 2007. Polarisatiomuistio. [verkkajulkaisu]

[http://www.intermin.fi/lh/lansi/bulletin.nsf/files/3D1785B1EA312A36C225733E0043BC70/\\$file/Polarisaatiomuistio.pdf](http://www.intermin.fi/lh/lansi/bulletin.nsf/files/3D1785B1EA312A36C225733E0043BC70/$file/Polarisaatiomuistio.pdf)

Hänninen S. 2007 Johdanto. Teoksessa: Hänninen S., Karjalainen J., Lehtelä K-M. (toim.) Pääsy kielletty! Poiskäännyttämisen politiikka ja sosiaaliturva. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino.

Ihalainen, L. 2012. Yhteiskuntatakuu vaatii kansallisia talkoita. Helsingin Sanomat Vieraskynä 3.3.2012, A2.

International Labour Organization [verkkosivu] [22.4.2012].

<http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang--en/index.htm>

Jokisaari M., 2002. Työelämään siirtyminen. Teoksessa: K. Salmela- Aro, J-E. Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa modernin motivaatiopsykologian perusteet. Keuruu: Otavan Kirjapaino. 67–81.

Koivisto P., Vuori J. 2006 Urahallintaa vahvistavat ryhmämenetelmät oppilaanohjauksen tukena. Teoksessa: Mäkinen, Olkinuora, Rinne, Suikkanen (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen Keuruu. PS- kustannus.

Kokousmuistio 21.3.2012. Te- toimisto ja opinto-ohjaajat, yhteistyöpalaveri Koulutuskeskus Sedu, Törnäväntie 26.

Koulutus ja tutkimus vuosina 2011- 2016 Kehittämissuunnitelma Opetus- ja kulttuuriministeriö 15.12.2011.

Koulutuskeskus Sedun opinto-ohjauksen suunnitelma 7.4.2010.

Latva-Mantila P. 2012. Mihin katosivat nuorten työelämätaidot? Pohjalainen Yrittäjä 3 / 12. 5.

Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämissuunnitelma 2012-2015 [esittelydiatarja] [21.11.2011] www.minedu.fi/opm

Mattila-Wiro P. & Suksi I. 2012. Nuoria työntekijöitä ei tueta riittävästi. Helsingin Sanomat Vieraskynä 26.3.2012, A2.

Myrskylä P. 2012. Hukassa – Keitä ovat syrjäytyneet nuoret?. EVA analyysi No 19.

- Mönkkönen K. 2007. Vuorovaikutus: Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita.
- Nuoriso koulutuksessa, työssä ja muussa toiminnassa. Opetusministeriön politiikka-analyysejä 2008:1.
- Nuoret työmarkkinoiden ja opiskelun ulkopuolella. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 12/2011.
- Nuorten ohjauspalvelujen järjestäminen. OPM:n työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004:29.
- Nuorten yhteiskuntatakuu 2013. TEM raportteja 8/2012. [verkkopublication]
http://www.tem.fi/files/32290/TEMrap_8_2012.pdf
- Osaaminen ja sivistys 2020 Opetushallituksen strategia 2011. [verkkopublication]
http://www.oph.fi/julkaisut/2011/osaaminen_ja_sivistys_2020
- Peavy, R.V. 2006. Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Helsingin Painotuote.
- Pekkari M. 2009. Tavoitteellinen ohjauskeskustelu. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino.
- Pirttiniemi, J. 2004 Ohjausta koulutukseen vai elämään? Teoksessa: Onnismaa, Pasanen, Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3 Juva: PS-kustannus.
- Raunio, K. 2006 Syrjäytyminen sosiaalityötä kiinnostavia näkökulmia. Vaajakoski: Gummerus.
- Räsänen P., Anttila A-H., Melin H. 2005. Tutkimus menetelmien pyörteissä. Juva: PS-Kustannus.
- Schuman, M., Abend L., Hauslohner A., Kakissis J. 2012. The Jobless Generation. [verkkolehti] Time 4/16/2012. 24.4.2012.
http://libts.seamk.fi:2112/V/F48UJALC6BLGS4P8KDUSPYHP6UQYX15PTN3V38F5H2TKABI98P4-03489?func=quick-3&short-format=002&set_number=003545&set_entry=000012&format=999
- Stenström M-L., Pöyliö L., Valkonen S. 2002. Ura- ja rekrytointipalvelut toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa. Opetushallitus. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino.
- Suomen kuntaliitto [verkkopalvelu] [21.9.2011]
<http://www.kunnat.net/fi/tietopankit/uutisia/2011/Sivut/Nuorisotyottomuus.aspx>

