

Jaana Riihijärvi

TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ AMMATILISESSA ERITYISOPPILAITOKSESSA

Case Ammattiopisto Luovi, Luovi Pohjoinen

TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ AMMATILLISESSA ERITYISOPPILAITOKSESSA
Case Ammattiopisto Luovi, Luovi Pohjoinen

Jaana Riihijärvi

Opinnäytetyö

Syksy 2022

Palveluliiketoiminnan kehittäminen (YAMK)

Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu

Palveluliiketoiminnan kehittäminen (YAMK)

Tekijä: Jaana Riihijärvi

Opinnäytetyön nimi: TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ AMMATILISESSA ERITYISOPPILAITOKSESSA, Case Ammattiopisto Luovi, Luovi Pohjoinen

Työn ohjaaja: Pekka Isomursu

Työn valmistumislukukausi ja –vuosi: Syksy 2022 Sivumäärä: 43 + 1 liite

Opinnäytetyössä selvitettiin yrityksissä ja julkisen ja kolmannen sektorin toimijoissa ne asiat, jotka ovat Ammattiopisto Luovin kanssa tehtävän yhteistyön aloittamisen esteenä.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat: Mitä ovat ne haasteet, jotka ovat Ammattiopisto Luovin ja yritysten, julkisen ja kolmannen sektorin yhteistyön aloittamisen esteenä? Miten voisimme ratkaista yhteistyön aloittamisen esteenä olevia haasteita?

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja tutkimusstrategiana käytettiin tapaustutkimusta. Opinnäytetyön aineisto kerättiin verkkokyselyn avulla, puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla sekä järjestämällä ideoiva työpaja. Opinnäytetyön tietoperusta muodostettiin käsitteiden monimuotoinen työyhteisö, osatyökyky, työelämäyhteistyö ja täsmätyökyky perusteella.

Opinnäytetyön tuloksena todettiin, että suurimmat haasteet yhteistyön aloittamiselle olivat, että Ammattiopisto Luovia ei tunneta, ei tiedetä yhteistyön konkreettisia hyötyjä ja yhteistyömahdollisuuksia. Näihin haasteisiin vastaaminen ja tulosten jatkokehittäminen voidaan tehdä oppilaitoksissa esimerkiksi palvelumuotoilun keinoin ja yhteiskehittämällä kokeilujen kautta. Vastaamalla suurimpaan, tunnettavuuden, haasteeseen oppilaitos vastaa myös muihin pienempiin haasteisiin.

Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää Ammattiopisto Luovin kaikissa toimipisteissä sekä ammatillisissa erityisoppilaitoksissa yleisesti.

Asiasanat: monimuotoisuus, osatyökyky, työkyky, työllistyminen, täsmätyökyky

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences

Master's Degree Programme in Service Business Development

Author: Jaana Riihijärvi

Title of thesis: WORKING LIFE COOPERATION IN VOCATIONAL SPECIAL EDUCATION INSTITUT, Case Luovi Vocational College, Northern Luovi

Supervisor: Pekka Isomursu

Term and year when the thesis were submitted: Autumn 2022

Number of pages: 43 + 1 appendix

The purpose of the thesis was to find out in companies and public and third sector actors the issues that are an obstacle to starting cooperation with the Vocational College Luovi.

The research questions of the thesis were: What are the challenges that stand in the way of starting cooperation between Vocational College Luovi and companies, the public or the third sector? How could we solve the challenges that stand in the way of starting cooperation?

The thesis was carried out as a qualitative study and a case study was used as the research strategy.

The data base of the thesis was formed based on the concepts diverse work community, ability to work part-time, cooperation in working life, employment, and ability to work precisely.

The research results can be used in all branches of Vocational College Luovi and in vocational special education institutes in general.

Keywords: ability to work, diversity, employment

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT	7
2.1	Ammattiopisto Luovi	8
2.2	Työelämäyhteistyö	9
3	MENETELMÄT: TOTEUTUS JA TULOKSET	10
3.1	Menetelmävalinnat.....	10
3.2	Verkkokysely.....	10
3.2.1	Verkkokyselyn toteutus	16
3.2.2	Verkkokyselyn tulokset.....	17
3.3	Haastattelut.....	22
3.3.1	Haastattelujen toteutus	23
3.3.2	Haastattelujen tulokset.....	26
3.3.3	Yhteenveto ennen työpajaa.....	32
3.4	Työpaja.....	33
3.4.1	Lootuskukka-menetelmä	34
3.4.2	Työpajan toteutus	35
3.4.3	Työpajan tulokset.....	37
3.5	Kehittämisehdotukset.....	38
4	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	41
	LÄHTEET	42
	LIITTEET	45

1 JOHDANTO

Ammattiopisto Luovi on koko Suomessa toimiva erityisammattioppilaitos. Oppilaitoksen yhtenä tavoitteena on kouluttaa opiskelijoita työelämään, palkkatyöllä on suuri merkitys myös erityisammattioppilaitoksesta valmistuville nuorille. Nämä nuoret ovat vaativaa erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä, jotka tarvitsevat usein tukea työllistymiseensä ja voivat työllistyä täsmätyökykyisinä työelämään. Yhteistyön, kumppanuuden ja työllistymisen tueksi oppilaitos tekee yritysten, julkisen ja kolmannen sektorin kanssa yhteistyötä työelämässä oppimisen, oppimisympäristöjen, oppilastöiden ja projektien parissa. Opiskelijoiden työllistymisen tueksi Ammattioppilaitos Luovi tarvitsee siis kumppaneita yrityksistä, julkiselta ja kolmannelta sektorilta. Yhteistyön yhtenä tavoitteena on löytää sopivia työpaikkoja oppilaitoksesta valmistuville opiskelijoille. Haasteena onkin uusien työelämäkontaktien hankkiminen, jotta yhteys työelämään säilyy aktiivisena ja kehittyvänä. Koska aiempaa tutkimusta Ammattiopisto Luovin työelämäyhteistyöhön liittyvästä haasteesta ei ole olemassa, uutta aineistoa tarvitaan ongelman selvittämiseksi. Yhteistyö ja sen kehittyminen ovat erittäin tärkeitä opiskelijan, työnantajan ja yhteiskunnan näkökulmista tarkasteltuna.

Opinnäytetyön tavoitteena on tunnistaa yrityksissä, julkisen ja kolmannen sektorin toimijoissa ne asiat, jotka voivat olla Ammattiopisto Luovin kanssa tehtävän yhteistyön aloittamisen esteenä. Lisäksi tavoitteena on muita erityisammattioppilaitoksia vertailemalla kehittää Luovin työelämäyhteistyötä ja kehittää ratkaisuehdotuksia. Mitä ovat ne haasteet, jotka ovat Ammattiopisto Luovin ja yrityksen, julkisen ja kolmannen sektorin yhteistyön aloittamisen esteenä? Miten voisimme ratkaista yhteistyön aloittamisen esteenä olevia haasteita? Aineistoa kerätään verkkokyselyyn, haastattelujen ja Luovilla pidetyn työpajan avulla. Saatu aineisto analysoidaan teemoittelemalla sisällönanalyysin mukaisesti ja kehittämisehdotukset kirjataan tähän opinnäytetyöhön.

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

Ammattiopisto Luovi on aloittanut keväällä kehittämistyön, jonka tavoitteena on toiminnan kehittäminen ja vaativan erityisen tuen ammatillisen koulutuksen uudelleen järjestäminen tulevaisuudessa koko Pohjois-Suomen alueella. Uuteen Luovi Pohjois-Suomeen tullaan liittämään Pohjois-Pohjanmaa, Kainuu, Lappi sekä satellittikoulutukset eri alueilla. Opinnäytetyöni pyrkii kehittämään työelämäyhteistyötä ensisijaisesti tulevan Luovi Pohjois-Suomen alueella ja tuloksia voidaan jatkossa hyödyntää koko Luovi-Suomen toiminta-alueella.

Kehittämistehtävä sivuaa työ- ja elinkeinoministeriön työelämän moninaisuutta edistävää toimenpideohjelmaa, Työelämän monimuotoisuus -ohjelmaa, joka käynnistettiin vuonna 2020 ja jatkuu vuoteen 2023 (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022). Suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän monimuotoisuudella on tärkeä merkitys myös yrityksille. Yritykset hyötyvät monimuotoisuudestaan erilaisten näkökulmien saamisena, asiakaspalvelun paranemisena, suvaitsevaisuuden lisääntymisenä ja työnantajaimagon paranemisena. Edellä mainituilla seikoilla vaikutetaan positiivisesti yritysten rekrytointeihin ja viime kädessä yritystoiminnan kannattavuuteen.

Korhonen (2021, 155–160) toteaa artikkelissaan monimuotoisesta palvelualan työyhteisöstä, että se voi tuottaa laadukasta palvelua asiakkailleen. Tällaisessa tapauksessa henkilökunta edustaa asiakaskuntaa laajasti ja asiakas pystyy samaistumaan henkilökuntaan ja näin kokee olevansa tervetullut ja jopa osa tätä yhteisöä. Eettisesti valveutuneet kuluttajat ohjaavat mielellään varansa eettisesti tuotettuihin palveluihin ja tuotteisiin sekä monimuotoisesti työllistäviin yrityksiin. Monimuotoisuutta voidaan edistää hyvin yksinkertaisin keinoin, yksi näistä keinoista on rekrytointi. Rekrytoinnissa käytetään eri tavoin saavutettavia rekrytointikanavia, kuten erilaisia työpaikkailmoitusten jakokanavia ja yhteistyötä työllistävien järjestöjen ja oppilaitosten kanssa. Monimuotoiseen rekrytointiin kuuluu myös huolellisesti rakennettu perehdytysprosessi, joka auttaa työyhteisöä ja uutta työntekijää kohtaamaan mahdollisimman saumattomasti ja sujuvasti.

Täsmätyökykyisten henkilöiden työllistäminen on myös yhteiskunnallinen tavoite. Lindbergin (2021, 167–175) mukaan tässä on kuitenkin keskeistä työnantajan oma motivaatio täsmätyökykyisen henkilön työllistämiseksi. Sitä voidaan edistää esimerkiksi julkisten hankintojen yhteydessä käytettävällä työllistämisehdolla. Työllistämisehto velvoittaa työnantajia rekrytoimaan täsmätyökykyisiä henkilöitä ja muita erityisryhmiä. Työnantajalähtöinen työllistämisen malli voikin perustua rekrytointiprosessin uudistamiseen ja työn räätälöintiin. Tavoitteena on löytää täsmätyökykyisestä henkilöstä työntekijä, jonka kyvyt, osaaminen ja toimintatavat sopivat juuri kyseisen yrityksen tarpeisiin.

Palkkatukiudistuksen on tarkoitus tulla voimaan vuoden 2023 alusta. Palkkatuen avulla on perinteisesti pyritty edistämään sellaisten henkilöiden työhön pääsyä, joiden työllistymistä vaikeuttaa esimerkiksi pysyväluonteinen sairaus tai vamma tai puutteet ammatillisessa osaamisessa. Toteutuessaan tämä uudistus voi edistää perinteisten palkkatukityöllistäjien kiinnostusta oppilaitosyhteistyöhön.

2.1 Ammattiopisto Luovi

Ammattiopisto Luovi on Suomen suurin ammatillinen erityisoppilaitos, joka toimii yli 20 paikkakunnalla. Luovi on osa Hengitysliitto ry:tä ja oppilaitoksen tehtävänä on vaativan erityisen tuen ammatillinen koulutus. Oppilaitos tarjoaa valmentavaa koulutusta (Työhön ja itsenäiseen elämään valmentavaa koulutusta, TELMA ja Tutkintoon valmentavaa koulutusta TUVA), ammatillista perustutkintokoulutusta ja erikoisammattitutkintokoulutusta vaativaa erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille. Lisäksi Luovi tarjoaa erityisopetuksen asiantuntijapalveluita erityistä tukea tarvitsevien parissa työskenteleville henkilöille ja organisaatioille. Oppilaitoksessa on lähes 2000 opiskelija (2021) ja noin 800 asiantuntijaa.

