

Heidi Nygård ja Satu Oksanen

TYÖLLISTYMISEN POLULLA
Työ- ja oppisopimusyksikön
keittiötyövalmennuksen
työllistymisprosessimallin kehittäminen

Opinnäytetyö

Humanistisen alan ylempi korkeakoulututkinto

Nuorisokasvatuksen johtamisen ja kehittämisen koulutus
(ylempi amk)

2023



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Tutkintonimike	Yhteisöpedagogi (YAMK)
Tekijät	Heidi Nygård, Satu Oksanen
Työn nimi	Työllistymisen polulla. Työ- ja oppisopimusyksikön keittiötyövalmennuksen työllistymisprosessimallin kehittäminen.
Toimeksiantaja	Jyväskylän kaupungin työllisyyspalvelut
Vuosi	2023
Sivut	88 sivua, liitteitä 3 sivua
Työn ohjaaja	Sari Miettinen

TIIVISTELMÄ

Tässä opinnäytetyössä kehitettiin Jyväskylän kaupungin työllisyyspalveluiden työ- ja oppisopimusyksikön valmennuskeittiön asiakkaiden työllistymistä tukevaa palvelupolkua kohti avoimia työmarkkinoita. Tavoitteena oli kehittää työ- ja oppisopimusyksikön keittiötyövalmennuksessa olevien asiakkaiden työelämään painottuvaa työllistymisprosessia, jonka avulla heidän jatkotyöllistyminen saadaan joustavammaksi ja työllistämisen kustannukset matalammiksi.

Kehittämismenetelmänä käytettiin yhteiskehittämisen menetelmää. Kehittämisprosessi tapahtui vaiheittain ja jokaisen vaiheen tulokset hyödynnettiin seuraavaa prosessivaihetta varten. Nykytilanteen kartoittamisen ja toivotun tuloksen selvittämisen jälkeen kehittämisprosessin tiedonkeruun päävaiheet olivat asiakasymmärryksen hankkiminen, yhteistyötapaaminen yritysten edustajien kanssa ja kysely työpaikkaohjaajille. Työllistymisprosessimallin suunnittelussa huomioitiin saadut tulokset asiakaskokemuksista, työnantajien edustajien näkemyksistä ja työpaikkaohjaajien kokemuksista. Työllistymisprosessimallia arvioitiin ja kehitettiin Jyväskylän kaupungin työllisyyspalveluiden työllisyyspäällikön, työ- ja oppisopimusyksikön esihenkilön ja työvalmentajan sekä Jyväskylän palvelualan opiston opettajan näkemykset huomioiden.

Tässä opinnäytetyössä kehitetty työllistymisprosessimalli on työssävalmennus- ja mentorointimalli. Työ- ja oppisopimusyksikön valmennuskeittiössä tapahtuva valmennustoiminta jätettiin pois. Jatkossa valmennus tapahtuu työpaikalla työkokeilun ja oppisopimuskoulutuksen yhteydessä ensimmäisten kuukausien aikana. Työllistymisprosessimalliin sovellettiin työelämäpedagogista lähestymistapaa, joka perustuu oppimisen edistämiseen työelämässä eri toimijoiden yhteistyössä. Työelämäpedagogisessa tutkimuksessa ohjaamisen käsitteeseen on liitetty mentorointi, jonka on todettu auttavan oppijoita kehittymään ammatillisesti ja saavuttamaan paremman ymmärryksen työelämän vaatimuksista ja mahdollisuuksista.

Työllistymisprosessimalli toimii työssäoppimisen ohjauksen raamisuunnitelmana ja sen avulla saadaan käyttöön uusi tehostettu tapa työelämässä oppimisen edistämiseksi. Mallin käyttöönotto vaatii ajallisia resursseja ja työelämän sitoutuneisuutta mentorointitoiminnan omaksumiseksi. Työssävalmennusta varten tulee laatia oppilaitoksen ja työpaikkojen kanssa yhteistyössä pedagogiset viikkosuunnitelmat, joissa huomioidaan asiakkaan lähtökohdat ja



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

tavoitteet. Työllistymisprosessimallin käyttöönotto ja palvelumuotoilu ehdotetaan toteutettavaksi hankeprojektina. Työllistymisprosessimallia voidaan hyödyntää myös muilla aloilla työssäoppimisen tehostamiseksi.

Asiasanat: työssäoppiminen, työelämäpedagogiikka, mentorointi, valmennus, yhteiskehittäminen

Degree title	Master of Humanities
Authors	Heidi Nygård, Satu Oksanen
Thesis title	On the path to employment. Development of the employment process model in the kitchen work training of the Work and Apprenticeship Unit.
Commissioned by	Jyväskylä Employment Services
Time	2023
Pages	88 pages, 3 pages of appendices
Supervisor	Sari Miettinen

ABSTRACT

In this thesis a pathway was made to support the employment of the clients of the Jyväskylä Employment Services' Work and Apprenticeship Unit's Training Kitchen towards open labor markets. The aim was to create a work-focused employment process model for the Training Kitchen activities of the Work and Apprenticeship Unit, aiming to make the clients' transition to further employment more flexible and reduce the costs of employment.

The development method used was co-creation. The development process occurred in stages, with the results of each stage being utilized for the next process phase. After mapping the current situation and identifying the desired outcome, the main stages of data collection in the development process were acquiring customer insights, holding collaborative meetings with company representatives, and conducting surveys with workplace instructors. The design of the employment process model took into account the results obtained from customer experiences, employer representatives' perspectives, and the experiences of workplace instructors. The employment process model was evaluated and refined, taking into consideration the views of the Employment Services' employment manager, the supervisor of the Work and Apprenticeship Unit, the job coach, and the teacher at the Jyväskylä College of Services.

The employment process model made in this thesis is a work coaching and mentoring model. The coaching activities within the Work and Apprenticeship Unit's training kitchen were removed. In the future, coaching will take place in the workplace during work trials and apprenticeship training during the first few months. The employment process model applied a work-life pedagogical approach, which is based on promoting learning in the workplace in collaboration with various stakeholders. In work-life pedagogical research, mentoring has been associated with the concept of guidance, which has been shown to help learners develop professionally and gain a better understanding of the requirements and opportunities in the work-life.

The employment process model serves as the framework for work-based learning guidance, enabling the adoption of a new enhanced approach to promoting workplace learning. Implementing the model requires time resources and a commitment from the working community to embrace mentoring activities. For work coaching, pedagogical weekly plans should be developed in collaboration with educational institutions and workplaces, taking into account the client's starting point and goals. The implementation of the employment process model and service design is proposed to be carried out as a project. The employment process model can also be utilized in other fields to enhance work-based learning.

Keywords: work-based learning, work-life pedagogy, mentoring, coaching, co-creation

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	5
2. KEHITTÄMISTYÖN TAUSTA JA TARVE.....	7
3. NUORET JA TYÖELÄMÄ	9
3.1. Nuorten siirtyminen työelämään.....	9
3.2. Nuorisotyöttömyys.....	13
4. TYÖELÄMÄPEDAGOGIIKKA	15
4.1. Työelämäpedagogiikka käsitteenä	15
4.2. Tekemällä oppiminen	18
4.3. Työelämässä oppiminen.....	21
4.3.1. Työssäoppiminen	21
4.3.2. Työssä oppimisen ohjaaminen.....	25
4.3.3. Perehdytys ja työhön opastaminen	28
4.3.4. Mentorointi.....	30
5. NUORTEN TYÖLLISYYDEN EDISTÄMINEN	33
5.1. EU ja nuorisotyöllisyyden tukeminen.....	33
5.2. Työllisyyden kuntakokeilut.....	35
5.3. Työllistymistä edistävät palvelut.....	37
5.3.1. Työttömien työnhakijoiden työllistymistä edistävät palvelut.....	37
5.3.2. Työkokeilu	39
5.3.3. Valmennuspalvelut.....	42
5.3.4. Palkkatukityö	45
6. OPPISOPIMUSKOULUTUS.....	46
6.1. Ammatillisen koulutuksen järjestäminen.....	46
6.2. Oppisopimus ja koulutusopimus.....	48
7. KEHITTÄMISPROSESSIN TOTEUTUS.....	52
7.1. Kehittämisen alkutilanne	52
7.2. Kehittämisen tavoite, toimenpide ja tuotos	55
7.3. Kehittämismenetelmät ja niiden soveltaminen	56
7.4. Kehittämisprosessin kulku tässä opinnäytetyössä	58
7.4.1. Nykytilanteen kartoitus ja toivotun tuloksen selvittäminen.....	61
7.4.2. Asiakastilaisuus.....	62
7.4.3. Asiakastilaisuudesta saadut tulokset.....	67

7.4.4. Yhteistyöyrittäjästapaaminen.....	68
7.4.5. Yhteistyöyrittäjästapaamisesta saadut tulokset.....	69
7.4.6. Kysely työpaikkaohjaajille.....	70
7.4.7. Kyselystä saadut tulokset.....	72
7.4.8. Työllistymisprosessimallin suunnittelu, arviointi ja kehittäminen..	73
8. KEHITTÄMISTYÖN TUOTOS: TYÖLLISTYMISPROSESSIMALLI.....	74
9. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	77
9.1. Prosessimallin arviointi.....	77
9.2. Johtopäätökset.....	80
9.3. Opinnäytetyön prosessin arviointi.....	85
LÄHTEET	89

LIITTEET

Liite 1. Kysymykset asiakkaille

Liite 2. Kysely työpaikkaohjaajille (Webropol)

1. JOHDANTO

Työllisyyden edistäminen on tärkeä yhteiskunnallinen tavoite, joka voidaan saavuttaa useilla eri tavoilla, kuten ammatillisella koulutuksella, talouskasvun edistämällä, yritysten tukemisella ja työvoimapolitiittisilla toimenpiteillä. Tarjoamalla koulutusta voidaan parantaa työntekijöiden osaamista ja työmarkkinakelpoisuutta, mikä lisää mahdollisuuksia löytää sopivaa työtä ja kehittyä uralla. Talouskasvulla voidaan luoda uusia työpaikkoja ja lisätä työvoiman kysyntää. Yrityksiä voidaan tukea esimerkiksi verohelpoituksilla, lainoilla ja muilla taloudellisilla kannustimilla, joiden avulla yritykset voivat kasvaa ja palkata lisää työntekijöitä. Työllisyyttä edistäviä työvoimapolitiittisia toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi työnhakijoiden koulutus- ja työharjoittelupaikkojen tarjoaminen, työllisyyskokeilut sekä palkkatuet, jotka auttavat työnantajia palkkaamaan uusia työntekijöitä.

Covid-19-pandemian vuoksi useampi kuin joka kuudes nuori on ollut ilman työtä kriisin puhkeamisesta saakka. Yhtenä pahiten kriisistä kärsineenä ja nuorten työpaikkoja kadottaneena mainitaan ravitsemisala. Kriisin tuomien työllisyysaasteiden todetaan olevan erityisen vaikeita muita heikommassa asemassa olevien nuorten keskuudessa. Esimerkiksi nuoret maahanmuuttajat kohtaavat esteitä ja syrjintää. (Euroopan komissio 2020.)

Ravintola-alalla oli työvoimapulaa jo ennen Covid-19-pandemiaa. Tyypillisesti nuoret alalla työskennelleet ovat rahoittaneet opintojaan ravintola-alan tehtävissä kouluttautuessaan muille aloille. Pandemian seurauksena ravintola-alan pitovoima hiipui entisestään, kun myös alalla pidempään työskennelleet siirtyivät pysyvästi muihin työtehtäviin. Ravintola-alan toisen asteen koulutuksen vetovoima on hiipunut jo usean vuoden ajan.

TEM:n (2022) mukaan matkailutoimialat muodostivat 2,7 prosenttia vuonna 2019 Suomen bruttokansantuotteesta, jolloin alat työllistivät 154 000 henkilöä ja osuus kaikista työllisistä oli 5,8 prosenttia. Matkailutoimialojen ammattiteissa työskentelevistä naisten osuus oli 71 prosenttia. Nuoria työskenteli erityisesti pikaruokatyöntekijöinä, kahvila- ja baarimyyjinä sekä tarjoilijoina. Esimerkiksi

pikaruokatyöntekijöistä 64 prosenttia oli 18–24-vuotiaita. Osa-aika-, vuoro-, ja vuokratyö on tyypillistä majoitus- ja ravitsemistoimialalla. Osa-aikatyötä teki 40 prosenttia ja vuokratyötä kuusi prosenttia palkansaajista. Koronapandemia pahensi työvoimapulaa, joten entistä tärkeämpää on kiinnittää huomiota työn veto- ja pitovoimaan. Tulevaisuudessa ulkomaisen työvoiman tarve kasvaa. Osaamistarpeet liittyvät asiakaspalveluun ja teknologian kehittymiseen, ilmastomuutoksen hillintään sekä demografisiin muutoksiin. Ala tarjoaa monipuolisia mahdollisuuksia, mutta on myös kiinnitettävä huomiota työoloihin ja -hyvinvointiin sekä esihenkilötyöhön. Elinkeinoelämän ja oppilaitosten välinen yhteistyö on olennaista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022a.)

Teknologia sekä työnteon kulttuurit ja rakenteet muuttuvat, minkä seurauksena myös työ muuttuu. Osa nykyisistä työtehtävistä häviää ja uutta työtä syntyy. Työn muutos edellyttää uudenlaista osaamista, ja yksilöillä on todennäköisesti useita erilaisia työuria elämänsä aikana. Yhteiskuntamme tulevaisuus rakentuu elinikäiselle oppimiselle, ja laadukas, nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin vastaava koulutus on taloutemme elinehto. Elinikäisen oppimisen merkitys korostuu digitalisaation ja tekoälyn vaikuttaessa lähes jokaisen työn sisältöön. Mahdollisuus elinikäiseen oppimiseen on tärkeää myös sivistyksen, osallisuuden sekä tasa-arvon edistämisen näkökulmasta. (Sitra 2019.)

Työvoiman saatavuushaasteiden ja työvoiman osaamispuutteiden ratkaisemiseksi tarvitaan monipuolisia toimenpiteitä. Alueellisten näkemysten perusteella työvoimapulan ja osaamisvajeen torjumiseen tarvitaan erityisesti jatkuvan oppimisen osaamispalveluiden riittävää ja kattavaa tarjontaa alueellisesti. Lisäksi on välttämätöntä panostaa opettajien osaamisen kehittämiseen, edistää työperäistä maahanmuuttoa ja tarjota maahanmuuttajille tarvittavia osaamisen tukipalveluita. Koulutus- ja osaamispalveluiden tarjoajien ja työelämän yhteistyötä tulee edistää. Ammatillista koulutusta tulee kehittää ja alueellista osaamista vahvistaa strategisesti. Kehittämissuunnitelmissa korostuu osaamisen kehittämisen mahdollistaminen kaikille työllisille, erityisesti niille, jotka ovat heikossa työmarkkina-asemassa. Tutkintoperusteisen lisä- ja täydennyskoulutuksen rinnalle olisi tuotava enemmän lyhytkoulutuksia, kuten tutkinnon osia

tai pienempiä osaamiskokonaisuuksia. Osaamisen kehittämisen tulisi olla jatkuvaa, tapahtua työn ohessa ja saada tukea työnantajilta, esimerkiksi oppisopimuskoulutuksella. Jatkuva osaamisen kehittäminen voi myös tapahtua mentorien ohjauksessa ja työkiertoja mahdollistaen. Lisäksi tarvitaan kouluttautumismahdollisuuksia esihenkilöille ja johtotason työntekijöille. (Hakanen ym. 2023, 72.)

Jyväskylässä ravintola-alan kohtaanto-ongelmaan vastaamiseksi on investoitu 2022 vuoden lopulla valmennuskeittiö Jyväskylän kaupungin työllisyyspalveluiden työ- ja oppisopimusyksikköön. Valmennuskeittiötoiminnan tarkoituksena on valmentaa työnhakija-asiakkaita keittiötyöhön ja toimia yhteistyössä alueen yritysten kanssa osaamistarpeiden ja osaamisen kohtauttamiseksi. Toiminta on uutta ja vasta käynnistynyt kokeilu. Työllistymisiä saavuttaakseen toimintaan tarvitaan tehokkaampaa palvelumallia. (Lähteelä 2023.)

Tässä opinnäytetyössä kehitetään Jyväskylän kaupungin työ- ja oppisopimusyksikön valmennuskeittiön asiakkaiden työllistymistä tukevaa palvelupolkua kohti avoimia työmarkkinoita. Tavoitteena on luoda Jyväskylän kaupungin työllisyyspalveluiden työ- ja oppisopimusyksikön valmennuskeittiötoiminnalle palveluprosessimalli, jonka avulla valmennusjaksolle osallistuneiden nuorten jatkotyöllistyminen saadaan joustavammaksi ja kustannustehokkaammaksi. Tuotoksena on työllistymisprosessimalli, joka suunnitellaan huomioiden asiakkaiden, työelämän edustajien ja työpaikkaohjaajien kokemat tarpeet ja toimivat käytänteet työssä oppimisen tukemiseksi. Yhteiskehittämisen prosessi toteutetaan kevään 2023 aikana ja työllistymisprosessimalli kehitetään syksyllä 2023.

2. KEHITTÄMISTYÖN TAUSTA JA TARVE

Jyväskylän kaupungin työ- ja oppisopimusyksikkö järjestää työllistymistä edistäviä työtehtäviä ja yksilöllistä ohjausta työkäisille henkilöille työkokeilun ja palkkatuen avulla. Palkkatuetut työpaikat on ensisijaisesti tarkoitettu jyväskyläläisille työllisyyden kuntakokeilun asiakkaille. Tavoitteena on työelämävalmiuk-

sien ja osaamisen vahvistaminen sekä jatkopolkujen löytäminen muun muassa oppisopimuskoulutuksen, työvalmennuksen ja yksilöohjauksen keinoin. Maahanmuuttaneille on tarjolla suomen kielen valmennusta. Yleensä työntekijä aloittaa kuukauden ajan kestäväällä työkokeilujaksolla, jonka jälkeen päättään mahdollisesta jatkosta palkkatuella tai oppisopimuksella. Palkkatukijakso kestää yleensä 5 kuukautta. Koko jakson ajan työntekijät käyvät läpi kokonaisvaltaista jatkopolkukartoitusta yksilöohjaajien kanssa ja saavat työelämävalmennusta. Oppisopimuskoulutuksen voi aloittaa palkkatukijakson aikana ja palkkatukea saa tutkinnon tai tutkinnon osan suorittamiseen asti. Oppisopimuksella vahvistetaan työntekijöiden osaamista ja kykyä vastata työmarkkinoiden odotuksiin. Opiskeluun kuuluu näyttöjen tekeminen työpaikalla. Työntekijä suorittaa työn ohella opintoja niistä vastaavalle oppilaitokselle. (Työ- ja oppisopimusyksikkö s.a.)

Uusi keittiöyksikkö on aloittanut toimintansa Jyväskylän kaupungin työllisyyspalveluiden työ- ja oppisopimusyksikössä. Uuden toiminnan on tarkoitus osallistaa vastata ravintola-alan kohtaanto-ongelmaan, tukemalla heikommassa työmarkkina-asemassa olevien osaamisen kehittämistä työelämässä toimimista varten. Keittiötiimissä on mahdollista suorittaa kokon ammattitutkinnon osia oppisopimuskoulutuksena. Oppimista tapahtuu aamiaisen ja lounaan valmistuksessa, asiakas- ja kassapalveluissa sekä kahvila- ja kokouspalveluiden tuottamisessa. (Työ- ja oppisopimusyksikkö s.a.)

Jyväskylän kaupungin työllisyyspalveluiden kuntakokeilussa on tunnistettu kehittämistarvetta. Valmennusprosessin vaikuttavuutta tarvitsee tehostaa. Tällä hetkellä työllistymisiä avoimille työmarkkinoille on suhteessa vähemmän kuin tavoitellaan ja valmennuskeittiötoiminta ei ole kustannustehokasta. Tehostamalla asiakkaiden palveluprosessin läpimenoa ja kehittämällä valmennuksellisia toimenpiteitä saadaan päättäjille näkyväksi palvelun kannattavuus, tarkoituksenmukaisuus ja työllistymisvaikutukset. Tämän kehittämistyön tarkoituksena on tuottaa ravintola-alalle työllistymistä tukeva malli. (Lähteelä 2023.)

Julkisen työvoima- ja yrityspalvelulain mukaiset palvelut sekä ostopalveluina hankittavat valmennuspalvelut työllistymisen edistämiseksi tarjoavat työllistymistä tukevia palveluita. Tässä opinnäytetyössä kehitetään työllistymisprosessia valmennuskeittiöstä työelämään. Opinnäytetyön tuloksena syntyy malli, jossa on olennaiset ja kustannustehokkaat valmennukselliset tukitoimet työllistymiseksi ravintola-alalle. Kehittämistyössä luodaan ravintola-alan yrityksistä yhteistyöverkosto, jotta he ovat mukana asiakkaan työllistymisprosessissa ja ammatillisen osaamisen kehittämisessä heti asiakkuuden alusta ja näin saadaan paremmin työntekijöitä työllistettyä yrityksiin. Kehittämistyön tavoitteena on kehittää palveluprosessimalli, jonka avulla voidaan lisätä ja tehostaa nuorten työllistymisiä Keski-Suomen alueen ravintola-alan yrityksiin osaamisen kehittämisen tukemisella valmennuksellisin toimin.

3. NUORET JA TYÖELÄMÄ

3.1. Nuorten siirtyminen työelämään

Koko elämään vaikuttavia päätöksiä ja valintoja joudutaan tekemään jo nuoruudessa. Osalle nuorista tulevaisuus näyttäytyy selkeänä, mutta osa kokee pettymyksiä etsiessään paikkaansa yhteiskunnassa. Työhön liittyy unelmia ja mielikuvia yhteisöllisestä hyvästä elämästä ja se näyttäytyy välttämättömänä tulojen hankkimiseksi. Nuorella voi olla hatarat käsitykset työelämän pelisäännöistä sekä omista velvollisuuksistaan ja oikeuksistaan. Nuorten elämässä työnhaku-, työssäolo- ja opiskelujaksot voivat limittyä tai tapahtua yhtä aikaa. Koulutuspaikan hakeminen voi viedä aikaa, eikä siirtyminen koulusta työelämään aina suju mutkattomasti. Ensimmäisen työpaikan saaminen voi tuntua ongelmalliselta, ja lyhytaikaiset työsuhteet tuovat epävarmuutta. Nuoren työpaikat muodostavat usein hajanaisen urapolun eri organisaatioissa ennen vakituisemman työpaikan löytymistä. (Korkiamäki ym. 2015; 3, 5–6.)

Tutkimustuloksissa on ilmennyt tarvetta motivoida, tsemptata ja kannustaa nuoria työntekijöitä. Nuoria tulisi kannustaa kysymään ja nuoret tulisi saada tuntemaan, että työyhteisö tukee ja auttaa heitä tarvittaessa. Nuoret tarvitsevat riittävää perehdytystä työn sisältöön, työsuhteeseen liittyviin asioihin sekä

työntekijän oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Positiivinen työilmapiiri koetaan tärkeäksi ja nuorten työntekijöiden tulisi saada tuntea itsensä tarpeelliseksi ja kiinteäksi osaksi työyhteisöä. Ensimmäinen työpaikka ja kokemukset siellä voivat vaikuttaa koko lopputyöelämään. Työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen sekä omasta hyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää. Monipuolisilla vaihtelevilla työtehtävillä on motivoiva vaikutus. Nuoria pitäisi työllistää enemmän ja antaa heille enemmän töitä tehtäväksi. Vakituksia työsuhteita toivotaan, sillä työsuhteen jatkuva epävarmuus alentaa työmotivaatiota. (Korkiamäki ym. 2015; 3, 5–6.)

Nuorten tulevaisuusraportin (2023) nuorten työelämäasenteita ja -odotuksia tarkasteleva tutkimus paljastaa, että nuoret kokevat kiinnostavimpina aloina terveydenhuollon, matkailu- ja ravintola-alan, taide-, kulttuuri- sekä kaupan alan. Kolmannes yläkoululaisista ja toisen asteen opiskelijoista pelkää työelämän olevan itselle liian raskasta. Työelämän raskautta pelkäävien nuorten osuus on kasvanut neljänä peräkkäisenä vuotena. Nuoret kokevat eniten huolta työtulojen riittämättömyydestä, kiinnostavan työn löytymisestä ja omien voimavarojen riittävyydestä. Tulosten mukaan myös omien vanhempien kautta saatu käsitys työelämästä lisää nuorten epävarmuutta omasta tulevaisuudesta. 40 prosenttia kyselyyn vastanneista nuorista ilmaisi kiinnostuksensa toimia yrittäjänä, ja 23 prosenttia ilmoitti aikovansa perustaa oman yrityksen. (Nuorten tulevaisuusraportti 2023.)

Nuoret voidaan jakaa työelämäodotuksiinsa perustuen kahteen ryhmään: työelämämyönteisiin ja työelämän suhteen näköalattomiin nuoriin. Työelämämyönteiset nuoret kokevat positiivista työelämän odotusta, luottamusta omiin työelämävalmiuksiin sekä uskoa tulevaisuuteen. Työelämän suhteen näköalattomien nuorten ryhmää kuvaa näköalattomuus ja voimavarojen puute. Ryhmien erot eivät selity yleisimmillä taustatekijöillä, kuten koulumenestyksellä, vanhempien koulutustaustalla ja työelämätilanteella tai maahanmuuttajataustalla. Työelämän suhteen näköalattomien ryhmässä on selvästi enemmän nuoria, joilla on matalampi itsetunto, eivätkä he koe heillä olevan riittäviä valmiuksia työelämässä menestymiseen. Näiden nuorten joukossa myös kiinnittyminen kouluuyhteisöön näyttää työelämämyönteisiä nuoria vähäisemmältä.

Työelämän pelätään vievän liikaa aikaa elämän muilta tärkeiltä osa-alueilta, kuten harrastuksilta ja ihmissuhteilta. Nuorten epätietoisuudet ja ennakkoluulot lisäävät epävarmuuden ja kuormittavuuden kokemuksia työelämää kohtaan. Osa nuorista tarvitsee tukea omien voimavarojen vahvistamisessa ja osa lisää tietoa ja hyviä kokemuksia työelämästä. (Nuorten tulevaisuusraportti 2023.)

Alle 25-vuotiaiden nuorten työntekijöiden työelämäodotuksista ja -kokemuksista saatujen tutkimustulosten mukaan nuoret arvostavat kannustavaa työyhteisöä, hyvää esihenkilötyötä sekä mahdollisuuksia työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Valtaosa nuorista pitää työtään merkityksellisenä ja erityisen merkitykselliseksi työn tekee asiakaspalvelu, palaute esihenkilöltä ja työkavereilta sekä työssä onnistuminen ja kehittyminen. Nuoret työntekijät olisivat toivoneet enemmän aikaa perehdyttämiseen ja asioiden kertaamista, vahvempaa tukea ja ohjeistusta erikoistoimintoihin sekä enemmän perehdytystä hankaliin tai ongelmallisiin tilanteisiin, vaikka valtaosa oli tyytyväisiä saamaansa ohjaukseen. Nuorilla on vahva usko omiin työelämätaitoihinsa, mutta kannustusta omien ideoiden ja kokemusten esille tuomiseen sekä palautetta esihenkilöltä tarvitaan kuitenkin lisää. Tutkimuksessa kävi ilmi nuorten tyytyväisyys nykyiseen työhönsä. (Työsuojelurahasto 2018.) Nuoret ovat edelleen sitoutuneita työhön, työ on aiempaa tärkeämpi elämänalue ja työelämään siirtyminen innostaa. Työn toivotaan vastaavan omia arvoja ja olevan merkityksellistä, eikä se ole vain keino ansaita rahaa tai moraalinen velvollisuus. Ammattiin opiskelevat nuoret ovat sitoutuneet palkkatyökeskeiseen ajatteluun ja heille työ on keino saavuttaa turvallinen elämä. Samalla työltä vaaditaan mielekkyyttä ja autonomiaa. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 5.)

Ilmarisen ja Työterveyslaitoksen tutkimuksesta (2019) käy ilmi, että työelämään siirtyvät nuoret kaipaavat tukea niin esihenkilöiltä kuin työyhteisöltä. Tutkimuksessa kartoitettiin nuoriin työntekijöihin liittyviä käytäntöjä ja esimiesten kokemuksia. Tavoitteena oli ymmärtää nuorten työntekijöiden sitoutumista työhönsä sekä tarjota työpaikoille välineitä nuorten perehdyttämiseen ja ohjaamiseen. Onnistuneella työelämään kiinnittymisellä on pitkäaikaisia vaikutuksia nuorten työuraan ja hyvinvointiin. Työyhteisön ja esihenkilön rooli nuorten

työntekijöiden tukemisessa on ratkaisevan tärkeä. Tutkimuksessa tuli esille, että nuoret työntekijät ovat monimuotoinen ryhmä, ja heidän työn merkityksensä vaihtelee yksilöllisesti. Nuorilla on erilaisia vahvuuksia, toiveita ja haasteita. He ovat avoimia uusille ideoille, innokkaita oppimaan, ja heillä on hyvät vuorovaikutustaidot. Nuoret haluavat kehittää sekä itseään että työtään. Tietotekniset taidot ja some-osaaminen ovat heidän vahvuuksiaan. Nuoret korostavat joustavuutta työajoissa sekä vapaa-ajan merkitystä. Nuorten siirtyminen työelämään liittyy usein muihin elämäntilanteen muutoksiin, mikä voi vaikuttaa heidän voimavaroihinsa. Erityisesti niillä työpaikoilla, joilla ei edellytetä tiettyä koulutusta, tarvitaan kehitystä työelämätaitojen osalta. Tutkimuksessa tuli esiin myös tilanteita, joissa nuorten työkyky vaihteli esimerkiksi masennuksen ja ahdistuneisuuden vuoksi. Tällaisissa tilanteissa on tärkeää tehdä erilaisia työjärjestelyjä ja tukea nuoria. Työpaikoilla on vastuu varmistaa, että kaikki nuoret voivat integroitua työelämään. Työpaikoilla tulee panostaa nuorten perehdyttämiseen sekä palautteen antamiseen ja tavoitteiden asettamiseen. Nuoret tuovat mukanaan monipuolista osaamista, jota tarvitaan muuttuvassa työympäristössä. (Ilmarisen ja Työterveyslaitoksen tutkimus 2019.)

Vuosien 2020–2040 aikana ikääntyvän ja ulkomaalaistaustaisen työväestön osuus kasvaa samalla, kun nuorimpien työntekijöiden määrä vähenee. 1950- ja 1960-luvulla syntyneiden väistyessä työmarkkinoilta nuoremmat ikäluokat eivät riitä korvaamaan heitä määrällisesti, vaan työvoiman kokonaismäärä pienenee. Organisaatioiden tulee edistää henkilöstörakenteen moninaisuutta rekrytoimalla eri-ikäisiä, erilaisista taustoista tulevia ja työkyvyltään erilaisia työntekijöitä. Yhteiskunnan ja työpaikkojen käytännöt sekä asenneilmapiiri on saatava tukemaan kulttuurisetnistä monimuotoisuutta. Työntekijöiden osaamisen kehittämisen tulee olla osa organisaatioiden jatkuvaa muutosprosessia ja kaikkia työntekijäryhmiä koskevaa työkykyjohtamista. (Bergbom ym. 2020, 53, 56.)

3.2. Nuorisotyöttömyys

Nuorisotyöttömyys vaikuttaa ihmisen koko myöhempään työuraan. Vaikeudet näkyvät uusiutuvina työttömyysjaksoina ja matalampina tuloina. Työttömyysjaksot voivat alentaa nuoren työmarkkina-arvoa myöhemmin, jos ne liitetään osaamisen, ammattitaidon tai tuottavuuden puutteisiin. Nuorten osaamiseen panostaminen ja sen jälkeen koko työuran aikaisen osaamisen varmistaminen tukee nuorisotyöttömyyden ratkaisemista, johon pyritään esimerkiksi oppivelvollisuuden laajentamisella. Muuttuva työelämä, digitalisaation eteneminen, alustatalous tai ilmastonmuutoksen torjunnan aiheuttamat haasteet vaativat jatkuvasti uusia tietoja ja taitoja ja tulevaisuudessa yhä harvempi voi työllistyä pelkän peruskoulun käyneenä. Osaava yksilö selviytyy työelämän muutospainneissa parhaiten. Oppivelvollisuuskäytäntöä pidentämällä voidaan vaikuttaa myös syrjäytymiskehitykseen ja ennaltaehkäistä sitä. Tasa-arvoinen koulutuspolku on keskeinen keino torjua syrjäytymistä. Nuorten työllistämistä tukeva palvelujärjestelmä tulee rakentaa nuorten tarpeita vastaavaksi. (STTK 2019.)

