

Timo Mäkynen

# **Matalan kynnyksen koulutusmallin kehittäminen Stadin aikuisopistossa: Case Passari**

Opinnäytetyö

Syksy 2014

SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen tutkinto-ohjelma

**SeAMK** 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Liiketoiminta ja Kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen (yAMK)

Suuntautumisvaihtoehto: Asiakaslähtöinen liiketoiminta

Tekijä: Timo Mäkynen

Työn nimi: Matalan kynnyksen koulutusmallin kehittäminen Stadin aikuisopistossa: Case Passari

Ohjaaja: Anne-Maria Aho

Vuosi: 2014

Sivumäärä: 67

Liitteiden lukumäärä: 0

---

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää uusia opintopolkuja toisella asteella opiskeleville nuorille, jotka eivät ole vielä varmoja tulevaisuuden uravalinnastaan sekä vailla työtä tai opiskelupaikkaa oleville nuorille aikuisille. Opinnäytetyön perustana on Stadin aikuisopistossa Passari-hankkeessa kehitetty toimintamalli. Hankkeessa saatujen kokemusten perusteella halutaan kehittää koulutuksen joustavuutta opintojen tavoitteita, sisältöjä ja toimintatapoja. Opinnäytetyössä ei pyritä tilastolliseen yleistämiseen vaan halutaan hankkia uutta tietoa kehittämistyön tueksi.

Opinnäytetyön tietoperustana on osaamisen kehittäminen ja tutkimusstrategiana tapaustudkimus (case study). Tutkimusmenetelmänä on käytetty teemahaastattelua, jossa halutaan selvittää hankkeessa toimineiden yhteistyörytysten edustajien mielipiteet Passari-toimintamallin käyttökelpoisuudesta. Hankkeen pilottiryhmästä valmistuneille opiskelijoille on tehty sähköpostikysely, jossa kysyttiin opiskelu / työllisyystilannetta vuosi kurssilta valmistumisen jälkeen. Lisäksi hankkeen päätösseminaarissa pidettyä paneelikeskustelua on käytetty niiltä osin kun se palvelee opinnäytetyön tavoitteita.

Kaikki hankkeen osapuolet ovat tyytyväisiä toimintamalliin. Opinnäytetyön tuloksena on käynyt selkeästi ilmi, että toimintamallia kannattaa käyttää ja kehittää laajemminkin oppilaitosten ja yritysten yhteistyön kehittämisessä.

Avainsanat: kehittyminen, koulutus, työssäoppiminen, yhteistyö

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## **Thesis abstract**

Faculty: School of Business and Culture

Degree programme: Master's Degree Programme in Entrepreneurship and Business

Specialisation: Customer oriented business

Author: Timo Mäkynen

Title of thesis: Development of a low-threshold model of education within the Helsinki Vocational Adult Institute

Supervisor: Anne-Maria Aho

Year: 2014

Number of pages: 67

Number of appendices: 0

---

The purpose of this thesis is to create a new study formula for young adults (of under 25 years) and secondary school students who are unsure about their future plans. This thesis is based on the Passari project, implemented at the Helsinki Vocational Adult Institute, which is part of the Helsinki Vocational College. The experiences of the project help improve education and training flexibility, contents, practices, and working life functions.

The approach in this thesis is a case study. The data was collected by semi-structured interviews with representatives of the collaborating companies. These representatives had been taken part in the recruitment of the Passari students and had also worked as supervisors during the training periods. The students' opinions about the Passari training project were collected via an email enquiry. The final seminar panel discussion was also a source for this thesis.

The results show that the respondents were satisfied with the Passari project. The most important aim of this thesis is to develop cooperation between educational institutions and businesses.

Keywords: develop, cooperation, business

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä .....	1
Thesis abstract .....	2
<b>SISÄLTÖ</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Johdanto</b> .....	<b>5</b>
1.1 Opinnäytetyön taustaa .....	5
1.2 Stadin aikuisopisto .....	6
1.3 Opinnäytetyön tavoite ja rajaus .....	6
1.4 Opinnäytetyön rakenne.....	7
<b>2 Osaamisen kehittäminen työllistymistä tukevaksi</b> .....	<b>9</b>
2.1 Työelämän kehittämishaasteet .....	9
2.2 Osaaminen, tieto ja ammattitaito .....	11
2.3 Oppiminen yksilönä ja työyhteisössä.....	12
2.4 Nuorten haasteet työelämälle .....	13
2.5 Pitkäaikaistyöttömät takaisin työelämään .....	16
2.6 Uutta osaamista hankitaan tekemällä.....	17
2.7 Tekemällä oppimisen haasteita .....	21
2.8 Yrittäjyyden opiskelu .....	25
2.9 Yhteenveto.....	26
<b>3 Passari hankkeen kuvaus</b> .....	<b>27</b>
3.1 Passari hanke.....	27
3.2 Matalan kynnyksen työllistymispolkumallin rakentaminen .....	28
3.2.1 Verkostoituminen .....	29
3.2.2 Vastaavien toimintamallien kartoitus .....	30
3.2.3 Uuden toimintamallin suunnittelu .....	30
3.2.4 Toimintamallin kehittäminen .....	31
3.2.5 Valmentavan koulutuksen suunnittelu.....	32
3.3 Työllistymispolkumallin toteutuksen kuvaus .....	33
3.4 Hankkeen jatkuminen.....	34

