

Sini Hiltunen, Suvi Hiltunen & Tanja Lievonen

TYÖELÄMÄTAITAJAT – VALMIUKSIA TYÖELÄMÄÄN

Ammattikorkeakouluopiskelijoiden yleisten työelämätaitojen kehittäminen palvelumuotoilun keinoin

TYÖELÄMÄTAITAJAT – VALMIUKSIA TYÖELÄMÄÄN

Ammattikorkeakouluopiskelijoiden yleisten työelämätaitojen kehittäminen palvelumuotoilun keinoin

Sini Hiltunen, Suvi Hiltunen &
Tanja Lievonen
Opinnäytetyö
Syksy 2015
Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja
johtamisen YAMK-tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen YAMK-tutkinto-ohjelma

Tekijät: Hiltunen Sini, Hiltunen Suvi & Lievonen Tanja
Opinnäytetyön nimi: Työelämätaijat - valmiuksia työelämään
Työn ohjaajat: Kiviniemi Liisa & Sandelin Pirkko
Työn valmistumislukukausi- ja vuosi: Syksy 2015

Sivumäärä: 62 + 5

Tämän kehittämistyön tarkoituksena oli selvittää, mitä yleisiä työelämätaitoja valmistumassa olevat ammattikorkeakouluopiskelijat ja työelämän edustajat pitävät tärkeänä kehittää ammattikorkeakoulutuksessa. Tavoitteena oli tuottaa palvelumuotoilun avulla työelämään valmentava toimintamalli valmistumisvaiheessa oleville sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille. Kehittämistyö tehtiin yhteistyössä Oulun ammattikorkeakoulun kanssa.

Kehittämistyötä varten muodostettiin Oulun ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan koulutusohjelmista valmistumassa olevista opiskelijoista pilottiryhmä. Ryhmä kokoontui neljä kertaa kahden viikon aikana maaliskuun vaihteessa 2015. Tapaamisten kesto oli kaksi tuntia. Tapaamisissa tavoiteltiin palvelumuotoilun keinojen avulla tietoa opiskelijoiden toiveista valmennuksen sisällöistä ja toteutustavoista. Ensimmäisen tapaamiskerran aineistosta nostettiin seuraavien tapaamisten käsiteltävät asiasällöt. Kehittämistyön aineisto muodostui neljän tapaamisen nauhoitteista, tapaamisissa otetuista valokuvista, kehittämistyötä varten perustetun Facebook ryhmän keskusteluista sekä opiskelijoiden kirjallisista pohdintoista. Aineisto analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä.

Opiskelijat kokivat tarvitsevansa opiskelunsa aikana työelämätaitojen käsittelemistä erityisesti työnhakuprosessin, oman osaamisen esille tuomisen sekä vuorovaikutustaitojen osalta. Työelämän edustajat puolestaan pitivät tärkeimpinä työelämätaitoina oman toiminnan hallintaan, kommunikaatio- ja viestintätaitoihin sekä työelämän pelisääntöjen hallintaan liittyviä asioita. Opiskelijat kokivat työnantajien edustajien mukana olon työelämätaitojen valmennuksessa hyödyllisenä, sillä heidän kauttaan opiskelijat saivat ajantasaisen näkemyksen työelämän edustajien tärkeinä pitämistä työelämätaidoista ja työhausta.

Kehittämistyön perusteella voidaan suositella, että Oulun ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan koulutusalan edustajat kehittävät työelämätaitojen käsittelemistä opiskelun aikana kehitteillä olevan työelämävalmennusmallin avulla. Lisäksi opiskelijat suosittelivat koulutusalan ulkopuolisten ammattilaisten mukaan ottamista valmennukseen. Työelämän edustajien mukaan saaminen on haaste, mutta alumni tai ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelijoiden hyödyntäminen valmennuksessa on varteenotettava vaihtoehto. Valmennuksen menetelmiksi opiskelijat suosittelivat toiminnallisia ja opiskelijan omaa aktiivisuutta korostavia menetelmiä. Kehitettyä valmennuksen mallia suositellaan kokeiltavaksi tähän työhön osallistunutta opiskelijaryhmää suuremmalla opiskelija määrällä esimerkiksi valinnaisena opintojaksona. Työelämävalmennuksen mallia suositellaan kehitettäväksi edelleen vastaamaan eri tutkinto-ohjelmien opiskelijoiden tarpeita ja otettavaksi osaksi opiskelijoiden opintoja.

Asiasanat: työelämätaidot, yleiset työelämätaidot, geneeriset työelämätaidot, valmennus, palvelumuotoilu, käyttäjälähtöinen kehittäminen

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Master's degree
Degree Programme in Social and Health Development and Management

Authors: Hiltunen, Suvi, Hiltunen, Sini & Lievonon, Tanja
Title of thesis: Masters of the working – capacity to working life
Supervisors: Senior Principal Lecturer, PhD Liisa Kiviniemi, Senior Principal Lecturer, PhD Pirkko Sandelin
Academic term and Year of Thesis: Autumn 2015

Number of pages: 62 + 5

The purpose of this thesis was to survey generic working skills of last phase students in degree programme in Oulu University of applied sciences (OAMK). We were interested in students' and representatives of professionals' thoughts about suitable methods for developing generic working skills in studies. The objective of this thesis was to produce a training model which develops the students' generic working skills. A pilot group was formed for the assignment. This thesis was done in collaboration with OAMK.

The pilot group comprised of students in health care and social services programmes in the OAMK. The group met four times during two weeks between March and April in 2015. The subject of the meetings was to gain information about the students' wishes for the contents and methods to be used in the training. This was done by methods of service design. The assignment of the first session was to survey which generic working skills the students and the representatives of professionals consider the most important. The subjects of the following meetings were raised from these results. The research material consisted of recordings of meetings and photographs taken in the meetings. In addition, the research material included the students' discussions in Facebook group established for the purpose of this thesis, as well as pilot groups' written discussions. The material was analysed using qualitative content analysis.

The issues the students most required dealing with were job seeking, social skills and promoting one's know-how. On the other hand, the employers' representatives appreciated issues concerning with controlling one's self-regulation, communication skills, as well as management of rules of the working life. In the students' opinion the attendance of the representatives of professionals in the training was beneficial. The students' opinion of the methods that would work in training should be emphasised by students' own activity. On the basis of this task it can be concluded that the students experienced their education provided them with too few generic working skills and the training currently under development would be very necessary. They expressed a wish that professionals outside the educational institute would be involved in the training. The students think that the most efficient training methods would be functional and there should be emphasis on student's own activity. The developed model of training should be initially tested with a larger number of students, for example as an optional block of studies. After this it should be revised and developed into a form better corresponding to the needs of even larger number of students. Finally, the training should be adopted as part of compulsory studies.

Keywords: Working skill, generic working skill, training, service design, user based developing

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	8
2	TYÖELÄMÄTAITOJEN KEHITTÄMINEN PALVELUMUOTOILUN MENETELMIN	11
2.1	Työelämätaidot ja sen lähikäsitteet	11
2.2	Palvelumuotoilu ja käyttäjälähtöinen palveluiden kehittäminen	14
2.3	Palvelumuotoilun menetelmät työelämävalmennuksen kehittämisessä	16
3	KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT	18
4	KEHITTÄMISTYÖN VAIHEET	19
4.1	Kehittämistyön suunnittelu.....	20
4.2	Tutkimuksellisen kehittämisen eteneminen pilottiryhmän kanssa.....	21
4.2.1	Näkemykset yleisistä työelämätaidoista ja työelämäneustajien vinkit työnhakuun	22
4.2.2	Vuorovaikutustaidot	23
4.2.3	Oman osaamisen tunnistaminen ja esille tuominen	25
4.2.4	Palaute valmennuksesta	26
4.2.5	Valmennuksen esitleminen ja jalostaminen	27
4.3	Aineisto, aineiston käsittely ja analysointi.....	28
4.4	Kehittämistyön luotettavuus ja eettiset kysymykset.....	32
5	KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET	34
5.1	Valmistuvien AMK – opiskelijoiden yleiset työelämätaidot.....	34
5.2	Opiskelijoiden odotukset ammattikorkeakoululta	36
5.3	Työelämätaijat -valmennuksen malli.....	40
5.3.1	Yleiset työelämätaidot	41
5.3.2	Työharjoittelussa tarvittavat yleiset työelämätaidot	43
5.3.3	Omat ominaisuudet ja oman osaamisen tunnistaminen.....	45
5.3.4	Työnantajan odotukset työnhakijalle ja harjoituksia työhaastattelutilanteista.....	47
5.3.5	Vuorovaikutustaidot ja TES sekä muut työelämän säädökset.....	49
5.3.6	Lopetus	52
6	POHDINTA	53
6.1	Kehittämistyön tulosten pohdinta.....	54
6.2	Kehittämistyön prosessin pohdinta.....	56

LÄHTEET.....	59
LIITTEET	23

1 JOHDANTO

Kansallinen ja globaali taloustilanne, väestön ikärakenteen muutos sekä elinkeinoelämän rakennemuutokset luovat haasteita julkiselle taloudelle. Talouden vakauttamisen kannalta ensiarvoisen tärkeää olisi, että mahdollisimman moni työkäinen on mukana työelämässä. Samanaikaisesti taloustilanne, kiristynyt kilpailu, elinkeinoelämän rakennemuutokset ja työmarkkinoiden kiristyneet osaamisvaatimukset kasvattavat nuorisotyöttömyyttä ja vaikeuttavat työhön kiinnittymistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 7.) Nuorisotyöttömyys on korkea erityisesti Pohjois-Pohjanmaan alueella eikä tulevien vuosien työvoiman kysyntä eläköitymisen myötä tule olemaan Pohjois-Pohjanmaalla samaa tasoa kuin muualla Suomessa. (Pohjois-Pohjanmaan liitto 2010, viitattu 30.12.2014.) Tutkimuksissa on myös todettu, että vaikeudet työhön kiinnittymisessä valmistumisen jälkeen ennakoivat vaikeuksia myös myöhemmällä työuralla (Suutari 2002). Tämän vuoksi on tärkeää kiinnittää huomiota niihin tekijöihin, jotka vaikuttavat vasta valmistuneiden työllistymiseen.

Viime vuosien julkisessa keskustelussa ja päätöksenteossa esillä ollut vaatimus työurien pidentämisestä on korkeakoulutuksessa näkynyt paineena opiskelijoiden valmistumiseen mahdollisimman nopeasti ja nuorena. (Ursin, Rautopuro & Välimaa 2011, 30.) Tässä yhteydessä huomiota on kiinnitetty opintojen viivästymiseen mm. opintojen aikana tapahtuvan työssäkäynnin vuoksi (Mäkinen, Korhonen, Annala, Kalli, Svärd & Värri 2011, 7). Kuitenkin opiskelijan kannalta työssäkäynti voi tarkoittaa opintojen rahoittamisen lisäksi työelämässä välttämättömien työelämätaitojen kartuttamista (Ursin ym. 2011, 31). Lairio ja Penttinen (2011, 3-4) toteavat nykyisen työurien pidentämistä ja opintoaikojen lyhentämistä korostavan keskustelun nostavan keskiöön opintojen tuottamat työelämävalmiudet. Heidän mukaansa tämän hetken työelämävalmiuksien avainsanoja ovat joustavuus ja elinikäisen oppimisen taito. He näkevät myös, että opiskelun ja urasuunnittelun tukemisen ohella työelämävalmiuksia kehittävä pedagogiikka on avainasemassa koulutuspoliittisten tavoitteiden saavuttamisessa.

Opiskelijat itse ovat usein ristiriitaisissa tunnelmissa valmistumisensa jälkeen. Valmistumisen hetkellä voi iskeä niin kutsuttu valmistumisangsti, jota saattaa pahentaa se, että lähipiirissä kaikki ovat tuntuneet löytäneen töitä (Hoppe & Laine 2014, 276). Valmistumista odotetaan toiveikkaina, vaikka huoli työllistymisestä vaivaa monia. Valmistumisen jälkeen saatetaan huomata, että koulutuksesta ei ollutkaan saatu kaikkia työelämän kannalta tarpeellisia valmiuksia (Stenström, Laine & Valkonen,

2005, 4, 89, 92). Myös työnantajat ja eri oppilaitokset ovat huolissaan valmistuneiden puuttuvista työelämätaidoista, työkokemuksesta ja työelämän tuntemuksesta (Haikola 2009, 78–89).

Koulutus antaa sellaista osaamista ja asiantuntijuutta, joiden voidaan ajatella kuuluvan työelämä-tietojen ja -taitojen joukkoon. Näihin taitoihin kuuluvat niin ammattispesifit kuin yleiset työelämä-tiedot ja -taidotkin, esimerkiksi anatomian tuntemusta sairaanhoitajilla tai sosiaalipalveluiden tuntemusta sosionomeilla. Nämä osatekijät ovat koulutuksen tärkeintä antia. Opiskelijan on kuitenkin omaksuttava myös työllistymisvalmiuksia, joiden perustana ovat tieto ja käsitykset työllistymisestä ja työelämän eri sektoreista sekä kyky nähdä omia mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Tämä vaatii taitoa tunnistaa oma osaamisensa, joka puolestaan vaatii paikan jossa opiskelija voi tietoisesti poh-tia osaamistaan sekä kehittämistarpeitaan. Myös tämä omaan itseen kohdistuva tutkiva asenne on työelämässä tarvittava taito. (Penttinen, Skaniakos & Lairio 2011, 14–15.)

Suomalaisten koulutustaso nousee koko ajan. Rekrytoijat eivät kuitenkaan lähtökohtaisesti ole kiin-nostuneita koulutuksesta vaan nimenomaan osaamisesta. On hyvä muistaa, että tutkintojen nimik-keet eivät välttämättä kerro rekrytoijalle tarpeeksi työntekijän osaamisesta ja ne voivat pahimmassa tapauksessa jopa johtaa harhaan. Työnhakutilanteessa vastuu oman osaamisen kuvailemisesta on työnhakijalla. Omaa osaamistaan voi tarkentaa näissä tilanteissa konkreettisten esimerkkien avulla. Työnantajat ovat myös kiinnostuneita työhön liittyvästä niin sanotusta tulevaisuuden osaa-misesta. On hyvä osata kuvailla myös, mitä taitoja voisi hyödyntää tulevaisuuden näkymiä tarkas-tellessa. Hyvät työnhakutaidot ovat välttämättömät, kun yhtä avointa tehtävää kohti voi olla kym-meniä, jopa satoja hakijoita. Lisäksi on olemassa ominaisuuksia, joita ei voi opettaa. Tällainen ei-opetettava ominaisuus on esimerkiksi *into*, joka on ainutkertaista. Into ja motivaatio ovat peruskul-makiviä työtä haettaessa. Into välittyy myös työhaastattelussa, joten on hyvä tunnistaa omat ei-opeteltavat ominaisuutensa ja hyödyntää niitä. Lisäksi on hyvä tunnistaa työnhakuvaiheessa pie-nen ja suuren yrityksen erot. Pienen yrityksen resurssit eivät välttämättä riitä rekrytointiprosessin toteuttamiseen, joten työnhakijan on syytä markkinoida itseään ja hakea töitä näistä yrityksistä oma-aloitteisesti. (Hoppe & Laine 2014, 20, 30, 48.)

Opinnäytetyömme on kehittämistyö, jonka aiheena on valmistumassa olevien Oulun ammattikor-keakoulun sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden työelämätaitojen edistämiseen tähtäävän valmen-nuksen kehittäminen palvelumuotoilun keinoin. Opiskelijat saivat tilaisuuden pohtia omia taitojaan ja vahvuuksiaan. Haikolan mukaan omaa työoura-ajattelua on hyvä lähteä rakentamaan jo opintojen

aikana ja oman osaamisen markkinointi on välttämätöntä oman uravision toteuttamiseksi. Ammattillisen pätevyyden lisäksi työssä menestyminen edellyttää monenlaista osaamista. Yhä tärkeämpiä ovat nousseet sosiaaliset valmiudet, uuden oppimisen taito, sopeutumistaito sekä epävarmuuden sietokyky. On tärkeää, että henkilöillä on valmiutta oppia uutta ja päivittää osaamistaan. (Haikola 2009, 78.)

Ammattikorkeakoulun yhtenä tärkeänä tehtävänä on kouluttaa asiantuntijoita nopeasti muuttuvan työelämän tarpeisiin. Kehittämistyömme on asiakaslähtöinen ja osallistava; näimme kehittämisen dialogisena yhteistyönä opiskelijoiden kanssa. Muun muassa verkostoituminen nähdään yhtenä keskeisistä osaamisvaateista ja verkostoissa toimiminen on yksi tärkeimmistä osaamisalueista työelämän kehittämistyöissä. Asiantuntijan on hallittava ammattiinsa liittyvien tietojen ja taitojen lisäksi myös suuri määrä yleisiä taitoja, jotta verkostoissa työskenteleminen on mahdollista. Asiakaslähtöistä, osallistavaa ja toimintalähtöistä toimintaa yhdistää se, että mukaan otetaan mukaan ne osallistujat, joita kehittäminen koskee. (Tiainen 2014, 15, 19.)

Kehittämistyömme on viime vuosien koulutuspoliittiseen keskusteluun peilaten ajankohtainen, sillä kiinnitimme huomiota juuri työmarkkinoille siirtyvien työelämätaitoihin, niiden kehittämiseen ja vahvistamiseen. Yleiset työelämätaidot ovat tärkeässä asemassa tämän hetken työelämässä ja työllistymisessä. Sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset voivat työskennellä hyvin erilaisissa työympäristöissä ja yhteisöissä. Tuolloin ammattispesifit taidot, kuten verikokeiden ottaminen, eivät välttämättä ole niitä tärkeimpiä ammatissa tarvittavia taitoja. Opintojen aikana tapahtuva reflektio antaa mahdollisuuden hyvän itsetunnon ja tätä kautta hyvän ammatti-identiteetin kehittymiselle. Valmennus antoi hyvän tilaisuuden pohtia ryhmässä jo olemassa olevia työelämätaitoja sekä niitä taitoja joiden toivoisi kehittyvän.

2 TYÖELÄMÄTAITOJEN KEHITTÄMINEN PALVELUMUOTOILUN MENETELMIN

Työelämätaitojen käsitettä määritellään monin eri tavoin eikä sille ole vakiintunut yhtenäistä määritelmää. Työelämätaidot käsitteen rinnalla käytetään useita samankaltaisia lähikäsitteitä, joissa käsitteen lähestymistapa voi olla työelämälähtöinen, yksilölähtöinen tai toiminnan kautta kuvattu. Rinnakkaisena käsitteenä voidaan mainita esimerkiksi geneeriset taidot, joka on löydettävissä myös englannin kielisestä kirjallisuudesta. Tämän luvun alaluvuissa esittelemme työelämätaidot ja sen lähikäsitteet, Palvelumuotoilua ja käyttäjälähtöistä palvelujen kehittämistä sekä Palvelumuotoilun menetelmiä työelämävalmennuksen kehittämisessä.

2.1 Työelämätaidot ja sen lähikäsitteet

Kallio ja Liitos (2011, 20) tuovat esiin *geneeristen taitojen* käsitteen, joka on yhteneväinen yleisten työelämävalmiuksien käsitteen kanssa. Ursin ja Hyytinen määrittelevät geneeriset taidot osamiseksi, jota tarvitaan alasta riippumatta kaikkialla opiskelussa ja työelämässä. Nämä taidot siirtyvät yksilön mukana tehtävästä toiseen. Heidän mukaansa geneerisiä taitoja ovat mm. kriittinen ajattelu, analyttinen päättelykyky, ongelmanratkaisutaidot ja kommunikaatiotaito. Lisäksi tiimityötaitoja, medialukutaitoa, elinikäistä oppimista ja kykyä tulkita kirjallista tai matemaattista aineistoa on heidän mukaansa esitetty osaksi geneerisiä valmiuksia. (Ursin & Hyytinen 2010, 67.) Cooperin, Forrestin & Crampin (2008, 3, 6) mukaan geneerisiä taitoja ovat mm. taito reflektoida oppimistaan käytännön ja kokemuksen kautta sekä ammatillisuuden ja hyvien tapojen soveltaminen kaikessa kommunikoinnissa ja kirjaamisessa. Heidän mukaansa tärkeä osa ammatillista kehitystä on kyky reflektoida omaa toimintaansa. Tiedon, taidon ja asenteiden yhdistelmä tekevät hyvän ammattilaisen, nämä asiat kehittyvät kokemuksen ja reflektoinnin myötä.

