



Työelämäyhteistyöstä kumppanuuteen ammatillisessa koulutuksessa - Tapaus Keuda

Jyri Lindroos

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
Tietojärjestelmäosaamisen koulutusohjelma
Opinnäytetyö
2023

Tiivistelmä

Tekijä Jyri Lindroos
Tutkinto Tradenomi - Tietojärjestelmäosaamisen koulutusohjelma
Raportin/Opinnäytetyön nimi Työelämäyhteistyöstä kumppanuuteen ammatillisessa koulutuksessa - Tapaus Keuda
Sivu- ja liitesivumäärä 38 + 1
<p>Ammatillisen koulutuksen tulisi tukea palveluillaan talouden uudistumista, uusien työpaikkojen ja yritysten syntymistä. Kumppaneiden kanssa tulisi kehittää yhdessä koulutustarjontaa ja tarjota yksilöllisten polkujen mahdollisuuksia asiakkaiden tarpeisiin. Onkin tärkeä pysähtyä tarkastelemaan asiakkaan kokemusta työelämäyhteistyöstä ja tarpeista. Pystyykö ammatillinen oppilaitos vastaamaan yritysten ja työelämän haasteisiin, ja mitä siitä ajattelevat työelämän sekä oppilaitoksen edustajat.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää ammatillisen koulutuksen työelämä- ja yritysyhteistyön merkitystä ja toimintatapoja koulutuksen järjestäjälle sekä yrityksille. Tavoitteena parantaa ja uudistaa nykyisiä työelämäyhteistyön toimintatapoja hyödyntämään paremmin molempien osapuolien tarpeita. Tietoperustassa käsitellään tähän opinnäytetyöhön liittyviä aihekokonaisuuksia. Tietoperustassa esitellään työelämäyhteistyötä ammatillisessa koulutuksessa, kumppanuutta sekä työelämäyhteistyön merkitystä eri toimijoiden näkökulmasta. Opinnäytetyö on tyypiltään kehittämistoimintaa, sillä tavoitteena on antaa ehdotuksia ja näkökulmia oppilaitoksen työelämäyhteistyön kehittämiseen. Tutkimustyyppinä on käytetty tapaustutkimusta. Aineisto kerättiin puolistrukturoidun haastattelun avulla. Työssä haastateltiin työelämäyhteistyön asiantuntijoita ammatillisesta oppilaitoksesta (n=6) ja yritysten edustajia (n=3).</p> <p>Tulokset osoittivat työelämäyhteistyön kehittyneen yhteistyöstä kumppanuuteen. Onnistuneen yhteistyön taustalla ovat luottamuksellisuus, asiakaslähtöisyys ja vahvat henkilösuhteet. Tiiviillä yhteistyöllä varmistetaan työelämän tarpeiden ja muutosten huomiointi. Työelämän koulutukselliset tarpeet ovat muuttuneet. Tutkinon osien ja lyhytkestoisten koulutusten tarve on lisääntynyt. Ammatillisen koulutuksen tunnettuutta tulisi vahvistaa brändäyksellä. Työvaltaisuudessa ja opiskelijoiden työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa ja ohjaamisessa on alakohtaisia eroja.</p>
Asiasanat ammatillinen koulutus, työelämäyhteistyö, kumppanuus, työelämäyhteistyön kehittäminen

Sisällys

1. Tutkimustavoitteet	2
1.1 Johdanto.....	2
1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelma	3
1.3 Kohdeorganisaation kuvaus	5
2. Työelämäyhteistyö ja kumppanuus ammatillisessa koulutuksessa	9
2.1. Ammatillinen koulutus Suomessa	9
2.2. Kumppanuus	10
2.3 Työelämässä oppimisen merkitys opiskelijalle.....	11
2.4 Työelämäyhteistyön merkitys ammatilliselle oppilaitokselle.....	12
2.5 Oppilaitosyhteistyön merkitys yritykselle	14
3. Menetelmät ja toteuttaminen	17
3.1. Kehittämistyön eteneminen ja lähestymistapa	17
3.2 Aineiston tiedonkeruumenetelmät ja analysointi	17
4. Työelämäyhteistyö ja kumppanuus haastattelujen valossa	19
4.1 Työelämä- ja yritys yhteistyö koulutusuudistuksen jälkeen.....	19
4.2 Asiakaslähtöisyys ja luottamuksellisuus yhteistyön taustalla	20
4.3 Työelämän koulutukselliset tarpeet.....	21
4.4 Brändäys ja tunnettuus.....	22
4.5 Työelämäyhteistyön toimintatapoja	23
4.6 Työvaltaisuus ja opiskelijoiden ohjaus työpaikoilla.....	24
5. Tutkimustyön tuloksia	27
6. Pohdintaa	30
6.1 Tutkimuksen luotettavuus.....	30
6.2 Oman työskentelyn arviointi	30
6.3 Jatkotutkimusehdotukset.....	31
Lähteet	32
Liitteet	36
Liite 1. Haastattelukysymykset	36

Käytetyt lyhenteet

Opinnäytetyössä käytettävät lyhenteet

HOKS	Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma
KARVI	Kansallinen koulutuksen arviointikeskus
Keuda	Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä
OKM	Opetus- ja kulttuuriministeriö
OPH	Opetushallitus
VTV	Valtiontalouden tarkastusvirasto

1. Tutkimustavoitteet

1.1 Johdanto

Työelämäyhteistyöstä kumppanuuteen ammatillisessa koulutuksessa -opinnäytetyö kohdistuu ammatillisen koulutuksen työelämäyhteistyön kontekstiin. Työssä tarkastellaan työelämä- ja yritysysteistyötä, kumppanuuden merkitystä ja tarpeita ammatillisessa koulutuksessa. Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen ja merkittävä, koska työelämässä oppiminen muodostaa tärkeän osan ammatillisesta koulutuksesta. Työelämälähtöisyys ja työelämäyhteistyön syventyminen ovat tärkeitä laatutekijöitä koulutuksessa.

Työelämäyhteistyön kautta opiskelijoille aukeaa oppimisen paikkoja, ja se auttaa myös koulutuksen järjestäjiä suuntaamaan koulutusta työelämän ja tulevaisuuden tarpeisiin. Ammatillisen koulutuksen tulisi tukea palveluillaan talouden uudistumista, uusien työpaikkojen syntymistä ja myös yritysten syntymistä. Koulutustarjonta mahdollistaa yksilölliset opintopolut opiskelijoille. Tutkinnon muodostumisen uudistumisen myötä opiskelija voi valita valinnaisia ammatillisia tutkinnon osia myös muista tutkinnoista, mikäli se hyödyttää opiskelijan työnsaamista tai opiskelija on kiinnostunut tietyistä tutkinnon osista.

Ammatillisessa koulutuksessa toimeenpantiin reformi vuonna 2018, joka on laajin koulutussäädännöllinen uudistus Suomessa viime vuosikymmeneen. Uudistuksen tavoitteena oli vahvistaa ammatillista osaamista, lisätä koulutuksen joustavuutta vastaamaan työelämän osaamistarpeisiin ja luoda joustavia opintopolkuja opiskelijoille. Pylväksen (2018, 53) mukaan uudistus nosti työelämäyhteistyön ammatillisen koulutuksen ytimeen, vaikkakin ammatillisessa koulutuksessa on aina tehty tiivistä yhteistyötä työelämän kanssa. Työelämän tarpeista nousevien tutkinnon osien suorittaminen ilman koko tutkintoa nähdään nopeana väylänä opiskelijalle siirtyä töihin. Myös ammatillisen koulutuksen rahoituksessa painottuvat tutkinnon ja tutkinnon osien suorittaminen. Opiskelijan aiemmin hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista vahvistettiin. Ammatillisen koulutuksen uudistus nähtiin välttämättömänä, jotta se voi vastata työelämän osaamistarpeisiin tulevaisuudessa. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2021.) Oppivelvollisuuden laajentuessa vuonna 2021 toisen asteen koulutukseen, jouduttiin ammatillisessa koulutuksessa jälleen tarkastelemaan työelämäyhteistyötä uudesta näkökulmasta. Ammatillisessa koulutuksessa jatkuvan haun kautta tulevat työelämässä olevat aikuiset ja yhteishaun kautta tulevat nuoret ovat tarpeiltaan ja työelämälähtökohdiltaan hyvin erilaisia.

Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (myöhemmin KARVI) tekemän arvioinnin mukaan lähes kaikilla ammatillisen koulutuksen järjestäjillä on yhteistyöfoorumeita tai -elimisiä työelämän kanssa. Niiden kautta pyritään vahvistamaan koulutuksen työelämälähtöisyyttä. Vaikka palvelut

ovat melko monipuolisia, tulisi niitä kehittää entistä paremmin työelämän tarpeisiin vastaaviksi ja huomioiden toimintaympäristöjen muutokset. (Hievanen, R., Kiesi, J., Kilpeläinen P., Hakamäki-Stylman, V. 2023, 7.)

Opinnäytetyö on toteutettu tapaustutkimuksena ja se liittyy yhden ammatilliseen koulutuksen järjestäjän työelämäyhteistyöhön. Kehittämistoiminnan aineisto on koottu ajankohtaisista asiantuntija-artikkeleista ja mediassa käydyistä keskusteluista. Empiirinen aineisto on toteutettu yksilöhaastattelujen avulla. Työssä on haastateltu kohdeorganisaation yritys yhteistyöstä vastaavia asiantuntijoita sekä yritysten edustajia. Työssä esitellään ensin opinnäytetyön tavoitteita ja tarkoitusta, taustaa ja kohdeorganisaatiota. Tämän jälkeen opinnäytetyön tietoperustassa esitellään työelämäyhteistyötä ammatillisessa koulutuksessa, kumppanuutta sekä työelämäyhteistyön merkitystä eri toimijoiden näkökulmasta. Käyn läpi opinnäytetyössä käyttämäni menetelmät ja analysoin tulokset. Lopuksi teen kehittämisehdotuksia työelämäyhteistyöhön toimintatapoihin ja kumppanuuden kehittämiseen.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelma

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää oppilaitoksen työelämä- ja yritys yhteistyön nykytila ja kehittää sen pohjalta kumppanuusmallia. Samoin tehdään kehittämisehdotuksia kumppanuuteen haastatteluissa nousevien asioiden pohjalta. Tavoitteena on parantaa ja uudistaa nykyisiä työelämäyhteistyön toimintatapoja hyödyntämään paremmin molempien osapuolien tarpeita. Opinnäytetyö on luonteeltaan kehittämistoimintaa, sillä tavoitteena on antaa ehdotuksia ja näkökulmia oppilaitoksen työelämäyhteistyön kehittämiseen.

Aiheen valinta nousee vahvasti opinnäytetyön tekijän omista kokemuksista ammatillisessa koulutuksessa tehdystä tieto- ja viestintätekniikan alan yritys yhteistyöstä. Ammatillinen opettaja on avainasemassa ammatillisen koulutuksen työelämäyhteistyön kehittämisessä. Aihe on tekijän arjessa tunnistettu kehittämisen tarve. Keudan strateginen tavoite (Talousarvio 2023, 10) on olla työelämälle ketterä kumppani, joka kuuntelee asiakkaita ja vastaa heidän tiedusteluihinsa ja tarpeisiinsa mahdollisimman nopeasti. Kumppaneiden kanssa tulisi kehittää yhdessä koulutustarjontaa ja tarjota yksilöllisten polkujen mahdollisuuksia asiakkaiden tarpeisiin. Kun asiakaslähtöisyys korostuu oppilaitoksen strategisessa tavoitteessa, onkin tärkeä pysähtyä kysymään ja tarkastelemaan asiakkaan kokemusta työelämäyhteistyöstä ja tarpeista. Pystyykö ammatillinen oppilaitos vastaamaan yritysten ja työelämän haasteisiin, ja mitä siitä ajattelevat työelämän sekä oppilaitoksen edustajat.

Koulutuksen järjestäjällä tulee olla ajantasainen tieto työelämän tarpeista, jotta se pystyy vastaamaan niihin. Toisaalta kumppanuusyrityksillä tulee olla tieto mahdollisista koulutuksellista

palveluista ja yhteistyön muodoista, joita ammatillinen koulutus pystyy tarjoamaan heille. Palveluissa on tärkeintä asiakkaan kokemus palvelusta. On tärkeä kysyä asiakkaiden mielipiteitä. Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta koulutusorganisaation menestyminen ja kilpailukyky riippuvat kyvystä kehittää ja tuottaa uusia palveluita tai toimintatapoja. (Salonen, Eloranta, Hautala, Kinos 2017, 25.)

Näiden taustojen perusteella opinnäytteen tavoitteena on vastata seuraaviin kysymyksiin, joiden avulla lähestytään haastateltavia ja kehitettävää kohdetta.

- Miten kumppanuutta tulisi kehittää, jotta se hyödyntäisi paremmin molempien osapuolien tarpeita?
- Miten ammatillinen koulutus voi kehittää koulutuspalvelujaan vastaamaan paremmin alueen yritysten ja työelämän tarpeisiin?

Näiden kysymysten avulla on ollut tarkoituksena saada tietoa työelämäyhteistyön kehittämiseen. Kysymykset ovat konkreettisia ja saatua tietoa voidaan hyödyntää myöhemminkin toimintaa kehitettäessä. Oppilaitoksen haastateltavat on valittu työtehtävien perusteella. He toimivat työelämäyhteisöjen asiantuntijoina. Yrityselämän haastateltavat valittiin kiinnostuksen perusteella osallistua tutkimukseen. Kehittämistoiminnan ydin on siihen osallistuvien henkilöiden yhteneväinen käsitys kohteen kehittamisestä, sen uudistamisesta, parastamisesta tai muuttamisesta. Kehittämistyössä näkyy pragmaattinen lähestymistapa. Haastattelussa saadun tiedon perusteella pyritään ratkaisemaan ja kehittämään työelämäyhteistyötä ja kumppanuutta. Kehittämistoiminnan tavoitteena on jonkin konkreettisen toiminnan tai asiantilan muuttaminen. Se sijoittuu rajattuun, suunniteltuun ja vaiheistettuun prosessiin. (Salonen, Eloranta, Hautala, Kinos 2017, 30–34.)