4	Opinnäytetyön tutkimusaineisto ja – menetelmät .....	36
4.1	Opinnäytetyön tutkimusympäristö ja kehittämistyöhön osallistujat .....	36
4.2	Opinnäytetyön lähestymistapa.....	36
4.3	Opinnäytetyön menetelmä.....	37
4.4	Opinnäytetyön tutkimusaineiston keruu .....	38
5	Passari-hankkeen arviointi.....	41
5.1	Pilottiryhmän arviointiraportti.....	41
5.2	Yhteistyöyritysten teemahaastattelun tulokset 2014 .....	44
5.2.1	Passari-opiskelijoiden rekrytointi.....	44
5.2.2	Passari opiskelijoiden valmennus työhön .....	45
5.2.3	Kokemuksia Passareista työntekijöinä.....	47
5.2.4	Näkemyksiä Passareiden jatkopolutuksesta.....	48
5.2.5	Näkemyksiä Passari työllistymispolkumallin soveltuvuudesta nuorille .....	49
5.3	Pilottiryhmän opiskelijoiden palautteet koulutuksen lopussa .....	50
5.4	Pilottiryhmän opiskelijoiden palautteet ja tilanne syksyllä 2013 .....	51
5.5	Passarihankkeen päätösseminaari .....	53
5.5.1	Passari toimintamallin tarpeellisuus tulevaisuudessa.....	54
5.5.2	Koulutuksen kehittämismallia .....	55
5.6	Hankkeen mentorin arviointi passari-hankkeesta.....	57
6	Kehittämissuunnitelma Passari toimintamallin hyödyntämiseksi toisen asteen opiskelijoille ja työttömille nuorille .....	59
6.1	Hankesuunnitelma .....	59
6.2	Hankkeen käytännön toteutus .....	60
6.3	Hankkeen avulla tavoiteltavat tulokset .....	61
7	Pohdinta .....	63
7.1	Kehittämistyön luotettavuus .....	63
7.2	Tutkimustulosten tarkastelu.....	63
	LÄHTEET.....	66

# 1 Johdanto

## 1.1 Opinnäytetyön taustaa

Pääkaupunkiseudun kunnilla on ollut yhteinen visio ja strategia jo vuodesta 2004 alkaen. Strategiset päämäärät ovat olleet hyvinvoinnin parantaminen, palvelutoiminnan tehostaminen erilaisilla yhteistoimintamuodoilla ja pääkaupunkiseudun kilpailukyvyyn parantaminen. Hyvinvointia ja palveluja koskevat strategiset alueet ovat palvelujen järjestäminen, kustannustehokkuuden lisääminen, syrjäytymisen ehkäisy sekä henkilöstön osaaminen. Alueen kilpailukyvyyn strategiset painopisteet ovat olleet seudun innovatiivisuuden ja helsinkiläisten osaamisen vahvistaminen ja yritysten toimintaedellytysten parantaminen. Näistä strategioista on johdettu erilaisia toimenpidealueita, kuten työvoiman saatavuutta ja ammattiin johtavan koulutuksen tukemista, palveluprosessien sekä palvelujen järjestämistavan kehittämistä ja osaan työvoiman saamista ja maahanmuuttajien kotoutumisen tukemista.

Länsisalmen (2013, 19–23) mukaan uuden toiminnan kehittäminen pitää aina kytkeä olemassa olevaan strategiaan. Kehittämistoimintojen kautta toteutetaan organisaation strategiaa. Mitä selvemmin se on määritelty, sitä helpompi sitä on lähteä kehittämään. Strategiasta, joka on hyvin määritelty, voidaan irrottaa tarkemmin määräytyt innovaatioalueet. Yhteinen nimittäjä onnistuneille toimintatapauudistuksille ja palveluinnovaatioille on henkilö tai henkilöt, joilla on vision lisäksi intohimoa sen toteuttamiseksi.

Tässä opinnäytetyössä pohditaan osaamisen kehittämisen uusia menetelmiä opiskelijan, yritysten ja oppilaitosten yhteistyön näkökulmasta. Työ pohjautuu vuosina 2010 – 2013 Helsingissä Helsingin kaupungin opetusviraston ammatillisten oppilaitosten Helsingin palvelualueen oppilaitos, Helsingin sosiaali- ja terveysalan oppilaitos sekä Helsingin tekniikan alan oppilaitos yhteishankkeeseen, jossa luotiin työllistymispolkumalli Passari. Passari-hanke toteutettiin Uudenmaan ELY-keskuksen rahoittamana ja Helsingin kaupungin opetusviraston ammatillisten oppilaitosten hallinnoimana. Hankkeen tavoitteena oli luoda malli, jonka avulla työttömät työnhakijat tai työttömyysuhan vaarassa olevat henkilöt pääsisivät helposti ja nopeasti takaisin

työelämään tai opiskelemaan tai jopa perustamaan omia kotityöpalvelualan yrityksiä. Mallia testattiin pilotti ryhmällä. Saavutetut tulokset olivat varsin hyvät. Koulutusjakson päättyessä passari-opiskelijoista työllistyi heti 80 % ja osa jatkoi ammatillisiin opintoihin kuten esimerkiksi lähihoitaja koulutukseen oppisopimuksella. ([www.passari.fi](http://www.passari.fi))

## 1.2 Stadin aikuisopisto

Stadin aikuisopisto aloitti toimintansa 1.1.2013, jolloin Helsingin kaupungin kolme ammatillista oppilaitosta Helsingin palvelualojen oppilaitos, Helsingin sosiaali- ja terveysalan oppilaitos sekä Helsingin tekniikan alan oppilaitos yhdistyivät yhdeksi organisaatioksi. Stadin aikuisopiston tehtävänä on tarjota ammatillista aikuiskoulutusta ja oppisopimuskoulutusta lukuisilla eri toimialoilla. Stadin aikuisopisto tarjoaa mahdollisuuksia uuden ammatin opiskeluun kuin myös ammatillisen osaamisen päivittämiseen. Koulutustarjonnassa on ammatillisia perustutkintoja, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja sekä ammatillista täydennyskoulutusta. Näiden lisäksi järjestetään lyhytkestoisia kursseja ja yrityksille räätälöityä henkilöstökoulutusta työelämän kehittämistehtävän näkökulmasta. Kehittämistehtävässä kannattaa Hamelin (2001, 85) mukaan miettiä, miten voidaan laajentaa organisaation määrittelemää tuotealuetta. Voidaanko asiakkaille, niin opiskelijoille kuin yhteistyöyrityksille, tarjota jotain, mikä olisi lähempänä heidän tarpeittensa ”kokonaisratkaisua”.