Nuorisotyöttömyys kääntyi voimakkaaseen kasvuun finanssikriisin myötä vuonna 2008. Suurin osa työttömistä 20–29-vuotaista on toisen asteen koulutuksen saaneita ja heidän osuutensa on kasvanut. Osittain keskiasteen koulutuksen saaneiden suuri osuus nuorista työttömistä selittyy ikäryhmällä: valtaosa korkeakoulutettavista on vielä koulutuksessa, eivätkä he sen takia näy työttöminä työnvälitystilastossa. (Alatalo ym. 2017, 18.)

NEET (Not in Employment, Education or Training) -nuorten osuus on Suomessa kasvanut vuoden 2010 jälkeen voimakkaasti kaikissa muissa ikäryhmissä paitsi kaikkein nuorimpien, 15–19-vuotiaiden kohdalla. Työtä vailla olevien nuorten osuus on kasvanut todennäköisesti pitkittyneen taantuman seurauksena, joten pysyvämmiin työstä ja koulutuksesta syrjäytyminen ei sen perusteella ole merkittävästi kasvanut. Nuorten pitkäaikaistyöttömyyden kasvu viittaa siihen, että pysyvämmässä syrjäytymisvaarassa olevien osuus on kasvanut ja etenkin nuorelle pitkäaikaistyöttömyys on merkittävä riskitekijä. (Alatalo ym. 2017, 21.)

Työttömien työnhakijoiden määrä TE-palveluissa jatkaa laskuaan tasaisesti 2020-luvulla. Nuorisotyöttömyyden laskussa päästään vuonna 2024 ennusteen mukaan jo historiallisen alhaisiin lukemiin, eli matalammalle kuin kertaaan 1990-luvun laman jälkeen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022b.) Vaikka työllisyyslukujen mukaan hallituksen politiikka on toiminut työttömyyteen, on työttömiä työnhakijoita edelleen runsaasti. Pitkä työura, aktiivinen kouluttautuminen sekä osaamisen päivittäminen eivät näytä auttavan niitä työnhakijoita työllistymään, joilla ikää on jo kertynyt. Vastavalmistuneilla nuorilla puolestaan esteeksi nousee työkokemuksen puute, vaikka he olisivat valmiita vastaanottamaan monenlaista työtä. (Haatainen 2021.)

Työllisyysaste on historian korkeimmalla tasolla, mutta työttömyysaste on ollut usein alhaisempi, erityisesti ennen laskusuhdanteita kuten koronavuotta, finanssikriisiä ja 90-luvun lamakautta. Vertailtaessa EU-maihin Suomessa on sekä korkea työllisyys- että työttömyysaste, viitaten epäsuhtaan työllisyyden ja työttömyyden välillä. Vaikka työpaikkoja on avoinna ennätysellisen paljon, työttömät eivät välttämättä työllisty näihin paikkoihin. Työ- ja elinkeinoministeriön arvion mukaan vuonna 2022 yli 100 000 työsuhdetta jäi solmimatta työvoiman saatavuusongelmien vuoksi. Noin 140 000 työttömällä on koulutus tai ammattitaito, jolle ei ole enää kysyntää työmarkkinoilla. Tämä korostaa tarvetta kohdentaa työllisyyspolitiikkaa työttömien kouluttamiseen erityisesti aloille, joilla on työvoimapulaa. (Pylkkänen 2023.)

Työvoiman ikärakenne vaikuttaa työvoiman tarjontaan ja voi aiheuttaa ongelmia, jos ikäryhmien välillä on eroja koulutuksessa ja osaamisessa. Ikääntyessä reagointi työelämässä tapahtuviin muutoksiin voi heiketä, mutta nuorempi työvoima voi parantaa työmarkkinoiden toimivuutta. Kokeneemman työvoiman uudelleen koulutuksella sekä tulevaisuuden osaamisvaatimuksia ennakoivalla koulutuspolitiikalla voidaan helpottaa ikärakenteesta aiheutuvia ongelmia. (Pehkonen ym. 2018, 20.)

Suomessa on alettu toipua nopeasti covid-19-pandemian aikaisesta kriisistä ja talous on elpynyt hyvin. Osaavalle työvoimalle on entistä enemmän kysyntää. Tarpeet vaihtelevat voimakkaasti niin alue- kuin alakohtaisesti. Esimerkiksi

nuoria työllistävän ravintola-alan työntekijöistä moni on vaihtanut alaa koronan tuoman epävarmuuden seurauksena ja alalla koetaan voimakasta työvoimapulaa. (Haatainen 2021.) Työn kysynnässä ja tarjonnassa tapahtuneet globaalit ja kansalliset muutokset ovat muovanneet toimiala- ja ammattirakenteita. Perinteisten ammattitaitojen kysyntä ja työsuhteiden luonteet ovat muuttuneet viimeisten vuosikymmenten aikana. Tutkimusten mukaan työmarkkinat ovat polarisoituneet ja työllisyyden kasvu on keskittynyt matala- ja korkeapalkkaisiin ammatteihin. (Pehkonen ym. 2018, 20.)

Kohtaannon tehostamiseksi tarvitaan enemmän alueellista ja ammatillista liikkuvuutta, monialaista tukea työnhakijoille, sekä osaamisen tunnistamisen kehittämistä. Tarvitaan jatkuvan oppimisen tukemista sekä laadukkaampaa työvoima- ja osaamistarpeiden ennakointitietoa. Tarvitaan myös sekavan palvelujärjestelmän selkiinnyttämistä sekä resursseja tehdä yksilöllistä ja vaikuttavaa asiakastyötä. (Haatainen 2021.)

4. TYÖELÄMÄPEDAGOGIIKKA

4.1. Työelämäpedagogiikka käsitteenä

Virtasen ym. (2020, 21) mukaan suomalaisessa tutkimuskirjallisuudessa työelämäpedagogiikalla viitataan opiskelijoiden työssä tapahtuvan oppimisen tukemiseen, jossa se liittyy laaja-alaisemmin yhteistyöhön koulutuksen ja työelämän välillä tai pedagogiikan tasoon koulutuksen ja työelämän välisessä yhteistyössä. Kansainvälinen työelämäpedagogiikan tutkimus liittyy opiskelijoiden työssä tapahtuvan oppimisen tukemiseen ja edistämiseen. Työelämäpedagogisen tutkimustiedon painottuminen erityisesti opiskelijoiden toimintaan liittyy siihen, että erilaiset harjoittelut ja työelämässä tapahtuvat opinnot ovat lisääntyneet. (Virtanen ym. 2020, 24.)

Jatkuva kehittämistyö ja oppiminen on välttämätöntä muuttuvassa työelämässä ja tarvitaan oppilaitosten ja työelämän tiivistä yhteistyötä asiantuntijuiden kehittämiseksi. Työelämäpedagogiikalla tavoitellaan korkeakoulujen ja

työelämän toimintamalleja, joissa luodaan yhteistyönä käytäntöä ja teoriaa yhdistäviä oppimisympäristöjä. Tynjälän (2018) mukaan työelämäpedagogiikalla tarkoitetaan kaikkia opetuksen ja koulutuksen käytänteitä, toimintatapoja, pedagogisia menetelmiä, välineitä tai malleja, joiden mukaan toimitaan tai pyritään kehittämään työelämätaitoja koulutuksen ja työelämän yhteistyönä. Perinteisesti työharjoittelussa ei oppilaitoksen ja työpaikan välillä ole ollut syvästi yhteyttä ja työssäoppimisesta tehtyjä tutkimuksia ei ole hyödynnetty. (Tynjälä 2018.)

Komosen (2006, 39) mukaan ammatillisen toisen asteen koulutukseen kuuluvaa työssäoppimista koulutuksen järjestämismuotona ja opiskelumenetelmänä on tutkittu paljon, mutta työssä tapahtuvan oppimisen pedagogista jäsentämisestä on olemassa vain vähän. Työssäoppimisen pedagogisten mallien taustalta on voitu löytää yhtäläisyyksiä, kuten näkemykset ammatillisesta sosiaalisuudesta. Konnektiivinen eli yhdistävä malli huomioi työkontekstin vaikutuksen oppimiseen, oppimisen tilannesidonnaisuuden sekä rajanylitystaitojen kehittämisen, jotka mahdollistavat tietojen ja taitojen soveltamisen erilaisissa toimintaympäristöissä. (Komonen 2006, 39.)

Työelämän ja oppilaitoksen välinen konnektiivinen malli on ideaali, kun molemmat osapuolet yhdessä rakentavat oppimisympäristöjä, yhdistävät teoriaa ja käytäntöä sekä kehittävät samalla työelämää. Konnektiiviseen malliin sopivaksi on kehitetty integratiivisen pedagogiikan malli, jonka mukaan oppiminen tapahtuu sosiaalisen-, kognitiivisen- ja emotionaalisen tason vuorovaikutuksessa. Käsitteellinen teoreettinen tieto sekä käytännön kokemuksen taidot ja osaaminen eli hiljainen tieto ja toimintatavat yhdistyvät asiantuntijuudessa. Oman toiminnan säätely tapahtuu refleктоimalla. Oppimista voi tapahtua vain osallistumalla toimintaan, sillä sosiokulttuurinen tieto on yhteisöjen toimintakäytänteissä. Aktiivinen toimijuus koostuu yksilön aktiivisuudesta, tavoitteellisuudesta, motivoituneisuudesta, minäpystyvyydestä, vastuullisuudesta, osallisuudesta sekä vaikutusmahdollisuuksista. Ympäristö joko vahvistaa tai rajoittaa näitä osatekijöitä. Emotionaalisen tason huomioiminen on tärkeää, sillä elementit integroituvat toisiinsa. Asiantuntijuuden kehittämiseksi pyritään so-

veltamaan teoreettista tietoa käytäntöön ja käytännön tietoa voidaan käsitteellistää. Reflektointi saa syvyyttä, jos hyödynnetään oman kokemuksen ulkopuolelta olevia teoreettisia malleja ja käsitteitä kokemuksille etenkin silloin, kun jokin ei mene suunnitelmien mukaan tai kun opetellaan uutta. Asiantuntijatyössä tarvitaan taitoa yhdistää eri asiantuntijuuden elementtejä ja integroida niitä toisiinsa. Integratiivisen pedagogiikan malli on kehitetty työelämäpedagogiikan tueksi. Asiantuntijuuden eri elementtien kytkemistä toisiinsa tuetaan erilaisilla menetelmillä, joissa pedagogisina välineinä voivat olla mm. keskustelut, analysoitavat kirjoittamistehtävät, yhteistyö, projektioppiminen ja ongelmalähtöinen oppiminen. Palautteen antaminen on tärkeää oppimisen edistämiseksi. Integratiivista pedagogiikkaa voi soveltaa harjoittelun ohjauksessa ja opetus-suunnitelman tekemisessä korvaten opintojaksojen irrallisuuden rakenteellisella kokonaisuudella, jossa kaikki elementit ovat yhteydessä toisiinsa. Verkostoituneen työkuulttuurin malli sisällytetään toimintarakenteisiin ja opetus-suunnitelmiin, ja pyritään vahvaan yhteistyöhön sekä teorian ja käytännön yhdistämiseen. (Tynjälä 2018.)

The Centre for Work-based Learning -nimisen englantilaisen työssäoppimisen keskuksen toteuttaman tutkimushankkeen keskeisimmät löydökset oppimisen edistämässä työelämässä olivat ohjaus, yhteissuunnittelu, oppijan aiemman oppimisen tunnistaminen ja konstruktivinen lähestymistapa. Nämä keskeiset tekijät yhdessä muodostavat perustan työelämäpedagogiikalle ja sen soveltamiselle työssä oppimiseen. Ne auttavat kehittymään ammatillisesti ja saavuttamaan paremman ymmärryksen työelämän vaatimuksista ja mahdollisuuksista. Ohjauksen yhteydessä käytettiin mentoroinnin käsitettä, jossa korostuu henkilökohtainen ja vastavuoroinen ohjaaminen. Oppimisen suunnittelun ja seuraamisen reaaliaikaiset työkalut nähtiin oppimista tukeviksi. Tutkimuksessa korostettiin yhteissuunnittelun merkitystä. Kaikkien osapuolten osallistuminen ja sitoutuminen suunnitteluun auttavat kehittämään oppimisympäristöjä ja -tilanteita. Aiemman osaamisen tunnistaminen johtaa aidosti uuden oppimiseen. Henkilökohtaisessa oppimisen tukemisessa tulisi tunnistaa ja hyödyntää informaalinen oppiminen. Tutkimuksessa todettiin, että konstruktivistinen pedagoginen lähestymistapa on tehokas työelämäpedagogiikassa. Tämä lähestymis-

tapa korostaa oppijan aktiivista roolia tiedon rakentamisessa ja ymmärtämisessä. Tutkimuksessa mainittiin useita pedagogisia menetelmiä ja tekniikoita, kuten projektioppiminen, oppijakeskeisyys, itseohjautuva oppiminen, yhteisöllinen ja kokemuksellinen oppiminen, itse- ja vertaisarviointi, näyttöön perustuva arviointi, käänteinen luokahuoneopetus, sekä havainnointi ja varjostaminen, joilla voidaan tukea konstruktivistista lähestymistapaa. (Virtanen ym. 2020, 24.)

4.2. Tekemällä oppiminen

Kokemuksellisessa oppimisessa kasvattava kokemus liittyy aiempiin kokemuksiin ja sillä on merkitystä myös tulevaisuudessa. Kokemuksen tulee kiinnittyä opiskelijan ympäristöön ja kokemusta eritellään ja reflektoidaan eli muokataan ja prosessoidaan. Kokemuksellisen oppimisen prosessissa kokemus muunnetaan tiedoksi tekemisen, kokemuksen reflektoinnin, käsitteellistämisen, toiminnan suunnittelun ja uuden tiedon aktiivisen kokeilun kautta. (Vallela 2007, 76–77, 79.)

Deweyn (1938) mukaan tietämisen ja ajattelun päämääränä tulisi olla ihmisen toiminnan helpottaminen. Ongelmanratkaisu ilmentyy toimimalla ja arvioimalla toiminnan tuloksia. Dewey korosti oppijakeskeisyyttä ja hänen mukaansa opetuksessa tuli huomioida ihmisen luomisen, tutkimisen, taiteellisen ilmaisun ja sosiaalisen yhteisöllisyyden tarve. Deweyn näkemyksen mukaan oppilaitoksen tulisi muistuttaa enemmän yhteiskuntaa ja kuvastaa sen yhteisöllisyyttä. Dewey korosti pitkäaikaisten projektitöiden tärkeyttä oppimisen prosessissa. Tekemisen kautta erilaiset tiedot ja taidot muodostuvat yhtenäisiksi kokonaisuuksiksi irrallisen kirjatiedon sijaan. Dewey koki, että käytännöllisen ja henkisen työn välisen eron kaventaminen toiminnallisen oppimisen kautta edistäisi demokraattista yhteiskuntaa. (Rinne ym. 2004, 171–174.)

Oppimispsykologisessa lähestymistavassa korostetaan oppimisen päämääränä käyttäytymisen pysyvää muutosta. Oppiminen perustuu kokemukseen ja edellyttää vuorovaikutusta ympäristön kanssa. Konstruktivistisen oppimiskäsitteen mukaan oppija rakentaa ja tulkitsee tietoa sekä antaa sille merkityksen

omasta tieto- ja kokemustaustastaan lähtöisin. Lisäksi oppiminen on myös sosiaalisesti hajaantunutta eli jaettua ja yhteistä merkityksenantoa oppijayhteisössä ja ympäristössä, joissa käytetään erilaisia välineitä sekä tiedonlähteitä. Sosiaalisen oppimisen teorian mukaan yksilön oppiminen ei perustu ainoastaan omiin kokemuksiin, vaan oppimista tapahtuu myös havainnoimalla muita ihmisiä ja heidän toimintansa seurauksia sekä jäljittelemällä. (Valleala 2007, 58–59, 64.)

Suomessa on kehitetty Oppimiskylä-projektissa (ESR) vuosina 2020–2023 haastavassa koulutus- tai työllistymistilanteessa oleville työnhakijoille oppimisympäristöä, joka koostuu ammatillisen oppilaitoksen, yhdistysten, yritysten ja työllisyyspalveluiden yhteisöstä. Oppimiskylä-hankkeen toimenpiteenä luotiin uudenlaisia, innovatiivisia ratkaisuja kohtaanto-ongelmaan. Oppimiskylä tarjoaa matalan kynnyksen koulutusväyliä ammattiin ja työelämään sekä työntekijöitä työvoimapulasta kärsiville alueen yrityksille. (Tampereen seudun ammattiopisto s.a.)

Taulukko 1. Oppimiskylätoiminnan hyödyt (Tampereen seudun ammattiopisto s.a.)

Opiskelija	Työpaikka	Oppilaitos	Yhteiskunta
Tutkinnon osa matalan kynnyksen koulutusväylänä	Maksuton rekryointiväylä Ei velvoitetta työllistää	Mahdollistetaan polku tutkintoon, josta oppilaitos saa rahoitusta	Työllistäminen vaikeassa työmarkkinalanteessa olevalle
Tekemällä oppiminen oikeassa työympäristössä	Koulutettua työvoimaa tarpeeseen	Monipuolistaa opetusta	Osaavaa työvoimaa heti yhteiskunnan käyttöön
Tuki opiskeluun	Apua haasteisiin	Vaihtoehto oppimsvaikeuksien ratkaisuun	Vaikeasti työllistyvät pääsevät työhön
Yhteiskuntaan ja työpaikkaan kiinnittyminen	Jatkuva yhteistyö oppilaitoksen kanssa	Verkostoituminen ja työelämäyhteydet	Syrjäytymisen ehkäisy ja vähentäminen

Taulukossa 1 on esitetty oppimiskylätoiminnan hyödyt. Oppimiskylä mahdollistaa opiskelijalle nopean pääsyn koulutukseen ja työelämään sekä tarjoaa mahdollisuuden integroitua yhteiskuntaan ja uuteen työpaikkaan. Oppiminen tapahtuu oikeissa työympäristöissä yrityksissä. Opiskelija saa mahdollisuuden kokeilla uutta alaa ja suorittaa samanaikaisesti yksilöllisen osatutkinnon 6–12 kuukaudessa. Aiemmin hankittua osaamista voidaan huomioida ja päivittää

työnantajan tarpeiden mukaisesti. Oppimiskylä tarjoaa erityisopettajien, suomen kielen opettajien ja ammatillisen ohjaajan tuen. Koulutussopimukseen sisältyvät vakuutukset tarjoavat turvaa ammattioppilaitoksen ja opiskelijan välisessä sopimuksessa. Oppimiskylä mahdollistaa yrityksen tarpeisiin koulutetun työvoiman saamisen ja hoitaa rekrytoinnin maksutta yritykselle. Opiskelijan sopivuutta yritykseen arvioidaan osatutkinnon suorittamisen aikana, eikä yrityksen tarvitse sitoutua työllistämiseen. Oppilaitos saa monipuolistettua opetusta työssäoppimispaikkojen työvaltaisen opiskelun kautta vähentäen perinteistä luokkaopetusta. Oppilaitos verkostoituu ja luo laajaa yhteistyötä eri toimijoiden kanssa ja rakentaa vahvoja työelämäsuhteita. Oppimiskylätoiminnan yhteiskunnallinen merkitys on pitkäaikaistyöttömyyden vähentäminen ja osaan työvoiman saanti. Toiminta mahdollistaa työllistämisen vaikeassa työmarkkinatilanteessa oleville henkilöille ja vähentää syrjäytymistä. (Tampereen seudun ammattiopisto s.a.)

Heikkilän (2006) väitöskirjatutkimuksen perusteella voidaan todeta, että työssä oppimisen edistäminen edellyttää huomioimaan sekä yksilön että organisaation tarpeet ja luomaan sellainen työympäristö ja organisaatiokulttuuri, joka tukee oppimista ja mahdollistaa erilaisten oppimistapojen hyödyntämisen. Tutkimuksen mukaan työssä oppimisen tila on monimutkainen, ja siihen vaikuttavat erilaiset yksilöön liittyvät tekijät, kuten motivaatio ja identiteetin kehittyminen, sekä erilaiset ympäristötekijät, kuten fyysinen työympäristö, työn luonne ja sosiaalinen vuorovaikutus organisaatiossa. Parhaimmillaan vuorovaikutus edistää sekä yksilön että organisaation oppimista, mutta tutkimustulosten mukaan tämä ei aina toteudu. Erityisesti työn luonne ja sen organisointi vaikuttavat merkittävästi siihen, miten työpaikalla oppiminen toteutuu. Tapaustutkimukset osoittivat, että eri työpaikoilla oli merkittäviä eroja työn luonteen ja organisointitavan suhteen. Samoin oppimistavat vaihtelivat huomattavasti eri työpaikoilla. Yleisesti oppimisen lähtökohtana oli kokemus, mutta joillakin työpaikoilla oppiminen perustui yritykseen ja erehdykseen. Oli myös työpaikkoja, joissa oppiminen rakentui itsenäiseen tiedonhankintaan, teorian ja käytännön yhdistämiseen sekä yhteiseen ongelmien ratkaisemiseen. Lisäksi tutkimuksessa havaittiin, että yksilön sukupuolella ja iällä oli merkitystä siihen, miten he suhtautuivat työssä oppimiseen ja millaisia mahdollisuuksia heillä oli siihen.

Työntekijät kokivat myös, että heidän asemansa työpaikalla oli jatkuvassa muutoksessa. (Heikkilä 2006.)

Työelämäpedagogiikalla viitataan tässä opinnäytetyössä nuoren työnhakija-asiakkaan ammatillisen osaamisen kehittämisen prosessiin työllisyyspalveluiden, oppilaitoksen ja työpaikan välisenä yhteistyönä. Asiakkaan ammatillinen osaaminen rakentuu työssä oppien oppisopimuksessa.

4.3. Työelämässä oppiminen

4.3.1. Työssäoppiminen

Pirkkalainen (2003) toteaa väitöskirjassaan, että työhön oppimisen näkökulma avaa tarkastelulle laajan toiminnallisen kentän, jonka yksilö kohtaa ammattiin suuntautuessaan, opiskellessaan tai työhön astuessaan. Tämä toiminnallinen kenttä on olemassa yksilön näkökulmasta riippumatta siitä, kuinka aktiivisesti hän osallistuu siihen. On kuitenkin tärkeää huomata, että tämä kenttä on jatkuvassa muutoksessa, ja yksilön asemoituminen siinä voi vaihdella ajan myötä. (Pirkkalainen 2003, 64.)

Ammatti hankittiin ennen sosialisatiossa, jossa kietoutuivat yhteen työssä oppiminen, ammattiin identifioituminen ja ammatillinen kehitys. Ammattiin kasvettiin ammattikuntalaitoksen ja työverstaan säätelemässä järjestyksessä. Teollinen vallankumous murensi satoja vuosia kestäneen ammattikuntalaitoksen ja oppipoika–kisälli–mestarijärjestelmän. Agraarinen elämänmuoto väistyi ja tilalle tuli teollinen työ. Ammattiin ja teolliseen työhön tähtäävän koulutusjärjestelmän oppien oletettiin riittävän elinikäiseen työuraan. Koulunkäynti hallitsi oppimisajattelua. Työtä ei nähty oppimisen vaan tekemisen kohteena. Vaikka työpaikoille ei annettu oppimisen organisoinnin vastuita, joissakin ammateissa epävirallinen oppimisjärjestelmä säilyi pitkään. Ammatillinen kehittyminen tapahtui yhä työssä, mutta sitä ei tunnustettu eikä tunnustettu oppimiseksi vaan sosialisatioksi, jossa osaamista siirtyi havainnon, seuraamisen ja jäljittelyn kautta sanattomana, hiljaisen tiedon muodossa, taitavalta vähemmän taitavalle työntekijälle. (Poikela 2005, 9–10.)

Työpaikka valitaan usein sillä perusteella miten hyvin omaa osaamistaan voi työssä kehittää. Organisaatiot ovat entistä tärkeämpiä oppimispaikkoja ja oppimista tapahtuu työtä tekemällä tai osallistumalla projekteihin. Varsinainen oppiminen tapahtuu soveltamalla hankittua tietoa työhön, vuorovaikutuksessa käsittelemällä uusia tietoja ja ideoita toisten kanssa, kokeilemalla ja testaamalla uusia ajatuksia ja ideoita käytännössä, tutkimalla, ratkaisemalla ongelmia uuden tiedon avulla ja hankkimalla palautetta tekemälleen työlle. Tarvi- taan työympäristöjä, jotka tukevat ja edistävät oppimista mahdollistaen työs- kentelyä ja toimintaa menetelmillä, jotka toimivat tapoina oppia. Yritys- ja toi- mintakulttuurien tulee muuttua sellaisiksi, joissa oppiminen on arvo ja osa työtä. Johtamisen tulee kannustaa työntekijöitä hakemaan uutta tietoa ja in- nostaa jokaista kasvamaan ja oppimaan. Työorganisaatioissa tulee pohtia, mi- ten ja millaisissa olosuhteissa ihmiset voivat parhaiten oppia samalla kun te- kevät työtään. (Ojala 2018, 20.)

Useilla aloilla koulutuksen oppisisältöjen uusiutuminen on hidasta alan muu- tostahtiin verrattuna, joten työntekijöiden ammattitaidon kehitys ja ylläpito on jäänyt pitkälti työelämän varaan. Yhä useammin työpaikat joutuvat toteamaan, etteivät löydä osaajia ja kouluttavat tarvitsemansa osaajat itse. Paras tapa sel- vitä epävarmasta tulevaisuudesta on varmistaa ammattilaisen oppimis- ja muutoskyky. Muutoksessa elämisen vakuutus on ketterän oppimisen taitojen kehittäminen. (Ojala 2018, 18, 24.) Itseohjautuva, tiimeissä toimiva, itseään johtava ketterä oppija on muutoskyvykäs. Oppijalla tulee olla ajantasaista ja riittävää oman alan ammatti- ja yleisosaamista. (Ojala ja Meklin 2021, 46, 220.) Ammatillinen osaaminen on osa työntekijän ominaisuuksia tai työn vaati- muksia ja kehitty jatkuvasti. Ammattitaitoa saavutetaan, kun työntekijän tiedot ja taidot sekä työn vaatimukset kohtaavat toisensa. Ammattilaisen tulee pys- tyä hankkimaan ja arvioimaan kriittisesti uutta tietoa sekä kyetä eettisiin ratkai- suihin ja oppia ja luoda uutta. Lisäksi tarvitaan kommunikointi- ja yhteistyötai- toja. (Collin 2007, 128.)

Deloitteen Global Human Capital Trends -tutkimuksen mukaan yli puolet kyse- lyyn vastanneista suomalaisista HR- ja liiketoimintajohtajista on epätietoisia,

kuinka henkilöstöä tulisi kehittää. Uuden osaamisen lisäämistä yrityksen menestymisen kannalta tärkeänä piti 75 prosenttia, mutta yrityksissä ei tiedetä, minkälaista uutta osaamista tulisi hankkia. Organisaatioissa koetaan haastavaksi löytää tarvittavat resurssit henkilöstön kehittämiseksi, vaikka uudella osaamisella tunnustetaan olevan yhteys tuloksentelekyvykkyteen. Viime vuosikymmenen aikana yritykset ovat kaksinkertaistaneet investointinsa teknologiaan, mutta henkilöstöä ei ole tuettu tarpeeksi omaksumaan työssä tarvittavia uusia taitoja. Tutkimus osoittaa, että henkilöstön osaamiseen ei investoida tarpeeksi. (Deloitte 2020.)

Ammatillisen koulutuksen reformin (2018) tavoitteena on ollut monipuolistaa oppimisympäristöjä ja siirtää opiskelijoita enemmän työpaikoille (Ammatillisen koulutuksen reformi s.a.). Työssä oppiminen edellyttää opiskelijoilta itseohjautuvuutta ja vahvoja itseohjautumistaitoja. Opiskelijoiden työpaikoilla saama ohjausta rajoittavat ajan, resurssien ja pedagogiikan puutteet. Työnkuvat, työyhteisön kulttuurit ja käytännöt vaikuttavat oppimismahdollisuuksiin. Ammatillisen koulutuksen tulisi vastata työelämän osaamistarpeisiin ja kehittää nuoria yleisten työelämävalmiuksien avulla ammatteihin, joita ei vielä ole muodostunut. Sosiaaliset taidot, luovuus ja ongelmanratkaisutaidot ovat keskeisiä tulevaisuuden työmarkkinoilla, ja korkeakoulutuksen odotetaan tarjoavan parhaat valmiudet näiden taitojen kehittämiseen. (Rintala & Nokelainen 2018, 59.)

Poikelan ja Järvisen (2009, 179) mukaan oppimista tuottava toiminta alkaa usein työssä kohdatusta ongelmasta, jonka ratkaisemiseen ei ole rutiininomaista toimintamallia. He esittävät työssä oppimisen prosessimallin, jonka lähtökohtana on ajatus työssä oppimisen perustumisesta työstä saatuun palautteeseen, työkokemusten arviointiin ja yhteisen tietämyksen rakentamiseen. Ongelma vaatii selventämistä ja aiempien samankaltaisiin tilanteisiin liittyvien kokemusten reflektointia ja analysointia olemassa olevasta tiedosta. Reflektointia seuraa tiedonhankinta, jonka toteuttamisessa olennaista on juuri ongelmanratkaisuun tarvittavaan tietoon kohdentuminen. Tietoa käsitteellistetään, eli luodaan toimintamalli, jota sitten kokeillaan käytännössä. Kokeilun kautta saadaan uutta kokemustietoa, joka mahdollistaa oppimisen syventymisen. (Poikela & Järvinen 2009, 179.)

Työssä oppiminen liittyy vahvasti työn tekemiseen ja on ongelmanratkaisua, asioista selvää ottamista, keksimistä ja oivaltamista. Työssä opitaan kulloisenkin työtehtävän kannalta oleellisia asioita. Oppilaitoksessa opiskellaan opetussuunnitelman mukaisia opintoja, mutta siellä ei voida opettaa kattavasti spesifejä työn tekemiseen liittyviä asioita. Työssä on paljon niin sanottua hiljaista tietoa, eli työntekijän kokemuksen kautta kertynyttä ymmärrystä työprosesseista ja asiayhteyksistä, joita kokemattomilla ei ole. Hiljaista tietoa on mahdollista jakaa uusille työntekijöille työn tekemisen ohella. Myös toisten työntekijöiden kokemuksista on mahdollista oppia. (Poikela & Järvinen 2009, 202, 206.)

Tutkimusten mukaan aikaisemmillä kokemuksilla työssä oppimisessa on suuri merkitys. Yleensä opittava asia on jo aikaisemmin nähty, kuultu tai koettu, minkä mukaan sitä voidaan soveltaa uudella tavalla. Tutkimusten mukaan työssä oppii parhaiten, kun aikaisempi kokemus sekä työhön liittyvät tavoitteet ja ohjaustarpeet huomioidaan tilannekohtaisesti. Työssä oppimista tulisi pitää kokonaisvaltaisena prosessina, joka tapahtuu jokapäiväisissä käytännöissä. Ammatillisen kehittymisen ja oppimisen olisi hyvä sisältää yksilöllisen ja sosiaalisen tason oppimisprosesseja työssä. Työtehtävät ja toimintakontekstit määrittävät, mitä on mahdollista oppia. Työtä tehdään eri ympäristöissä ja erilaisissa vaihtuvissa verkostoissa. Työtehtävät ja toimintaympäristöt, työntekijät ja johtaminen sekä vallitseva työilmapiiri vaikuttavat oppimiseen. Huumori luo hyvää ilmapiiriä ja saa aikaan yhteisöllisyyttä. Yrityksen esimiestoiminnan, strategioiden ja yleisten toimintakäytänteiden, sekä työntekijän toiminnan ja tavoitteiden vuorovaikutuksessa määrittyy, kuinka työntekijät sekä työntekijäryhmät kokevat itsensä osana organisaatioita. (Poikela & Järvinen 2009, 203; 206–207; Collin 2007, 139, 143, 147–148.)