Opinnäytetyön tekemisen prosessikuvaus on kuvassa 1. Alun perin opinnäytetyön aiheena oli tehdä opetusmateriaali tietoturvasta ohjelmoinnin osalta. Aiheen toteutus kaatui kuitenkin syyskuussa 2022 teknisiin ongelmiin, joita ei voitu ratkaista. Tällöin opinnäytetyön aihe muuttui ja työskentely alkoi alusta. Tekeillä oleva opinnäytetyö on edennyt vaiheittain tarpeen tunnistamisesta ja määrittelystä, taustamateriaalin keräämiseen ja perehtymiseen, kysymysten tarkentamiseen ja haastattelujen toteutukseen. Aineiston analysointia ja yhteenvetoa on tehty kevään 2023 aikana. Kehitysehdotusten jalkauttaminen tapahtuu varsinaisen opinnäytetyön päätyttyä. Kuvassa yksi (Kuva 1) on esitetty tämän kehittämistyön toteutusprosessi opinnäytetyöprojektin aikana.



Kuva 1. Opinnäytetyön toteutusprosessi

1.3 Kohdeorganisaation kuvaus

Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä (myöhemmin Keuda) on yksi Suomen suurimpia ammatillisen koulutuksen järjestäjiä. Se toteuttaa opiskelijoilleen sekä työelämälle, yksilöllisiä koulutus- ja osaamisen kehittämispalveluja. Koulutuksen järjestäjällä on 80 perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoa, valmentavaa koulutusta, työvoimakoulutusta ja aikuisten perusopetusta, joissa opiskelee vuosittain noin 10 500 opiskelijaa. Koulutusaloja ovat humanistiset ja taidealat, kauppa, hallinto ja oikeustieteet, luonnontieteet, maa- ja metsätalousalat, palvelualat, tekniikan alat, terveys- ja hyvinvointialat, tietojenkäsittely ja tietoliikenne, valmistava ja yleissivistävä koulutus sekä yhteiskunnalliset alat. Opiskelijoita on ammatillisessa koulutuksessa yli 11 000 ja työvoimakoulutuksessa 200. Vieraskielisten opiskelijoiden osuus on 18 prosenttia. (Keuda lukuina 2023.) Koulutuskuntayhtymä toimii Keski-Uudellamaalla ja se koostuu Nurmijärven, Tuusulan, Järvenpään, Keravan, Pornaisten ja Mäntsälän kunnista, joissa on kymmenen toimipistettä. Kun toiminta-alue on laaja, sijaitsevat myös työelämäyhteistyön verkostot laajalla Keski-Uudenmaan ja pääkaupunkiseudun alueilla.

Keudan strategiassa (Kuva 2.) vuosille 2020–2024 keskeisinä elementteinä ovat visio, arvot, toiminta-ajatus sekä kolme asiakaslupausta. Toimintaa ohjaavia arvoja ovat välittäminen, arvostaminen ja uudistuminen: ”Välitämme opiskelijoistamme, jokaisella on mahdollisuus saavuttaa tavoitteensa. Arvostamme toinen toistamme yksilöinä, toinen toisemme osaamista. Uudistumme maailman ja työelämän mukana digitaalisia työkaluja ja kädentaitoja hyödyntäen” (Talousarvio vuodelle

2023). Strategiseen tavoitteeseen liittyvä asiakaslupaus on olla työelämälle ketterä kumppani, joka kuuntelee asiakkaita ja vastaa heidän tiedusteluihinsa ja tarpeisiinsa mahdollisimman nopeasti. Toiminnassa korostuvat vastuullisuus, aktiivisuus ja toiminnan uniikkisuus. Koulutuksen järjestäjän arvoissa työelämä kuvataan uudistumisen yhteydessä. Pedagogisia ratkaisuja kehitetään työelämästä nousevien tarpeiden mukaan.



Kuva 2. Keudan strategia (Talousarvio vuodelle 2023, 12)

Keuda tekee kehittämistyötä yhdessä omistajakuntien ja alueen elinkeinoelämän kanssa. Kumppanuusverkostotoiminta on keskeinen työelämäyhteyksien ja koulutuksen työelämälähtöisyyden kehittämisessä. Kumppaneiden kanssa kehitetään yhdessä ohjaus- ja koulutuspalveluita ja yksilöllisten polkujen mahdollisuuksia asiakkaiden tarpeisiin. (Talousarvio vuodelle 2023, 10.) Keuda tekee yhteistyötä eri kokoisten ja alojen yritysten organisaatioiden kanssa. Sillä on 21 strategista kumppania, 11 työelämäkumppanuusverkostoa eri toimialoilta, joissa on 110 yritysedustajaa sekä 8500 yritystä. Työelämäkumppaneilla voi olla opiskelijoita työelämäjaksoilla tai he kehittävät henkilöstään Keudan koulutusten avulla. Yritysten kanssa solmittiin 2022 vuoden aikana 2800 oppisopimusta sekä vajaa 4600 koulutussopimusta. Osaamisen kehittämisen palveluja ovat ammatilliset

tutkinnot, oppisopimuskoulutus, kortti-, ammattipätevyys- ja täydennyskoulutus, rekrytoinnin tuki ja työpaikkaohjaajien valmennus. (Ammatillisen koulutuksen laatupalkinto 2020; Keuda lukuina 2023.)

Keudan kumppanuusverkostot 2023 raportin mukaan ”Kumppanuusverkostot toimivat välittäjinä työelämän, opiskelijoiden ja Keudan välillä. Ne seuraavat oman alan kehitystä ja tekevät esityksiä koulutuksen ja opetuksen kehittämiseksi, ennakoivat alueen osaamistarpeita seuraamalla työelämän muutoksia, tiivistää koulutuksen ja työelämän välistä vuorovaikutusta ja ennakoi yritysten osaamistarpeita, vahvistaa ammatillisen koulutuksen yhteiskunnallista merkitystä sekä edistää eri ammattialojen vetovoimaisuutta ja ammatillisen koulutuksen vaikuttavuutta”. Kumppanuusverkostoihin kuuluu keskeisten työelämätahojen edustajia ja Keudan henkilöstöä. (Keudan kumppanuusverkostot, 2023.)

Keudalle myönnettiin vuonna 2022 OKKA-säätiön hallinnoima Ammatillisten oppilaitosten kestävän kehityksen sertifikaatti. OKKA-säätiö ohjaa oppilaitoksen opetuksen kehittämistä vastaamaan tulevaisuuden kestävän yhteiskunnan tarpeita. Oppilaitoksessa tehdyssä itsearvioinnissa yksi keskeisiä kehittämisehdotuksia oli kumppanuuksien vahvistaminen, josta muotoutui strategiakauden toiminnalliset tavoitteet. (Talousarvio vuodelle 2023, 13.) Ammatillisessa koulutuksessa kerätään työelämäpalautetta työpaikkaohjaajakyselyn ja työpaikkakyselyn avulla. Palautekysymykset liittyvät arjen kumppanuuteen, oppilaitoksen toiminnan asiakaslähtöisyyteen, sopimusten laadintaprosessiin sekä ohjaukseen ja tukeen, joita oppilaitos antaa työpaikalle. Palautekysely lähetetään kaikille työpaikoille, joissa on oppisopimukseen tai koulutusopimukseen perustuen ohjattu opiskelijoita. Työpaikkaohjaajakysely lähetetään nimetylle vastuulliselle työpaikkaohjaajalle, kun opiskelijan työpaikkakajso päättyy. Palautetta kerätään jatkuvasti. Työpaikkakysely lähetetään työpaikan oppilaitosyhteistyöstä vastaaville henkilöille kaksi kertaa vuodessa. Työpaikkakysely otettiin käyttöön tammikuussa 2022. Työelämäpalautekyselyistä vastaavat OKM ja Opetushallitus. (Vipunen -tilastopalvelu 2023.)

Palautekyselyt antavat tärkeää tietoa koulutuksen järjestäjille toiminnastaan, sen lisäksi että ne vaikuttavat rahoitukseen. Taulukossa 1. on kuvattu Keudan työelämäpalautte viimeiseltä rahoituskaudelta. Palaute on enimmäkseen valtakunnallista tasoa tai hieman korkeampi verrattuna muiden ammatillisten oppilaitosten tuloksiin. Keskiarvoa 4,2 voidaan pitää hyvänä tuloksena. Verrattuna muihin isompien kaupunkien ja isoimpiin koulutuksen järjestäjiin, on tulos 0,2 prosenttiyksikköä korkeampi. Palautteen kohdassa, jossa kysytään oppilaitoksen tiedottamisesta liittyen yhteistyön mahdollisuuksiin ja työpaikan osaamisen kehittämistarpeiden ennakointikykyyn, ovat tuloksen alhaisempia. Työpaikkojen vastausprosentti on noin 24 prosenttia, mitä voidaan pitää alhaisena.

Taulukko 1: Keudan työelämäpalautte, työpaikkakysely rahoituskaudelta 1.7.2022-30.6.2023 (Vipunen -tilastopalvelu. 10.4.2023)

Palautteen kohteiden väittämät	Keskiarvo
Yhteistyö oppilaitoksen kanssa on sujuvaa.	4,4 / 5
Oppilaitos tiedottaa hyvin ammatilliseen koulutukseen liittyvistä yhteistyön mahdollisuuksista.	3,8 / 5
Olemme tyytyväisiä oppilaitoksen tapaan hoitaa oppisopimusten ja koulutussopimusten laadintaan liittyvät käytännön asiat.	4,3 / 5
Oppilaitos järjestää työelämässä oppimisen työpaikan tarpeet huomioiden.	4,3 / 5
Oppilaitoksen tarjoamien tutkinnon osien sisältö vastaa alamme osaamistarpeita.	4,3 / 5
Oppilaitos tarjoaa mahdollisuutta ennakoida työpaikkamme osaamisen kehittämistarpeita ja sen avulla kehittää toimintaamme.	3,7 / 5
Voisimme rekrytointitilanteessa palkata tästä oppilaitoksesta valmistuneita opiskelijoita.	4,4 / 5
Oppilaitoksella on kyky kehittää toimintaansa saamansa palautteen perusteella.	4,0 / 5
Voimme suositella oppisopimus- ja koulutussopimusyhteistyötä oppilaitoksen kanssa.	4,5 / 5
Olemme tyytyväisiä oppilaitoksen toimintaan järjestää työelämässä oppimista.	4,4 / 5

2. Työelämäyhteistyö ja kumppanuus ammatillisessa koulutuksessa

Tässä luvussa käsitellään ammatillisen koulutuksen työelämäyhteistyötä ja kumppanuutta sekä niiden merkitystä eri osapuolille. Keskeisinä käsitteinä ovat työelämäyhteistyö ja kumppanuus, mitä ohjaa ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö.

2.1. Ammatillinen koulutus Suomessa

Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on ”kohottaa ja ylläpitää väestön ammatillista osaamista, antaa mahdollisuus ammattitaidon osoittamiseen sen hankkimistavasta riippumatta, kehittää työ- ja elinkeinoelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin, edistää työllisyyttä, antaa valmiuksia yrittäjyyteen ja työ- ja toimintakyvyn jatkuvaan ylläpitoon sekä tukea elinikäistä oppimista ja ammatillista kasvua”. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017/ 2§.) Ammatillinen koulutus vastaa perusasteen päättävän ikäluokan sivistyksellisen ja ammatillisen osaamistavoitteiden toteutumisesta, mutta myös aikuisväestön osaamisen kehittämistä. Toisen asteen koulutus on tärkeä osa jatkuvan oppimisen kokonaisuutta. Se vastaa aikuisväestön tarpeisiin mahdollistamalla joustavat ja räätälöidyt osaamisen kehittämisen mahdollisuudet työelämässä toimiville ja muille osaamistaan täydentäville. (Ammatillisten tutkintojen kehittäminen 2023, 1–2.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan ammatillisen koulutuksen uudistus mahdollistaa tulevaisuuden työelämään tarvittavan uudenlaisen osaamisen ja ammattitaidon. Koulutusuudistuksen keskeisiä tavoitteita olivat:

1. Työelämän uusiin osaamistarpeisiin vastataan ensisijaisesti tutkintojen sisältöjä muuttamalla.
2. Osaamista voi hankkia suorittamalla koko tutkinnon tai aiempaa joustavammin myös tutkinnon osia.
3. Työelämässä tarvittavien perustaitojen vahvistamiseksi yhteiset tutkinnon osat kuuluvat kaikkiin perustutkintoihin.
4. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen muotoja ovat oppisopimuskoulutus ja koulutusoppisopimus.
5. Työpaikalla tapahtuva koulutus suunnitellaan osana henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa (HOKS), joka laaditaan kaikille opiskelijoille.
6. Työttömien ja muutostilanteessa olevien yritysten koulutuspalvelujen laatu paranee. Koulutukseen pääsee nopeammin.
7. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien mahdollisuudet reagoida elinkeinorakenteen muutoksiin paranevat. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2021; Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa 2018.)

Valtiontalouden tarkastusvirasto (myöhemmin VTV) laati tarkastuskertomuksen (2021) ammatillisen koulutuksen uudistuksen toimeenpanosta. Aineisto kerättiin kyselytutkimuksesta, joka lähetettiin ammatillisen koulutuksen rehtoreille, haastateltiin opetusviranomaisia ja tarkasteltiin suoritepäätöksiä vuosilta 2018–2020. Tuolloin raportissa todettiin, että koulutuksen uudistus oli pääosin

edennyt tavoitteidensa suuntaisesti. Tarkastuskertomuksesta käy ilmi, että työelämästä koettiin muotoutuneen kriittinen osa ammatillista koulutusta. Tarkastusviraston tarkastaja totesi (VTV 2021, 5.)