## 1.3 Opinnäytetyön tavoite ja rajaus

Tässä työssä selvitetään, miten Passari-hankkeelle asetetut tavoitteet on saavutettu opiskelijoiden ja yhteistyöyritysten näkökulmasta. Koulutusmalli juurrutetaan osaksi Stadin aikuisopiston koulutustarjontaa avoimeen ammattiopistoon. Opinnäytetyön tavoitteena on luoda työkaluja toimintamallin edelleen kehittämiseksi toisen asteen nuorten ja nuorten aikuisten koulutuksen kehittämiseksi, saatujen kokemusten perusteella. Oppilaitosten ja yritysten yhteistyön kehittämiseksi halutaan luoda tarveperustaisia opintopolkuja, joissa lisätään koulutuksen joustavuutta opintojen tavoitteisiin, sisältöihin ja toimintatapoihin.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, mitkä asiat koulutuksessa ja työharjoittelussa tukivat opiskelijoiden työllistymistä tai oppisopimuspaikan saamista ja mitkä asiat vaikeuttivat polulla etenemistä. Työssä halutaan selvittää tukiko oppilaitoksessa annettu opetus työelämässä vaadittavaa osaamista niin opiskelijoiden kuin yhteistyöyritysten näkökulmasta. Lisäksi tässä työssä selvitetään mm. kuinka moni työllistyneistä Passari pilottijakson opiskelijoista on jäänyt alalle työhön joko heitä kouluttaneisiin yrityksiin tai muihin alan yrityksiin.

Opinnäytetyön tavoitteena on myös selvittää yhteistyöyritysten edustajien mielipiteitä hankkeessa luodun mallin soveltuvuudesta nuorille työttömille ja nuorille, jotka eivät ole täysin varmoja koulutusalan valinnastaan. Halutaan tietää olisivatko yritykset valmiita ottamaan nuoria, 16 - 25 ikäisiä opiskelijoita samantyyliiseen koulutukseen.

#### **1.4 Opinnäytetyön rakenne**

Opinnäytetyön ensimmäisessä luvussa kuvataan kohdeyritys Stadin aikuisopisto ja siellä järjestettävää työelämän kehittämistoimintaa, johon myös Passari hanke kuuluu. Kehittämistyön lähtökohtana on osaamisen kehittäminen ilman tutkintoon valmistavaa koulutusta sekä uusien menetelmien luominen aikuisopiskelijoille, jotka ovat vaihtamassa alaa tai joutuneet työttömiksi sekä toisen asteen opiskelijoille, jotka eivät ole löytäneet mieluista opiskelupaikkaa ja ovat vaarassa syrjäytyä. Osaamisen kehittämistä käsitellään tässä työssä sekä konstruktivisen oppimiskäsityksen näkökulmasta että kokemuksellisen oppimisen näkökulmasta. Toisessa luvussa on kehittämistehtävän teoreettinen viitekehys, josta haetaan tukea toimintamallin edelleen kehittämiseksi.

Passari hanke kuvataan luvussa kolme, jossa selvitetään, miksi hanke luotiin, miten toimintamalli rakennettiin, miten se juurrutettiin jatkuvaksi käytännöksi ja miten toimintamallia levitettiin Stadin aikuisopiston ulkopuolelle niin alueellisesti kuin sisällöllisesti. Luvussa neljä kuvataan opinnäytetyön tutkimusmenetelmä. Luvussa pohditaan tapaustutkimuksen ja teemahaastattelun käyttökelpoisuutta kehittämistehtävään.



Viidenteen lukuun on koottu passari työllistymispolkumallin analyysi hankkeen eri toimijoiden näkökulmista. Yleisarviointiraportin on koonnut tutkija Harri Kostilainen diakonia-ammattikorkeakoulusta. Yhteistyöyritysten edustajille tehty teemahaastattelu sekä passari-opiskelijoiden palautteet ja työllisyys/opiskelu tilanteen kartoitus vuonna 2013 ovat opinnäytetyön kirjoittajan omaa tutkimusta. Viidennessä luvussa esitetään hankkeen päätösseminaarissa järjestetyn paneelikeskustelun anti sekä passari hankkeen mentorin, Taija Härkin arviointi toimintamallista.

Kuudennessa luvussa kuvataan kehittämissuunnitelma, minkä avulla voitaisiin lähteä kouluttamaan syrjäytymisvaarassa olevia nuoria ja nuoria aikuisia. Luvussa seitsemän tarkastellaan kerättyjä tuloksia.

## 2 Osaamisen kehittäminen työllistymistä tukevaksi

Tässä luvussa kuvataan mitä on osaaminen ja mitä on ammattitaito niin elinkeinoelämän kuin koulutuksen näkökulmasta. Luvussa pohditaan osaamista ja ammattitaitoa ja näiden nykyistä nopeampaa kehittämistä oppilaitosten ja elinkeinoelämän yhteistyönä. Nykyajan nuorten kouluttamisen haasteisiin ja mahdollisuuksiin haetaan näkökulmaa samoin kuin pitkäaikaistyöttömien saattamiseen takaisin työelämään. Luvussa esitetään tekemällä oppimisen hyötyjä, haasteita ja ”sudenkuoppia”. Yrittäjyyden opiskelun mahdollisuuksia ja haasteita kuvataan oppilaitoksen näkökulmasta. Yrittäjyyskasvatuksen tarpeellisuutta korostetaan enemmän ja enemmän opetussuunnitelmia uudistettaessa.

### 2.1 Työelämän kehittämishaasteet

Nurminen ja Pennanen kirjoittavat Suomalaisen yhteiskunnan kehittämishaasteista, joissa näkyy huoli ammatillisesta osaamisesta. Menestyäkseen ja pysyäkseen kilpailukykyisenä yritys tarvitsee henkilöstöä, jonka ammattitaito on ajan tasalla. Ammatillisen koulutuksen pitäisi osata tuottaa oikeaa osaamista uudenlaisen koulutuksellisen yhteistyön kehittämällä. (Laitinen, Nurminen & Soininen 2007, 13.) Marjukka Liiten (2013) kirjoittaa maailman osaavimmasta kansasta. Vuonna 2011 hallitusohjelmaan on kirjattu tavoite, jossa pyritään nostamaan suomalaiset maailman osaavimmaksi kansaksi vuoteen 2020 mennessä. Tavoitteen toteutumista seurataan mielenkiinnolla, koska esimerkiksi ammattikorkeakouluista vähennettiin jo 2000 aloituspaikkaa ja työntekijöiden kelpoisuusvaatimuksia tullaan väljentämään palvelujen tuotannossa sekä kunnissa että valtiolla.