Työssä tapahtuvien oppimisprosessien ymmärtäminen auttaa kehittämään ammatillista osaamista ja organisaation toimintaa. Tutkimuksissa on havaittu, että oppimista tapahtuu työtä tekemällä paremmin kuin muodollisessa koulutuksessa. Työ mahdollistaa ammatillisen kehittymisen ja identiteetin vahvistumisen. Yhteiskunnallisesti on tärkeää saada tietoa, kuinka tuottaa ammatillista

koulutusta, joka valmistaa työelämään sopivia henkilöitä. Työssäoppiminen vaikuttaa oman osaamisen kehittymiseen, uralla etenemiseen ja ammatillisen identiteetin vahvistumiseen. Organisaatiot voivat hyödyntää työssä oppimista keinona lisätä tuottavuutta ja parantaa kilpailukykyä. (Collin 2007, 123–126.)

Työhön oppimisen tarkastelussa voidaan käyttää erilaisia oppimisen näkökulmia, joita ymmärtämällä voidaan parantaa työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja tukea yksilöitä heidän ammatillisessa kehityksessään. Pirkkalainen (2003, 64) mainitsee työhön oppimisen tarkastelussa koulutuspolun, käsitykset työn sisällöstä, työhön opastuksen ja sisäisen koulutuksen. Koulutuspolku sisältää peruskoulun, ammatillisen koulutuksen sekä mahdolliset lisä- tai jatkokoulutusvaiheet. Jokainen näistä vaiheista vaikuttaa yksilön valmiuksiin ja osaamiseen työelämässä. Käsitykset työn sisällöstä kattaa työtehtävät, käytetyt työvälineet, suoritettavat tehtävät ja toimenkuvan. Yksilön käsitykset näistä tekijöistä voivat vaikuttaa siihen, miten hän oppii ja sopeutuu työympäristöön. Työhön opastus sisältää perehdyttämisen ja työyhteisöön ohjaamisen. On tärkeää, että uudet työntekijät saavat tarvittavan tuen ja ohjauksen, jotta he voivat oppia tehokkaasti ja integroitua organisaatioon. Sisäinen koulutus liittyy osaamisen vahvistamiseen, tiedon ja informaation jakamiseen organisaatiossa. Sisäinen koulutus voi auttaa työntekijöitä kehittämään taitojaan ja pysymään ajan tasalla muuttuvassa työympäristössä. (Pirkkalainen 2003, 64.)

4.3.2. Työssä oppimisen ohjaaminen

Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ohjataan perehdyttämisellä, työhön opastamisella ja mentoroinnilla. Kokeneempi työntekijä ohjaa aloittelevaa uusiin työtehtäviin. Työssä oppimisen ohjauksen voidaan nähdä etenevän eri tasojen kautta. Ohjauksen ensimmäisellä tasolla opetettava työntekijä ohjataan kokemusten ääreen, joihin osallistumalla voi kehittyä työtehtävässä. Toisella tasolla oppivaa ohjataan eri menetelmin ja mahdollistetaan ongelmanratkaisu. Kolmannella tasolla työn ohessa opittuja tietoja ja taitoja yleistetään ja laajennetaan samankaltaisiin tilanteisiin. Mentorointi puolestaan on ohjausta, jossa kokeneempi työntekijä ohjaa kokemattomampaa työssä ja ohjaa toimintakult-

tuuriin. Kokemattomampi työntekijä pääsee sisälle työtehtäviin ja toimintatapoihin. Myös hiljaista tietoa tulee ilmi mentoroinnin kautta. (Collin 2007, 150–151.)

Rintala ym. (2016) tarkastelevat ammatilliseen koulutukseen kuuluvan työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistäviä ja estäviä tekijöitä kansainväliseen kirjallisuuskatsaukseen perustuen. Tuloksista kävi ilmi, että oppimista tapahtuu ilman suoraa ohjausta, mutta pelkkä osallistuminen työyhteisön toimintaan ei riitä takaamaan ammatillista osaamista. Oppiminen ja ohjaus voidaan nähdä yhteisöllisenä toimintana. Opiskelijan aktiivinen toimijuus ja vähitellen kasvava vastuu tukevat ammatillisen osaamisen kehittymistä, jos häntä ohjataan ja tuetaan riittävästi. Opiskelijalla tulee olla ohjaustilanteissa itseohjautuvuutta ja aloitteellisuutta. Oppimisen kannalta olennaisinta ovat ohjaussuhteen vastavuoroisuus oppimisessa ja tiedon jakamisessa sekä tasa-arvoisuus työyhteisön jäsenenä ja oppijan roolissa. Ohjaussuhteessa ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistämiseksi myös ohjaajan pedagogisilla taidoilla on merkitystä, sillä ohjaajan sitoutuminen, tavoitteellisuus, monipuoliset ohjausmenetelmät ja reflektioidot vaikuttavat positiivisesti oppimiseen. Koulutusohjelman rooli oppimisen ja ohjauksen tukemisessa tiivistyy yhteistyön rakentamiseen oppimisympäristöjen välille, joka tukee teorian ja käytännön vuoropuhelua edistäen oppijan ammatillista kehittymistä. Yksilöllisten ohjaussuhteiden tukemisen lisäksi koko työyhteisön tulee olla tietoinen roolistaan työpaikalla tapahtuvassa ohjauksessa. Ammatillisen koulutuksen työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnittelua sekä toteutusta voidaan kehittää selkiyttämällä ohjauksen tavoitteita ja läpinäkyvyyttä koko työyhteisön tasolla. (Rintala ym. 2015, 10–19.)

Kokemuksellisen oppimisteorian mukaan oppimista ohjataan mahdollistaen monipuolisesti opiskelijan kokeminen, pohtiminen, ajatteleminen ja tekeminen kokemusten pohjalta. Oppiminen perustuu kokemukseen tai aikaisemman kokemuksen mieleen palauttamiseen. Työpaikkaohjaaja pohtii opiskelijan kanssa hänen kokemuksiansa erilaisista tilanteista ja työtehtävistä. Ilman reflektointia voi olla vaikeaa tiedostaa kokemuksen avulla opittavia asioita. Reflektiivinen oppija tarkastelee kriittisesti omaa oppimisprosessiaan ja siinä syntyneitä tuloksia. On tärkeää tutkia opintojen aikana syntyvää osaamista, mitä

edellytetään erilaisissa työtehtävissä sekä prosessia, millä tavalla pätevyys syntyy. Teoriatieto ja opittavaan asiaan liittyvät käsitteet auttavat ymmärtämään ja antavat tarvittavaa etäisyyttä käytännön kokemukseen. Opiskelijan toivotaan motivoituvan hankkimaan lisätietoa. Työpaikkaohjaaja rohkaisee opiskelijaa aktiivisesti kokeilemaan, miten asioita voi tehdä eri tavoilla. (Frisk 2016,10; Upola 2019, 48.)

Integratiivinen pedagogiikka on pedagogisia järjestelyitä, joissa teoreettinen-, käytännöllinen- ja itsesääätelytieto toimivat vuorovaikutuksessa. Teorian ja käytännön oppiminen yhdistetään reflektiivisten elementtien, kuten erilaisten keskustelujen opettajan, ohjaajan tai pienryhmän kanssa sekä kirjoitustehtävien avulla. Reflektiivisten elementtien avulla voidaan tehdä hiljaista tietoa näkyväksi tai analysoida teoreettista tietoa ja käytännön kokemusta. Opetussuunnitelmista johdetut oppimisen tavoitteet työssäoppimisjaksoille asetetaan yhdessä opiskelijan, opettajan ja työelämän edustajan kanssa keskustellen. Oppimisen tavoitteita pyritään konkretisoimaan käytännön toiminnaksi ja tehtäviksi. Opiskelija voi keskustella työhön tai omaan osaamiseensa liittyvistä asioista ja arvioida toimintaansa. Opiskelijoille voidaan antaa tehtäviä työssäoppimisjaksojen aikana tai heidät voidaan ohjata pitämään oppimispäiväkirjaa, kokoamaan portfolioa tai tekemään muita analyttisiä tehtäviä. (Virtanen ym. 2020, 49.)

Oppimisen ja ammatillisen kehittymisen työssäoppimisjaksolla ei tulisi olla vain opiskelijan itseohjautuvuuden varassa, vaan sen tulisi olla seurausta työpaikan toimintatavoista ja pedagogisista ratkaisuista työssäoppimisen toteuttamisessa. Työssäoppiminen yhdistää toisiinsa oppilaitoksen ja työelämän, vaatimustensa eli tavoitteiden asettamisen, ohjauksen ja arvioinnin avulla. Työssäoppimisessa linkittyminen todentuu laaja-alaisesti koulutuksen ja työelämän välisenä yhteistyönä sekä käytännössä pedagogisina toimintatapoina. Konnektiivinen malli tarkastelee koulutuksen ja työelämän rajapintaa laaja-alaisesta näkökulmasta oppilaitoksen ja työelämän välisenä yhteytenä. Integratiivisen pedagogiikan malli voidaan mieltää toimintatapana, jossa oppimisen integroimiseen eri oppimisympäristöjen välillä pyritään konkreettisella tasolla pedagogisten toimintatapojen ja ratkaisujen avulla. (Virtanen ym. 2020, 46–49.)

4.3.3. Perehdytys ja työhön opastaminen

Nuoret työntekijät ovat yleensä kokemattomia työelämästä. Ensimmäiset työelämäkokemukset ovat tärkeitä työelämää koskevien ajattelutapojen ja valmiuksien kehittymisessä. Työpaikka on myös kasvattajan roolissa ja on tärkeää, että nuoren kokemukset ensimmäisestä työpaikastaan ovat positiivisia ja hänet otetaan mukaan työyhteisöön. Hyvän perehdytyksen avulla nuoresta työntekijästä kehittyy työyhteisön osaava jäsen. Työyhteisön ja esihenkilön tuella, vaikutusmahdollisuuksilla työhön, kehittymismahdollisuuksilla ja kannustavalla palautteella voidaan tukea nuoren kiinnittymistä työhön ja työuralle. (Korkiamäki ym. 2015, 3.; Työterveyslaitos s.a.)

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, jotka auttavat uutta työntekijää tutustumaan työpaikkaansa, sen kulttuuriin, työtovereihin ja työtehtäviin liittyviin odotuksiin. Työnopastus puolestaan kattaa kaikki ne asiat, jotka liittyvät itse työn suorittamiseen, kuten työtehtävien kokonaisuus, työvaiheet ja tarvittava tieto ja osaaminen. Työhön opastus on perehdyttämisen osa, jossa uusi työntekijä saa konkreettisen ohjauksen ja opetuksen työtehtäviensä suorittamiseen. Työhön opastus tapahtuu sen jälkeen, kun perusasiat, kuten organisaation säännöt ja kulttuuri, on esitelty. Työhön opastus auttaa uutta työntekijää tulemaan tehokkaaksi ja tuottavaksi organisaatiossa ja varmistaa, että hän ymmärtää, mitä odotetaan häneltä hänen työtehtävissään. Työhön opastaminen on ennakoivaa työsuojelua ja työnopastukseen kuuluu turvallisten työtapojen korostaminen sekä työssä mahdollisesti esiintyvien vaaratekijöiden esille tuominen. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Uuden työntekijän hyvään perehdyttämiseen vaaditaan aikaa ja resursseja. Mitä enemmän panostetaan perehdytyksen suunnitteluun ja toteutukseen, sitä nopeammin ja tehokkaammin työntekijä oppii hoitamaan omat työtehtävänsä ja sopeutuu työyhteisöön. Perehdytyksen laajuus ja sen vaatima aika määräytyvät työntekijän tulevien tehtävien, työsuhteen keston ja aiemman työkokemuksen perusteella. Mikäli työntekijä on aiemmin työskennellyt samalla alalla

tai vastaavissa tehtävissä, hänellä on jonkinlainen käsitys tulevista työtehtävistään. On kuitenkin tärkeää huomioida, että uusi organisaatio on aina erilainen omilla tavoitteillaan, työskentelytyyleillään ja ihmisillään, joten perehdytys on tarpeellista myös kokeneille työntekijöille. Kokeneempi työntekijä yleensä tarttuu uuteen työhön aktiivisemmin ja oma-aloitteisemmin kuin nuorempi työntekijä, jolla on vähemmän työkokemusta. Nuori työntekijä tarvitsee usein enemmän tietoa perusasioista, kuin kokenut työntekijä. (Eklund 2018, 28–29; Joki 2018; Österberg 2015, 115–117.)

Työnantajan edustajan tulee seurata perehdytyksen etenemistä ja antaa palautetta, sekä huolehtia koeaikakeskusteluista, varmistaa työntekijän integroitumisen muuhun työyhteisöön, vastata työntekijän turvallisuudesta ja työhyvinvoinnista sekä tukea kaikkia perehdyttämisen ja opastuksen toteuttajia. Vaikka perehdyttämisen tai työnopastuksen toteuttaisi joku muu, kuin esihenkilö itse, vastuu oppimisen ja osaamisen varmistamisesta on edelleen esihenkilöllä. Esihenkilön tulee huolehtia siitä, että valittu perehdyttäjä tai työnopastaja on pätevä, motivoitunut ja hyvät opetustaidot omaava henkilö. Perehdyttäjän ja työnopastajan ammattitaitoa on ylläpidettävä. Perehdytys tulee dokumentoida huolellisesti käyttämällä esimerkiksi työpaikan omia perehdytysmateriaaleja ja perehdyttämisen tarkistuslistaa. (Työturvallisuuskeskus s.a.)

Työsuojelulainsäädännössä on työnantajaa velvoittavia määräyksiä koskien työhön perehdyttämisen järjestämistä. Käytännössä lähin esihenkilö on vastuussa perehdyttämisen ja opastuksen suunnittelusta, toteuttamisesta ja valvonnasta. Hän voi jakaa erilaisia perehdyttämiseen ja opastukseen liittyviä tehtäviä koulutetulle työnopastajalle, mutta lopullinen vastuu säilyy aina johdolla ja esihenkilöllä. Työpaikalla toimivien ulkopuolisten työntekijöiden perehdyttämisestä vastaavat sekä lähettävä että vastaanottava työnantaja. Työnantajien edustajien tulee sopia keskenään perehdyttämisen käytännön toteutuksesta. Jos työpaikalla työskentelee itsenäisiä yrittäjiä tai työnsuorittajia, heidän tulee myös huolehtia vaara- tai haittatekijöiden ilmoittamisesta muille samalla työpaikalla toimiville henkilöille ja vastuuhenkilöille. Perehdyttämistä ja työnopastusta tarvitsevat kaikki työpaikan henkilöstöön kuuluvat, riippumatta työ-

paikan koosta tai toimialasta. Järjestelmällisen perehdyttämisen ja työnopastuksen tulee kattaa kaikki henkilöstöryhmät, myös esihenkilöt ja vuokratyöntekijät. Perehdyttämisen ja opastuksen piiriin tulee myös asiakkaan luona tehtävät työt sekä työpaikalla työskentelevät ulkopuolisen työnantajan työntekijät, mukaan lukien ulkomaalaiset ja vieraskieliset. Vaikka he olisivat suorittaneet työturvallisuuskortin tai vastaavan, heidät tulee perehdyttää erikseen työpaikkakohtaisiin asioihin. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Työntekijän kuuluminen työyhteisöön ja itsensä tervetulleeksi tunteminen, sekä onnistumiset omassa työssä vaikuttavat merkittävästi työntekijän työtyytyväisyyteen ja siten myös hänen pysymiseensä työpaikassa. Riittävä perehdytys ja tunne tervetulleeksi olemisesta lisäävät työmotivaatiota. Työntekijä, joka kokee olonsa arvostetuksi ja on saanut asianmukaista perehdytystä, on yleensä motivoituneempi. Hyvä työmotivaatio vähentää poissaoloja ja työntekijöiden vaihtuvuutta. Tämä on hyvä kilpailuetu yritykselle erityisesti niissä tilanteissa, kun työntekijä on saanut kilpailijalta vastaavan työtarjouksen. (Eklund 2018, 34–36; Kangas & Hämäläinen 2007, 4–5.)

Perehdyttämisellä on merkittävä vaikutus myös yrityksen maineeseen ja yksilön mielikuvaan siitä. Kokemukset ja suusanallinen viestintä vaikuttavat vahvasti siihen, millaisen käsityksen ihmiset saavat yrityksestä. Esimerkiksi opiskelijat, jotka ovat olleet työssä oppimassa yrityksessä jakavat kokemuksiaan oppilaitoksessa. Tämä puolestaan vaikuttaa muiden opiskelijoiden kiinnostukseen hakeutua kyseiseen yritykseen työssä oppimaan tai töihin. Lisäksi se vaikuttaa opettajien käsitykseen yrityksestä ja heidän halukkuuteensa tehdä tulevaisuudessa yhteistyötä kyseisen yrityksen kanssa. Vaikka yrityksen maineeseen vaikuttavat lukuisat tekijät, perehdytys on yksi tärkeimmistä osatekijöistä. (Kangas 2003, 6.)

4.3.4. Mentorointi

Työelämään tarvitaan hyvinvointia, avoimuutta ja pehmeämpiä arvoja. Työelämäohjauksella huolehditaan henkilöstön voimavaroista, resursseista ja osaa-

misesta toimenpiteitä varten työelämän projekteihin. Työelämäohjaus on organisaation strategista perustoimintaa, jolla pidetään työntekijöistä huolta. Ohjauksen tavoitteena on pyrkiä sovittamaan organisaation ja yksilön tarpeita yhteen. Ohjauksen muotoja voivat olla työterveyshuolto, työnohjaus organisaation ulkopuolelta sekä mentorointi. Ohjaamista voidaan tukea osaamiskartoituksilla ja kehityskeskusteluilla. Työelämän jatkuvat muutokset ja pirstaloituminen, digitalisoituminen ja uupuminen kesken työuran sekä sukupolvien kohtaamattomuus ovat asettaneet tarpeen ohjaukselle. Esimerkiksi ikääntyvän työväestön käyttäminen nuorempien mentoroinnissa auttaa jakamaan hiljaista tietoa tulevaisuuden työntekijöille. (Korento ym. 2013.)

Mentoroinnin tavoitteena on edistää oppimista ja osaamista sekä tukea aktorin, eli mentoroitavan ammatillista kasvua yhteistyöprosessissa, jossa myös mentori oppii uutta. Mentorointi perustuu kehittämislähtöiseen vuorovaikutukseen aktorin ja mentorin välillä, jossa aktorin kysymykset, kiinnostuksen kohteet ja tavoitteet määrittävät mentoroinnin sisällön. Mentorointikeskustelut perustuvat luottamuksellisuuteen, sitoutumiseen ja avoimuuteen. Mentoroinnissa on keskeistä tavoitteiden asettaminen ja niihin pyrkiminen. Työelämässä mentorointia käytetään kokeneiden työntekijöiden osaamisen hyödyntämiseen ja jakamiseen sekä hiljaisen tiedon esille saattamiseen. Mentorointia hyödynnetään johtajien ja asiantuntijoiden oppimisen ja urakehityksen tukemisessa sekä perehdyttämisen tukena. Usein mentorit pystyvät analysoimaan mentoroinnin jälkeen paremmin omaa uraansa ja pohtimaan tulevaisuudensuunnitelmiaan uudesta näkökulmasta. Opiskelijoille suunnatut mentorointiohjelmat tarjoavat näkemystä urasuunnitteluun, tulevaisuuteen ja työnhakuun. Mentoroinnissa itse prosessin tekeminen on tavoiteltavaa ja se, mitä on saavutettu mentoroinnin päätyttyä, muodostuu usein prosessin aikana saaduista oivalluksista ja kehitysaskelista. (Kanniainen ym. 2017, 5.)

Omaa osaamista voi olla vaikea tunnistaa, joten sanoittamalla vahvuuksia saadaan osaamista näkyväksi. Itsetuntemus urasuunnittelussa sisältää omien vahvuuksien ja oman osaamisen tunnistamisen, motivaation ja tavoitteiden määrittelyn ja tietoisuuden arvoista ja päämääristä, joita työllään haluaa edis-

tää. Osaaminen käsittää tietoa, ymmärrystä ja taitoja. Jokaisella on ominaisuuksia, piirteitä tai toimintamalleja, joita voi hyödyntää työelämässä. (Kanninen ym. 2017, 25.)

Mentoroinnin avulla voi oppia työyhteisö- ja johtamistaitoja, kehittää nykyistä työtä ja osaamista, luoda verkostoja, ratkaista työpaikan ongelmia, tarkastella omaa työtään ja tekemistä toisesta näkökulmasta sekä suunnitella opintoja. Perinteisesti mentorina toimiva, pidempään työelämässä ollut henkilö antaa aktorille ammatillista tukea ja vinkkejä. Uudempana muotona on käänteismentorointi, jolloin nuorempi tai vastavalmistunut, jolla on uudenlaista näkemystä, mentoroi kokeneempaa työntekijää. Lisäksi on olemassa vertaismentoroinnin muoto, jossa samassa tehtävässä olevat henkilöt seuraavat toistensa työskentelyä ja tekevät siitä havaintoja. (Ojala & Meklin 2021, 95–96.)

Vuorovaikutuksellisia tiloja luomalla voidaan tarjota mahdollisuuksia monitasoisille kytkennöille ja luodaan tilaa työntekijöiden aloitteille uusista työkäytännöistä, ammatillisen identiteetin uudistamiselle sekä työssä oppimiselle, työhyvinvoinnille ja tuottavuuden kasvulle. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisääminen johtaa parempaan sitoutumiseen ja oman työn kehittämiseen, jolloin tuottavuus paranee ja työssä jaksaminen kohentuu. Kun työnilo, intohimo ja innostuneisuus lisääntyvät, myös luovuus ja innovatiivisuus kasvavat. (Etäpelto ym. 2014, 20–21, 25.)

Mentorointia voidaan tarkastella osana laajempaa oppimistilaa, jossa toimitaan korkeakoulun ja työelämän yhdyspinoilla, tai siinä ilmenevänä oppimistilana tai -yhteisönä. Oppimistila muodostuu, kun osallistujat vaihtavat ajatuksiinsa, tietojansa ja kokemuksiaan reflektiivisellä ja autenttisella tavalla. (Leppisaari 2020, 23.) Tässä opinnäytetyössä mentorointia tarkastellaan ohjaustointina osana ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhdyspintoja.

5. NUORTEN TYÖLLISYYDEN EDISTÄMINEN

5.1. EU ja nuorisotyöllisyyden tukeminen

Vuoden 2020 nuorten työllisyystukipaketti perustuu neljään pääkohtaan, jotka yhdessä luovat sillan seuraavan sukupolven työpaikoille. Työllisyystukipakettiin kuuluu vahvistettu Nuorisotakuu, ammatillisten koulutus- ja oppisopimustoimijoiden laadun parantaminen, uudistettu panostus oppisopimukseen sekä nuorten sosiaaliturvan ja oppimiskyvyyden tukeminen. (Euroopan komissio 2020.) Nuorten työllisyyden tukemisen lisätekiöt liittyvät Euroopan julkisten työvoimapalvelujen Euroopan verkoston yhteiseen oppimiskykyyn, sosiaalitalouden toimintasuunnitelmaan ja vahvempaan näyttöön nuorten pääsystä sosiaaliturvaan. (European Commission s.a.)

EU-maissa torjutaan nuorisotyöttömyyttä Nuorisotakuulla ja uusissa säännöissä takuuta on vahvistettu entisestään. Kaikille alle 30-vuotiaille nuorille tarjotaan laadukasta työtä, jatkokoulutuspaikkaa, oppisopimuskoulutusta tai harjoittelupaikkaa neljän kuukauden sisällä työttömäksi joutumisesta tai opintojen päättymisestä. Samalla pyritään ehkäisemään pitkittyvää työttömyyttä ja syrjintää sekä hyödyntämään digitaalista ja vihreää muutosta. Nuorisotakuu on luonut mahdollisuuksia nuorille ja edistänyt tehokkaasti rakenneuudistuksia ja innovointia. Tämän seurauksena suurin osa julkisista työvoimapalveluista on parantanut ja laajentanut nuorille tarjoamia palveluita. (Vahvistettu nuorisotakuu s.a.; Työmarkkinatori s.a.; European Commission s.a.)

EU käynnisti vuonna 2013 nuorisotyöllisyysaloitteen tukeakseen nuoria alueilla, joilla nuorten työttömyysaste oli yli 25 prosenttia. Nuorisotyöllisyysaloitteen tuki on suunnattu nuorille, jotka ovat työelämän ja koulutuksen ulkopuolella (ns. NEET-nuoret). Kohderyhmään kuuluvat muun muassa pitkäaikaisesti työttömät ja ne, jotka eivät ole rekisteröityneet työnhakijoiksi. Tavoitteena on antaa kohdennettua tukea nuorille niillä Euroopan alueilla, joilla tilanne on vaikein. Nuorisotyöllisyysaloitteen tukikohteita ovat oppisopimuskoulutus, työharjoittelu, nuorten työpaikat ja tutkintoon johtava täydennyskoulutus. (Nuorisotyöllisyysaloite s.a.)

Kaudella 2021–2027 nuorisotyöllisyysaloite sisällytettiin Euroopan sosiaalirahasto plussaan (ESR+). Kaikkien jäsenmaiden on investoitava rahoitusta kohdennettuihin toimiin ja rakenneuudistuksiin, joilla tuetaan nuorten työllisyyttä ja koulutusta. Lisäksi jäsenmaiden, joissa työelämän tai koulutuksen ulkopuolella olevien 15–29-vuotiaiden osuus ylitti vuosina 2017–2019 EU:n keskiarvon, on käytettävä vähintään 12,5 prosenttia ESR+ -määrärahoistaan nuorten auttamiseen. (Nuorisotyöllisyysaloite s.a.)

Ammatillisen koulutuksen uudistuksilla EU:ssa voidaan edistää kestäväää kilpailukykyä, sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja valmiutta selviytyä ja toipua. Ammatillinen koulutus tukee nuorten työllistämässä, erityisesti oppisopimuskoulutuksen avulla. Ketterä, oppijakeskeinen ammatillinen koulutus valmistaa nuoria ensimmäisiin työpaikkoihinsa ja antaa enemmän aikuisille mahdollisuuksia parantaa tai vaihtaa uraansa. Nykyaikainen ja joustavampi ammattikoulutuspolitiikka mahdollistaa sujuvamman siirtymän koulutuksesta työelämään. Finanssi- ja talouskriisin aikana ammatillinen koulutus osoittautui keskeiseksi nuorisotyöllisyyden tukena, erityisesti oppisopimuskoulutuksen ja lyhytkestoisten ohjelmien avulla. (Euroopan komissio 2020; European Commission s.a.)

Nuorisotakuun tueksi on perustettu alusta oppisopimuskoulutukselle, jonka avulla pyritään parantamaan oppisopimusten laatua Euroopassa. EU:n tavoitteena on luoda eurooppalainen koulutusalue, jonka avulla kaikki nuoret voivat saada laadukasta koulutusta ja löytää helpommin työmahdollisuuksia eri puolilta unionia. (Euroopan parlamentti 2021). Uudistettu panostus oppisopimukseen hyödyttää sekä työnantajia että nuoria. Oppisopimuskoulutus tarjoaa työnantajille tarvittavaa osaamista ja nuorille käytännön taitoja sekä verkostoja, jotka auttavat työmarkkinoille pääsemisessä ja yhteiskunnalliseen osallistumisessa. Se myös edistää työmarkkinoiden elpymistä tuottamalla ammattitaitoista työvoimaa monille eri aloille, parantaen yritysten tuottavuutta ja kilpailukykyä EU:ssa. Eurooppalainen liitto oppisopimuksille on tarjonnut yli miljoona mahdollisuutta. Uudistettu liitto edistää kansallisia koalitioita, tukee

pk-yrityksiä ja vahvistaa sosiaalisten kumppanien osallistumista. (European Commission s.a.; Euroopan komissio 2020.)

5.2. Työllisyyden kuntakokeilut

Työllisyyden kuntakokeilut 2021–2024 käynnistettiin Marinin hallitusohjelman mukaisesti. Kokeilussa kunnat vastaavat osin alueensa työ- ja elinkeinopalveluiden tarjoamisesta. Kokeiluissa tavoitellaan vahvempaa vaikuttavuutta työllisyyden edistämässä yhdistämällä valtion ja kuntien resursseja, osaamista ja palveluja. (Työ- ja elinkeinoministeriö s.a.)

Työnhakijat tulevat saamaan aiempaa yksilöllisempää palvelua ns. pohjoismaisen työvoimapalvelumallin avulla, jossa TE-palveluiden resursseja lisätään merkittävästi. Käynnissä olevien kuntakokeilujen avulla luodaan toimintamalleja, joilla voidaan tukea TE-palveluiden siirtämistä paikallistasolle, lähemmäs asiakkaita ja alueen elinkeinoelämää. Hallitus tukee työperäistä maahanmuuttoa yritysten työvoiman saatavuuden turvaamiseksi. (Haatainen 2021.) Työllisyyskokeiluissa tavoitellaan vahvempaa vaikuttavuutta työllisyyden edistämässä sovittamalla yhteen valtion ja kuntien resursseja, osaamista ja palveluja. Työllisyyden kuntakokeilut käynnistyivät 1.3.2021 ja ne päättyvät 31.12.2024. Hallitus valmistelee TE-palvelut 2024-uudistusta eli TE-palvelujen pysyvää siirtoa kunnille. (Työ- ja elinkeinoministeriö s.a.)

Kokeiluihin ohjataan kokeilualueilla ne työttömät ja työvoimapalveluissa olevat työnhakijat, jotka eivät ole oikeutettuja ansiopäivärahaan. Lisäksi kohderyhmään kuuluvat kaikki alle 30-vuotiaat työnhakijat sekä kaikki maahanmuuttajat ja vieraskieliset, jotka ovat joko työttömänä tai työvoimapalveluissa kokeilualueiden TE-toimistoissa. Kokeilukunta vastaa näiden asiakasryhmien julkisten työvoima- ja yrityspalveluiden (TE-palveluiden) tarjoamisesta. (Työ- ja elinkeinoministeriö s.a.)

Työllisyyskokeilujen tavoitteena on edistää työttömien työnhakijoiden työllistymistä sekä koulutukseen ohjautumista ja tuoda uusia ratkaisuja osaavan työ-

voiman saatavuuteen. Kokeilujen tarkoituksena on parantaa erityisesti pidempään työttömänä olleiden ja heikommassa työmarkkina-asemassa olevien pääsyä työmarkkinoille. Kokeiluissa kehitetään työnhakijoille tarjottavia työllistymistä tukevia palveluja ja palvelumalleja, joiden avulla voidaan nykyistä paremmin tunnistaa ja ratkaista asiakkaiden yksilölliset palvelutarpeet, työllistymisen esteet sekä osaamisen kehittämistarpeet. Asiakslähtöisyyttä tehostetaan integroimalla työllisyys-, koulutus- sekä sosiaali- ja terveystyöpalvelut entistä tiiviimmin yhteen. Kunnat voivat kehittää palveluja oman alueen työnhakijoiden ja työnantajien tarpeista käsin. Kokeilussa pilotoidaan kuntien erilaisia tapoja tarjota työllisyyspalveluja ja haetaan parhaita käytäntöjä palvelurakenteiden uudistamiseksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö s.a.)

Valtioneuvoston tutkimus- ja selvitystoiminnan (VN TEAS) hankkeella pyritään arvioimaan kuntakokeilujen vaikutuksia. Hankkeessa kiinnitetään erityistä huomiota alueellisiin erityispiirteisiin, yhteistyörakenteiden syntyyn, asiakaspalvelumalleihin sekä työllisyys-, kustannus- ja hyvinvointivaikutuksiin. Kokeiluissa sovelletaan erilaisia palvelumalleja, jotka perustuvat yksilölliseen tarpeiden kartoitukseen ja palvelujen kohdentamiseen. Asiakaspalvelumallit voivat vaikuttaa työnhakijoiden työllistymismahdollisuuksiin sekä palvelujen saatavuuteen ja nopeuteen. Kuntakokeilujen onnistumisen kannalta keskeistä on eri toimijoiden, kuten kuntien, valtion ja muiden palveluntuottajien tiivis yhteistyö ja selkeä työnjako. Arvioinnissa tarkastellaan, miten kokeilut ovat vaikuttaneet työllisyyden kehitykseen, työttömyyden rakenteeseen, työvoiman saatavuuteen ja aktivointiasteeseen. Samalla on olennaista arvioida kokeilujen vaikutuksia sekä kuntien että valtion kustannuksiin ja selvittää, miten kokeilut vaikuttavat työllisyyden hoidon kokonaiskustannuksiin, mukaan lukien panostukset, etuuksien käyttö ja kuntien talous. Työnhakijoiden tyytyväisyys kokeiluista saatavaan palveluun, työmarkkinavalmiudet ja työ- ja toimintakyky ovat keskeisiä tekijöitä, jotka huomioidaan arvioinnissa. On tärkeää tunnistaa, miten kokeilut ovat vaikuttaneet työnhakijoiden elämäntilanteeseen ja hyvinvointiin. (Työllisyyden kuntakokeilujen työllisyys-, kustannus- ja hyvinvointivaikutusten arviointi 2021–2023.)