Ammattiopisto Luovin koulutuksessa painottuvat opiskelijoiden yksilölliset opinnot, työelämälähtöiset oppimisympäristöt, elinikäiseen oppimiseen kannustaminen sekä opiskelijan henkilökohtainen ohjaaminen ja tukeminen. (Ammattiopisto Luovi 2022.)

2.2 Työelämäyhteistyö

Ammattiopisto Luovin työelämäyhteistyön tavoitteena on luoda monipuolista yhteistyötä, rakentaa kumppanuuksia ja muodostaa käytännön yhteistyöverkostoja. Paikallisten yritysten lisäksi kumppanuuksia pyritään rakentamaan useammalla alueella ja valtakunnallisesti toimivien yritysten kanssa. Työelämäkumppaneiden kanssa laaditaan palvelusuunnitelma, jonka avulla pyritään toiminnan tasaiseen laatuun ja osallistavaan toimintatapaan koko oppilaitoshenkilöstön osalta.

Työelämäyhteistyötä suunnitellaan yhdessä alueellisten ja valtakunnallisten työelämäkumppaneiden kanssa, jotta voidaan varmistaa tarvittavaan työhön sitoutuneet ja motivoituneet osaajat. Oppilaitoksesta valmistuneille osaajille monet rutiinimaisetkin tehtävät ovat merkityksellisiä ja työnantajan näkökulmasta juuri keskeisiä työtehtäviä. Luovilla vastataan työnantajan erilaisiin tarpeisiin arjen tilanteissa sekä opiskelijan erilaisiin tavoitteisiin ja osaamistaustaan. Oppilaitoksessa toimitaan työelämäkumppaneiden asiantuntija-apuna työllistymiseen liittyvissä asiakirjoissa, työtehtävien kartoittamisessa ja räätälöinnissä. Oppilaitoksen asiantuntijat auttavat myös opiskelijan perehdyttämisessä työpaikkaan, työtehtäviin sekä työelämän pelisääntöihin. Ammattiopisto Luovi tarjoaa myös yrityksille henkilöstökoulutusta. Jos työllistäminen askarruttaa, oppilaitos auttaa myös hyötyjen ja mahdollisten esteiden puntaroinnissa. (Ammattiopisto Luovi 2022.)

3 MENETELMÄT: TOTEUTUS JA TULOKSET

3.1 Menetelmävalinnat

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja tutkimusstrategiana käytettiin tapaustutkimusta. Verkkokysely toteutettiin puolistrukturoituna teemakyselynä Luovi Pohjois-Suomen alueella toimiville yrityksille. Kyselyssä haluttiin nostaa esiin asioita, joita yritykset ja julkiset organisaatiot kokevat oppilaitosyhteistyössä yhteistyön aloittamisen esteiksi. Verkkokyselyn jälkeen toteutettiin puolistrukturoidut teemahaastattelut kahdelle kohderyhmälle, verkkokyselyssä haastatteluihin suostuneet sekä vertaisarvioitavien oppilaitosten työelämäyhteistyötä tekevät henkilöt. Haastattelujen avulla haluttiin ymmärtää esiin nousseita asioita syvällisemmin ja kokonaisvaltaisemmin. Lisäksi toivottiin haastattelujen tuottavan aiheesta uuttakin tietoa. Tutkimusmenetelminä olivat Google Forms-kysely, Teamsilla sekä puhelimitse toteutetut haastattelut työnantajan edustajille sekä vertaisarvioitavien oppilaitosten edustajille ja työpaja Ammattiopisto Luovin toimipisteessä.

3.2 Verkkokysely

Kyselylomakkeen suunnittelun perusta on tutkimusongelmassa, kyselylomake ja tutkimuskysymykset kuuluvat siis yhteen. Kysymykset tulee muotoilla tavalla, joka on vastaajalle tuttu ja sanat ovat yksiselitteisiä. Kysymyksissä tulisi olla jonkinlainen juoni, koska johdonmukaisuus helpottaa niihin vastaamista. Kysymysten järjestyksessä voidaan edetä yksittäisistä asioista yleisiin tai päinvastoin ja kysymyksiä voidaan ryhmitellä. Tärkeää on myös se, että pystyy karsimaan turhat kysymykset pois. Kyselylomakkeen tulisi siis vastata tutkimuskysymyksiin, tämä asia on tärkeä tutkimuksen pätevyyden kannalta. Ongelmana kysymyksissä on usein, että niissä kysytään kahta asiaa ja tällöin vastaaja ei tiedä kumpaan kysymykseen hän vastaisi. Ja kyselyn tekijä ei vastavuoroisesti tiedä mihin vastaaja on vastannut. Tämä kaikki tekee tiedon analysoinnin vaikeaksi, ellei mahdolliseksi. (Vilkkä 2021, 107.)


Verkkokyselyssä käytetyt kysymykset olivat suljettuja, avoimia sekä sekamuotoisia kysymyksiä. Vilkan (2021) mukaan suljettuihin kysymyksiin määritellään valmiit vastausvaihtoehdot, joista vastaaja valitsee itselleen sopivimmat. Vastausvaihtoehtojen on oltava toistensa poissulkevia, vastaaja voi vastata annettuihin kohtiin. Koska strukturoiduissa, suljetuissa kysymyksissä käytetään monivalintakysymyksiä, on vastaaminen nopeaa ja vaivatonta. Avoimissa kysymyksissä vastausvaihtoehtoja ei ole määritelty valmiiksi, vaan vastaaja kirjoittaa vastauksensa avoimeen kommenttikenttään. Koska vastaamista ei rajata ja vastaajat voivat vastata oman näkemyksensä mukaan, tällä tavalla voidaan saada tietoa pintaa syvemmältä. Avoimien vastausten analysointiin täytyy kuitenkin varata riittävästi aikaa. (Vilka 2021, 106.) Sekamuotoiset kysymykset ovat yhdistelmä edellisistä, esimerkiksi suljettuun kysymyksiin lisättiin vaihtoehto ”Muu”, jolloin vastaajat voivat halutessaan lisätä oman vaihtoehdonsa. Kysymyspatteristossa kysymykset pyrittiin erittelemään selkeästi koskemaan Ammattiopisto Luovia ja muita oppilaitoksia.



Kysymyslomake tulee testata aina ennen varsinaisille vastaajille lähettämistä. Testaaminen tarkoittaa, että testaajat arvioivat kyselylomaketta kriittisesti. Arvioinnin kohteena tulisi olla kysymysten selkeys ja yksiselitteisyys, vastausvaihtoehtojen toimivuus, kyselylomakkeen pituus ja vastaamiseen käytetty aika. Lisäksi olisi erittäin hyvä, jos vastaajat voivat arvioida puutuuko lomakkeesta olennaisia kysymyksiä tai onko siinä kyselyn kannalta tarpeettomia kysymyksiä. Testaajat kannattaa valita harkiten, sillä onnistunut testaus edellyttää testaajilta perusteltuja kommentteja (Vilka 2021, 108.)

Kyselylomakkeen suunnittelu aloitettiin excel-taulukon avulla, siten oli helpompaa nähdä lomakkeen kysymysten keskinäinen järjestys ja kyselyn kulku. Kysymykset oli suunniteltu etukäteen ja niitä muokattiin lomakkeen suunnittelun edetessä.



Kysymys 1 Yrityksen sijainti

Kyselylomakkeen ensimmäinen kysymys oli demografinen, avoin kysymys, jossa tiedusteltiin yrityksen sijaintia. Koska verkkokysely haluttiin kohdistaa Luovi Pohjoinen -toiminta-alueelle, tämä kysymys oli kyselyn aluksi helppo vastaajan täyttää eikä sisältänyt esimerkiksi mielipiteitä.


Yrityksen sijainti  Lyhyt vastaus



B *I* U  



Lyhyt vastausteksti



  Pakollinen

Kysymys 2 Onko yrityksenne tehnyt yhteistyötä Ammattiopisto Luovin kanssa? Pakollinen monivalintakysymys, joita vastattiin: Kyllä, Ei, En osaa sanoa. Kyselyssä edettiin sen mukaan, miten tähän vastattiin.



Onko yrityksenne tehnyt yhteistyötä Ammattiopisto Luovin kanssa?  Monivalinta

Kyllä  Siirry osioon 6 (Yhteistyömuodot) 

Ei  Siirry osioon 5 (Yhteistyön haasteet) 

En osaa sanoa  Siirry osioon 4 (Ammattiopisto Luovi) 

Lisää vaihtoehto tai [lisää Muu](#)

  Pakollinen

Kysymys 3 Onko yrityksenne tehnyt yhteistyötä muiden oppilaitosten kanssa? Pakollinen monivalintakysymys, joita vastattiin: Kyllä, Ei, En osaa sanoa. Kyselyssä edettiin sen mukaan, miten tähän vastattiin.



Onko yrityksenne tehnyt yhteistyötä muiden oppilaitosten kanssa?

Kyllä ✕ Siirry osioon 3 (Toimiva yhteistyö) ▼

Ei ✕ Siirry osioon 7 (Sana on vapaa) ▼

En osaa sanoa ✕ Siirry osioon 7 (Sana on vapaa) ▼



Lisää vaihtoehto tai [lisää Muu](#)

  Pakollinen ⋮

Kysymys 4 Mikä yhteistyössä toimii muiden oppilaitosten kanssa?
 Avoin kysymys, jossa vastaaja kertoo omin sanoin kokemuksistaan.

Mikä yhteistyössä toimii muiden oppilaitosten kanssa?


Pitkä vastausteksti

  Pakollinen ⋮

Kysymys 5 Mikä yhteistyössä ei toimi muiden oppilaitosten kanssa?
 Avoin kysymys, jossa vastaaja kertoo omin sanoin kokemuksistaan.

Mikä yhteistyössä ei toimi muiden oppilaitosten kanssa?

Pitkä vastausteksti

  Pakollinen ⋮

Kysymys 6 Millaisia haasteita yrityksessänne on yhteistyön aloittamiselle Ammattiopisto Luovin kanssa?

Pakotettu monivalintakysymys, jossa vastaaja vastasi annettuihin vaihtoehtoihin ja mukana oli vaihtoehto Muu. Se antaa mahdollisuuden omaan vaihtoehtoon.

Ammattiopisto Luovi ✕ ⋮

Ammattiopisto Luovin on Suomen suurin ammatillinen erityisoppilaitos. Se toimii yli 20 paikkakunnalla.

Tervetuloa tutustumaan toimintaamme!

<https://luovi.fi>

Millaisia haasteita yrityksessänne on yhteistyön aloittamiselle Ammattiopisto Luovin kanssa?

Ei tunneta Ammattiopisto Luovia

Ei tunneta ammatillista koulutusta

Ei tunneta yhteistyön hyötyjä

Huonoja kokemuksia oppilaitosyhteistyöstä

Ei ole aikaa oppilaitosyhteistyöhön

Oppilaitoksesta ei ole otettu yhteyttä

Muu...

Lisää vaihtoehto

Valintaruudut

Pakollinen

Kysymys 7 Millaisia toiveita teillä on yhteistyön aloittamiselle Ammattiopisto Luovin kanssa?

Pakotettu avoin kysymys, vastaajalla on mahdollisuus kirjoittaa vastaukseen omia toiveitaan.

Millaisia toiveita teillä on yhteistyön aloittamiselle Ammattiopisto Luovin kanssa?



Pitkä vastausteksti

Kappale


Pakollinen

Kysymys 8 Millaisia yhteistyömuotoja yrityksellänne on käytössä?

Pakotettu monivalintakysymys, jossa vastaaja vastasi annettuihin vaihtoehtoihin ja mukana oli vaihtoehto Muu. Se antaa mahdollisuuden omaan vaihtoehtoon.