Ammatillisen koulutuksen tutkintojen kehittäminen -työryhmä toteaa väliraportissaan (2023), että koulutuksen järjestäjien tulisi hyödyntää tulevaisuudessa vahvemmin tutkinnon osia pienempiä osaamiskokonaisuuksia täydennys-, lisä- ja uudelleen koulutuksissa. Erityisesti ehdotetaan ammatti- ja erikoisammattitutkintojen tutkinnon osien kehittämistä ja tarjonnan lisäämistä. Työelämän tai yksittäisen opiskelijan tarpeisiin tulisi räätälöidä koulutusta eri tutkintoihin sisältyvistä tutkinnon osista. Lisäksi koulutuksen järjestäjä voi vastata paikallisen työelämän osaamistarpeisiin laatimalla omia tutkinnon osia. Näitä onkin Opetushallituksen rekisteriin kirjattu jo yli 3100. Koulutuspoliittisessa selonteossa esitetään, että työelämän osaamistarpeisiin vastataan luomalla eri koulutusasteita- ja aloja ylittävää palveluntarjontaa ja yhteisiä osaamiskokonaisuuksia sekä uudistetaan erikoisammattitutkintoja. Työelämän murroksen taustalla muutosajureina ovat muun muassa digitalisoituminen ja vihreä siirtymä. (Ammatillisten tutkintojen kehittäminen 2023, 7–8.)

2.2. Kumppanuus

Ammatillisessa koulutuksessa työelämäyhteistyötä ohjaa lainsäädäntö. Laissa ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) todetaan yhteistyöstä työ- ja elinkeinoelämän kanssa, että ”tutkinnoissa, koulutuksessa ja niiden järjestämisessä tulee ottaa huomioon työ- ja elinkeinoelämän tarpeet. Tutkintoja ja koulutusta suunniteltaessa, järjestettäessä, arvioitaessa ja kehitettäessä sekä osaamistarpeista ennakoitaessa tulee tehdä yhteistyötä työ- ja elinkeinoelämän kanssa”. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017/ 4§.) Lain mukaan ammatillisessa koulutuksessa on velvoite työelämäyhteistyöhön ja siten sen tulee olla keskiössä.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (myöhemmin OKM) toimeenpani ammatillisen koulutuksen uudistumisen tukemiseen kehittämisohjelman Parasta Palvelua (Parasta Palvelua teemasivut 2019). Sen yhtenä kehittämisen kärkenä oli kumppanuus, jossa työelämäyhteistyötä lähdettiin kuvaamaan ja kehittämään kumppanuuden kautta. Kumppanuudella voidaan tarkoittaa asiakkaan mukaan ottamista suunnittelemaan, toteuttamaan ja kehittämään koulutustarjontaa ja laajempaa yhteistyötä ammatillisen koulutuksen kanssa. Sille on ominaista kumppanien keskinäinen luottamus, yhteiset toimintaperiaatteet ja tavoitteet. Siinä korostuu vastavuoroisuus ja arvon tuottaminen molemmille osapuolille. Kumppanuus on säännöllistä yhteistyötä, jossa kummankin osapuolen toiveet ja tarpeet suunnitellaan yhteensopiviksi. Se edellyttää sitoutumista ja yhteistyö tuottaa merkityksellisyttä. Lisäksi tavoitteena on tuottaa eri osapuolille lisää osaamista ja sen tulee hyödyntää eri

osapuolia. (Kumppanuutta kehittämässä -opas; Parasta Palvelua teemasivut 2019; Ilmonen, Immonen, Jauhiainen ym. 2011.)

Kumppanuus voidaan määritellä myös yhteydeksi, joka mahdollistaa tiedon, osaamisen ja tietopääoman jakamisen osapuolien välillä (Ståhle & Laento 2000, 26–27). Uuden sukupolven kumppanuus perustuu molemmin puolisiin etuihin ja siinä korostuu jaettu hyöty. Se edellyttää luottamusta ja tietojen avointa jakamista, mitkä edistävät yhteistyötä. Vastavuoroisessa kumppanuudessa voidaan nähdä olevan erilaisia kumppanuuden muotoja. Vastavuoroinen kumppanuus alkaa arkipäivän kumppanuudesta työelämän kanssa. Yhteistyö syvenee kumppanuuden eri muotoihin yhteisen keskustelun ja toiminnan kautta. Arkipäivän kumppanuus tai arjen kumppanuus on työelämäyhteistyötä, joka on jatkuvaa ja jossa pyritään asiakaskuunteluun. Se on tapahtumien järjestämistä, tapaamisia, päivittäistä kanssakäymistä, yhteisiä projekteja sekä vierailuja. Arjen kumppanuutta ovat toteuttamassa opettajat, opiskelijat ja työpaikkaohjaajat tai työelämän edustajat. Kehittävä kumppanuus on yhteistyötä, jossa tavoitteena työelämän ja oppilaitoksen henkilöstön osaamisen kehittäminen. Räättälöidyillä ratkaisulla tarjotaan lisä- ja täydennyskoulutusta. Se on yhteiskehittämistä ja uusien koulutus- ja oppisopimusmahdollisuuksien kehittämistä. Strategisen kumppanuus on alueellista ja valtakunnallista yhteistyötä ja kehittämistä, jossa huomioidaan tulevaisuuden työvoiman saatavuus- ja osaamisratkaisuja ja kohtaantohaastetta. Strategisen kumppanuuden rakentaminen on pitkäjänteistä ja suunnitelmallista yhteistyötä, joka rakentuu arjen toiminnassa ja kohtaamisen foorumeilla. (Kumppanuutta kehittämässä -opas; Kehitä kumppanuutta; Ilmonen, Immonen, Jauhiainen ym., 2011.) Kumppanuutta tarvitaan, jotta ammatillinen koulutus voi tarjota työelämää uudistavaa osaamista sekä yksilöllisiä polkuja opiskelijoille työelämään. Vuoropuhelu mahdollistaa yritysten, työ- ja elinkeinoelämän nopeisiin muuttuviin tarpeisiin vastaamisen. Yritysten tarpeet tulevat esille kumppanuustyön ja yhteisen kehittämisen avulla.

2.3 Työelämässä oppimisen merkitys opiskelijalle

Työelämäyhteistyölle on useita merkityksiä ja sitä voidaan tarkastella opiskelijan, koulutuksen järjestäjän tai yrityksen näkökulmasta. Haasteena on, miten opiskelijan osaaminen, yritysten kehittämistarpeet sekä tutkinnon perusteet sovitetaan yhteen. Työelämän rooli ammatillisen koulutuksen kumppanina vahvistui työelämässä oppimisen lisääntyessä ammatillisissa tutkinnoissa. Koulutuksen järjestäjänä tehtävänä on suunnitella opiskelijan tavoitteiden ja tunnistetun aiemmin hankitun osaamisen perusteella opiskelijan tarvitsema osaaminen ja osaamisen osoittaminen. Opiskelija osoittaa osaamisensa näytöissä työpaikalla aidoissa työelämän tehtävissä. Työpaikalla suoritettujen näyttöjen määrät vaihtelevat koulutusaloittain ja tutkinnoittain. Kaupan ja hallinnon, terveystyö-

hyvinvointialojen näytöistä lähes kaikki suoritettiin työpaikoilla vuonna 2021. Humanistisilla ja taidealoilla vain noin 1/3 osa ja alle puolet tietojenkäsittely- ja tietoliikennealalla. (Hievanen, Kiesi ym., 2023,14.)

Työelämässä oppimisen aikana opiskelija saa tuntumaa työelämään niissä tehtävissä, joihin hän on hankkinut koululla taitoja ja tietoja. Työpaikan tehtävissä opiskelija harjaantuu taidoissaan, vahvistaa osaamistaan työpaikkaohjaajan ja ohjauksen avulla. Työpaikalla tapahtuva oppiminen tarjoaa oppimisympäristön, jossa voi oppia muunlaista tietoa ja taitoa kuin koululla. Ammatillaiset kokevat oppineensa jopa suurimman osan työssä tarvittavista taidoistaan vasta työssä. Opiskelijoiden työelämässä oppiminen on täten merkittävä vaihe ammatillaiseksi kasvamista ja ammatillisen identiteetin rakentamista. (Stenström 2009, 6; Tynjälä 2008.) Opiskelija oppii ymmärtämään työpaikalla sen toimintatapoja ja kulttuuria.

Työelämässä oppiminen edistää opiskelijoiden työllistymistä. On helpompaa työllistyä työnantajalle, joka tuntee opiskelijan jo entuudestaan. Henkilökohtainen opintosuunnitelman myötä osaminen ratkaisee. Mitä enemmän voidaan siirtää opintoja työpaikalle, sitä nopeammin opiskelija yleensä valmistuu, johtuen yleensä motivaatiosta saada vakituinen työpaikka. Opiskelijoiden työpanos voi olla jopa niin merkittävä, että heidän tekemänsä työ on suoraan laitettu tuotantokäyttöön. Tutkimustulosten mukaan opiskelijat kokevat työelämässä aidot ympäristöt omissa opinnoissaan myönteisiksi. Pidempikestoiset työelämäjaksot kehittävät sosiaalista taitoja, omatoimisuutta ja kehittävää työtettä. Työelämän oppimisympäristöt lisäävät opiskelijoiden vaikutusmahdollisuuksia työpaikoilla työn tekemisessä. (Karusaari 2020, 16.)

2.4 Työelämäyhteistyön merkitys ammatilliselle oppilaitokselle

Ammatillisen oppilaitoksen elinehto toiminnalle on laaja-alainen työelämä- ja yritys yhteistyö. OKM myöntää ammatilliseen koulutukseen rahoitusta valtion koulutusbudjetista vuosittain. Rahoitusta myönnetään opetus ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain (L 957/2017) ja asetuksen (A 682/2017) perusteella. Rahoituksessa otetaan huomioon koulutusten kustannusrakenne tutkintotapa huomioiden. Samoin huomioidaan esimerkiksi erityisen tuen ja oppimisvalmiuksia tukevien opintojen määrät. Rahoitusjärjestelmässä huomioidaan myös koulutuksen aikaiset kustannuserot painottamalla rahoituksen perusteena käytettäviä suoritemääriä erilaisten kertoimien avulla. Koulutuksen järjestäjälle myönnetään laskennallisesti perusrahoitusta, suoritusrahoitusta ja vaikuttavuusrahoitusta (Kuva 3.). Koulutuksen järjestäjä päättää itse rahoituksen kohdentamisesta ammatillisen koulutuksen järjestämiseen. Perusrahoitusta maksetaan koulutuksen järjestäjän tavoitteellisten opiskelijavuosien perusteella, johon vaikuttaa aiemmin toteutunut opiskelijavuosimäärä.

Suoritusrahoitus perustuu suoritettuihin tukintojen ja tutkinnon osien määrään. Vaikuttavuusrahoituksessa opiskelijoiden työllistyminen sekä opiskelija- ja työelämäpalaute vaikuttavat rahoituksen määrään. Vaikuttavuusrahoituksessa opiskelijoiden työllistyminen, jatko-opintoihin siirtyminen sekä opiskelija- ja työelämäpalautteet vaikuttavat rahoituksen määrään. Työelämäpalautejärjestelmä otettiin käyttöön vuonna 2021. Vaikuttavuusrahoituksen kautta pyritään ohjaamaan koulutuksen järjestäjiä muun muassa suuntamaan toimintaa osaamistarpeita vastaavaksi. Se kannustaa myös kehittämään työelämän yhteistyömalleja työllistymisen tukemiseksi. (957/2017; OKM 2023a.)



Kuva 3. Ammatillisen koulutuksen rahoitus (OKM 2023a)

Bergström (2019) ehdottaa artikkelissaan, että ammattioppilaitoksia tarvitaan tulevaisuudessa kuntien elinvoimaohjelmien valmistelutyössä. Ammatillista koulutusta on räätälöitävä ajallisesti ja sisällöllisesti siten, että se palvelee ja tukee kunnan elinkeinoelämää. Oppilaitoksen ja elinkeinoelämän tulee kohdata toisensa. Osaamiskeskittymiä tulisi avata oppilaitoksen ulkopuolelle, jotta alueellinen elinkeinoelämä saisi buustia ja kunnan vetovoima lisääntyy. Kuntatason huoli osaamistasoltaan alhaisella koulutus pohjalla olevien työntekijöiden ja heidän työllistymisensä edistämisestä tulee huomioida erityisesti robotisaation ja keinoälyn lisääntyessä. (Bergström 2019.)

Koulutuksen järjestäjien ja työelämän välistä keskustelua opiskelijoiden osaamisen tasosta tarvitaan säännöllisesti (Hievanen, Kilpeläinen ym. 2022). Työelämässä ja yrityksissä on yleensä alan viimeisin tieto ja taito. Ammatilliset opettajat pääsevät oppijan rooliin esimerkiksi vierailuluentojen ja yritysvierailujen puitteissa. Varsinkin yritysvierailujen aikana opettaja näkee, miten alan viimeisin tieto laitetaan käytäntöön ja hän voi käyttää oppimaansa esimerkkinä opetuksessaan. Tieto

työelämän uutuuksista siirtyy opetukseen ja ohjaukseen nopeimmin opettajan välityksellä. Opetuksen pedagoginen kehittäminen ei tapahdu tyhjiössä. Työvaltainen oppiminen vie osaamisen hankkimisen työelämään, jossa opiskelijat ja opettaja voivat työskennellä työpaikalla.