Myllylän, Teräksen, Kaihuan, Mäkelän ja Svärдин (2011, 267, 270) mukaan korkeakouluopiskelijoilta edellytetään alasta riippumattomia *tietämysyhteiskunnan työelämätaitoja*. Kyseessä ei ole jonkin tietyn asian hallintaa, vaan kokonaisvaltainen kyky omaksua uusia, jatkuvasti muuttuvia taitoja. Samalla opiskelijalta oletetaan jo opitun tiedon soveltamista. Tässä yhteydessä tietämysyhteiskunnalla tarkoitetaan yhteiskuntaa, jossa tiedon ymmärtämisellä ja hallinnalla on keskeinen merkitys.

Hanhinen (2010) on väitöskirjassaan tutkinut työelämäosaamisen käsitteitä käsiteanalyysin avulla ja muodostanut näistä työelämäosaamisen teoreettisen mallin sekä luonut kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän. *Kvalifikaatiot* ovat työn osaamisvaatimuksia, eli työelämän suunnasta asetettuja työn vaatimuksia, joita työntekijän tulee hallita. *Kompetenssi* puolestaan on yksilön affektis-kognitiivisiin ja kognitiivisiin kykyihin ja valmiuksiin perustuva potentiaali suoriutua työn vaatimuksista. Nämä yhdessä ammattitaidon kanssa muodostavat työelämä-osaamisen kokonaisuuden. (Hanhinen 2010, 96–97.)

Työelämään valmentavien tukipalveluiden tarkoituksena on edistää heikossa työmarkkina-asetmassa olevien henkilöiden työllistymistä, työelämään sijoittumista ja siellä pysymistä. Avainasetmassa tässä tavoitteessa on asiakkaiden työ- ja toimintakyvyn, työelämätaitojen, elämänhallinnan ja itseohjautuvuuden tukeminen. (Pikkusaari 2012, 13.) Tähän määritelmään peilaten valmennuksemme ei ollut työvalmennusta sanan perinteisessä merkityksessä. Sen sijaan kehittämistyösämme toteutuu Pikkusaaren (2012, 52) esittämä valmennuksen keskeinen orientaatio, jossa tuetaan työelämätaitojen kehittymistä, työn sisällön hallintaa ja työllistymisedellytysten kasvua. Koskenlahden mukaan työvalmennuksen vaiheet ovat kuntoutus, valmennus ja työllistäminen. Hän näkee valmennuksen jakautuvan työ- ja toimintakyvyn edistämiseen ja osaamisen lisäämiseen. Valmentavassa vaiheessa hänen mukaansa mm. lisätään työelämävalmiuksia. (2010, 40–41.) Toivottavamme valmennus kohdistui nimenomaan Koskenlahden määritelmän mukaiseen valmennuksen vaiheeseen ja siinä erityisesti osaamisen lisäämiseen. Valmennukseen liittyviä käsitteitä ovat Mutasen (2007, 11–16) mukaan voimaantumisen, motivaation, vuorovaikutuksen sekä yhteisöllisyys.

Yhteistä ammattikorkeakouluun hakeutuvilla on kiinnostus työn ja opintojen käytännölläisyyteen. On huomioitava, että elinkeino- ja työelämä muuttuu jatkuvasti, voimakkaasti ja nopeasti. Työuran hahmottumista opintojen aikana on tästä syystä aiheellista korostaa entisestään opiskelijoiden opintosuunnitelmissa. Monimutkaistuvassa työelämässä myös korkeakoulutukselta odotetaan entistä enemmän valmiuksia asiantuntijuuden kehittämiseen. Arja Haikola (2009, 12) mainitsee teoksessaan ”Ura unelmissa” ammattikorkeakoulutuksen oppimisen tapahtuvan nimenomaan koulutuksen ja työn rajapinnassa. Hän jatkaa, että opetuksen työelämälähtöisyyden sijaan olisikin osuvampaa puhua työelämälähtöisyydestä. Haikola perustelee asian niin, että *työelämälähtöisyydelle* on ominaista se, että koulutuksen tehtävänä on myös arvioida ja jopa kyseenalaistaa työelä-

män toimintamalleja sekä kehittää ja uudistaa niitä. Hänen mukaansa työelämäläheisyys näyttäytyy ammattikorkeakouluopiskelijalle parhaiten harjoittelun, opinnäytetyön ja erilaisten työelämään sisällettyjen opintojen ja projektien kautta. Harjoitteluilla varsinkin katsotaan olevan painoarvoa opiskelijoiden työmarkkinakelpoisuuden parantajana, kilpailuedun hankkimisena ja työmahdollisuuksien luoja. Haikola muistuttaa, että yhä kiristyneemmillä työmarkkinoilla vastavalmistuneen tai vähäistä työkokemusta omaavan voi olla vaikea saada töitä. Työelämäläheisyyden näkökulmasta on painotettu pyrkimystä sellaisen koulutuksen antamiseen, joka kantaa opiskelijaa vaihtuvia työpaikkoja pidemmälle: sellaisten yleisten valmiuksien luomiseen, joiden varassa työllistyminen ja uuden oppiminen on tukevammalla pohjalla vaihtuvista työelämätarpeista huolimatta.

Tässä kehittämistyössä on työelämätaitojen ryhmittelyssä käytetty pohjana Ruohotien (2002, 37–40) luokittelua yleisistä työelämävalmiuksista. Sen mukaan yleiset työelämävalmiudet voidaan jakaa neljään taitoalueeseen, jotka ovat elämänhallinta, kommunikointitaidot, ihmisten ja tehtävien johtaminen sekä innovaatioiden ja muutosten vauhdittaminen. Nämä taitoalueet jakautuvat edelleen erilaisiin taitoihin ja kykyihin kuviossa 1 esitetyn mukaisesti. Vaikka Ruohotie puhuu työelämävalmiuksista ja kehittämistyössä puhutaan työelämätaidoista, on tämä Ruohotien luokittelu kehittämistyön tekijöiden mielestä selkein ja kattavin. Käytetyn käsitteen lievästä eroavuudesta huolimatta luokittelua päätettiin käyttää pohjana työelämätaitojen käsitteelle kehittämistyössä.



KUVIO 1. Yleiset työelämävalmiudet ja niiden jäsentyminen erilaisiksi taidoiksi

2.2 Palvelumuotoilu ja käyttäjälähtöinen palveluiden kehittäminen

Koulutuksen kansalliseksi tavoitteeksi on asetettu työurien pidentäminen. Oulun ammattikorkeakoulu toteuttaa osaltaan tätä tavoitetta mahdollistamalla tutkinnon nopeamman suorittamisen sekä kehittämällä ja ottamalla käyttöön uusia pedagogisia toimintatapoja. (Oulun ammattikorkeakoulu 2014, 1.) Valmennuksemme oli osaltaan toteuttamassa tämän tavoitteen saavuttamista. Valmennus on opetustapana nouseva trendi tämän päivän korkeakouluopetuksessa, joten uuden toimintamallin kehittäminen antaa Oulun ammattikorkeakoululle mahdollisuuden olla ensimmäisten joukossa kehittämässä uutta oppimisen mallia. Toimintatapamme oli käyttäjälähtöinen, jolloin opiskelijat eivät olleet vain valmennuksen kohteina, vaan itsekin toimijoina ja valmennuksen toimintamal-

lin kehittäjinä. Pääsimme näin myös hyödyntämään kehittämistyössämme pilottiryhmän opiskelijoiden eli käyttäjien kokemuksia ja mielipiteitä valmennuksemme sisällöistä ja toteutustavoista. Tämän kaltaista menetelmää kutsutaan palvelumuotoiluksi. Palvelumuotoilu on palvelukokemuksen käyttäjälähtöistä suunnittelua, palvelun innovointia ja kehittämistä luovien menetelmin sekä visuaalisuuteen ja kokeiluihin perustuvaa työskentelyfilosofiaa ja työkaluja, joita sovelletaan palvelunkehittämiseen. (Espoo 2014, 5.)

Tavoitteenamme oli kehittää yhdessä opiskelijoiden kanssa työelämätaitoihin keskittyvä valmennus. Valmennuksen sisällöt nousivat opiskelijoiden esiin nostamista aiheista ja niitä käsiteltiin palvelumuotoilun menetelmin. Keskeisenä ajatuksena oli opiskelijoiden osallistaminen kehittämiseen. Oulun ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö on sisällyttänyt opintosuunnitelmiinsa käyttäjälähtöisten palvelujen kehittämisen ja arvioinnin opintoja. Ammattikorkeakoulututkinnoissa korostetaan asiakas- ja käyttäjälähtöistä suunnittelua ja kehittämistä. Koivusen, Vuorelan ja Haukamaan (2014, 5) mukaan yksikkö on hyödyntänyt jo monissa hankkeissaan palvelujen innovointia, kehittämistä ja suunnittelua muotoilun menetelmin.

Virtanen (2011, 18–19) tuo esiin opetuksen käytännöllistämisen. Hänen mukaansa opetuksessa olisi hyvä osoittaa, missä työelämän tilanteissa läpikäytäviä asioita voidaan hyödyntää. Hänen esittämät alakohtaisten työelämätaitojen oppimisen mahdollistavat yliopistokurssit rakentuivat pedagogisesti seuraavalla tavalla: opintojaksot olivat yhteisöllisiä ja keskustelevia, joissa korostui luennoinnin sijaan yhdessä tekeminen ja vuorovaikutus. Itsenäisen tekemisen määrä ei ollut suurta. Teorian ja käytännön yhteys oli läheinen ja tämä näkyi mm. niin opiskelijoiden kuin opettajienkin kokemusten yhteisenä jakamisena. Opiskelijoiden kriittisen näkemyksen kehittämiseen kiinnitettiin huomiota. Tämä tapahtui tekemällä erilaisia yhteenveto-, arviointi- ja palautetehtäviä. Kurssien pitkäjänteinen kehittäminen, mm. opiskelijoilta kerättävän palautteen kautta, oli näillä kursseilla yhteistä. Tavoitteenamme oli käytännöllistää oppimista eli toisin sanoen tehdä yhdessä luennoinnin sijaan. Tähän tavoitteeseen palvelumuotoilun keinot ovat omiaan.

2.3 Palvelumuotoilun menetelmät työelämävalmennuksen kehittämisessä

Palvelumuotoilu on systemaattinen tapa lähestyä palveluiden kehittämistä ja innovointia yhtä aikaa sekä analyyttisesti että intuitiivisesti. Tuulaniemi avaa termejä niin, että analyyttinen lähestyminen tarkoittaa loogiseen päättelyketjuun, tosiasioihin, asiakastutkimukseen ja dataan liittyvää tietoa. Intuitiivinen taas tarkoittaa taitoa ja kokemusta nähdä, mikä voisi olla tulevaisuudessa mahdollista; myös sen näkemistä, mitä ei vielä ole olemassa. (Tuulaniemi 2011, 10–11.)

Palvelumuotoilu auttaa innovoimaan niin uusia palveluja kuin kehittämään jo olemassa olevia palveluita. Palvelumuotoilu tarkoittaa palveluiden kehittämistä muotoilun menetelmiä hyödyntäen. Palvelumuotoilun avulla voidaan lisätä ymmärrystä asiakkaiden tarpeista ja keskeinen tavoite onkin käyttäjäkokemuksen suunnittelu niin, että palvelu vastaa sekä käyttäjien tarpeisiin, että palveluntarjoajien tavoitteita. Palvelumuotoilussa on siten hyvin olennaista ymmärtää asiakkaan tarpeita, odotuksia, motivaatiotekijöitä ja arvoja. Palvelumuotoilussa olennaista on ymmärtää myös sitä todellisuutta, jossa käyttäjä ja- tai kohderyhmä elää ja toimii. Kehittäminen on jatkuvaa ja asiakkaat ovat koko ajan mukana kehittämässä palvelua ja palveluita. Prosessi etenee, kun muutostarpeet arvioidaan ja toteutetaan. Arvolupaus voidaan lunastaa ymmärtämällä niiden tarpeita, joille arvoa tuotetaan. Arvon muodostumisen elementtejä on muun muassa tarpeet, odotukset, tottumukset, tavat ja arvot. Asiakaskokemusta voidaan jäsentää, kun asiakasta todella ymmärretään näillä tasoilla. (Tuulaniemi 2011, 24, 71–72.) Vuorovaikutus opiskelijoiden kanssa on ollut meille hyvin tärkeää ja alusta alkaen olemme olleet kiinnostuneita siitä, kuinka opiskelijat valmennuksen ja sen kehittämisen kokevat ja mitä he siltä odottavat.

Palvelumuotoilulle on tyypillistä asiakastutkimuksien tekeminen, jotta voidaan ymmärtää kohderyhmälle merkityksellisiä asioita. Tutkimusta tehdään suunnittelun suunnittelutyön tueksi. Asiakasymmärryksen pohjalta voidaan tuottaa uusia palveluinnovaatioita. Palvelut tuotetaan vuorovaikutuksessa palveluntarjoajan ja käyttäjän kesken, joten käyttäjän ymmärtäminen on kaiken perusta ja erittäin suuressa merkityksessä palvelun onnistumisessa tai epäonnistumisessa. Toiminnalle on ominaista kokonaisvaltainen lähestyminen kehitettävään palveluun. Palvelumuotoilu ei ole tunteiden tai kokemusten suunnittelua, vaan konkreettista toimintaa, joka yhdistää käyttäjien toiveet ja tarpeet ja palveluntuottajan liiketoiminnalliset tavoitteet. (Tuulaniemi 2011, 25, 27, 153.)

Kehittämistyöllemme erityisen merkityksellisiä olivat kohderyhmän kokemukset. Kehitimme ja suunnittelimme valmennusta asiakasymmärrystä hyödyntämällä. Empaattinen ote ja kiinnostus

kohderyhmään ovatkin palvelumuotoilussa keskeistä. Kun toiminnan keskiöön laitetaan ihminen, silloin suunnittelu myös kohdistuu ihmisiin, jotka oikeasti tulevat palvelua käyttämään ja sillä voidaan minimoida myös epäonnistumisen riskit, koska palvelu, tässä tapauksessa valmennus, on kohderyhmän tarpeiden pohjalta suunniteltu. Asiakasymmärryksen tiedonkeruumenetelmiä ovat muun muassa: tausta-aineisto asiakkaista, haastattelut ja kyselyt, kohderyhmän osallistaminen suunnitteluun, itsedokumentointimenetelmät ja verkossa tapahtuvat tutkimukset. (Tuulaniemi 2011, 72, 146.) Kaikki vaiheet ovat tärkeitä, mutta tarkasteltaessa asiaa oman kehittämistyömme näkökulmasta, näimme osallistamisen ja erityisesti kohderyhmän ymmärtämisen ja motivoimisen todella tärkeinä vaiheina.

Muotoilu pyrkii olemaan proaktiivista eli ennakoivaa, sillä pyritään tunnistamaan myös asiakkaan piileviä tarpeita. Ennakoivan ymmärryksen avulla voidaan suunnitella ratkaisuja, jotka helpottavat asiakkaiden elämää. Suoraan kysymistä tärkeämpää on tutkia ihmisen toimintaa, sillä arjesta ja toiminnasta nousevat esiin arvot ja todelliset toiminnan motiivit, tiedostetut ja tiedostamattomat tarpeet. Tutkimalla ja havainnoimalla löydetään ne arvot ja toiminnan todelliset motiivit, joista uudet ideat ja palvelukonseptit kehitetään. (Tuulaniemi 2011, 73.)

Koivusen ym. (2014, 3) mukaan käyttäjäkokemuksen eri alueet korostuvat palvelumuotoilussa: esimerkiksi toiminnallinen ympäristö, käytön muodostamat merkitykset, käyttäjän persoona ja sosio-kulttuurinen konteksti sekä uutuusarvo. Palvelumuotoilun kehittämistapauksissa käytetäänkin usein toimintatutkimuksen ja käytäntölähtöisen muotoilun tutkimuksen (practice based design research) menetelmiä. Tutkimusaineistoa kerätään soveltamalla muotoilun työkaluja kehittämistyöhön sekä kehittämällä erilaisia suunnitteluratkaisuja testaamisen ja arvioinnin työkalujen avulla. Kun abstraktitasolla olevat ideat tai tavoitteet kuvataan visuaalisesti, esimerkiksi valokuvien tai piirrosten avulla, on palvelun kehittäjien helpompi ymmärtää, mistä palvelussa on kysymys. Palveluideaa voidaan testata vaikkapa demonstroimalla palvelutilanteita. Palveluideaa voidaan kehittää testaamalla ja tuloksia arvioimalla, ja yleensä prosessi voidaan toistaa useita kertoja. Keskeisiä palvelumuotoilun menetelmiä ovat mm. palvelutoiminnan arvon luominen ja vuorovaikutusprosessit. Yhdessä luominen osoittautui onnistuneeksi; saimme arvokasta tietoa kohderyhmältämme ja tietoa pystyimme hyödyntämään suoraan työhömmme. Valmennuksemme vastaa opiskelijoiden tarpeita.

3 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Kehittämistyön aiheena oli valmistumassa olevien sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakouluopiskelijoiden työelämätaitojen edistämiseen tähtäävän valmennuksen kehittäminen palvelumuotoilun keinoin. Kehittämistyön tarkoituksena oli selvittää, mitä yleisiä työelämätaitoja valmistumassa olevat ammattikorkeakouluopiskelijat ja työelämän edustajat pitävät tärkeänä kehittää ammattikorkeakoulutuksessa. Tavoitteena oli tuottaa palvelumuotoilun avulla työelämään valmentava toimintamalli valmistumisvaiheessa oleville sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille. Kiinnostuksen kohteita kehittämistyössä olivat mm. opiskelijoiden näkemykset omista työelämävalmiuksista, toiveista ja odotuksista niiden suhteen sekä työelämän toiveet ja odotukset asiaan liittyen. Pääpaino oli käytäjäälähtöisen toimintamuodon kehittämisessä niin, että opiskelijat olivat alusta asti kehittämistyössä mukana aina arviointiin saakka.

Lopputuloksena syntyi kuvaus työelämätaitoja vahvistavasta toimintamallista, jota on mahdollisuus hyödyntää esimerkiksi vapaasti valittavissa opinnoissa. Emme pyrkineet tuottamaan valmista vuodesta toiseen samanlaisena toistuvaa mallia, vaan mallipohjan valmennukselle, jota voidaan kehittää ja muokata aina uuden ryhmän tarpeisiin.

4 KEHITTÄMISTYÖN VAIHEET

Kehittämistyömme oli alun perin tarkoitus liittyä Kohti kestäväää työelämää- hanketta. Hanke ei kuitenkaan toteutunut johtuen rahoituksellisista syistä. Aihe oli kuitenkin mielestämme jo käytyjen opintojenkin perusteella ajankohtainen ja merkittävä, joten emme halunneet luopua siitä. Kävimme keskustelua kehittämistyömme ohjaajan Liisa Kiviniemen kanssa ja päädyimme toteuttamaan kehittämistyön peruuntuneesta hankkeesta huolimatta. Kehittämistyömme alkoi syksyn 2014 ja alkuvuoden 2015 aikana aikaisempien tutkimusten, käsitteiden ja muun tietopohjan määrittämisellä. Tämän jälkeen ryhdyimme miettimään keinoja, joilla saisimme opiskelijoita osallistumaan ryhmään, sekä suunnittelemaan alustavaa aikataulua kehittämistyölle. Nämä tiedot koottiin opinnäytetyön suunnitelmaan, joka valmistui keväällä 2015. Kuviossa 2 on esitelty kehittämistyömme aikataulu.



KUVIO 2. Kehittämistyön aikataulu

4.1 Kehittämistyön suunnittelu

Kehittämistyön ensimmäisessä vaiheessa pyrittiin tavoittamaan ensisijaisesti koulutuksen loppuvaiheessa olevia opiskelijoita. Tavoitteena oli saada 10–15 opiskelijaa valmennusryhmään. Helmikuussa järjestettiin kaksi opiskelijaryhmien tapaamiskertaa, jolloin tavattiin kolme fysioterapeutti- ja sairaanhoitajaopiskelijoista koostuvaa ryhmää. Infotilaisuuksissa kerrottiin opinnäytetyön taustaa, tarkoitus sekä miten opiskelijat voivat osallistua valmennuksen kehittämiseen. Tätä ennen opiskelijoille oli lähetetty infokirje (liite 1) liittyen valmennukseen. Näistä infotilaisuuksista ei tullut ainuttakaan kiinnostunutta yhteydenottoa määräaikaan mennessä. Päädyimme vielä lähestymään koko Oulun Ammattikorkeakoulun opiskelijakuntaa sähköpostitse viikkojen 10 ja 12 aikana (liite 2), jotta saisimme ilmoittautujia valmennukseen. Saimme 15 yhteydenottoa, joka oli tavoitemäärämme. Näistä viidestätoista opiskelijasta sitovasti ilmoittautui kahdeksan, mutta lopulta ryhmään aktiivisesti osallistui vain neljä opiskelijaa. Opiskelijoista kaksi oli sosionomiopiskelijoita, yksi oli sairaanhoitaja- ja yksi toimintaterapeuttiopiskelija.