Millaisia yhteistyömuotoja yrityksellänne on käytössä?  Valintaruudut 

Koulutus sopimus ✕





Oppisopimus  ✕

Työllistäminen ✕



Yhteistyöprojekti ✕

Muu... ✕





Lisää vaihtoehto

  Pakollinen  



Kysymys 9 Mikä yhteistyössä toimii Ammattiopisto Luovin kanssa?
 Avoin kysymys, jossa vastaaja kertoo omin sanoin kokemuksistaan.

Mikä yhteistyössä toimii Ammattiopisto Luovin kanssa?  Kappale 





Pitkä vastausteksti

  Pakollinen  



Kysymys 10 Mikä yhteistyössä ei toimi Ammattiopisto Luovin kanssa?
 Avoin kysymys, jossa vastaaja kertoo omin sanoin kokemuksistaan.

Mikä yhteistyössä ei toimi Ammattiopisto Luovin kanssa?  Kappale 





Pitkä vastausteksti

  Pakollinen  

Kysymys 11 Mitä vielä haluaisitte sanoa aiheesta?

Mitä vielä haluaisitte sanoa aiheesta?  Kappale 




Pitkä vastausteksti

  Pakollinen  

Kysymys 12 Olisitteko käytettävissä aiheeseen liittyvään haastatteluun? Jättäkää siinä tapauksessa yhteystietonne, niin olen teihin yhteydessä. Haastattelut toteutetaan etäyhteydellä.

Olisitteko käytettävissä aiheeseen liittyvään haastatteluun? Jättäkää siinä tapauksessa yhteystietonne, niin olen teihin yhteydessä. Haastattelut toteutetaan etäyhteydellä.

Pitkä vastausteksti

  Pakollinen 

3.2.1 Verkkokyselyn toteutus

Luovi Pohjois-Suomen kehittämis- ja suunnittelutyö toteutetaan kokonaisuudessaan kaikkien Luovin prosessien osalta 1.8.2023 mennessä. Opinnäytetyö tukee tätä kehittämistyötä työelämäyhteistyön näkökulmasta, kyselyyn valitut yritykset ja muut organisaatiot valittiin tältä uudelta Luovi Pohjois-Suomen alueelta. Osa yrityksistä toimii myös valtakunnallisesti. Yritykset valittiin Luovilla opettavien toimialojen ja alan työllistävyyden perusteella. Esimerkiksi Ammattiopisto Luovilla ei ole sosiaali- ja terveysalan koulutusta, mutta alalla on työtehtäviä, joissa ei kuitenkaan tarvita kyseisen alan tutkintoa. Verkkokysely lähetettiin 410 yritykselle ja muulle organisaatiolle, vastaajista tavoitettiin 381 ja heistä 47 vastasi kyselyyn. Vastausprosentti oli 12 %. Kyselyyn otettiin mukaan yritysten lisäksi myös julkisen sektorin ja kolmannen sektoriin toimijoita, koska myös ne toimivat täsmätyökykyisten henkilöiden työllistäjinä. Verkkokysely toteutettiin Googlen Forms -kyselynhallintaohjelmalla 1.5 – 15.5.2022 välisellä ajanjaksolla lähettämällä kyselyt vastaajien sähköpostiosoitteisiin. Sähköpostiositteet saatiin pääasiassa avoimista työpaikkailmoituksista ja organisaatiot rajattiin alueellisesti koskemaan tulevaa Luovi Pohjois-Suomen aluetta. Muistutukset kyselyihin vastaamiseen lähetettiin 10. – 13.5.2022 välisenä aikana. Ennen verkkokyselyn lähettämistä kyse-

lylomaketta arvioitiin esittämällä se yrittäjälle, joka vastasi kyselyyn kommentoimalla esimerkiksi kysymysten selkeyttä, kysymysten etenemisen loogisuutta ja kyselyyn vastaamiseen helppoutta.

Kyselyn tarkoituksena oli selvittää Luovi Pohjois-Suomen toimialueella toimivien yritysten ja muiden organisaatioiden avulla, mitä ovat keskeisimmät haasteet ja esteet yhteistyön aloittamiselle oppilaitoksen kanssa. Lisäksi haluttiin tietoa muiden oppilaitosten kanssa tehtävästä yhteistyöstä, hyväksi todetuista tavoista ja toisaalta haastavista asioista. Ammattiopisto Luovilla on käytössään laaja asiakasrekisteri, mutta tässä opinnäytetyössä haluttiin ensisijaisesti selvittää mitä ovat ne haasteet, jotka estävät yrityksiä aloittamasta oppilaitosyhteistyötä Ammattiopisto Luovin kanssa. Pelkästään asiakasrekisterin käytöllä ei siis päästäisi käsiksi niihin yrityksiin, joilla ei ehkä aikaisemmin ole yhteistyökontaktia Ammattiopisto Luovin kanssa. Päädyin keräämään yritysten ja muiden organisaatioiden yhteystietoja avoimien työpaikkojen ilmoituksista. Ilmoitusten perusteella näissä yrityksissä olisi myös tarvetta työntekijöille ja se voisi toimia kannustimena verkkokyselyyn vastaamisessa. Alueellisesti rajasin yritykset ja muut organisaatiot koskemaan pääasiassa uuden Luovi Pohjois-Suomen toimialuetta, kyselylinkin laittaminen esimerkiksi sosiaaliseen mediaan olisi estänyt haluamani alueellisen rajauksen.

3.2.2 Verkkokyselyn tulokset

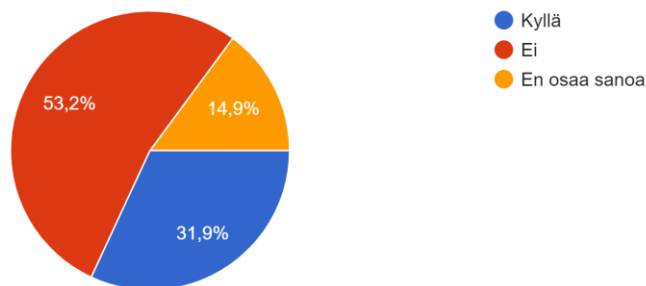
Kyselyn demografinen kysymys koski yrityksen sijaintia. Vastausten mukaan yritykset toimivat Lapin, Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun alueilla ja osa vastaajista ilmoitti yritysten olevan valtakunnallisia.

Yhteistyömuodoista kysyttäessä pääasialliset oppilaitosten kanssa käytettävät yhteistyömuodot olivat koulutussopimus (40 %), työllistäminen (33 %), oppisopimus (27 %) ja yhteistyöprojektit (20 %). Vastauksissa mainittiin myös työharjoittelut, palvelujen hankinnat oppilaitoksista, opiskelijoiden arviointiin liittyvät tilaisuudet ja kuntouttava työtoiminta.

Kuvassa 1 näkyy kysymys yritysten tekemästä yhteistyöstä Ammattiopisto Luovin kanssa. Vastaajista hieman yli puolet ei ollut tehnyt yhteistyötä, kolmannes ilmoitti tehneensä ja noin 15 prosenttia ei osannut sanoa. Epävarmat vastaajat voivat olla yrityksessä sellaisia henkilöitä, jotka eivät hoida oppilaitosten ja yritysten yhteistyöasioita (Kuva1).

Onko yrityksenne tehnyt yhteistyötä Ammattiopisto Luovin kanssa?

47 vastausta

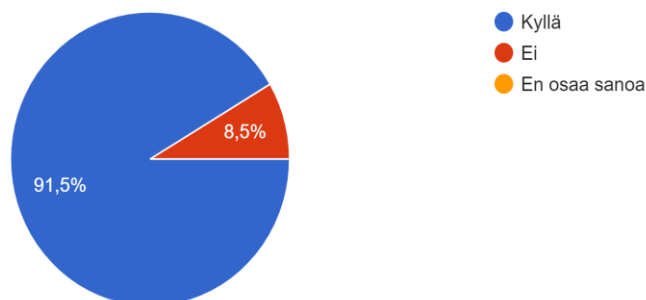


Kuva 1. Yritysten tekemä yhteistyö Ammattiopisto Luovin kanssa

Kuvan 2 kysymys koski yritysten tekemää yhteistyötä muiden oppilaitosten kanssa. Huomattavaa tässä oli se, että yli 90 % teki yhteistyötä oppilaitosten kanssa, mutta Ammattiopisto Luovin kanssa tehtävä yhteistyö oli pientä (Kuva 2).

Onko yrityksenne tehnyt yhteistyötä muiden oppilaitosten kanssa?

47 vastausta



Kuva 2. Yritysten tekemä yhteistyö muiden oppilaitosten kanssa

Muita oppilaitoksia koskevat kysymykset ja vastaukset:

Kysymys, jossa kysyttiin yhteistyön toimivuutta muiden oppilaitosten kanssa, oli avoin kysymys ja vastauksia saatiin 37 kappaletta. Kolmannes vastaajista mainitsi toimiviksi asioiksi erityisesti oppilaitosten työssäoppimisjaksot ja harjoittelujaksot. Erilaiset yhteistyöhön liittyvät asiat nousivat vastauksissa myös esiin. Hyvän ja toimivan yhteydenpidon nähtiin antavan mahdollisuuksia kehittää toimintaa. Vastauksissa mainittiin kommunikointi ja aikataulujen järjestäminen yhdessä sopien, oppilaitoksen helppo lähestyttävyyys ja avoimuus sekä tietojen jakaminen ja avoin keskustelu. Yhteistyön aloittamisen helppous koettiin myös tärkeänä asiana. 20 % vastauksista yhteistyön toimivuuteen liitettiin kesätyöntekijöiden ja työntekijöiden löytyminen yritykseen. Yksittäisinä mainintoina yhteistyössä toimivista asioista kerrottiin onnistuneesta rekrykoulutuksen järjestämisestä, oppisopimuksesta, kouluvierailuista sekä toimivasta hallinnosta ja raportoinnista.

”Saamme hakemuksia opiskelijoilta harjoittelupaikkoja varten, esittelemme yritystä oppilaitokselle etäyhteyden kautta. Opiskelijoiden arviointi etänä toimii hyvin”

”Kommunikointi ja selkeät ideat miten lähteä kehittämään yhteistyötä. Myös maksuttomuus. Yhteiset tavoitteet, jotka palvelevat molempia osapuolia”

Kysyttäessä asioita, jotka eivät toimineet yhteistyössä muiden oppilaitosten kanssa, avoimissa vastauksissa oli epävarmoja eos-vastauksia. Näissä vastaaja ei ollut vastannut kysymykseen tai oli vastannut pelkällä viivalla. Tästä voitaneen päätellä, että yhteistyössä muiden oppilaitosten kanssa ei ole ollut ongelmia tai ainakaan sellaisia, jotka olisivat jääneet vastaajien mieleen. Muutoin vastauksissa nousivat esiin yhteistyön tavoitteisiin liittyvät asiat. Vastaajien mukaan asetettuja tavoitteita ei kerrota, tavoitteisiin ei päästä tai yhteistyö ei muutoin ole tavoitteellista ja jäsenneltyä. Myöskään opiskelijan tasosta ei kerrota ja opiskelijan tietämys alan nykytilasta ei ole todenmukainen. Vastaajat kertoivat myös epäsuunnollisesta yhteistyöstä, jolloin toiminta ei pääse kehittymään. Vastaajat kokivat myös aikapulan vaivaavan yhteistyötä, vaikka kehittämismahdollisuuksia olisi varmasti paljonkin strukturoituun yhteistyöhön. Vastauksissa nousi esiin myös heikko oppilaiden ohjaus ja valvonta.

”Jatkumon varmistaminen, toivoisimme tietoa ja palautetta yhteistyön mahdollisesta jatkamisesta ja näin osaisimme varautua seuraavaakin kautta ajatellen työssäoppijoihin, onko heitä vai ei? Välimatkojen vuoksi yrityksen ja oppilaitoksen edustajien tapaamiset face to face vaikea järjestää”

”Voisi olla enemmän yhteisiä tilaisuuksia, joissa tiedotettaisiin kouluun ja opiskeluun liittyvistä asioista ja erilaisista mahdollisuuksista.”