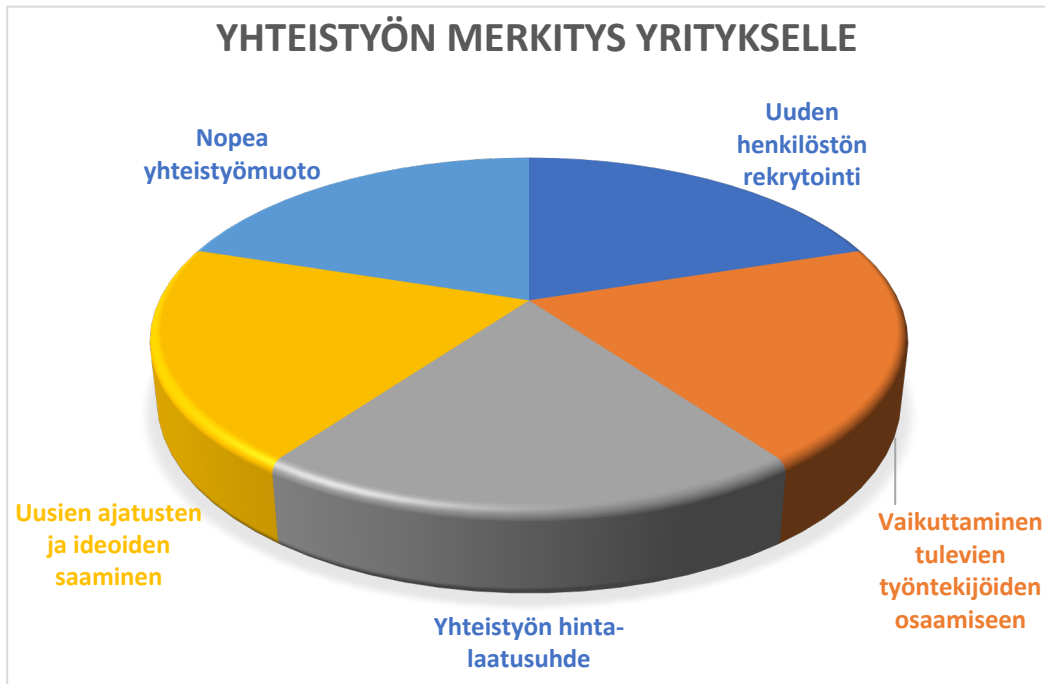
Myös yhteistyön syveneminen ja kasvaminen yritysten ja oppilaitosten välillä on tärkeä näkökulma. Yhteistyöhön saatetaan lähteä asenteella: ”Katsotaan, mihin tämä johtaa”. Yleensä ensimmäisten kertojen jälkeen oppilaitoksen ja yrityksen yhteistyön luonne muuttuu. Kun molemmin puolin on tutustuttu, uskalletaan ja osataan esittää kysymyksiä, jotka eivät yhteistyön alussa tulleet esille. Työpaikan tunteminen mahdollistaa sopivien opiskelijoiden ohjaamisen työpaikalle ja siten oppijoiden erityistarpeiden huomioimisen.

Case -opetus ja opiskelijaprojektit antavat opettajalle uutta sisältöä, jonka perusteella suunnitella tulevaa opetusta. Parhaita yhteistyön muotoja ovat jatkuva yhteistyö projektien ja case-opetuksen kanssa, jolloin myös yritys hyötyy yhteistyöstä. Karusaaren (2020, 20) mukaan työelämäyhteistyö edellyttää opettajalta työajan käyttöä yhteistyöverkostojen luomiseen ja suhteiden ylläpitämiseen. Työelämäyhteistyö voi myös merkitä työpaikan oppimisympäristöjen kehittämistä. Yhteistyön kautta ammatillisen koulutus tuottaa laadukkaampaa ja työelämälähtoisempää koulutusta. Tavoitteellisesti koulutuksen tulisi olla askeleen edellä koulutustarvetta.

2.5 Oppilaitosyhteistyön merkitys yritykselle

Työelämän ja yritysten näkökulmasta työpaikkojen ja ammatillisten oppilaitosten välistä yhteistyötä on tutkinut muun muassa Airila, Mattila-Holappa, Kurki & Nykänen (2019) tutkimuksessaan. Heidän mukaansa reilu 40 % vastaajista koki, että yhteistyö ammatillisten oppilaitosten kanssa on sujuvaa. Lähes yhtä suuri osa vastaajista (37 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä esitetyn väittämän ’yhteistyö työpaikan ja ammatillisten oppilaisten välillä on sujuvaa’ kanssa. Koettuun yhteistyöhön vaikutti opiskelijoiden ohjauskoulutus ja oppilaitokselta saatava ohjaustuki. (Airila, Mattila-Holappa, Kurki & Nykänen 2019, 37–38.)

Yhteistyö tukee ammatillisen koulutuksen tunnettavuutta, joka mahdollistaa myös räätälöityjen koulutusten tekemistä ja tehokkaampaa koulutusten hyödyntämistä. Yrityksen pääasiallinen tavoite on markkinoida itseään sille asiakasryhmälle, jonka tuotteita tai palveluita se tarjoaa. Tämän lisäksi yrityksen on huolehdittava imagostaan, sillä tahrautunut imago saattaa jopa kaataa menestyvän yrityksen. Yritysten näkökulmasta työelämäyhteistyön käytäntöjä tulisi kehittää alueellisesti. Vihervaara (2015) on kirjassaan kuvannut oppilaitosyhteistyötä yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen näkökulmasta, mutta näkökulmia voidaan soveltaa myös ammatilliseen koulutukseen. Vihervaaran mukaan yrityksillä on viidenlaisia motiiveja hakeutua oppilaitosyhteistyöhön, joita kuvaan seuraavassa (Kuva 4.). (Vihervaara 2015, 26.)



Kuva 4. Yhteistyön merkitys yritykselle (mukaillen Vihervaara 2015, 26)

Yksi tärkeimmistä syistä yrityksille tehdä yhteistyötä ammatillisen koulutuksen kanssa on tulevien työntekijöiden rekrytointi. Kun yritys ottaa opiskelijoita työpaikalle, se samalla johdattaa opiskelijan yrityksen kulttuuriin ja arvoihin. Se antaa yritykselle mahdollisuuden tutustua opiskelijaan ja nähdä sopiiko hän tiimiin, johon hänet ollaan palkkaamassa. Samoin saadaan kuva hänen osaamisestaan ja kehittämisen kohteista. Rekrytointiprosessit vievät resursseja eivätkä välttämättä johda mihinkään. Täten yrityksen kannalta yhteistyö ammatillisten oppilaitosten kanssa tukee tulevia rekrytointiteja. (Vihervaara 2015, 27.)

Opintopoluilta opintourille -tutkimusten mukaan, mitä enemmän opiskelijat orientoituvat opintojen aikana työelämään, sitä todennäköisemmin hän löytää pysyvän koulutustaan vastaavan työn (Kouvo, Stenström, Virolainen ja Vuorinen-Lampila 2011). Työelämäyhteistyöllä voidaan nähdä olevan merkitystä alan työvoiman riittävyyteen sekä pito- ja vetovoimaan. Työvoimapula on tietyillä aloilla ja alueilla hälyttävä. Syksyllä 2022 arvioitiin Uudellamaalla olevan pulaa tai paljon pulaa hakijoista 51 ammattinimikkeessä. Osaajapula vaikuttaa jopa yritysten kasvuun. Lähikuntien tiivis yhteistyö on olennaista, kun etsitään ratkaisuja aluetta koskevaan osaajapulaan. Työvoimahallinnon, oppilaitosten ja yritysten tiivistä yhteistyötä tarvitaan kohtaanto-ongelman ratkaisemiseksi. (Helsingin seudun kauppakamari 2.8.2022.)

Yritysten ja oppilaitosten yhteinen alueellinen ennakointityö tulevaisuuden osaamistarpeiden näkökulmasta on tärkeää. Yhteistyön kautta työelämä ja yritykset voivat vaikuttaa tulevien työntekijöiden taitoihin ja osaamiseen. Erään yritysneuvottelun yhteydessä yrityksen edustaja pystyi kertomaan oppilaitoksen edustajalle, mitä sisältöjä työntekijöiden tulee osata ohjelmointikielestä saadakseen työllistyäkseen alalle. Oppilaitoksessa räätälöitiin tämän perusteella koulutus, joka vastasi suoraan työelämän tarpeisiin. Ammatillisen koulutuksen tulee reagoida työelämän tarpeisiin ja muutoksiin yhä tehokkaammin. (Vihervaara 2015, 28; Helsingin seudun kauppakamari 2.8.2022.).

Yhteistyö ammatillisten koulutuksen kanssa on maksutonta, vaikka opiskelijan työpaikkaohjaus ja perehdytys vievät aikaa varsinaisesta työstä. Toisaalta hyvä ja osaava opiskelija saattaa saada oppisopimuspaikan ja myöhemmin vakinaistaa työsuhteensa yritykseen. Oppisopimuksen aikana opiskelija on työsuhteessa ja työntantajalle voidaan maksaa korvausta opiskelijan kouluttamisesta ja oppimisen ohjaamisesta työelämässä. (Palkka ja etuudet 2022.)

Jokaiselle opiskelijalle tehdään henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS). Kun jokainen opiskelija etenee yksilöllisellä tahdillaan, voidaan lyhyellä aikataululla ja nopeasti järjestää yritykseen työssä oppija, yrityksen tarpeiden mukaan. Mikäli työpaikalle on mahdollista ja opiskelijavolyymi on isompi, voidaan koulutussopimusjaksot rytmittää siten, että opiskelijat ohjaavat toinen toisiaan siirtymävaiheissa. Jo työyksikössä harjoitellut opiskelija ohjaa uuden opiskelijan työpaikan tapoihin ja työtehtäviin. Myös muu yhteistyö (case-opetus, opiskelijaprojektit, vierailijaluennot, yrityskäynnit) on mahdollista järjestää hyvinkin nopealla aikataululla. Yhteistyö mahdollistaa uusien ammatillisten ajatusten ja ideoiden saamista molemmin puolin. Opiskelijoiden innovatiivisuus ja tuore suhtautuminen asioihin rikastuttavat työyksikköä. He ovat usein ennakkoluulottomia ja idearikkaita. Opiskelija työpaikan uutena tulokkaana kysyy luontaisesti perusteluja ja syitä, miksi työyksikössä tehdään asioita tietyllä tavalla. Tämä haastaa myös työpaikkaohjaajan pohtimaan työtään. (Vihervaara 2015, 30.)

3. Menetelmät ja toteuttaminen

3.1. Kehittämistyön eteneminen ja lähestymistapa

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää työelämä- ja yritys yhteistyön merkitystä koulutuksen järjestäjälle sekä yrityksille. Tavoitteena on parantaa ja uudistaa nykyisiä työelämäyhteistyön toimintatapoja hyödyntämään paremmin molempien osapuolten tarpeita. Opinnäytetyö on luonteeltaan kehittämistoimintaa, jossa lähestymistavaksi valittiin tapaustutkimus. Haastatteluissa esille nousseiden asioiden kautta annetaan ehdotuksia ja näkökulmia oppilaitoksen työelämäyhteistyön kehittämiseksi.

Kehittämiskohdetta voidaan lähestyä eri näkökulmista. Lähestymistavaksi valittiinkin tapaustutkimus sen soveltuessa hyvin kehittämistyön lähestymistavaksi. Opinnäytetyön kohteena eli tapauksena on yksi ammatillinen oppilaitos ja sen työelämäyhteistyön kehittäminen. Tapaustutkimus pyrkii tuottamaan syvällisempää tietoa tutkittavasta tapauksesta. Se antaa myös ilmiön monimuotoisuudelle tilaa. Tapaustutkimus soveltuu lähestymistavaksi, kun pyritään ymmärtämään kehittämisen kohdetta ja tuotetaan kehittämisehdotuksia. Tapaustutkimuksessa ei vielä käytännössä viedä muutosta eteenpäin tai kehitetä konkreettista tuotosta, vaan sen avulla luodaan kehittämisideoita tai ratkaisuehdotuksia havaittuihin ongelmiin. (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2021, 51–53.)

Opinnäytetyön tekeminen lähti liikkeelle opinnäytetyön tekijän kiinnostuksesta työelämäyhteistyön kehittämisestä ja eri osapuolten näkemyksistä, miten ammatillinen koulutus ja Keuda oppilaitoksena pystyisi vastaamaan paremmin työelämän tarpeisiin. Opinnäytetyön tekijä on toiminut ammatillisessa koulutuksessa ja omaa ilmiöstä aiempaa tietoa. Tapaustutkimukselle tyypillisesti tämäkin opinnäytetyö tarkentui ja kehittämiskohde täsmentyi työn edetessä.

3.2 Aineiston tiedonkeruumenetelmät ja analysointi

Tapaustutkimuksessa käytetään usein laadullisia menetelmiä, kun halutaan ymmärtää aihetta paremmin. Laadullinen tutkimus kuvaa todellista elämää ja sen kohde on harkitusti valittu. Tyypillisesti myös tutkija on lähellä tutkittavia, kuten tässäkin opinnäytetyössä. Tapaustutkimuksessa voidaan käyttää erilaisia tiedonkeruumenetelmiä. Tässä opinnäytetyössä aineiston tiedonkeruumenetelminä käytettiin ajankohtaisia asiantuntija-artikkeleita sekä haastattelua. (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2021, 55.)

Ajankohtaisten asiantuntija-artikkeleiden ja mediassa käydyn keskustelun läpikäyminen loi ymmärrystä työelämäyhteistyön nykytilaan ja toi esille haasteita, joihin tutkimuksella pyrittiin löytämään konkreettisia kehittämisehdotuksia. Artikkelit auttoivat opinnäytetyön tekijää hahmottamaan ilmiötä eri näkökulmista. Artikkeleiden seuranta alkoi opinnäytetyön aiheen muuttumisen jälkeen

lokakuussa 2002. Muun muassa Parasta Palvelua -kehittämiskokonaisuuden sivusto valikoitui siksi, että taustalla oli laaja valtakunnallinen hanketyö, jonka rahoittajana OKM toimi.

Haastattelu antoi haastateltaville mahdollisuuden itse kuvata ja selittää kehitettävää ilmiötä. Haastatteluilla haluttiin saada suoraan tietoa oppilaitoksen asiantuntijoilta sekä työelämän ja yritysten edustajilta, miten yhteistyötä ja kumppanuutta tulisi kehittää. (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2021, 55–57, 105–106.) Haastattelutyyppejä oli luonteeltaan puolistrukturoitu haastattelu. Alustavat haastattelukysymykset (Liite 1.) oli mietitty etukäteen molemmille kohderyhmille erikseen. Haastattelun edetessä haastattelija antoi tilaa keskustelulle ja esitti haastattelun kuluessa mieleen nousevia kysymyksiä. Samoin kysymysten järjestys vaihteli tilanteen mukaan. (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2021, 55–57, 105, 108.) Haastattelut pidettiin Teamissa ja ne äänitettiin. Haastatteluissa pidettiin kameraa auki, joka helpotti ilmeiden ja reaktioiden havainnoinnissa. Haastatteluihin varattiin aikaa tunti ja keskimäärin haastattelu-aika oli ½ tuntia. Syksyllä 2022 haastateltiin yritysten edustajat (3) ja keväällä 2023 Keudan asiantuntijat (6). Oppilaitoksen haastateltavista kuusi toimii työelämäyhteistyön asiantuntijatehtävissä ja heistä yksi toimii esihenkilötehtävissä. Haastattelija tunsikin kaikki oppilaitoksen haastateltavat ennakkoon. Kolme haastateltavaa edusti yrityselämää. Haastateltavat etsittiin LinkedInin kautta.