- Tenhunen- Ruotsalainen L., Väisänen K. Työ on paras tapa kiinnittää nuori yhteiskuntaan. Helsingin Sanomat 7.3.2012, C5.
- Toikko T., Rantanen T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere University Press.
- Toom A., Onnismaa J., Kajanto A. (toim.) 2008. Hiljainen tieto tietämisestä, toimimisesta, taitavuutta. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.
- Tuomi J., Sarajärvi A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.
- Tyynysniemi, M. 2011. Koulutusmäärät joutuvat remonttiin. Helsingin Sanomat 14.8.2011, E1-E2.
- Työvoimatutkimus 2011 Tilastokeskus [verkkosivu], Työttömyys väheni vuonna 2011 [21.1.2012] http://www.stat.fi/til/tyti/2011/tyti_2011_2012-01-26_tie_001_fi.html
- Työ- ja elinkeinoministeriö Nuorten yhteiskuntatakuun työryhmä [verkkosivu] [25.2.2012] <http://www.tem.fi/index.phtml?s=4659>
- Työ- ja elinkeinotoimisto Nuorten yhteiskuntatakuu [verkkosivu] [25.2.2012] http://www.mol.fi/mol/fi/00_tyonhakijat/03_nuoret/05_yhteiskuntatakuu_nuoret/index.jsp
- Vainionpää T. Opiskelijahyvinvoinnin päällikkö. Koulutuskeskus Sedu. Keskustelu 11.4.2012.
- Virnes E. 2011 opetusneuvos. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Puhelinkeskustelu 14.9.2011.
- Vehviläinen, J. 2011. Kusetetut. Helsingin sanomat NYT- liite 31/2011, 6-9.
- Ylihärsilä A. Koulutuspäällikkö. Koulutuskeskus Sedu. Sähköpostiviesti 2.4.2012.
- Ylihärsilä A. Koulutuspäällikkö. Koulutuskeskus Sedu. sähköpostiviesti 10.2.2012.

LIITTEET

Materiaaleja ja tietoa nuorten uraohjaukseen:

www.sedu.fi → opiskelu → tietoa valmistuvalle → Valmiina, eteenpäin, nyt – opas.
Sisältää tietoa työnhakuun, työelämään ja ammatinvalintaan liittyen.

Kohti työelämää -ryhmämenetelmä on Työterveyslaitoksen kehittämä ohjauksellinen työkalu ammatinvalinnan tueksi.
Menetelmään sisältyy ohjaajan käsikirja, oppilaan työkirja sekä aktiiviseen ja sosiaaliseen oppimiseen perustuva ryhmätoiminnan malli.
Koulutuksesta työhön on Työterveyslaitoksen kehittämä ja vaikuttavuudeltaan selvitetty ohjauksellinen työkalu työelämävalmennuksen ja työnhaun tueksi. Menetelmä edistää opiskelijoiden motivoitumista oman työuran suunnitteluun ja toteuttamiseen sekä kehittää opiskelijoiden työnhakutaitoja.
Menetelmään sisältyy ohjaajan käsikirja, oppilaan työkirja, esittelyvideo sekä aktiiviseen ja sosiaaliseen oppimiseen perustuva ryhmätoiminnan malli.
Oppaat tilattavissa työterveyslaitoksen sivuilta www.ttl.fi → aihealueet → työura
Kirjat lainattavissa myös Pajoilta Urille – hankkeesta.

eVOKES, valtakunnallinen ohjausalan osaamiskeskus <http://ktl.jyu.fi/ktl/evokes>
Opinto- ja uraohjaajille, kehittäjille, tutkijoille, koulutuksen suunnittelijoille yms. soveltuva sivusto.
Tietoa ohjausalan hankkeista ja projekteista sekä ohjaukseen liittyvä tietokanta.