Ammattiopisto Luovia koskevat kysymykset ja vastaukset:

Ne yritykset, joilla oli jo yhteistoimintaa Ammattiopisto Luovin kanssa, vastasivat kysymyksiin toimivasta ja ei toimivasta yhteistyöstä. Toimivina asioina mainittiin yhteydenpito opettajan kanssa, opiskelijoiden ohjaus, joustavuus ja hyvä keskusteluyhteys. Paperiasioissa yrittäjät olivat saaneet apua ja asioista sopiminen oli ollut helppoa. Ei-toimivina asioina vastaajat mainitsivat aikataulujen sovittelun työharjoitteluaikankohtaa sovittaessa ja yhteydenpidon vähyyden opiskelijan suuntaan. Lisäksi toivottiin tarjontaa enemmän yritysten suuntaan, yrityksissä koetaan ettei tietoa ole oikein tarjolla eikä itsellä aikaa sitä etsiä.

*”Yhteistyö on yhteinen asia. Voisimme olla tiiviimmin yhteyksissä ja kar-
toittaa mahdollisia harjoittelijoita, joista voisimme saada tulevia työnteki-
jöitä.”*

Suurimmiksi haasteiksi Ammattiopisto Luovin kanssa aloitettavalle yhteistyölle vastaajat nimesivät: ”Ei tunneta Ammattiopisto Luovia” (44 %), ”Oppilaitoksesta ei ole otettu yhteyttä” (44 %). Kolmantena haasteena vastattiin, ettei tunneta yhteistyön hyötyjä (32 %). Neljänneksi suurimmaksi haasteeksi yritykset mainitsivat, ettei heillä ole aikaa yhteistyölle (12 %). Muut mainitut yhteistyön aloittamisen haasteet olivat vähäisiä, esimerkiksi ettei tunneta ammatillista koulutusta, ei ole aikaa oppilaitosyhteistyöhön, ei kokemusta tai oppilaitoksessa ei ole tiettyä koulutusala. Erityisesti tässä on mainittavaa, että yhdelläkään vastaajalla ei ollut huonoja kokemuksia oppilaitosyhteistyöstä Ammattiopisto Luovin kanssa.

” Yrityksessämme on jo oppilaitosyhteistyötä, joten resursointi on yksi syy, miksi Luovin kanssa ei juuri nyt ole yhteistyötä”.

Verkkokyselyssä kysyttiin myös yritysten toiveita yhteistyön aloittamiselle Ammattiopisto Luovin kanssa. Vastauksissa nousi erityisesti esiin yritysten toive saada konkreettista tietoa siitä, miten yhteistyö hyödyttäisi yritystä ja sen toimintaa. Erilaiset yhteistyömahdollisuudet Ammattiopisto Luovin kanssa kiinnostivat vastaajia ja yritykset olivat halukkaita selvittämään niitä. Toiveena oli myös saada yritykseen työharjoittelijoita ja mahdollisesti työllistää heitä jatkossa. Epätietoisuus Ammattiopisto Luovin tarjonnasta ja koulutuksista ilmeni myös näissä toiveisiin liittyvissä vastauksissa. Vastaajat arvostivat yhteydenottoa oppilaitoksesta sekä yhteistoiminnan sujuvuutta.

”Toivoisimme huomioon otettavaksi sen faktan, että esimerkiksi meillä ei ole mahdollisuutta toimia perehdyttäjänä työntekijälle vaan olisi pystyttävä tarttumaan suoraan annettuun työtehtävään. Meillä ei ole aikaa eikä resursseja.”

Kyselyn päätteeksi sana oli vapaa ja vastaajilla oli mahdollisuus kertoa aiheesta haluamastaan näkökulmasta. Tähän vastanneilla oli mielipiteitä ja ajatuksia yritysten ja oppilaitosten yhteistoiminnasta, sitaatteja vastauksista:

”Henkilökohtainen mielipiteeni on se, että jokaiselle pitäisi antaa mahdollisuus ainakin kokeilla mihin pystyy esimerkiksi työelämässä.”

”Nykyinen työntekijätarve on hektistä, nopea reagointi on tärkeää.”

”Yritysten ja oppilaitosten yhteistyötä pitäisi lisätä.”

”Yhteistyötä voi edelleen tiivistää eri oppilaitosten kanssa.”

”Mielellään teemme yhteistyötä. Odotamme alussa tietoa mikä on koulutussopimuksen tavoite.”

”Varmasti yksi iso haaste on tämänhetkinen työntekijäpula ja siitä syntyneet projektit oppilaitosyhteistyöhön. Se, miten sitoutetaan tulevaisuuden toivoja alaan, nousee myöhemminkin isoon rooliin.”

”Yhä enemmän työntekijät tekevät osa-aikatyötä ja meidän täytyy räätälöidä työntekijöille tehtävänkuvat/työtä, jotta tekijät ja työt saadaan kohtaan. Tämä työllistää esimiestä, mutta koen että tässä kaikki osapuolet

voittavat. Työllistymisessä henkilön omat vahvuudet ja kiinnostuksen kohteet olisi hyvä huomioida. Mahdollisuuksia on monia, kunhan vain perehdymme ja panostamme tähän.”

”Toivon kaikkien oppilaitosten kiinnostavan huomiota opiskelijoiden sosiaalisten taitojen opettamiseen ja opiskeluun.”

”Olen ideoinut, mitä esimerkiksi työtoiminta voisi sairaalan osastoilla olla ja jotain olemme ottaneet käytäntöön yhdessä kehitysvammaisten päivätoimintayksikön kanssa.”

”Harjoittelut ovat hyviä, molemmat hyötyvät siitä.”

3.3 Haastattelut

Vilkan mukaan teemahaastattelu on yleisimmin käytetty tutkimushaastattelun muoto. Tutkimusongelmasta poimitaan keskeiset teemat ja aiheet, joita haastattelussa olisi välttämätöntä käsitellä. Haastatteluissa pyritään vastaamaan tutkimusongelmaan, teemojen käsittelyjärjestyksellä ei ole merkitystä. Kysymysjärjestyksen täytyy kuitenkin olla vastaajan kannalta luonteva. (Vilkkä 2021, 124.)

Menetelmänä haastattelut sopivat moniin kehittämistehtäviin, koska haastatteluilla saadaan kerättyä syvällistä tietoa kehittämisen kohteena olevasta ilmiöstä tai asiasta. Haastattelua voidaan pitää hyvänä valintana, kun halutaan korostaa yksilöä tutkimuksen kohteena ja henkilö pystyy haastattelutilanteessa tuomaan esille itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti. Haastatteluilla voidaan kerätä uusia näkökulmia kehittämistehtävän aineistoon ja haastattelujen avulla voidaan selventää tai syventää asioita. Teemahaastatteluissa on haastattelijan kuitenkin huolehdittava, että haastateltava pysyy asetetuissa teemoissa (Hirsijärvi & Hurme 2000, 61). Haastattelutilanteet on suunniteltava huolella, jotta haastattelutilanteesta saadaan mahdollisimman antoisa ja todenmukainen. Haastattelutilanne vaatii siis osallistujien välistä luottamusta ja ymmärrystä (Ojasalo & al. 2018, 106.)

Kun halutaan varmistua kysymysten yksiselitteisyydestä ja ymmärrettävyydestä, hyvä keino on tehdä koehaastatteluja. Lisäksi voidaan varmistua haastattelun yksiselitteisistä sanoista siten, että pyydetään haastateltavaa selittämään avainsanat. Tulokinnan avuksi haastattelijan tulisi myös tuntea kohderyhmä, jota hän haastattelee. Tutkimushaastattelun tekemistä ja siihen liittyvää tekniikkaa voi aina harjoitella etukäteen. Harjoittelu vähentää haastattelijan tuntemaa jännitystä ja näin rentoutunut haastattelija auttaa haastateltavaa lievittämään omaa jännitystään. Vaikka haastateltava on antanut suostumuksensa haastatteluun, hän voi silti empiä haastattelua. Siksi haastattelun aluksi on syytä varmistaa, että haastateltava on tietoinen haastattelun ja tutkimuksen tarkoituksesta ja hän on edelleen suostuvainen haastateltavaksi. (Vilka 2021, 130–133.)

Haastattelumenetelmiä valitessa kiinnitetään erityistä huomiota strukturointiaseteeseen, haastattelun keston, haastattelun taltiointiin ja auki kirjoittamiseen. Haastattelut voidaan jakaa strukturoituihin, puolistrukturoituihin ja avoimiin haastatteluihin. Jos mahdollista, haastattelun päätteeksi sovitaan myös jatkotoimenpiteistä. (Ojasalo & al. 2018, 107–109.)

3.3.1 Haastattelujen toteutus

Opinnäytetyössä haastatteluja tehtiin kahdelle kohderyhmälle. Ensimmäisessä kohderyhmässä (Kohderyhmä A) oli yrityksiä ja organisaatioiden edustajia, jotka olivat verkkokyselyssä osoittaneet kiinnostuksensa haastatteluun. Verkkokyselyn lopussa esitettiin kysymys, jossa tiedusteltiin vastaajan halukkuutta osallistua etänä tehtävään haastatteluun aiheesta. Haastattelun avulla haluttiin syventää ja avata uutta näkökulmaa aiheeseen. Vastaajista seitsemän ilmoitti halukkuutensa osallistua haastatteluun, haastateltavien toimialat olivat tilitoimistopalvelut, vähittäiskauppa, siivouspalvelut, kiinteistöpalvelut, teollinen tuotantotoiminta, järjestötoiminta ja julkisen sektorin puhtaus- ja ateriapalvelut. Haastattelut toimivat erinomaisesti verkkokyselyjen syventäjinä ja täsmentäjinä. Haastateltaviksi valittiin henkilöitä, jotka asiaa tiedusteltaessa ilmoittivat halukkuutensa osallistua opinnäytetyöhöni liittyviin haastatteluihin. Kaikilla haastatelluilla oli kokemusta tutkitavasta aiheesta ja näin ollen soveltuivat hyvin haastateltaviksi.

Toisessa kohderyhmässä (Kohderyhmä B) haastattelut tehtiin henkilöille, jotka työskentelevät vertaisarvioitavassa organisaatiossa. Vertaisarviointiin liittyvän teemahaastattelun avulla haluttiin aluksi selvittää, millaista on vertaisarvioinnin kohteena olevan oppilaitoksen arki työelämäyhteistyötä tehtäessä. Ketkä oppilaitoksessa tekevät tuota työtä, kuka tekee mitään ja millä tasoilla kukin toimii. Haluttiin myös selvittää, millaisia kokemuksia oppilaitoksella on yhteistyön onnistumisista ja haasteista. Kolmantena vertaisarvioinnin kohteena oli oppilaitosten käytäntöihin liittyvät asiat, millaisia keinoja käytetään yritysten tavoittamiseksi ja millä tavoin yritysten aktivoiminen on onnistunut.

Kohderyhmä B:n vertaisarvioinnin kohteiksi valittiin kolme ammatillista erityisoppilaitosta, jotka toimivat valtakunnallisessa AMEO, ammatillisten erityisoppilaitosten kumppanuusverkoston, jäsenenä. Ammattiopisto Luovin lisäksi muita ammatillisten erityisoppilaitosten kumppanuusverkoston jäseniä ovat Aitoon koulutuskeskus, Ammattiopisto Live, Ammattiopisto Spesia, Kiipulan ammattiopisto sekä Optima. Vertaisarvioitavat oppilaitokset olivat Kiipulan ammattiopisto ja Ammattiopisto Spesia, niissä oli 10/13 kappaletta samoja perustutkintoja kuin Luovilla. Sisäiseen vertaisarviointiin valitsin Luovin toimipisteistä Tampereen toimipisteen sen hyvän työllistävyyden ja monipuolisen verkoston vuoksi. Tampereen toimipisteessä työelämäyhteistyötä tiimissä tekee työelämäkoordinaattori, joka vastaa toimipisteen työharjoittelukumppanuuksista ja työelämäyhteistyöstä. Sisäisen vertaisarvioinnin yhtenä tärkeänä ominaisuutena pidän Ammattiopisto Luovin eri toimipisteiden yhteistyötä ja yhteishengen kasvattamista. Vertaisarviointi toimintatapana korostaa Luovi-Suomen yhteistä tavoitetta ja yhteistyön merkitystä. Lisäksi on huomattava vertaisarviointiin liittyvä laadun kehittämisen edistäminen, joka syntyy itsearviointin ja vertailevan aktiivisen keskustelun kautta.