Opiskelijoiden saaminen ryhmään osoittautui haastavaksi. Syinä tähän vaikuttaisi olleen tiukka aikataulu ja päällekkäisyydet niin muiden opintojen, kuin työharjoitteluidenkin kanssa. Tehokkaimmaksi keinoksi opiskelijoiden tavoitteluun osoittautui sähköpostitse laitettu kirje. Haastavaa oli myös vastata jokaiselle valmennuksesta kiinnostuneelle erikseen sähköpostitse. Lisäksi ilmoittautuneiden sitoutuminen oli heikkoa. Sitoutuvasti ilmoittautuneista puolet jäivät saapumatta tapaamiin, eivätkä kaikki koskaan ilmoittaneet syytä. Tähän uskomme vaikuttaneen sen, ettei kyseessä ollut koulun virallinen kurssi.

Samaan aikaan kävimme keskustelua myös vastuopettajien kanssa siitä, mitä opiskelijat voisivat saada palkkioksi osallistumisestaan ryhmäämme. Opettajia tavoiteltiin sähköpostitse, pääsääntöisesti tavoitimme heidät hyvin ja vastaanotto oli positiivista. Saimme sovittua, että opiskelijat saavat osallistumisestaan yhden pisteen vapaasti valittaviin opintoihin. Pidimme sähköpostitse vastuopettajat ajan tasalla opiskelijoiden osallistumisesta valmennuksen eri vaiheissa. Alkuperäisen suunnitelman mukaan ryhmän kokoontumisiin oli tarkoituksena osallistua myös Oulun seudun ammattikorkeakoulun edustajan, mutta aikataululliset syyt tulivat esteeksi.

Tavoitteenamme oli saada mukaan myös työelämän edustajia, jotta sekä opiskelijoille, että meille muodostuisi jonkinlainen käsitys siitä, mitä yleisiä työelämätaitoja työnantajat odottavat valmistumassa olevilta opiskelijoita. Saimmekin mukaan kolme työelämän edustajaa, mutta valitettavasti

yksi heistä estyi juuri ennen tapaamista. Työelämäneustajat osallistuivat vain ensimmäiselle tapaamiselle, he olivat kuitenkin tervetulleita myös muille kerroille, mutta aikataululliset syyt olivat esteenä heidän osallistumiselleen.

4.2 Tutkimuksellisen kehittämisen eteneminen pilottiryhmän kanssa

Käytimme valmennuksen suunnittelussa ja toteutuksessa palvelumuotoilun keinoja. Palvelumuotoilun avulla saimme muodostettua käsityksen siitä, mitä yleisiä työelämätaitoja opiskelijat halusivat valmennuksen avulla kehittää ja miten he tämän toteuttaisivat. Palvelun, tässä tapauksessa valmennuksen, sisältöjen suunnittelu lähti opiskelijoiden tuottamasta aineistosta, eli tarpeesta. Näin opiskelijat olivat itse vaikuttamassa koko valmennuksen sisältöön alusta alkaen. Opiskelijat tuottivat ennakkotehtävien ja keskustelujen kautta tietoa siitä, mitä he haluavat käsitellä. Erityisen tärkeää oli saada tietoon myös se, miten he haluavat asioita käsiteltävän ja tähän suurena apuna oli kuvakäsikirjoitus, joka on yksi palvelumuotoilun menetelmistä.

Tämän kehittämistyön tarkoituksena oli selvittää, mitä yleisiä työelämätaitoja valmistumassa olevat ammattikorkeakouluopiskelijat ja työelämän edustajat pitävät tärkeänä kehittää ammattikorkeakoulutuksessa. Tavoitteena oli tuottaa palvelumuotoilun avulla työelämään valmentava toimintamalli valmistumisvaiheessa oleville sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille.

Valmennus toteutettiin kahden viikon jaksolla viikkojen 14 ja 15 aikana. Tapaamiskertoja oli yhteensä neljä (4) ja ne olivat pituudeltaan tunnista puoleen toista (1 - 1,5) tuntia. Ennen valmennuksen toteuttamista tapaamisille tehtiin väljä runko. Valitsimme muutamia palvelumuotoilun menetelmiä tulevia valmennuspäiviä varten. Tavoitteenamme ei ollut käyttää kaikkia valitsemiamme menetelmiä, vaan vain niitä, jotka vaikuttivat tilanteen mukaan sopivilta ja toimivilta. Näin toimimalla ei syntynyt tilannetta, jossa tiedon saanti estyy puuttuvien keinojen vuoksi, mutta samalla emme olleet sidottuja vain tiettyyn toimintamalliin. Samalla suunnittelimme ensimmäiselle tapaamiskerralle ennakkotehtävän (liite 3), jonka tavoitteena oli virittää opiskelijat aiheeseen.

Valmennuksessa käytimme apuna suljettua ja salaista Facebook-ryhmää. Ryhmän tarkoituksena oli keskustelun sekä informaation jakaminen, seuraavien tapaamisten ajan ja paikan sekä ennakkotehtävien ilmoittaminen. Keskustelua ei käyty niin vilkkaasti, kuin olisimme toivoneet. Tähän vai-

kutti oletettavasti ryhmän pienuus. Aktiivisesti keskustelua kävi lähinnä yksi opiskelija muiden ollessa enimmäkseen tarkkailijan asemassa. Informaatiokanavana Facebook-ryhmä toimi erittäin hyvin.

Opiskelijat saivat yhteensä kolme ennakkotehtävää: "Etsi tietoa yleisistä työelämätaidoista", "Pohdi henkilökohtaisia ominaisuuksiasi" ja "Työhakemuksen tekeminen". (Liite 3) Tehtävien tarkoituksena oli virittää ajatukset seuraavan tapaamisen aiheeseen. Ensimmäisellä ennakkotehtävällä oli myös opinnäytetyön tulosten kannalta merkitystä, sillä sen avulla dokumentoitiin millaisiin asioihin opiskelijoiden mielestä valmennuksessa tulisi keskittyä. Ensimmäisen ennakkotehtävän mukaan opiskelijoita kiinnostivat yleisistä työelämätaidoista oma brändi, joustavuus, oma-aloitteisuus sekä kommunikointi- ja vuorovaikutustaidot.

4.2.1 Näkemykset yleisistä työelämätaidoista ja työelämäedustajien vinkit työnhakuun

Ensimmäiseen tapaamiseen kutsuttiin koolle ryhmä, joka koostui pilottiryhmän opiskelijoista, työelämän edustajista sekä opettajakunnan edustajista. Varsinaiseen tapaamiseen opettajakunnan edustajia ei valitettavasti päässyt osallistumaan ja yksi työelämän edustaja estyi myös saapumasta paikalle. Ensimmäisen tapaamisen tarkoituksena oli kartoittaa sekä pilottiryhmän, että työelämän edustajien näkemyksiä tärkeimmistä yleisistä työelämätaidoista.

Ensimmäinen tapaamiskerta suunniteltiin käyttäen pohjana Espoon sivistystoimen "Työkalupakki palvelumuotoiluun" -kokoelman "Muotoiluhaasteen määrittelyä kartoituksen avulla" -menetelmää (Espoo 2014, 19). Olimme valinneet kirjallisuudesta Ruohotien (2002, 40) laatiman jäsentelyn työelämätaidoista ja muodostimme tämän pohjalta neljä (4) pääluokkaa. Nämä pääluokat kirjoitimme isolle kartongille. Pääluokat olivat: oman toiminnan hallinta, kommunikointitaito, ihmisten ja tehtävien johtaminen sekä innovatiivisuus ja muutosten hallinta. Valitsimme tämän jaottelun, sillä se antoi riittävän väljän ja samalla kattavan pohjan aiheen käsittelyyn. Lisäksi varasimme yhden kartongin, jonka tarkoituksena oli olla alustana niille ajatuksille, jotka eivät mahdollisesti löytäisi pääotsikoiden alta paikkaansa.

Työryhmälle jaettiin aluksi Post-it -lappuja, opiskelijoille eriväriset kuin työelämän edustajille, jotta heidän mielipiteensä olisi analysointivaiheessa erotettavissa. Opiskelijoita oli pyydetty tutustumaan internetin tai kirjallisuuden avulla ennakkoon käsitteeseen yleiset työelämätaidot, jotta heillä olisi

jonkinlainen pohja käsitys asiasta. Seuraavaksi pyysimme kaikkia työryhmän jäseniä miettimään ja kirjaamaan Post-it -lapuille kaksi mielestään tärkeintä yleistä työelämätaitoa. Kun taidot oli kirjattu lapuille, paljastimme kartongit pääluokkineen ja pyysimme kaikkia viemään omat lappunsa siihen kartonkiin, jonka pääluokan alle kirjoittamansa taito mielestään kuuluu. Tämän jälkeen valmiit taulut valokuvattiin ja keskustelimme tuloksesta. Kävimme läpi heränneitä ajatuksia työelämätaidoista, lappujen sijoittelusta sekä mielipiteitä taululla olevasta tuloksesta. Puhuimme myös niistä taidoista, joita ei kenenkään lapuissa ollut, mutta jotka tausta-aineistossa mainittiin.

Keskustelun jälkeen kävimme läpi opiskelijoiden tekemän ennakkotehtävän annin. Ennakkotehtävän mukaan opiskelijoita kiinnostivat yleisistä työelämätaidoista oma brändi, joustavuus, oma-aloitteisuus sekä kommunikointi- ja vuorovaikutustaidot. Koska paikalla olivat myös työelämän edustajat jotka toimivat esimiesasemassa, halusimme hyödyntää heidän läsnäoloaan liittyen juurikin ennakkotehtävästä nousseeseen itsensä brändäys -teemaan. Kyselimme työelämän edustajien mielipiteitä työnhakuun liittyvistä asioista ja aiheesta käytiin vilkasta keskustelua. Keskustelun aiheena olivat mm. työhakemukset ja haastattelutilanteet.



KUVA 1. Ensimmäisen tapaamisen työelämätaitojen luokittelu

4.2.2 Vuorovaikutustaidot

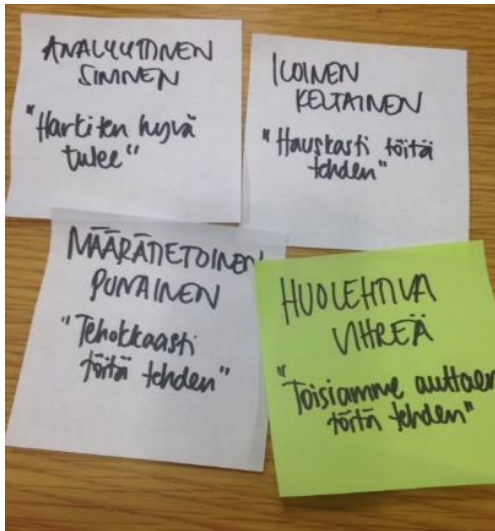
Toinen tapaamiskerta suunniteltiin niiden asioiden pohjalta, jotka nousivat ensimmäisen ennakkotehtävän sekä etenkin ensimmäisen tapaamisen aikana esiin. Valitsimme toisen kerran aiheeksi *vuorovaikutustaidot*. Tapaamisen tarkoituksena oli kokeilla käytännössä menetelmää, jolla aihetta voitaisiin ryhmässä käsitellä sekä saada tietoa palvelumuotoilun keinoin siitä, miten opiskelijat itse

toivoisivat aihetta lähestyttävän jatkossa. Koska itsetuntemus on hyvänä pohjana toisten ihmisten ymmärtämiselle, aloitimme valmennuskerran pohtimalla Tony Dunderfeltin (2015, viitattu 28.3.2015) temperamenttityylien kautta sitä, millaisia ryhmän jäsenet kokevat temperamentiltaan olevansa. Keskustelimme oman temperamentin vaikutuksesta siihen, miten kohtaamme ja koemme toiset ihmiset ja etenkin toisen tyyppisen temperamentin omaavat henkilöt.

Pohtiminen alkoi siten, että jokainen opiskelija kävi lukemassa Dunderfeltin (2015, viitattu 28.3.2015) määritelmän mukaiset neljän erilaisen temperamentin määritelmän ja valitsi niistä mielestään häntä itseään kuvaavan määritelmän. Jatkotehtävänä oli käydä internetissä tekemässä testi, <https://www.ps-kustannus.fi/tunnistatemperamentit.html>, ja verrata tulosta omaan mielikuvaan itsestään. Olisimme tehneet kyseisen nettitestin jo ryhmätapaamisessa, mikäli käytössämme olisi ollut tarpeeksi tietokoneita. Näin pohdinta olisi voitu käydä jo tapaamisen yhteydessä.

Seuraavassa vaiheessa kysyimme opiskelijoilta, miten heidän koulutuksessaan on käsitelty vuorovaikutustaitoja. Osa opiskelijoista oli osallistunut ryhmäilmiökurssille, jossa oli harjoiteltu ryhmässä toimimista, asiakaspalvelutilanteita ja esimiesroolia. Opiskelijoiden kokemuksen mukaan heidän opinnoissaan ei käsitellä tarpeeksi vuorovaikutustaitoja, esimerkiksi asiakastilanteisiin liittyviä konfliktitilanteita. Merkille pantavaa oli, että työyhteisön sisäisiä vuorovaikutustilanteita ei heidän kokemuksensa mukaan käsitellä opinnoissa lainkaan.

Annoimme opiskelijoille tehtävän, jossa käytimme niin sanottua *ristiinpölytysmenetelmää*. Menetelmä löytyi jo edellä mainitusta Espoon kaupungin palvelumuotoilumateriaalista (Espoo 2014, 26). Menetelmä vaati hieman soveltamista ryhmän pienuudesta johtuen. Jokainen opiskelija sai oman paperin, jossa luki: "Miten mielestäsi ammattikorkeakoulussa tulisi kehittää vuorovaikutustaitoja." Opiskelijoiden tehtävä oli kirjoittaa oma ideansa paperille ja kierrättää tämä seuraavalle. Saadessaan eteensä toisen idean, tuli tuota ideaa jatko kehittää. Lopputulemana oli kuitenkin neljä lähes identtistä ideaa, joten suunnittelemamme idean jalostus -vaihe jäi välistä. Valitsimme ristiinpölytyksen menetelmäksi, jotta myös ryhmän hiljaiset jäsenet saisivat ideansa esille.



KUVA 2. Toisen tapaamisen temperamenttien määrittely

4.2.3 Oman osaamisen tunnistaminen ja esille tuominen

Kolmannen tapaamisen aiheena oli työnhaku ja itsensä brändäys eli *oman osaamisen tunnistaminen ja esille tuominen*. Tämä aihealue nousi jo ennakkotehtävienkin perusteella opiskelijoita eniten kiinnostavaksi aiheeksi, luultavimmin juuri valmistumisen lähestymisen vuoksi. Opiskelijat kokivat, että aihetta ei käsitellä nykyisessä koulutuksessa lainkaan ja he tunsivat epävarmuutta etenkin työhaastattelutilanteen hallitsemisen suhteen.

Pohdimme keinoja, joilla opiskelijat voisivat harjoitella ja havainnoida omaa osaamistaan työnhakuprosessissa nimenomaan yleisellä tasolla. Päädyimme tekemään Facebookin avulla kuvitteellisen työpaikkailmoituksen. Ilmoituksen työtehtävä ei koskettanut lainkaan opiskelijoiden omaa alaa. Tämän tarkoituksena oli haastaa opiskelijat pohtimaan omia yleisiä työelämätaitojaan ja niiden esiintuomista. Opiskelijoiden tehtävä oli vastata ilmoitukseen, jossa ilmoitettiin haastattelun paikka ja aika, jotka olivat samat, kuin jo ilmoitetun seuraavan tapaamisen.

Kolmannella tapaamiskerralla opiskelijat tulivat ensin kuvitteelliseen työhaastatteluun, joka toteutettiin ryhmähaastatteluna. Haastattelijoina toimimme itse ja olimme sopineet meille jokaiselle erilaiset rekrytointiroolit esittäen hieman karrikoidusti haastatteluissa satunnaisesti esiintyviä ääripäitä haastattelutyyleistä. Yksi haastattelija toimi korostetun asiallisesti. Yksi pyrki tahallisesti provosoimaan, esitti asiattomia kysymyksiä sekä kommentteja ja yhden tehtävänä oli toimia hiljaisena tarkkailijana. Tarkoituksena oli herättää opiskelijat huomaamaan, että kaikki työhaastatteluja suorittavat henkilöt eivät välttämättä ole rekrytinnin ammattilaisia. Työhaastatteluissa voi tulla vastaan

monenlaisia yllätyksiä, eikä aivan kaikkeen tarvitse vastata, vaan kannattaa olla selvillä omista oikeuksistaan. Ryhmähaastattelu valittiin paitsi aikataulullisista syistä, myös siksi, että usein työhaastatteluksi käsitetään yksilöhaastattelu, vaikka ryhmähaastattelut ovat monella alalla yleistymässä. Haastattelutilanteen jälkeen keskusteltiin työn hakemiseen liittyvistä asioista sekä harjoituksen heittämisestä ajatuksista. Työnhakemisen harjoittelu koettiin tärkeäksi ja työhaastatteluharjoitus mukavaksi, vaikkakaan kaikki eivät olleet tähän osanneet varautua. Kaikki opiskelijat kokivat kuitenkin, että kuvitteellisen paikan hakeminen oli haastavampaa ja he olisivat mieluummin tehneet oman alan työpaikkaan liittyviä harjoituksia.

4.2.4 Palaute valmennuksesta

Neljännän tapaamiskerran tarkoituksena oli, että saamme opiskelijoilta palautetta valmennuksesta. Kävimme yhdessä läpi, miten opiskelijat olivat kokeneet hyötyneensä valmennuksesta. Tämän lisäksi halusimme heiltä kehittämisideoita. Käytimme valmennuskerran menetelmänä kuvakäsikirjoitusta ja dokumentoimme aineiston valokuvaamalla. Seinää kutsuimme ideaseinäksi, pöytää ideapöydäksi ja ovea ideaoveksi. Tapaamiskerran alussa jaoin opiskelijoille oransseja idealappuja, joihin pyydettiin kirjoittamaan, mitkä aiheet heidän mielestään olivat olleet toimivia tähän saakka valmennuksessa, tai mitä he olisivat toivoneet valmennuskertojen sisältävän. Pyysimme heitä myös kirjaamaan, miltä valmennus oli tuntunut milläkin kerralla. He saivat myös ideoida uusia aiheita. Ideaseinälle olimme asetelleet jo valmiiksi valmennuskertojen numerot 1-4, sekä niiden ympärille koonneet vihreille lapuille aiheita, jotka olivat nousseet aiempien valmennuskertojen keskustelujen myötä ja joita oli jo aiemmilla valmennuskertoilla käsitelty. Olimme myös kuvanneet seinän. Ideaseinälle opiskelijat veivät omia lappujaan parhaiksi kokemiensa valmennuskertojen yhteyteen. Tämän jälkeen valokuvasimme ideaseinän ja pyysimme opiskelijoita poistamaan sieltä heidän mielestään turhia aiheita ideaseinän viereiselle ideaovelle. Lopuksi ideaseinä valokuvattiin.

Ideaseinän viereiselle ideapöydälle olimme asetelleet valkoisia ja pinkkejä lappuja. Pinkit ja valkoiset laput pöydällä olivat valmentajien omia aiheita, joita opiskelijat saivat myös hyödyntää halutessaan. Lappujen aiheet liittyivät kaikki jollain tavoin työelämätaitojen tematiikkaan. Lisäksi me valmentajat laitoimme joukkoon muutamia uusia ideoita, jotka olivat meillä nousseet mieleen kolmen aiemman tapaamiskerran myötä. Opiskelijat veivät lappuja niin halutessaan ideapöydältä ideaseinälle parhaiten kokemilleen valmennuspaikoille. Heidän mielestään nk. turhat aiheet pyysimme siirtämään seinän vieressä olevalle ideaovelle. Valokuvasimme kehittelyn uudelleen.

Olemme kannustaneet opiskelijoita valmennuspäivien aikana niin kutsuttuun Flow -ajatteluun, jossa annetaan ajatusten virrata. Näin toimimme myös tapaamisen neljännellä kerralla ja idealaput siirtyivätkin ideapöydältä ideaseinälle, vaihtoivat paikkaa pohdintojen jälkeen valmennuskerralta toiselle tai päätyivät ideaseinältä ideaovelle tarpeettomina. Ryhmittelimme lappuja opiskelijoiden keskustelujen perusteella ja myös siten, että samaa asiaa tarkoittavia teemoja nivottiin yhteen. Valmennuskerran lopuksi pyysimme opiskelijoilta nimiehdotuksia valmennukselle Työelämätaijat Facebook – ryhmän kautta. Yhtään ideaa ei kuitenkaan noussut esiin.