Uudenmaan osuus niin työvoiman kuin työpaikkojen kasvussa on ollut merkittävää kolmen vuosikymmenen aikana kirjoittaa Pehkonen (2010, 27–28) ja tulevaisuudessa näyttää jatkuvan sama trendi. Palveluiden kysyntä pitäisi Suomessa saada kasvamaan. Arantola (2010, 53- 54) kirjoittaa, että Suomi ei ole koskaan ollut perinteinen palveluyhteiskunta. Etenkin kotiin liittyvät työtehtävät on aina haluttu tehdä itse. Henkilökohtaisten palveluiden arvostus on ollut heikkoa. Arantolan mielestä

palvelusektori, johon kuuluu kotityöpalvelut, on alikehittynyt verrattuna muihin länsimaihin. Toisaalta kotitalousvähennys on lisännyt ostopalvelujen käyttöä kotitalouksissa. Palveluiden kysyntä on kasvanut, mikä on kehittänyt palveluyrittäjyyttä ja lisännyt myönteistä asennetta palvelujen käyttöä kohtaan.

Nykyajan työelämässä on käytettävissä valtava tietomäärä, jota kukaan ei pysty hallitsemaan ja opettamaan. Sen vuoksi pitäisikin luoda uusia työtapoja, joilla pystytään avoimesti suhtautumaan erilaisten näkökulmien tarjoamille mahdollisuuksille. Opiskelumuotoja pitäisi kehittää siihen suuntaan, että saavutettaisiin syvälinen ilmiöiden hallinta ja osaaminen. (Ojanen 2006. 101.) Oppilaitosten ja yritysten yhteistyöllä voitaisiin luoda oikeasti tarveperustaisia opintopolkuja sekä lisätä koulutuksellista joustavuutta niin opintojen tavoitteisiin, sisältöihin kuin toimintatapoihin. Samaa joustavuutta tarvittaisiin myös pidemmällä tähtäimellä koulutuksen rakenteisiin. Yhteistyön avulla oppilaitokset saavat jatkuvasti työelämäosaamista ja yritystuntemusta, jolloin työ- ja yritysälhtoisempien toimintamallien toteutuminen helpottuu. (Laitinen ym. 2007, 25.)

Maailman muuttuessa ympärillämme ihmisiltä edellytetään mm. opetuksen nopeaa kehittämistä. Nykyajan tietoyhteiskunta tarvitsee itsenäisiä ja oma-aloitteisia kansalaisia, jotka pyrkivät ymmärtämään uutta tietoa jo olemassa olevan tietonsa pohjalta. Oppimisen kannalta tärkeä tekijä on se, mitä oppija tietää oman kokemushistoriansa perusteella. Konstruktivistisen oppimisenäkemyksen periaatteena on, että tietoa ei voi ymmärtää ilman sosiokulttuurista taustaa. Ympäristön ja kommunikaation merkitystä painotetaan sekä tunteita ja sosiaalista vuorovaikutusta. Konstruktivismissa puhutaan tiedosta rakentumisena. Oppija rakentaa tiedon omien tavoitteidensa mukaan ja voi siten vaikuttaa omaan kehitykseensä. Ihminen on tietoinen siitä, miten oppii ja pystyy siten muokkaamaan uusia toiminta- ja ajattelumalleja. Tieto rakentuu useiden eri tekijöiden pohjalta. Ihminen tulkitsee saamaansa tietoa aikaisemmin opitun, kokemusten sekä odotusten pohjalta. Tällöin uusi tulkinta ohjaa myöhempää ymmärtämistä. (Ojanen 2006, 41- 42.)

## 2.2 Osaaminen, tieto ja ammattitaito

Ammatillista osaamista pidetään kompleksisena ilmiönä, koska työelämän ja yksilön intressit voivat olla joko yhteneviä tai niihin voi sisältyä myös ristiriitaisuuksia. Osaamisen arviointi ei voi rajoittua pelkästään yksilön ominaisuuksien ja kykyjen tarkasteluun, koska niitä on suhteutettava toimintaympäristön vaatimuksiin. Yrityksissä painopiste on ehkä liikaa työn asettamisessa osaamisvaatimuksissa (Laitinen ym. 2007, 14.) Nykyään kaikkia työntekijöitä yrityksen joka tasolla kannustetaan pohtimaan itseään ja työtään suhteessa yritykseen. (Mezirov et al. 1996, 41.) Osaamismäärittelyssä erilaiset painotukset korostuvat sen mukaan, kuka sitä määrittää ja millä perusteilla. Osaamista voidaan määrittää kilpailukyvyn kannalta, imagon kannalta, muutosten vauhdittamiseksi, tuloksellisuuden näkökulmasta tai esimerkiksi opetussuunnitelmien laatimiseksi. Lisäksi osaamisen määrittymiseen vaikuttaa millä organisaation tasoilla sitä määritetään. ”Oleellista siis on, kuka määrittelyn tekee. Onko määrittelijänä työntekijä, työyhteisö, työnantaja tai päätöksentekijä vaiko asiakkaat, oppilaitokset tai opiskelijat.” (Laitinen ym. 2007, 14.)

Kun osaamista ja ammattitaitoa määritellään, on pohdittava, mitkä kaikki seikat ja tekijät siihen vaikuttavat. Ammattitaito on sidoksissa ammatin tarkoitukseen, työtoimintaan, tietoperustaan, arvoperustaan, eettisiin periaatteisiin sekä ihanteisiin. On otettava huomioon myös yhteiskunnallinen vaihe, työelämän luonne sekä yrityksen elinkaari. Näiden lisäksi myös maantieteellinen sijainti, esimerkiksi osaamisen paikantuminen organisaatiossa vaikuttavat ammattitaidon määrittymiseen. Osaamisen määrittely pitää tuoda mahdollisimman lähelle todellista työtoimintaa, koska sen määrittely vaatii ymmärryksen työn toimintaympäristöstä laajemmin. (Laitinen ym. 2007, 14.)