Molemmissa kohderyhmissä menetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua, jossa kysymykset ja käsiteltävät teemat oli laadittu ennakkoon. Kohderyhmässä A verkkokyselyn vastausten perusteella ja kohderyhmässä B haluttiin syventää vertaisarvioitavan kohteen ymmärrystä. Kysymysten tarkka sanamuoto ja paikka vaihteli haastateltavan henkilön ja haastattelutilanteen kulun

mukaan. Haastattelijana jätin myös tarvittaessa kysymättä joitain ennalta laadittuja kysymyksiä, jos ne eivät olleet tilanteeseen soveltuvia. Vastaavasti haastattelutilanteessa esitettiin aiheeseen liittyviä, uusia ja meneillään olevasta haastattelusta johtuvia kysymyksiä. Haastattelujen kesto vaihteli 30–60 minuutin välillä. Haastattelut toteutettiin kahta haastattelua lukuun ottamatta Teams-etäyhteydellä ja niiden tallentamiseen saatiin suullinen lupa haastateltavilta henkilöiltä. Tallentamisen avulla oli helppo palata haastattelutilanteeseen, se vapautti tarkkailemaan haastateltavaa ja löytämään uusia näkökulmia haastattelun tueksi. Lisäksi tallenne toimi hyvänä muistin apuna, kun pystyin palaamaan haastatteluun ilman fyysistä ja reaaliaikaista kohtaamista. Haastattelujen vastaukset käsiteltiin anonyymisti.

Kohderyhmä A, haastattelukysymykset:

1. Millaista toimintaa yritys harjoittaa? Mitä ovat päivittäiset yrityksessä tehtävät toiminnot? Millaista yrityksen arki on?
2. Millaisia kokemuksia sinulla on oppilaitoksen kanssa tehtävästä yhteistyöstä? Mitä tapahtui, kun teillä oli viimeksi opiskelija yrityksessänne, hyvä/huonoja kokemuksia?
3. Millaisia hyötyjä yrityksellenne voisi olla oppilaitoksen kanssa tehtävästä yhteistyöstä?
4. Miten toimit tilanteessa, jossa saat kutsun oppilaitoksen järjestämään yhteistyötilaisuuteen? Millaiset asiat merkitsevät eniten, jotta osallistuisit/jotta et osallistuisi? Millaisia haasteita yhteistyön aloittamiselle on? Miten nämä haasteet näkyvät yrityksen "normipäivänä"?
5. Mitä vielä haluaisit kertoa aiheesta?

Kohderyhmä B, haastattelukysymykset:

1. Ketkä oppilaitoksessa tekevät työelämäyhteistyötä? Kuka tekee mitäkin ja millä tasolla toimitaan? Millaista oppilaitoksen arki on työelämäyhteistyön merkeissä?
2. Millaisia toimintatapoja teillä on työelämäyhteistyössä?
3. Millaisia keinoja käytätte yritysten aktivoimiseksi? Millaiset kohtaamiset onnistuvat?
4. Miten työelämäyhteistyö kehittyi kumppanuuden jatkuessa?

3.3.2 Haastattelujen tulokset

Hirsijärvi & Hurmeen mukaan (2000, 66) teemahaastattelun luonteeseen kuuluu, että haastattelijan lisäksi myös haastateltava toimii kysymysten ja aihealueiden tarkentajana ja teema-alueiden syventäjänä. Haastateltavien vastaukset tarkensivat tiettyjä aihealueita ja vaikuttivat näin vastausten painoarvoihin.

Vaikka haastateltavien määrä ei ollut suuri, löydettiin niistä tutkittavaan aiheeseen liittyviä yhteisiä tekijöitä ja toistuvia teemoja. Haastatteluista tehdyt muistiinpanot ja taltioidut aineistot purettiin teemoittelemalla sisällönanalyysin mukaisesti. Haastattelujen taltioinnit hävitettiin opinnäytetyön julkaisemisen jälkeen. Haastatteluihin liittyvissä lainauksissa olen joissakin tapauksissa kirjannut puhekieltä yleiskieleksi, mutta kuitenkin säilyttänyt niissä juuri haastattelupuheessa esiintyneen asian.

Kohderyhmä A, verkkokyselyyn osallistuneiden yritysten ja muiden organisaatioiden edustajat:

Kohderyhmässä A yhteistyön hyötynä nähtiin, että oppilaitosten kanssa tehtävän yhteistyön avulla työyhteisö saa omaan työhönsä uusia ideoita ja työelämä pysyy kehityksen mukana. Oppilaitoksista saatu alan uusien tietojen avulla auttaa kaikkia työtehtävissä olevia henkilöitä kehittymään. Haastattelujen perusteella kävi ilmi, että opiskelijoiden kautta saatu lisätyövoima yrityksiin on tärkeää varsinkin vähemmän suosituilla toimialoilla. Yrityksen edustajan pohdinnan mukaan tiedon lisäämisellä opiskelijoiden keskuudessa alan suosiota voitaisiinkin kasvattaa. Yrityksillä oli ollut hyviä kokemuksia yhteistyöstä ja verkostoituminen koettiin tärkeänä.

“Yhteistyötä tekemällä olemme voineet tehdä järjestömme toimintaa tutuksi ja olemme pystyneet näin vaikuttamaan järjestön imagoon opiskelijoiden keskuudessa. Se on tärkeää, jotta saadaan vastaisuudessaakin harjoittelijoita ja työntekijöitä järjestöön.”

Yhteistyön haasteita kuvailtaessa suurimmaksi haasteeksi muodostui opiskelijan työpaikalla tapahtuva perehdytys ja perehdytykseen liittyvät asiat. Opiskelijoiden harjoittelujaksojen toivottiin olevan riittävän pitkiä, jotta opiskelijan perehdytykseen käytetty aika kompensoituisi myös hyötynä työnantajalle. Yrityksen työntekijän opiskelijan perehdytykseen käytetty aika mainittiin myös useassa haastattelussa, työntekijöitä on rajallinen määrä eikä heillä ei ole ylimääräistä aikaa. Lyhyiden harjoittelujaksojen arveltiin vaikuttavan heikentävästi työntekijöiden perehdytysmotivaatioon. Työelämä on nykyään hektistä ja perehdytykseen käytetty aika saattaakin muodostua työntekijälle raskaaksi. Hyvä perehdytys koettiin kuitenkin tärkeänä työtehtävien suorittamiselle eikä haluttu työntekijän kokevan opiskelijan perehdytystä hukkaan heitettyinä aikana.

Yhteistyön hyötyjen punnitseminen oli yrityksille suuri haaste. Resurssien rajallisuuden takia työelämän edustajille oli tärkeää, että he pystyvät määrittelemään konkreettisesti esimerkiksi tilaisuuksiin osallistumisen hyödyn. Haastattelujen perusteella haasteiksi koettiin myös yhteisten tavoitteiden puuttuminen, oppilaitosten yhteydenottojen vähäisyys, joustamattomat aikataulut oppilaitosten puolelta ja yrittäjien oma ajan puute tai kiire. Haastatteluissa mainittiin myös vuoden 2023 alussa voimaan tuleva palkkatuki uudistus, jolla järjestön edustaja arveli olevan positiivista vaikutusta oppilaitosyhteistyön määrään. Jos palkkatuella työllistettyjen määrä järjestössä vähenee, se tarkoittaa lisäaikaa opiskelijoille.

“Tiedämme aika vähän Luovin nykyisestä toiminnasta, mielikuvamme on varmaankin vanhaa tietoa.”

“Alan tiettyjen työtehtävien tekemiseen sopisivat osatyökykyiset hyvin, kun annetaan mahdollisuus sekä riittävä opastus ja perehdytys.”

Lisäksi haastatteluissa mainittiin mahdollisia yhteistyön uusia toimenpiteitä sekä toimialan tai yrityksen yleistä tilannetta. Yrityksellä saattoi olla suppeat kokemuk-

set oppilaitosyhteistyöstä, mutta sillä nähtiin silti olevan paikka yrityksessä. Opiskelijat toivottiin tervetulleeksi tutustumaan yritykseen ja työpaikkaan. Yritysten edustajat olivat myös käyneet oppilaitoksissa kertomassa yrityksen toiminnasta. Opettajien ammattitaitoa ja opiskelijoiden taitotason arviointikykyä arvostettiin ja opettajilla nähtiin olevan hyvä tuntuma siihen, millaisiin työtehtäviin opiskelijat soveltuvat. Kun hakeudutaan työpaikalle, opiskelijoilla toivotaan olevan työelämän perusasiat kunnossa.

Varsinaisesta yhteistyöstä ja työtehtävistä yritysten ja organisaatioiden edustajat mainitsivat käytännön oppimisen työpaikalla. Sopivia työtehtäviä saadaan myös työtehtäviä muokkaamalla. Joillakin toimialoilla kerrottiin olevan kova pula työntekijöistä ja lisäksi heikon palkkauksen nähtiin heikentävän alalle hakeutumista.

”Käytännön työtehtävät voivat olla erilaisia kuin koulussa, joten nuoret oppivat työpaikalla vanhempien opissa yrityksen työtehtävät.”

Kohderyhmä B, vertaisarviointiin osallistuvien oppilaitosten edustajat:

1. Ketkä oppilaitoksessa tekevät työelämäyhteistyötä? Kuka tekee mitäkin ja millä tasolla toimitaan? Millaista oppilaitoksen arki on työelämäyhteistyön merkeissä?

Ensimmäisessä kysymyksessä haluttiin tietoa oppilaitoksen työelämäyhteistyön arjen toiminnasta, kuka sitä tekee ja mitä tekee. Työelämäyhteistyötä tehdään oppilaitoksissa useilla eri työnimikkeillä. Jokaisesta oppilaitoksesta löytyvät opettajat ja ohjaajat, jotka ovat lähes päivittäin tekemisissä työelämän ja opiskelijoiden välisessä kanssakäymisessä ja suunnittelevat opiskelijoiden yksilöllisiä opintopolkuja. Ohjaajat tukevat opettajia työelämäyhteistyössä ja he voivat kouluttaa työelämästä vastaaviksi ohjaajiksi. Työhönvalmentajat tekevät yleensä työtä tutkintoon valmentavassa ja tutkintotavoitteisessa koulutuksessa. Yritysvälmentäjän tehtävänä on toimia opettajien ja ohjaajien tukena, tavoitteena uusien yri-

tyskumppanuuksien luominen ja kontaktoiminen sekä opiskelijoiden työllistyminen. Työelämäkoordinaattori taas kartoittaa työpaikkoja, hankkii uusia kumppaneita, huolehtii viestinnästä ja tapahtumista, kouluttaa omaa henkilöstöä, tekee oppisopimukset ja voi toimia myös työelämäpäällikön oikeana kätenä. Oppimisympäristöjen koordinaattorin tehtävänä on alihankintayhteistyön valtakunnallinen koordinointi. Koulutuspäälliköiden vastuulla on esimerkiksi yritysten vuosittainen kontaktointi. Työelämäasiantuntija valmistelee yritysten kanssa solmittavia kumppanuussopimuksia. Oppilaitosten työelämäyhteistyön parissa työskentelevät henkilöt ovat osallisina useissa yhteistyöhön liittyvissä tiimeissä.