KUVA 3. Neljännän tapaamisen ideaseinää

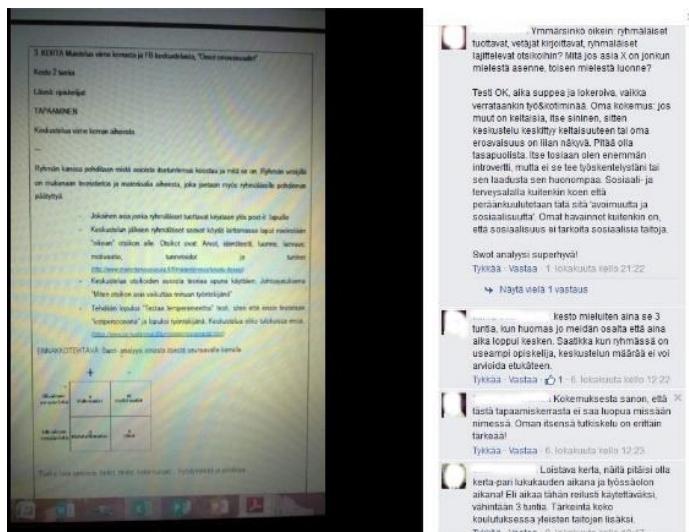
4.2.5 Valmennuksen esitleminen ja jalostaminen

Viidennen kerran tarkoituksena oli *esitellä ja jalostaa* opiskelijoille heidän tuottamansa *valmennus*, jonka me olemme aineiston perusteella suunnitelleet. Tarkoituksena oli, että viimeinen tapaamiskerta tapahtuisi syksyllä. Tämä sen vuoksi, että tuolloin meillä oli ollut aikaa analysoida aineisto ja tehdä valmennuksesta sen pohjalta uusi malli. Aikataululliset syyt osoittautuivat kuitenkin haasteeksi viimeisen tapaamisen järjestämiselle. Alkuperäisen idean mukaan mallia olisi työstetty kuväksikirjoituksen avulla yhdessä opiskelijoiden kanssa, jolloin tuloksena olisi ollut opiskelijoiden kehittämä valmennus. Lopulta päädyimme käyttämään apunamme Facebook -ryhmää, jotta viimeinen tapaaminen saataisiin toteutettua.

Teimme valmennuksesta mallin, kuvasimme jokaisen kerran ja laitoimme ne Facebook -ryhmään opiskelijoiden kommentoitavaksi. Yksi opiskelija oli valmistunut jo aikaisemmin keväällä ja hän oli tehnyt tästä tapaamisesta kirjallisen korvaavan tuotoksen, jota hyödynnettiin tässä vaiheessa.

Opiskelijoilla oli kaksi viikkoa aikaa käydä kuvista keskustelua. Osa opiskelijoista täytyi muistuttaa keskustelusta, mutta lopulta kaikki osallistuivat keskusteluun erinomaisella panoksella. Emme kommentoineet tässä vaiheessa keskustelua lainkaan, vaan vasta keskustelujen purkuvaiheessa kommentoimme opiskelijoiden ajatuksia.

Seuraavassa vaiheessa kävimme opiskelijoiden kommentit läpi ja teimme niiden pohjalta muutoksia valmennuksen malliin. Valmennukseen vaikuttaneet muutosehdotukset ja uudet ideat valikoituivat niin sanotun enemmistön äänen perusteella. Esimerkiksi useimmat keskustelijat olivat sitä mieltä, että tapaamisten olisi hyvä olla pituudeltaan kolme tuntia ja tämän perusteella muutos tehtiin. Tapaamisia myös yhdisteltiin opiskelijoiden esittämien havaintojen pohjalta. Ajan puutteen vuoksi valmennusta ei valitettavasti ollut mahdollista laittaa uudelle kierrokselle.



KUVA 4. Facebook -ryhmän keskustelua

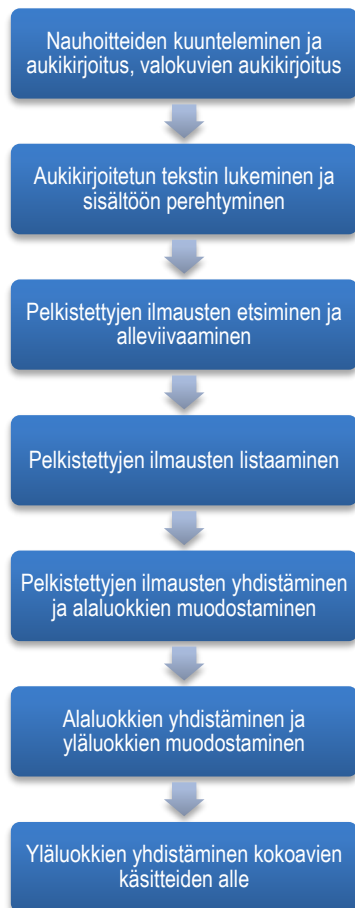
4.3 Aineisto, aineiston käsittely ja analysointi

Aineistomme muodostui tapaamisten nauhoitteista sekä valokuvista. Kirjoitettua tekstiä, joka sisälsi niin tapaamisten litteroinnit kuin valokuvienkin litteroinnit, kertyi yhteensä 30 sivua fontilla Arial Narrow 12. Valokuvia oli yhteensä 68 kpl. Kehittämistyön pääaineistoksi nostettiin tapaamisissa tuotetut valokuvat, sillä niistä löytyivät selvimmin vastaukset tutkimuskysymyksiin. Tapaamisten nauhoitteet päätettiin pitää toissijaisena aineistona ja muu aineisto jäi tausta-aineistoksi. Valokuvista tehtiin sanallisesti tarkat kuvaukset kuvien sisällöstä. Tapaamisten nauhoitteet litteroitiin kahden nauhoitteen osalta sanatarkasti, kaksi nauhoitetta litteroitiin valikoimalla kehittämistyön kannalta oleellisia otoksia.

Sisällönanalyysia kuvataan menetelmänä, jolla mitä tahansa kirjallisessa muodossa olevia dokumentteja voidaan analysoida systemaattisesti ja objektiivisesti. Tällä menetelmällä aineistosta pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Sisällönanalyysi on tekstianalyysia, jolla saadaan järjestettyä kerätty aineisto johtopäätösten tekoa varten. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105.)

Laadullisen aineiston sisällönanalyysiä voidaan Tuomen ja Sarajärven (2002, 110.) mukaan tehdä joko aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti. Näistä teoriaohjaava sisällönanalyysi sopi kehittämistyöhömme parhaiten. Analyysimme eteni aineiston ehdoilla, mutta teoreettiset käsitteet joihin empiirinen aineisto abstrahoinnissa liitetään, oli meillä kirjallisuuden perusteella jo olemassa.

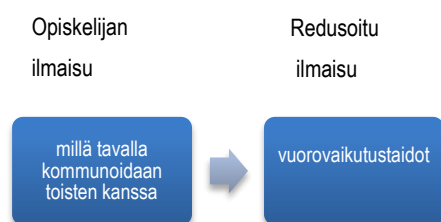
Ennen aineiston analysointia tulee hankittu tutkimusaineisto saattaa tekstimuotoon, jonka jälkeen kehitetään luokittelujärjestelmä ja laaditaan luokittelurunko. Seuraavaksi aineisto ositetaan ja määritetään analyysiyksikkö sekä koodataan aineisto ja laaditaan raportti. (Seitamaa-Hakkarainen 1999, viitattu 15.10.2015) Tuomi ja Sarajärvi esittelevät teoksessaan "Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi" (2002, 110–111) laadullisen tutkimuksen aineistolähtöistä analyysia Miles ja Hubermanin kuvaamana kolmivaiheisena prosessina, johon kuuluvat 1) aineiston redusointi, 2) aineiston klusterointi ja 3) aineiston abstrahointi. Kuviossa 2 esitetään kehittämistyömme aineiston analyysin eteneminen vaiheittain.



KUVIO 3. Aineiston sisällönanalyysin eteneminen

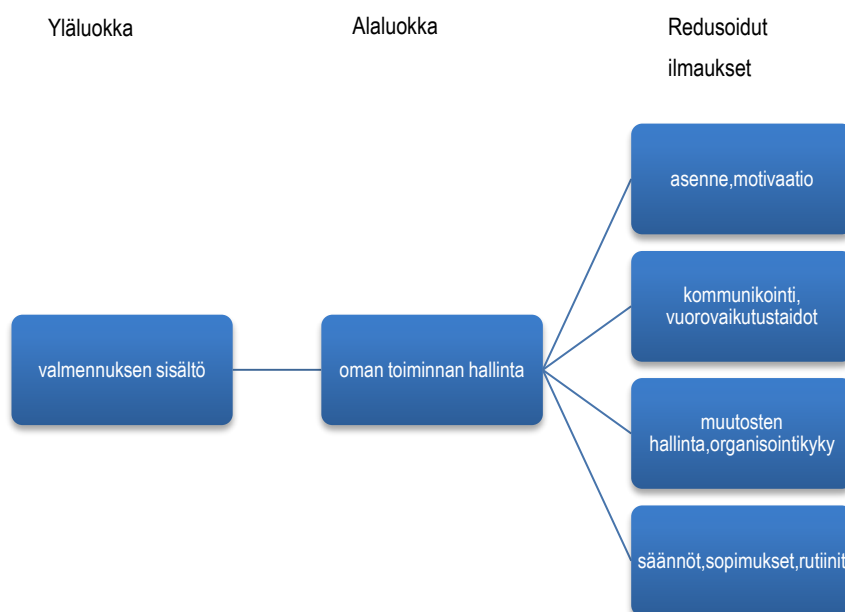
Sanatarkasti litteroitiin ensimmäisen ja kolmannen kerran nauhoitteet. Ensimmäisen tapaamisen nauhoite litteroitiin sanatarkasti, sillä siinä kartoitettiin sekä työnantajien, että opiskelijoiden käsityksiä tärkeimmistä työelämätaidoista. Lisäksi tapaamisen aikana syntyi paljon kehittämistyömme kannalta arvokasta keskustelua, joka ei näy otetuissa kuvissa. Kolmannen kerran nauhoite puolestaan litteroitiin sanatarkasti, koska tästä kerrasta ei syntynyt kuvattavaa aineistoa.

Auki kirjoituksen jälkeen aineistoa pelkistettiin etsimällä ilmaisuja, jotka kuvaavat tutkimustehtävän tarkoitusta ja tavoitetta. Nämä ilmaisut erotettiin erivärisillä fonteilla tekstikokonaisuuksista (kts. Tuomi & Sarajarvi 2002, 112). Haimme aineistosta vastauksia opiskelijoiden työelämätaidoista sekä opiskelijoiden käsityksistä mielekkäistä sisällöistä ja menetelmistä suunniteltavalle työelämätaitojen valmennukselle.



KUVIO 4. Esimerkki redusoinnista eli ilmaisujen pelkistämisestä

Pelkistetyt ilmaiset ryhmiteltiin eli klusteroitiin etsimällä samankaltaisuuksia ja samaa tarkoittavista asioista muodostettiin luokat, jotka nimettiin sisältöä kuvaavilla käsitteillä (kts. Tuomi & Sarajärvi 2009, 110).



KUVIO 5. Esimerkki klusteroinnista, jossa pelkistetyt ilmaiset ryhmitellään ensin alaluokiksi ja edelleen yläluokiksi

Aineiston klusterointia seuraa aineiston abstrahointi, jossa tutkimuksen kannalta olennainen tieto erotetaan ja valikoidun tiedon perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Abstrahointia jatketaan yhdistelemällä luokituksia niin kauan, kuin se aineiston sisällön näkökulmasta on mahdollista. Tässä kohdin teoriaohjaava aineiston analyysi eroaa aineistolähtöisestä siten, että teoriaohjaavassa analyysissä empiirinen aineisto liitetään jo aiemmin tiedettyihin, valmiisiin käsitteisiin kun

aineistolähtöisessä myös käsitteet luodaan aineistosta käsin. Omassa työssämme tässä vaiheessa liitettiin aineistosta pelkistämisen ja ryhmittelyn perusteella saatu informaatio kirjallisuuden avulla muodostettuun työelämätaitojen käsitekarttaan. Käsitekarttoja tehtiin kaksi, joista toiseen koottiin aineistosta nousseita työelämätaitoja eli mitä opiskelijat haluavat sisällöllisesti valmennuksessa käsitellä ja toinen käsitekartta muodostettiin aineistosta nousseista valmennuksen toimintatavoista, eli siitä miten opiskelijat haluaisivat työelämätaitovalmennusta toteutettavan. (Liite 4 & 5).

4.4 Kehittämistyön luotettavuus ja eettiset kysymykset

Tieteellisen tiedon keskeinen tunnusmerkki on luotettavuus, jonka arvioinnissa kiinnostus kohdistuu tutkimusmenetelmiin, tutkimusprosessiin ja tutkimustuloksiin. Määrällisissä tutkimuksissa luotettavuutta lähestytään reliabiliteetin ja validiteetin käsitteiden kautta, laadullisessa tutkimuksessa käytetään vakuuttavuuden käsitettä. Kehittämistoiminnassa luotettavuudella tarkoitetaan todenmukaisuuden lisäksi ennen kaikkea käyttökelpoisuutta. Kehittämistoiminnassa voidaan kuitenkin käyttää myös perinteisesti tutkimuksissa käytettyjä luotettavuuden arviointitapoja. (Toikko & Rantanen 2009, 121–122.)

Kehittämistyömme sisältää laadullisen aineistonkeruun ja aineiston analyysin, joten vakuuttavuuden käsite luotettavuuden osoittajana on lähempänä työtämme. Vakuuttavuus perustuu uskottavuuteen ja johdonmukaisuuteen. Tutkijan tulee ymmärtää tutkimuskohteen kulttuurinen ja kontekstuaalinen luonne, sekä kuvata tutkimusaineiston kerääminen ja analysointi huolellisesti. Kehittämistoiminnassa tähän voidaan lisätä vielä kysymys toimijoiden sitoutumisesta ja sitoutumisen vaiheiden tarkasta kuvaamisesta. (Toikko & Rantanen 2009, 123–124.)

Omassa työssämme luotettavuuteen on pyritty kuvaamalla eri vaiheet mahdollisimman tarkasti. (Kts. Toikko & Rantanen 2009, 123–124.) Pilottiryhmän kokoontumiset nauhoitettiin ja ryhmän tuotokset myös valokuvattiin. Raporttiin on sisällytetty soveltuvia osia näistä taltioinneista. Pilottiryhmän osallistujiksi pyydettiin myös työelämän edustajia opiskelijoiden lisäksi, jolloin saimme tietoa useammasta eri näkökulmasta. Uskottavuutta lisättiin myös perehtymällä asiasta tehtyihin aiempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen.

Tutkimuseettisiä haasteita sisältyy kehittämistoimintaan kehittäjän tasapainoillessa tieteellisyyden vaatimusten ja rajallisten aikaresurssien välillä. Käytettävissä olevan ajan rajallisuuden vuoksi kehittämistyön kaikki asetelmat eivät täytä luotettavan tutkimuksen kriteereitä. Kehittämistoiminnalla usein pyritään positiivisiin tuloksiin ja sen vuoksi raportoinnissa voidaan korostaa onnistumisia ja saavutettuja tuloksia. Sidonnaisuudet toimeksiantajan ja kehittäjän välillä voivat johtaa liian optimistiseen kuvaan kehittämistoiminnassa. (Toikko & Rantanen 2009, 128.)

Omassa kehittämistyössämme eettisiä haasteita loivat juurikin rajalliset aikaresurssit ja joitakin suunnitelmia jouduttiin muokkaamaan ajan puutteen vuoksi. Toisaalta työn käytännöllisyys ja toiminnallinen luonne mahdollisti tiukan aikataulun. Kehittämistyössä ei myöskään pyritty tuottamaan mitään tieteellisesti pätevää ja luotettavaa uutta teoriaa työelämätaidoista, vaan tavoitteena olikin kuvaus tietyn opiskelijaryhmän kanssa toteutetusta pilotoinnista, jonka pohjalta kehitellään käytännön läheinen valmennuksen toteutuksen malli. Luotettavuutta lisää myös se, että kehittämistyössä kohdatut takaiskut, hankaluudet ja myös pienet epäonnistumiset on raportoitu onnistumisten ohella. (Kts. Toikko & Rantanen 2009,128.)

Kehittämistyö on tehty yhteistyössä tekijöitä kouluttavan oppilaitoksen kanssa. Kehittämistyössä on tietoisesti annettu paljon tilaa opiskelijoille ja heidän mielipiteelleen eikä oppilaitoksen edustajat ole olleet itse kehittämistyössä merkittävässä roolissa, joten ristiriitaa asiassa ei syntynyt. Tavoitteena on ollut ensisijaisesti kehittää opiskelijoita hyödyttävä valmennus heidän näkökulmastaan eikä valintoja ole tehty ajatellen yhteistyökumppaneiden näkökulmaa. Toiveena toki olisi, että valmennus otettaisiin jatkossa opinto-ohjelmaan, mutta kehittämistyötä tehtiin nk. valmennus edellä -periaatteella ja markkinointia oppilaitoksen suuntaan alettiin ajatella vasta valmennuksen mallin valmistuttua. Tuloksissa tuomme esiin myös kritiikkiä, joka kohdistuu toimeksiantajaan, eli Oulun ammattikorkeakouluun. Tältä osin olemme osoittaneet riippumattomuutemme toimeksiantajaa kohtaan ja voidaan todeta, että eettisyys toteutuu. (Kts. Toikko & Rantanen 2009,128.)

Kehittäjällä on vastuu myös kohdehenkilöiden anonymiteetistä, mikä pitää huomioida erityisesti pienen kohderyhmän kanssa toteutettujen tapaamisten ja niiden nauhoitteiden kuvaamisessa. Suunnitelmavaiheessa työelämän edustajat esiteltiin vielä omalla nimellään, mutta lopullisessa raportissa heidän henkilöllisyytensä ei tule esille. Myös opiskelijoiden henkilöllisyys pysyy salassa. Kaikki nauhoitteet ja valokuvat ym. aineisto tulivat vain kehittäjien käyttöön ja hävitetään huolellisesti loppuraportin valmistuttua. Kehittämistyötä varten perustettu Facebook -ryhmä oli sekä salainen, että suljettu. (Kts. Toikko & Rantanen 2009,128.)

5 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

Kehittämistyömme tulokset voidaan tiivistää seuraavasti; opiskelijat toivovat tällä hetkellä eniten työnhakuprosessin, oman osaamisen esille tuomisen sekä vuorovaikutustaitojen käsittelemistä. Työnantajan edustajat puolestaan arvostavat tulostemme mukaan oman toiminnan hallintaan, kommunikaatio- ja viestintätaitoihin sekä työelämän pelisääntöjen hallintaan liittyviä taitoja. Opiskelijat kokivat työnantajien edustajien mukanaolon valmennuksessa hyödyllisenä.

Kun tuloksiamme peilataan esimerkiksi Tuomisen 2010 (2011, 36) tekemään kyselyyn työnantajille osana Turun täydennyskoulutuskeskuksen Uraohjaajan asiantuntijaohjelmaa vuosina 2008–2010, voidaan todeta että tuloksemme ovat yhteneväiset. Kyselyn mukaan vastaajat arvostivat rekrytointissa eniten alan työkokemusta (79,4 %), valmista tutkintoa (59,8 %) ja työhaastattelussa onnistumista (57 %). Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan, millaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia he pitävät tärkeänä. Kymmenen tärkeimmän ominaisuuden kärjessä olivat vuorovaikutus- ja tiimityötaidot, kehittämis- ja oppimishalu, motivoituneisuus sekä sosiaaliset taidot, oma-aloitteisuus, aktiivisuus, luotettavuus ja rehellisyys, joustavuus, asenne ja ryhmätyötaidot. Rekrytoijia pyydettiin myös arvioimaan, millaiset taidot heidän mielestään voi oppia vasta työssä. Suurin osa toi esiin hiljaisen ja syvällisen tiedon käytännön työssä. (Tuominen 2011, 37–38.)

5.1 Valmistuvien AMK – opiskelijoiden yleiset työelämätaidot

Yleisiä työelämätaitoja lähestyttiin keskustelun omaisissa tapaamisissa pilottiryhmän omien kokemusten kautta. Työelämätaitojen teoreettista jakoa geneerisiin ja spesifeihin ei korostettu keskustelujen aikana liikaa, jotta opiskelijat vastaisivat mahdollisimman aidosti kysymyksiin omien kokemustensa perusteella. Olemassa olevat työelämätaidot esiintyivät aineistossa myös osittain työtehtävinä, eli opiskelijat kertoivat työelämän tarinoita, joista oli analyysivaiheessa löydettävissä erilaisia yleisiä työelämätaitoja.