5.3. Työllistymistä edistävät palvelut

5.3.1. Työttömien työnhakijoiden työllistymistä edistävät palvelut

Työllistymistä edistävinä palveluina työttömille työnhakijoille tarjotaan ammatinvalinta- ja uraohjauspalveluita, kuntouttavaa työtoimintaa, työ- tai koulutuskokeilua, työnhakuvalmennusta, uravalmennusta, työhönvalmennusta, työvoimakoulutusta, omaehtoisia opintoja ja palkkatuettua työtä. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916.)

Kun nuori on ilmoittautunut työnhakijaksi, hänelle laaditaan kuntakokeilun asiantuntijan kanssa työllistymissuunnitelma. Suunnitelma määrittelee konkreettiset toimenpiteet ja palvelut, joiden avulla nuori voi edistää työllistymistään. Nuorelle tarjotaan erilaisia palveluita, kuten työtä, koulutusta, työkokeiluja, työnhaku- ja uravalmennusta, starttirahaa, palkkatuettua työtä sekä ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalveluja. Nuoria kannustetaan hakemaan tutkintoon johtavaan ammatilliseen koulutukseen keväällä, vaikka he olisivat esimerkiksi työkokeilussa tai muissa työllistämistä edistävässä palveluissa. (Työmarkkinatori s.a.)

Nuoret, joilla on työllistymishaasteita, hyödyntävät eniten työllistymistä edistäviä palveluja. Nämä palvelut liittyvät usein sosiaaliturvaan, kuten työmarkkinatukeen, ja niiden tarkoitus on auttaa nuoria siirtymään työelämään. Haasteet voivat liittyä esimerkiksi koulutukseen, terveyteen ja työkykyyn, mutta myös rakenteellisiin ja alueellisiin esteisiin, erityisesti syrjäseuduilla. Korkeat koulutus-, kielitaito- ja kokemusvaatimukset sekä syrjintä ovat myös työllistymistä vaikeuttavia tekijöitä. Ratkaisuja haetaan yksilöllisistä ja motivoivista palveluista sekä työelämän ja nuorten kohtaamisen helpottamisesta. Toimijoina ovat muun muassa ammattiopistot, työpajat, TE-palvelut, Ohjaamot ja valmennusyrietykset. Työllistymistä tukevia toimia on kritisoitu, sillä ne saattavat keskittyä yksilön muokkaamiseen rakenteellisten muutosten sijaan. Myös palveluiden leimaavat vaikutukset huolestuttavat. Nuorten kokemuksia on tutkittu paljon, erityisesti niiden vaikutuksia hyvinvointiin ja koulutus- ja työsuunnitelmiin. Vaikutuksia on arvioitu myös siirtymisessä koulutuksesta työelämään,

mutta kokonaisvaltaisempaa tutkimusta palveluiden tehosta ja prosesseista kaivataan. (Määttä 2022a.)

Tutkimusten mukaan lähes kaikki työllistymistä edistävät toimenpiteet parantavat osallistujien mahdollisuuksia työllistyä. Pitkällä aikavälillä parhaimmat tulokset työllistymisen suhteen saavutetaan palkkatuetun työllistämisen avulla yksityisellä sektorilla, mikä nostaa työllistymisiä noin 10–20 prosenttia. Työhaun tukeminen sekä lyhyt- ja pitkäkestoinen valmennus ovat myös tehokkaita keinoja, jotka parantavat työllistymismahdollisuuksia noin 5–10 prosenttia. Sen sijaan julkisen sektorin tarjoama tukityöllistäminen näyttää vaikuttavan negatiivisesti osallistujien työmarkkinanäkymiin lyhyellä aikavälillä eikä osoitautu tehokkaaksi pitkällä aikavälillä. Korkeammin koulutetut nuoret hyötyvät toimenpiteistä enemmän kuin alemmin koulutetut. Heikoimmassa työmarkkina-asemassa oleviin, alemmin koulutettuihin nuoriin tulee kiinnittää erityishuomiota esimerkiksi tarjoamalla heille pidempiä toimenpiteiden kestoja, mikä on osoittautunut tehokkaaksi keinoksi. Erityisesti kouluttamattomien nuorten osalta aktiivisen työvoimapolitiikan tulokset ovat olleet heikkoja, vaikka osa ohjelmista on suunnattu juuri heille. Aktiivisen työvoimapolitiikan toimet eivät riitä auttamaan yksilöitä, jotka eivät ole hankkineet työmarkkinoilla tarvittavia perustaitoja koulutuksen avulla. Siksi on tärkeää keskittyä varhaiseen puuttamiseen ja koulupudokkaiden määrän vähentämiseen. Nuorille tarjottu koulutus osoittautuu parhaaksi työvoimapolitiikan keinoksi. (Alasalmi ym. 2019, 21–22.)

Tutkimuksen mukaan maahanmuuttajien työllistymistä edistävät parhaiten ammatillinen koulutus, palkkatuettu työ ja harjoittelu tai valmennus. Kotoutuskoulutus yksinään ei riitä tehokkaasti edistämään maahanmuuttajien työllistymistä. Sen lisäksi tarvitaan työvoimapolitiittisia toimenpiteitä, kuten harjoittelua tai valmennusta. Työkokemuksen hankkiminen uudessa kotimaassa on ratkaisevan tärkeää, sillä edes vähäinenkin työkokemus parantaa mahdollisuuksia työllistyä, riippumatta siitä, osallistuvatko yksilöt muihin toimenpiteisiin vai eivät. (Aho & Mäkiäho 2017, 69.)

Työttömille työnhakijoille järjestettävillä palveluilla pyritään nopeuttamaan työllistymistä parantamalla työllistymisen mahdollisuuksia. Tässä kehittämissä työssä nuorten työllistymistä edistävinä palveluina ovat valmennuspalvelut ja työkokeilu. Polkuna työ- ja oppisopimusyksikön keittiötiimistä työllistymiseen avoimille työmarkkinoille tähdätään palkkatuetulla oppisopimuskoulutuksella.

5.3.2. Työkokeilu

Työkokeilu antaa mahdollisuuden tutustua työelämään ja työnantajaan ilman työsuhdetta. Työkokeilu sopii ammattiin kouluttautuneille, mutta ilman työkokemusta oleville, jotka haluavat näyttää osaamisensa työelämässä tai henkilöille, joilta puuttuu ammatillinen koulutus tai jotka suunnittelevat alan tai ammatin vaihtoa. Työkokeilu on hyvä vaihtoehto työelämästä pidempään poissa olleille henkilöille, jotka tahtovat päästä tutustumaan työelämään tai henkilöille, jotka pohtivat olisiko yrittäjyys sopiva uravaihtoehto sekä ulkomailta Suomeen tulleille henkilöille, jotka haluavat tutustua suomalaiseen työelämään. (Työkokeilu s.a.)

Työkokeiluun päätyminen työllistymisen edistämiseksi on yksilöllistä ja riippuu henkilöiden tavoitteista sekä palvelutarpeista. Nuoremmat osallistujat, jotka ovat työkokeilussa ammatinvalintasyistä, hyötyvät työkokeilusta yleensä enemmän kuin työmarkkinoille palaavat ikääntyneet. Työkokeilusta saatu palaute osoittaa, että sen tuomat hyödyt voivat olla moninaisia, kuten uuden oppiminen, itseluottamuksen vahvistuminen, uratavoitteiden selkiytyminen, työllistyminen, kielen oppiminen, kotoutumisen tukeminen sekä sopivien työtehtävien löytäminen oman työkyvyn ja taitojen mukaisesti. Työkokeilu voi myös tuoda mielekästä tekemistä ja arjen rytmiä pitkän työttömyyden jälkeen. Parhaat tulokset saavutetaan usein, kun työkokeilu yhdistetään muihin palveluihin, kuten valmennukseen. Työkokeilun tavoitteena voi olla jatkopolut joko työelämään tai opintoihin. Asiantuntijat korostavat, että palkkatuella työllistyminen voi olla hyvä vaihtoehto työkokeilun jälkeen. (Välityömarkkinat ja tarvelähtöiset työllisyyspalvelut 2019.)

Työkokeilun sujuvuuteen tulee kiinnittää huomiota. Asiakkaat tarvitsevat enemmän henkilökohtaista ohjausta ja tukea sekä tarkempaa keskustelua ja suunnittelua työkokeilun sisällöstä ja tavoitteista. Työkokeilusta sopiminen on koettu hitaaksi prosessiksi ja epäselvä tieto ja tiukat ehdot aiheuttavat epävarmuutta ja pelkoa karensista. (Mayer ym. 2019, 93.)

Asiakkaiden kokemat yleisestä järjestämisestä johtuvat haasteet liittyvät toimeentuloon, työkokeilun jälkeiseen aikaan ja työaikoihin. Kulukorvaus on koettu alhaiseksi ja toimeentuloa heikentäväksi. Työkokeilun keskeyttäminen on ollut vaikeaa ja työkokeilun jälkeisen tilanteen sekä palkkatuen saamisen mahdollisuudet epäselviä. Epäsäännölliset ja epätavanomaiset työajat on koettu hankaliksi. (Mayer ym. 2019, 93.)

Asiakkaiden kokemat työkokeilupaikalla ilmenneet haasteet ovat liittyneet työtehtäviin ja -oloihin. Tehtävien suunnittelemattomuus ja työmäärän epätasapaino on koettu ongelmallisena. Työkokeilutehtävät eivät ole vastanneet sopimuksessa sovittua tai eivät ole olleet työkokeilijan osaamisen tasolle sopivia. Työskentelyolosuhteiden puutteellisuutta on ilmennyt tilojen ja laitteistojen osalta. Asiakkailla on ollut rajoitettua mahdollisuutta toimia itseohjautuvasti ja taukoja on jäänyt pitämättä. Ohjaus on ollut puutteellista ja asiakkailla on ollut tunnetta hyväksikäytöstä. Työkokeilijoilla on ollut heikko asema ja sosiaalisia vaikeuksia sekä ongelmia sopeutua työkuultuuriin. (Mayer ym. 2019, 94.) Tapaustutkimuksen mukaan työkokeilun onnistumisen kannalta tärkeää on ollut työkokeilun joustavuus ja mahdollisuus yksilölliseen räätälöintiin. Työpaikan lähiesihenkilön toiminnan on koettu olevan avainasemassa työyhteisön jäsenten tasa-arvon ja hyvän työilmapiirin ylläpitämiseksi. (Nevala ym. 2015.)

Tarvitaan tiiviimpää yhteistyötä TE-toimiston, työkokeilijan ja työkokeilupaikan välillä, jotta asiointi nopeutuu ja asiakasta voidaan tukea työkokeilun aikana paremmin. Myös yhteydenpitoa työkokeilun lopulla tarvitaan. Asiakkaat haluavat selkeämpää ohjeistusta ja tiedottamista, jotta heillä olisi parempi käsitys siitä, mitä työkokeiluun osallistuminen tarkoittaa. Asiakkaat kaipaavat apua sopivan työkokeilupaikan etsimisessä ja tarkempaa tietoa paikasta, johon he ovat menossa. Henkilökohtaisempi suhde asiantuntijaan auttaisi asiakkaan

työkyvyn sopivuuden arvioinnissa työkokeilupaiikkaan ennen työkokeilun aloittamista. Mahdollisuus yhdistää työkokeilu sujuvammin opintoihin ja tämän mahdollisuuden esittäminen aktiivisemmin erityisesti nuorille olisi tärkeää. Työkokeilupaiikoilta on toivottu enemmän panostusta työkokeilun sisällön suunnitteluun, mielekkäisiin työtehtäviin ja loppukeskusteluun työkokeilun päätteeksi. (Mayer ym. 2019, 94–95.) Tapaustutkimuksen mukaan TE-toimiston työkykykoordinaattorin rooli on työkokeilun onnistumisen kannalta tärkeä. Työkokeilijat ovat kokeneet, että työkykykoordinaattori on ollut heidän tukihenkilönsä ja rinnalla kulkija, joka valvoi koko työllistymisprosessia. (Nevala ym. 2015.)

Työkokeilupaiikkojen edustajat ovat kokeneet työkokeilijan valintaan ja odotuksiin, työkokeilijan motivaatioon ja sitoutumiseen sekä TE-toimiston ja työpaikan väliseen yhteistyöhön liittyviä ongelmia. Työkokeilijoiden valmiudet, osaaminen ja terveydentila ovat vaihdelleet, ja työkokeilijoiden soveltuvuuden ja sopivuuden arviointi on koettu haasteelliseksi. (Mayer ym. 2019, 95.) Tapaustutkimuksen mukaan työkokeilun onnistumiseen vaikuttaa työkokeilijoiden motivaatio löytää itselle sopiva ala ja halu päästä ammatillisiin opintoihin ja sitä kautta työelämään. Työn kokeminen tärkeäksi ja merkitykselliseksi vaikuttaa motivaatioon. Omien vahvuuksien ja mahdollisten työnteon rajoitteiden tunnistaminen sekä käsitys työkykyä vahvistavasta omasta toiminnasta tukevat sopivaan työpaikkaan sijoittumista. (Nevala ym. 2015.) Työkokeilijoiden osaaminen ja työkyky vaihtelevat suuresti. Ongelmia liittyy esimerkiksi kielitaitoon sekä sosiaalisiin ja terveydellisiin haasteisiin. Työkokeilijoiden valmiudet ja terveydentila rajoittavat osallistumista. Ohjaus ja valvonta työpaikalla on koettu kuormittaviksi. Työkokeilujakson pituutta ja tehtävien sopivuutta on ollut vaikea määrittää. (Mayer ym. 2019, 96.)

Työkokeilupaikan valinnassa on koettu vaikeuksia vaikeammin työllistyvien osalta. Monilla työnantajilla on ollut epärealistisia odotuksia työkokeilijoiden työkunnosta ja osaamisesta. Työnantajat ovat toivoneet pidempää työkokeiluaikaa ja tarpeen mukaan räätälöityjä jaksoja. Työkokeilijoiden heikko motivaatio ja sitoutuminen on koettu keskeisenä haasteena. Yhteistyö TE-toimiston

kanssa on ollut osittain heikkolaatuista, hankalaa ja joustamatonta. TE-toimiston henkilökunnan asenne työkokeilua kohtaan on ollut osin negatiivista ja yhteydenpito TE-toimistoon ja tiedon saaminen hankalaa. (Mayer ym. 2019, 94.)

Työkokeilupaidat toivovat sujuvampaa prosessia TE-hallinnossa ja yhteishenkilön määrittelyä, sähköisten palvelujen ja lomakkeiden yksinkertaistamista sekä joustavuutta ja yhdenmukaisuutta TE-toimiston käytännöissä eri alueilla. Tarvitaan sopivien työkokeilijoiden ja -paikkojen parempaa kohtaamista, työkokeilijoiden tukemista heidän omien haasteidensa ratkaisemisessa sekä korkeampaa kulukorvausta työkokeilijoille tuen lisäämiseksi. Lisäksi tarvitaan työkokeilijoiden valmennusta ennen työkokeilua työelämän pelisäännöistä ja käytännöistä. (Mayer ym. 2019, 96–97.)

5.3.3. Valmennuspalvelut

Valmennukset on tarkoitettu ensisijaisesti työttömille ja työttömyysuhan alaisille TE-toimiston ja kuntakoekilujen asiakkaille. Osallistujilla on oikeus työttömyysetuuteen ja kulukorvaukseen. Asiakkaille tarjotaan työnhakuvalmennusta, uravalmennusta ja työhönvalmennusta. Työnhakuvalmennuksessa saa tukea työnhakuun, tietoa uusimmista työnhakutavoista, -kanavista ja työmarkkinoista sekä voi kehittää työnhakutaitoja. Uravalmennuksessa saa tukea urasuunnitelmiin ja tietoa sopivista työ- ja koulutusmahdollisuuksista ja voi suorittaa veloitusetta lupakortteja. Työhönvalmennuksessa saa henkilökohtaisen työhönvalmentajan, joka auttaa työllistymään ja tukee tarvittaessa myös uuden työsuhteen alussa. (Julkiset työ- ja elinkeinopalvelut s.a.)

Työttömien työnhakijoiden työllistymisen tueksi on kehitetty erilaisia valmennusmalleja. Alusta-hankkeessa (ESR) on kehitetty vuosina 2016–2019 Työkykyisen pitkäaikaistyöttömän valmennuskuukausi -toimintamalli. Valmennuskuukausi ohjaa tavoitteelliseen työskentelyyn työpaikan löytymiseksi. Ryhmävalmennus tukee muutoksessa ja työkokeilu antaa kontaktin työelämään. Malli syntyi huomioista, että perinteiset työttömille suunnatut työpajat eivät ole tehokkaita työllisyyden edistämässä. Uudessa mallissa osallistuja osallistuu

samanaikaisesti sekä työkokeiluun että valmennukseen, molempiin puolipäiväisesti. Valmennus on lyhyt ja intensiivinen, ja valmentaja korostaa voimavarakeskeistä puhetapaa. Tavoitteena on saada asiakas opiskelemaan tai työllistymään kuukauden aikana palkkatyöhön tai sopivaan työkokeilupaiikkaan. Malli hyödyntää ryhmän voimaa työnhaussa, jossa osallistujat seuraavat toistensa edistymistä. Valmentaja vastaa 8–10 hengen ryhmätoiminnasta kuukauden ajan. Valmentajan työparina on työllisyyskoordinaattori, joka tuntee alueen työmahdollisuudet ja etsii osallistujille sopivia työkokeilupaiikkoja. Valmentaja on yhteydessä työkokeilupaiikkaan työkokeilun aikana ja tarvittaessa auttaa työkokeilun sujumisessa. Kokemuksia työkokeilusta on mahdollista jakaa päivittäin kokoontuvassa valmennusryhmässä ja kohdattuihin haasteisiin voi saada apua. Kokemusten vaihto erilaisista työkokeilupaiikoista laajentaa osallistujan kuvaa työelämästä. (Innokylä s.a.)

Oulun kaupunki järjestää työttömille työnhakija-asiakkaille työssävalmennuspalvelua. Työssävalmennus on palvelu, jossa autetaan asiakasta löytämään sopiva työpaikka ja valmennetaan asiakasta ja uutta työyhteisöä sujuvaan yhteistyöhön. Työssävalmennuksella mahdollistetaan asiakkaan työllistyminen oman alansa työtehtäviin ja pääsemään osaksi työyhteisöä. Asiakas saa kokemusta työelämästä, kehittää omaa osaamista ja luo tärkeitä verkostoja. Työssävalmennukseen voivat osallistua kaikki oululaiset työttömät työllisyyspalveluiden asiakkaat. Valmennus kestää 3–4 kuukautta ja se sisältää neljä valmennuskertaa. (Oulun kaupungin työ- ja elinkeinot s.a.)

Jyväskylän kaupungin työllisyyspalvelut hankkii asiakkailleen ostopalveluina palveluntuottajilta työllistymistä tukevia valmennuksia. Valmennukset on muotoiltu vuonna 2022 Valmennuksesta virtaa! -hankkeen (ESR) kehittämissessissä saatujen asiakaskokemusten perusteella. Hankkeen toimenpiteillä tarjottiin työnhakija-asiakkaille joustavia palveluita, jotka täydensivät peruspalveluja ja vahvistivat yksilöllisiä työelämävalmiuksia. Toimenpiteet kohdistuivat myös niihin tekijöihin, jotka vaikuttavat asiakkaiden työllistymiseen. Valmennuspalvelujen kehittämisessä otettiin huomioon asiakkaiden tarpeet ja kokemukset, joiden perusteella muotoiltiin asiakaslähtöisiä palvelukokonaisuuksia.

Asiakaskyselyssä paljastui tarve parantaa hyvinvointia, osallisuutta ja työhaun valmiuksia. Hankkeen aikana pilotoitiin valmennuksia, jotka vaikuttivat hyvinvointiin, työ- ja toimintakykyyn sekä osallisuuteen ja työnhakuvalmiuksiin. Valmennuspalvelut muuttivat asiakkaiden asenteita, tarjosivat sparrausta ja motivaatiota, sekä vahvistivat uskoa työllistymiseen. Asiakaspalautteissa korostui valmennusten myönteinen vaikutus hyvinvointiin, itsetuntoon ja elämönhallintaan. Valmennukset selkeyttivät myös työllistymistä edistäviä polkuja, vahvistivat työ- ja opiskelunvalmiuksia sekä tarjosivat oppimismahdollisuuksia. Asiakkaat kokivat osallisuuden, työkyvyn, hyvinvoinnin ja itsetunnon kohentamista. Jyväskylän kaupungin tarjoamalla valmennuksilla tuetaan asiakkaan hyvinvointia, työnhakutaitoja ja oman osaamisen tunnistamista. Dynaamiset pienhankinnat mahdollistavat monituottajamallin, mikä antaa asiakkaalle mahdollisuuden valita itselleen sopivan palveluntuottajan ja osallistua valmennukseen ketterästi. (Jyväskylän kaupungin työllisyyspalvelut s.a.; Valmennuksesta virtaa! -hanke s.a.)

Nuorille tarjotaan valmennusta myös työpajoilla niin kuntien kuin kolmannen sektorin toimesta. Nuorten työpajatoiminnan tehtävänä on valmennuksen avulla parantaa nuoren valmiuksia päästä koulutukseen, suorittaa koulutus loppuun ja päästä avoimille työmarkkinoille tai muuhun tarvitsemaansa palveluun. Työpajatoiminnan tarkoituksena on parantaa nuoren elämönhallintaitoja sekä edistää hänen kasvuaan, itsenäistymistään ja osallisuutta yhteiskuntaan. Nuori valmentautuu tekemällä työtä tai työtoimintaa omien edellytystensä mukaan. Työpajalla tehdään nuorelle henkilökohtainen valmennussuunnitelma yhdessä nuoren kanssa. Nuorten työpajatoiminnan järjestäjinä voivat toimia kunta tai useat kunnat yhdessä tai nuorten palveluja tuottava yhteisö. Nuorten työpajalla tulee olla nuorten yksilö- ja työvalmennusosaamista. Nuorten työpajan on seurattava toimintansa tuloksia. (Nuorisolaki 21.12.2016/1285, 4. luku 13. §; Bamming & Hilpinen 2020, 41.)

Hallinnolliset muutokset, kuten oppivelvollisuuden laajentaminen, hyvinvointialueuudistus ja TE-palvelujen siirtyminen kuntiin, asettavat työpajoille haasteita niiden toiminnan ja merkityksen selkiyttämiseksi. Samalla on tarve löytää

uudenlaisia yhteistyömalleja palvelujen tuottamiseen. Nuorten moninaiset elämäntilanteet edellyttävät työpajoilta monipuolista osaamista. Organisaatiomuotojen ja toimintatapojen erilaisuuden vuoksi työpajat ovat eri asemassa uudistuksissa, erityisesti kunnallisten työpajojen toimintaedellytykset ovat herättäneet huolta. Joissain työpajoissa ja niiden valmennusmuodoissa painotetaan nuorten arjen- ja elämänhallinnan vahvistamista, joissain toimitaan tiiviissä yhteydessä työmarkkinoihin. Tarpeet ovat moninaisia ja kirjo on laajaa. (Määttä 2022b.)

5.3.4. Palkkatukityö

Työnantajalle voidaan tarjota harkinnanvaraisesti palkkatukea työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi. Heinäkuun 2023 alusta alkaen voimassa olevan palkkatukiudistuksen myötä työnantaja, joka ottaa töihin työttömän työnhakijan voi saada taloudellista apua palkkatukena 50 prosenttia palkkakustannuksista. Alentuneesti työkykyisen työllistämiseen voi saada 70 prosenttia tukea. Joissakin tilanteissa yhdistykset, säätiöt tai rekisteröidyt uskonnolliset yhteisöt voivat saada palkkatukea, joka kattaa 100 prosenttia palkkauskustannuksista. (Työ- ja elinkeinoministeriö s.a.)

Palkkatuettu työ on suunniteltu edistämään työnhakijan sijoittumista avoimille työmarkkinoille. Palkkatuen tavoitteena on edistää työllisyyden kasvua, lisätä verotuloja ja vähentää etuuskäyttöä julkisen talouden näkökulmasta. Se on osa aktiivista työmarkkinapolitiikkaa, joka pyrkii auttamaan heikoimmassa asemassa olevia ihmisiä työllistymään avoimille työmarkkinoille. Tukea voidaan myöntää työttömän työllistämiseen, jos hänellä on puutteita ammatillisessa osaamisessaan, hänellä on pysyvä tai pitkäaikainen vamma tai sairaus, joka rajoittaa hänen mahdollisuuksiaan sopivan työn saamiseen, tai jos henkilö on yli 60-vuotias pitkäaikaistyötön. Palkkatuelle voidaan asettaa myös muita tavoitteita, kuten osatyökykyisten hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäminen, mutta tavoitteiden on oltava kustannustehokkaita, eli tuen myöntämisen pitäisi johtaa myöhempään positiivisiin työllisyysvaikutuksiin. Vaikka palkkatuki myönnetään ja maksetaan työnantajalle, sen perusta on aina työttömän työnhakijan

tarpeissa. Tuki korvaa työntekijän alentuneen tuottavuuden ja toimii korvauksena siitä, että työnantaja investoi enemmän aikaa työntekijän ohjaamiseen. Palkkatukea voidaan myös myöntää oppisopimuskoulutuspaikkaa varten. (Työ- ja elinkeinoministeriö s.a.; Karhunen 2019.)

Palkkatukea myönnetään kaikille työnantajille, lukuun ottamatta valtion virastoja ja laitoksia. Työsuhteen on käynnistytävä vasta sen jälkeen, kun palkkatuen myöntämisestä on tehty päätös. Palkkatuen saaminen edellyttää että, palkkatuki ei saa vääristää kilpailua, työnantajan on sitouduttava maksamaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja työnantajan on hoidettava kaikki lakisääteiset velvoitteensa. Palkkatukea on mahdollista hakea ennen työsuhteen alkamista sähköisesti TE-toimiston yrityksen oma-asiointipalvelusta. (Työ- ja elinkeinoministeriö s.a.)

Tutkimusten mukaan palkkatuki voi saada aikaan positiivisia työllisyysvaikutuksia, mikäli se kohdennetaan yksityisen sektorin yrityksille. Nuorten kohdalla olemassa olevan tutkimusnäytön perusteella palkkatuki edistää työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Palkkatuki ei kuitenkaan näytä lisäävän työllisyyttä tukijakson jälkeen, mikäli se kohdennetaan julkiselle tai kolmannelle sektorille. Palkkatuki yhdistettynä nuorille tarjottavaan valmennukseen voi parantaa työllisyys- ja ansiovaikutuksia pelkkään palkkatukeen verrattuna. Nykyisen tutkimuskirjallisuuden perusteella yksityisen sektorin palkkatuki näyttää edistävän maahanmuuttajien työllisyyttä aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteistä parhaiten. (Karhunen 2019, Asplund ym. 2018, 19–20.)

6. OPPISOPIMUSKOULUTUS

6.1. Ammatillisen koulutuksen järjestäminen

Koulutusjärjestelmän tulee mahdollistaa jatkuva oppiminen ja opintopolkujen rakentaminen osaamistarpeiden mukaisesti joustavasti koulutustasolta ja koulutusosalta toiselle. Toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset vaikuttavat ammatilliseen koulutukseen, sen laadunhallintaan, koulutuksen järjestämiseen ja siihen, miten ja missä ammatillista osaamista tulevaisuudessa hankitaan.

Tulevaisuudessa työikäisen väestön osuus vähenee, työelämä ja työn tekemisen tavat sekä työelämän osaamisvaatimukset muuttuvat, asiakaslähtöisyys korostuu ja ammatillisen koulutuksen rooli laajenee. Koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten asema sekä koulutuksen järjestämisen tavat muuttuvat. Tulevaisuuden ammatillisen koulutuksen visiona on vahvistaa osaamista ja hyvinvointia elämänkaaren kaikissa vaiheissa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 17–19.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö vastaa ammatillisen koulutuksen sääntelystä ja ohjauksesta. Se laatii ammatilliseen koulutukseen liittyvät säädökset ja tekee päätökset valtioneuvoston toimeksiannosta. Ministeriö ohjaa ja valvoo ammatillista koulutusalaan toimien linjauksien pohjalta, jotka on määritelty hallitusohjelmassa ja sen toimintasuunnitelmassa. Ammatillinen koulutus uudistettiin osaamisperusteiseksi ja asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi vuonna 2018. Sääntelyä ja päällekkäisyyksiä purettiin ja työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisiä opintopolkuja lisättiin. Uudistuksen taustalla oli työelämässä tarvittava uudenlainen osaaminen ja ammattitaito sekä koulutukseen käytettävän rahoituksen väheneminen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö s.a.)

Suomessa on ollut 1970-luvun alusta saakka tavoitteena, että koko ikäluokka suorittaisi toisen asteen koulutuksen sekä jonkin työmarkkinoille johtavan, ns. ammatillisesti eriytyneen koulutuksen. Työikäisessä väestössä pelkän perusasteen varassa olevien osuus sekä määrä ovat laskeneet, mutta kehittämistoimista huolimatta noin 16 prosenttia ikäluokasta jää ilman toisen asteen tutkintoa. Oppivelvollisuuden laajentamisen myötä jokaiselle nuorelle taataan toisen asteen tutkinto. Tavoitteena on nostaa koulutus- ja osaamistasoa, kaventaa oppimiseroja sekä lisätä koulutuksellista yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä työllisyysastetta. (Opetus ja kulttuuriministeriö 2020; Kalenius 2014, 10.)

Oppivelvollisuuden laajentamisen myötä toisen asteen opinnot ovat maksuttomia laajennetun oppivelvollisuuden piiriin kuuluville nuorille. Oppivelvollisuuslaki astui voimaan 1.8.2021, ja hakeutumiselvoitetta koskevat säännökset tulivat voimaan 1.1.2021. Laajennettu oppivelvollisuus koskee kaikkia peruskou-

lun päättäviä nuoria, kun he siirtyvät toisen asteen koulutukseen. Oppivelvollisen tulee perusopetuslain mukaisen perusopetuksen suoritettuaan jatkaa opintojaan. Tämä voi tarkoittaa lukiokoulutuksen oppimäärän suorittamista lukiolain mukaisesti, ammatillisen perustutkinnon tai ammattitutkinnon suorittamista ammatillisesta koulutuksesta annetun lain perusteiden mukaisesti, tai ylioppilastutkinnon suorittamista ylioppilastutkinnosta annetun lain mukaisesti. (Oppivelvollisuuden laajentaminen s.a.; Oppivelvollisuuslaki 30.12.2020/1214, 2. luku 4.§.)

Rahoitus ammatillisen koulutuksen järjestämiseen tulee opetus- ja kulttuuriministeriöltä, ja se perustuu valtion talousarvion määrärahaan sekä kuntien rahoitusosuuteen. Rahoitus jaetaan pääosin laskennallisten perusteiden mukaisesti suoraan koulutuksen järjestäjille, jotka päättävät, miten rahoitus kohdennetaan. Ammatillisten tutkintojen ja koulutuksen järjestäminen on mahdollista vain opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämän tutkintojen ja koulutuksen järjestämisluvan perusteella. Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ovat vastuussa ammatillisen koulutuksen tarjoamisesta omalla toiminta-alueellaan noudattaen alueen osaamis- ja koulutustarpeita. (Ammatillisen koulutuksen järjestäminen s.a.)

6.2. Oppisopimus ja koulutussopimus

Opiskelija voi joustavasti hankkia osaamista eri oppimisympäristöissä. Työpäikällä tapahtuva koulutus, joka yhdistää käytännön työtehtäviä, kutsutaan työelämässä oppimiseksi. Tämä oppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja voidaan integroida muihin oppimisympäristöihin, kuten oppilaitoksen tiloihin, verkkooppimiseen, virtuaalisiin ympäristöihin ja itsenäiseen opiskeluun. Työelämässä oppimisesta sovitaan oppisopimuksella tai koulutussopimuksella. Oppisopimus on määräaikainen sopimus työsuhteesta. Koulutussopimuksella opiskelija ei ole työsuhteessa, joten hän ei saa palkkaa. (Työelämässä oppiminen s.a.)