Vertaisarvioitavien oppilaitosten arjen työelämäyhteistyössä korostettiin yhteistyötahojen muistamista ja kiittämistä. Yhteistyössä pidetään tärkeänä asioiden sujuvuutta, yrityksillä täytyy olla joku taho, johon he voivat tarvittaessa ottaa helposti yhteyttä. Laajemmassa yhteistyössä nimettyä yhteyshenkilöä pidetään tärkeänä. Asiakslähtöisiä toimintamalleja täytyy kehittää koko ajan ja arjen toiminnan kautta tulevat toimivat kumppanuudet. Eri koulutusaloilla esiintyy vaihtelevuutta työelämäyhteyksien solmimisen tavoissa ja aktiivisuudessa tehdä tätä työtä. Opetushenkilöstö vie viestiä yrityksiin, mutta heillä on runsaasti muitakin tehtäviä hoidettavana. Aktiivisuutta sosiaalisessa mediassa korostettiin työelämäyhteyksien aloittamiseksi ja niiden ylläpitoon. Yrittäjät ottavat yhteyttä usein sosiaalisesta mediasta tai nettisivuilta saatujen yhteystietojen perusteella. Yrityksillä ja yrittäjillä esiintyy toisinaan vääriä mielikuvia ammatillisen oppilaitoksen opiskelijasta ja yrityksen työtehtävistä. Työtehtävät mielletään niin vaativina, että ne eivät ne sovellu täsmätyökykyisille henkilöille.

2. Millaisia toimintatapoja teillä on työelämäyhteistyössä?

Toisessa kysymyksessä tiedusteltiin hyviä ja huonoja työelämäyhteistyön kokemuksia ja käytettyjä toimintatapoja. Vertailtavissa oppilaitoksissa työelämäyhteistyön erittäin tärkeänä toimintatapana nousi haastatteluissa esiin tiedon jakaminen yrityksille ja yrittäjille. Haastateltavien mukaan tiedottamista ei voi tehdä liikaa. Yhteistyön rakentaminen alkaa kyvystä kuunnella yritystä ja yrityksistä saadaan toiveita esimerkiksi opetuksen suhteen. Haasteena nähtiin mahdollinen kommunikaation puute, jolloin tiedon kulku on ollut puutteellista yrityksen ja oppilaitoksen

välillä. Tiedon jakamiseen liittyy myös haastatteluissa esiin tullut oppilaitosten käyttämien termien selkeyttäminen. Yrityksille tulisi esimerkiksi kertoa, mitä konkreettisesti tarkoittaa työelämäyhteistyössä käytetty termi ”tukena oleminen”. Myös työelämän käyttämän kielen ja oppilaitosten käyttämän kielen erot mainittiin. Yhteydenpito ja yhteyksien hankkiminen vaatii jalkautumista yrityksiin. Jotta yhteistyö lähtee sujumaan, tarvitaan yrityksen päätöksentekoon asiaan myönteisesti suhtautuva henkilö. Yleisesti nähtiin, että työelämäyhteistyössä pitää olla win-win-tilanne ja kaikkien osapuolien tulisi saada jotain hyötyä yhteistyöstä. Haastattelujen mukaan yrityksiin pitää antaa kuva ammattimaisesta toiminnasta työelämäyhteistyössä, tähän vaikuttaa esimerkiksi sujuva yhteistyö oppilaitoksen sisällä. Tarpeen on myös oikeanlaisen mielikuvan herättäminen yrityksissä, jotta kiinnostus yhteistyöhön voisi alkaa. Yhtenä seikkana työelämäyhteistyöhön erityisammattioppilaitosten kanssa kuuluu yritysten kokema yhteiskuntavastuu ja halukkuus vastuullisuuteen. Yrityksiä kiinnostaa myös työelämäyhteistyön hinta, että mitä se yritykselle maksaa.

”Yhteistyö on ”tuntosarviasia”

Yhteistyön hyvinä kokemuksina todettiin opettajilla olevan hyviä kontakteja työelämään, joita he voivat käyttää omassa työssään. Yrityksiä ei saa kuitenkaan painostaa liikaa yhteistyöhön, ellei yrityksessä juuri sillä hetkellä ole siihen mahdollisuutta. Muutoin positiivinen ja toivottu asia voi kääntyä negatiiviseksi. Hyvänä esimerkkinä haastatteluissa mainittiin esimerkiksi kiinteistöhuoltoyhtiön lainaavan oppilaitokselle työvälineitään. Toimintatapoina mainittiin opiskelijoiden työllistymisen tarinoista kertovat videot, joiden avulla viestiä koulutuksesta vietiin yrityksiin.

Työelämäyhteistyön haasteita löytyi esimerkiksi kommunikaation puutteesta ja yritysten puutteellisista ohjausresursseista. Resurssipulan vuoksi opiskelijalle ei ole voitu tarjota riittävästi ohjausta. Oppilaitosten edustajat ovat saaneet myös viestiä yrityksistä, pelkona on, että puutteellisen perehdytyksen vuoksi opiskelijasta tulisi ylimääräinen painolasti yrityksen henkilökunnalle. Toisinaan tiedon kulku on ollut puutteellista yrityksen ja oppilaitoksen välillä eikä kommunikaatio

ole toiminut. Yrityksistä ei ole vastattu lainkaan oppilaitoksen yhteydenottoon tai kieltävää vastausta ei perustella yhtään mitenkään.

“Tiedottaminen siitä, mikä yrittäjää yhteistyössä hyödyttää. Yrittäjiä ei niin kiinnosta mitä me teemme.”

3. Millaisia keinoja käytätte yritysten aktivoimiseksi? Millaiset kohtaamiset onnistuvat?

Kolmas kysymys käsitteli keinoja, joita oppilaitokset käyttävät yritysten tavoittamiseksi ja aktivoimiseksi. Haastateltavat kertoivat yritysten erityisen aktivoinnin tapahtuvan lukuvuoden alkaessa, jolloin kokoonnutaan yhteisen pöydän ääreen ja keskustellaan kyseisen vuoden toimintatavoista. Aktivointi tapahtuu olemalla yhteydessä yrityksiin, mutta on osattava tehdä rajanveto siihen, ettei kuitenkaan vie liikaa yrittäjän aikaa. Kaikissa oppilaitoksissa yritysten ja muiden organisaatioiden aktivointia tapahtuu tiedottamalla yrittäjiä, haastatattelijan mukaan tiedottamista ei voi tehdä liikaa. Edellä mainittujen lisäksi mainittiin tiivis yhteistyö myös kolmannen sektorin ja oppilaitoksen oman viestinnän kanssa. Oppilaitoksen valtakunnallinen työelämätiimi järjestää vuosittaisen webinaarin, jossa pyritään tavoittamaan työelämän edustajia, yrityksiä, julkista ja kolmatta sektoria. Koska tapahtuma on ollut jo useana vuonna, sidosryhmät osaavat sitä jo odottaa.

Yhtenä oppilaitosten haasteena yritysten ja kolmannen sektorin tavoittamisessa ja aktivoimisessa koetaan väärä tieto. Oppilaitosten verkostoissa saattaa ohjaavan henkilöstön osaaminen olla vanhanaikaista, käytetään väärä termejä eikä avotyötä nähdä väylänä oikeaan työhön. Väärää tietoa ja asennetta opiskelijoiden työllistymisestä on myös oppilaitoksissa, jolloin opiskelijalla ei ole mahdollisuutta työllistyä oikein. Työllistymisprosentti on kuitenkin noussut viime vuosina. Vaativaa erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille tarvitaan myös työllistymisvaiheessa erityistä tukea, paperien täyttäminen ei riitä opiskelijoille vaan tarvitaan lisäksi muita työllistämistä tukevia palveluja. Asiakasrekisteriin ei merkitä kaikkia yrityksiin tehtyjä soittoja ja tämän vuoksi tulee lähes päällekkäisiä yhteydenottoja ja se antaa epäammattimaisen kuvan yrityksille.

4. Miten työelämäyhteistyö kehittyy kumppanuuden jatkuessa?

Teemahaastattelun neljäs kysymys koski työelämäyhteistyön kehittymistä. Yhteydenottoja tulee myös yrityksiltä ja yhteydenottojen määrä on kasvanut kahden viime vuoden aikana. Työelämäyhteistyön kehittymiseen liittyvänä asiana haastatteluista kävi ilmi, että työelämäyhteistyö kehittyy kumppanuuden jatkuessa ja yritysten kanssa löydetään yleensä ajan kuluessa sama kieli, jota puhutaan. Oppilaitosmaailman ja yritysmaailman katsotaan olevan erilaisia ja molempien osapuolet tulisi opetella ymmärtämään toisiaan. Yhteisiä toimintatapoja pidetään tärkeinä toiminnan kehittymisen kannalta. Eräs haastateltava mainitsi erityisesti keskusteluyhteyden ja palaverit työnantajan kanssa, joissa sovitaan luovuttavista tai lisättävistä työelämäyhteistyön asioista.

Työelämäyhteistyön kehittyminen voi tarkoittaa myös oppilaitoksen verkoston laajentamista uusille alueille ja haastatteluissa mainittiinkin kolmas sektori. Siinä yhteistyössä nähtiin kehitettävää, kolmas sektori tulisi saada kiinteämmin oppilaitosten työelämäyhteistyöhön mukaan. Tieto yhdistysten ja järjestöjen toiminnasta on tällä hetkellä hajallaan ja tietoa mahdollisista työtehtävistä on vaikea kerätä. Myös tiedottamista siihen suuntaan olisi lisättävä, esimerkkinä mainittiin erilaiset työllistämisen tukimuodot.

3.3.3 Yhteenveto ennen työpajaa

Selvitettäessä verkkokyselyssä haasteita ja toiveita yhteistyön aloittamiseen Ammattiopisto Luovin kanssa, vastauksista käy ilmi, että kolme suurinta haastetta olivat:

- Ei tunneta Ammattiopisto Luovia
- Oppilaitoksesta ei ole otettu yhteyttä
- Ei tunneta yhteistyön hyötyjä

Kun taas kysyttiin toiveita yhteistyön aloittamiselle Ammattiopisto Luovin kanssa, vastauksista nousi selkeästi esiin kolme aihepiiriä:

- yhteistyömahdollisuuksien ja konkreettisen hyödyn selvittäminen
- “työharjoittelijoiden” saaminen ja Luovin hyödyntäminen työvoiman saamiseksi
- yhteydenotto oppilaitoksesta ja tietoa Luovin koulutuksista

Vertaisarvioinnin tuloksia ei varsinaisesti otettu mukaan työpajaan, koska työpajassa haluttiin ideoida uusia näkökulmia verkkokyselyssä ja syventävissä haastatteluissa esiin tulleisiin asioihin. Haastattelut tukivat verkkokyselyn tuloksia niiltä osin, että yhteistyötä Ammattiopisto Luovin kanssa ei oltu tehty tai yhteistyön tekemisestä oli kulunut jo kauan aikaa. Sekä kyselyssä että haastattelussa kävi kuitenkin ilmi, että yritykset ja organisaatiot olivat hyvin kiinnostuneita yhteistyömahdollisuuksista ja ne toivoivatkin oppilaitoksesta yhteydenottoa ja yhteistyömahdollisuuksien selvittämistä. Negatiivisesti yhteistyöhön suhtautuvia henkilöitä ei haastatteluissa ollut mukana, koska haastateltavat olivat itse ilmoittaneet kiinnostuksensa haastatteluun.