Nuorten akatemia www.nuortenakatemia.fi → opettaja

- työeläkeasiaa (video työeläkkeen kertymisestä)
- Valmiina töihin - oppimateriaali (suunnattu yläkouluun), joka sisältää tietoa esim. nuoren työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista työelämässä.

kunkoululoppuu.fi → Työelämän ABC
→ mansikkapaikka
→ tietoa ammatinvalintaan
Taloudellisen tiedotustoimiston sivusto, joka sisältää hyvää perustietoa työnhausta, työnhaun asiakirjoista ja työelämän pelisäännöistä.

tyoelamaan.fi
Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n ja STTK- opiskelijoiden sivusto, jolla runsaasti tietoa työelämästä. Sisältää myös *materiaalia opetuksen ja ohjauksen tueksi* kuten työelämäoppaat ja luentokalvot.

mastohjaus.fi → julkaisut → **Työelämän pelikäsi – työnhaun oppikirja toiselta asteelta valmistuville.**

Opas on tarkoitettu opettajien ja ohjaavien tahojen käyttöön niin, että opiskelija itse pääsee tekemään tehtäviä, jotka auttavat miettimään tulevaa työllistymistä.

mastohjaus.fi → **Työhön!- selkomateriaali työnhausta ja työllistymisestä.**

Bovallius-ammattiopiston kehittämä selkomateriaali on tarkoitettu opiskelijoille, jotka pohtivat työhön tai työllistymiseen liittyviä asioita.

Lapin Ammattiopiston Uratakomo- hankeen (ESR) luomat materiaalit www.lao.fi → päättyneitä EU- hankkeita → Uratakomo → opiskelijoille.

Amis ammattiin –opettajan käsikirja lainattavissa Etelä-Pohjanmaan Pajoilta Urille- hankkeesta. Uratakomo työhaastattelu- video YouTube- palvelussa → erittäin hyvä ja käyttökelpoinen! Kesto n. 13 min.

www.koulutustakuu.fi **Hyvällä mallilla - Tukitoimien työkalupakki opettajille ja ohjaajille II – julkaisu.**

Sisältää tietoa eri hankkeissa ja organisaatioissa kehitetyistä hyvistä käytännöistä ja toimintamalleista.

www.liitot.fi Työkalu **oman ammattiliiton etsimiseen.**

Työ- ja elinkeinotoimiston rekrytointikeskus **eRekrytorin sivusto**

<http://www.erekrytori.net/etusivu.php>

Runsaasti tietoa työnhausta, työvoimahallinnon palveluista ja rekrytointikeskuksen ajankohtaisista tapahtumista. Voit liittyä myös postituslistalle.

SAK:n sivusto → opettajille ja kouluille

Työelämän pelisäännöt - video, jossa hyvin tietoa työehtosopimuksesta. Kesto n. 9min.

<http://www.sak.fi/suomi/tietoasaksta.jsp?location1=5&sl2=7&sl3=5&lang=fi&id=31217>

PALAUTE URALLA ALKUUN- KOULUTUKSESTA

Päivämäärä: _____ Ryhmän tunnus: _____

Kuinka paljon Uralla alkuun - koulutus antoi sinulle tarpeellista tietoa?

1. paljon 2. jonkin verran 3. vähän 4. ei yhtään

Kuinka paljon koulutus antoi uutta näkökulmaa ja ideoita työnhakuusi?

1. paljon 2. jonkin verran 3. vähän 4. ei yhtään

Pidätkö Uralla alkuun koulutusta itsellesi hyödyllisenä?

1. kyllä 2. en

Pidätkö tärkeänä Uralla alkuun - koulutuksen järjestämistä valmistuville opiskelijoille?

1. kyllä 2. ei

Mistä asiasta olisit kaivannut lisää tietoa?

Anna palautetta, jotta voimme kehittää Uralla alkuun - koulutusta edelleen.

Mitä olisi pitänyt tehdä toisin? Mikä meni hyvin? Ruusut ja risut:

Arvosana koulutukselle: kiitettävä hyvä välttävä heikko

KIITOS PALAUTTEESTASI!

PALAUTE KESÄTOIMINNAN URAOHJAUS- KOULUTUSKOKONAISUUDESTA

Päivämäärä: _____ Ryhmän tunnus: _____

Kuinka paljon Uraohjaus - koulutuskokonaisuus antoi sinulle tarpeellista tietoa?

1. paljon 2. jonkin verran 3. vähän 4. ei yhtään

Mitä koulutuksen osa-alueita pidit tärkeinä itsellesi, ympyröi:

1. työhakemuksen ja cv: n harjoittelu
2. työhaastattelun harjoittelu
3. työnhaun kanavat, piilotyöpaikat
4. oman osaamisen tunnistaminen
5. työsopimus ja työntekijän oikeudet/ velvollisuudet
6. henkilökohtaisen työnhakusuunnitelman tekeminen
7. muu, mikä? _____

Kuinka paljon uraohjaus antoi uutta näkökulmaa ja ideoita työnhakuusi?