Oppisopimus on määräaikainen työsopimus, jossa työnantaja kouluttaa joko uuden tai yrityksessä jo työskentelevän työntekijän. Tutkinnon tai tutkinnon

osan voi suorittaa useammassa yrityksessä. Oppisopimuksella voi suorittaa minkä tahansa toisen asteen ammatillisen tutkinnon, joka antaa saman jatko-opintokelpoisuuden kuin ammattiopisto tai lukio sekä saman pätevyyden kuin ammattiopisto. Oppisopimuksella opiskellen koulutetaan työtä tehden, saa palkkaa ja kerryttää työkokemusta. Oppisopimuksella voi hankkia myös lisäkoulutusta suorittamalla tutkinnon osia. Jokainen 15-vuotias ja sitä vanhempi voi opiskella oppisopimuksella. Oppisopimus on työelämälähtöinen tapa opiskella ammatti, vaihtaa alaa, saada todistus omasta osaamisesta, jatkaa loppuun kesken jääneet opinnot tai hankkia lisäkoulutusta. (Oppisopimus s.a.)

OPPI SOPIMUKSEN JA KOULUTUSSOPIMUKSEN TOIMINTAMALLIT



OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ
UNDERVISNINGS- OCH KULTURMINISTERIET

Kuva 1. Oppisopimuksen ja koulutussopimuksen toimintamallit (Oppisopimuksen ja koulutussopimuksen toimintamallit s.a.)

Kuvassa 1 näkyy oppisopimuksen ja koulutussopimuksen toimintamallit. Koulutuksen järjestäjä tarkastelee työpaikan soveltuvuutta oppimisympäristönä, perustuen koulutuksen ammattitaitovaatimuksiin. Työpaikalla on oltava riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarvittavat työvälineet sekä ammattitaidotaan, koulutukseltaan ja työkokemuksessaan pätevä henkilöstö. Työnantaja tai koulutussopimuksen tarjoaja vastaa opiskelijan työturvallisuudesta lainsää-

dännön mukaisesti. Työelämässä oppiminen suunnitellaan yhteistyössä opiskelijan, työnantajan edustajan ja koulutuksen järjestäjän edustajan kanssa osana henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa (HOKS). Tarkoituksena on sovittaa opiskelijan tarpeet tutkintoon tai koulutukseen. Suunnitelussa arvioidaan aiemmin hankittu osaaminen, jonka perusteella määritellään keskeiset työtehtävät ja niiden ajoittuminen, näyttöjen aikataulu ja sisältö sekä tarvittavat ohjaus- ja tukitoimet. Opiskelijalla on oikeus ohjaukseen ja opetukseen työelämässä ja työpaikalla nimetään vastuullinen työpaikkaohjaaja, jonka tukemisesta koulutuksen järjestäjä vastaa. Oppimisen eri ympäristöissä tulee muodostua johdonmukaisesta kokonaisuudesta ja mahdollistaa joustavan etenemisen henkilökohtaisessa tavoiteajassa. Työpaikan osuus HOKS:sta liitetään oppisopimukseen tai koulutusopimukseen. HOKS:n hyväksyvät koulutuksen järjestäjä, opiskelija, työnantaja ja muut osapuolet, jotka osallistuvat koulutukseen, näyttöihin tai ohjaukseen. Suunnitelmaa päivitetään opintojen edetessä. (Työelämässä oppiminen s.a.)

Ammattitaito ja osaaminen, jotka tarvitaan tutkinnon osien suorittamiseen, osoitetaan käytännön työtehtävissä aidoissa työympäristöissä näytöllä. Näytössä opiskelija osoittaa taitonsa ja osaamisensa suhteessa tutkinnon perusteissa määriteltyihin vaatimuksiin. Näytön järjestäminen suunnitellaan yhteistyössä oppisopimustyönantajan tai koulutusopimuskoulutusta tarjoavan työpaikan edustajan kanssa ja kirjataan opiskelijan henkilökohtaiseen kehittämissuunnitelmaan (HOKS). Näyttö tulisi järjestää pian siitä ajankohdasta, kun opiskelijan katsotaan saavuttaneen ammattitaitovaatimukset tai osaamistavoitteet. Opiskelija voi osallistua näyttöön riippumatta osaamisen hankkimistavasta. Koulutuksen järjestäjä vastaa näytön toteutuksesta, joka yleensä tapahtuu käytännön työpaikoilla. Näytön arvioivat koulutuksen järjestäjän nimeämät kaksi arvioijaa, joista toinen edustaa työelämää ja toinen on opettaja tai muu koulutuksen järjestäjän edustaja. Arvioijilla tulee olla riittävä osaaminen suoritettavaan tutkintoon tai valmentavaan koulutukseen liittyen sekä tarvittava perehtyneisyys arviointiprosessiin ja koulutuksen perusteisiin. (Työelämässä oppiminen s.a.)

Oppisopimuskoulutuksella voi olla etuja koulun ja työelämän nivelvaiheessa verrattuna oppilaitospohjaiseen ammatilliseen koulutukseen. Taloustieteellisen tutkimuksen mukaan, kansainvälisiin aineistoihin perustuen oppisopimuskoulutus näyttää johtavan parempiin työllistymismahdollisuuksiin työuran alkuvaiheessa kuin oppilaitospohjainen ammatillinen ja yleissivistävä koulutus. Oppisopimus mahdollistaa yhteyden oppilaan ja työelämän välille ja usein opiskelija jatkaa samassa työpaikassa valmistumisensa jälkeen. Oppisopimuksen aikana opiskelija oppii työnantajan käytänteet kyseisellä työpaikalla vaadittavat taidot. (Karhunen & Ollikainen 2022.)

Oppisopimus voi myöhemmällä työuralla kääntyä työllistymistä vaikeuttavaksi tekijäksi. Oppisopimuksen painopisteenä ovat tietyssä ammatissa ja työssä vaadittavat taidot, joten oppisopimus ei välttämättä mahdollista riittävän laajaa myöhempää oppimista tukevia perustaitoja. Kapea osaaminen voi vaikeuttaa sopeutumista uuteen työhön tai alan vaihtoon. Työelämän murroksen vuoksi reagointikyky työelämän muuttuviin vaatimuksiin on avaintaito. Etenkin nuorten kohdalla tulee huolehtia riittävästä perustaidoista ja olla varovainen oppisopimuskoulutuksen liiallisesta käyttöönotosta. Suomen yrityksistä puuttuu vielä oppisopimuskoulutuksen järjestämiseen tarvittavaa kulttuuria ja osaamista ja on epäselvää, kuinka julkinen sektori voi muuttaa yritysten kulttuuria myönteisemmäksi oppisopimuskoulutusta kohtaan. (Karhunen & Ollikainen 2022.)

Hyvinvointivaltion turvaaminen tuleville sukupolville vaatii merkittäviä panostuksia osaamiseen, sen ylläpitämiseen ja jatkuvaan oppimiseen sekä työelämän laadun kehittämiseen. Myös yritysten ja elinkeinoelämän tulee pohtia, millaisin toimin he voivat tukea avoimien työpaikkojen täyttymistä, vaikka nuoren hakijan työkokemus olisi vähäisempi. Useat yritykset toimivat jo työllistymisen edistämässä ja hyödyntävät oppisopimuskoulutusta tai muuten kouluttavat osaajia omiin tarpeisiinsa. Kilpailukykyisen palkan lisäksi hyvillä työoloilla on suuri merkitys siihen, mihin työpaikkaan hakeudutaan työhön. (Haatainen 2021.)

7. KEHITTÄMISPROSESSIN TOTEUTUS

7.1. Kehittämisen alkutilanne

Jyväskylän kaupungin työ- ja oppisopimusyksikössä valmennetaan asiakkaita työhön työkokeilun, palkkatuetun työn ja oppisopimuskoulutuksen kautta käytännön työtehtävissä. Asiakkaat työskentelevät aidoissa työtehtävissä työ- ja oppisopimusyksikön tiloissa, josta heidät ohjataan avoimille työmarkkinoille työssäoppimaan. Työ- ja oppisopimusyksikön valmennuskeittiö toimii tiiviissä yhteistyössä oppisopimuskouluttajan, TE-palveluiden ja ravintola-alan yritysten kanssa. Valmennustoiminta on verrattavissa työhön tähtäävään työpajatoimintaan.

Taulukko 2. Keittiötiimin polku (Jyväskylän työ- ja oppisopimusyksikkö s.a.)

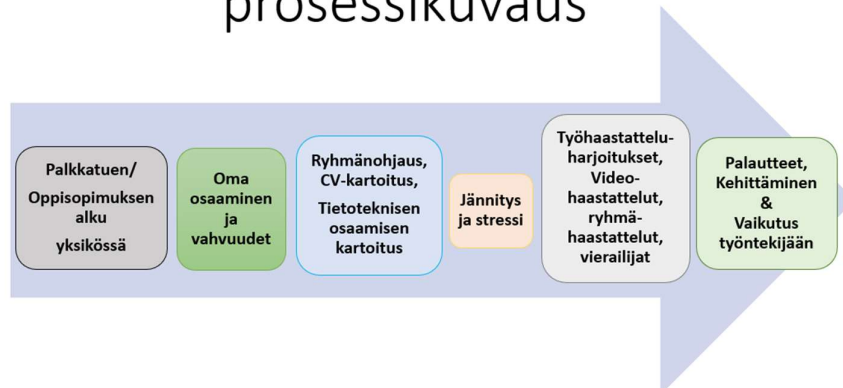
Keittiötiimin polku OPSOt			
Mitä	Työkokeilujakso lyhyimmillään 6 vkoa (4+2, +2vkoa siksi, että palkkatukihakemuksen käsittelyyn varataan 14vrk.) Kokeilu tehdään, jotta selviää, kuinka nopeasti asiakas soveltuu alalle, vai soveltuuko lainkaan. Tarvittaessa kokeilujaksoa jatketaan Työ- ja oppisopimusyksikössä.	Oppisopimuspaikka yrityssiirrolla yritykseen esim. 3kk ajaksi . Työpaikoilla varmistetaan työpaikkaohjaus niin, että koulutetaan sijoituspaikkoihin työpaikkaohjaaja (pienellä pörkkanalla). Yhteydenpito vastaavan työvalmentajan, koulun edustajan ja työpaikkaohjaajan kanssa. Valmentajan työpaikkakäynnit.	Asiakkaan paikkaus yritykseen ja suorittamaan opiskelut loppuun. 1kk siirron jälkeen valmentajan käynti työpaikalla. Palaute yrityksen tms. edustajalta ja ns. "jälkitarkastus", onko asiakkaalla kaikki OK.
		* tätä mahdollisuutta kartoitetaan	
Missä	Työ- ja oppisopimusyksikkö/valmennuskeittiö*	Keittiöt, ravintolat ns. sopeutumis-/tutustumis-/perehdytysjakso yritykselle tms. ja myös asiakkaalle.	Yhteistyössä olevan yrityksen yksikössä
	* käytettävää tilaa kartoitetaan		
Kustannukset	KELA	TE + Palkkatuki	Yritys+Palkkatuki

Taulukossa 2 on kuvattu valmennuskeittiön työllistymispolku ennen kehittämistyötä. Työ- ja oppisopimusyksikössä asiakkaan työskentely on alkanut työkokeilulla, joka on voinut edetä palkkatuettuun työhön oppisopimuksessa valmennuskeittiössä. Kun asiakas aloittaa yrityksessä työn, tehdään yrityssiirto palkkatukeen. 1.7.2023 palkkatuella palkatun työntekijän yrityssiirto muuttui. Työntekijästä, joka siirretään toiseen yritykseen, kuin mihin palkkatuki maksetaan, tulee suorittaa käypäkorvaus. Käypäkorvauksen arvo on palkan ja palkkatuen erotus. Tämä vaikeuttaa ja haastaa yrityssiirtojen tekemistä yksikössä, sillä aiemmin rahallista korvausta ei tarvinnut maksaa. Työnantajan velvollisuudet jäävät edelleen varsinaiselle työnantajalle, eivätkä yritykseen, johon asiakas siirtyy työskentelemään.

Keittiötyövalmennukseen oli suunniteltu työllistymispolkua, jossa ei tehdä enää yrityssiirtoa palkkatuella valmennuskeittiössä työskentelevälle, koska siihen oli tulossa muutoksia 1.7.2023 alkaen. Aiemmin palkkatukea oli saanut valmennuskeittiössä työskennellessä työkokeilujakson jälkeen, mutta tarkoituksena jatkossa on, että palkkatukijakso alkaa yrityksessä. Keittiötyövalmennus alkaa vähintään kuuden viikon mittaisella työkokeilujaksolla, jonka aikana asiakkaan soveltuvuutta alalle arvioidaan. Tämän jälkeen asiakas siirtyy palkkatuetulla oppisopimuksella ravintola-alan yritykseen. Oppisopimuskouluttajana kokin tutkintoon toimii Jypao. Tavoitteena on asiakkaan palkkaus yritykseen ja lopuksi kuukauden mittaisella jälkijaksolla varmistetaan työhön soveltuvuus.

Työ- ja oppisopimussyksikössä on järjestetty työelämävalmennusta. Työelämävalmennus on toteutettu suunnitelmallisesti kaikille asiakkaille, jotka ovat olleet työsopimuksella työ- ja oppisopimussyksikössä. Työelämävalmennuksella on kartoitettu ja yksilöity työntekijän tarpeet ja vahvistettu heidän osaamisensa. Työelämävalmennusta on muokattu työntekijöiden tarpeiden ja palautteiden mukaan. Valmennuksen tavoitteena on ollut elämäntilanteen, työelämävalmiuksien ja työskentelytaitojen edistäminen.

Työelämävalmennus prosessikuvaus



Kuva 2. Työelämävalmennuksen prosessikuvaus (Jyväskylän työ- ja oppisopimussyksikkö s.a.)

Kuvassa 2 on työelämävalmennuksen prosessikuvaus. Työelämävalmennus on aloitettu, kun asiakas on aloittanut palkkatuetun työn tai oppisopimuskoulutuksen työ- ja oppisopimusyksikössä. Työelämävalmennus on koostunut oman osaamisen ja vahvuuksien tunnistamisesta, tietoteknisestä osaamisesta, jännityksen ja stressin hallinnasta ja työhaastatteluharjoituksista. Asiakkailta on kerätty palautetta työelämävalmennuksen päätteeksi.

Oman osaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen –valmennuksessa ohjataan asiakasta hahmottamaan elämän aikana kertynyttä osaamista sekä tietoja ja taitoja, joista osaaminen koostuu. Valmennuksessa pohditaan omia vahvuuksia, omaa osaamisaluetta ja sen tunnistamista erilaisten tehtävien, videoiden sekä keskustelujen kautta.

Tietotekninen osaaminen –valmennuksessa ryhmänohjaus aloitetaan kartoittamalla tarpeet CV:n tekemiseen ja tietoteknisen osaamisen vahvistamiseen. Esimerkki-CV ja yleisimmät työnhakuun liittyvät työnhakutyökalut käydään ryhmässä läpi ja varataan yksilöohjausajat tarpeiden mukaisesti. Seuraavalla ohjauksella käydään läpi ”Mitä sinulle kuuluu? – Tuen tarpeen tunnistamisen avuksi” -kartoitusta hyödyntäen ensimmäisen ryhmävalmennuksen palautetta ja tietoa ryhmävalmentajilta. Ryhmänohjauksessa käytetään levyraatia helpottamaan keskustelua ja itsensä esittelyä. Asiakkaiden arvoja käydään läpi eri menetelmien kautta, jonka pohjalta jatketaan vapaa-ajan harrastuksiin ja niiden hyödyntämiseen työelämässä. Lopuksi käydään keskustelua työhaun vaativuudesta ja käsitellään siitä nousevat aiheet ja kysymykset läpi yhdessä.

Jännityksen ja stressinhallinta -valmennuksessa pohditaan, mitä stressi on, miten se ilmenee arjessa ja kuinka voi ehkäistä stressin haitallisia vaikutuksia. Lisäksi käsitellään työperäistä stressiä, työhyvinvointia sekä palautumista työpäivän kuormituksesta. Valmennuksessa käydään läpi jännittämistä työelämässä ja sitä, kuinka voi helpottaa siihen liittyviä tuntemuksia.

Työhaastatteluharjoitus -valmennus aloitetaan paritehtävällä, jossa molemmat osallistujat ovat vuorotellen työnhakija- ja työnantajaroolissa. Tehtävän aikana molempia osapuolia autetaan. Ryhmässä käydään läpi esille nousseet asiat ja pidetään ryhmähaastattelu. Videohaastatteluissa hyödynnetään Teams-sovellusta tai videopuhelua ja opastetaan samalla niiden käyttöön. Videohaastattelut sovitaan yksilöajoille. Työnhaun stressaavuutta ja kuormittavuutta käydään läpi, jonka pohjalta käydään keskustelua ja tehdään itsetunto-testi ja kuormitusvaaka-arvio. Yrittäjyyteen ja kevytyrittäjyyteen perehdytään ja aiheesta kiinnostuneiden kanssa järjestään jatkopalaveri. Vierailivat asiantuntijat voivat olla rekrytoinnin asiantuntijoista eri alan kouluttajiin.

Ryhmänohjauksen tavoitteena on ryhmäytyminen, yhteyden kokeminen, sosiaalinen vahvistaminen ja ryhmässä toimiminen. Jokaisen valmennuksen jälkeen kerätään lomakkeella palautetta. Palautteiden ja tulosten pohjalta työ- ja oppisopimusyksikössä on todettu valmennukset tarpeellisiksi ja hyödyllisiksi elämänhallinnan, työelämävalmiuksien, työskentelytaitojen edistämisen ja työllistymisen kautta.

Työ- ja oppisopimusyksikössä tarjottavien valmennusten sisällöt ovat päällekkäisiä Jyväskylän kaupungin työllisyyspalveluiden asiakkaille tarjottavien valmennusten kanssa. Valmennuspalvelujen tarjoaminen hankintojen kautta myös työ- ja oppisopimusyksikön asiakkaille on kustannustehokkaampaa kuin se, että työ- ja oppisopimusyksikön resursseja käytetään samansisältöiseen valmennustyöhön. Työ- ja oppisopimusyksikön esihenkilön kanssa käytyjen keskustelujen perusteella voidaan todeta, että hankittavat yksilövalmennukset eivät palvele heidän asiakastarpeitaan kattavasti ja tarvitaan työ- ja oppisopimusyksikön asiakkaille räätälöityä ryhmävalmennusta.

7.2. Kehittämisen tavoite, toimenpide ja tuotos

Tämän opinnäytteentyön tavoitteena on kehittää Jyväskylän kaupungin työllisyyspalveluiden työ- ja oppisopimusyksikön asiakkaiden työllistymistä tukevaa palvelurakennetta kohti avoimia työmarkkinoita. Asiakaskohderyhmänä ovat

työllisyyspalveluiden työnhakija-asiakkaat, jotka suuntaavat keittiöalalle oppisopimuksella. Yrityskohderyhmänä ovat alueen ravintola-alan yritykset, joilla on rekrytointihaasteita ja työvoimapulaa.

Kehittämistyön tuloksena syntyy työllistymisprosessimalli. Mallin avulla saadaan polutettua työllisyyspalveluiden asiakkaita tuetusti keittiöalan työtehtäviin avoimille työmarkkinoille. Tarkoituksena on siirtää oppimista työelämään ja rakentaa tarvittavat tukipalvelut painottuen työn rinnalle. Prosessimalli kuvaa työllisyyspalveluiden asiakkaan prosessia, jonka aikana asiakas soveltuessaan työhön, valitaan oppisopimusopiskelijaksi yritykseen. Prosessimalli sisältää toimenpiteet työllisyyspalveluiden asiakkaan työllistymiseksi ja työssävalmentaja tukee asiakasta asiakkuusprosessin ajan, ennen opintojen aloittamista ja opintojen aikana. Tavoitteena on supistaa valmennuskeittiössä tapahtuvaa oppimista, jolloin työllisyyspalveluiden kustannuksia saadaan alemmaksi.

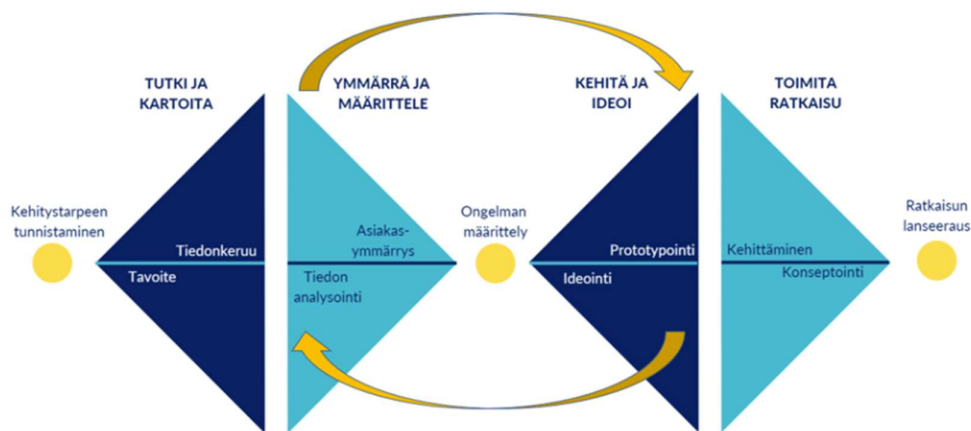
Kehittämistyön toimenpiteenä on kartoittaa niin asiakkaiden kuin yritysten tukitoimenpiteiden tarpeita ja kokemia hyviä käytänteitä. Tuen tarpeiden ja hyviksi koettujen käytänteiden pohjalta kehitetään malli tukitoimintaan asiakkaan valmennusjaksosta. Polku mahdollistaa työllistymisen ja työelämään kiinnittymisen sujuvasti ja tavoitteellisesti. Kehittämistyössä sovelletaan yhteiskehittämistä, jotta saadaan eri osapuolten näkemykset ja kokemukset ilmi.

7.3. Kehittämismenetelmät ja niiden soveltaminen

Kehittämismenetelmänä käytetään yhteiskehittämisen menetelmää. Yhteiskehittämällä tarkoitetaan Niemisen ym. (2021, 4) mukaan tuotteiden tai palveluiden kehittämisprosessia, jossa kehittämisessä on mukana eri toimijoita, kuten asiakkaita, asiantuntijoita ja palvelun tuottajia. Käytännön toteutukset ja vaiheet, joissa osapuolet otetaan mukaan vaihtelevat. Eri vaiheita ovat ratkaisutavan haasteen tai ilmiön hahmottaminen sekä asiakastarpeen ymmärtäminen ja nykytilanteen tunnistaminen, yhteinen ideointi, yhteinen ratkaisujen kehittäminen sekä yhteinen palvelun toteuttaminen. (Nieminen ym. 2021, 4.)

Yhteiskehittäminen on saavuttanut suosiota eri palveluiden parantamisessa ja uusien innovaatioiden luomisessa. Myös julkisella sektorilla yhteiskehittäminen on voimakkaassa kasvussa. Julkisten palvelujen yhteiskehittämistä perustellaan kansalaisten tarpeiden huomioimisella (laatuargumentti), kansalaisten osallistamisella (demokratia-argumentti), resurssien tehokkaalla hyödyntämisellä (tuottavuusargumentti), uusilla ja luovilla ideoilla (innovaatioargumentti) sekä palvelujen yleisellä hyväksyttävyydellä (legitimiteettiargumentti). Yhteiskehittämisen kautta tuetaan osallistumista, vahvistetaan yhteisöllisyyttä, luodaan mahdollisuuksia vaikuttamiseen ja valtaistetaan toimijoita. Yhteiskehittämisen kohteet vaihtelevat ja menetelmät kehittyvät, mutta yhteinen tekijä on tarve irrottautua perinteisistä ratkaisuista ja pyrkimys luovaan ajatteluun. Julkiset palvelut paranevat, kun niiden kehittämisessä kuunnellaan myös käyttäjien mielipiteitä. Kansalaisten kokemustiedon hyödyntämisen lisäksi yhteiskehittäminen vahvistaa kansalaisten osallisuuden kokemuksia ja edistää julkisyhteisöjen yhteistyön kulttuuria. (Jalonen 2019, 305.)

Yhteiskehittämistä ja sen prosessia kuvaa ”tuplatimantti”-malli, joka kuvaa prosessin eri vaiheita, mutta ei anna niille sen tarkempia määritteitä. Tuplatimantti kertoo, mikä tarkastelun näkökulma kussakin vaiheessa on. Ensin lähdetään avoimesti tunnistamaan, mistä ongelmassa on kyse. Tämän jälkeen pyritään löytämään, mikä on ongelma, jolle lähdetään kehittämään ratkaisuja. Lopuksi ratkaisuvaihtoehdoista päädytään toteuttamisen kautta parhaaksi katsottuun toteutukseen. (Nieminen ym. 2021, 7.)



Kuva 3. Tuplatimanttimalli (Ahtola 2020.)

Tuplatimanttimalli tunnetaan laajasti yhtenä muotoiluajattelun ja palvelumuotoilun keskeisenä metodina. Sen kehitti brittiläinen Design Council vuonna 2003. Tuplatimantti tarjoaa kattavan näkökulman palvelumuotoiluun ja muotoiluajatteluun, avaten näin prosessin filosofiaan monipuolisesti. Tuplatimanttimalli tarjoaa joustavan rakenteen kehitettävälle projektille, pitäen sen selkeänä ja antaen sille raamit. (British Design Council s.a.)

Tuplatimantti (kuva 3) on suunnitteluprosessi, joka koostuu kahdesta timantin muodosta, symbolisoiden divergenttia ja konvergenttia ajattelua. Divergenssi edustaa tiedon keräämistä ja avoimuutta ja konvergenssi kuvaa tiedon analysointia sekä kiteyttämistä. Prosessi etenee neljässä vaiheessa, jotka ovat: tutki ja kartoita, ymmärrä ja määrittele, kehitä ja ideoi sekä toimita ratkaisu. Ensimmäisessä vaiheessa suunnitellaan projekti, asetetaan tavoitteet ja tehdään tiedonkeruuta asiakkaiden kokemuksista. Toisessa vaiheessa syvennetään asiakasymmärrystä ja tiivistetään ratkaistava ongelma karsimalla turhaa tietoa. Kolmannessa vaiheessa asiakasymmärryksen perusteella luodaan erilaisia ratkaisuja, joita testataan prototyyppien avulla oikeissa tilanteissa. Neljännessä vaiheessa testauksen ja iteraatioiden jälkeen valitaan toimivaksi todetut ratkaisut, ja ne paketoidaan käyttöön lanseerattavaksi konseptiksi. Tuplatimantissa korostetaan prosessin jatkuvuutta ja iteratiivista kehittämistä. Vaikka vaiheet kuvataan aikajanana, työ jatkuu esimerkiksi muutosten jalkauttamisen, viestinnän ja oikean asiakaskunnan tavoittamisen parissa myös konseptin lanseerauksen jälkeen. (Ahtola 2020.)

7.4. Kehittämisprosessin kulku tässä opinnäytetyössä

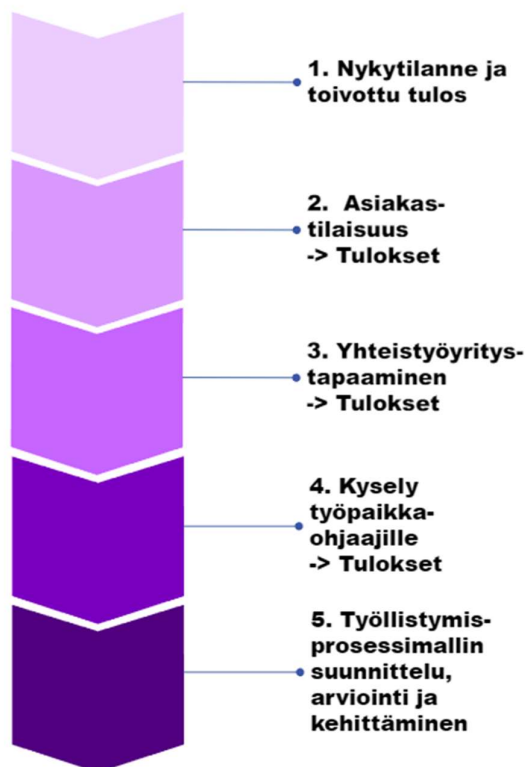
Tässä kehittämistyössä kehitetään valmennusta, jonka keskiössä on tuettu ja polutettu työllistymismalli. Kehittämistiimiin osallistuvat Jyväskylän kaupungin työllisyyspalveluiden työ- ja oppisopimusyksikön valmennuskeittiössä työskentelevä työvalmentaja, yksikön esihenkilö ja yksiköstä vastaava työllisyyspalvelupäällikkö, oppilaitoksen opettaja sekä opinnäytetyön tekijät. Lisäksi kehittämiseen osallistuvat asiakkaat, yritysten edustajat ja työpaikkaohjaajat.

Kuvassa 4 on esitetty kehittämisprosessi ja sen eteneminen vaiheittain. Jokaisen tiedonkeruuvaiheen tulokset huomioidaan seuraavassa vaiheessa. Kehittämisprosessi etenee seuraavien vaiheiden kautta.

1. Kuntakokeilun johtajan ja työ- ja oppisopimusyksikön päällikön kanssa käydään läpi strategian pohjalta nykytilanne ja toivottu kehittämistyön tulos. Käytännön nykytilanne ja muutostarpeet kartoitetaan työ- ja oppisopimusyksikön esihenkilön ja valmennuskeittiön työvalmentajan kanssa keskustellen.
2. Asiakasymmärrystä hankitaan valmennuskeittiössä työskenteleviltä nuorilta tehtävien ja keskustelun avulla. Nuoria rohkaistaan tuomaan esille tuen tarpeita sekä onnistuneita kokemuksia saadusta tuesta työtehtävien oppimiseksi työelämässä, oppilaitoksessa ja valmennuskeittiössä. Tulokset käydään yhdessä läpi työ- ja oppisopimusyksikön päällikön, esihenkilön ja työvalmentajan kanssa, ja asiakkaiden tuentarpeiden sekä osaamisen perusteella suunnitellaan jatkosijoittumismahdollisuudet yrityksiin työhön.
3. Alueen ravintola-alan yrityksiä kontaktoidaan ja heidän rekrytointitarpeitaan selvitetään. Yritysten edustajia pyydetään työ- ja oppisopimusyksikön esittelytilaisuuteen, jossa kerrotaan yksikön toiminnasta ja esitellään valmennuskeittiössä työskenteleviltä saatuja kokemuksia työelämästä. Yritysten edustajien näkemyksistä työllistymisen esteistä ja työllistymistä edistävästä tekijöistä keskustellaan ja pohditaan työn muokkaamisen mahdollisuuksia. Tilaisuuden myötä aloitetaan yritys yhteistyö ja sovitaan yhteydenottoja työkokeiluista varten. Tilaisuuden jälkeen keskustellaan tapahtumassa huomioituista tekijöistä, jotka vaikuttavat sujuviin työllistymisiin työ- ja oppisopimusyksikön työvalmentajan ja esihenkilön kanssa.

4. Yritystilaisuudesta ja asiakastapaamisesta nousseet asiat kootaan ja niiden perusteella muotoillaan yritysten työpaikkaohjaajille kysely. Kyselyssä kartoitetaan yritysten tarvitsemaa tukea asiakkaan työn aloitukseen sekä aiempia onnistumisia, kuinka nuori on saatu osaksi työyhteisöä ja oppimaan työtehtäviä. Kyselyn tulokset käydään läpi työ- ja oppisopimusyksikön työvalmentajan ja esihenkilön kanssa.

5. Tuen tarpeiden ja onnistumiskokemusten pohjalta suunnitellaan malli asiakkaan työllistymispolusta tukitoimineen. Työllistymisprosessimal- lissa huomioidaan asiakkaiden, työelämän edustajien ja työpaikkaoh- jaajien näkemykset. Malli esitellään työ- ja oppisopimusyksikön esihen- kilölle ja työvalmentajalle sekä työllisyyspäällikölle ja oppilaitoksen opettajalle. Mallia arvioidaan ja saadun palautteen perusteella malli muokataan lopulliseen muotoonsa. Kehittämistyön tuotoksena on val- mennuskeittiön asiakkaita tukeva työllistymispolun malli. Malli tukee tar- koituksellisen valmennusprosessin toteutumista ja asiakkaan sijoittu- mista pysyvästi yritykseen työntekijäksi. Mallin avulla on mahdollista tu- kea yritystä avointen työpaikkojen täyttämiseksi. Tuotoksena on runko- malli asiakkaan työllistymisjakson tukipalveluista sekä uusi yhteistyöyri- tysverkosto, joka tarjoaa työpaikkoja asiakkaille. Malli mahdollistaa uu- denlaisen valmennuskäytännön toteuttamisen työelämässä ja jatkoke- hittämisen yhteistyössä työelämän ja oppilaitoksen kesken.