Yleisistä työelämätaidoista on löydettävissä aineistosta selkeästi työmoraali, työhön sitoutuminen, asenne, vuorovaikutus, yhteistyötaidot, asiakaslähtöisyys, esiintymis- ja viestintätaidot, oma-aloitteisuus ja aktiivisuus, ammattilypeys, ammatti-identiteetti (ammattillinen kasvu) ja itsetuntemus.

Työn sisällön tärkeys korostui keskusteluissamme ja tuntuisi suoraan vaikuttavan siihen, millä tavalla itse työhön ja sen sisällä tapahtuviin muutoksiin ja vaateisiin myös suhtaudutaan. Se, että työtehtävät ovat mielekkäitä, tuntuvat vaikuttavan suoraan asenteeseen tehdä työtä. Seuraavassa esimerkissä erään opiskelijan kertomus työn mielekkyydestä, josta nousee *työmoraali, työhön sitoutuminen ja asenne työtä kohtaan* sekä ymmärrys siitä, mitä mielekäs työ voi saada aikaan. Kun ala ja työ ovat mieluisia, ollaan valmiita joustamaan. Asenne ja työn mielekkyys kulkevat käsi kädessä.

Tavallaan se työ on jo sinänsä niin mielenkiintoista ja mukavaa, ja se vaan on minua varten tuo ala, niin se on jotenkin sivuseikka vaan, että okei tuolloin ollaan töissä ihan sama vaikka on pääsiäinen ja niinkö tyyliin tämmöisiä ja sitten lähde-tään melskaamaan nuorten kanssa ja elikkä sekin on sidoksissa kuitenkin siihen työnmielekkyyteen ja sitten just tähän asenteeseen.

Opiskelijat kohtaavat erilaisia asiakkaita jo opintojensa aikana. Ne, joilla ei ollut opintoja aiempaa työkokemusta kokivat, että asiakaslähtöisyyttä on käyty ammattikorkeakouluopintojen aikana läpi kiitettävästi tai asiakaslähtöisyys on luontainen, persoonasta kumpuava asia. Omia voimavaroja osataan puntaroida ja tarpeen vaatiessa niihin osataan myös reagoida. Yhteistyötaidot, asiakaslähtöisyys ja esiintymis- sekä viestintätaidot nousivat monin eri tavoin keskusteluissa esille:

Äidinkielen ja viestinnän kursseilla ja suuntaavien opintojen teoriaopinnoissa aikana käytiin läpi, mitä voi tulla vastaan työssä.

Hirveästi on ryhmitöitä ja ne välillä puuduttaa tai oikeasti tosi paljon, kun niitä on koko ajan, mutta nekin opettaa ja siinä pitää kontrolloidakin tilannetta ja puuttua jos jokin on vapaamatkustaja. Olen miettinyt sen niin, että se on toisaalta ollut hyvä; opetella sanomaan opettajalle tai suoraan toiselle ryhmän jäsenelle.

Ammatti-identiteetti (ammattillinen kasvu), itsetuntemus ja oman oppimisen reflektointi nousivat myös keskusteluissamme esille. Opiskelijat ovat joutuneet myös sopeutumaan monenlaisiin työyhteisöihin opintojen aikana. Opiskelijat kokivat kasvaneensa ammatillisesti etenkin harjoitteluissa opintojensa aikana.

Eka harjoittelu laitettiin ihan eri paikkaan, mihin olisin halunnut; silloin ei saanut itse päättää. Silloin se tympäisi, mutta ehdottomasti plussaa on se, että on saanut työskennellä eri-ikäisten ja erilaisten ihmisten kanssa ja näki paljon ja pääsi keskustelemaan ammattilaisten kanssa. Huomasin myös erilaiset viestintä- ja kommunikointitaidot eri puolilla esim. vanhukset -lapset. On kuitenkin hyvä, että minut

laitettiin epämukavuusalueen ulkopuolelle: arviointikeskustelun jälkeen olin tyytyväinen että näin kävi. Oma kiinnostus lapsiin ja nuoriin vahvistui tämän harjoittelun aikana.

Opiskelijat kokivat olevansa oma-aloitteisia. Oman aktiivisuuden ja oma-aloitteisuuden merkitys nousi nauhoituksista esille muun muassa rohkeutena tuoda omat mielipiteet esille. Kun haluaa jotakin, on toimittava itse aktiivisesti.

Jokaisen harjoittelupaikan olen kuitenkin hankkinut itse ja sanoinkin opettajalle, että hoidan itse harjoittelupaikan; se onnistui ja sain päättää kun on oma Hops, kun en kulje minkään ryhmän mukana.

Eräs opiskelija pohti koulutuksen sisällön rikkautta ja koki ammattiympeyttä siitä näkökulmasta, kuinka oma koulutus näkyy työyhteisössä. Kokemus verbaalisesta osaamisesta on positiivinen.

Mutta kyllä muuten huomaan sitten kun miettii näitä no esimerkiksi niinkö omaa koulutusta ja sitten näitä, jotka ovat sitten näillä alemman asteen tutkinnoilla esimerkiksi meillä töissä, niin kyllä huomaan, että esimerkiksi minun teksti on jo tässä vaiheessa pari vuotta ollut alalla vasta hommissa niin tavallaan semmoista ammattimaisempaa, ehkä kertoo enemmän ja ehkä semmoista sisällöltään rikkaampaa mitä sitten nämä vaikka ovatkin pitkään olleet alalla töissä.

Kokemus koulutuksen tarjoamien ja työelämässä vaadittavien valmiuksien vastaavuudesta oli joltain osin negatiivinen. Eräs opiskelija koki, että hänen yleinen työelämäosaamisensa on karttunut töitä tehdessä, ei koulussa.

Tällä hetkellä olen tyytyväinen tähän mitä itse osaan, mutta taas sitten se, että mä olen opetellut sen siellä töissä, en täällä koulussa.

5.2 Opiskelijoiden odotukset ammattikorkeakoululta

Tuloksista nousi selkeitä toiveita ja odotuksia siitä, mitä valmennuksen tulisi pitää sisällään. Niiden huomioon ottaminen on ollut erittäin tärkeää valmennuksen kehittämisen kannalta. Opiskelijat olivat osittain pettyneitä ammattikorkeakoulussa saamaansa työelämäohjaukseen ja he toivoivat muun muassa tiiviimpää yhteistyötä työelämän ja oppilaitoksen välille. Opintoihin kaivattiin lisää muun muassa luennoitsijoita työelämän puolelta sekä tietoa työntekijöiden velvollisuuksista ja oikeuksista, esim. työehtosopimusten kautta. Opiskelijat kokivat merkitykselliseksi sen, että pääsivät

mukaan kehittämään valmennustamme. Heillä on selkeästi taito myös kyseenalaistaa ja tarkastella kriittisesti oppimiaan asioita. Tällaista taitoa tarvitaan myös työelämässä. Koulutukselta toivotaan vastaavuutta niille tiedoille ja taidoille, joita tämän päivän työelämä odottaa. Opiskelijat pohtivat muun muassa sitä, ovatko opettajat tietoisia siitä, mitä tällä hetkellä työkentällä tapahtuu. Työn perustana olevaa tiedon hallintaa tulisi heidän mukaansa myös käsitellä opintojen aikana.

Mutta tässä sisällössä opettajien läsnäolo on OK, mietin kyllä silti taas että ovatko he täysin ajan tasalla tämänhetkisestä työstä.

TESsejä ei käsitellä koulun aikana missään, joten loistavaa jos täällä tuodaan esille työmarkkinajärjestelmää ja Suomen työelämään olennaisia kuuluvia TESsejä. Työ-sopimuksistakin on tässä yhteydessä hyvä puhua. Opiskelijoiden on tärkeää tietää omat oikeudet ja velvollisuudet työntekijänä mutta myös työnantajien oikeudet ja velvollisuudet on käsiteltävä.

Opiskelijoiden mukaan omaa osaamista ja asiantuntijuutta sekä työnhakua tulisi myös pohtia syvemmin jo opintojen aikana, hyvissä ajoin ennen valmistumista. Omaan osaamiseen liittyviä opintoja kaivataan lisää ja niiden toivotaan jatkossa olevan sosiaali- ja terveysalan koulutusohjelmissa pakollisiin opintoihin kuuluvia. Viestintätaitoihin ja kirjalliseen tuottamiseen sekä ammattisanaston käyttöön kaivataan lisää paneutumista. Parempi ammattisanaston hallitseminen jo opintojen aikana ennen työharjoitteluihin menemistä toisi työharjoitteluihin varmuutta ja opiskelijat kokisivat sen avulla olevansa enemmän samalla aaltopituudella muun henkilöstön kanssa. Se toisi myös enemmän opiskelijoiden mukaan vakuuttavuutta työelämän sosiaalisiin tilanteisiin.

Tarvitaan äidinkieltä enemmän kuin se yksi pakollinen kurssi koska se on niin jokapäiväistä tavallaan se ajankäyttö, työajan käyttö siihen niin kuin kirjaamiseen ja koneella istumiseen, raporttien tekemiseen, kaikkeen...

Sitä pitäisi olla enemmän koulussa, että miten puheeksi ottaminen työntekijä ja asiakas konfliktitilanteissa; tai työntekijä-työntekijä- että enemmän on keskitytty esimies-työntekijä-tilanteisiin. Ei ole ollut tarpeeksi tähän. Yllättävän paljon on vielä sitäkin että katsotaan Powerpointilta, osa oppilaista räplää puhelimia ja pari osallistuu. Tärkeä aihe, eivätkä opiskelijat oikein taida edes ymmärtää kuinka tärkeä. Tässä olisi opettajilla petrattavaa ja tärkeä rooli, että kaikki kuuntelisi asiaa, joka tulee työssä joskus vastaan.

Verkostoihin ja kontakteihin kaivataan myös lisää paneutumista koulutuksen aikana. Opiskelijat tekivät innokkaasti tapaamisissamme oman verkostonsa kartoittamista ja kävivät verkostoja keskenään läpi. Verkostokarttojen tekeminen tulisi heidän mielestään olla osa opintoja. Opiskelijat ko-

kevat, että heidän omia verkostojaan (esim. harrastustoiminta) voisi hyödyntää paremmin harjoittelu- ja työpaikkoja etsiessä. Opettajien asenteisiin kaivataan muutosta tietyiltä osin tähän aiheeseen liittyen.

Henkilökohtaisista ominaisuuksista tiedot -kohtaan tulee asiaa koulun ja koulutusten kautta; kaikki muut tulee vapaa-ajan kautta, mitä harrastaa ja käytännön harjoittelut. Tunneilla istumalla ei nuo muut tule eli asenne, tahto, kontaktit, verkostot. Opettajat on niin kahtia jakoisia; toiset ei osaa arvostaa esim. sitä jos on aktiivinen esimerkiksi opiskelijakunnassa ja hallituksessa, ne sanovat: ”mitä sinne menit, olisit täällä yhtä soittoa opiskellut tutkinnon läpi, että päästään sinustakin eroon”. Toiset opet taas on sillain että ”mahtava homma että verkostoituu ja tutustuu alan ihmisiin.

Johtamistaitojen opiskeluun kaivataan myös lisää paneutumista. Aiheeseen halutaan konkreettisia esimerkkejä sisältävää opetusta. Eräs opiskelija kuvasi johtajuutta ja esimiehenä toimimista joukkueen hallintana. Taidot tähän hän koki saaneensa muualta kuin koulusta.

Sama asia koulukoti; joukkuehallintaa tarvitaan ja määrätietoisuutta; niitä opin armeijassa kyllä ja niitä voi hyödyntää tässä.

Harjoittelupaikkojen ja oppilaitoksen väliseen yhteistyöhön kaivataan lisää paneutumista. Myös harjoitteluihin perehdyttämistä kaivataan koulutukseen. Opiskelijat haluaisivat oppia perehdytykseen liittyviä asioita opintojen aikana jo siitäkin näkökulmasta, että tulevaisuudessa he voivat itse toimia työssään opiskelijavastaavina. Nyt he kokevat perehtyvänsä harjoitteluihin itsenäisesti ja toivovat enemmän yhteistä paneutumista asialle. Opiskelijat totesivat, että asiaan tulisi koulussa suhtautua vakavammin. Harjoittelut voivat parhaimmassa tapauksessa olla käyntikortti ja väylä työllistymiselle suoraan koulutuksen jälkeen. Tätä ei pidä koulutuksessa unohtaa.

Harjoitteluihin pitäisi panostaa ja perehdyttää paremmin. Enemmän asialle arvoa...

Opiskelijat kokevat tarvitsevansa työnhaun asiakirjojen sisältöihin opastusta enemmän kuin mallien laatimiseen. Lisäksi valmennuksessa olisi hyvä perehtyä myös erilaisiin työnhaun menetelmiin. Yhä useammat yritykset käyttävät sosiaalista mediaa hyödykseen etsiessään uusia työntekijöitä. Yhä useamman työnantajan toiveissa on myös saada valmennettavien mukaan työnhakijalta viideotyöhakemus. Oman osaamisen tunnistamiseen liittyviä kursseja kaivataan lisää ja niiden toivotaan olevan jatkossa sosiaali- ja terveysalan koulutusohjelmissa pakollisiin opintoihin kuuluvia.

Yleisten työelämätaitojen tarkastelua valmennettavat kuvasivat kriittisesti samalla myös kehittämisideoita pohtien:

Kysytään teemoihin liittyviä kysymyksiä; se on ammatillista puolta; on siinä vähän myös arviointia, että millainen työkaveri ja millaiset vuorovaikutustaidot omaat. Ei kauheasti paneuduttu, ammattitaitoon keskityttiin enemmän kuin työelämätaitoihin.

Opiskelijat toivovat koulutukselta ajankohtaista ja tuoretta tietoa kentältä muutenkin kuin vain omien käytännön harjoittelujen kautta. He kokevat, että opettajien tulisi käydä työssä oppimassa säännöllisesti, jotta he pysyvät "ajan hermolla". Työelämässä olevat opettajat sen sijaan saavat kiitosta opiskelijoilta:

Opettajat vois käydä myös työssä oppimassa; halutaan ajankohtaista ja tuoretta tietoa kuulla, eikä sitä että silloin näin ja näin; ajat ovat muuttuneet. Opettajat puhuvat kohdista ammattialakohtaiset ja ammattialakohtaiset erityistaidot.

Työelämätaitojen valmennuksen vetäjäksi toivotaan oppilaitoksen ulkopuolista tahoa, esim. rekrytointialan asiantuntijayritystä. Sosiaalisen median käytön kasvaminen on tuonut valtavia muutoksia rekrytointiin ja opiskelijat toivovat rekrytointialan ammattilaisten näkemystä sekä tietoutta rekrytointiprosesseista, rekrytointikanavista, erilaisista rekrytointimenetelmistä ja milloin mitäkin menetelmää olisi viisainta työnhaussa käyttää.

Joku muu ulkopuolinen kouluttaja, työelämässä oleva, olisi hyvä jos halutaan keskittyä yleisiin työelämätaitoihin.

Osallistavaa otetta kaivataan lähiopetuspäiville. Turhauttavana koetaan välillä se, että opiskelijaryhmissä on "eri oppivaiheissa" olevia henkilöitä. Opiskelijat pohtivat sitä, että tietyt opinnot voisi olla hyvä järjestää kolmitasoisesti opiskelijoiden taitojen mukaisesti esim. aloittelija-kisälli-mestari-periaatteella.

Turhauttavaa on joskus se, etteivät opettajat mieti ketä opettaa. Atk -opetus alkoi niin, että opettaja näytti missä on hiiri ja sen kaksi näppäintä kun painat oikeanpuolimmaista näppäintä tulee laatikko." Eikö voisi ottaa ne pari aikuisopiskelijaa, jotka ei ole edes konetta koskaan nähneet, niin erikseen muista, ja muut voisivat mennä tekemään jotakin muuta

5.3 Työelämätaijat -valmennuksen malli

Esittelemme seuraavaksi opiskelijoiden tuottaman valmennuksen mallin. Olemme tehneet tapamisille väljän rungon ennakkotehtävineen. Kuvaamme kuitenkin vielä tarkemmin syitä valinnoillemme. Opiskelijat kokivat, että sopiva kesto tapaamiskerroille olisi noin kolme tuntia ja niin sanotulle tuplakerralle sopiva kesto olisi neljä tuntia. Vetämämme valmennuskerrat kestivät puolesta toista tunnista kahteen tuntiin ja kaikilla osallistuneilla jäi tunne, että aika loppui kesken. Osallistujien olisi hyvä olla useammalta alalta, sillä tarkoituksena on käsitellä yleisiä, alalta toiselle siirrettäviä työelämätaitoja. Moniammatillisuus antaisi mahdollisuuden asioiden tarkasteluun useammasta eri näkökulmasta. Erään opiskelijan ehdotuksen mukaan valmennuksen ajankohta voisi ajoittua lähelle kesätöiden hakemista, siten että käsiteltävistä asioista ehtisi olla hyötyä hakuprosessiin.

Valmennuksessaamme käytimme viestintä-, ennakkotehtävä- ja keskustelualustana suljettua Facebook-ryhmää. Ryhmään olisivat voineet osallistua valeprofiililla myös ne henkilöt, jotka eivät muuten olisi halunneet Facebookiin kuulua. Opiskelijat pohtivat kuitenkin onko Facebook alustana paras mahdollinen, jos sinne eivät kaikki kuulu. Vaihtoehtona esitettiin Optimaa, mutta toisaalta koettiin epävarmana, käyttäisivätkö kaikki sitäkään. Valitsimme valmiin valmennuksen toteutukseen Facebookin edelleen alustaksi, sillä on melko todennäköistä, että kaikki osallistujat sinne kuuluvat. Facebook on myös tuttu, toimiva ja vapaamuotoinen alusta, jossa on nuorille luonteva toimia. Toisaalta Facebook ei ole ikuinen, joten vaihtoehtojakin on syytä miettiä.

Tuomisen tekemässä kyselyssä työnantajille vastaajia pyydettiin myös arvioimaan erilaisten työelämätaitojen merkitystä omassa organisaatiossa. Kyselyssä oli määritelty yleisiksi työelämätaidoiksi mm. lainsäädännön tuntemus, neuvottelutaidot, ongelmanratkaisutaidot, oman alan teoreettinen osaaminen, ryhmätyö- ynnä muut sosiaaliset taidot, sekä yritystoiminnan perusteiden tuntemus. Erittäin merkityksellisenä vastaajat pitivät ryhmä- ja sosiaalisia taitoja. Neuvottelu- ja ongelmanratkaisutaidot sekä suomenkielinen viestintä olivat myös selvästi merkittäviä taitoja. Työnantajat toivat myös esiin työelämän pelisääntöjen tuntemisen tärkeyden. Työyhteisön lainalaisuudet olisi hyvä tutkimuksen mukaan ymmärtää ennen työelämään menoa. (Tuominen 2011, 39–40.) Kehittämistyömme tulokset työelämän edustajien osalta ovat hyvin samanlaiset. Tämän päivän työelämässä korostuvat juuri vuorovaikutustaidot ja viestintäosaaminen, eivätkä työelämän pelisäännöt ilmeisesti ole työntekijöille läheskään tarpeeksi hyvin selvillä, ainakaan työnantajien mielestä.

Olemme suunnitelleet ensimmäisen valmennuksen teorian pohjalta sekä hyödyntäen pilottiryhmästä saatua tietoa. Nämä kaksi lähestymistapaa ovat olleet mukana myös tämän valmennuksen suunnittelussa. Suunniteltu valmennus on niin sanotusti ideaalinen ja onkin aiheellista miettiä, kuinka realistista on saada mukaan useampia työelämän edustajia samoille kerroille. Alumni- tai ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelijoiden hyödyntäminen on mielestämme varteenotettava vaihtoehto.

5.3.1 Yleiset työelämätaidot

Ensimmäisen kerran tarkoituksena on tutustua toisiin ryhmäläisiin ja vetäjiin. Samalla käydään yhdessä läpi käsitettä ”yleiset työelämätaidot”. Jokaista osallistujaa on jo ennakoon pyydetty tutustumaan ennakkotehtävän mukaisesti aiheeseen. Tehtävällä ei ole laajuutta, eikä lähteitä ole annettu valmiiksi, sillä ajatuksena on tiedon itsenäinen löytäminen ja pohtiminen.

Tapaamisen sisältönä on selvittää mitä kukanenkin aiheesta tietää ja ajattelee. Oikeita tai väriä vastauksia ei haeta, vaan yhteistä ja moniammatillista näkemystä. Osallistujissa on paikalla myös työelämän edustajia ja oletettavaa on, että opiskelijoiden joukossa työkokemuksen määrä vaihtelee. Työkokemuksen määrällä ei kuitenkaan ole merkitystä, vaan kaikki tieto on yhtä arvokasta. Kokemattominkin ryhmän jäsen tuo arvokasta tietoa ryhmän muille jäsenille.