Haastattelujen äänitykset litteroitiin noin kaksi kuukautta haastattelujen jälkeen. Kolme äänitystä litteroitiin sanasta sanaan helpottamaan sisällön ymmärtämistä. Loput haastattelut litteroitiin ylimalkaisemmin käyttämällä yleiskieltä, sillä aukikirjoittaminen on analysoinnin apuväline, jonka tarkkuutta voi harkita kehittämistehtävästä riippuen. (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2021, 107.) Aineiston hankinnan ja litteroinnin jälkeen alkoi lukemistyö. Oppilaitoksen ja työelämäedustajien vastaukset pidettiin erillään, sillä haluttiin nähdä niiden samankaltaisuudet ja erilaisuudet.

Aineisto luettiin muutamia kertoja lävistä ja tämän jälkeen alkoi luokittelutyö. Aineistoa käsiteltiin kysymyksittäin ja teema-alueittain. Lisäksi irralliset, kehittämistyön ja työelämäyhteistyön kannalta tärkeät huomiot kerättiin erikseen. Haastatteluaineisto purettiin ja analysoitiin nopealla aikataululla, mikä tuki muistia ja tuoreutta. (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2021, 111.) Kehittämistehtävä määrittelee käytettävän analyysin sopivuuden. Tässä opinnäytetyössä käytettiin aineistolähtöistä sisältöanalyysia. Tavoitteena aineiston selkeyttäminen ja tiivistäminen. Haastatteluista pyrittiin löytämään ja rajaamaan kehittämistyön näkökulmasta pienehkö määrä näkökulmia. (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2021, 139.)

4. Työelämäyhteistyö ja kumppanuus haastattelujen valossa

Tässä luvussa käsitellään tutkimustulokset. Luvussa kuvataan haastattelukysymysten kautta tulleet asiat liittyen työelämäyhteistyöhön ja kumppanuuteen sekä yhteistyön erilaisiin muotoihin ja näkemuksiin kehitysehdotuksista. Opinnäytetyössä haastateltiin kaksi kohderyhmää. Ensimmäisessä kohderyhmässä oli ammatillisen oppilaitoksen asiantuntijoita (6), jotka vastaavat työelämäyhteistyöstä. Heidän työnsä tavoitteena on oppilaitoksen ja työelämän sekä yritysten läheisempi vuorovaikutus, ja he tekevät työtä matriisitasoisesti oppilaitoksessa. Asiantuntijat etsivät muun muassa ratkaisuja yritysten ja organisaatioiden osaamisen tarpeeseen ja niitä linkitetään oppilaitoksen koulutustarjontaan. Tämän lisäksi haastateltiin kolmea yritysedustajaa, jotka edustivat eri aloja (kaupallinen ala, IT-ala ja ICT-alan rekrytointiyritys). Yritysedustajat etsittiin LinkedInin kautta ja kaikki kolme yhteydenottoon vastannutta valittiin. Yritysten edustajien avulla haluttiin syventää asiantuntijakokemusta siitä, miten yhteistyötä voisi kehittää. Haastateltavien rajallisen määrän vuoksi haastattelulainauksissa on eritelty ainoastaan oppilaitoksen asiantuntijat tai yritysedustajien vastaukset. Yksityiskohtaisempaa merkintää, kuka sanoi mitään ei ole näkyvillä.

4.1 Työelämä- ja yritysyhteistyö koulutus uudistuksen jälkeen

Reformin myötä työelämäyhteistyön koettiin muuttaneen muotoa ja kehittyneen verrattuna aiempaan aikaan. Aiemmin ammatilliset oppilaitokset tekivät omaa koulutustehtävää, tarjosivat opetuksen ja opiskelijat siirtyivät valmistuttuaan työelämään. Nyt ammatillisen koulutuksen tehtävä ja vastuut yhteiskunnassa nähtiin laajemmin. Työelämäyhteistyössä oli nähtävissä muutosta arjen yhteistyöstä kohti aitoa kumppanuutta. Yhteistyön kuvattiin muuttuneen reformin myötä kumppanudeksi.

Reformin jälkeen ruvettiin tekemään näitä kumppanuuksia ja etsimään laajempaa yhteistyötä (oppilaitoksen asiantuntija).

Kumppanuutta kuvattiin eri tavoin vastauksissa ja esitettiin erilaisia kumppanuuden muotoja. Työelämäkumppanuuden myötä yhteistyöstä on tullut systemaattisempaa. Asiantuntijoiden työtehtävissä näyttäytyi strateginen kumppanuus, jossa taustalla ovat yritysten tarpeet.

Yritykset ja organisaatiot on huomannut, että ne tarvitsevat enenevässä määrin ja nopeammin niitä opiskelijoita sinne työelämään. Ne on lähestyneet meitä ja olemme ruvenneet kehittämään kumppanuuksia ja strategisia kumppanuuksia eli joiden kanssa tehdään vielä syvempää yhteistyötä (oppilaitoksen asiantuntija).

Arjen kumppanuuden nähtiin puolestaan tapahtuvan vahvasti ammatillisten opettajien kautta, jotka ohjaavat opiskelijoita työpaikoilla. Sekä koulutussovimusjaksoissa että oppisopimuskoulutuksessa

asiakassuhteiden kesto sekä sopimusten määrän nähtiin tukevan arjen kumppanuutta ja sitovan yrityksiä oppilaitokseen. Tärkeänä pidettiin opettajan ja työpaikkaohjaajien välisen suhteen luomista. Asiakkuusvastaavat kokivat tämän olevan Keudan vahvuuksia.

Työpaikkaohjaajien kanssa mahdollisimman pitkäaikaisia ja pitkäikäisiä sopimuksia. Olemme vahvoilla, koska meillä on ”tuhansia” koulutussopimuksia ja ”tuhansia” oppisopimuksia (oppilaitoksen asiantuntija).

Keudassa on lähdetty organisoimaan työelämäyhteistyötä keskitetyn mallin avulla. Tämän nähtiin olevan työelämää tukeva toimintatapa, sillä työelämän edustajille tärkeitä ovat asioinnin helppous ja selkeys kontaktoinnissa. Asiakastyötä tekevät asiantuntijat näkivät oman työtehtävänsä myös opettajien työn tukemisena. He pohtivat tapoja, miten tukea ammatillisia opettajia työelämäyhteisissä.

Miten pystyisin tukemaan opettajia paremman arjen kumppanuuden hoitamisessa (oppilaitoksen asiantuntija).

4.2 Asiakaslähtöisyys ja luottamuksellisuus yhteistyön taustalla

Työelämäyhteistyössä ja kumppanuuden luomisessa asiakkuusvastaavien sekä opettajien henkilökohtaisten suhteiden merkitys korostui vastauksissa. Vastauksissa puhuttiin jopa ’henkilöitymisestä’. Haastateltavat pohtivat onnistuneen yhteistyön ja kumppanuuden syitä kuvaamalla sitä luottamuksen rakentamisella. Luottamussuhteen nähtiin vaikuttavan kaikkeen, viestintämuodoista myytävään koulutukseen.

Se on henkilöitynyt tiettyyn henkilöön joko oppilaitoksessa tai siellä firmassa (oppilaitoksen asiantuntija).

Tarvitaan aktiivisia asiakkuuspäälliköitä tai esimiehiä tai opettajia. Kenelle tahansa tehtävä kuuluukaan, niin henkilökohtainen kontaktointi ja yritysten tapaaminen on tärkeää. Henkilökohtaiset kontaktit yritysten välisessä työssä on edelleen kaiken A ja O, jotta voidaan luoda luottamussuhde yrityksen kanssa. Sen jälkeen erilaiset viestintämuodot toimivat hyvin (oppilaitoksen asiantuntija).

Asiakaslähtöinen ajattelu ja kuuleminen edellyttävät vahvaa ammatillista osaamista asiantuntijoilta ja haastateltavat pitivät tärkeänä, että he ovat asiakkuustyön ammattilaisia.

Se on yksinkertaista avointa haastattelua, tapaamisessa avoimin mielin. Kyselee, kuuntelee ja tietysti seuraa alaa, että osaa myös haastaa ja tehdä kysymyksiä. Kaikista tärkeimmät ovat kysymykset ja kuuntelu (oppilaitoksen asiantuntija).

Ja kun kehittyä kuuntelussa, jopa sellaisia tarpeita, joita yritys ei vielä itsekään osannut ilmaista asiantuntijat osaavat hakea ja tarjota näitäkin palveluita. Haastateltavat näkivät, että on myös tilanteita, joissa yrityksillä ei ole selkeää kuvaa tarpeistaan. Tässäkin asiakkuusvastaavan ammattitaito ja osaaminen koettiin tärkeäksi. Lisäksi oppilaitoksen työelämäasiantuntijat kuvasivat työtään yhdessä opettajien kanssa tekemiseksi. Oppilaitoksen asiantuntijat toivat esille tärkeänä muistaa, ettei mikään työelämäyhteistyössä voi olla yhden työntekijän varassa. Työelämäyhteistyö ja kumppanuuksien luominen ovat koko oppilaitosyhteisön yhteinen asia.

4.3 Työelämän koulutukselliset tarpeet

Työelämäyhteistyön nähtiin kasvaneen yhä enemmän. Lisäksi on tullut koulutusviennin mahdollisuudet, jotka liittyvät työvoimapula-aloihin. Myytävän koulutuksen ja liiketoiminnan osalta nähtiin tapahtuneen notkahdusta heti reformin jälkeen. Muutosta selitettiin osin organisaatiossa tapahtuneella aikuisopiston ja ammattiopiston yhdistymisellä ja toimintatapojen yhteisellä kehittämisellä. Viime vuosien aikana liiketoiminnan nähtiin kuitenkin elpyneen ja vahvistuneen.

Silloin koin ainakin liiketoiminnan osalta, että tuli aikamoinen suvantovaihe. Sen jälkeen se on taas mielestäni parantunut ja parantunut (oppilaitoksen asiantuntija).

Liiketoiminnan kehittämiseksi haastateltavat mainitsivat muun muassa B2B -markkinoin ja ylipäänsä markkinoinnin vahvistamisen, sosiaalisen median hyödyntäminen, asiantuntijablogit ja aktiivisen toiminnan LinkedIn:ssä. Samalla koulutuksen sisältöjä räätälöidään yhä useammin ja enemmän vastaamaan työpaikan tarpeisiin. Työelämäyhteistyön ja asiakaslähtöisyyden nähdään olevan kaikessa koulutuksen toiminnassa mukana, niin liiketoiminnassa kuin tulevaisuuden ennakkoinnissakin. Maksullinen lyhytkoulustoiminta tapahtuu osakeyhtiön kautta. Markkinointityötä tehdään aktiivisesti muun muassa työpaikkakäyntien yhteydessä.

Mutta sitten kun käymme asiakkaalla, viemme sinne koko tutkintorepertuaarin tarjolle (oppilaitoksen asiantuntija).

Tutkinnon osia pienempien koulutuskokonaisuuksien yhteydessä haastatteluissa nousi esille eettisiä pohdintoja. Työelämä tarvitsee nopeita polkuja täsmäosaamisen hankkimiseen ja opiskelija työllistyy nopeasti. Muutokset työelämässä saattavat kuitenkin tulevaisuudessa merkitä osaamisen kapea-alaisuutta ja työttömyyttä.

Teemmekö me karhunpalveluksen opiskelijalle, että hän saa työpaikan. Mutta jos lähtee pois, niin hänellä ei ole mitään. Koulutuksesta ei ole missään muualla mitään hyötyä, kun on osannut käyttää vain yhtä koneetta (oppilaitoksen asiantuntija).

Yritykselle ei ole tärkeää tutkinto, vaan tietty osaaminen ja se voi olla hyvinkin suppeaa. Yhteistyöneuvottelussa innovatiivisuus ja tutkinnon laaja-alainen tuntemus ovat edellytyksiä.

Lähes poikkeuksetta yritykset ja organisaatiot haluavat, että heille räätälöidään huomattavasti tarkemmin ja spesifiä koulutusta (oppilaitoksen asiantuntija).

4.4 Brändäys ja tunnettuus

Työelämäyhteistyötä ammatillisessa koulutuksessa on aina ollut, mutta sen koettiin muuttuneen viimeisten vuosien aikana. Koulutuksen järjestäjien määrän alueilla koettiin lisääntyneen ja vastauksissa viitattiin oppilaitosten keskinäiseen kilpailuun opiskelijoista. Ehkäpä isoin huoli ja haaste liittyi oppilaitoksen brändiin ja profiloitumiseen asiakkaiden silmissä. Oman oppilaitoksen ja kaiken kaikkiaan ammatillisen koulutuksen tunnettavuus mietitytti. Erityisesti oppivelvollisuuden myötä haastateltavilla oli tunne, että työelämä ja yritykset näkevät Keudan nuorten kouluttajana.

Näyttäydymme vahvana nuorten ammattiin kouluttajana (oppilaitoksen asiantuntija).

Toiveena oli, että brändäyksen kautta voitaisiin vahvistaa myös aikuisten kouluttajana toimimista ja jatkuvaa hakua. Ammatillisen koulutuksen painopisteen nähtiinkin muuttuvan ikäluokkien pienentyessä aikuisopiskelijoiden kasvavana osuutena. Tulevaisuudessa ammatillisen koulutuksen nähtiin muuttuvan jatkuvan oppimisen ja täydennyskoulutuksen suuntaan. Samoin ammatti- ja erikoisammattitutkintojen merkityksen nähtiin muuttuvan, erityisesti lyhytkoulutusten osalta. Ammattitutkinto ja erikoisammattitutkintojen merkitys nähtiin alojen syventävänä koulutuksena ja kehittämistä sekä hyödyntämistä pidettiin tärkeänä.