Kuva 4. Kehittämisprosessi

Tässä opinnäytetyössä sovelletaan yhteiskehittämisen menetelmää niin, että jokaisen ryhmän kokemukset ja tarpeet kerätään erillisten kehittämistapahtumien kautta. Haluamme luoda osallistujille turvallisen tilan, jossa on mahdollista tuoda esille myös ikäviä asioita. Asiakkaiden suomen kielen osaamisen haasteet huomioidaan antamalla mahdollisuus tarkentaviin keskusteluihin. Työpaikkaohjaajien kiireinen työtilanne huomioidaan lähettämällä kysely sähköpostitse, jolloin jokainen voi itse valita sopivan ajan vastaamiselle. Työnantajien edustajia on tärkeää tavata kasvoitusten yhteistyön aloittamisen vuoksi, joten heidät kutsutaan työ- ja oppisopimusyksikön tiloihin järjestettävään tapaamiseen.

7.4.1. Nykytilanteen kartoitus ja toivotun tuloksen selvittäminen

Kuntakokeilun johtajan ja työ- ja oppisopimusyksikön päällikön kanssa käytiin läpi strategian pohjalta nykytilanne ja toivottu kehittämistyön tulos. Jyväskylän kaupungin säästöt vaikuttavat työ- ja oppisopimusyksikön toimintaan niin, että

henkilötyövuosia vähennetään. Keskusteluissa nousi tarve saada työ- ja oppisopimusyksikön toiminnan tuloksena kustannustehokkaammin työllistymisiä. Tarvitaan nopeampi valmennusprosessi, jossa valmennus painottuu työelämään. Tällä hetkellä valmennustoiminta vaatii tilan ja valmennustoiminta on kallista työllistymisiin verrattuna.

Käytännön nykytilanne ja muutostarpeet kartoitettiin työvalmentajan ja työ- ja oppisopimusyksikön esihenkilön kanssa keskustellen. Keskusteluissa nousi ilmi, että valmennuskeittiötoiminnan käynnistyminen ja asioiden edistyminen oli ollut aikaa vievää. Toiminnan kehittäminen koetaan vaikeaksi säästöjen vuoksi ja palkkatukiudistus vaikeuttaa asiakkaan yrityssiirtoa, sillä siitä aiheutuu työnantajalle kustannuksia. Valmennustoimintaa tulee supistaa, mutta asiakaspalautteiden perusteella koetaan, että valmennustoiminta on ollut tarpeellista. Työllisyyspalveluiden dynaamisten pienhankintojen kautta hankittavat valmennukset eivät ole työ- ja oppisopimusyksikön asiakkaille sopivia, vaan heille tulisi voida tarjota ryhmävalmennuksia. Korkeat työllistymisodotukset ovat ristiriidassa suhteessa vaikeasti työllistyvien asiakkaiden osaamisen kehittymiselle. Tarvitaan yhteistyöyrityksiä mukaan toimintaan, jotta voidaan saada asiakkaita työhön työpaikoille.

7.4.2. Asiakastilaisuus

Prosessin tavoitteena oli luoda osaamispolkua kohti työelämää. Halusimme kartoittaa asiakastapaamisessa, millaista osaamista työ- ja oppisopimusyksikön asiakkaille oli karttunut eri oppimisympäristöissä ja millaista osaamista vielä tarvitaan. Lisäksi halusimme selvittää asiakkaiden onnistumisen ja epäonnistumisen kokemuksia, joita voisimme huomioida työllistymismallin rakentamisessa. Työ- ja oppisopimusyksikön keittiötiimin asiakkaille kerrottiin, että tarvitsemme heidän kokemuksistaan tietoa, jotta heidän työllistymistään voitaisiin tukea tarkoituksenmukaisesti ja tuloksellisesti. Asiakkaita oli yhteensä 7 ja he olivat pääosin maahanmuuttajataustaisia. Asiakkaille näytettiin diaesityksellä oppilaitokseen, keittiötiimiin ja työpaikkaan liittyviä kysymyksiä (liite 1), joihin he vastasivat kirjoittamalla ja keskustelemalla. Tehtävä oli heikon suomen kielen taidon vuoksi joillekin haastava, mutta keskustelun ja Google-

kääntäjän avulla saatiin vastauksia kysymyksiin, joita kirjasimme ylös. Huomasimme myös, että joillakin asiakkailta toistuivat samat vastaukset eri oppimisympäristöistä ja kohdensimme kysymyksiämme keskustellen.

Asiakastapaamisessa käydyissä keskusteluissa ja kysymysten vastauksista nousi esiin, että oppilaitoksessa (taulukko 3) oli opittu suomen kieltä ja ruokien valmistusta sekä kakkujen leipomista ja koristelua. Kaksi asiakasta ei osannut vielä sanoa, oliko oppinut uusia asioita, koska koulu oli vasta alkanut. Osa asiakkaista koki, että tarvitsee lisää suomen kielen harjoitusta. Lisäoppia toivottiin matematiikasta, pää- ja jälkiruoista sekä kakunkoristelusta. Kaksi asiakasta halusi oppia lisää dieettiruoista ja ruokavalioista. Asiakaskokemuksista tuli ilmi, että kertausta koetaan tärkeäksi ja uudet asiat kiinnostavat. Onnistumisia ja ilon aiheina koettiin uusien asioiden oppiminen, tulevaisuudessa oikean työpaikan saaminen, uuden kaverin saaminen ja suomen kielen oppiminen samalla, kun oppii suomalaisia ruokatapoja. Lisäksi onnistumisen kokemuksia oli tullut aiemman osaamisen hyödyntämisestä ja keittiössä hyödyksi olemisen kokemuksista. Pettymyksiä oli tullut, kun kaikki eivät olleet osallistuneet yhtä ahkerasti työntekoon, vaan kuljeskelivat ympäriinsä, olivat puhelimella ja kuuntelivat musiikkia. Oppimisvaikeudet aiheuttivat ongelmia ajoittain.

Taulukko 3. Oppilaitoksen oppimisympäristöstä koetut asiat

Oppilaitoksessa opittua	suomen kieli ruokien valmistus kakkujen leipominen ja koristelu
Osaamistarpeita	suomen kieli matematiikka pää- ja jälkiruoat kakkujen koristelu dieettiruoat ja ruokavaliot kertausta ja uusia asioita
Onnistumisia	uusien asioiden oppiminen tulevaisuudessa oikean työpaikan saaminen uuden kaverin saaminen suomen kielen oppiminen samalla kun oppii suomalaisia ruokatapoja osaamisen hyödyntäminen ja keittiössä hyödyksi oleminen
Pettymyksiä	kaikki eivät osallistu yhtä ahkerasti työntekoon ympäriinsä kuljeskelevat puhelimella olevat ja musiikkia kuuntelevat oppimisvaikeudet

Valmennuskeittiössä (taulukko 4) oli opittu valmistamaan hyvää ruokaa nopeasti ja tehokkaasti sekä suomalaisen ruuan valmistusta. Lisäksi oli opittu nopeaa ongelmanratkaisukykyä, vahvistettu taitoja ja koettu uusien asioiden jääneen mieleen. Lisää halutaan oppia pää- ja jälkiruokien sekä kakkujen tekoa. Eri tekniikat, reseptit ja ruoka-aineet maailmalta kiinnostavat. Ruuanlaittoa, ruokavalioita, uusien ruokien valmistamista, suomen kieltä ja matematiikkaa halutaan oppia lisää ja asioita harjoitellaan mielellään uudelleen. Työ valmennuskeittiössä on koettu mielekkääksi ja siellä on koettu olevan hyvä tiimi, esihenkilö ja henkilökunta. Onnistumisen kokemuksia on tuonut tehtävistä nopeasti suoriutuminen, muiden auttaminen ja vastuu kahvituksista. Iloa on tuonut, kun on saanut kaverin. Tiimikaveri on opettanut suomea ja on voinut oppia katsomalla tiimikaverin työskentelyä. Valmennuskeittiössä on koettu osaamisen ja tekemisen iloa sekä kiinnostusta ruoanvalmistukseen. Pettymyksiä on tullut oppimisvaikeuksien vuoksi ja välillä haluttaisiin vaihtaa oppimisympäristöä menemällä työhön.

Taulukko 4. Valmennuskeittiön oppimisympäristöstä koetut asiat

Keittiötiimissä opittua	hyvän ruoan valmistus nopea ongelmanratkaisukyky taitojen vahvistaminen ja muistaminen suomalaisen ruoan valmistaminen todella hyvin ruoan valmistustaito nopeasti ja tehokkaasti
Osaamistarpeita	lisää pää- ja jälkiruokia sekä kakkuja harjoitella asioita uudelleen tekniikoita reseptejä eri ruoka-aineita maailmalta ruuanlaittoa ruokavalioita uusien ruokien valmistaminen suomen kieli matematiikka
Onnistumisia	työ mielekästä hyvä tiimi, hyvä esihenkilö, hyvä henkilökunta tehtävistä nopeasti suoriutuminen muiden auttaminen vastuu kahvituksista kaveri tiimikaveri opettaa suomea oppii katsomalla tiimikaverin työskentelyä osaamisen ilo tekemisen ilo kiinnostus ruuasta
Pettymyksiä	oppimisvaikeudet vaihtelua työpaikkaan

Työpaikalla (taulukko 5) oli opittu kassatyöskentelyä, annosten ja leipien pakkaamista, työtehtävien ajoittamista ja dieettejä sekä ruokatietoutta, suomen kieltä ja asiakaspalvelua työkavereiden kanssa. Työnantaja oli opettanut itsevarmaa ja rohkeaa työntekoa. Oli koettu, että erityisesti esihenkilö vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin. Toiveena oli lisää harjoittelua, työtehtävien ajoittamisen hallinnan opettelua ja eri toimintatapojen opettelua. Tarvetta oli oppia lisää ruokavalioista ja erilaisia ruokaohjeita. Asiakkailla on kiinnostusta oppia jatkuvasti uusia asioita, koska kokeneemman on helpompi osallistua työtehtävien tekoon. Tasa-arvo koettiin tärkeänä ja sitä voisi toteuttaa työnkierrolla. Asiakkailla oli tarvetta olla osana työporukkaa. Onnistumisen iloa työpaikalla oli tuonut onnistuneet työtehtävät ja työssä viihdytään ja iloitaan kun oppii ja onnistuu. Työskentely ystävällisen esihenkilön kanssa oli tuottanut iloa ja kokemuksen, että esihenkilö piti yhteisestä työskentelystä. Pettymyksiä työssä oli tuottanut kommunikaation ja muistamisen vaikeudet sekä työpaikkaohjaajan liian nopea asioiden läpikäyminen. Suomen kielen oppiminen oli koettu vaikeaksi erityisesti silloin, kun muut työntekijät olivat olleet suomalaisia ja puhuneet keskenään nopeasti. Joka kerta ei uskalleta kysyä, jos ei ymmärretä, ja se ettei tiedä mitä resepti sisältää ja mitä pitää tehdä aiheuttaa jännittyneisyyttä ja pelkoa.

Taulukko 5. Työpaikan oppimisympäristöstä koetut asiat

Työpaikalla opittua	kassa, pakatut annokset ja leivät ajoitus dieetit, erityisruokavalioita, ruokia suomen kieli asiakaspalvelu yhteistyö itsevarmuutta ja rohkeutta työnteossa esihenkilö luo tunnelman
Osaamistarpeita	lisää harjoittelua, ajoitusta, eri tapoja ruokavalioita ruokaohjeet jatkuva oppiminen – kokemusta ja varmuutta tasa-arvo - kiertävät työtehtävät, osa porukkaa
Onnistumisia	kahvitukset oppimisen ja onnistumisen ilo esihenkilön ystävällisyys ja työskentely yhdessä
Pettymyksiä	kommunikaatio ja muistaminen vaikeaa välillä työpaikkaohjaajan liian nopea asioiden opettaminen jos muut työntekijät suomalaisia, puhuvat liian nopeasti joka kerta ei voi kysyä jos ei ymmärrä, jännittää ja pelottaa, jos ei tiedä mitä resepti sisältää ja mitä pitää tehdä

Seuraavaksi kartoitimme, mitkä tekijät koetaan työhyvinvointia ylläpitävinä ja tärkeinä työpaikassa ja millaiset työtehtävät olisivat motivoivia. Halusimme myös kartoittaa, minkä tyyppiset työpaikat kiinnostavat jatkosijoittumista ajatellen.

Vastausten mukaan unelmien työpaikassa (taulukko 6) saa hyväksyntää ja ymmärrystä ja on turvallisuuden tuntu, eikä siellä ole syrjintää. Esille nousi hyvä tunnelma sekä mukavat kanssatyöntekijät, tiimi, esihenkilö ja työkaverit. Asiakkaiden mielestä esihenkilö luo ja ylläpitää ilmapiiriä ja hyvä työnantaja on tärkeä. Toivottiin, että saa lomaa tai soviteltua työaika helposti, päivätyötä, hyvää palkkaa ja, että työpaikka olisi lähellä kotia tai keskustassa, johon on helppo tulla pyörällä tai bussilla. Mieluisiksi työtehtäviksi mainittiin ruuan teko, pääruokien ja salaattien valmistaminen, leipominen ja pöytien puhdistus. Asiakkaat toivoivat vaihtelevuutta työtehtäviin ja työnkiertoa, ja kokivat, että monipuoliset ja sellaiset tehtävät, jotka osaa hoitaa kiinnostavat eniten. Tulevaisuuden työpaikkatoiveina asiakkaat mainitsivat ison tai pienen ravintolan, päiväkodin tai koulun keittiön ja oman ravintolan. Yksi asiakas ei halunnut nopeaa työllistymistä, sillä ei kokenut olevan jaksamista siihen.

Taulukko 6. Asiakkaiden toiveet tulevaisuuden työelämältä

Toiveet työpaikalta	hyväksyntä ymmärrys turvallisuuden tuntu hyvä tunnelma 100% esihenkilö luo ja ylläpitää hyvää ilmapiiriä hyvä palkka (2) ja työnantaja hyvä pomo ja työkaverit mukavat kanssatyöntekijät hyvä porukka saa lomaa tai soviteltua työaika helposti päivätyö lähellä kotia tai keskustaa, johon helppo tulla pyörällä tai bussilla
Mieluiset työtehtävät	ruuan teko, pääruuat leipominen salaatit (2) pöytien siivous vaihtelevat tehtävät, työnkierto, kaikenlaiset tehtävät kiinnostavat ja sellaiset, jotka osaa
Työpaikkatoive	isossa tai pienessä ravintolassa päiväkodin tai koulun keittiössä tulevaisuudessa omassa ravintolassa en halua nopeasti työelämään

Lopuksi kysyimme, mikä auttaisi parhaiten työllistymään. Vastauksissa (taulukko 7) nousi työnhakuun, työnantajaan, suomen kielitaitoon, osaamiseen ja sosiaalisiin taitoihin liittyä tekijöitä, joiden koettiin vaikuttavan työllistymiseen.

Taulukko 7. Asiakkaiden kokemat työllistymiseen vaikuttavat tekijät

Työnhaku	Oma käynti työnvälityksessä. Valmentaja ottaa yhteyttä työnvälitykseen. Valmennus työpaikkojen etsimiseen ja mahdollisuuksien läpikäyntiin. CV:n tekemisen opettelu.
Työnantaja	Tutustuminen yhdessä työnantajiin. Mahdollisuus saada nopeasti työpaikka. Ilmoitus, jos ravintolassa tarvetta työntekijälle. Ei enää työkokeiluun, ei johda työpaikkaan. Syrjimättömyys.
Suomen kieli (3)	Suomen kielen taito auttaa luomaan verkostoja.
Osaaminen	Kokin tutkinto. Koska ei tutkintoa, saa vain sijaisuuksia. Ammattitutkinto Keittiötyötaidot. On ruuanlaitto- ja keittiöpalvelutaitoja. Työkokemus
Sosiaaliset taidot	Uskallaisuutta, rohkeutta ja itsevarmuutta lisää.

Asiakkaat kokivat, että työllistymiseen voi vaikuttaa mm. lisäämällä suomenkielen taitoa ja saamalla itsevarmuutta lisää. Ammatillisen koulutuksen ja työkokemuksen ajatellaan auttavan työpaikan saamisessa. Myös se, että voi saada työpaikan nopeasti, koettiin tärkeäksi.

7.4.3. Asiakastilaisuudesta saadut tulokset

Esittelimme asiakastilaisuudesta saadut asiat kokemuksista ja odotuksista työn oppimisesta ja työelämästä sekä työelämään pääsemisestä. Asiakkaat olivat oppineet samankaltaisia asioita niin keittiövalmennuksessa, oppilaitoksessa kuin työssä. Keskustelimme, että kertaus ja ajankäyttömahdollisuus tukee asiakkaan oppimista, mutta turhaa päällekkäisyyttä on hyvä karsia. Kartoitimme asiakkaiden työllistymistoiveita ja pohdimme keittiöalan yrityksiä, joihin kukin asiakas sopisi osaamisensa, osaamistarpeidensa, kokemustensa ja odotustensa mukaisesti.

Yllä mainituista keskusteluista ja kysymysten vastauksista työllistymisprosessimalliin seurasi ensin työ- ja oppisopimusyksikön keittiössä tehtävän valmennusjakson supistaminen, joka myöhemmin poistettiin kokonaan päällekkäisten

toimintojen vuoksi. Työllistymisprosessimalliin sisällytettiin työparityöskentely ja työnkierto sekä valmennustarjotin. Malliin kirjattiin asiakkaan tueksi työpaikalle työssävalmentaja.

7.4.4. Yhteistyöyrittäjäyhteistyö

Seuraavaksi tapasimme ravintola-alan yritysten edustajia työ- ja oppisopimusyksikön tiloissa. Tapahtumaan kutsuttiin keittiöalan yritysten edustajia Keski-Suomen alueelta. Valittujen yritysten edustajille lähetettiin kutsu yhteistyötapaamiseen. Suurin osa yritysten edustajista vastasi tulevansa paikalle. Tapahtumaa varten tehtiin kooste asiakkaiden esiintuomista työelämäkokemuksista ja odotuksista. Kutsussa pyydettiin yritysten edustajia tulemaan keskustelemaan heidän työvoimatarpeistaan ja työllisyyspalveluiden mahdollisuuksista tukea työllistymisiä. Paikalle saapui yritysten edustajia Keski-Suomen Hyvinvointialueen ruokapalveluilta, Juvenekselta ja Compass Groupilta.

Työ- ja oppisopimusyksikön esihenkilö ja valmennuskeittiön työvalmentaja esittelivät asiakkaiden palvelupolkua ja kuvasivat, kuinka asiakkaat valikoituvat ja kuinka heitä autetaan työllistymään. He kertoivat, mitä tukea asiakkaalle voidaan antaa yksiköstä, oppilaitoksesta tai työpaikalta. Yritysten edustajille kerrottiin oppisopimusmallista ja palkkatuesta. Esittelimme kehittämistyötämme ja keskustelimme yhteistyön aloittamisesta työnantajayritysten ja työ- ja oppisopimuskeskuksen välillä tavoitteena kehittää sujuvia siirtymiä työelämään. Esittelimme asiakkaiden kanssa kehittämistyöskentelyssä saadut tulokset työpaikalla tapahtuvan oppimisen osalta. Keskustelimme yritysten rekrytointitarpeista, työtehtävien muokkaamismahdollisuuksista, työelämäpolkujen muodostumisista ja yhteistyötoiveista sekä yritysten edustajien kokemista asiakkaiden tuentarpeista työelämässä.

Taulukko 8. Yritysten edustajien esiintuomat asiat, joihin asiakkailla tuentarpeita

motivaatio
asenne
työntekijän ammatilliset valmiudet
työelämätaidot
urasuunnitelmat

Työelämän edustajilta nousi esiin tarpeita (taulukko 8) vahvistaa työntekijän valmiuksia, motivaatiota ja asennetta sekä työelämätaitoja. Keskusteluissa selvisi, että yrityksissä ei ole työllistettäville asiakkaille urasuunnittelua, mikä tulee huomioida kehittämistyön prosessimallissa. Asiakkaalle tulee tehdä jatkosuunnitelma työssä pysymiseksi ja kehittymiseksi työtehtävissä. Lopuksi keskustelimme yritysvierailuista ja mahdollisista asiakkaiden työn aloituksista yrityksiin. Sovimme, että teemme kyselyn työpaikkaohjaajille tuen tarpeista käytännön työhön asiakkaan työn ohjaamiseen.

7.4.5. Yhteistyöyritystapaamisesta saadut tulokset

Jäimme tapaamisen jälkeen keskustelemaan työ- ja oppisopimusyksikön esihenkilön ja työvalmentajan kanssa esiinnousseista asioista ja kirjassimme tulokset (taulukko 8). Pohdimme, kuinka valmennuksellisin keinoin voitaisiin vaikuttaa asiakkaan motivaatioon ja asenteeseen työssä toimimiseksi. Asiakkaan kiinnostus alaan on työllistymisen lähtökohta ja on tärkeää ohjata palveluun niitä asiakkaita, jotka aidosti haluavat toimia keittiötyössä. Työelämätaitoja ja ammatillisia valmiuksia voidaan tukea työvalmentajan toimilla. Myös urasuunnitelmat yrityksiin tulee jatkossa huomioida, kun halutaan luoda pysyviä työsuhteita.

Tästä vaiheesta työllistymisprosessimalliin saatiin yhteistyöyritykset. Työnantajien edustajien esiintuomat asiat tulee huomioida asiakkaan alkuhaastattelussa sekä valmennustarjottimen valmennussisällöissä. Työllistymisprosessimalliin kirjattiin asiakkaan jatkosuunnitelman tekeminen työuran kannalta. Malliin lisättiin mentorointi, jotta asiakas voi saada syvempää ohjauksellista tukea kestäväen työuran luomiseksi työpaikalle.

7.4.6. Kysely työpaikkaohjaajille

Työpaikkaohjaajille laadittiin kysely (liite 2) Webropol-ohjelmalla. Kyselyllä kar-
toitettiin mm. hyviä ohjaamiskäytänteitä ja koettuja tuen tarpeita ohjaamistilan-
teisiin. Aiemmistä kehittämistapahtumista nousseet asiat huomioitiin kyselyä
laadittaessa. Kysely lähetettiin yritysten edustajien välittämänä yritysten työ-
paikkaohjaajille 6.6.2023. Vastausaikaa oli kaksi viikkoa. Kyselyyn saimme
vastaukset kymmeneltä työpaikkaohjaajalta.

Vastaajien ammattikeittiöt jakaantuivat tasaisesti niin, että kolmasosassa on
1–3 työntekijää, kolmasosassa 4–8 työntekijää ja kolmasosassa yli 9 työnteki-
jää. Toimipaikkaa kysyimme asiakkaiden sijoittamisten vuoksi. Kyselyyn vas-
tanneilla oli jo karttunut kokemusta työpaikkaohjaajana toimimisesta. Noin 70
prosentilla vastaajista oli kokemusta työpaikkaohjaajana toimimisesta yli 3
vuoden ajan ja kenelläkään ei ollut alle vuoden kokemusta. 90 prosenttia vas-
taajista oli ohjannut opiskelijoita, 60 prosenttia työkokeilijoita, 50 prosenttia
maahanmuuttaneita ja 30 prosenttia nuoria.

Perehdyttämisen tukena käytetään lähes kaikissa kyselyyn vastanneiden työ-
paikoissa kirjallisia ohjeita, yli puolella on käytössä perehdytyslista. Noin puo-
lessa työpaikoista on käytössä nimetty perehdyttäjä ja puolella työpaikoista
perehdytys tapahtuu eri henkilöiden toimesta työn ohella. Videomateriaali on
käytössä kahdessa työpaikassa.

Työpaikkaohjaajat kokivat onnistumisina (taulukko 9), kun opiskelija oli valmis-
tunut tai työllistynyt koulutuksen jälkeen. Lisäksi työntekijöiden yhteistä työtä
oli kehitetty, tiimityö oli lisääntynyt ja käytettiin palkitsemista.

Taulukko 9. Työpaikkaohjaajien kokemia onnistumisia

opiskelija on työllistynyt koulutuksen jälkeen
opiskelijoiden valmistuminen
työntekijöiden yhteisen työn kehittäminen
tiimityön lisääntyminen
palkitseminen

Kartoitimme työpaikkaohjaajien kokemia hyviä käytänteitä ja haasteita ohjauksessa. Avoimista vastauksista tehty kooste (taulukko 10) kuvaa, kuinka hyvien käytänteiden ohella eri asioissa koetaan samanaikaisesti haasteita.

Taulukko 10. Työpaikkaohjaajien kokemia hyviä käytänteitä ja haasteita

	hyviä käytänteitä	haasteita
yksilöllisyys	yksilöllinen huomiointi ohjattavan taustan ja elämäntilanteen huomioiminen	
ilmapiiri	avoin ilmapiiri	
parityöskentely	toisen työntekijän työparina	
aika	ajan käyttö ja avoin keskustelu avainasemassa riittävästi aikaa ohjaukseen (huom. suomenkielitaito)	ohjaamiseen ei ole resursoitu aikaa henkilöstöpula perustyöhönsäkään ei riitä aikaa
suunnitelmallisuus	sitoutuneisuus ja suunnitelmallisuus henkilökohtaiset opetussuunnitelmat	Joillain harjoittelijoilla ei ole ollut perustietoja/ -taitoja ravitsemisalalle
perehdytys	hyvä perehdytysmateriaali asioiden toistaminen useasti: asiat jäävät mieleen tukena kirjallinen ohje rutiininomaiset työtehtävät, jolloin tulee toistoa samaa työtehtävää useampi päivä	kuormittaa, kun itselle selkeät asiat täytyy muistaa kertoa opiskelijalle
suomen kieli	puhutaan paljon suomea, kielitaito voi karttua käytännön menetelmät toimivat parhaiten	suomen kielen ymmärtäminen ruokaohjeiden lukeminen kielitaidon puute suomen kielen lukemisen taito kielimuuri: asioiden ymmärrettävästi kertominen Ei voi antaa reseptiä valmistettavaksi, jos ei osaa sitä suomentaa Kielimuuri rajoittaa kaikkea tekemistä ja pitää itse varmistella jälkikäteen, että työtehtävä ymmärrettiin oikein.
kulttuurierot		Suomalainen työkuulttuuri on vieras, joten kaikki käytänteet pitää opettaa. Kulttuurierot esim. hygieniä käytännöt suomessa
ongelmat		ohjattavan motivaation puute väärinkäsitykset esim. työharjoittelun tavoitteiden suhteen mielenterveyden ongelmat erilaiset ongelmat

Hyvinä käytänteinä oli koettu opiskelijan yksilöllinen taustan ja elämäntilanteen huomioiminen, avoin ilmapiiri ja parityöskentely. Ajan käyttö ja avoin kes-

kustelu koettiin olevan avainasemassa varsinkin, jos suomen kielitaito ohjattavalla on heikko. Haasteena koettiin ajan puute ohjaamiseen, mikä johtuu henkilöstöpulasta ja siitä, että perustyöhön ei riitä aikaa. Sitoutuneisuus ja suunnitelmallisuus ohjauksessa sekä henkilökohtaiset opetussuunnitelmat koettiin hyvinä käytänteinä, mutta haasteena koettiin harjoittelijat, joilla ei ollut perustietoja tai -taitoja alalla työskentelemiseksi. Hyvä perehdytysmateriaali ja kirjallinen ohje tukena sekä toistot, kuten rutiininomaiset työtehtävät tai saman työtehtävän tekeminen useamman päivän ajan koettiin hyvinä käytänteinä perehdytyksessä. Toisaalta koettiin kuormitusta, kun ohjaajalle selkeät asiat tulee muistaa kertoa ohjattavalle. Suomen kielitaidon koettiin karttuvan, kun puhutaan paljon suomea ja käytännön menetelmien koettiin toimivan parhaiten, kun kielen ymmärtäminen on vaikeaa. Useassa vastauksessa nousi esille haasteena kielitaidon puute. Kielimuurin koettiin haittaavan kaikkea työskenteilyä ja aiheuttavan lisätyötä, kun on varmistettava, että asiat on ymmärretty oikein. Kulttuurierojen koettiin aiheuttavan lisätyötä silloin, kun suomalainen työ-kulttuuri on ohjattavalle vieras. Erilaiset ongelmat koettiin haasteellisina.

Työpaikkaohjaajista puolet koki tarvitsevänsä tukea opiskelijan ammatillisen tutkinnon näytön vastaanottajana toimimisessa, suomen kielitaidon vahvistamisessa ja haastavien tilanteiden hoitamisessa. Jokaisessa ammattikeittiössä on tarjota opiskelijalle työtehtäviä astiahuollosta ja puhtaanapidosta, asiakaspalvelusta ja lisäkkeiden valmistuksesta. 90 prosentilla vastaajista on tehtäviä lämpimän ruuan valmistuksesta ja omavalvonnasta. 80 prosenttia vastaajista ilmoitti, että opiskelijat voivat leipoa. Kahvitukset, tarjoilu ja dieettiruokien valmistus ovat opiskelijoille mahdollisia työtehtäviä noin kolmasosassa ammattikeittiöitä. Työnkierto on käytössä 80 prosentilla vastanneiden ammattikeittiöillä.

7.4.7. Kyselystä saadut tulokset

Kävimme läpi työpaikkaohjaajilta saadut vastaukset kyselystä työ- ja oppisopimusyksikön työvalmentajan ja esihenkilön kanssa. Kyselystä saatujen vastausten perusteella pohdimme tukitoimia ammattikeittiöihin asiakkaan osaami-

sen kehittämiseksi työyhteisössä. Työvalmentaja voi tukea opiskelijan ammatillisen tutkinnon näytön vastaanottajana toimimisessa ja haastavien tilanteiden hoitamisessa. Suomen kielitaidon vahvistamiseksi voidaan hankkia dynaamisten pienhankintojen kautta työpaikalle jalkautuvaa kielivalmennusta. Lisäksi työvalmentaja voi toimia käytännön ohjaustyössä tukena, koska vastauksista tuli ilmi, että ohjaustyöhön ei ole tarpeeksi aikaa. Ohjaustyössä toimimalla voidaan tuoda suunnitelmallisempaa ohjaamistapaa ammattikeittäisiin ja ohjata työpaikkaohjaajia tavoitteelliseen ohjaamistoimintaan. Työpaikkaohjaajille laaditun kyselyn vastauksista saatiin hyvä kuva siitä, millaisia työtehtäviä kussakin yksikössä on tarjolla ja sen perusteella voidaan huomioida asiakkaiden erilaiset taustat ja taidot sekä oppimistarpeet.

Tästä vaiheesta työllistymisprosessimalliin sisällytettiin työpaikkaohjaajille annettava tuki työssävalmentajalta ja mentoroinnin eri muotoja.

7.4.8. Työllistymisprosessimallin suunnittelu, arviointi ja kehittäminen

Alkuperäisen mallin (taulukko 2, s. 52), asiakkaiden kokemusten, työnantajien edustajien esiintuomien asioiden ja työpaikkaohjaajien kyselyyn antamien vastauksien perusteella koottiin työllistymisprosessimalli. Prosessimalliin kirjattiin asiakkaan polku työ- ja oppisopimusyksikön valmennuskeittiön, oppilaitoksen ja yrityksen yhteistyönä. Polulla huomioitiin asiakastarpeet, yritysten edustajien esiintuomat asiat ja työpaikkaohjaajien tuentarpeet valmennuksellisilla tukitoimilla. Osa valmennuksista toteutetaan työvalmentajan toimesta ja osa hankitaan Työllisyyspalveluiden tarjoamien dynaamisten pienhankintojen kautta.

Työllistymisprosessimalli esiteltiin työ- ja oppisopimusyksikön työvalmentajalle ja esihenkilölle. Heiltä saadun arvioinnin mukaan työllistymisprosessissa, joka painottuu enemmän yrityksiin, tarvittaisiin toinen työvalmentaja. Yksi työvalmentaja ei ehdi toimia valmennustyössä kaikissa yrityksissä. Lisäksi työllisyyspalveluiden tarjoamia valmennuksia tulisi muotoilla työ- ja oppisopimusyksikön asiakkaille sopiviksi. Työllisyyspalveluiden päällikön mukaan työllistymispro-

sessimallia tarvitsi vielä kehittää enemmän työpaikalla tapahtuvaksi prosessiksi ja valmennuskeittiötoimintaa supistaa entisestään. Oppilaitoksen opettajan kanssa keskusteltiin valmennuskeittiötoiminnan tarkoituksellisuudesta ja todettiin, että ohjaamista tulisi siirtää enemmän työpaikoilla tapahtuvaksi. Asiakkaan on tärkeää oppia työelämätaitoja todellisessa työympäristössä. Keskustelujen jälkeen työllistymisprosessimallia muokattiin niin, että työ- ja oppisopimusyksikössä tapahtuva työkokeilujakso tapahtuu jatkossa yrityksessä. Käytännössä valmennuskeittiössä tapahtuva toiminta supistettiin pois.