Kun ammattitaitoa määritellään pitää tietää kenen osaamisesta on kysymys, jolloin määrittelijällä pitää olla kokonaiskuva toimijan tehtävästä, ammatillisesta osaamisesta ja ammatillisen osaamisen kehittymisen vaiheesta. Olisi myös hyvä tietää laajemmin työntekijän ominaisuuksista, motiiveista sekä elämäntilanteesta yleisellä tasolla. (Laitinen ym. 2007, 15.) Toisaalta, kun käsitellään asioita, jotka koskevat ihmisen minäkuva, voi pintaan nousta sekä voimakkaita tunteita että sitkeitä vääristymiä. (Mezirov et al. 1996, 57.) Ammattitaidon painotukset muuttuvat jos yrityk-

sessä ollaan kiinnostuneita vain lähitavoitteiden tai päivittäisten työtehtävien sujumisesta. Yrityksen toimintaa hyödyttää suuresti jos työntekijä osaa käyttää tietoaan ja soveltaa sitä tarvittavissa tilanteissa eli tieto ja ymmärrys ovat käytössä koko ajan. Yrityksen on huolehdittava, että osaamisen eri puolia kehitetään ja syvennetään tasapainoisesti sekä työntekijän että työnantajan kannalta. Henkilöstön osaaminen on tärkeässä roolissa yrityksen tietopääoman kannalta. Osaaminen ei kuitenkaan yksin riitä vaan tarvitaan osaamisen jatkuvaa ylläpitoa ja kehittämistä. (Laitinen ym. 2007, 16.)

### **2.3 Oppiminen yksilönä ja työyhteisössä**

Konstruktivismi saa aikaan asioiden ja ilmiöiden ymmärtämistä, jolloin ihminen pystyy perustelemaan toimintatapojaan. Oman tieto- ja oppimiskäsityksen ymmärtäminen on tärkeää, koska se määrää keskeisesti yksilön toimintaa ja käytäntöjä. (Ojanen 2006, 44.) Reflektion avulla opiskelija pystyy ymmärtämisen lisäksi vaikuttamaan omien käsityksiensä muuttamiseen. Vasta tällöin oppiminen voidaan nähdä muutostapahtumana. ”Vasta kun ajattelu muuttuu, toiminta muuttuu.” (Ojanen 2006, 72.) Kun ihminen oppii uusia asioita hän rakentaa samalla itseään uudelleen. Oppimiskokemuksen avulla ihminen muuttuu. Kun asioita opitaan toistamalla ja saadaan ne siten tutummiksi, puhutaan uusintavasta oppimisesta. Tällöin mitään varsinaista uutta oppimista ei tapahdu, vaan työ sujuu suunnitelmien mukaan eli puhutaan perinteisestä ammattilaistoiminnasta. (Jalava & Vikman 2003, 94.) Uudistavalla oppimisella puolestaan tarkoitetaan kokonaan uusien asioiden oppimista. Jos esimerkiksi suunnitelmat ja ennakointi eivät pidäkään paikkaansa vaan tapahtuu jotain, mikä muuttaa käsityksiämme asiasta tai ilmiöstä, tapahtuu oppimista. Ongelmat, odottamattomat sekä poikkeukselliset tilanteet kehittävät osaamista hyvin. Monesti virheet opettavat enemmän kuin onnistunut toiminta. (Jalava & Vikman 2003, 95.) Uusi opittu tieto täydentää aina aikaisemmin opittua tietoa, joka siten muodostuu uudeksi kokonaisuudeksi. Yrityksen työntekijä ei ole koskaan tiedollisesti tyhjä vaan hänellä on aina mukanaan omien kokemusten kautta opittua tietoa. (Jalava & Vikman 2003, 83.) Kaikki uudet kokemukset kietoutuvat muistikuviiin yksilön aikaisemmista kokemuksista. Kokemista ei voida pitää puhtaana nykytilanteen havaitsemi-

sena koska muistikuvat ja havainnot sekoittuvat keskenään kokoajan. Tällöin eri ihmisten erilaiset tulkintatavat tiedosta ja siitä, mikä on tärkeää voivat olla hyvinkin erilaisia. (Alhanen 2013, 95.) Työyhteisössä kannattaakin varmistaa, että jokainen työntekijä tuo näkemyksensä julki, jolloin oppimista voi tapahtua ryhmässä. ”Tiedon omatoimisen rakentamisen periaate ei siis missään tapauksessa tarkoita sitä, että työyhteisössä ihmisten osaaminen ja sen kehittäminen olisi syytä jättää kokonaan heidän itsensä vastuulle.” (Jalava & Vikman 2003, 83.)

Yhteistoiminnallisissa ongelmanratkaisumenetelmissä käytetään hyväksi sekä teoreettista että kokemuksellista tietoa (Jalava & Vikman 2003, 96). Käytännön työssä tietämistä ja tekemistä ei voida erottaa toisistaan. Kyseessä on kokonaisvaltainen kehitysprosessi, jota työn tekijät toteuttavat todellisissa työtilanteissa, jolloin uusien työtapojen kehittyminen ja soveltaminen ovat yhteen kietoutunut prosessi. Näin osaaminen kehittyy hyvin samassa ympäristössä, jossa sitä sovelletaan. Yrityksen toimintakulttuuri joko edesauttaa oppimista tai estää sitä riippuen siitä onko vallalla oppimista ja muutosta edistävät vai vastustavat voimat. (Jalava & Vikman 2003, 84.)

Tiimityö eli toisten ihmisten kanssa tehtävä työ muodostaa yhteistoiminnallisen järjestelmän, jonka avulla yksilöt oppivat ja samalla voi muodostua uusia toimintatapoja koko yhteisölle. Tällöin ihmiset oppivat yhdessä jolloin tiedoista ja taidoista tulee yhteisiä. Oppimisen kannalta on oleellista, että tiimin henkilöt ymmärtävät asiat samalla tavalla, jolloin asioista voidaan keskustella jokaisen ymmärtämällä käsitteillä. (Jalava & Vikman 2003, 85.) Kun työssäoppimisen puolestapuhujat korostavat konstruktivistista ja omaehtoisuutta työssäoppimisessa Varilan ja Rekolan (2003, 25) mukaan omaehtoisuus ei toteudu vaan todellisuudessa tapahtuu sopeutuminen valitsevaan työtodellisuuteen. Työelämässä vaaditaan sopeutumista ja Varilan ja Rekolan mielestä työ sopeuttaa tekijäänsä enemmän kuin työntekijä työtään.

## **2.4 Nuorten haasteet työelämälle**

Ulkoa asetettujen tavoitteiden ei pitäisi ohjata oppimista. Opetussuunnitelmissa määritellään yksityiskohtaisesti koulutuksen eteneminen, jonka seurauksena ilmenee opiskelijoiden motivoitumisongelmia ja ongelmia opittujen asioiden siirtämisessä oppilaitoksen ulkopuoliseen elämään. Opiskelija saadaan kiinnostumaan

opetuksesta kun koulutuksen avulla pystytään luomaan asetelmia, jotka saavat aikaan pohdinnan ja tutkimisen halun. Opettajan rooli on toimia ohjaajana, joka auttaa opiskelijaa käsittämään, mihin opiskelijan taipumuksia voi kehittää. (Alhanen 2013, 141 – 142.)