Työelämäyhteistyön kehittämiseen annettiin haastatteluissa ehdotuksia. Yritykseen päin tulisi oppilaitoksella olla yhteyshenkilö. Yksi alakohtainen henkilö, jonka alan yritykset tietävät. Tämä helpottaa yritysten yhteydenottoa. Oppilaitoksen sivuston informatiivisuus ja helppo tietojen löytäminen ovat avainasemassa. Ison oppilaitoksen haasteena nähtiin useat kampusalueet. Yhteydenottoilanteen tulee olla yritykselle helppoa. Kun yritykset ovat kiinnostuneet tietystä palvelusta, tulee yhteyshenkilön löytyä nopeasti.

Heitä kiinnostaa, mistä Keudan toimipisteestä ja kuka on se henkilö, jota ottaa yhteyttä. Ja keneen ottaa yhteyttä, joka pystyy sen asian hoitamaan (oppilaitoksen asiantuntija).

4.5 Työelämäyhteistyön toimintatapoja

Haastateltavat mainitsivat yhteistyön muodoiksi rekry-tapahtumien järjestämiset ja rekrykarnevaalit, aamubrunssi -tilaisuudet sekä yhteisten messutapahtumien järjestämisen yrityksille ja opiskelijoille. Tällöin tavoitteena on opiskelijoiden ja työelämän kohtauttaminen. Haasteena tilaisuuksien järjestämiselle nähtiin yritysten niukat ajalliset resurssit osallistua oppilaitoksen järjestämiin tapahtumiin. Eräänä ehdotuksena esille nousivat etätapaamiset esimerkiksi Teamsin välityksellä. Tällöin ei tarvitse käyttää aikaa matkustamiseen ja osallistuminen helpottuu. Yhteiset tilaisuudet antavat tilaa keskusteluun.

Syötiin aamupalaa ja käytiin uusia tutkinnon perusteita läpi. Kysyttiin, mitä meidän opiskelijoiden pitäisi osata (oppilaitoksen asiantuntija).

Yritysvierailujen ja tapahtumien kautta yritykset kertovat omasta toiminnastaan ja työelämän uusimmista trendeistä, laitteistoista, välineistä sekä lainsäädännöllisistä muutoksista. Samoin he saavat mahdollisuuden tarjota koulutus- ja oppisopimuspaikkoja, oppisopimuksia tai etsiä kesätyöntekijöitä. Yritykset jakavat mielellään uusimman tiedon ”tietoiskuina”.

Kumppanuusajattelua, että yritykset vierailevat enemmän meillä oppilaitoksissa ja me pyrimme vierailemaan vielä entistä enemmän siellä työelämässä. Eli vuorovaikutus ja yhteistyö on syventynyt selkeästi (oppilaitoksen asiantuntija).

Vielä paljon entistä enemmän vierailuille yrityksiin ja yritysvierailuja oppilaitokseen (oppilaitoksen asiantuntija).

Työelämäyhteistyössä näkyi alakohtaisia eroja sekä suhdanteiden vaikutuksia työtehtävien painotuksessa työvoimapula-aloille.

Työ painottuu niille aloille, joissa on työvoimapulaa, esimerkiksi kiinteistönpuhdistus, logistiikka-ala ja talotekniikka. Rakennusala ja talotekniikka varmaankin hiipuvat tänä vuonna tai ainakin painottuu sinne korjausrakentamiseen (oppilaitoksen asiantuntija).

Yhteisissä keskusteluissa korostuu ammatillisen koulutuksen edustajan rooli markkinoida, infota ja kertoa eri koulutusaloista ja mahdollisuuksista. Tutkintoja ja niiden mahdollisuuksia ei välttämättä tunneta.

Tulisi löytää niitä piilotyöpaikkoja. Tutkinnoista pitää aina mainita, että muistattehan että meillä on tämä ja tämäkin. Tämä liittyy kaupan alaan ja esimerkiksi se liittyy tekniikkaan ja moneen muuhunkin (oppilaitoksen asiantuntija).

4.6 Työvaltaisuus ja opiskelijoiden ohjaus työpaikoilla

Koulutuksen reformin ja osaamisen hankkimisen siirtäminen vahvasti työelämään herätti pohdintaa ja ristiriitaisia tunteita. Kun opetusta on siirretty työpaikoille, tuli tunne, että opiskelijat on vaan sätty sinne ja he ovat jääneet ilman ohjausta. Toisaalta oppimisympäristöjä pitäisi saada enemmän työelämään ja työvaltaisuutta on pyritty vahvistamaan. Työvaltaisen oppimisen ehdotus, jossa useampi opiskelija olisi samassa työpaikassa nousi esille ja tähän isommat työpaikat soveltuisivat hyvin. Työelämältä toivottiin ajatusmaailman muutosta siitä, että työpaikoilla voi oikeasti oppia asioita. Työelämäyhteistyö tapahtuu ihan siinä, kun opettaja tekee opiskelijan HOKS:ia. Ei sen tarvitse olla mitään ihmeellistä.

Siellä työpaikalla on opettaja ja ryhmä opiskelemissa tiettyjä asioita (oppilaitoksen asiantuntija).

Vähän isompia paikkoja, jotka kouluttaisivat työpaikkaohjaajat ensin ja olisivat valmiita ottamaan enemmänkin niitä opiskelijoita (oppilaitoksen asiantuntija).

Alakohtaisia eroja haastatteluissa nousi esille useista näkökulmista. Työturvallisuus näyttäytyy vahvasti tekniikan aloilla, jolloin opiskelijan on vaikea päästä työpaikalle opintojensa alkuvaiheessa. Alalla, jossa edellytetään lupia, ei opiskelija voi tehdä mitään työpaikalla.

Esimerkiksi rakennuspuoli, niin se on ihan oma juttunsa. Siellä voi hyvin vaatimattomalla osaamisella lähteä tekemään jo heti. Melkein ensimmäisen vuoden opiskelijat pääsevät jo koulutus- tai oppisopimuksella töihin. Sitten sähköpuolella ei ole puhuttakaan, että opiskelija voi ensimmäisenä vuonna vielä lähteä harjoittelemaan (oppilaitoksen asiantuntija).

Opiskelijat hankkivat perusvalmiudet oppilaitoksessa ja sitten työelämää lähdetään hankkimaan lisää osaamista ja sitten työllistytään. Aloilla, joissa opiskelijalta edellytetään täysi-ikäisyyttä, on pyritty miettimään muita mahdollisuuksia opiskelijoiden koulutussopimusjaksoille.

Logistiikassakin pitäisi opiskelija olla täysi-ikäinen. Kun sitten miettii logistiikkaa, ne opiskelijat onkin löytäneet sen paikan jakeluautoihin apulaisina (oppilaitoksen asiantuntija).

Isommilla jatkuvan työvoimapulan aloilla on helpompi saada opiskelijoille koulutussopimuspaikkoja. Pienempiä yrityksiä on vaikeampi löytää.

Kaupanala korostuu, on juuri se, että ne ovat niin työvoimavaltaisia ja siellä on kohtalaisen jatkuva työvoimapula. Niin sinne saa varsinkin tämmöisiä vähän tehtaan omaisia niin kuin prismat ja K-Citymarket, niin sinne saa ensinnäkin kaiken tasoisia opiskelijoita, mikä on hieno asia myöskin ne, mitkä tarvitsevat erityistä tukea (oppilaitoksen asiantuntija).

Helppointa on tekniikan puolella esimerkiksi logistiikka-alalla. Vaikka ei olisi mitään kokemusta niin siellä opetetaan (oppilaitoksen asiantuntija).

Yrityshaastatteluissa tuotiin esille sama kokemus, että nyt työmarkkinoilla haetaan osaavia ja samaa tehtävää tehnyttä, jolla on täsmälleen samat tekniset tuotteet olleet käytössä ja toimiala ollut sama.

Yritykset hakevat sellaista, joka on välittömästi heti tuottava ja mahdollisimman vähän tarvitsee ohjausta (työelämäedustaja).

Eräs yrityksen edustaja ennakoி tulevaisuutta henkilöstötarpeiden näkökulmasta. Nuoria opiskelijoita toivotaan työpaikoille ja mietittiin mahdollisuuksia ottaa heitä. Kun yrityksen keski-ikä on nyt viidenkymmenen, on yritys kymmenen vuoden kuluttua tilanteessa, jolloin rekrytointitarve onkin jo suuri. Nyt olisi oikea hetki ottaa nuorempia opiskelijoita harjoittelemaan alaa. Yhä useammin yritykset haluavat haastatella opiskelijan kasvokkain ennen koulutussopimusjakson vahvistamista. Haastattelussa tuotiin esille, että opiskelijoita on tärkeä valmentaa työpaikkahaastatteluun ja oman osaamisen kuvaamiseen. Työnantaja etsii oikeaa asennetta ja jos opiskelijalta puuttuu jokin taito, sen voi sanoa positiivisen kautta.

Yritykset etsivät henkilöitä, jotka näkevät lasin olevan puoliksi täynnä (työelämäedustaja).

Koulutussopimusjaksot ja työelämäyhteistyö koettiin tärkeäksi myös opiskelijoiden näkökulmasta. Nuorelle opiskelijalle on arvokas kokemus päästä työelämään.

Että ne näkisi sitä oikeata työtä, niin kyllä ne nuoret muistavat sen (oppilaitoksen asiantuntija).

Ohjaamisen haaste ja vaatimus pienemmille työpaikoille on iso. Koulutussopimuspaikkojen saamisessa ja opiskelijoiden työllistymisessä opiskelijoiden valmiudet ja osaamisen taso tulivat esille keskusteluissa. Itseohjautuvat ja perusosaamisen omaat opiskelijat työllistyvät, ja heille on helppompaa löytää koulutussopimuspaikka. Kun opiskelijat menevät työpaikoille, yritykset toivovat opiskelijoilta perustason osaamista. Eroja nähtiin olevan myös yritysten odotusarvoista liittyen opiskelijoiden osaamistasoon.

Haluavat jo sellaisia, joilla on huomattavat valmiudet. Mietin, että mitä se työssäoppiminen ja alalle oppiminen ja sisälle pääseminen ovat. Kun rima on jo niin korkealla valmiiksi. Miten 'sisään luikertaminen' sinne yritykseen käy, että pääsisi ihan niihin suorittavan tason työtehtäviin alussa. Siitähän voi kasvaa ihan vaikka mitä (oppilaitoksen asiantuntija).

Kaikki kysyy niitä nohevia opiskelijoita, joilla on asenne kohdallaan. Pitäisi myös ottaa niitä, joilla on haasteita oppimisessa tai sosiaalisissa taidoissa. Heillekin pitäisi löytää se paikka (oppilaitoksen asiantuntija).

Jos opiskelija tarvitsee enemmän apua. Häntä ei mielellään oteta (oppilaitoksen asiantuntija).

Ensin opiskelijan pitäisi hankkia perusvalmiudet oppilaitoksessa ja sitten työelämään lähdetään hankkimaan lisää osaamista, joka johtaa työllistymiseen. Yritysyhteistyön onnistumiselle nähtiin parhaat edellytykset, kun yhteistyöpyyntö tulee yritykseltä.

Mutta tuo hyvä lähtökohta, että se lähtee sieltä yrityksestä. He ymmärtävät sen, että ne ovat tulevaisuuden tekijöitä. He, jotka opiskelevat alaa ovat kuitenkin heidän niitä tulevaisuuden tekijöitä (oppilaitoksen asiantuntija).

Haastateltavat ajattelivat paljon opiskelijoita ja totesivat, että heidän mielestään työnantajat saa aika paljon meiltä, kun he saavat ammatillisen oppilaitoksen opiskelijoita sinne.

5. Tutkimustyön tuloksia

Kehittämistyön keskeinen tavoite oli selvittää oppilaitoksen työelämäyhteistyön nykytilaa ja kehittää sen pohjalta työelämäyhteistyön toimintatapoja hyödyntämään paremmin molempien osapuolien tarpeita. Opinnäytetyön aihe oli ajankohtainen, koska kumppanuuksien kehittäminen on yksi Keudan strategiatavoitteista. Tutkimuksessani pyrin vastaamaan seuraaviin kysymyksiin: Miten kumppanuutta tulisi kehittää, jotta se hyödyntäisi paremmin molempien osapuolien tarpeita? Miten ammatillinen koulutus voi kehittää koulutuspalvelujaan vastaamaan paremmin alueen yritysten ja työelämän tarpeisiin?

Haastattelujen kautta muodostunut kuva työelämäyhteistyön nykytilasta vahvisti ajatusta, että koulutuksen uudistuksen myötä työelämäyhteistyö on muuttunut kumppanuudeksi. Haastatteluissa kumppanuutta pohdittiin eri näkökulmaista ja kumppanuuden erilaisia muotoja ja tasoja tuli esille. Toisaalta kumppanuutta kuvattiin arjen kumppanuutena, jolle on tyypillistä tapahtumien järjestäminen, tapaamiset, projektit ja vierailut. Kehittävä kumppanuus näyttäytyi uusien koulutus- ja oppisopimusmahdollisuuksien kehittämisessä, lyhytkoulutusten ja täsmäosaamista tarjoavien koulutuksen suunnittelun yhteydessä. Arjen kumppanuuden nähtiin toteutuvat vahvasti ammatillisten opettajien kautta. Kun työelämäyhteistyöstä vastaavat asiantuntijat kuvasivat työtään, he olivat kehittävän kumppanuuden äärellä. Kumppaneiden kanssa halutaan kehittää yhdessä koulutustarjontaa ja tarjota yksilöllisten polkujen mahdollisuuksia asiakkaiden tarpeisiin.

Vaikka työelämäyhteistyössä tuotiin vahvasti esille asiakastyötä tekevien ammattitaidon merkitys asiakas- ja vaikuttamistyössä, nähtiin myös ammatillisten opettajien merkitys kumppanuuksissa tärkeänä. Vastauksissa tuli esille, että ammatillinen opettaja on avainasemassa ammatillisessa koulutuksessa työelämäyhteistyön kehittämisessä ja vuoropuhelua tarvitaan. Työelämäyhteistyötä voidaan vahvistaa kumppanuuksia vahvistamalla. Kumppanuus varmistaa, että ammatillinen koulutus vastaa työelämän nykyisiin ja tuleviin tarpeisiin. Samoin se varmistaa työelämän mahdollisuuden vaikuttaa koulutuksen sisältöihin.