1. paljon 2. jonkin verran 3. vähän 4. ei yhtään

Pidätkö tärkeänä, että Uraohjaus oli osana kesätoimintaa?

1. kyllä 2. ei

Miksi?

Kuinka paljon tietoa uraohjauksessa käsitellyistä asioista olit aiemmin saanut ammatillisessa koulutuksessa?

1. paljon 2. jonkin verran 3. vähän 4. ei yhtään

Ruusut ja risut uraohjaukselle:

Arvosana koulutukselle: kiitettävä hyvä välttävä heikko **KIITOS PALAUTTEESTASI!**
Onnea tulevaisuuden haasteisiin!

Seurantakysely Kesäkuussa 2011 KesäJeesiin osallistuneille nuorille**Vastaaja osallistui Kesäjeesiin:** _____ (opetuspiste)**Tällä hetkellä olen:**

1. työttömänä
2. koulutuksessa/ opiskelemassa, missä, mitä:

3. varusmiespalveluksessa
4. sairauslomalla
5. yrittäjänä
6. vanhempainvapaalla
7. Työssä omalla alalla
8. Työssä muulla alalla
9. Työharjoittelu / Työelämävalmennus / Kuntouttava työtoiminta
missä: _____
10. Työpajalla, missä: _____

Työsuhteeni on

1. toistaiseksi voimassa oleva
2. määräaikainen

Onko Kesätoimintaan osallistumisesta ollut sinulle hyötyä työnhakuun ja työllistymiseen?

1. Kyllä
2. Ei

Millä tavoin?**Miksi ei?****Miten TE- toimistossa suhtauduttiin KesäJeesiin osallistumiseesi? Tiesivätkö he mistä oli kyse, kysyivätkö toiminnan sisällöstä tms.?**

Millaisia tulevaisuudensuunnitelmia sinulla on?

Koetko tarvitsevasi tällä hetkellä tukea työllistymiseen?

1. kyllä 2. ei

Mihin erityisesti tarvitsisit tukea?

Miten kesäJeesiä voisi mielestäsi jatkossa kehittää?

Voiko sinuun on jatkossa yhteydessä hankkeen/Sedun toimesta jos halutaan seurata työelämään sijoittumistasi/ halutaan tarjota jotain palvelua/ tms.

Kyllä

Ei

Muuta huomioitavaa:

PALAUTE URALLA ALKUUN- RYHMÄN TOIMINNASTA

Päivämäärä: _____ Ryhmän tunnus: _____

Kuinka paljon kokoontumiset antoivat sinulle tarpeellista tietoa työhausta?

1. paljon 2. jonkin verran 3. vähän 4. ei yhtään

Pidätkö Uralla Alkuun - ryhmää itsellesi hyödyllisenä?

1. kyllä 2. en

Pidätkö tärkeänä Uralla Alkuun - ryhmien järjestämistä valmistuville opiskelijoille?

1. kyllä 2. en

Mistä asiasta olisit toivonut lisää tietoa?

Anna palautetta, jotta voimme kehittää Uralla alkuun – ryhmän toimintaa edelleen. Mitä pitäisi tehdä toisin? Mikä on mennyt hyvin? Ruusut ja risut:

Arvosana Uralla Alkuun - ryhmälle: kiitettävä hyvä välttävä heikko

KIITOS PALAUTTEESTASI!