Ensimmäisen tapaamisen runko ja sisältö:

”Tutustuminen & Yleiset työelämätaidot”

Kesto: n. 3 tuntia

Läsnä: Opiskelijat sekä työelämän edustajia.

Ennakkotehtävä: Pohdi ja halutessasi etsi tietoa mitä ovat yleiset, alalta toiselle siirrettävät työelämätaidot.

Palautus sähköpostitse vetäjille ennen ensimmäistä tapaamista.

Yleinen tutustuminen, kerrataan miksi ollaan paikalla ym.

- Käydään ennakkotehtävästä kootusti ja lyhyesti läpi miten ryhmä on hahmottanut mitä nämä taidot ovat.
- Menetelmä: Muotoiluhaasteen määrittelyä kartoituksen avulla (Espoo 2014, 19. http://designresearch.aalto.fi/groups/encore/wp-content/uploads/2013/11/Sivistystoimen_tyokalupakki_palvelumuotoiluun2.pdf).
- Jokainen osallistuja pohtii itselleen kaksi tärkeintä yleistä työelämätaitoa.
- Tämän jälkeen he käyvät laittamassa pohtimansa taidot mielestään sopivimman otsikon alle. Jos sopivaa otsikkoa ei ole voidaan käyttää esim. ”?” otsikkoa.
- Yleistä keskustelua taidoista; Miksi kyseisten otsikoiden alle, miten työelämän edustajien taidot erosivat opiskelijoiden taidoista - vai erosivatko.
- Käydään lyhyesti läpi mitä taitoja yleisesti luokitellaan yleisiksi työelämätaidoiksi, esim. Ruohotien (2002, 40.) mukaan.
- Yleisen keskustelun jatkoa aiheesta.

ENNAKKOTEHTÄVÄ seuraavalle kerralle:

Käy katsomassa Facebook ryhmään laitettavat taltiointit (2 kpl, 1 opiskelijan haastattelu, 1 työelämän edustajan haastattelu, käsittelevät aihetta: *Mitä taitoja tarvitaan harjoitteluissa ammattitaidon lisäksi?*) ja käy keskustelua muiden ryhmäläisten kanssa. Vähintään kaksi kommenttia kumpaankin taltiointiin.

Taltiointin kesto/henkilö n. 3 minuuttia.

KUVIO 6. Ensimmäisen tapaamisen runko ja sisältö

5.3.2 Työharjoittelussa tarvittavat yleiset työelämätaidot

Tämän tapaamisen tarkoituksena on pohtia mitä muita taitoja kuin alakohtaisia taitoja harjoittelujaksolla tarvitaan. Ennen tapaamista opiskelijat ovat katsoneet lyhyet taltioinnit aiheesta ja käyneet keskustelua niistä. Varsinaisella tapaamisella ovat mukana opiskelijoiden lisäksi harjoitteluista vastaava opettaja sekä harjoittelupaikan edustaja. Harjoittelupaikan edustaja voi olla kuka tahansa työntekijä, hänen ei siis ole pakko olla esimiesasemassa. Ajatuksena on, että saadaan kolme erilaista näkökulmaa samaan aiheeseen ”Mitä yleisiä työelämätaitoja tarvitaan harjoitteluissa ammattitaidon lisäksi?”

Eräs opiskelija omassa ryhmässämme toi esiin huolensa siitä, että helposti keskitytään vain siihen omaan alaan ja siellä vaadittaviin taitoihin. Hän huomioi aivan aiheellisesti, että erilaisissa ympäristöissä ja erilaisten asiakkaiden kanssa tarvitaan ja painotetaan erilaisia taitoja. Hänen huolensa on aivan aiheellinen ja edelleen hänen sanoin on todettava, että asioiden käsittely ei saisi olla liian suppeaa tai keskittyä johonkin tiettyyn alaan tai ympäristöön. Ryhmän vetäjien on huolehdittava siitä, että osallistujat ymmärtävät, että puhutaan yleisistä työelämätaidoista, jolloin ammattialalla ei ole merkitystä. Tämän vuoksi on mielestämme myös hyvä valita Puimalaan mahdollisimman laajalta skaalalta osallistujat ja kiinnitettävä huomiota kysymyksiin joita esitetään.

Toisen tapaamisen runko ja sisältö:

”Työharjoittelussa tarvittavat yleiset työelämätaidot”

Kesto 3 tuntia

Läsnä: opiskelijoiden lisäksi työelämän edustajia harjoittelupaikoista sekä opettajien edustajia

Menetelmä: Puimala

Larjovuori, Nuutinen, Heikkilä-Tammi & Manka 2012, 43-46.

https://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/asiakkaat_kuntapalvelujen_kehittajiksi.pdf, ja

Suomen kuntaliitto 2010.

<https://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB8QFJAAAhUKEwiG-koi85enHAhUEFSwKHX0IAI4&url=http%3A%2F%2Fshop.kunnat.net%2Fdownload.php%3Ffilename%3Duploads%2Fp20100401084707778.pdf&usq=AFQjCNG3H9szarFqdBWN53I6S-I3VxMIsQ&sig2=QR0CBIZfTjwK1OPuOztcHA&cad=rja>)

Puimalassa

- On monipuolinen kokoonpano. Nyt edustettuina ovat sekä opiskelijat, eli harjoittelijat, opettajat, eli harjoitteluun ”lähettäjä ja valmentajat”, sekä harjoittelupaikoista joko työkaveri tai harjoittelusta vastaava.
- Jututtaja (= ryhmänvetäjä) haastattelee jokaista ryhmän edustajaa vuorotellen. Opiskelijoiden keskuudesta pyydetään yhtä vapaaehtoista jo etukäteen Facebook ryhmän kautta tai pyydetään vastavalmistunutta ryhmän ulkopuolista henkilöä osallistumaan haastateltavana. Kuuntelijat tekevät muistiin panoja, jotta muistavat mitä haluavat kommentoida/kysyä myöhemmin.
- Käydään keskustelua aiheesta ja keskustelun lomassa ryhmän vetäjät luovat postit lappujen avulla näkyväksi keskustelun antia. Tämä tuotos kuvataan. Tässä vaiheessa siis puidaan, eli kuuntelijat esittävät kommenttejaan ja kysymyksiään. Tilanne on ennen kaikkea keskusteleva.
- Kuvat julkaistaan Facebook ryhmässä, jossa keskustelu jatkuu. Eli:

ENNAKKOTEHTÄVÄ: Jatka keskustelua kuvien avulla. Miten ajatuksesi muuttui matkanvarrella vai muuttuiko? Jokainen käy vastaamassa vähintään tähän kysymykseen.

KUVIO 7. Toisen tapaamisen runko ja sisältö

5.3.3 Omat ominaisuudet ja oman osaamisen tunnistaminen

Tämä kolmas tapaaminen on kaksiosainen ja kestoltaan tapaaminen on yhteensä neljä tuntia. Osien välillä on tauko. Ensimmäisessä osassa käsitellään omia ominaisuuksia, eli itsetuntemusta. Itsetuntemus on pohja ammatti-identiteetille ja ammattitaidolle. Samoin se antaa pohjan toisten ihmisten kanssa toimimiselle. Jokaisessa työyhteisössä on erilaisia persoonia ja kulttuureja. Tuntiessaan itsensä on työntekijän helpompi sopeutua osaksi työyhteisöä ja ottaa toiset huomioon. Lisäksi työnhaussa itsetuntemus tuo varmuutta niin hakemuksen laatimiseen kuin itse haastattelu-tilanteeseenkin. Tämän vuoksi näiden asioiden käsitteleminen on ensiarvoisen tärkeää. Lisäksi itsensä brändäys oli oman ryhmämme eniten toivottu asia, johon itsetuntemus liittyy hyvin olennaisesti. Swot-analyysi on klassinen keino tarkastella minkä tahansa asian vahvuuksia, heikkouksia, uhkia ja mahdollisuuksia. Dunderfeltin (2015, viitattu 28.3.2015) temperamentit tuovat erinomaisesti esiin erilaiset persoonatyyppit ja antavat hyvän pohjan keskustelulle miten henkilö kokee muunlaiset persoonat.

Toisessa osassa palataan ensimmäisen osan tehtävään. Ryhmäkeskustelun keinoin voi saada uusia näkökulmia etenkin negatiiviseksi kokemiinsa asioihin. Esimerkiksi henkilö voi kokea heikkoudekseen tapansa kyseenalaistaa asioita, kokea olevansa liian karkäs ja pelätä joutuvansa siten silmätikuksi. Toisen näkökulmasta kyseenalaistamisen taito, nimenomaan ääneen, on ehdottomasti vahvuus jolla luodaan uutta ja viedään asioita eteenpäin. Koska kyseessä ovat erittäin henkilökohtaiset kokemukset ja tunteet on tärkeää, että vetäjät antavat mahdollisuuden tuoda asiat esiin tietyllä anonyymiteetillä. Toisin sanoen jokaisella on mahdollisuus esittää oman analyysinsä tulokset ikään kuin keksittyinä, tai keksiäkin sisältöä. Vapaaehtoisia todennäköisesti löytyy aina aloittamaan keskustelua, ja jos näin ei käy on vetäjillä hyvä olla hihassa muutamia omia analyysiin sopivia asioita.

Kolmannen tapaamisen ensimmäisen osan runko ja sisältö

”Omat ominaisuudet”

Kesto 2 tuntia

Läsnä: Opiskelijat

- Ryhmän kanssa pohditaan mistä asioista itsetuntemus koostuu ja mitä se on. Ryhmän vetäjillä on mukanaan teorialietoa ja materiaalia aiheesta, joka jaetaan myös ryhmäläisille pohdinnan päätyttyä.
- Jokainen asia jonka ryhmäläiset tuottavat kirjataan ylös post-it -lapuille (tarvittaessa tehdään useampi lappu samasta asiasta)
- Keskustelun jälkeen ryhmäläiset saavat käydä laittamassa laput mielestään ”oikean” otsikon alle. Otsikot ovat: Arvot, identiteetti, luonne, luovuus, motivaatio, tunteidot ja tunteet (Suomen mielenterveysseura, <http://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/tutustu-itseesi>)
- Keskustelua otsikoiden asioista teoriaa apuna käyttäen. Johtoajatuksena ”Miten otsikon asia vaikuttaa minuun työntekijänä”.
- Tehdään lopuksi ”Testaa temperamenttisi” testi, siten että ensin testataan ”kotipersoonana” ja lopuksi työntekijänä. Keskustelua oliko tuloksissa eroja ja miten toimin eri temperamenttisen työkaverin kanssa. (Dunderfelt 2015, viitattu 28.3.2015. <https://www.ps-kustannus.fi/tunnistatemperamentit.html>)

TEHTÄVÄ: Swot- analyysi omasta työminästä. Tueksi lista sanoista: tiedot, taidot, kokemukset. Hyödyntäkää ja pohtikaa.

KUVIO 8. Kolmannen tapaamisen ensimmäisen osan runko ja sisältö

Kolmannen tapaamisen toisen osan runko ja sisältö:

”Oman osaamisen tunnistaminen”

Kesto 2 tuntia.

Seinälle tehtynä iso SWOT- analyysi taulukko, johon ryhdytään kokoamaan ryhmäläisten esiin tuomia asioita. Ryhmäläisille kerrotaan, että pakko ei ole tuoda esiin juuri omia asioita, vaan voi sanoa myös sellaisia asioita, joita haluaisi omata, on omannut tai voisi kuvitella jonkun toisen omanneen. Lopulta käydään keskustelua miten näitä ominaisuuksia ryhmäläisten mielestä voisi kehittää, jalostaa entisestään ja voiko heikkouden kääntää vahvuudeksi, mitä uhkille voi tehdä ja ovatko ne aina todellisia. Esim. ovatko jotkin asiat ”vain” henkilön omalla epämukavuusalueella, eivätkä näin oikeasti uhkia tai heikkouksia?

Vinkkinä: Tätä analyysia ajoittain käyttäen voi tehdä työhakemuksia ja harjoitella haastattelutilanteisiin.

ENNAKKOTEHTÄVÄ: Jokainen tarkistaa ovatko työnhakuun liittyvät asiakirjat kunnossa ja tallessa, ja päivittää ne tämän päivän tasolle. Annetaan linkkejä valmiisiin malleihin. Opiskelijat tekevät yhden hakemuksen johonkin valitsemaansa työpaikkailmoitukseen, jotka tulevat tiedoksi Facebook -ryhmään. Ilmoitusten laatimisessa apua olisi hyvä pyytää seuraavan kerran työelämän edustajilta, esim. jokin heidän aikaisempi ilmoitus.

Seuraavaa kertaa varten Facebook -ryhmään otsikon alle pohditaan, mitä haluaa ensi kerralla kysyä työelämäedustajilta.

KUVIO 9. Kolmannen tapaamisen toisen osan runko ja sisältö

5.3.4 Työnantajan odotukset työnhakijalle ja harjoituksia työhaastattelutilanteista

Neljäs kerta on myös kaksiosainen. Kesto on neljä tuntia ja osien välissä pidetään tauko. Omassa valmennuksessaamme huomasimme, että työelämän edustajien näkemykset kiinnostivat opiskelijoita ja uskommekin, että mikäli edustajat olisivat olleet tutumpia ryhmäläisillemme, olisimme saaneet aikaan enemmän keskustelua. Tämän vuoksi olisi hyvä, että läsnä olisivat jo aiemmilta tapaamisilta tuttuja edustajia, tai edes yksi tutumpi edustaja. Vetäjien on hyvä miettiä valmiiksi kysymyksiä, jotta keskustelu ei pysähdy, mutta toivottavaa on, ettei näitä kysymyksiä tarvitse esittää

lainkaan. Olisi ensiarvoisen tärkeää, että työelämän edustajat olisivat jollain tapaa tekemisissä rekrytoinnin kanssa.

Neljännän tapaamisen ensimmäisen osan runko ja sisältö:

”Työntajan odotukset työnhakijalle ja harjoituksia työhaastattelutilanteista”

Kesto 2 tuntia.

Läsnä: Opiskelijat ja työelämän edustajat

Vapaamuotoista keskustelua siitä, mitä työelämän edustajat odottavat hakemukselta, CV:ltä ym. työnhaun asiakirjoilta. Miten päästään haastatteluun, mitä haastattelussa odotetaan ym. työnhakuun liittyvää asiaa. Vetäjät ovat myös miettineet listan kysymyksiä, mutta pääpaino on opiskelijoiden kysymyksillä. Vetäjien kysymykset olisivat lähinnä johdatteluna yksityiskohtiin, kuten CV:n tarkempi sisältö.

Toinen osa käsittelee niin ikään työnhakua, mutta sisältää myös käytännön harjoitteita. Ryhmähaastattelutilanteita ei yleensä pääse harjoittelemaan eikä hakija yleensä saa palautetta haastattelustaan, joten tämän vuoksi harjoittelu olisi ensiarvoisen tärkeä kokemus. Opiskelijat toivat esiin kokeilemassamme ryhmähaastattelussa, että jokin merkki siitä milloin tilanne on niin sanotusti päällä ja milloin ”näyttelemisen” on tauolla, olisi ollut helpottava. Tämä on hyvä huomio, esimerkiksi esiin nostettava kortti voisi olla toimiva merkki. Näin ryhmähaastattelu voidaan keskeyttää ja keskustella hetki siitä, miksi näin tehtiin. Esim. haastatteliija kysyi kysymyksen, johon haastateltavan ei ole lain mukaan pakko vastata ja kukaan haastateltavista ei tätä huomannut.

KUVIO 10. Neljännän tapaamisen ensimmäisen osan runko ja sisältö

Neljännän tapaamisen toisen osan runko ja sisältö:

”Harjoituksia haastattelu tilanteista”

Kesto 2 tuntia

Työelämän edustajilla on hetki aikaa perehtyä opiskelijoiden tekemiin työhakemuksiin. Tällä välin opiskelijat voivat käydä vetäjien kanssa läpi kokemuksia työnhakutilanteista. Myös vetäjien omat kokemukset voivat olla pohjana keskustelulle, jos opiskelijoilla ei ole juuri kokemusta työnhakutilanteista. Seuraavassa vaiheessa käydään läpi yleisellä tasolla hakemusten antia, eli työelämän edustajat tuovat havaintonsa esiin.

Käydään läpi muutama ryhmähaastattelu, joissa haastattelijoina ovat ko. rekrytoinnin ammattilaiset. Lopuksi keskustelua näistä kokemuksista.

ENNAKKOTEHTÄVÄ 1: Facebook -ryhmään tulee muutamia keskustelun aloituksia, joissa on elävästä elämästä esimerkkitalanteita. Käydään keskustelua niistä, jokainen kommentoi vähintään puoleen aloituksista vähintään kerran. Esim. seuraavan laisia tilanteita: palautteen anto ja palautteen otto esimiehelle/esimieheltä (negatiivisen ja positiivisen), työkaverin myöhästelyistä huomauttaminen.

ENNAKKOTEHTÄVÄ 2: Tutustu oman alasi TESsiin, työehtosopimukseen. Kirjaa ylös muutama sinusta tärkein asia, jota et tiennyt.

HOX Vetäjille: esim. sote-alalla useita TESsejä! Minkä kukakin valitsee ”omakseen”?

KUVIO 11. Neljännän tapaamisen toisen osan runko ja sisältö

5.3.5 Vuorovaikutustaidot ja TES sekä muut työelämän säädökset

Ennakkotehtävänä on ollut keskustella Facebook -ryhmään laitettavista esimerkeistä. Nyt on aika harjoitella näitä tosielämän joskus haastaviakin tilanteita. Ryhmänvetäjien on hyvä valmistautua näyttelemään itse jotkin tilanteet, ellei halukkaita näyttelijöistä löydy ryhmän keskuudesta. Kokemuksen tulisi olla hauska, joten ryhmälle tulee korostaa, ettei tarkoituksena ole arvioida kenenkään

näyttelijän taitoja. Aina parempi, kun ei ole olemassa valmista käsikirjoitusta sillä eihän oikeassakaan elämässä ole. Näin harjoitellut tilanteet olisivat kaikista opettavaisimpia. Vastanäyttelijänä voisi toimia joku vetäjästä, jolloin hän voisi johdatella tilannetta haluttuun suuntaan.

Ajatuksena on siis kiinnittää huomioita vuorovaikutukseen eli harjoitellaan niin negatiivisia kuin positiivisiakin tilanteita. Ryhmämme toi esiin, että opinnoissa keskustellaan yleensä vain työntekijä – asiakastilanteista, joten tässä valmennuksessa olisi ehkä aiheellista keskittyä enemmän työyhteisön välisiin tilanteisiin.

Ryhmäämme osallistuneet opiskelijat toivat esiin, ettei työehtosopimuksia, eli TES, käydä opinnoissa lainkaan läpi. Eräs opiskelija jopa koki aiheen tylsänä. Kuitenkin TESsin tunteminen on erittäin olennainen työelämätaito ja työnantajien mukaan juuri tämän alueen tuntemisessa vaikuttaisi olevan puutteita. Jokaisen työntekijän tulee tietää sekä oikeutensa, että velvollisuutensa. TES määrittelee hyvin asioita, jotka koskettavat ihan kaikkia. Koska valmennuksen aika on rajallinen, ei kaikkia TESsejä voida käydä läpi, mutta muutamia perusasioita on hyvä tarkastella yhdessä. Vähintään sisällysluettelo ja listaus alan TESseistä on aiheellista katsoa. Lisäksi on syytä tarkastella lyhyesti muutamia tärkeimpiä/kiinnostavimpia yleisiä työlainsäädäntöjä, esim. vuosilomalaki ja työsopimuslaki.

Viidennen tapaamisen runko ja sisältö:

”Vuorovaikutustaidot” ja ”TES ja muut työelämän säädökset”

Kesto 3-4 tuntia

Läsnä: opiskelijat

Käydään harjoitteiden kautta läpi osa Facebookissa olleista tilanteista. Joko A) Vetäjät näyttelevät tilanteet läpi ja opiskelijat havainnoivat tai B) osa opiskelijoista (jos halukkaita löytyy) vetää puoli improvisaationa tilanteita läpi ja muut havainnoivat. Opiskelijat saavat valita tavan. Harjoitteiden jälkeen keskustelua havainnoista ja tosielämän kokemusten jakamista.