Varila ja Rekola (2003, 5 – 6) kirjoittavat työssäoppimisen käsitteestä. Työssäoppimisesta puhuttaessa oppimisen tapahtumapaikaksi spesifioidaan työelämä, mikä saattaa poiketa oppilaitosympäristöstä suuresti. Kuitenkaan oppimisen lainalaisuudet eivät muutu, vaikka oppiminen tapahtuu oppilaitoksessa, työelämässä tai esimerkiksi harrastusten parissa. Työssäoppimisessa uudet tilanteet ja ongelmat saattavat aiheuttaa ainakin aluksi ahdistuksen ja epävarmuuksien kokemista opiskelijassa. Varila ja Rekola jakavat työssä oppimiskokemuksen alku-, keski- ja loppuvaiheeseen. Oppimishaasteen vastaanottamiseen suostuminen on keskeistä aloitusvaiheessa. Keskivaiheessa korostuvat oppimisen taidot sekä työympäristön sosiaalisten resurssien hyödyntäminen. Loppuvaiheessa halutaan syntyvän oppimisen siirtovaikutusta, jolloin opiskelija pystyy laajentamaan teknistä oppimisintressiä esimerkiksi itsereflektion avulla.

Alasoini (2010, 25–26) kirjoittaa Y-sukupolven nuorista – ”yykkareista”. Monet näistä ”yykkareista” pitää työelämää pelottavana paikkana. Valitettavasti jopa 40 % ajattelee näin. Lisäksi puolet nuorista on huolissaan jaksamisestaan jokapäiväisessä elämässä. Tähän saattaa vaikuttaa omien vanhempien, kavereiden tai tuttavien huonot kokemukset työelämässä. Hyvä esimies koetaan kolmanneksi tärkeimmäksi tekijäksi työelämässä 17–29 vuotiaiden nuorten mielestä. Mielenkiintoiset työtehtävät ja mukavat työkaverit ovat ensimmäisillä sijoilla. Hyviä etenemis- ja kouluttautumismahdollisuuksia ja hyvää palkkaa ei koeta läheskään niin tärkeäksi tekijäksi kuin hyvä esimies. Esimiestehtävät eivät itsessään kuitenkaan houkuta nuoria vaan enemmänkin asiantuntijatehtävät. Nuoret ajattelevat, että asiantuntijatehtävissä saa keskittyä enemmän siihen mistä itse pitää.

Nissilä (2013) kirjoittaa otsikolla ”Erilaisia polkuja ammattiin” Sveitsin mallista nuorten ammatillisessa koulutuksessa. Sveitsissä 65 prosenttia valitsee ammatillisen koulutuksen mieluummin kuin lukion. Ammatillisessa koulutuksessa yritysten rooli on vahva. Järjestelmässä yritys valitsee opiskelijat eikä oppilaitos. Yritykset myös

maksavat suuren osan opintojen kustannuksista. Opiskelijat työskentelevät yrityksissä kolmena päivänä viikossa ja kaksi päivää opiskellaan teoriaa oppilaitoksissa. Myös Suomessa ollaan lisäämässä nuorten oppisopimuskoulutusta, joka on tähän saakka kohdentunut lähinnä aikuisopiskelijoille. Nykyään on jo käytössä erilaisia malleja, joissa painottuu työn tekeminen enemmän kuin ammatillisessa perusopetuksessa mm. laajennettu työssäoppiminen sekä yksittäiset räätälöidyt opintopolut niille, jotka eivät halua normaalia oppilaitosopetusta. (Nissilä 2013, 29.) Varila ja Rekola (2003) kirjoittavat, että ”työssäoppijan todellisuus työpaikalla ei ole ensisijaisesti ”konstruktivistinen maailma”. Pääsääntöisesti työssäoppijan on sopeuduttava jo luotuun todellisuuteen, joka avautuu hänelle klassisesti ilmaisten vaihtoehtona ja pakottavana.”(Varila ja Rekola 2003, 28).

Kokemuksellista tietoa voidaan kartuttaa ammatillisessa koulutuksessa esimerkiksi työssäoppimisjaksoilla. Vasta työelämään siirryttäessä tämän merkitys korostuu. Työelämässä asioita tehdään aina yrityksen omien käytänteiden mukaan, jotka saattavat poiketa suurestikin oppilaitoksessa opituista tavoista. Työyhteisössä tapahtuva oppiminen on sidottu ensisijaisesti työyhteisöön ja sitä kautta oppijaan. (Jalava & Vikman 2003, 100.) Varilan ja Rekolan (2003, 58) mukaan työssäoppimisen toimintaympäristöissä on vaarana, että oppiminen rajoittuu niksiin oppimiseen, joilla selviydytään kiireestä. Noviisien ja eksperttien ongelmaratkaisukyvyt poikkeavat toisistaan huomattavasti. Noviisit pyrkivät nopeisiin ratkaisuihin, joilla esiin nousut ongelma poistetaan nopeasti. Ekspertti sen sijaan haluaa pysähtyä ja hahmottaa ongelman. Työelämässä suositaan nopeaa toimintaa, joten työssä oppiminen saattaa oikeasti ehkäistä asiantuntijuuden kehittymistä vaikka tavoite on päinvastainen.

Varilan ja Rekolan (2003, 34) mukaan se, minkälaisessa organisaatiossa tai ympäristössä oppiminen tapahtuu, ei ole oleellista vaan he tarkastelevat oppimisympäristöjä niiden rauhallisuuden asteen kannalta. Rauhoitettu oppimisympäristö on formaalinen, keinotekoinen ja yksinkertaistettu ja se on luotu nimenomaan helpottamaan oppimistapahtumaa. Tällaisena oppimisympäristönä voidaan pitää oppilaitoksia. Työelämä sen sijaan on rauhoittamaton oppimisympäristö, joka on luonnollinen ja saatetaan usein kokea jopa kaaokseksi.