8. KEHITTÄMISTYÖN TUOTOS: TYÖLLISTYMISPROSESSIMALLI

Asiakkaan työllistymispolku Työllistymisprosessimallissa

Työllistymisprosessimalli on työssävalmennusmalli. Asiakkaan työllistymisprosessi etenee neljän vaiheen tapahtumana. Aluksi on asiakkaan valintaprosessi. Jos asiakas valitaan työllistymisprosessiin, hän aloittaa kuuden viikon työkokeilujakson yrityksessä. Alalle soveltuessaan, asiakas aloittaa kolmen kuukauden oppisopimuskoulutuksen aloitusjakson yrityksessä. Viimeisessä vaiheessa asiakas työllistyy yritykseen pidempiaikaisesti ja jää suorittamaan oppisopimusta loppuun. Asiakkaalle tehdään jatkosuunnitelma työpaikkaan kiinnittymiseksi pysyvästi. Työllisyyspalveluiden työssävalmentaja tukee asiakasta ja työpaikan ohjaustoimintaa kaikissa työllistymisprosessin vaiheissa.

1. Asiakasvalintajakso

Työllisyyden kuntakokeilun omavalmentaja tunnistaa asiakkaan mahdollisuudet työskennellä oppisopimuskoulutuksessa ravintola-alalla ja on yhteydessä työ- ja oppisopimusyksikön työvalmentajaan. Hän valitsee asiakkaalle sopivan työnantajan yhteistyöyrityksistä koostuvasta yrityspoolista. Asiakkaalle sovi- taan oppilaitoksessa tapahtuva haastattelu, johon osallistuu yrityksen ja oppilaitoksen edustaja sekä työvalmentaja. Valintaprosessissa huomioidaan kehittämistyössä esiinnousseita tuloksia arvioitaessa asiakkaan soveltuvuutta työssävalmennukseen osallistumisesta. Asiakkaalla tulee olla riittävä suomen kielen taito, sillä kielen osaamisen puutteet aiheuttavat haasteita työelämässä ja

kuormittavat työpaikkaohjaaja. Asiakkaalla tulee olla motivaatiota alalla työskentelemiseksi ja hyvä asenne, sillä motivaation puutteet ja huono asenne koettiin ongelmallisena työympäristössä. Asiakkaalla tulee olla terveydelliset edellytykset ja mahdollisuus sitoutua työhön tähtäävään toimintaan. Kehittämistyön tuloksena ilmeni, että valmennukseen oli ohjautunut henkilöitä, jotka eivät olleet terveydellisistä syistä valmiita sitoutumaan työllistymisprosessiin. Asiakkaan ammatillisia valmiuksia ja työelämätaitoja kartoitetaan aiemman opiskelun ja työelämäkokemuksen perusteella. Valintajakson päätyttyä asiakas ohjautuu takaisin oma-avallmentajan ohjaukseen, mikäli ei sovellu keittiötyöhön, tai soveltuessaan alalle hän aloittaa työkokeilun yrityksessä.

2. Työkokeilujakso (6 viikkoa)

Asiakas aloittaa työkokeilujakson yrityksessä. Työkokeilujakson aikana niin työntekijä kuin yritys saavat kokemuksen alalla työskentelyn soveltuvuudesta työntekijälle. Työllisyyspalveluiden dynaamisina pienhankintoina hankittavia valmennuksia muotoillaan työ- ja oppisopimuskeskuksen asiakkaille sopiviksi. Työkokeilun oheen asiakkaalle tarjotaan valmennuspalveluita yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Työssävalmentaja vahvistaa asiakkaan ammatillisia valmiuksia ja työelämätaitoja. Hän toimii asiakkaan tukena työpaikalla ja auttaa asiakasta pääsemään osaksi työyhteisöä ohjaamalla työpailla tapahtuvaa ohjaamistoimintaa. Työssävalmentaja on tiiviissä yhteistyössä eri yritysten työpaikkaohjaajien kanssa. Työpaikkaohjaajan kanssa käydään läpi asiakkaan osaaminen ja osaamistarpeet sekä työssäoppimisen tuen tarpeet. Asiakkaalle räätälöidään sopiva, monipuolisia työtehtäviä sisältävä työnkuva, joka luo mahdollisuuksia asiakkaan onnistumisen kokemuksille, itseohjautuvuudelle ja kehittymismahdollisuuksille. Asiakkaalle tehdään perehdytyksen ja työn ohjaamisen suunnitelma. Ohjaamisessa hyödynnetään työparityöskentelyä. Työssävalmentaja käynnistää eri työpaikoissa työskentelevien työpaikkaohjaajien ja asiakkaiden vertaismentorointitoiminnan.

Hyviksi koettuja ohjaamiskäytänteitä otetaan käyttöön yhteistyöyrityksissä ja työpaikkaohjaajien sekä työssävalmentajan välille luodaan verkosto, jonka kautta voidaan jakaa haasteita ja onnistumisen kokemuksia niiden kesken,

joilla on samaan aikaan ohjauksessa asiakkaita yrityksissä. Tapaamisia voidaan järjestää esimerkiksi kerran kuukaudessa Teams-kokouksina. Tarkoituksena on tavoitteellista ja yhtenäistä ohjaamistoimintaa ja saada työpaikkaohjaajille ammatillista kasvua ohjaamistoimintaan. Myös asiakkaille luodaan esimerkiksi kerran viikossa tapahtuva yhteydenpitomahdollisuus, jolloin voidaan jakaa kokemuksia eri työpaikoista ja tarpeen mukaan vaihtaa työkokeilu- paikkaa asiakkaiden kesken. Vertaismentorointiin voidaan liittää ryhmävalmennusta. Työkokeilujakson päätteeksi soveltuessaan alalle asiakas aloittaa yrityksessä oppisopimuksen tai, jos hän ei sovellu alalle, hän palaa omavalmentajan asiakkaaksi.

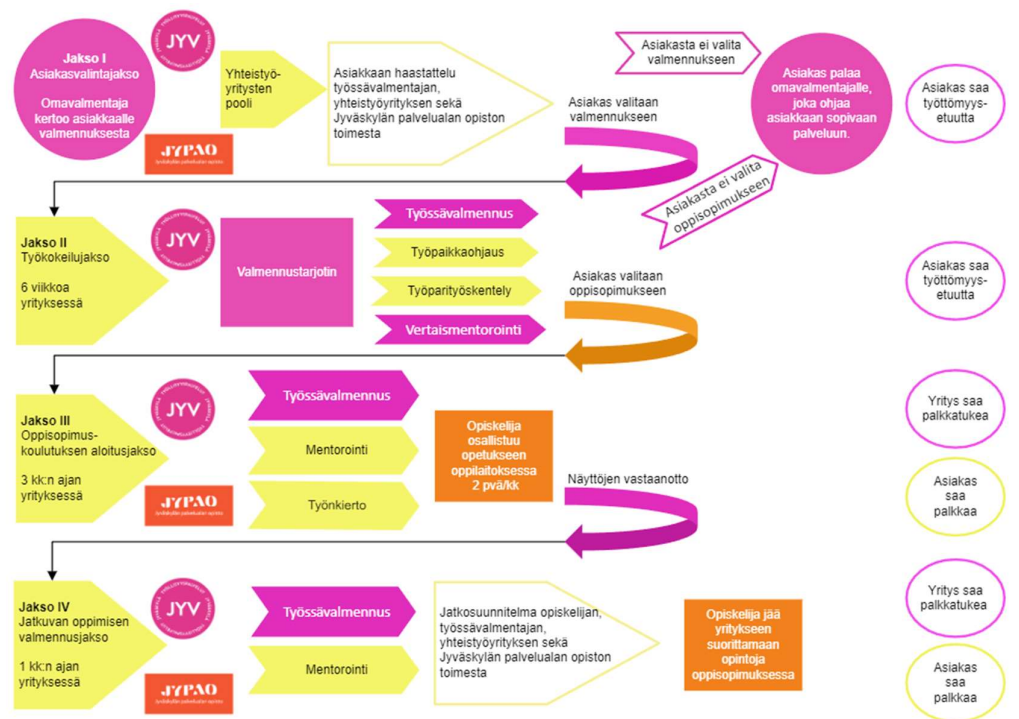
3. Oppisopimuskoulutuksen aloitusjakso (3 kuukautta)

Asiakas aloittaa oppisopimuskoulutuksen. Työssävalmentaja, opettaja ja työpaikkaohjaaja sopivat ohjaamisesta työpaikalla. Työssävalmentaja toimii asiakkaan tukena näytön suunnittelemiseksi ja työtehtävien osaamiseksi sekä työpaikkaohjaajan tukena näytön vastaanottamiseksi. Asiakkaan osaamista saadaan laaja-alaiseksi ja monipuoliseksi työnkierrolla. Asiakas osallistuu opetukseen oppilaitoksessa kahtena päivänä kuukaudessa. Oppilaitoksessa opiskeltavat asiat yhdistetään työpaikan todellisiin työskentelytilanteisiin yhteistyössä työssävalmentajan ja työpaikkaohjaajan sekä opettajan kanssa. Jakson ajalle sovitaan mentorointi. Mentori ottaa asiakkaan tavoitteelliseen ohjaukseen ja työssävalmentajan tehtävä muuttuu enemmän mentorointia ohjaavaksi toiminnaksi.

4. Jatkuvan oppimisen valmennusjakso (1 kuukausi)

Asiakas työllistyy yritykseen pidempiaikaisesti ja jää suorittamaan oppisopimusopintoja loppuun. Työnantajien kanssa käydyistä keskusteluista tuli ilmi, että työpaikoilla ei tehdä urasuunnitelmia. Työssävalmentaja tukee asiakkaan pysyvää kiinnittymistä työpaikalle. Mentoroinnista saatuja tuloksia arvioidaan ja tehdään jatkosuunnitelma työpaikkaohjaajan ja opettajan kanssa asiakkaan yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Työssävalmentaja sopii jälkityöstä ja yhteydenpidosta tarpeen mukaan. Asiakkaalle on todennäköisesti tullut mentoroinnista selkiytynyt kuva omista taidoistaan ja kehittymismahdollisuuksistaan ja

hän on voinut saavuttaa syvällisempää ammattiin oppimista työssävalmentajan tuella. Asiakas saa laajat tiedot ja taidot työssä toimimiseksi itsenäisesti, joten hänet voi jatkossa kouluttaa työpaikkaohjaajaksi yritykseen.



Jyväskylän työllisyyspalvelut, **JYPAO** Jyväskylän palvelualan opisto,  Yritys

Kuva 5. Työllistymisprosessimalli

9. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

9.1. Prosessimallin arviointi

Työllistymisprosessimalli mahdollistaa palveluprosessin nopeutumisen. Asiakas on valmennuksessa työkokeilussa yrityksessä ollessaan, jolloin voidaan saada nopeita tuloksia työllistymiseksi. Työpaikalle solmitaan oppisopimuksella määräaikainen työsopimus ja asiakkaan toimentulo on turvattu oppisopimuksen ajaksi. Asiakkaalle tehdään jatkosuunnitelma ja jälkivalmennuksesta huolehditaan, jotta palkkatyöhön pysyvästi sijoittuminen mahdollistuu. Työllistymisprosessimalli vaikuttaa suoraan työllistymistodennäköisyyteen. Malli parantaa työttömien ja rekrytoivien yritysten kohtaamisen mahdollisuuksia ja sitä

kautta työllisyyden kehittymistä ja työvoiman saatavuutta sekä työttömyysjaksojen lyhenemistä. Nuorten osaamiseen panostaminen ja koko työuran aikaisen osaamisen varmistaminen tukee nuorisotyöttömyyden ratkaisemista (STTK 2019).

Kustannusten näkökulmasta työ- ja oppisopimusyksikön tiloista aiheutuneet menot leikkaantuvat pois. Työkokeilun ajalta maksettavan työttömyysetuuden määrä pysyy samana ja palkkatuetun työn osuus tapahtuu alusta alkaen yrityksessä, ei enää työ- ja oppisopimusyksikössä, joten palkkatuetun työn vaikuttavuutta saadaan todennäköisesti nostettua, kun se kohdistuu suoraan työelämäjaksolle. Alasalmen ym. (2019, 21) mukaan parhaimmat tulokset työllistymisen suhteen saavutetaan palkkatuetun työllistämisen avulla yksityisellä sektorilla.

Työllistymisprosessimalli huomioi asiakkaan turvallisen siirtymän työelämään ja hyvinvoinnin työyhteisössä. Asiakasta tuetaan pääsemään osaksi työyhteisöä ja asiakkaan ohjaaminen on suunniteltua. Tutkimuksen mukaan työkokeilijoilla on heikko asema ja sosiaalisia vaikeuksia sekä ongelmia sopeutua työkuulttuuriin (Mayer ym. 2019, 94). Asiakkaan työkykyä tuetaan suunnittelemalla hänen lähtökohdistaan sopivia työtehtäviä, huomioiden kehittymismahdollisuudet. Osaaminen vahvistuu tehtävissä, joihin työvoimaa tarvitaan. Työllistymisprosessimalli on työllisyyden kuntakokeilujen työllisyys-, kustannus- ja hyvinvointivaikutusten arvioinnin mukaan arvioituna toimiva ja kannattava malli.

Mallin käyttöönotto vaatii työssävalmentajalta perehtyneisyyttä mentorointiin. Hänen tulee laatia strategia, jonka mukaisesti mentorointi saadaan osaksi työpaikkojen ohjaamistoimintaa. Työpaikkaohjaajilta vaaditaan kiinnostusta aiheeseen ja kokeilunhalua. Mallia toteutetaan yhteistyössä oppilaitoksen, yrityksen ja työllisyyspalvelujen kanssa, joten on tärkeää, että kaikki osapuolet sitoutuvat mallin toteuttamiseen ja jatkuvaan arviointiin, jotta malli voi kehittyä yhä enemmän tarpeita vastaavaksi. Työllistymisprosessimalli toimii aloitteena keittiöalalle valmentavaan ohjaamistoimintaan, jonka avulla työpaikkaohjaamista ja oppisopimuskoulutusta saadaan tuloksellisemmaksi. Työelämäpeda-

goginen lähestymistapa luo mahdollisuudet työllistymisprosessimallin toteuttamiselle ja jatkokehittämiselle (Tynjälä 2018). Tämä vaatii oppilaitokselta perehtyneisyyttä aiheeseen, jotta oppimista voidaan alkaa suunnitella yhteistyössä tavoitteellisesti. Oppimisympäristöjen teorian ja käytännön yhteen nivoutuminen sekä näiden reflektointi ovat avain asemassa oppimisprosessissa.

Palvelualan opiston opettaja arvioi työllistymisprosessimallia. Hän totesi, että asiakasvalintajaksolla on tärkeää saada asiakkaan motivaatiota alalla työskentelemiseksi esille ja oppisopimuskoulutuksen aloitusjaksolla työelämän pelisäännöt hallintaan. Hän koki tärkeäksi, että ne ovat työllistymisprosessimallin rakenteissa. Valmennustarjottimella voidaan tarjota valmennusta myös työelämän pelisäännöistä jo työkokeilujaksolla. Opettaja koki työllistymisprosessimallin työllistämistä tukevaksi, sillä työpaikalla tapahtuva oppiminen auttaa asiakasta saavuttamaan ne tiedot ja taidot, jotka mahdollistavat työtehtävien sujuvan hoitamisen. Opettaja toi ilmi huolen työelämän asenteista asiakasta kohtaan ja koki työssävalmentajan tuen merkitykselliseksi asiakkaan pääsemiseksi osaksi työyhteisöä. Mentorointi mahdollistaa syvempiä oppimiskokemuksia ja sitoutuneisuutta niin työyhteisölle ohjaamistoimintaan kuin asiakkaalle työssä pysyvyydeksi.

Yksiköstä vastuussa olevan Jyväskylän kaupungin työllisyyspalvelupäällikön mukaan työllistymisprosessimalli kehittää seinätöntä valmennusta, joka vaikuttaa kustannuksia laskevasti ja tuo pitkäaikaisvaikutusta työllistymisien muodossa. Yritysten poolin osalta on tärkeää löytää sopivat yhteistyöyritykset, joiden kanssa mallia on hyvä toteuttaa ja kehittää. Haasteena hän koki, miten yritykset saadaan mukaan ja sitoutumaan toimintaan. Tärkeää on korostaa yritysten edustajille, mitä lisäarvoa he saavat työllistymisprosessin avulla, kuten työssävalmentajan antaman tuen ja asiakkaan sujuvan työssä oppimisen. Kehittämistyön tuloksena pooliin saatiin 3 yhteistyöyritystä.

Työssävalmentajan roolia tulee pohtia, kuten onko työssävalmentajan välttämätöntä hallita alan substanssi vai riittääkö pelkkä valmennustaito. Olisi hyödyllistä tarkastella tätä kysymystä käytännön esimerkkien tai tutkimustulosten näkökulmasta. Miten eri aloilla toimivat työssävalmentajat ovat onnistuneet

tehtävässään, ja millaisia taitoja he ovat pitäneet tärkeinä? Työllistymisprosessimalli sopii sellaisenaan Jyväskylän kaupungin työ- ja oppisopimusyksikölle. Työllisyyspalvelupäällikkö jäi pohtimaan, kuinka mallia soveltaisi muille yksikössä toimiville aloille. Kehittämistyötä voisi seurata jatkotutkimus työssävalmentajien toiminnasta eri aloilla.

9.2. Johtopäätökset

Tässä opinnäytetyössä kehitettiin Jyväskylän kaupungin työ- ja oppisopimusyksikön valmennuskeittiön asiakkaiden työllistymistä tukevaa palvelua kohti avoimia työmarkkinoita. Tavoitteena oli luoda Jyväskylän kaupungin työllisyyspalveluiden työ- ja oppisopimusyksikön valmennuskeittiötoiminnalle palveluprosessimalli, jonka avulla valmennusjaksolle osallistuneiden nuorten jatkotyöllistyminen saadaan joustavammaksi.

Ymmärtämällä nuorten työelämäodotuksia ja kokemuksia voidaan saada aikaan hyvinvointia tukevia yhteiskunnallisia muutoksia. Ilmarisen ja Työterveyslaitoksen tutkimuksen (2019) mukaan nuoret kokevat tarvitsevansa mm. asioiden kertaamista, vahvempaa tukea ja ohjeistusta, pidempää perehdytystä, kannustusta ja palautetta sekä onnistumisia ja kehittymismahdollisuuksia työssä. Nuorten ymmärtäminen auttaa yrityksiä pysymään mukana kilpailussa saada osaavaa työvoimaa sekä tarjota markkinoilla tuotteita ja palveluita tulevaisuudessakin. Nuorten kiinnittymiseen työelämään tulee panostaa jo ammatillisen koulutuksen aikana. Lisääntyneen työelämässä tapahtuvan oppimisen tulee olla laadukasta ja tavoitteellista. Ammatillisen koulutuksen asema elinikäisen oppimisen mahdollistajana vahvistuu, kun työelämän muutokset aiheuttavat jatkuvan osaamisen kehittämisen vaateita. EU:ssa parannetaan oppisopimuskoulutuksen laatua (European commission s.a.). Oppisopimuskoulutusta voidaan kehittää toimimalla yhteistyössä eri toimijoiden kesken. Tiiviillä yhteistyöllä voidaan taata ammatillisen koulutuksen sisältöjen ja työelämävaatimusten kohtaaminen sekä tulevaisuuden ammattilaisten osaaminen ja saataavuus. Valmennuksellinen toiminta on tarpeen tukemaan käytännön ohjaamistyössä työpaikoilla ja saamaan ohjaamistyö yhdenmukaiseksi ja laadukkaaksi. Asiakkailta on ollut rajoitettua mahdollisuutta toimia itseohjautuvasti ja taukoja

on jätetty pitämättä, ohjaus on ollut puutteellista ja asiakkailla on ollut tunnetta hyväksikäytöstä (Mayer ym. 2019, 94).

Valmennustapahtumat tukevat asiakkaan valmiuksia toimia työtehtävissä. Oppilaitos opettaa substanssiosaamista ja valmennuksilla voidaan vahvistaa asiakkaan itsetuntoa, saada osaamista sanoitetuksi ja mahdollistaa osaamista vastaavan työn tekeminen ja siinä kehittyminen. Valmennuksesta saadaan paljon etua vaikeasti työllistyvien asiakkaiden työllistymisen tukemiseksi. Asiakkaat olivat saaneet valmennuskeittiössä paljon kertausta ja aikaa harjoiteltaviin tehtäviin. Valmennuskeittiötoiminnan etuna oli ammatillisten valmiuksien ja työelämätaitojen kehittyminen, työparityöskentely ja ryhmäytyminen sekä rauhallinen työn aloitus. Valmennuskeittiötoiminnan haasteena olivat korkeat kustannukset, päällekkäinen osaamisen kehittämisen toiminta ja se, ettei valmennuskeittiössä voida huomioida niin monipuolisesti yritysten osaamistarpeita kuin ohjaamalla asiakasta työelämässä.

Päällekkäisiä toimintoja ei kannata jatkaa, vaan jakaa selkeästi eri roolit työllistymisprosessin onnistumiseksi kustannustehokkaasti työllisyyspalveluiden, oppilaitoksen ja työpaikan välillä. Sellaisiin osaamistekijöihin kannattaa panostaa, joita työpaikoilla tarvitaan. Nämä osaamistekijät tulevat konkreettisesti ilmi, kun asiakas työskentelee työpaikalla, jolloin voidaan suunnitelmallisesti harjoituttaa työympäristössä tarvittavia taitoja. Valmennuskeittiön hidas työllistymisprosessi lisää huomattavasti työllistymisen kustannuksia, joten on kehitettävä tehokkaampaa ja täsmällisempää valmennustoimintaa oikeassa työympäristössä. Määttä (2022b) korostaa, että kuntien säästötoimenpiteiden vuoksi on tarve löytää uudenlaisia yhteistyömalleja palvelujen tuottamiseen. Seinätön valmennusmalli poistaa toimitilakustannukset työ- ja oppisopimusyksiköltä ja valmennus tapahtuu siinä työpaikassa, johon toivotaan saavutettavan pysyvä työllistyminen. Lisäksi työkokeilussa oleville voidaan antaa ryhmävalmennusta ja mahdollisuus jakaa työelämäkokemuksia, mikä tukee asiakkaiden näkemyksiä alan työpaikoista ja toimintatavoista ja koettuihin haasteisiin voi saada apua. Valmennustarjottimella voidaan tarjota tarpeenmukaisia valmennuksia myös asiakaskohtaisesti.

Asiakkaan mahdollinen leimaantuminen työpajatyöskentelyn vuoksi ja siitä aiheutuvat ennakko-oletukset työelämässä voivat vaikuttaa työllistymiseen negatiivisesti. Työpaikoille jalkautuvalla valmentamisella voidaan saada aikaan myös asennemuutoksia työpaikoilla. Asiakas on tärkeää saada yritykseen heti työhön ja tuki jalkautetaan työpaikalle suoraan. Asplund ym. (2018, 19) korostavat, että julkisen sektorin tukityöllistäminen vaikuttaa yleensä heikosti tai jopa kielteisesti nuorten työllistymiseen.

Työ- ja oppisopimusyksikössä käytetään aikaa ja resursseja päällekkäisiin valmennustapahtumiin, sillä työllisyyspalvelut tarjoaa ostopalveluina asiakkailleen samansisältöisiä valmennuksia. Työntekijöiden resursseja ei ole tarpeen käyttää valmennustoimintaan työ- ja oppisopimusyksikön tiloissa. Haasteena dynaamisina pienhankintoina hankittaviin valmennuksiin koettiin se, että niissä ei ollut tarjolla työ- ja oppisopimusyksikön asiakkaille ryhmävalmennusta. Dynaamisia pienhankintoja voi suunnitella asiakastarpeita vastaaviksi ja avata uusia valmennuspalveluita, joita palveluntuottajilta hankitaan. Valmennuksilla voidaan saada aikaan mm. osallisuuden, työkyvyn, hyvinvoinnin ja itsetunnon kohenemistä (ks. Valmennuksesta virtaa! -hanke s.a.). Valmennuspalveluita voidaan hankkia työkokeilun yhteyteen työn ohessa tapahtuviksi tai työajan ulkopuolella tapahtuviksi valmennuksiksi asiakastarpeiden mukaisesti. Parhaat tulokset saavutetaan usein, kun työkokeilu yhdistetään muihin palveluihin, kuten valmennukseen (Välityömarkkinoiden tarvelähtöiset työllisyyspalvelut 2019). Maahanmuuttajien työllistymistä edistävät parhaiten ammatillinen koulutus, palkkatuettu työ ja harjoittelu tai valmennus (Aho & Mäkiäho 2017, 69).

Työssä tapahtuvan harjoittelun käytännön toteutuksella voi olla etenkin nuorten kohdalla tärkeä rooli vaikutusten kannalta. Tutkimusten mukaan työssä tapahtuvan harjoittelun tehottomuutta voivat selittää sen huono valmistelu ja toteutus sekä se, etteivät harjoittelun aikana teetetyt työtehtävät olleet yleensä kovin mielekkäitä (Asplund ym. 2018, 19). Työpaikalle jalkautuvalla valmennuksellisella työllä voidaan vaikuttaa asiakkaan kiinnittymiseen työyhteisöön ja muokata työtehtäviä asiakkaalle sopiviksi. Työpaikkaohjaajat saavat valmentajalta tukea ongelmatilanteissa ja arjen ohjaamistapahtumien sujuvoittamisessa. Työssävalmennuksella voidaan sitouttaa työpaikan henkilöstöä uuden

työntekijän ohjaamistoimintaan ja saada yhteisöllisyyttä aikaiseksi. Työssävalmennuksessa voidaan hyödyntää parityöskentelymallia sijoittamalla mahdollisuuksien mukaan kaksi valmennettavaa samaan työyhteisöön tai vaihtoehtoisesti työpaikalta valitaan työpari uudelle työntekijälle. Työssävalmentaja voi myös toteuttaa etänä ryhmävalmennusta työpaikoilla oleville asiakkaille. Työssävalmentaja ohjaa mentoroinnin kulkua. Hakasen ym. (2023, 72) mukaan jatkuvan osaamisen kehittäminen mahdollistuu mentorien ohjauksessa työkierroja mahdollistaen.

Ammatillisen koulutuksen kontekstissa konnektiivinen malli sopii hyödynnettäväksi, kun oppilaitokset ja työpaikat yhdessä rakentavat oppimisympäristöjä, jolloin pyritään kytkemään teoria ja käytäntö toisiinsa ja kehitetään samalla työelämää (Tynjälä 2018). Ohjaamistoimintaan ammatillisen osaamisen vahvistamiseksi voidaan soveltaa integratiivisen pedagogiikan mallia. Yhteistyöllä voidaan saada ohjaamistoimintaa yrityksissä tavoitteelliseksi ja osallistaa henkilöstöä osaamisen kehittämistyöhön. Osallisuudella saadaan työhön merkityksellisyyttä ja edistetään ohjaajana toimimisen ammatti-identiteetin kasvua. Uusista työntekijöistä voidaan kouluttaa työpaikkaohjaajia.

Asiakkaan oppisopimuksessa työnkuva suunnitellaan oppilaitoksen tavoitteita ja työelämän tarpeita vastaavaksi huomioiden asiakkaan aiempi osaaminen ja osaamistarpeet. Tynjälä (2018) korostaa, että opintojaksot tulee rakentaa niin, että kaikki elementit ovat opintojaksoilla ja kytketään toisiinsa sekä oppilaitoksessa että työpaikalla tapahtuvassa oppimisessä. Asiakaskokemusten perusteella voidaan todeta, että monipuoliset työtehtävät, jossa voi kokea onnistumisia, ovat mielekkäitä. Suunnittelussa tulee huomioida asiakkaan, työpaikkaohjaajan ja opettajan näkökulmat. Oppimisympäristöjä tulee suunnitella oppilaitos-yritysyhteistyönä integratiivisen pedagogiikan mallin mukaisesti niin, että oppiminen tapahtuu monimuotoisesti sosiaalisen-, kognitiivisen- ja emotionaalisen tason vuorovaikutuksessa (Tynjälä 2018). Mallin pohjalta voidaan luoda oppimismahdollisuuksia, joiden sisällöt kohtaavat niin teoriassa kuin käytännössä ja mahdollistetaan reflektointi. Toiminnasta hankittua kokemusta tulee pohtia kriittisesti ja parantaa toimintatapoja. Ilman reflektointia voi olla vaikeaa tiedostaa kokemuksen avulla opittavia asioita. Reflektiivinen oppija tarkastelee

kriittisesti omaa oppimisprosessiaan ja siinä syntyneitä tuloksia (Upola 2019, 48).

Jo ennen työhön siirtymistä voidaan perehdyttää opiskelijoita esimerkiksi videolla, joka toteutetaan yhdessä opiskelijoiden kanssa tulevia opiskelijoita varten ja kiinnitetään työn aloituksen asioita oppilaitoksen työelämäopintoihin.

Työssä tapahtuvalle oppimiselle tulee suunnitella viikkokohtaisesti tavoitteet, ohjausmenetelmät ja arviointi huomioiden opiskelijan aktiivinen toimijuus, ammatillinen kasvu ja hyvinvointi. Työ- ja oppisopimusyksikön asiakkaita voidaan sijoittaa yhtäaikaisesti eri työpaikoille, jotta voidaan luoda mahdollisuudet heidän väliseensä dialogiin ja projektityöskentelylle etänä, esimerkiksi yhdistämällä ravitsemuksen teoriaa käytännössä toteutettavaan ruokakasvatukselliseen kokonaisuuteen lasten- ja nuorten tai vanhusten ruokailussa. Tavoitteena on työelämän ohjaamistoiminnan kehittäminen eri toimijoiden yhteistyönä ja opiskelijoiden ammatillinen kasvu.

Työelämäpedagogisessa tutkimuksessa korostettiin ohjaamisen yhteydessä käytettävän mentoroinnin merkityksellisyyttä (Virtanen ym. 2020, 24). Työssävalmentaja tukee työpaikkoja ottamaan mentorointia käyttöön perehdytyksen ja työn ohjaamisen tueksi. Mentoroinnilla saadaan hiljaista tietoa siirrettyä ja tuetaan asiakkaan työpaikkaan kiinnittymistä. Lisäksi voidaan hyödyntää vertaismentorointia valitsemalla eri työpaikkoihin sijoittuneista asiakkaista pareja, jotka tukevat toistensa ammatillista kasvua työssävalmentajan antamien tehtävien avulla ryhmätapaamisissa. Mentoroinnin onnistumiseksi työssävalmentajalla on keskeinen rooli innostamisessa ja mentorointitehtävien ohjaamisessa.

Työpaikkaohjaajille voidaan luoda mahdollisuus vuorovaikutukseen työssävalmentajan ohjauksessa etänä. Luomalla mahdollisuus onnistumisen kokemusten ja haastavien tilanteiden jakamiseen, voidaan kehittää ohjaamistoimintaa yhteistyörytyksissä yhtenäiseksi ja tavoitteelliseksi. Toiminta helpottaa myös työssävalmentajan toimintaa, kun yhtenäiset toimintatavat ovat eri toimipaikoissa käytössä. Niin työpaikkaohjaajat kuin asiakkaat voidaan ohjata vertaismentoroinnin kautta kehittymään ammatillisesti.

9.3. Opinnäytetyön prosessin arviointi

Opinnäytetyöprosessi eteni suunnitelman mukaan, ajoittain nopein pyrähdysin, ajoittain verkkaisesti tai ei laisinkaan. Opinnäytetyön aiheen rajausta oli haastavaa ja lähdekirjallisuutta läpikäydessä oli pidettävä aihekokonaisuus tiukasti raameissa. Tietoperustaa varten tehtiin laaja listaus lähdeteoksista, jotka koostuivat mm. Opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Työ- ja elinkeinoministeriön asiakirjoista, sekä työssä oppimista käsittelevistä teoksista ja uusista tutkimuksista. Valitsimme tietoperustaan lähteet, jotka arvioimme olevan opinnäytetyöhömmä sopivimmat. Opinnäytetyön kehittämisprosessin tiedonkeruun toteutimme tammikuun – kesäkuun 2023 välisenä aikana. Kehittämisprosessi eteni muuten suunnitelman mukaan, mutta pidimme joitakin ylimääräisiä palaveria työ- ja oppisopimusyksikön esihenkilön ja työvalmentajan kanssa, joissa päivitimme väliaikatietoja. Varsinaisen työllistymisprosessimallin muotoilua tehtiin useaan otteeseen ja vasta aivan lopuksi keittiöyksikössä tehtävä valmennus pudotettiin kokonaan pois. Kustannusvaikutuksen vuoksi työkokeilu ei ole tarpeen aloittaa valmennuskeittiössä, vaan sen voi aloittaa suoraan työpaikalla, kun ohjaamisen puitteet rakennetaan yhteistyössä tavoitteellisiksi. Opinnäytetyön tuotokseen liittyi kustannuksellinen rajoite, ohjaamistoiminta tuli saada kustannustehokkaaksi, ja poistamalla valmennuskeittiössä tehty osuus saatiin kustannuksia pienennettyä.