3.4 Työpaja

Työpajan tavoitteena oli saada työelämäyhteistyötä tekeviltä asiantuntijoilta uusia näkökulmia ja ideoita esiin tulleisiin haasteisiin. Työpaja toteutettiin Ammattiopisto Luovin tiloissa ja siihen kutsuttiin osallistujiksi Ammattiopisto Luovin työelämäyhteistyötä tekeviä henkilöitä Oulusta ja Muhokselta, ammatillisia erityisopettajia, työelämäkoordinaattorit ja työelämäasiantuntija. Osallistujille lähetettiin

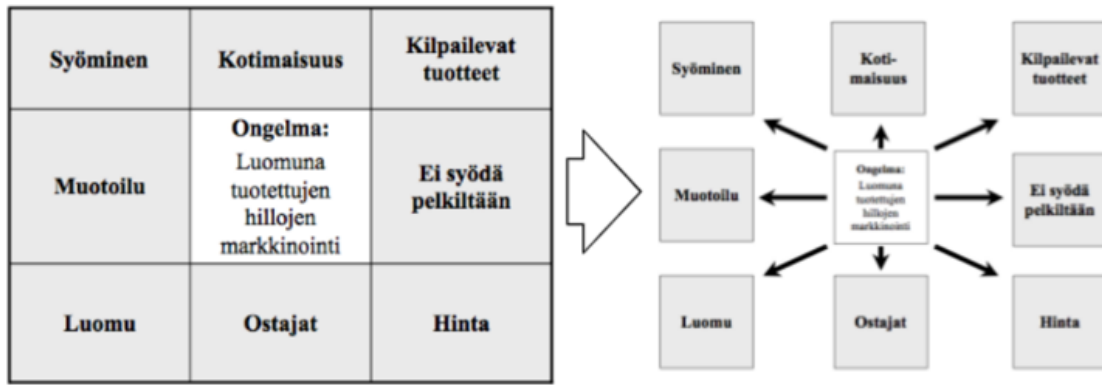
ennen tilaisuutta Power Point –esitys, jonka tarkoituksena oli tutustuttaa osallistujat aiheeseen ja työpajan työskentelytapaan. (Liite 1)

3.4.1 Lootuskukka-menetelmä

Lootuskukka-menetelmää käytetään yhteisöllisenä ideoinnin menetelmänä ratkaisujen ideointiin tiettyyn haasteeseen tai aiheeseen. Siitä käytetään myös nimitystä 8x8 -menetelmä, koska tavoitteena on 64 pienemmän idean synnyttäminen. Menetelmän kehitti japanilainen Yasuo Matsumura (Michalko 2018). Menetelmän tavoitteena on havainnollistaa ja tuottaa yhdelle aiheelle monipuolisesti ideoita ja uudenlaisia näkökulmia, parhaimmillaan 64 uutta ideaa. Menetelmää voidaan käyttää yksilö- tai ryhmätyöskentelyssä. (Ojasalo ym. 2018, 163.)

Lootuskukka-menetelmän käyttö tapahtuu siten, että selvitettävä haaste tai ideoitava aihe kirjoitetaan keskelle paperia. Tämän aiheen ympärille muodostetaan kahdeksan aiheeseen liittyvää erilaista näkökulmaa tai osa-aluetta (Lavonen, J. & Meisalo, V. 2018). Näkökulmien muodostamista helpottaa, jos keskelle kirjoitettu aihe on asetettu kysymyksen muotoon käyttäen sanoja mitä, miten, mistä. Kun kahdeksan näkökulmaa on selvillä, niihin jokaiseen tuotetaan kahdeksan ideaa. Tässä tapauksessa ideoinnin päätyttyä ryhmä kertoo keskeisimmät oivalluksensa jatkojalostettavaksi.

Hassinen (2008) kuvaa havainnollisesti ideointioppaassaan menetelmän käyttöä. Vaikka ideointitapa on järjestelmällinen, se antaa visuaalisille henkilöille virikkeitä ja mahdollisuuden saavuttaa nuo 64 uutta ideaa. Kuvassa 3 esitetään ideointimenetelmä kuvin vaihe vaiheelta.



Perhe koolla	Sensuaalisuus, jopa seksikkyys?	Muistuttaa kesistä	Paikallisuus	Voisiko sittenkin olla jotain muuta?	Ei siis ruotsalainen	Erotuttava muviröntöstä	Kilpailijana ovat herkut	Myynti pienissä erissä, ei pönlössä
Light-tuotteet	Syöminen	Levitte, ainakin ulkomailla	Suomen lippu	Kotimaisuus	Usko puhtauteen	Erikoimen bylly erottaa?	Kilpailevat tuotteet	Käytä hulluja värejä!
Juhlat	Vitamiinit	Pysähtymisen hetkeksi	Suomi nousuun!	Viedään ulos Suomesta	Suomi design	Kannattaako jakaa supermarketissa	On tehtävä raja ja luokitella kilp. selättämiseksi	Osa suomalaisia, osa ulkomaalaisia
Design	Erikoisen korkki	Erottavuus	Syöminen	Kotimaisuus	Kilpailevat tuotteet	Leivonnaiset	Leiville	Yhdistä hyvin ruokien
Ei tylsä muovinen	Muotoilu	Leikkittely uusilla muodoilla	Muotoilu	Hillojen markkinointi	Ei syödä pelkältään	Letut	Ei syödä pelkältään	Yhdistä ominaisin ruokien
Etiketti	Kosketus	Osaaminen koulusta	Luomu	Ostajat	Hinta	Jäätelö	Miksi ei voi syödä pelkältään?	Voiko myydä yhdessä toisen syötävien kanssa
Vihreä imago	Näyttävä selvästi	Voisiko olla jopa lista arvoista?	Naiset	Lahjaksi ostetaan	Muistojen ostajat	Korkea hinta – korkea laatu	Selvitä hinnanmuodostuminen	Mikä on ostajan kipuraja?
Miten todistat?	Luomu	Tulevaisuuden juttu	Äidit	Ostajat	Perheostokset kun hakutaan herkutella	Hienostorouville, eivät kysy hintaa	Hinta	Eri hinta eri pukeille
Muillakin on tätä, kannattaako korostaa?	Ei myrkyä	Voisiko olla "high-tech luomu"?	Miksi miehet eivät muka ostaisi?	Terveystuotteet	Voisiko kobbyryhmä olla vanhuksia?	Kilohinnalla ei karmata kilpailuilla	Ei ale -myyntiä	Eri hinta eri jakelukanaville

Kuva 3. Lootuskukka-menetelmä

3.4.2 Työpajan toteutus

Työpaja aloitettiin kertomalla opinnäytetyössä jo aiemmin tehdyistä toimenpiteistä sekä työpajassa käytettävästä menetelmästä. Tämän jälkeen avattiin esille nousseita haasteita, joita yritykset, julkinen ja kolmas sektori olivat kokeneet yhteistyön aloittamisessa Ammattiopisto Luovin kanssa. Nämä haasteet selvitettiin keväällä tehdyn verkkokyselyn ja verkkokyselyyn perustuvien haastattelujen avulla. Varsinaisiksi aiheiksi työpajaan valittiin verkkokyselystä kaksi vastaajien keskeisintä toivetta, samankaltaiset aiheet olivat toistuneet myös tehdyissä haastatteluisissa. Työstettävät aiheet olivat: "Toivotaan yhteistyömahdollisuuksien ja

3.4.3 Työpajan tulokset

Ensimmäisen ryhmän aiheena oli yrittäjien toive “Toivotaan yhteistyömahdollisuuksien ja konkreettisen hyödyn selvittämistä”, ryhmässä aihe täsmentyi ideointiaiheeksi yhteistyön hyödyt. Kun ryhmän tuloksia tarkastellaan yritysten näkökulmasta, yritystä hyödyttäviä seikkoja löytyy työllisyyspalveluista, terveydenhuollosta, oppilaitoksesta, opiskelijasta ja yrityksestä itsestään. Työllisyyspalvelut antavat yritykselle tietoa työllistämistä, ne tukevat yrittäjää tässä toiminnassa. Lisäksi heillä on paras tieto työllistämisen ja työllistymisen tukimuodoista. Oppilaitosten yhteydessä toimiva terveydenhuolto antaa, salassapito huomioiden, yrityksille oikeaa ja ajantasaista tietoa erilaisista rahoitusta varten tarvittavista tutkimusjaksoista ja auttavat työllistämään opiskelijoita oikea-aikaisesti. Yrityksen yhteistyö oppilaitoksen kanssa auttaa yritystä saamaan työntekijöitä. Työntekijät voivat olla esimerkiksi kesätyöläisiä, keikkatyöläisiä tai tuettua työtä. Oppilaitos voi auttaa yritystä löytämään sopivia työntekijöitä yrityksen erilaisiin työtehtäviin. Opiskelija saa oppilaitoksesta tukea ja ohjausta työtehtävien suorittamiseen. Yritys saa oppilaitoksesta apua rekrytointiin ja mahdollisesti tilaisuuden vuokrata oppilaitoksesta tiloja ja laitteita. Yleisesti ottaen ryhmässä pidettiin tärkeänä avointa vuorovaikutusta ja kontaktien luomista, se auttaa konkreettisten hyötyjen ymmärtämisessä ja havainnoimisessa.

Toisen ryhmän aiheena oli vastata yritysten toiveeseen “Toivotaan yhteydenottoa ja tietoa Luovin koulutuksista”. Ryhmä tiivistä ideointiaiheen kahteen sanaan, tunnettavuus ja tiedottaminen. Ryhmän tuloksia tarkasteltaessa yritysten näkökulmasta tunnettavuus ja tiedottaminen kiteytyi oppilaitoksen brändiin. Työpajassa käydyssä loppukeskustelussa oppilaitoksen brändi nousikin ryhmätyössä tärkeimmäksi seikaksi. Mielikuvaa oppilaitoksesta luodaan kaikissa työssäoppimisen jaksoissa, oppisopimusjaksoissa ja yritysten ja oppilaitoksen välisissä projekteissa. Opiskelijat pitäisi ottaa enemmän mukaan hanketoimintaan, kaikki yh-

dessä työskentely ja kohtaamiset tukevat haluttua mielikuvaa. Aktiivinen työelämäyhteistyö ja lupausten pitäminen mainittiin myös yhtenä brändiin vaikuttavista asioista. Yrityksillä saattaa olla erityisammattioppilaitosten suuntaan ennakkoluuloja, jotka eivät vastaa todellisuutta. Lisäksi ryhmä ideoi oppilaitoksen tunnettavuutta tapahtumiin osallistumisella ja tapahtumien järjestämisellä. Luovin menestystarinat olisi tehtävä näkyväksi myös työelämän suuntaan. Oikea asenne mainittiin myös tämän ryhmän ideoinnin tuloksena, myynti- ja markkinointityössä se näyttäytyy esimerkiksi rohkeutena ja ennakkoluulottomuutena. Markkinointityössä pitääkin puhua työelämän kieltä, jotta tulee varmasti ymmärretyksi ja yritysten kiinnostus saadaan herätettyä. Kun yritys lähestyy oppilaitosta, oppilaitoksesta on vastattava aina, tämä liittyy oleellisesti jo aiemmin mainittuun asenteseen. Resursseista ryhmä nosti esiin riittävän ajan, työelämän tuntemuksen ja ajanmukaiset työvälineet. Oppilaitoksen henkilökunnalla pitäisi olla riittävä työelämän tuntemus ja riittävästi aikaa toteuttaa toimenpiteitä tunnettavuuden lisäämiseksi. Ryhmän mukaan positiiviseen tunnettavuuteen ja tiedottamiseen kuuluu myös avarakatseinen tarkastelu mahdollisista työtehtävistä ja yrityksen tarpeista. Yrityksissä tehtävien töiden tulisi olla todellisia, joita opiskelijat voivat tehdä ja ne tulisikin määritellä yhdessä yritysten edustajien kanssa. Hyvään lopputulokseen johtanut yhteistyö varmasti auttaa myös Luovin koulutuksista tiedottamisessa.

3.5 Kehittämisehdotukset

Tutkimuskysymykset olivat: Mitä ovat ne haasteet, jotka ovat Ammattiopisto Luovin ja yrityksen, julkisen ja kolmannen sektorin yhteistyön aloittamisen esteenä? Miten voisimme ratkaista yhteistyön aloittamisen esteenä olevia haasteita?

Opinnäytetyössä huomionarvoisimmaksi haasteeksi Ammattiopisto Luovin ja työelämän yhteistyön aloittamiselle nostan oppilaitoksen tunnettavuuden. Se nousi esiin verkkokyselyssä, 53 % vastaajista ei ollut tehnyt yhteistyötä Ammattiopisto Luovin kanssa ja 44 % ei tuntenut oppilaitosta. Haastatteluissa tämä sama asia tuli esiin ja lisäksi pohdinta, onko heillä mahdollisesti oleva tieto enää ajantasaista. Tunnettavuuden ja tiedon jakamisen vahvistumisen myötä useimpiin muihin tässä opinnäytetyössä ilmi tulleista haasteista pystytään vastaamaan. Lisäksi

työelämäyhteistyön käynnistämisen haasteiksi nousseet riittämätön tieto yhteistyömahdollisuuksista, Luovin koulutuksista ja yhteistyön konkreettisista hyödyistä varmasti paranisivat tehokkaalla, säännöllisellä ja oikein kohdennetulla tiedottamisella oppilaitoksesta ja koulutuksista. Varmasti sitä tehdään jo, mutta riittävän tiedottamisen määrä onkin erittäin vaikea arvioitava.