## 2.5 Pitkäaikaistyöttömät takaisin työelämään

Osaamisen kehittämistyö vaatii etenkin aikuiskoulutukselta paljon. Eläkeikää pyritään nostamaan, työmarkkinoille tulevat ikäluokat pienenevät samalla kun koulutusurat pitenevät. Elinikäisen oppimisen ideologiaa tarvitaan ja ihmisten on oivallettava tämä tosiasia. (Laitinen ym. 2007, 7.)

Pehkosen (2010, 24) mukaan työperäinen maahanmuutto tarjoaa apua työvoiman tarjontaan. Tällä hetkellä ulkomaisen työvoiman osuus kokonaistyövoimasta on noin kolme prosenttia. Esimerkiksi Ruotsissa luku on huomattavasti korkeampi. Samoin varttuneita yli 55-vuotiaita hyödynnetään Suomessa muita Pohjoismaita huomattavasti vähemmän.

Pehkonen (2010, 16–17) kirjoittaa 1990-luvun laman jäljistä. Työmarkkinoilta syrjäytymistä on nähtävissä edelleen. Työttömyyden kova ydin – pitkäaikaistyöttömyys ja toistuvaistyöttömyys – ovat pysyneet korkealla tasolla. Työvoimapulasta ja osaavan henkilöstön saatavuudesta puhutaan vuosi vuodelta enemmän. Ongelmana onkin työvoiman ja työvoiman kysynnän kohtaamattomuus. Varhainen eläköityminen koetaan monesti paremmaksi vaihtoehdoksi kuin työuran jatkaminen.

Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen lisäksi koulutuksellisten ratkaisujen avulla pitää luoda joustavia ja monipuolisia opintopolkuja, jotka rakennetaan tunnistetun osaamisen perusteella. On mietittävä toimenpiteitä, joilla tuetaan aikuisten osaamisen ja ammattitaidon jatkuvaa kehitystä niin työpaikoilla, oppilaitoksissa kuin muissakin elämänkonteksteissa. Monet työelämän kehitystrendit ja muutos vaikuttavat tulevaisuudessa tarvittavaan ammattitaitoon ja asiantuntijuuteen. Osaamisesta huolehtiminen on haaste niin yrityksille kuin oppilaitoksillekin. Yrityksen kannalta on mietittävä esimerkiksi miten osaamistarvetta ennakoidaan ja miten osaamisen jatkuva kehittäminen sidotaan yrityksen muuhun kehittämistoimintaan. Oppilaitoksen näkökulmasta on tärkeää kehittää muodollisen koulutuksen ja kokemukseen perustuvan osaamisen vuorovaikutusta sekä työntekijöiden osaamisen hallintaa ja ammatillista kehittymistä tukevia toimintatapoja ja työvälineitä. (Laitinen ym. 2007, 12–13.)

## 2.6 Uutta osaamista hankitaan tekemällä oppimalla

Kokemuksellisen oppimisen keskeisiä kehittäjiä olivat David Kolb ja David Hunt. He kehittivät yhdessä mallin ”Kolbin kehä”. Tämä puolestaan perustuu John Deweyn käsitykseen kokemuksesta ja oppimisesta. Teorian kehittymiseen toi oman lisänsä Donald Schön, joka saattoi käsitteen reflektio maailman tietoisuuteen. Oppimisessa korostuu aina kokemuksellisuus ja jatkuvuus. (Ojanen 2006, 105.) Jalava ja Vikman (2003,94) käyttävät termiä toiminnasta oppiminen, jonka vahvuutena nähdään uusien näkemysten synty silloin kun selvitettävä ongelma on uusi. Uudessa toimintaympäristössä päästään kokemaan ja oppimaan erilaisia asioita kuin tavanomaisissa työtilanteissa. Oppiminen ei ole tehokasta jos sekä opetettava asia ja toimintaympäristö ovat tuttuja. Silloin kun toinen elementti on vieras, on oppiminen tehokkaampaa. Parhaimpaan oppimistulokseen päästään selvittämällä uutta tehtävää vieraassa ympäristössä.

Kokemuksellinen oppiminen rakentuu aina opiskelijan omaan merkitykselliseen kokemushistoriaan eli aikaisemmin hankittuun tietoon. Kolbin kehällä oppimisen motivaatio syntyy seuraavasti. ”Prosessi etenee neljän vaiheen kautta: sokeasta kokemuksesta älykkään reflektion kautta ymmärtämiseen (abstrahoimiseen) ja aktiiviseen kokeiluun eli testaukseen. Oppiminen voidaan siis nähdä neljästä vaiheesta koostuvana syklisenä prosessina: Kokemus – reflektointi – käsitteellistäminen – käytännön testaus.” kirjoittaa Ojanen (2006, 105).

Oppimisen tulos kärsii aina jos jokin neljästä vaihtoehdosta jää vähemmälle huomiolle kuin muut. Toisaalta eri ihmisillä neljän eri vaiheen painoarvo vaihtelee suuresti. Toisille toiminta on tutkimusta merkityksellisempää ja päinvastoin. Onnistunein lopputulos saavutetaan kun ollaan kiinnostuneita jokaisesta vaiheesta. Kokemuksellinen oppiminen lähtee yleensä liikkeelle käytännön ongelmasta. Tunnistetaan ongelma ja halutaan ratkaista se. Ratkaisua etsitään tutkimalla kokemusta, johon ei vielä ole olemassa tietoa. Kokemuksen ymmärtämiseksi ihmisen täytyy tutkia itseään ja omaa merkityssuhteiden maailmaa tässä hetkessä. Tällöin puhutaan itse-reflektion prosessista. Jos työskennellään ryhmässä, pitää pystyä kuuntelemaan samanaikaisesti muiden ryhmän jäsenien mielipiteitä. Kokemuksen tutkiminen tarkoittaa uusien ymmärtämisyhteyksien aktivoitumista ja avautumista. Tutkimisen ai-

kana kokemus muutetaan teoriaksi eli käsitteellistetään kokemus, jolloin omaa persoonallista käyttöteoriaa tutkitaan. Tämä onkin kokemuksellisen oppimisen tavoite. Lisääntyneen tietoisuuden avulla ihminen haluaa kerätä lisää tietoa ja tehdä siitä yleistyksiä, joita voidaan kokeilla ja testata. (Ojanen 2006, 106–109.)