Haastatteluvastauksissa oli myös ehdotuksia siitä, miten yhteistyötä voitaisiin kehittää. Työelämää edustavien haastateltavien määrän ollessa pieni ja rajoittuminen vahvemmin tieto- ja viestintätekniikan alalle, on tulosten yleistettävyyttä vaikeaa. Haastattelut kohdentuivat vahvemmin alalla tarvittavaan ohjelmointiosaamiseen ja ohjelmistokomponenttikirjastotaitoihin (React yms.). Kumppanuuden lisäksi haastatteluaineistosta nousi työelämäyhteistyön muotojen ja toimintatapojen kehittäminen, luottamuksellisuuden ja henkilökohtaisten suhteiden merkitys asiakastyössä, muuttuneet työelämän koulutustarpeet ja lyhytkoulutusten tarve, ammatillisen koulutuksen tunnettuuden vahvistaminen ja sosiaalisen median hyödyntämiseen sekä työvaltaisuuden mahdollisuudet sekä opiskelijoiden ohjaaminen työpaikoilla.

Haastatteluissa kerrottiin työelämäyhteistyön muodoista ja toimintatavoista ja osa haastateltavista teki kehittämis ehdotuksia. Keudassa on pidetty aamubrunsseja, joihin on kutsuttu alueen yritysten edustajia. Tilaisuudessa on ollut lyhyt alustus ja vapaata keskustelua. Yhteisten tapaamisten tavoitteellisuutta ja sisältöä pohdittiin. Jotta 'teho' olisi maksimaalinen, tulee aamubrunssien teemat mieltä hyvin etukäteen ja kutsua teeman linkittyvät yritykset mukaan. Tärkeänä pidettiin yhteistyötä alueen yrittäjäjärjestön kanssa. Sama toimintatapa olisi hyvä ottaa käyttöön myös muilla toiminta-alueilla. Keskeiset alojen opettajat kannattaa kutsua mukaan. Näin vahvistetaan verkostoitumista opettajien ja yrittäjien välillä, mikä tukee suunnittelutyötä. Isompien tilaisuuksien mahdollisuuksia tavoittaa kävijöitä pidettiin hyvänä. Esimerkiksi Keudassa vuosittain järjestettävä Murros-tapahtuma koettiin hyväksi tavaksi kasvattaa oppilaitoksen tunnettavuutta, ammattialoja sekä tehdä yritys yhteistyötä. Samankaltaisia tapahtumia voisi olla myös muilla aloilla.

Jalkautuminen alueen yrityksiin on yksi varimmista tavoista tavoittaa yritykset ja näin mahdollistaa yritys yhteistyön kehittyminen. Koska yrityksiä on paljon, voisi asiantuntijoiden lisäksi suunnitelmallisesti hyödyntää opettajien ja opiskelijoiden vierailuja yrityksissä. Opettajat henkilökohtaistavat yhteistyö yrityksen henkilöstön kanssa suhdettaan. Lisäksi opettajat saavat ensikäden tietoa alalla meneillään olevista asioista. Tämä on varsinkin ICT-alalla tärkeää, jossa muutokset tapahtuvat yhä kiihtyvämällä vauhdilla. Samoin opiskelijat saavat tuntumaa työelämään ja kuulevat uratarinoita, miten työntekijät ovat päässeet yritykseen. Uratarinat vahvistavat opiskelumotivaatiota ja antavat suuntaviivoja omalle urapolulle.

Haastatteluaineistosta nousee esiin tämänhetkiset työelämäyhteistyön haasteet. Opetusalan kiristyvä työtahti ja tulosten tavoittelu ovat uhkia työelämäyhteistyön kehittämisessä. Riittävien resursien varmistaminen opettajille ja muulle henkilöstölle on edellytys työelämäyhteistyön ja kumppanuuden kehittämiselle. Samoin suhdanneherkillä aloilla työvoiman tarve ja tarpeet vaihtelevat suuresti ja tämä näkyy erityisesti opiskelijoiden mahdollisuuksissa työelämässä tapahtuvaan oppimiseen.

Jo nyt nähtiin muutosta työelämästä nouseviin koulutustarpeisiin. Yhä useammin tarvitaan nopeita ja lyhyttä täsmäosaamista tuottavaa koulutusta. Tämä on linjassa sen oletuksen kanssa, että tulevaisuudessa jatkuvan oppimisen myötä pienempien koulutuskokonaisuuksien ja yritys kohtaisen räätälöityjen koulutusten tarve lisääntyy. Samoin Työryhmä ammatillisten tutkintojen kehittämiseksi (Tutke4-työryhmä) mukaan tarvitaan nykyistä lyhyempiä koulutuksia, jotka voivat ylittää nykyisten tutkintojen rajat. Näin voidaan vastata nopeisiin eri alojen rajapintoihin syntyviin osaamistarpeisiin. Tutkinnon osiin sisältyy ammattitaitovaatimuksia, jotka on johdettu työelämässä vaadittavasta osaamisesta. Näistä ammattitaitovaatimuksista on mahdollista johtaa pienempiä osaamiskokonaisuuksia. (Lempinen 2023.)

Työn arvostuksen muuttuessa ja vapaa-ajan arvostuksen lisääntyessä, tutkinnon osien suorittaminen lisääntyy. Tämä mahdollistaa myös elinikäisen oppimisen. Ammatillisen koulutuksen painopisteen ennakoidaan muuttuvan, sillä tietyt ammattialat ovat polarisoitumassa ja työvoimaa rekrytoidaan ilman ammattitutkintoa. Pienenevät ikäluokat ja aikuisopiskelijoiden osuus muuttaa ammatillista koulutusta jatkuvan oppimisen ja täydennyskoulutuksen suuntaan. (Engblom-Pelkkala ja Joensuu 2019.) Ammatti- ja erikoisammattitutkintoja, tutkinnon osia sekä näitä lyhyempien koulutuksen tarjontaa tulisi hyödyntää vahvemmin nopeina väylinä työelämään.

Haastateltavat nostivat esille ammatillisen koulutuksen houkuttelevuuden lisäämisen ja brändäyksen merkityksen. Sosiaalisen median käyttämistä työnantajabrändin luomisessa voitaisiin hyödyntää paremmin. Ammatillisten oppilaitosten alueellista yhteistyötä ja näkyvyyttä lisätä sekä tehdä myönteisiä uutisointeja mediaan. Yhtenä kehittämissuunnitelmaksi voisivat olla opiskelijoiden ja Keudasta valmistuneiden henkilötarinat. Tarinat houkuttelevat alalle uusia opiskelijoita ja antavat työelämään ja yrityksille tietoa Keudasta, opintojen sisällöistä ja menetelmistä. Sisällöntuotantoon voisi ottaa mukaan kehittäjäopettajat, opettajatiimit ja alan opiskelijat sekä hyödyntää mediapuolen opiskelijoiden osaamista.

Useampi haastateltava toi esille sosiaalisen median merkityksen näkyvyydessä. Tätä pidän myös itse tärkeänä. Tällä hetkellä LinkedIn on parhain ammatillinen verkostoitusohjelma. Olen muun muassa etsinyt alueen ICT-päättäjiä ja kutsunut heitä LinkedIn tuttavaksi. Tätä kautta on löytynyt aktiivisia yhteistyökumppaneita. Henkilöstön aktiivisuuden kautta voisi rakentaa laajaa ja monipuolista verkostoa sekä säännöllisiä vierailuluentoja. Ammatillisen koulutuksen pedagogisen kehittämisessä työvaltaisuutta tulisi lisätä. Esimerkiksi tieto- ja viestintätekniikan alalla ei juurikaan ole ollut case-opetusta tai opiskelijaprojekteja. Tämä on selvästi yksi kehitettävistä aihealueista, joita yritysyhteistyön kautta voisi vahvistaa. Työelämäyhteistyö on lain noudattamista, mutta myös koulutuksen järjestäjää ja työnantaja hyödyttävää toimintaa. Pedagoginen ymmärrys siirtyy yhteistyön myötä oppilaitoksesta työpaikoille ja ajantasainen työelämä tieto työpaikoilta oppilaitoksiin.

Kumppanuusverkostot toimivat välittäjinä työelämän, opiskelijoiden ja Keudan välillä ja seuraavat eri ammattialojen kehitystä. Ne pyrkivät ennakoimaan alueen ja yritysten osaamistarpeita seuraamalla työelämän muutoksia. Vielä kaikilla aloilla ei ole kumppanuusverkostoa ja tämä olisikin yksi tärkeimmistä kehittämiskohteista tulevaisuudessa. Ennakointityössä vihreän siirtymän ja digitaalisuuden vaikutukset työelämään ovat suuria. Eri alojen kumppanuusverkostoja tulisi kehittää, jos sellaista vielä ei ole, sillä kumppanuusverkosto syventää yritysyhteistyötä. Se hyödyttää Keudaa, että mukana olevia yrityksiä. Keudan talousarviossa 2023 on painopisteeksi tälle vuodelle kirjattu muun muassa logistiikka- ja sosiaali- ja terveysala, jotka edustavat työvoimapula-aloja. Yhteinen kumppanuusverkosto olisi tärkeä olla olemassa myös tieto- ja viestintätekniikan ja median alalla.

6. Pohdintaa

6.1 Tutkimuksen luotettavuus

Opinnäytetyön eri vaiheissa olen pohtinut omaa rooliani tutkijana. Työskentelen koulutusorganisaatiossa, jonka toiminnan kehittämiseen opinnäytetyö kohdentui. Huomasin omaavani vahvan näkemyksen työelämäyhteistyön merkityksestä ja pyrin erottelamaan omia näkemyksiäni. Samoin pyrin tiedostamaan, että tulosten luotettavuuden kannalta minun tuli tarkastella omaa ajatteluani ja toimintaani. Tällä pyrin välttämään omien näkemysten vaikutuksen tulosten tulkintaan.

Puolistrukturoitu kysely ja sen analysointi on tuottanut haastetta. Analysoitaessa haastatteluaineistoa sen määrä ei korvaa laatua ja haastattelujen analysointitapa riippuu tehtävästä ja tavoitteista. Haastattelu tuotti arvokasta tietoa, miten työelämäyhteistyö nähdään ja miten sitä toivotaan kehitettävän. Varsinaiset haastattelut olivat mukava tehdä, vaikkakin etenin kädestä suuhun -menetelmällä analysoinnin suhteen. Yritysedustajien haastateltavien määrä jäi pieneksi ja jäin pohtimaan, miten isompi haastateltavien määrä olisi rikastuttanut sisältöä. Haastattelujen määrän pohdinnassa aineiston kylläntymistä tulee tarkastella. Tästä näkökulmasta yritysedustajia olisi voinut muutama lisää. Yritysedustajat valittiin LinkedInin kautta, jolloin heillä ei ollut kyseiseen kohteena olevaan oppilaitokseen suhteita. Mikäli haastateltavat olisi valittu Keudan kumppanuusyrytyksistä, olisi vastauksissa noussut mahdollisesti yksityiskohtaisempia ja kehittämistyöhön soveltuvampia konkreettisia ehdotuksia. (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2021, 111.)

6.2 Oman työskentelyn arviointi

Itse opinnäytetyön tekeminen oli pitkä prosessi, mutta myös opettavainen. Alkuperäinen aikataulu ei pitänyt. Opinnäytetyöni aihe muuttui ja muuntautui työskentelyn edetessä ja perehtyessäni aiheeseen. Tämä on tyypillistä kehittämistyölle. Lähdin liikkeelle työelämäyhteistyöstä, mutta perehtyessäni aiheeseen otin mukaan kumppanuuden käsitteen kuvaamaan koulutuksen uudistuksen ja kohdeorganisaation toimintamallia. Uskalsin tarttua aiheen, koska olen itsekin opettaja ja tehnyt paljon yhteistyötä yritysten kanssa. Olen jäänyt pohtimaan työn tekemisen yhteydessä omaa tapani kohdata opiskelijoidemme työpaikkaohjaajia ja miten minä voisin olla edistämässä kumppanuuksia. Vaikka aiheen jäsentely oli työlästä, haasteellisimmaksi opinnäytetyössä on muodostunut raportin kirjoittaminen. Tässä ulkopuoliset kommentit ja kehitysehdotukset ovat olleet tärkeitä.

Opinnäytetyöhön käyttämäni aika on ollut rajallista ja useita kysymyksiä jää rajauksen vuoksi avoimeksi. Haastatteluissa nousi esille varsinaisten kysymysten ulkopuolelle sijoituvia asioita, jotka jäivät nyt tarkemmin käsittelemättä. Näitä ovat muun muassa yritysten edustajien kuvaamat ICT-alan opiskelijoiden osaamistarpeet. Tietoa tulen hyödyntämään omassa opetustyössäni. Samoin

jäin miettimään opinnäytetyön kehittämistoiminnan puolta, sillä tavoitteena oli antaa ehdotuksia ja näkökulmia oppilaitoksen työelämäyhteistyön kehittämiseen. Vaikka en itse toimi asiantuntijatehtävissä, tulen hyödyntämään asioita arjen kumppanuustyössä, jota teen aktiivisesti tieto- ja viestintätekniikan alalla.

6.3 Jatkotutkimusehdotukset

Jatkotutkimusajatuksia syntyi kehittämistyön toteuttamisen aikana useampia. Niistä yksi liittyi ensimmäiseen tutkimusongelmaan, miten ammatillinen koulutus pystyisi paremmin vastaamaan työelämän osaamistarpeisiin. Haastateltavat näkivät muutosta tapahtuneen viimeisten neljän vuoden aikana. Kuitenkin koettiin, että koulutusorganisaation tulisi vieläkin ketterämmin ja joustavammin tarjota palvelujaan ja olla kuulolla työelämän osaamistarpeista. Tässä vahvempi ennakoitavuus työelämässä tapahtuvista muutoksista olisi tärkeää. Tulevaisuuden tarpeiden muuttuessa koulutustarpeet ovat koulutuksen järjestäjille mahdollisuus, esimerkiksi kiertotalouteen ja vihreään siirtymään liittyvät osaamistarpeet. Tarvitaan ennakoivaa rekrytointia ja työelämän vahvempaa osallistumista koulutusten kehittämiseen.