Työpajan molemmissa ryhmissä esiin nousi oikean asenteen merkitys. Työelämäyhteistyöhön tarvitaan oikeaa asennetta, joka tarkoittaa työelämästä aidosti kiinnostunutta ja opiskelijaan positiivisesti suhtautuvaa ajattelutapaa. Vääränlaisien asenteiden muuttamiseen tarvitaan hyvää tietoa onnistumisista ja niistä tiedottaminen myös omaan organisaatioon, kaikille ammattialoille ja toimipisteille olisi hyvin tärkeää. Työpajan tulokset vastaavat mielestäni kyselyssä saatuihin tuloksiin, jossa yritysten isoina haasteina yhteistyön alkamiselle olivat Ammatitopisto Luovin ja yhteistyön hyötyjen tunnettavuus. Myös vertaisarvioinnissa kuultu kommentti, ”tiedottamista ei voi koskaan olla liikaa”, pitäisikin liittää sekä ulkoiseen että sisäiseen tiedottamiseen. Vertaisarvioinnin kohteena olevien oppilaitoksien toimintatavoista syntyi ymmärrys siitä, että vuoropuhelua ammatillisten erityisoppilaitosten välillä täytyy jatkaa, jotta työelämäyhteistyö kehittyisi toivotuun suuntaan. Valtakunnallisesti on huomioitava myös paikalliset tarpeet ja erot niissä.

Tunnettavuuden parantamiseen liittyviä toimintatapoja ideoitiin työpajassa, jossa ideoinnin aiheena oli vastata kyselyn toiveisiin ”Toivotaan yhteistyömahdollisuuksien ja konkreettisen hyödyn selvittämistä” ja ”Toivotaan yhteydenottoa ja tietoa Luovin koulutuksista”. Vaikka työpajan tulokset kiteytyivätkin brändiin, tuloksista löytyy aiheita myös muunlaisiin toimenpiteisiin. Työelämässä käytetty kieli ja oppilaitoksissa käytetty kieli mainittiin opinnäytetyön tiedonkeruuvaiheissa usein, työelämän kieltä puhumista pidetään erittäin tärkeänä kommunikoinnin kannalta. Työelämän edustajille on tarjottava oppilaitoksen koulutukset ja muu tiedottaminen heille mahdollisimman helpolla ja ymmärrettävällä tavalla. Tämä tarkoittaa työelämäyhteistyötä tekevien aitoa kiinnostusta työelämän suuntaan. Kiinnostus ja ymmärrys työllistävien organisaatioiden toimintaan auttaa yhteisen ja sopivan kommunikaation löytymisessä.

Työpajassa esiin nousseita aiheita olivat myös työtehtävien avarakatseinen tarkastelu, yritysten tarpeen määrittely ja tiedotuksen puhuttelevuus. Jotta koulutuksesta tiedottamisesta saadaan puhuttelevaa, on tunnettava kohderyhmä ja kohdennettava toimintaa sen mukaisesti. Työelämän rajapinnassa ja eri toimialoilla työskentelevät henkilöt ja heidän hyödyntämisensä ovat tässä erityisen tärkeässä asemassa. Mielestäni heillä on ajantasaista tietoa toimialoista ja työllisyystilanteesta, jota voitaisiin tiedottamisessa hyödyntää. Myös oppilaitoksen säännöllinen ammattiryhmien välinen ajatustenvaihto uusista yhteydenottotavoista ja tiedottamisen mahdollisuuksista olisi varmasti hyväksi.

4 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää mitä ovat ne haasteet, jotka ovat Ammat-
tiopisto Luovin ja yrityksen, julkisen ja kolmannen sektorin yhteistyön aloittamisen
esteenä. Miten voisimme ratkaista yhteistyön aloittamisen esteenä olevia haas-
teita?

Opinnäytetyössä saadut tulokset ovat yleistettävissä erityisammattioppilaitoksiin
ja ammatillisiin oppilaitoksiin koko Suomeen ja useille toimialoille. Oppilaitosten
ja ammatillisen koulutuksen tunnettavuuden parantamista ja tiedottamista voi-
daan ja pitäisikin tehdä koko ajan ja kaikkialla. Ammatilliset erityisoppilaitokset
joutuvat ponnistelemaan vielä vähän enemmän saavuttaakseen hyvän tunnetta-
vuuden ison työnantajajoukon parissa. Mikä on yrityksen näkökulmasta ero am-
matillisen koulutuksen ja ammatillisen erityisoppilaitoksen opiskelijalla? Työpa-
jassa keskusteltiin myös vääristä opiskelijamielikuvista, joita työnantajilla on.
Tehdyn verkkokyselyn ja haastattelujen perusteella sellaista väärää mielikuvaa
ei kuitenkaan ilmennyt, mutta sen sijaan oli epätietoisuutta erityisoppilaitoksesta
ja sen opiskelijoista. Ei oikeastaan tiedetty millaista porukkaa siellä opiskelee.
Näin ollen tilanne on parempi, jos tiedottamista saadaankin tehdä puhtaalle tau-
lulle eikä väärää mielikuvia tarvitse ryhtyä oikaisemaan. Hyödyllisintä olisi ottaa
mahdollisimman usein ja useat opiskelijat mukaan kaikkeen työelämäyhteistyön
tekemiseen. Myyntiä ja markkinointia tehdään ja pitäisikin tehdä kaikilla aloilla.
Tulevaisuuden työelämässä opiskelijan täytyy tehdä tietynlaista markkinointityötä
koko ajan. Omaa työpanostaan ja osaamistaan pitäisi osata myydä.

Opinnäytetyön tulosten jatkokehittäminen voidaan tehdä oppilaitoksissa esimer-
kiksi palvelumuotoilun keinoin ja yhteiskehittämällä kokeilujen kautta. Kokeiluissa
oppilaitoksen tunnettavuuden lisääminen voidaan kohdentaa tietyille ajanjaksolle,
tietyille toimenpiteille ja tietyn ryhmän toimeenpanemana. Tärkeintä olisi tehdä
kokeilut ketterästi ja ilman suuria prosessien määrittelyjä yhteiskehittämällä siten,
että mukaan pääsisi heterogeeninen työelämäyhteistyön toimijajoukko. Ja ennen
kaikkea oikealla asenteella!

LÄHTEET

Ammattiopisto Luovi 2022. Hakupäivä 24.3.2022. <https://luovi.fi/>

Ammattiopisto Spesia Oy 2022. Hakupäivä 27.3.2022. <https://www.spesia.fi>

AMEO, ammatillisten erityisoppilaitosten kumppanuusverkosto. Hakupäivä 26.3.2022. <https://ameo.fi>

Eriksson, Päivi & Koistinen, Katri 2005. Monenlainen tapaustutkimus. Kuluttajatutkimuskeskus, julkaisuja 4:2005. Kerava: Savion Kirjapaino Oy.

Hassinen, Jukka. 2008. Partus ideointimenetelmiä – työkalulaatikko ideanikkarille. [IDEOINTITYÖKALUPAKKI - PDF Free Download \(docplayer.fi\)](https://www.docplayer.fi/ideointityokalu-pakki)

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Immonen, Heidi 2010. Kyselytutkimus tietojenkäsittelyn alumneille. Tampereen ammattikorkeakoulu. Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma. Opinnäytetyö. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2010110214084>

Kiipulasäätiö.fi 2022. Hakupäivä 25.3.2022. <https://www.kiipula.fi/kiipulasaaatio/>

Korhonen, Anne & Pakarinen, Jaana toim. 2021. Ilmiöitä osatyökykyisyyden ympärillä. Vates-säätiö sr julkaisu. Kerava: Savion Kirjapaino Oy.

Kuitunen, Soile & Oivo, Tuija toim. 2021. Vajaakuntoisesta osatyökykyiseksi, osatyökykyisestä työkykyiseksi. Kuntoutussäätiön työselosteita 65/2021. https://kuntoutussaaatio.fi/assets/files/2021/06/puheenvuoroja_osatyokykyisyydesta_0906_valmis.pdf

Lavonen, J. & Meisalo, V. 2018. Luovan ongelmanratkaisun työtavat. Helsingin yliopisto. Hakupäivä 2.11.2022. <http://www.edu.helsinki.fi/malu/kirjasto/or/main.htm>

Michalko, M. 2018. Creative thinking technique: Lotus blossom. Hakupäivä 2.11.2022. <http://creativethinking.net/creative-thinking-technique-lotusblossom>

Niinikoski, Soili (toim.) 2005. Benchmarking tutkintorakennetyön työkaluna. Korkeakoulujen arviointineuvosto. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2018. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Seppänen-Järvelä, Riitta (toim.) 2005. Vertaismenetelmät kehittävän arvioinnin välineinä. Stakes, FinSoc. Arviointiraportteja 2/2005. Helsinki 2005. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204194291>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Monimuotoisuudesta menestystä – tietoa ja työkaluja työnantajalle. TEM oppaat ja muut julkaisut 2022:1 FI. Hakupäivä 19.4.2022. <https://www.flipsnack.com/ilmio/ty-nantajan-monimuotoisuusopas-tem.html>

Vehmas, Noora (toim.) 2013. Vertaisarvioinnin opas. Vertaisarviointia ammatillisten erityisoppilaitosten kumppanuusverkostossa. Invalidiliiton julkaisuja. Hakupäivä 31.3.2022. https://ameo.fi/wp-content/uploads/2018/02/vertaisarvioinnin_opas_2013.pdf

Vilkkä, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Taustaa työpajaan

- Opiskelen Oulun Ammattikorkeakoulussa Palveluliiketoiminnan kehittämisen YAMK-tutkintoa. Toimeksiantajana opinnäytetyölleni on Ammattiopisto Luovi. Opinnäytetyöaihe on Ammattiopisto Luovin ja yritysten/muiden organisaatioiden yhteistyön aloittamisen esteenä olevat haasteet. Tässä työpajassa haluaisin saada esille tulleisiin haasteisiin uusia näkökulmia ja ideoita. Opinnäytetyön tavoitteena on laatia toimintasuunnitelma Luovi Oulun toimipisteen työelämäyhteistyöhön. Työ on käytettävissä ensi vuoden alussa.

13.12.2022

2

Lootuksen kukka -menetelmä

Työpajassa käytetään Lootuksen kukka -menetelmää. Menetelmää käytetään ratkaisujen ideointiin tietyin ongelmaan tai aiheeseen. Menetelmää voidaan käyttää yksilö- ja ryhmätyöskentelyssä.



13.12.2022

Työpajatyöskentely

Lootuksen kukka -menetelmässä aihe/ongelma kirjoitetaan keskelle paperia ja sen ympärille muodostetaan kahdeksan aiheesta/ongelmasta mieleen tulevaa näkökulmaa.

Kun nämä ovat selvillä, tuotetaan kustakin näkökulmasta 8 ideaa. Tavoitteena on löytää yhdelle aiheelle/ongelmalle 64 uutta ideaa 😊

Näistä ideoista valitaan jatkojalostettavat ideat.

Työskentelemme 23 hengen ryhmissä.

21.12.2022

4

Millaisia toiveita teillä on yhteistyön aloittamiselle Ammattiopisto Luovin kanssa?

- Toivotaan opiskelijoita työssäoppimisjaksolle ja apua työvoiman hankkimiseen
- Toivotaan yhteistyömahdollisuuksien ja konkreettisen hyödyn selvittämistä
- Toivotaan yhteydenottoa ja tietoa Luovin koulutuksista

13.12.2022

5