Opinnäytetyössä keskityttiin toimenpiteisiin ohjaamistoiminnan kehittämiseksi. Opinnäytetyössä huomioitiin asiakkaiden, työelämän edustajien sekä työpaikkaohjaajien kokemukset ja tarpeet. Yhteiskehittämistä sovellettiin niin, että jokainen ryhmä otettiin erillisenä mukaan tuomaan kokemuksiaan ja näkemyksiään kehittämistoimintaan. Asiakkailta saadut vastaukset tuotiin esiin työnantajien edustajille ja kummastakin tilaisuudesta saadut vastaukset huomioitiin työpaikkaohjaajille laaditussa kyselyssä. Kaikilta osapuolilta saaduista tuloksista, peilaten tietoperustaan ja alkuperäiseen malliin koottiin työllistymisprosessimalli. Kehittämisessä olisi voinut vielä ottaa kaikki kehittämisen osapuolet arviomaan lopputulosta. Päädyimme ratkaisuun, että työelämän edustajat, työpaikkaohjaajat ja asiakkaat eivät tehneet loppuarviointia. He voivat arvioida mallia, kun se otetaan käyttöön ja sitä voidaan arviointien perusteella kehittää

edelleen. Mallia arvioitiin ammatillisesti työllisyyspalveluiden ja oppilaitoksen toimijoiden toimesta. Päädyimme kyseiseen ratkaisuun, sillä mallissa on sellaisia elementtejä, jotka voivat olla käsitteenä vieraita niin työnantajan edustajille, työpaikkaohjaajille kuin asiakkaille. Mallin käyttöönotto vaatii työelämältä resursseja, joten se tulee viedä käytäntöön työssävalmentajan toimesta, niin ettei työelämässä koeta mallia raskaaksi toteuttaa. Jokaisen kehittämiseen osallistuneen ryhmän tulokset huomioitiin kehittämistyössä ja näin jokainen osallistuja sai vaikuttaa tuotokseen.

Lähdekirjallisuuden ja tutkimusten perusteella saatiin ymmärrystä siitä, kuinka työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja nuoren työelämään kiinnittymistä voi tukea. Ammatillisen koulutuksen reformi, uusi oppivelvollisuuslaki ja kohtaantongelma luovat työpaikoille paineita ohjaamistyön onnistumiseksi. Työpaikat ja asiakkaat tarvitsevat tukea ja työssävalmentaja on tähän sopiva ratkaisu. Opimme soveltamaan työelämäpedagogiikkaa ja mentorointia ammatillisen koulutuksen kontekstiin. Saimme näkemystä vaikeasti työllistyvien palveluprosesseista ja tavoitteellisesta toiminnasta työllistymisen onnistumiseksi. Jokaisella nuorella, jolla on vaikeuksia saada työtä, tulee olla mahdollisuus osallistua työllistymistä tukevaan toimintaan ja päästä pysyvästi työhön, jossa osaminen voi kehittyä.

Opinnäytetyö kehitti työssävalmennusta ja mentorointia työpaikoille ohjaavaksi toiminnaksi ja edisti mentoroinnin käyttöönottoa ammatillisen koulutuksen oheen. Mentoroinnilla voidaan saada aikaan pitkäaikaisia työsuhteita, kun sanallistetaan ja tavoitteellistetaan toimintaa. Työpajatoiminta kunnissa on säästöjen alla ja tarvitaan enemmän työpaikoille jalkautuvaa ohjaamistoimintaa. Työpajoilta voi olla haastavaa siirtyä työelämään ketterästi ja työpajatoiminta voi leimata asiakasta. Työpajatoiminta ei palvele työkykyisten asiakkaiden työllistymistä niin tehokkaasti kuin suoraan työhön sijoittuminen valmentajan tuella.

Kehittämistyössä saatiin samansuuntaisia vastauksia nuorten työelämäkokemuksista ja odotuksista kuin aiemmissa tutkimustuloksissa (ks. Mayer ym. 2019, 94) kävi ilmi. Asiakkaat kokivat mm., että tasa-arvo sekä psykologisesti

turvallinen ilmapiiri on työyhteisössä tärkeää. Monipuoliset työtehtävät, jotka onnistuvat, antavat positiivisia kokemuksia. Työnantajien edustajien näkemykset motivaation, asenteen, ammatillisten valmiuksien sekä työelämätaitojen puutteiden osalta olivat linjassa työpaikkaohjaajien kokemusten kanssa. Työpaikkaohjaajien kokemukset antoivat näkemystä työelämän ohjaamisresursseista ja ohjaamisen kehittämistarpeista. Työpaikkaohjaajat olivat kokeneet toiston tärkeäksi oppimisessa, mutta työpaikkaohjaajien käyttämistä ohjausmenetelmistä ei tullut ilmi opittavien asioiden reflektointi.

Jatkokehittämiseksi ehdotamme työllistymisprosessimallin käyttöönoton hankkeistamista. Prosessimallin käyttöönotto ja pilotointi yhden työssävalmentajan toteutuksena on työläs. Uuden toimintatavan pilotoimiseksi, palvelumuotoiluksi ja uudeksi toimintatavaksi juurruttamiseksi tarvitaan projektityömaistä otetta. Lisäksi työpaikoilla tarvitaan aikaa uudenlaisen työssäoppimisen kulttuurin luomiseen ja mentoroinnin opetteluun. Yritysten, valmennustoiminnan ja koulutuksen välistä yhteistyötä lisäämällä ja yhteistä toimintatapaa kehittämällä voidaan aikaansaada yhtenäiset ohjaamisen menetelmät ja saada opiskelijoille laajempaa osaamista yli yritysrajojen. Työnkiertoa voidaan soveltaa yksittäisessä yrityksessä eri tehtävien hoitamisesta aina useamman yrityksen opissa tehtävään työhön. Opiskelijoille voisi olla hyödyksi sopia vertaismentorin kanssa vaihdot työpaikasta. Tarvitaan myös tietoa, minkälaiset työkokeilun aikaiset valmennukset tukevat asiakasta pysyvän työpaikan saamiseksi. Eri-laisten kokeilujen kautta voidaan saada oppiminen työelämässä uudelle tasolle. Keittiöalalle pilotoitua mallia voidaan jatkossa levittää myös muilla aloilla käytettäväksi.

Yhteiskunnallisesti on merkittävää saada yhteistoimintaan alueen työllistymiseen tähtääviä palveluita, ammatillista koulutusta ja työelämää. Ammatillisen koulutuksen reformi on lisännyt koulutusta työpaikoille ja oppisopimuksella saadaan täsmäosaamista tiettyihin tehtäviin, mutta tarvitaan yhtenäistä työelämässä oppimisen ohjaamisen mallia, joka huomioi myös työvoiman pysyvyyden. Ohjaamisen laatua nostamalla saadaan osaamista nostettua ja ammattilaisia organisaatioiden käyttöön. Asiakkaat saavat kokea osallisuutta ja työllistämällä ehkäistään syrjäytymistä.

Työelämäpedagogiikka antaa tutkimuksellista tietoa osaamisen kehittämiseksi työpaikoilla eri toimijoiden yhteistyönä. Tutkimus on keskittynyt korkeakouluopiskelijoiden oppimiseen, mutta kehittämistyössämme tutkimusta sovellettiin ammatillisen koulutuksen kontekstiin. Työelämäpedagogiikassa käytettyä asiantuntijuuden käsitettä voidaan verrata ammatilliseen osaamiseen ammatillisessa koulutuksessa. Ammatillinen osaaminen on käytännön työtehtävissä sovellettavaa alan tietoa eli asiantuntijuutta. Työelämäpedagogiikkaa tulee ottaa ammatillisen koulutuksen verkostoissa laajemmin käyttöön. Kohtaantoongelman ratkaisuksi tarvitaan oppimisen tehostamista ja suunnitelmallisuutta työpaikoille. Eri toimijoiden yhteistyö ja yhteisiin oppimisen suunnitelmiin, menetelmiin sekä tavoitteisiin sitoutuminen vahvistavat oppimista. Tätä opinnäytetyötä voidaan hyödyntää työllisyyden toimijoiden ja ammatillisen koulutuksen eri sidosryhmissä, kun halutaan tehostaa yhteistyössä ohjaamistoimintaa ja oppimista sekä hyvinvointia työpaikoilla.

LÄHTEET

Aho, S. & Mäkiäho, A. 2017. Maahanmuuttajat ja työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 26/2017. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-226-2> [viitattu 2.11.2023].

Ahokas, L. & Mäkeläinen J. 2013. Perekhyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työnsuojelua. Työturvallisuuskeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/julkaisu/perekhyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuoja-lua/#K%C3%A4sitteet-ja-perekhytt%C3%A4misen-vaiheet> [viitattu 10.9.2023].

Ahtola, H. 2020. Palvelumuotoiluprosessi ja sen muotoilu. Blogi. Saatavissa: <https://www.artter.fi/palvelumuotoiluprosessi-ja-sen-vaiheet/> [viitattu 25.11.2023].

Alasalmi, J., Alimov, N., Ansala, L., Busk, H., Huhtala, V.-V., Kekäläinen, A., Keskinen, P., Ruuskanen, O.-P. & Vuori, L. 2019. Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 16/2019. Valtioneuvoston kanslia. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-645-4> [viitattu 10.8.2023].

Alatalo, J., Mähönen, E., Räisänen, H. 2017. Nuorten ja nuorten aikuisten työelämä ja sen ulkopuolisuus. TEM-analyyseja 76/2017. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-211-8> [viitattu 10.9.2023].

Ammatillisen koulutuksen järjestäminen s.a. Opetus ja kulttuuriministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://okm.fi/ammattillisen-koulutuksen-jarjestaminen> [viitattu 1.9.2023].

Ammatillisen koulutuksen reformi s.a. Opetus- ja kulttuuriministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://okm.fi/amisreformi> [viitattu 11.1.2023].

Asplund, R., Kauhanen, A. Päällysaho, M. & Vanhala, P. 2018. Palkkatuen vaikuttavuus – palkkatukijärjestelmän ja sen uudistuksien arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 75/2018. Valtioneuvoston kanslia. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-626-3> [viitattu 4.11.2023].

Bamming, M. & Hilpinen, M. 2020. Työpajatoiminta 2019 – Valtakunnallisen työpajatoiminnan tiedonkeruun tulokset. Aluehallintovirastojen julkaisuja. Opetus- ja kulttuuritoimi 91/2020. Vaasa: Länsi- ja Sisä-Suomenaluehallintovirasto.

Bergbom, B., Lantto, E., Leino-Arjas, P., Ruokolainen, M., Tarvainen, K. & Varje, P. 2020. Ikääntyvä ja monimuotoistuva työväestö. Teoksessa Kokkinen, L. (toim.). Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Helsinki: Työterveyslaitos, 53–72. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-943-3> [viitattu 18.12.2022].

British Design Council. 2023. The Double Diamond. Artikkel. Saatavissa: <https://www.designcouncil.org.uk/our-resources/the-double-diamond/> [viitattu 25.11.2023].

Collin, K. 2007. Työssä oppiminen. Teoksessa Collin, K. & Paloniemi, S. (toim.) Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttänä. Jyväskylä: PS-kustannus, 221–247.

Deloitte. 2020. The sosial enterprise at work: Paradox as a path forward. 2020 Deloitte Global Human Capital Trends. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www2.deloitte.com/fi/fi/pages/human-capital/articles/yli-puolet-suomalaisista-tyonantajista-ei-tieda-miten-kehittaa-henkilostoa.html> [viitattu 10.9.2023].

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano Oy.

European Commission s.a. Youth employment support. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=en> [viitattu 10.8.2023].

Euroopan komissio. 2020. Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle. Nuorisotyöllisyyden tukeminen: silta työelämään seuraavalle sukupolvelle. 1.7.2020. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:52020DC0276> [viitattu 27.11.2022].

Euroopan parlamentti. 2021. Nuorisotyöttömyys EU:ssa - mikä neuvoksi? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.europarl.europa.eu/news/fi/headlines/society/20171201STO89305/nuorisotyottomuus-eu-ssa-mika-neuvoksi> [viitattu 26.10.2023].

Etäpelto, A., Hökkä, P., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. 2014. Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: Hankkeen taustaa ja lähtökohtia. Teoksessa Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Herranen, S., Manninen, M. & Etäpelto, A. (toim.). Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen - Luovia voimavaroja työhön! Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 17–31. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6020-9> [viitattu 26.9.2023].

Frisk, T. (toim.) 2016. Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana. Uudistettu painos. Educa-Projektit Oy. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.verkkovaria.fi/tyopaikkaohjaajakoulutus/wp-content/uploads/2017/05/TPO-opiskelijan-ohjaajana-2.6.2016.pdf> [viitattu 21.9.2023].

Haatainen, T. 2021. Hallituksen työllisyyspolitiikalla vastataan kohtaanto-ongelmaan ja parannetaan työllisyyttä. Blogi. Päivitetty 27.9.2021. Saatavissa: <https://tem.fi/blogi/-/blogs/hallituksen-tyollisyyspolitiikalla-vastataan-kohtaanto-ongelmaan-ja-parannetaan-tyollisyytta> [viitattu 7.12.2022].

Haikkola, L. & Myllyniemi, S. 2020. Esipuhe. Teoksessa Haikkola, L. & Myllyniemi, S. (toim.) Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Valtion nuorisoneuvosto/Nuorisotutkimusseura/Nuorisotutkimusverkosto/Opetus- ja kulttuuriministeriö. Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 225, Nuorisotutkimusseuran verkkojulkaisuja 152, Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja 65, Valtion nuorisoneuvoston verkkojulkaisuja 65, 5–7. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/12/nuorisobarometri2019-netti.pdf> [viitattu 16.12.2022].

Hakanen J., Leveälahti S., Clavert M., Honkasalo R. & Suominen, V. 2023. Alueellisia työvoiman osaamistarpeita ja ratkaisuehdotuksia. Koontia alueellisen osaamistarvekyselyn tuloksista. Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen julkaisuja 2/2023. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://backend.jotpa.fi/sites/default/files/documents/Alueellisia%20tyo%CC%88voiman%20osaamistarpeita%20ja%20ratkaisuehdotuksia.pdf> [viitattu 2.10.2023].

Heikkilä, K. 2006. Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis 978. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/urn:isbn:951-44-6558-X> [viitattu 2.10.2023].

Ilmarisen ja Työterveyslaitoksen tutkimus: Työelämään tulevien nuorten vahvuutena on halu kehittyä ja kehittää työtä. 2019. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sttinfo.fi/tiedote/69867771/ilmarisen-ja-tyoterveyslaitoksen-tutkimus-tyoelamaan-tulevien-nuorten-vahvuutena-on-halu-kehittyja-ja-kehittaa-tyota?publisherId=20853347> [viitattu 9.10.2023].

Innokylä s.a. Työkykyisen pitkäaikaistyöttömän valmennuskuukausi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/tyokykyisen-pitkaaikaistyottoman-valmennuskuukausi> [viitattu 4.10.2023].

Jalonen, H. 2019. Julkisten palvelujen yhteiskehittäminen - kaunista puhetta vai suomalaisen julkishallinnon arkea? *Hallinnon Tutkimus* 4, 305–311.

Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 6. uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari.

Julkiset työ- ja elinkeinopalvelut s.a. Valmennus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://toimistot.te-palvelut.fi/keski-suomi/valmennus> [viitattu 9.10.2022].

Kalenius, A. 2014. Suomalaisten koulutusrakenteen kehitys 1970–2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2014:1. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75236/okm01.pdf?sequence=1> [viitattu 2.2.2023].

Kanniainen, M.-R., Nylund, J & Kupias, P. 2017. Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf [viitattu 20.5.2023].

Kangas, P. 2003. Pehdyttäminen palvelualoilla. 3. uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Karhunen, H. 2019. Toimiiko palkkatuki? Laboren julkaisu 17.9.2019. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://labore.fi/julkaisu/toimiiko-palkkatuki/> [viitattu 4.11.2023].

Karhunen, H. & Ollikainen, J.-P. 2022. Oppisopimuskoulutus – suuret puheet, pienet teot. Blogi. Päivitetty 6.4.2022. Saatavissa: <https://labore.fi/julkaisu/oppisopimuskoulutus-suuret-puheet-pienet-teot/> [10.10.2023].

Komonen, K. 2006. Integratiivinen oppimisympäristö – työelämässä oppimisen pedagoginen malli. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 2, 36–46. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/akakk/article/view/114852/67787> [viitattu 26.2.2023].

Korento, K., Merkkiniemi, M. & Oja, T. 2013. Työelämäohjaus sovittaa yhteen työntekijän ja organisaation tarpeet. Opin ovi -podcast. Youtube. Videoleike. Saatavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=cwl1KpCV2Ts&t=486s> [viitattu 3.2.2023].

Korkiamäki, J., Korkiala, T. & Terävä, K. 2015. Onnistuneesti työelämään! Tukea nuoren työkykyyn ja oppimiseen työuran alussa. Kuntoutussäätiö. Helsinki. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://kuntoutussaatio.fi/files/2005/onnistuneesti_tyolamaan.pdf [viitattu 15.5.2023].

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916.

Leppisaari, I. 2020. Digimentorointi osana työelämäläheistä jatkuvan oppimisen ekosysteemiä. *Aikuiskasvatus* 1/2020, 22–35. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/91045/50091> [viitattu 12.1.2023].

Lähteelä, H. 2023. Työllisyyskokeilunjohtaja. Keskustelu 4.1.2023. Jyväskylän kaupungin työllisyyspalvelut.

Mayer, M., Eskelinen, J., Laasonen, V., Nyman, J., Valtakari, M., Ranta, T., & Yli-Koski, M. 2019. Työkokeilu TE-toimiston palveluna. Asiakkaiden, työkokeilupaikkojen ja TE-toimiston asiantuntijoiden kokemuksia työkokeilusta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:16. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-404-4> [viitattu 8.10.2023].

Määttä, M. 2022a. Nuorten työelämäsiirtymät ja työllistymistä tukevat palvelut. WWW-dokumentti. Nuorisotutkimusseura. Saatavissa: <https://www.nuorisotutkimusseura.fi/nuorisotutkimuspaivat2022-tyoryhmat-nuorten-tyoelamasiirtymat-ja-tyollistymista-tukevat-palvelut> [viitattu 9.5.2023].

Määttä, M. 2022b. Nuorten työpajatoiminta yhteiskunnallista asemaansa määrittämässä. Nuorisotutkimusseura. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.nuorisotutkimusseura.fi/nuorisotutkimuspaivat2022-tyoryhmat->

[nuorten-tyoelamasiirtymat-ja-tyollistymista-tukevat-palvelut#nuortenty%C3%B6pajatoiminta](#) [viitattu 23.8.2023].

Nevala, N., Lehtinen, S., Tiainen, R. & Mattila-Wiro, P. 2015. Työkokeilu auttaa osatyökykyistä nuorta työuralle – tapaustutkimus. *Työterveyslääkäri* 1, 49–51. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.vates.fi/media/projektit/tiivistelmat_2015/22.4.2015-tyoterveyslaakari-2015_1.pdf [viitattu 2.5.2023].

Nieminen, V., Kirjavainen, H., Lang, M. & Jäppinen, T. 2021. Kuinka onnistua yhteiskehittämällä? Case: Vaikeasti tavoitettavat nuoret ja heidän palvelunsa. Kuntaliitto. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2021/2110-kuinka-onnistua-yhteiskehittamalla> [viitattu 2.4.2023].

Nuorisolaki 21.12.2016/1285.

Nuorisotyöllisyysaloite s.a. Euroopan komissio. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=fi> [viitattu 17.9.2023].

Nuorten tulevaisuusraportti. 2023. Nuorten yrittäjyys ja talous NYT. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://nuortenny.fi/ajankohtaista/tutkimukset/tulevaisuusraportti/> [viitattu 9.10.2023].

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019. Kohti huippulaatua: Ammatillisen koulutuksen laatustrategia vuoteen 2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:29. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-657-7> [viitattu 11.1.2023].

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2020. Oppivelvollisuus laajenee elokuussa 2021 - edellytyksiä nuorten oppimiseen ja hyvinvointiin parannetaan, työllisyysastetta nostetaan. Tiedote 15.10.2020. Saatavissa: <https://okm.fi/-/oppivelvollisuus-laajenee-elokuussa-2021-edellytyksia-nuorten-oppimiseen-ja-hyvinvointiin-parannetaan-tyollisyysastetta-nostetaan> [viitattu 20.5.2023]

Oppisopimuksen ja koulutussopimuksen toimintamallit s.a. Opetus- ja kulttuuriministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://okm.fi/documents/1410845/5677458/OKM_AMIS_sopimusmallit_131117.pdf/b00c1680-a02b-4d14-9477-5ef0625599a0/OKM_AMIS_sopimusmallit_131117.pdf?t=1560777567000 [viitattu 1.10.2023].

Oppisopimus s.a. Mikä on oppisopimus? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://oppisopimus.fi/opiskelijalle/oppisopimuskoulutus/> [viitattu 1.10.2023].

Oppivelvollisuuslaki 30.12.2020/1214.

Oppivelvollisuuden laajentaminen s.a. Opetushallitus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/oppivelvollisuuden-laajentaminen> [viitattu 12.10.2023].

Otala, L. 2018. Ketterä oppiminen. Keino menestyä jatkuvassa muutoksessa. Helsinki: Kauppakamari.

Otala, L. & Meklin, S. 2021. Ketterä oppiminen 2. Strategiasta käytäntöön. Helsinki: Kauppakamari.

Oulun kaupunki s.a. Työssävalmennus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ouka.fi/oulu/tyo-ja-elinkeinot/tyossavalmennus> [viitattu 9.9.2023].

Pehkonen, J., Huuskonen, J. & Tornberg, K. 2018. Kohtaanto työmarkkinoilla - havaintoja ja politiikkajohtopäätöksiä. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 15/2018. Raportti. Valtioneuvoston kanslia.

Pirkkalainen, J. 2003. Työhön, työssä, työstä oppiminen: toimijuus ja työn muutos. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis 978. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/urn:isbn:951-44-5835-4> [viitattu 9.9.2023].

Poikela, E. 2005. Työ ja kokemus oppimisen lähtökohtana ja tavoitteena. Teoksessa Poikela, E. (toim.) Osaaminen ja kokemus – työ, oppiminen ja kasvat. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 9–17. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/95384/osaaminen_ja_kokemus_2005.pdf?sequence=1 [viitattu 11.1.2023].

Poikela, E. & Järvinen, A. 2009. Työssä oppimisen prosessimalli oppimisen johtamisessa ja osaamisen arvioinnissa. Teoksessa Etäpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, 178–197.

Pylkkänen, E. 2023. Työmarkkinoiden kohtaanto-paradoksi. Työ- ja elinkeinoministeriö. Kolumni 25.7.2023. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tem.fi/-/tyomarkkinoiden-kohtaanto-paradoksi> [viitattu 2.11.2023].

Rinne, R., Kivirauma, J. & Lehtinen, E. 2004. Johdatus kasvatustieteisiin. Helsinki: WSOY.

Rintala, H. & Mikkonen, S. & Pylväs, L. & Nokelainen, P. & Postareff, L. 2016. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta edistävät ja estävät tekijät. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 4, 9–21. Saatavissa: <https://journal.fi/akakk/article/view/89448> [viitattu 27.7.2023]

Rintala, H. & Nokelainen, P. 2018. Työn murros haastaa ammatillisen koulutuksen. *Talous & yhteiskunta* 2, 56–60. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://labour.fi/wp-content/uploads/2020/02/TY22018.pdf> [viitattu 19.6.2023].

Sitra. 2019. Kohti osaamisen aikaa. 30 yhteiskunnallisen toimijan yhteinen tahtotila elinikäisestä oppimisesta. Sitran selvityksiä 146. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://media.sitra.fi/app/uploads/2019/02/kohti-osaamisen-aikaa.pdf> [viitattu 19.5.2023].

STTK. 2019. Nuorisotyöttömyys ratkaistaan osaamisella. Julkaistu 14.5.2019. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sttk.fi/2019/05/14/nuorisotyottomuus-ratkaistaan-osaamisella/> [viitattu 11.3.2023].

Tampereen seudun ammattiopisto s.a. Oppimiskylä -hanke. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tredu.fi/project/oppimiskyla-hanke/> [viitattu 19.9.2023].

Tynjälä, P. 2018. Miksi työelämäpedagogiikkaa? Työpeda-seminaari. YouTube. Videoleike. Julkaistu 8.11.2018. Saatavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=GiQrJX91qMw&t=16s> [viitattu 19.1.2023].

Työelämässä oppiminen s.a. Opetushallitus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen> [viitattu 12.10.2023].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2022a. Uutinen 6.5.2022. Teemaraportti: Matkailualalle työllistyvät erityisesti naiset ja nuoret. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tem.fi/-/teemaraportti-matkailualalle-tyollistyvat-erityisesti-naiset-ja-nuoret> [viitattu 10.1.2023].

Työ- ja elinkeino ministeriö. 2022b. Tiedote 25.5.2022. Työllisyys jatkaa kasvua – ikääntyneiden työssäkäynti kasvaa vahvasti ja työttömyys laskee. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tem.fi/-/tyomarkkinaennuste-tyollisyys-jatkaa-kasvua-ikaantyneiden-tyossakaynti-kasvaa-vahvasti-ja-tyottomuus-laskee> [viitattu 5.2.2023].

Työ- ja elinkeinoministeriö s.a. Palkkatuki. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tem.fi/palkkatuki> [viitattu 1.9.2023].

Työ- ja oppisopimusyksikkö s.a. Jyväskylän kaupungin työllisyyspalvelut. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.jyvaskyla.fi/tyollisyyspalvelut/tyonhakija/reitit-tyohon/tyo-ja-oppisopimusyksikko> [viitattu 18.11.2022].

Työkokeilu s.a. Jyväskylän kaupungin työllisyyspalvelut. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.jyvaskyla.fi/tyollisyyspalvelut/tyonhakija/reitit-tyohon/tyokokeilu> [viitattu 8.6.2023].

Työllisyyden kuntakokeilujen työllisyys-, kustannus- ja hyvinvointivaikutusten arviointi 2021–2023. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT, Arnkil Dialogues, Spangar Negotiations & Tampereen yliopisto. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. Valtioneuvoston kanslia. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://tietokayttoon.fi/documents/113169639/113170763/Ty%C3%B6llisyyden+kuntakokeilujen+arviointi.pdf/c2dcee63-3285-4a50-1dec-9aecc11b5800/Ty%C3%B6llisyyden+kuntakokeilujen+arviointi.pdf?t=1619614090101> [viitattu 9.10.2023].

Työllisyyden kuntakokeilut s.a. Työ ja elinkeinoministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tem.fi/tyollisyyskokeilut> [viitattu 30.1.2023].

Työllisyysrahasto. 2018. Nuori mieli työssä – S-ryhmätasoinen nuorten työntekijöiden hyvän työelämän kehittämisohjelma. Saatavissa: <https://www.tsr.fi/hankkeet-ja-tutkimustieto/nuori-mieli-tyossa-s-ryhmatasoinen-nuorten-tyontekijoiden-hyvan-tyoelaman-kehittamisohjelma/> [viitattu 21.12.2022].

Työmarkkinatori s.a. Nuorisotakuu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tyomarkkinatori.fi/henkiloasiakkaat/työnhaku/nuorisotakuu> [viitattu 25.10.2022].

Työterveyslaitos s.a. Työuralle kiinnittyminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyouralle/tyouralle-kiinnittyminen> [viitattu 9.12.2022].

Työturvallisuuskeskus s.a. Nuorten perehdyttäminen työpaikalla. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/nuorten-perehdyttaminen-tyopaikalla/#ensiaskeleet-hyvaan-perehdytykseen/> [viitattu 15.9.2023].

Upola, S. 2019. Työelämäorientoitunut projektioppiminen ammatillisen koulutuksen kontekstissa. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja. Acta Universitatis Lapponiensis 385. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-120-0> [viitattu 19.5.2023].

Vahvistettu nuorisotakuu s.a. Euroopan komissio. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=fi> [viitattu 17.9.2023].

Valleala, U. M. 2007. Oppiiko vanha koira uusia temppuja? Näkökulmia aikuisten opiskeluun ja oppimiseen. Teoksessa K. Collin & S. Paloniemi (toim.) Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttinä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Valmennuksesta virtaa! -hanke (ESR) s.a. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen kuvaus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektkoodi=S22335> [viitattu 13.10.2023].

Virtanen, A., Tynjälä, P., Helin, J. 2020. Työelämäpedagogiikka käsitteenä ja tutkimuskohteenä. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/73169/tyoelamapedagogiikka-korkeakoulutuksessa_21-25.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 21.1.2023].

Välityömarkkinat ja tarvelähtöiset työllisyyspalvelut. 2019. Suomen sosiaali ja terveys ry. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.soste.fi/valityomarkkinat-ja-tarvelahtoiset-tyollisyyspalvelut/valityomarkkinoiden-tarvelahtoiset-palvelut/> [viitattu 2.11.2023].

Österberg, M. 2015. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 5. uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari.

Liite 1.

Kysymykset asiakkaille

- Mitä taitoja olet oppinut opettajan / työvalmentajan / työpaikkaohjaajan kanssa?
- Mitä haluat oppia oppilaitoksessa/ keittiöyksikössä/ työpaikalla lisää?
- Onnistumiset ja ilon aiheet oppilaitoksessa/ keittiöyksikössä/ työpaikalla.
- Pettymykset ja epäonnistumiset oppilaitoksessa/ keittiöyksikössä/ työpaikalla.
- Millaisia asioita haluat / toivot unelmiesi työpaikalta?
- Mitkä ovat mieluisia työtehtäviä?
- Mihin / millaiseen työpaikkaan haluaisit työllistyä?
- Mikä auttaisi sinua työllistymään?

Liite 2.

Kysely työpaikkaohjaajille (Webropol)

Missä toimipaikassa työskentelet?

Henkilöstön määrä yksikössä

1–3

4–8

9 tai enemmän

Minulla on kokemusta työpaikkaohjaajana toimimisesta
alle vuoden

1–3 vuotta

3 vuotta tai enemmän

Olen toiminut työpaikkaohjaajana

(voit valita useamman vaihtoehdon)

Nuorelle

Maahanmuuttajataustaiselle

Työkokeilijalle

Opiskelijalle

Joku muu, mikä?

Perehdyttämisohjelman tukena meillä on käytössä yksikössämme
(voit valita useamman vaihtoehdon)

Kirjalliset ohjeet

Videomateriaali

Perehdytyslista

Eri työntekijöiden toteuttama työn ohella ohjaaminen

Nimetyt henkilöt toteuttama työn ohella ohjaaminen

Jokin muu, mikä?

Millaisia onnistumisia ja hyviä käytänteitä ohjaamisessa on ollut?

Millaisia haasteita ohjaamisessa on koettu?

Missä ohjaamistehtävissä haluaisit saada tukea?

(voit valita useamman vaihtoehdon)

Työelämätaitojen vahvistamisessa

Suomenkielen vahvistamisessa

Ammatillisen tutkinnon näytön vastaanottajana toimimisessa

Perehdytyksen tukena olemisessa

Ammatillisen osaamisen vahvistamisessa

Haastavien tilanteiden hoitamisessa

Jossain muussa?

Millaisia työtehtäviä teillä on tarjolla opiskelijoille?

(voit valita useamman vaihtoehdon)

Astiahuolto ja puhtaanapito

Asiakaspalvelu

Lisäkkeiden valmistus

Leivonta

Kahvitukset

Omavalvonta

Tarjoilu

Lämpimän ruuan valmistus

Dieettiannosten valmistaminen

Joku muu mikä?

Onko yksikössänne käytössä työnkierto?

Kyllä

Ei

Mitä muuta haluaisit kertoa työpaikkaohjaamiseen tai perehdyttämiseen liittyen?

Mitä ideoita tai ajatuksia sinulla on opiskelijoiden osaamisen kehittämiseksi?