Tämän tutkimuksen ulkopuolelle jäi kokonaan ammatillisten opettajien työelämäosaaminen. Olisi-kin hyödyllistä selvittää, millaisia ovat ammatillisten opettajien asiakas- ja verkostoyhteistyötaidot, kyky toimia asiakkaiden kanssa ja tehdä markkinointityötä. Ammatilliset opettajat ovat arjen kumppaneita työelämään ja ovat säännöllisessä kontaktissa työelämä- ja yritys yhteistyökumppaneihin. Ammatillisten opettajien osaamisen ylläpitämiseksi säännölliset työelämäjaksot ovat tärkeitä ja yhteistyöllä sekä kumppanuuden vahvistamisella voidaan varmistaa, että ammatillinen koulutus vastaa sisällöllisesti työelämän tarpeita ja edistää tutkinnon suorittaneiden työllistymistä. Ammatillisen opettajan osaaminen voi kehittyä myös kumppanuuden kautta. (Paaso 2015, 61.)

Lähteet

Airila, A., Mattila-Holappa, P., Kurki, A.-L., & Nykänen, M. (2019). Työelämässä oppiminen, ohjaus ja oppilaitosyhteistyö työpaikkojen näkökulmasta. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 21(2), 24–41. Luettavissa: [Työelämässä oppiminen, ohjaus ja oppilaitosyhteistyö työpaikkojen näkökulmasta - pdf \(journal.fi\)](#). Luettu 5.4.2023.

Ammatillisen koulutuksen laatupalkinto 2020. Opetushallitus. Luettavissa: <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Hakemus%20Keski-Uudenmaan%20koulutuskuntayhtym%C3%A4%20Keuda.pdf>. Luettu 8.4.2023.

Ammatillisen koulutuksen reformi. AMKE. Luettavissa: <https://www.amke.fi/ajankohtaista/julkaisut-ja-raportit.html>. Luettu: 1.4.2023.

Ammatillisten tutkintojen kehittäminen. 2023. Työryhmän väliraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 14/2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-951-6>. Luettu 11.4.2023.

Bergström, H. 2019. Työelämäyhteistyö ammatillisessa koulutuksessa. Luettavissa: [Työelämäyhteistyö ammatillisessa koulutuksessa - Haaga-Helia eSignals](#). Luettu 13.4.2023.

Helsingin seudun kauppakamari. 17.6.2022. Ennakointikamarin tilannekatsaus: Yritysten rekrytointitarpeet kasvavat Helsingin seudulla. Luettavissa: [Ennakointikamarin tilannekatsaus: Yritysten rekrytointitarpeet kasvavat Helsingin seudulla | Helsingin seudun kauppakamari \(chamber.fi\)](#). Luettu 14.4.2023.

Helsingin seudun kauppakamari. 2.8.2022. Osaajapulaan tarvitaan yhteistyötä ja yrityslähtöisiä opintopolkuja. Luettavissa: [Osaajapulaan tarvitaan yhteistyötä ja yrityslähtöisiä opintopolkuja | Helsingin seudun kauppakamari \(chamber.fi\)](#). Luettu 13.4.2023.

Engblom-Pelkkala, K. ja Joensuu, M. 2019. Ammatillisten opettajien osaamisen kehittäminen – nykytilan kartoitusta ja tulevaisuuden ennakointia strategisella SWOT-analyysillä. Luettavissa. <https://sites.tuni.fi/tamk-julkaisut/pedagogiset-ratkaisut/ammattillisten-opettajien-osaamisen-kehittaminen-nykytilan-kartoitusta-ja-tulevaisuuden-ennakointia-strategisella-swot-analyysilla/>. Luettu 1.5.2023.

Ennakointikamarin tilannekatsaus syksy 2022. Työvoiman kysyntä, saatavuus ja osaamistarpeet Uudellamaalla – erityistarkastelussa kansainvälisten opiskelijoiden urapolut. Luettavissa: [Työvoiman kysyntä, saatavuus ja osaamistarpeet Uudellamaalla \(chamber.fi\)](#). Luettu 14.4.2023.

Hievanen, R., Kiesi, J., Kilpeläinen P., Hakamäki-Stylman, V. 2023. Yhdessä osaavaa työvoimaa – ammatillisen koulutuksen ja työelämän välinen yhteistyö arviointien valossa. Tiivistelmät 3:2023.

- Kansallisen koulutuksen arviointikeskus. Luettavissa: [Yhdessä osaavaa työvoimaa – ammatillisen koulutuksen ja työelämän välinen yhteistyö arviointien valossa \(karvi.fi\)](#). Luettu 11.4.2023.
- Hievanen, R., Kilpeläinen, P., Huhtanen, M., Tuurnas, A., Loukusa, V., Pylväs, L., Rasinaho, K., Taakala, J., Tujula, M. ja Vieltojärvi, M. 2022. Kumppanina työelämä. Arviointi työelämässä oppimisesta ja työelämäyhteistyöstä ammatillisessa koulutuksessa. Julkaisut 23:2023. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Luettavissa: <https://karvi.fi/wp-content/uploads/2022/09/Kumppanina-tyoelama-Arviointi-tyoelamassa-oppimisesta-ja-tyoelamayhteistyosta-ammattillisessa-koulutuksessa.pdf>. Luettu 8.4.2023.
- Ilmonen, H., Immonen, S., Jauhiainen, P., Karasmaa, N. ja Valolahti, K-T. 2011. Kumppanuutta kehittämässä – Kumppanuuden rakentamiskokeiluja ammattikorkean, ammatillisen koulutuksen ja työelämän välillä. 2/2011 Koulutus ja oppiminen. AMK-Lehti. Luettavissa: [Kumppanuutta kehittämässä - Kumppanuuden rakentamiskokeiluja ammattikorkeakoulun, ammatillisen koulutuksen ja työelämän välillä - UAS Journal](#). Luettu 25.4.2023.
- Karoskoski, P. 2020. Ristiriitainen reformi. Aikuiskasvatus 4/2020, 361–363. Luettavissa: <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/100548/58071>. Luettu 9.4.2023.
- Karusaari, R. 2020. Asiakaslähtöisyys osaamisperusteissa ammatillisessa koulutuksessa. Akateeminen väitöskirja. Lapin yliopisto. Luettavissa: <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/64059/Karusaari.Riitta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 2.4.2023.
- Kehitä kumppanuutta. 2019. Opas virtuaalisen kumppanuuspajan järjestämisestä oppilaitoksen ja työelämäkumppanuuden vahvistamiseksi. Uudistetaan yhdessä. OKM. Luettavissa: [Virtuaalityöpa- ja opas Kehitä kumppanuutta Parasta Palvelua.pptx \(live.com\)](#). Luettu 25.4.2023.
- Keuda lukuina 2023. Luettavissa: <https://www.keuda.fi/wp-content/uploads/2023/01/Keuda-Talous-arvio-2023-ja-suunnitelma-2024-2025.pdf>. Luettu 1.4.2023.
- Keudan kumppanuusverkostot 2023. Luettavissa: <https://www.keuda.fi/2021/01/07/tyoeelaemaen-kumppanuusverkostot-on-nimetty-toimikaudelle-2021-2024/>. Luettu 29.4.2023.
- Kouvo, A., Stenström, M-L., Virolainen, M. & Vuorinen-Lampila, P. 2011. Opintopoluilta opintourille. Katsaus tutkimukseen. Jyväskylän yliopiston koulutuksen tutkimuslaitos tutkimusselosteita 42, 29–34.
- Kumppanuutta kehittämässä. 2019- Oppaasi työelämässä oppimisen kehittämiseen. Uudistetaan yhdessä. Luettavissa: [hyvan palvelun opas osa 1.pdf \(turkuai.fi\)](#). Luettu 22.4.2023.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017/531. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>. Luettu 8.4.2023.

Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 957/2017. Luettavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/opetus_ja_kulttuuritoimen_rahoytus_2017.pdf Luettu 12.4.2023.

Lempinen, P. 2023. Ammatillisen perustutkinnon laajuus ei ole ongelma 27.4.2023. Luettavissa: <https://okm.fi/-/petri-lempinen-ammattillisen-perustutkinnon-laajuus-ei-ole-ongelma>. Luettu 1.5.2023.

Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa työelämälle. OKM. Luettavissa: https://okm.fi/documents/1410845/4297550/OKM_AKR_mika_muuttuu_tyoelama.pdf/9f7fb2b6-ab52-4dc1-861e-a1fc5aace194/OKM_AKR_mika_muuttuu_tyoelama.pdf?t=1505889627000. Luettu: 1.4.2023.

Ojasalo, K., Moilanen, T. ja Ritalahti, J. 2021. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 7. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2023a. Ammatillisen koulutuksen rahoitus. Luettavissa: [Ammatillisen koulutuksen rahoitus - OKM - Opetus- ja kulttuuriministeriö](#). Luettu 5.5.2023.

OwalGroup. 16.3.201. Selvitys ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanosta. Luettavissa: https://owalgroup.com/wp-content/uploads/2021/03/Reformin-toimeenpanon-tilanne_1603.pdf. Luettu 17.4.2023.

Paaso, A. 2015. Tulevaisuuden ammatillisen opettajan osaamisen ja tiedon tarpeet. Ammattikasvatuksen aikakauskirjan erikoisnumero. OKKA-säätiö 2015. Luettavissa: <file:///C:/Users/lindrsi/Downloads/102546-Artikkelin%20teksti-183605-1-10-20210208.pdf>. Luettu 1.5.2023.

Palkka ja etuudet 2022. Luettavissa: <https://oppisopimus.fi/tyonantajalle/palkka-ja-etuudet/>. Luettu 29.4.2023.

Parasta Palvelua teemasivut 2019. Parasta Palvelua kehittämisohjelma. Luettavissa: <https://mailchi.mp/30775c887068/parasta-palvelua-teemasivut>. Luettu 21.4.2023.

Pylväs, L. 2018. Työelämäyhteistyön haasteet ja mahdollisuudet ammatillisessa koulutuksessa. eErika, (2), 53-57. Luettavissa: [Työelämäyhteistyön haasteet ja mahdollisuudet ammatillisessa koulutuksessa | e-Erika : Erityispedagogista tutkimusta ja koulutuksen arviointia \(helsinki.fi\)](#). Luettu 28.3.2023.

SakuStars. Luettavissa: <https://sakustars.fi/2023/>. Luettu 8.4.2023.

Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. ja Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulussa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Turku AMK. Luettavissa: [isbn9789522166494.pdf \(turkuamk.fi\)](https://www.turkuamk.fi/wordpress/wp-content/uploads/2017/09/isbn9789522166494.pdf).

Stenström, M.-L. 2009. Työpaikalla tapahtuva oppiminen osana koulutuksen ja työelämän muutosta. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 11 (2), 4–10.

Stähle, P. & Laento, K. 2000. Strateginen kumppanuus – avain uudistumiskykyyn ja ylivoimaan. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Taitaja-kisat. Luettavissa: <https://taitaja2023.fi/fi/>. Luettu 8.4.2023.

Talousarvio vuodelle 2023. Taloussuunnitelma vuosille 2024–2025. Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä. Luettavissa: https://www.keuda.fi/wp-content/uploads/2022/01/Keski-Uudenmaan_koulutuskuntayhtymän_talousarvio_vuodelle_2022_ja_taloussuunnitelma_vuosille_2023-2024.pdf. Luettu 29.4.2023.

Valtiontalouden tarkastusvirasto. 2021. Tarkastuskertomus: Ammatillisen koulutuksen reformi. Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomukset 2/2021. Helsinki. Luettavissa: <https://www.vtv.fi/app/uploads/2021/03/VTV-Tarkastus-2-2021-Ammatillisen-koulutuksen-reformi.pdf>. Luettu 8.4.2023.

Vihervaara, T. 2015. Yritysyhteistyö opetuksessa. Käytännön käsikirja yliopistoille ja yrityksille. Aalto-yliopisto. Helsinki.

Vipunen, opetushallinnon tilastopalvelu. Luettavissa: <https://vipunen.fi/fi-fi/ammattillinen/Sivut/Opiskelijapalaute.aspx>. Luettu 10.4.2023.

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

Kysymykset asiantuntijoille

Kuka olet ja mitkä ovat keskeisimmät työtehtävät?

Miten koulutuksen uudistus on muuttanut työelämä- ja yritysysteistyötä? Onko se muuttunut jollain tavalla? Millaisia muutoksia näet?

Mitä yritykset voisivat tarjota toisille yrityksille?

Miten oppilaitosta saataisiin vahvemmin tunnetuksi?

Miten koulutussopimuksia voitaisiin laajentaa?

Miten näet työvaltaisen pedagogiikan? Olisiko mahdollista lähettää useampia opiskelijoita samaan työpaikkaan? Edut? Esteet?

Millaista kokemuksia työelämäyhteistyön kehittämisestä?

Millaisia työelämäyhteistyön muotoja ja tapoja on olemassa?

Miten yritysten tarpeet huomioidaan?

Miten kehittäisit työelämä ja yritysysteistyötä?

Mitä vielä haluaisit kertoa aiheesta?

Kysymykset yrityselämän edustajille

Miten Keuda voi tukea yrityksenne (it-työntekijöiden) koulutusta?

Miten Keuda voisi tukea yritystänne rekrytointivaiheessa (it-työntekijöiden osalta)?

Mitä ohjelmointikieliä/ kirjastoja teillä on käytössä? Mitkä ovat ne ohjelmointikielien ja kirjastot, joita toivoisitte Keudan opiskelijoiden osaavan tullessaan koulutussopimusjaksolle?

Miten Keuda voisi tehdä yhteistyötä kanssanne? Millaisia työelämäyhteistyön toimintatapoja näette hyvänä?

Voisiko yrityksistä joku tulla pitämään kurssin jostain tietystä asiasta (esim. ohjelmointikielen ominaisuudet)?

Millaista lisäkoulutusta yrityksenne mahdollisesti tarvitsee työntekijöillenne?

Olisitko kiinnostuneita vierailemaan Keudassa?

Mitä vielä haluaisit kertoa aiheesta?