Työelämäneustajia on pyydetty kirjoittamaan ylös muutamia esimerkkejä kohtaamistaan konfliktitilanteista työelämässä. Näitä esimerkkejä voivat myös miettiä vetäjät, jos heillä on sopivia tilanteita mielessään. Esim. ”Eräs työntekijä ei pidä kiinni sovituista turvallisuus säännöistä, joita yksikössä on totuttu noudattamaan (ei lakiin sidonnaisia). Tämä aiheuttaa viikoittain ärtymystä muussa työryhmässä.” Tai ”Erään työntekijän käytös koetaan yksikön muutaman työntekijän mielestä sietämättömänä. He kokevat, että tämä työntekijä kiukuttelee, tuo kotiongelmiaan töihin ja käyttäytyy marttyyrina. He eivät uskalla itse sanoa tälle työntekijälle mitään, koska pelkäävät häntä.”

Ryhmässä mietitään miten näissä tilanteissa voisi toimia.

Käydään läpi ennakkotehtävä 2.

Katsotaan montako TESsiä kaiken kaikkiaan löytyi, jäikö joku löytymättä?

Katsotaan läpi muutamia tärkeimpiä lakeja ja niiden tärkeimpiä kohtia. Esim. työaikalaki, vuosilomalaki ja työsopimuslaki. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015, viitattu 26.11.2015. <https://www.tem.fi/tyo/tyolainsaadanto>)

Keskustelua aiheesta.

KUVIO 12. Viidennen tapaamisen runko ja sisältö

5.3.6 Lopetus

Kuvakäsikirjoitus on hyvä tapa muokata valmennusta, .opiskelijat saavat itse rakentaa mieleisensä kokonaisuuden. Näin valmennus elää ja kehittyy jatkuvasti. Keskusteltaessa sekä jo käydyistä valmennuksesta, että opiskelijoiden muokkaamasta, viriää varmasti keskustelua siitä mitä tarttui mukaan ja mitä olisi vielä toivottu.

Viimeisen, eli kuudennen, tapaamisen runko ja sisältö:

”Lopetus”

Kesto 3 tuntia.

Läsnä: Opiskelijat

Seinälle on laitettu kuvakäsikirjoituksen muotoon valmennus, kts. Espoo 2014, 34. http://designresearch.aalto.fi/groups/encore/wp-content/uploads/2013/11/Sivistystoimen_tyokalupakki_palvelumuotoiluun2.pdf. Lisäksi pöydillä on tyhjiä post-it lappuja ja kyniä, sekä valmiita vetäjien kirjoittamia ideoita seuraavaan valmennukseen.

Tehtävänä opiskelijoilla on ottaa pois/lisätä sitä, minkä itse kokee tärkeäksi. Jos joku toinen on poistanut sen, minkä itse kokee tärkeäksi, tehdään tilalle uusi lappu. Poistetut kerätään samaan paikkaan, esim. tietylle pöydälle. Lopuksi käydään läpi, miltä valmennus muokkauksen jälkeen näyttää.

Avointa keskustelua voidaan tämän jälkeen käydä kuvakäsikirjoitusta apuna käyttäen. Kysymykset voivat olla seuraavan laisia: Mitä kukanenkin on itse oppinut valmennuksesta? Onko käytäntöön siirtynyt jotain, mitä olisi kaivattu? Mikä jäi mieleen ja onko vielä jotain pohdittavaa? Aikaa on hyvä varata, sillä keskustelua saattaa tulla paljonkin, mutta väkisin tapaamista ei ole syytä pitkittää.

KUVIO 13. Viimeisen, eli kuudennen, tapaamisen runko ja sisältö

6 POHDINTA

Kehittämistyömme aiheena oli valmistumassa olevien sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakouluopiskelijoiden työelämätaitojen tutkiminen ja kehittäminen valmennuksen avulla. Tavoitteena oli tuottaa palvelumuotoilun avulla työelämään valmentava toimintamalli yhdessä opiskelijoiden kanssa. Aihe on hyvin ajankohtainen, sillä yleisten työelämätaitojen, eli niin sanottujen geneeristen taitojen, kehittäminen korkeakoulutuksissa on saanut huomiota laajasti viime vuosina. Opiskeluaikana saatuja työelämävalmiuksia on tutkittu etenkin ammattikorkeakouluopiskelijoiden osalta liitetyen ammattikorkeakoulujen alkuvaiheiden koulutuksen arvioimiseen. Stenström ym. ovat Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitoksen vuonna 2005 julkaisemassa ”Ammattikorkeakoulut väylänä työelämään” -julkaisussa tutkineet vuonna 2000 ammattikorkeakouluista hallinnon ja kaupan, tekniikan ja liikenteen sekä sosiaali- ja terveysalalta valmistuneiden työelämään sijoittumista ja työelämätaitoja. Tarkoituksena on ollut selvittää, miten kyseisistä koulutusohjelmista ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet arvioivat koulutuksen aikana saavutettuja työelämävalmiuksia kolme vuotta valmistumisen jälkeen ja miten he ovat sijoittuneet työelämään. Aineisto kerättiin koko maata käsittävällä satunnaisotannalla edellä mainituista koulutusohjelmista syksyllä 2003. (Stenström ym. 2005, 3.) Tutkimustulosten mukaan työllistymisen suhteen tilanne vaikutti myönteiseltä ja ammattikorkeakoulutuksen saattoi sanoa pystyneen vastaamaan työelämän tarpeisiin kohtuullisen hyvin tutkimuksessa mukana olleilla aloilla. Työelämävalmiuksia koskevat tulokset eivät olleet yhtä myönteisiä, vaan valmistuneet kokivat, että he eivät olleet saaneet koulutuksesta riittäviä valmiuksia toimia työelämässä menestyksekkäästi. Tutkijat ehdottavat jatkotutkimusaiheeksi työntajien odotukset ammattikorkeakoulusta valmistuneiden työelämävalmiuksista. (Stenström ym. 2005, 4, 89, 92.)

Ammattikorkeakoulujen toiminnan yksi keskeinen tavoite on alueellinen vaikuttavuus. Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on vahvistaa alueellista kehitystä ja pyrkiä vastaamaan alueellisiin korkeakoulutuksen tarpeisiin. Tavoitteena on saada maan eri alueille riittävästi korkeatasoista työvoimaa. Tutkimusten perusteella suuri osa ammattikorkeakouluopiskelijoista on joko oman alueen opiskelijoita, jotka jäävät koulutuksensa jälkeen omalle alueelle töihin tai opiskelupaikkakunnalleen kotutuvia ja siellä työelämään siirtyviä. Ammattikorkeakoulujen alueellinen vaikuttavuus toteutuu siis hyvin. (Stenström ym. 2005, 13–14.) Kehittämällä oman alueemme ammattikorkeakoulun opetusta vastaamaan paremmin työelämän tarpeisiin, olemme mukana luomassa parempia edellytyksiä Oulun ja Pohjois-Pohjanmaan kehitykselle ja kilpailukyvyille.

6.1 Kehittämistyön tulosten pohdinta

Kehittämistyön tarkoituksena oli selvittää, mitä työelämätaitoja ammattikorkeakoulusta valmistumassa olevat opiskelijat ja työelämän edustajat pitävät tärkeänä kehittää ammattikorkeakoulutuksessa. Tavoitteena oli tuottaa palvelumuotoilun avulla työelämään valmentava toimintamalli valmistumisvaiheessa oleville sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoille. Tulostemme mukaan opiskelijat kaipaavat eniten työnhakuprosessin, oman osaamisen esille tuomisen sekä vuorovaikutustaitojen käsittelemistä. Työnantajan edustajat puolestaan arvostavat tulostemme mukaan oman toiminnan hallintaan, kommunikaatio- ja viestintätaitoihin sekä työelämän pelisääntöjen hallintaan liittyviä taitoja. Opiskelijat kokivat työnantajien edustajien mukanaolon valmennuksessa hyödyllisenä.

Työelämä odottaa valmistuvilta entistä parempia työelämävalmiuksia ja ammattikorkeakoulutuksen tulisi jatkossa huomioida nämä odotukset. Kehittämistyön perusteella voidaan todeta, että opiskelijat kokevat saaneensa koulutuksesta liian vähän työelämätaitoja ja kehitteillä oleva valmennus olisi heidän mielestään hyvin tarpeellinen. Koulun ulkopuolisten ammattilaisten mukanaolo valmennuksessa olisi toivottavaa ja parhaiten toimisivat opiskelijoiden mielestä toiminnalliset ja opiskelijan omaa aktiivisuutta korostavat menetelmät. Kehitettyä valmennuksen mallia tulisi aluksi kokeilla suuremmalla opiskelijaryhmällä, esimerkiksi valinnaisena opintokokonaisuutena, jonka jälkeen sitä tulisi muokata laajemman opiskelijamäärän tarpeita vastaavaan muotoon. Lopuksi valmennuksen voisi ottaa osaksi pakollisia opintoja. Osaajatutkinnon aineiston mukaan sosiaalialalle rekrytoidut pitivät tärkeimpinä taitoinaan mm. ryhmätyö- ja neuvottelutaitoja. Saman aineiston mukaan terveys- ja hyvinvointialan opiskelijat pitivät tärkeimpinä taitoinaan mm. ryhmätyötaitoja. (Korkeakouluosajat 2014, viitattu 18.11.2014.) Nämä tulokset ovat yhtenäisiä omien tulostemme kanssa.

Erja Kuurilan kasvatustieteen alan väitöskirjatutkimus antaa viitteitä siitä, että yhteen ammattikorkeakoulun keskeiseen ongelmaan, opintojen keskeyttämiseen ja pitkittymiseen, voitaisiin myös vaikuttaa tehostamalla työelämälähtöistä uraohjausta ammattikorkeakoulutuksessa. Kuurilan tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaista uraohjausta opiskelijat haluavat. Tutkimukseen vastanneet opiskelijat halusivat saada tietoa enemmän työelämästä ja työllistymisestä ja he halusivat saada siihen konsultointia nimenomaan oppilaitoksen ulkopuoliselta työelämän edustajalta. Opiskelijat halusivat saada todenmukaista ja ajankohtaista tietoa ammatillisista mahdollisuuksista ja esimerkeistä sekä sisäisistä työnkuvista eli käytännönläheistä työelämään tutustumista, aivan kuten meidänkin opiskelijamme. Kuurilan tutkimustulosten mukaan opettajien ja ohjaajien tulisi myös

hyödyntää työelämäyhteistyötä nykyistä enemmän ammattikorkeakouluissa esim. uraohjausta tehdessään. Tätä myös meidän opiskelijamme toivoivat. Opettajien tulisi ottaa huomioon nopeasti muuttuvan työelämän vaatimukset, jolloin opiskelijoita tulee ohjata kohtaamaan epävarma tulevaisuus ennakoiden. Tulevaisuustutkijoiden mukaan ammattikorkeakoulutuksen ennakoidaan olevan tulevaisuudessa yhä tiiviimmässä yhteydessä työelämään. (Kuurila 2014, 3, 178, 220)

Kehittämistyössämme saimme tietoa myös työelämätaitojen käsittelemisen nykytilasta ammattikorkeakoulutuksessa. Opiskelijoiden mukaan Oulun ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden yksikön tulisi kehittää työelämätaitojen käsittelemistä jatkossa. Opettajien työelämäntuntemus tulisi pitää opiskelijoiden mukaan myös ajan tasalla esim. säännöllisillä työelämäjaksoilla. Työelämän edustajien vierailut ja työpaikkavierailut muutenkin kuin vain harjoittelupaikkoihin, olisivat opiskelijoiden mukaan myös toivottuja ja tukisivat entisestään koulutuksen työelämälähtöisyyttä. Oli hienoa nähdä pian valmistuvien opiskelijoiden innostus ja innovatiivinen ote työtämme kohtaan ja myös se, kuinka kiinnostuneita he kehittämisestä ja ideoimisesta olivat. Perustelut olivat hyviä ja pohjautuivat aitoihin kokemuksiin ja odotuksiin. Saimme opiskelijoilta paljon arvokasta tietoa valmennuksen suunnittelutyöhön. Vaikka harjoittelut ovat opiskelijoiden mukaan koulutuksessa tärkeitä yleisten työelämätaitojen kehittämisessä, niissä keskitytään hyvin vahvasti ammattispesifisiin taitoihin ja opiskelijoiden mukaan harjoittelut eivät suinkaan ole ainoa mahdollisuus oppia työelämätaitoja. Oleellisia asioita työelämästä olisi heidän mukaansa hyvä oppia jo ennen harjoitteluihin menemistä varsinkin, jos kokemusta ei työelämästä vielä ole muuten kertynyt.

Aineisto opiskelijoilta kerättiin pilottivalmennuspäivinä sekä suljetussa ”Työelämätaijat” Facebook-ryhmässä, joissa he pääsivät arvioimaan, millaisia tietoja ja taitoja heillä jo on ja millaisia taitoja he kokevat vielä tarvitsevänsä. Opiskelijat tuntuvat haluavan mahdollisimman konkreettisia tapoja oppia työelämän perustaitoja, jossa on sekoitus kontaktiopetusta, itsenäistä työskentelyä, pienryhmätyöskentelyä ja erilaisten toimintamuotojen yhteen kytkemistä. Tuloksemme osoittavat, ettei opiskelijoiden tarvitse aina mennä työelämään oppiakseen työelämässä tarvittavia taitoja. Oppimisen muodoista mieluisia olivat keskustelu, kuuntelu ja yhdessä toimiminen. Valmennus toivottiin rakennettavan myös niin, että siinä on mahdollisimman matala kynnys osallistua keskusteluun. Opiskelijat toivoivat myös, että heidän aiemmin koettuja asioita hyödynnettäisiin opetuksessa, aivan kuten nytkin teimme. Koetut ja aidot esimerkit työelämästä koettiin toimiviksi ja opettavaisimmiksi. Valmennusmallimme on opiskelijoiden näkemys siitä, millainen valmennus parhaiten laajentaisi konkreettisesti heidän työelämässä vaadittavia työelämätaitojaan. Valmennus antaa hyvän tilaisuuden

pohtia ryhmässä niitä yleisiä työelämätaitoja joita jo omaa, sekä niitä taitoja joiden toivoisi kehittyvän.

Opiskelijat ovat hyvin tietoisia tämän päivän epävakaista työmarkkinoista, minkä voi nähdä valmennuksemme kehittämisen suhtautumiseenkin, joka oli hyvin ansioitunutta. Opiskelijat tuntuivat hyväksyneen ajatuksen siitä, että uudelleen kouluttautuminen ja lisäkouluttautuminen, kuin pätkätyötkin, ovat tulevaisuudessa todellisuutta. Opiskelijat kokevat, että yhdessä kehittelemämme Työelämätaijat -valmennus voisi parantaa olennaisesti heidän työnsaantimahdollisuuksiaan. Opiskelijat tuntuvat olevan innostuneita ja motivoituneita oikean työn tekemiseen; tämä johtunee luonnollisesti siitä, että he ovat niin lähellä valmistumista. Keskusteluissamme oli tulkittavissa haave työllistymisestä heti valmistumisen jälkeen ja toive nykyisessä työssä mahdollisimman pitkään pysymiseen tutkintoon valmistuessa.

6.2 Kehittämistyön prosessin pohdinta

Opinnäytetyön ideoinnin kanssa yhtä aikaa aloitimme opinnoissamme palvelumuotoiluun tutustumisen, joka tuntui kaikista ryhmäläisistä mielenkiintoiselta ja hienolta tavalta saada käyttäjien aidot kokemukset ja näkemykset esille. Päädyimme valitsemaan palvelumuotoilun keinoksi saada käyttäjien ääni esille opintokokonaisuuden suunnittelussa. Työmme jakautui kahteen vaiheeseen. Ensimmäisessä vaiheessa tutustuimme aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen ja erilaisiin tutkimuksiin sekä laadullisen tutkimuksen tekemiseen. Toisessa vaiheessa suunnittelimme pilottivalmennuspäivät, pidimme valmennuksen, keräsimme aineistoa ja raportoimme tuloksemme niiden pohjalta.

Valitsimme opinnäytetyömme toiminnallisen osuuden menetelmiksi palvelumuotoilun ja käyttäjälähtöisen palvelukehityksen. Menetelmät tuntuivat kaikista ryhmäläisistä mielenkiintoiselta ja hienolta tavalta saada käyttäjien näkemykset oikeasti esille. Koska halusimme tehdä opinnäytetyön, jolla olisi aidosti kosketuspintaa käytäntöön, päädyimme valitsemaan palvelumuotoilun keinoksi saada käyttäjien ääni esille opintokokonaisuuden suunnittelussa. Toteuttamistapa on myös ajan-kohtainen ja urauurtava, mm. Annala (2012, 76) tuo jatkotutkimusehdotuksenaan esille pedagogiikan kehittämisen, jotta työelämätaitoja voitaisiin oppia paremmin tai niitä opittaisiin tunnistamaan paremmin.

Valitsemamme työmenetelmät osoittautuivat toimiviksi. Käytimme valmennusryhmämme kanssa suljettua ja salaista Facebook -ryhmää tiedon välittämiseen, keskusteluun sekä lopputuloksen jaostamiseen. Sosiaalinen media, jota myös Facebook edustaa, on viime vuosina vakiinnuttanut asemansa erityisesti nuorten arjessa. Sen hyödyntäminen työ- ja opiskeluympäristöissä on vasta alkutaipaleellaan. Kettusen ja Vuorisen mukaan sosiaalisen median käyttö opiskelijoiden ohjauksessa on tällä hetkellä varsin vähäistä ja opiskelijoiden lisääntynyt internetin ja sosiaalisen median käyttö haastaa ohjaajat pohtimaan, miten uusia viestinnän kanavia voidaan hyödyntää. Kettusen ja Vuorisen mukaan ohjaajat tunnistavat sosiaalisen median käytössä enemmän mahdollisuuksia kuin uhkia, joten on oletettavaa, että sosiaalisen median hyödyntäminen tulee lisääntymään. Ohjaajat ovat kuitenkin vielä epävarmoja moninaisten sovellusten käytöstä, sekä niiden mahdollisuuksista. He tuovat myös esiin, että ohjaajat näkevät yhteisöllisen sisällön tuotannon kiinnostavana mahdollisuutena. (Kettunen & Vuorinen 2011, 12–13.)

Myös Myllylä ym. (2011, 266) tuovat esiin sosiaalisen median hyödyntämisen, etenkin yhteisöllisessä ja tasavertaisessa vuorovaikutuksessa. Heidän mukaansa sosiaalisen median hyödyt tulevat esille sen mahdollisuuksissa vahvistaa juuri yhteisöllistä tiedon rakentumista, tasavertaista vuorovaikutusta. Lisäksi sosiaalisen median työkalut yhdessä autenttisen oppimisen ja käytäntöyhteisön, eli saman asian ympärille kokoontuneen ryhmän, periaatteiden kanssa tarjoavat tehokkaan ja motivoivan ympäristön opettajien ja opiskelijoiden työelämätaitojen kehittymiselle. Sosiaalisen median hyödyntäminen opetuskäytössä vastaa myös tietämysyhteiskunnan vaatimuksiin.

Kehittämistyön tekeminen on ollut mielenkiintoista ja hyvin palkitsevaa. Työskentelyilmapiiri valmennuskerroillamme oli miellyttävä ja innostava. Työelämälähtöinen ajattelu valmennuspäivien aikana tuntui lisäävän opiskelijoiden motivaatiota. Opiskelijat olivat kiinnostuneita työstämme ja heiltä tuli erittäin hyviä kehittämisideoita hyödynnettäväksi. Haasteita kehittämistyöllemme tuottivat niin kiireinen aikataulutus, kuin opiskelijoiden saavutettavuus ja sitoutuminenkin. Suuresta kiinnostuksesta huolimatta emme saaneet riittävän suurta ryhmää osallistumaan valmennukseen, jotta tulokset olisivat aidosti yleistettävissä. Mielestämme tarvittaisiinkin toinen vastaavalla tavalla toteutettu valmennus, suuremmalla opiskelijaryhmällä, jotta tulokset olisivat luotettavia. Tämän vuoksi sisällytimme lopulliseen valmennukseen (tulokseen) kuvakäsikirjoitus -menetelmän. Sen kautta saaduilla tuloksilla voisi muotoutua aidosti opiskelijoita palveleva opintokokonaisuus. Jotta opiskelijoita olisi helpompi sitouttaa vastaavanlaisen kehittämistyöhön, tulisi koulun sitoutua paremmin työn tekemiseen. Tässä auttaisi valmennuksen sisällyttäminen vapaasti valittavien opintokokonaisuuksien

joukkoon. Tämä auttaisi myös aikataulutuksen ongelmissa. Toisaalta haasteena voi myös tulla olemaan vetäjien aikataulujen yhteensovittaminen, elleivät he ole koulun henkilökuntaa. Tuolloin heidän rooleihinsa tulee kiinnittää erityistä huomiota. Haasteena tulee olemaan myös työelämän edustajien saavutettavuus ja aikataulutus. Tässä apuna voisi käyttää alumneja, jotka ovat työelämässä, tai ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelijoita. Nämä opiskelijat voisivat esimerkiksi saada jonkin osasuorituksen tai tehtävän hyväksi luvun osallistumisestaan valmennukseen työelämän edustajina. Tätä kautta uskomme löytyvän motivoituneita edustajia, sillä heidän ovat jo motivoituneet itensä kehittämiseen ja ovat kiinnostuneita nimenomaan kehittävästä otteesta työelämässä.