opinto-ohjaajien webropol - kysely 3.2.12

1. Mitä urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyviä asioita opinto-ohjauksessa käsitellään?

2. Missä opintojen vaiheessa opiskelija saa urasuunnitteluun ja työllistymiseen liittyvää tietoa?

1. Lähinnä ensimmäisen lukuvuoden aikana 2. Lähinnä toisen lukuvuoden aikana

3. Lähinnä kolmannen lukuvuoden aikana 4. Säännöllisesti läpi opintojen

5. Muulloin, milloin? _____

3. Millaista yhteistyötä teet TE - toimistojen kanssa?

1. TE- toimiston pitämät infot opiskelijoille työvoimahallinnon palveluista

2. TE- toimiston pitämät infot työnhausta valmistuville opiskelijoille

3. Tutustumiskäynnit opiskelijoiden kanssa te - toimistoon

4. Yhteisten työnhakuun liittyvien tapahtumien järjestäminen

5. Opiskelijan henkilökohtaiseen ohjaukseen liittyvä yhteistyö

6. Yhteistyölle te - toimistojen kanssa ei ole aikaa

7. Muuta, mitä? _____

4. Mitä yhteistyömuotoja sinulla on työnantajien/yritysten kanssa?

1. Työssäoppimisjaksoihin liittyvä yhteistyö 2. Yritysvierailut

3. Opinnäyteyhteistyö

4. muut yhteistyömuodot, mitkä: _____

5. Yhteistyölle työnantajien kanssa ei ole aikaa

5. Mitä ura- ja rekrytointipalveluihin liittyviä toimintoja tai käytäntöjä toteutetaan säännöllisesti opetuspisteessäsi?

6. Ketkä sinun lisäksi antavat opiskelijoille työnhakuun ja urasuunnitteluun liittyvää tietoa opetuspisteessäsi?

1. ryhmäohjaaja 2. ammatinopettaja 3. äidinkielen opettaja

4. kuraattori

5. ammattiohjaaja 6. muu, kuka: _____

7. ei kukaan

7. Millaisissa urasuunnitteluun liittyvissä asioissa opiskelijat ottavat sinuun yhteyttä?

1. Työnhakukanaviin liittyvissä asioissa
 2. Työhaun asiakirjoihin liittyvissä asioissa (hakemus, CV, sähköinen hakulomake)
 3. Työhaastatteluun liittyvissä asioissa
 4. Palkkaukseen ja työsuhteeseen liittyvissä asioissa
 5. Omien työllistymismahdollisuuksien kartoittamiseen liittyvissä asioissa
 6. Muissa asioissa, missä:
-

8. Kuinka usein saat yhteydenottoja valmistuneilta opiskelijoilta työllistymiseen, työttömyyteen tai työmarkkinoihin liittyvissä kysymyksissä (ei opiskeluun liittyvissä asioissa)?

- | | |
|-----------------------------|------------------|
| 1. Viikoittain | 2. Kuukausittain |
| 3. Muutaman kerran vuodessa | 4. En koskaan |

9. Mihin seuraavista kaipaisit työssäsi**täydennyskoulutusta:****lisätukea:**

Opiskelijoiden työnhakutaitojen valmennus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opiskelijoiden urasuunnittelu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yhteistyömuodot TE -toimiston kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yhteistyömuodot työnantajien/yritysten kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opiskelijan ammatillisen kasvun tukeminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Henkilökohtaiset ohjauskeskustelut opiskelijoiden kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Mihin muuhun kaipaisit työssäsi täydennyskoulutusta tai lisätukea?

11. En kaipaa työssäni**12. Tulisiko mielestäsi seurata tiiviimmin opiskelijoiden työmarkkina-asemaa valmistumisen jälkeen?**

1. Kyllä Miten?
-

2. Ei

13. Hyödynnätkö valmistuneiden opiskelijoiden uratarinoita uraohjauksessa?

1. Hyödynnän, millä tavoin:

2. En hyödynnä, miksi?

14. Opiskelijalle tehdään henkilökohtainen työllistymis- ja urasuunnitelma

1. Viimeisenä opiskeluvuotena
2. Toisena opiskeluvuotena
3. Ensimmäisenä opiskeluvuotena
4. Ensimmäisenä opiskeluvuotena ja päivitetään säännöllisesti
5. Henkilökohtainen suunnitelma tehdään vain osalle opiskelijoista, esim. HOJKS- opiskelijoille
6. Henkilökohtaisia työllistymis- ja urasuunnitelmia ei tehdä

15. Mikäli henkilökohtaisia työllistymis- ja urasuunnitelmia ei tehdä, mistä se johtuu?

1. Ei ole aikaa.
2. Ei ole osaamista.
3. Ei ole tarvetta.
4. En osaa sanoa.

16. Onko Sedussa mielestäsi tarvetta sähköiselle ura- ja rekrytointimateriaalille opinto-ohjauksessa hyödynnettäväksi?

1. Kyllä
2. Ei

17. Jos materiaalille on mielestäsi tarvetta, mistä sen pitäisi olla saatavilla?

1. Sedun nettisivuilla
2. Intrassa
3. Sharepoint- työskentelytilassa
4. Opetuspisteen nettisivuilla
5. Muualla missä

18. Mitä muuta haluat kertoa tai kommentoida aiheeseen liittyen:

KIITOS VASTAUKSISTASI!