Yhteistyö meillä tekijöillä, kolmen hengen tiimissä, oli myös hyvin antoisaa. Kaksi sosionomia (aikuisosiaalityö ja lastensuojelu) ja lastensairaanhoitaja saivat aikaan mielenkiintoisia keskusteluja ja asioita pyöriteltiin monestakin eri vinkkelistä monien erilaisten kokemusten syvillä rintaäänillä. Jokaisen ääni on vahvasti kuuluvilla työssämme. Tuloksiin on päästy, sillä toimintamme on ollut tavoitteellista ja suunnitelmallista, toimintatavat ovat olleet tehokkaita ja aikatauluissa on pysytty. Työmotivaatio meillä tekijöillä on ollut hyvä ja opiskelijat kokevat valmennuksemme hyvin tarpeelliseksi.

LÄHTEET

Annala, K. 2012. Työelämätaitojen oppiminen korkeakoulutuksessa. Asiantuntijaksi sosiaali-, terveys- ja hoitoaloille. Viitattu 25.9.2014.

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/39934/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201210092632.pdf?sequence=1>

Cooper, N., Forrest, K. & Cramp, P. 2008. Essential guide to generic skills. Oxford: BMJ Books.

Dunderfelt, T. Tunnista temperamentit. Ps-kustannus.fi. Viitattu 28.3. 2015 <https://www.ps-kustannus.fi/tunnistatemperamentit.html>

Espoo 2014. Sivistystoimen työkalupakki palvelumuotoiluun. Viitattu 1.11 2014. http://designresearch.aalto.fi/groups/encore/wp-content/uploads/2013/11/Sivistystoimen_tyokalupakki_palvelumuotoiluun2.pdf

Haikola, A. (toim.) 2009. Ura unelmissa. Matkaopas työelämään AMK-opiskelijalle. Helsinki: Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.

Hanhinen, T. 2010. Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Tampere. Tampereen yliopistopaino.

Hoppe, T. & Laine, T. 2014. Työnhakuopas: Mitä, miten, missä? Helsinki: Talentum.

Kallio, E. & Liitos, H-M. 2011. Tieteellinen ajattelu luo perustan akateemisen koulutuksen tuottamille työelämä valmiuksille. Teoksessa L. Penttinen (toim.) Opinnoista (työ)elämään, Tutkimustietoa korkeakouluopiskelijoiden ohjauksen ja työelämätaitojen kehittämiseen. Kopijyvä Oy, 20-21. Viitattu 19.11.2014.

http://www.peda.net/img/portal/2472074/opinnoista_tyolamaan_www.pdf?cs=1326708859

Kettunen, J., & Vuorinen, R. 2011. Internetin ja sosiaalisen median käytön yleistyessä ohjaus tulee mitoittaa yksilöllisten tarpeiden mukaan. Teoksessa L. Penttinen (toim.) Opinnoista (työ)elämään,

Tutkimustietoa korkeakouluopiskelijoiden ohjauksen ja työelämätaitojen kehittämiseen. Kopijyvä Oy, 12–14. Viitattu 19.11.2014

http://www.peda.net/img/portal/2472074/opinnoista_tyolamaan_www.pdf?cs=1326708859

Koivunen, K., Vuorela, T. & Haukkamaa, J. 2014. Käyttäjälähtöinen tutkimus- ja kehittämistoiminta Oulun ammattikorkeakoulun näkökulmasta. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 26. Viitattu 29.12.2014. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2014120246780>.

Koskenlahti, A-M. 2010. Arjen aakkosista työelämän taitajaksi. Työvalmennus sosiaalisen työllistämisen toimialalla. Ylempi AMK opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 27.1.2015. http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/16687/Koskenlahti_Anna_Maija.pdf?sequence

Kuurila, E. 2014. Uraohjaus ja urasuunnittelu ammattikorkeakoulussa. Väitöskirja. Turku, Painosalama Oy.

Lairio, M. & Penttinen, L. 2011. Tutkimusperustaiseen ohjauksen ja työelämätaitojen kehittämiseen. Teoksessa L. Penttinen (toim.) Opinnoista (työ)elämään, Tutkimustietoa korkeakouluopiskelijoiden ohjauksen ja työelämätaitojen kehittämiseen. Kopijyvä Oy, 3-4. Viitattu 19.11.2014. http://www.peda.net/img/portal/2472074/opinnoista_tyolamaan_www.pdf?cs=1326708859

Larjovuori, R-L. , Nuutinen , S. , Heikkilä-Tammi , K. & Manka , M-L. 2012. Asiakkaat kuntapalveluiden kehittäjiksi. Opas tehokkaan osallistumisen työkaluihin. Tekes, 43-46. Viitattu 11.9.2015. https://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/asiakkaat_kuntapalvelujen_kehittajiksi.pdf

Mutanen, U. 2007. Askel askeleelta kohti työllistymistä. Työvalmennussäätiö Tekevän valmennuksen tarkastelua. Opinnäytetyö Ylempi AMK-tutkinto Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 27.1.2015. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/17873/jamk_1205749817_9.pdf?sequence=2

Myllylä, M., Teräs, H., Kaihua, T., Mäkelä, R., & Svärd, P. 2011. Opintoihin kiinnittyminen tietämysyhteiskunnassa - Sosiaalinen media ja autenttinen oppiminen korkeakouluopiskelussa. Teoksessa M. Mäkinen, V. Korhonen, J. Annala, P. Kalli, P. Svärd & V-M. Väri (toim.) Korkeajännityksiä,

Kohti osallisuutta luovaa korkeakoulutusta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 266-286. Viitattu 20.11.2014.

http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65376/korkeajannityksia_2011.pdf?sequence=1

Korkeakouluosaajat, 2014. Viitattu 18.11.2014. <http://www.korkeakouluosaajat.fi/>

Mäkinen, M., Korhonen, V., Annala, J., Kalli, P., Svärd, P. & Värri, V-M. 2011. Korkeajännityksiä, Kohti osallisuutta luovaa korkeakoulutusta. Teoksessa M. Mäkinen, V. Korhonen, J. Annala, P. Kalli, P. Svärd & V-M. Värri (toim.) Korkeajännityksiä, Kohti osallisuutta luovaa korkeakoulutusta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 7-16. Viitattu 20.11.2014.

http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65376/korkeajannityksia_2011.pdf?sequence=1

Oulun ammattikorkeakoulu 2014. Oulun ammattikorkeakoulun strategia 2014-2020. Viitattu 16.12.2014. http://www.oamk.fi/tietoa_oamkista/strategia/

Penttinen, L., Skaniakos, T. & Lairio, M. 2011. Opiskelijan työelämäorientaatiota voidaan vahvistaa opinnoissa kokonaisvaltaisesti ohjauksella ja pedagogisilla ratkaisuilla. Teoksessa L. Penttinen (toim.) Opinnoista (työ)elämään, Tutkimustietoa korkeakouluopiskelijoiden ohjauksen ja työelämätaitojen kehittämiseen. Kопijyvä Oy, 14–16. Viitattu 19.11.2014

http://www.peda.net/img/portal/2472074/opinnoista_tyolamaan_www.pdf?cs=1326708859

Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus on taitolaji. Hämeenlinna: Offset-Kolmio Paino Oy, Kiipulasäätiö. Viitattu 25.1.2015.

http://www.kiipula.fi/easydata/customers/kiipula/files/kiipulasaaatio/julkaisut/tyohonvalmennus_on_taitolaji_2012.pdf

Pohjois-Pohjanmaan liitto 2010. Pohjois-Pohjanmaa. Nuorten maakunta. Maakuntaohjelma 2011–2014. Viitattu 30.12.2014. <http://www.pohjois-pohjanmaa.fi/file.php?73>

Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WS Bookwell

Seitamaa-Hakkarainen. 1999. Kvalitatiivinen sisällön analyysi. Metodix. Viitattu 15.10.2015

http://www.metodix.com/fi/sisallys/01_menetelmat/02_metodiartikkelit/seitamaa_kvalitatiivinen_sisallon_analyysi/kooste

Stenström, M-L., Laine, K. & Valkonen, S. 2005. Ammattikorkeakoulut väylänä työelämään. Hallinnon ja kaupan, tekniikan ja liikenteen sekä sosiaali- ja terveysaloilta valmistuneiden työelämään sijoittuminen ja työelämätaidot. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino

Suutari, M. 2002. Vastavalmistuneet akateemiset sijoittuvat hyvin työmarkkinoille. AKAVA-uutiset 2/2002.

Suomen kuntaliitto, 2010. Matkaopas uudistumisen tielle. Puimalamenetelmä vertaisoppimisen vahvistamiseen ja kehittämistyön tulosten levittämiseen. Viitattu 11.9.2015 [EFSwKHx0IAI4&url=http%3A%2F%2Fshop.kunnat.net%2Fdownload.php%3Ffilename%3DDownloads%2Fp20100401084707778.pdf&usg=AFQjCNG3H9szarFqdBWN53I6S-13VxMIsQ&sig2=QR0CBIZfTjwK1OPuOztcHA&cad=rja](http://www.kunnat.net/download.php?filename=Downloads%2Fp20100401084707778.pdf&usg=AFQjCNG3H9szarFqdBWN53I6S-13VxMIsQ&sig2=QR0CBIZfTjwK1OPuOztcHA&cad=rja))

Suomen mielenterveysseura. Tutustu itseesi. Viitattu 28.3.2015. <http://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/tutustu-itseesi>

Tiainen, A-I. (toim.) (2014) YAMK työelämää kehittämässä. Sosiaali- ja terveysalan näkökulmia työhyvinvointiin. Karelia -ammattikorkeakoulu. Joensuu: LaserMedia Oy.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi. 93- 118

Tuomi, J. & Sarajärvi, 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuominen, S. 2011. Onko akateemisille töitä sivuilla. Teoksessa S. Saukkonen & K. Syyrimaa (toim.) Korkeakoulujen uraohjaus käytäntöjä kehittämässä. Valtakunnallisen ohjausalan osaamiskeskuksen työpapereita 1. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 35-42.

Tuulaniemi, J. 2011. Palvelumuotoilu. Talentum.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. TEM raportteja 8/2012 Nuorten yhteiskuntatakuu 2013. Viitattu 20.10.2014.

http://www.tem.fi/files/32352/Nuorten_yhteiskuntatakuu_tyoryhman_raportti_%282%29.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö 2015. Työlainsäädäntö. Viitattu 11.9.2015. <https://www.tem.fi/tyo/tyolainsaadanto>

Ursin, J. & Hyytinen, H. 2010. Mitä korkeakoulutuksessa opitaan? Esimerkkinä AHELO. Teoksessa R. Laukkanen (toim.) PISA, PIAAC, AHELO. Miksi ja miten OECD mittaa osaamista? Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2010:17. Yliopistopaino, 65–70. Viitattu 24.11.2014.

[http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/okm17.pdf?lang=fi,](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/okm17.pdf?lang=fi)

Ursin, J., Rautopuro, J. & Välimaa, J. 2011. Opiskelijoiden syrjäytymisriski korkeakoulupoliittisessa keskustelussa. Teoksessa M. Mäkinen, V. Korhonen, J. Annala, P. Kalli, P. Svärd & V-M. Värri (toim.) Korkeajännityksiä, Kohti osallisuutta luovaa korkeakoulutusta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 19–35. Viitattu 20.11.2014.

http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65376/korkeajannityksia_2011.pdf?sequence=1

Virtanen, A. 2011. Pedagogiikan avulla voidaan tukea oivaltamaan yliopistossa opitun käyttökelpoisuus työelämässä esiin. Teoksessa L. Penttinen (toim.) Opinnoista (työ)elämään, Tutkimustietoa korkeakouluopiskelijoiden ohjauksen ja työelämätaitojen kehittämiseen. Kopijyvä Oy, 16–19. Viitattu 19.11.2014. [http://www.peda.net/img/portal/2472074/opinnoista_tyoelamaan_www.pdf?cs=1326708859.](http://www.peda.net/img/portal/2472074/opinnoista_tyoelamaan_www.pdf?cs=1326708859)

Teemme ylempään ammattikorkeakoulututkintoon kuuluvana opinnäytetyönämme kehittämistyön, jonka aiheena on valmistuvien ammattikorkeakouluopiskelijoiden työelämätaitojen kartoittaminen ja kehittäminen valmennuksen avulla. Tavoitteena on tuottaa palvelumuotoilun menetelmiä hyödyntämällä valmennuksen toimintamalli valmistumassa oleville opiskelijoille. Tarvitsemme ryhmään noin 10-15 opiskelijaa, joiden kanssa yhdessä kehitämme valmennuksen teemoja ja sisältöjä. Te opiskelijat ette ole vain kohteena ja tiedon lähteenä, vaan valmennuksen keittäjiä ja tiedon tuottajia. Tarkoituksena on yhdessä tekemisen ja vuorovaikutteisen työskentelyn kautta luoda inostava toimintamalli, jota voitaisiin mahdollisesti jatkossa käyttää osana opintoja.

Käytännössä sinun pitäisi osallistua neljään ryhmätapaamiseen viikkojen 14 ja 15 aikana. Ensimmäinen tapaaminen on maanantaina 30.3. klo 14-16 ja tähän tapaamiseen osallistuu myös työelämän edustajia. Tällä kerralla muodostetaan seuraavilla kerroilla käsiteltävät teemat teidän ja työelämän edustajien toiveiden mukaan. Seuraavat päivät ovat keskiviikkona 1.4. keskiviikkona 8.4. ja perjantaina 10.4. yhdessä sovittuna kelloaikana.

Ryhmätapaamisten lisäksi sinun toivotaan osallistuvan keskusteluun tätä varten perustetussa salaisessa Facebook-ryhmässä. Fb-ryhmään liittyminen on vapaaehtoista eikä opinnäytetyöryhmään osallistuminen edellytä välttämättä Facebook jäsenyyttä. Jos et halua esiintyä ryhmässä omalla profiilillasi, on myös mahdollista luoda erillinen profiili tähän ryhmään liittymistä varten. Jos sinulla ei ole profiilia etkä sellaista halua luoda, voit toimittaa omaa pohdintaasi myös sähköpostitse. Fb-sivuston keskusteluista tehdään tapaamisissa yhteenvetoa, joten myös Fb-ryhmään kuulumattomat opiskelijat saavat tiedon keskusteluiden oleellisista sisällöistä.

Osallistumisestasi opinnäytetyöhön saat osasuorituksia opintoihisi sekä todistuksen osallistumisesta työelämätaitoja kehittävään valmennukseen. Osasuoritukset vaihtelevat koulutusohjelman mukaan, joten tästä tarkempaa tietoa saat opinnäytetyön tekijöiltä.

Ilmoittautua voi suoraan opinnäytetyön tekijöille sähköpostitse. Laita viestiin oma nimesi, ryhmätunnuksesi sekä tieto haluatko liittyä Facebook ryhmään. Huomioithan, että voidaksemme liittää sinut salaiseen Fb-ryhmään, tarvitsemme myös sen sähköpostiosoitteen, joka on liitetty profiiliisi.

Ennakkotehtävänä etsi tietoa **yleisistä työelämätaidoista** (internet, tutkimukset, kirjallisuus). Jaa löydöksesi Facebookissa tai sähköpostitse opinnäytetyön tekijöille/tekijälle. Pohdi **a)** paljonko ja millaista tietoa yleisistä työelämä tiedoista löysit? **b)** mitä pidät henkilökohtaisesti oleellisimpina työelämätaitoina? Sekä **c)** mitä työelämätaitoja haluaisit valmennuksessa käsiteltävän? Jaa ennakkotehtävän perusteella löytämäsi vastaukset PE 27.3. mennessä.

Sini Hiltunen o4hisi00@students.oamk.fi
Suvi Hiltunen o4hisu00@students.oamk.fi
Tanja Lievonon o4lita00@students.oamk.fi

3.3.2015

Hei

Jos olet noin vuoden sisään valmistumassa ja sinulta puuttuu opintopisteitä, **lisäksi työn-haku ja muista hakijoista erottuminen kiinnostaa** otappas ja lue tämä...

Opintosi alkavat olla jo loppusuoralla ja mielessäsi saattaa olla monenlaisia ajatuksia tulevaan työelämään liittyen. Tiesitkö, että ensimmäisillä kokemuksillasi työelämässä saattaa olla suuri vaikutus tulevaan uraasi? Ei siis ole aivan sama miten, missä ja kuinka pitkään valmistumisen jälkeen työlistyt, joten tähän tärkeään vaiheeseen kannattaakin muutama ajatus laittaa.

Olemme kolme ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijaa ja teemme opinnäytetyönämme kehittämistyön, jonka aiheena on valmistumassa olevien sote-alan AMK-opiskelijoiden työelämätaitojen kartoittaminen ja kehittäminen.

Tule mukaan vaikuttamaan ja kehittämään tärkeää asiaa, mukana myös työelämän edustajia.

Osallistumisestasi opinnäytetyöhön saat osasuorituksia opintoihisi sekä todistuksen osallistumisesta työelämätaitoja kehittävään valmennukseen. Osasuoritukset vaihtelevat koulutushjelman mukaan, joten tästä tarkempaa tietoa saat opinnäytetyön tekijöiltä.

Mitä tämä sinulta vaatii?

Käytännössä sinun pitäisi osallistua neljään ryhmätapaamiseen viikkojen 14 ja 15 aikana. Tapaukset kestävät noin kaksi tuntia.

Ilmoittautua voi suoraan opinnäytetyön tekijöille sähköpostitse 22.3. mennessä. Laita viestiin oma nimesi ja ryhmätunnuksesi. Samalla saat asiasta lisätietoja.

Mitä tästä hyötyy?

Opintopisteiden lisäksi olet takuulla valmiimpi hakemaan töitä ja erotut massasta!

Saat takuulla erilaisella ja hausalla tavalla pisteitä, tässä valmennuksessa kukaan ei pönötä ja luennoi; olet itse tekemässä.

Tiiä vaikka saisit pulla kahavit ;)

Tanja Lievonen o4lita00@students.oamk.fi
Sini Hiltunen o4hisi00@students.oamk.fi
Suvi Hiltunen o4hisu00@students.oamk.fi

Ennakko 1

Muistakaa, että kyseessä ei tarvitse olla mikään speksaakki, mutta kannattaa asiaan muutama minuutti paneutua.

Ennakkotehtävänä etsi tietoa **yleisistä työelämätaidoista** (internet, tutkimukset ja/tai kirjallisuus). Jaa löydöksesi Facebookissa tai sähköpostitse opinnäytetyön tekijöille/tekijälle.

Pohdi

- a) paljonko ja millaista tietoa yleisistä työelämätaidoista löysit?
- b) mitä pidät henkilökohtaisesti oleellisimpina työelämätaidoina?
- c) mitä työelämätaitoja haluaisit valmennuksessa käsiteltävän?

Ennakko 2

"Henkilökohtaiset ominaisuudet" tarkastelussa: mitä asioita sinun pallukoihisi tulee? Millaista kokemusta, millaisia tietoja ja taitoja sinulla on mitä voit työelämässä hyödyntää? Millainen on tahtotilasi? Entä asenne? Onko sinulla millaiset verkostot/kontaktit kentällä, joita voisit hyödyntää mm. työnhaussa? Näistä huomenna rupertellaan lisää! Ei tarvitse tuottaa kirjallisesti mitään, pohdinta riittää

Ennakko 3

Ennakkotehtävä:

Töitä Tarjolla!

Etsimme innovatiiviseen ja asiantuntevaan joukkoomme Nuija-asiantuntijoita ja – kehittäjiä koko- ja osa-aikaisiin työsuhteisiin.

Emme edellytä alan työkokemusta tai koulutusta. Tehtäviin valitut perehdytetään organisaatiomme toimesta.

Työt alkavat tammikuussa 2016.

Jätä hakemuksesi 6.4.2015 klo 16.00 mennessä sähköpostitse alla oleviin osoitteisiin.

Mahdolliset haastattelut suoritetaan 8.4. klo 14.30, Oulun ammattikorkeakoulun tiloissa: Paikka PAASI 2315.

Lisätietoja sähköpostitse antavat:

Tosi Nuijat Oy:n innovaatio asiantuntijat

Tanja Lievonen o4lita00@students.oamk.fi

Sini Hiltunen o4hisi00@students.oamk.fi

Suvi Hiltunen o4hisu00@students.oamk.fi