Tekemällä oppiminen eli toiminnasta oppiminen kuvaa hyvin passari-hankkeessa luotua opiskelumallia. Tekemällä oppimisen menetelmän ajatuksena on: "Ota mallia ja tee perässä tai tee kokeilemalla yrityksen ja erehdyksen kautta". (Vuorinen 2001, 179.) Konstruktiiivisella oppimiskäsityksellä sekä kokemuksellisella oppimisella on paljon yhteistä. Molemmissa opiskelija itse oppii ja reflektoi kokemuksiaan. (Ojanen 2006, 56.) Kun puhutaan työssäoppimisesta Varilan ja Rekolan (2003, 47) mukaan klassista ehdollistumista aliarvostetaan ja torjutaan tietoisesti vaikka hyvä työsuoritus on taitotiedon ja tahdon tulos. Tunteet vaikuttavat tahtotilaan. Tahtotilaa voidaan kuvata esimerkiksi sinnikkyyttenä, peräänantamattomuutena ja yritteliäisyytenä. Klassinen ehdollistaminen auttaa työssäoppimisen näkökulmasta ymmärtämään organisaatioon sopivan työntekijän muokkaamista. Klassisen ehdollistumisen avulla voidaan määrätä valmiudet tietynlaiseen käyttäytymiseen. Ammatillista identiteettiä ja ammattilypeyttä voidaan pitää tavoitteellisen toiminnan suuntaajina.

Työntekijöiltä edellytetään joustavuutta, mikä ei nykyaikana enää tarkoita pelkäämistään joustamista työajan suhteen vaan sopeutumiskykyä vaativissa muutoksissa, joita aiheuttavat asiakkaat, organisaatiomuutokset ja yritysten omistajavaihdokset. (Laitinen ym. 2007,20.) Alhanen (2013) kirjoittaa, että Deweyn mukaan yksilön ja yhteiskunnan yhteiselämän älyllisenä esteenä on se, että yksilöt nähdään toisistaan erillisinä itsenäisinä toimijoina. Yksilöt kuitenkin aina kasvavat ja toimivat sosiaalisessa ympäristössä, mikä muokkaa yksilöiden kykyä, halua, ajattelua ja toimintaa. Ihmisen yksilöllisyyttä muovaavat ympäristössä vallitsevat olosuhteet. (Alhanen 2013, 205–208.)

Varila ja Rekola (2003, 78 – 79) kirjoittavat työssäoppimisen kokemuksesta yhteiskunnallisena ja sosiaalisena ilmiönä. Työssä oppimisen kokemus alkaa rakentua jo yksilön varhaisessa kehitysvaiheessa, koska jokaisella opiskelijalla on yksilölliset tarpeet, toiveet, tavat ja arvot. Jos työssä oppijalta puuttuu kyky sisäiseen muutokseen, oppimisen kannalta tärkeät ulkoiset ärsykkeet joko torjutaan tai niitä ei havaita ollenkaan. Varilan ja Rekolan (2003, 89) mukaan työssäoppimisen tulokset ovat

opiskelijan aikaisemman oppimishistorian määrittämiä, jolloin voidaan puhua konstruktivisesta oppimisesta. Varilan ja Rekolan (2003, 92) mielestä työssäoppiminen ei ole pelkästään uusien asioiden ja taitojen omaksumista vaan se on myös poisoppimista aikaisemmin opituista asioista.

Ojanen (2006, 46- 47) kirjoittaa äärikonstruktivismista, jossa on kyse tietämisestä sekä oppimisen teoriasta, eikä niinkään olemassaolon teoriasta. Tässäkin ihmisen kokemukset ja tavoitteet ovat keskeisessä osassa. Teoria perustuu kahteen periaatteeseen, joista ensimmäisessä ihmisen toimintaa kuvataan aina tavoitetietoiseksi eli ihminen pyrkii aina johonkin. Toiseksi, tieto koostuu havainnoitsijan omista kokemuksista. Osaamisen tunnistaminen. (Laitinen ym.2007,20.) työpaikalla perustuu yleensä ihmisen omiin näkemyksiin ja kokemuksiin. Jos henkilö on valmis jakamaan osaamistaan, hänestä saa vaikutelman, että hän on oman alansa asiantuntija. Osaamistaan jakamalla pystytään auttamaan kollegoja sekä samalla osaamistaan jakavan työntekijän oma osaaminen kasvaa. Osaamisen avulla varmistetaan jatkuva kehitys, jolloin organisaatio kehittyy kun työntekijät hyödyntävät jatkuvasti syntyviä uusia tulkintoja ja tekevät parannuksia toimintaan niiden pohjalta. (Ståhle, Sotarauta & Pöyhönen 2004, 130.)

Varila ja Rekola (2003, 67) kirjoittavat joustavasta osaamisesta, jota pidetään ammattitaidon osa-alueista suorimmin kytkeytyneenä taitoon. Joustavan osaamisen ehtona pidetään teoreettista tietoa. Tällöin pystytään soveltamaan yleisiä toiminta-periaatteita erilaisiin ongelmatilanteisiin eikä pelkästään ”tempputiedon” hallintaa. Oppimistuloksina voidaan pitää myös kypsymistä ja näkemysten jalostumista, jotka eivät näy varsinaisina suorituksina.

Malisen (2000, 62–63 ) mukaan oppiminen alkaa opiskelijan oman elämäkokemuksen ja uuden kohdatun tilanteen aiheuttamasta ristiriidasta. Tässä tilanteessa aikuiselle herää tarve ymmärtää asia paremmin. Tilanne saattaa aiheuttaa aikuiselle negatiivisia tunteita tai hämmennystä, koska maailma ei toimikaan siten kuin on tähän saakka kuvitellut. Tässä tilanteessa valitaan joko vanhojen tapojen puolustaminen tai uusien tapojen omaksuminen, jolloin opitaan uutta.

Aktiivista oppimista pidetään eräänlaisena konstruktivisen oppimisen alalajina. Tässä yksilö nähdään oma-aloitteisena tiedon hankkijana, jolloin hänellä on mahdollisuus ohjata omaa oppimistaan. Nykyään opiskelijalta vaaditaan aktiivisuutta, tiedon omakohtaista prosessointia ja tarjotun tiedon kriittistä arviointia. Yhteistyön ja kannustuksen merkitystä korostetaan (Ojanen 2006, 49- 50). Vaikka opiskelijan aktiivisuutta korostetaan, ei opetuksen roolia voi kokonaan unohtaa. Opettajaa tarvitaan asettamaan tavoitteita ja antamaan palautetta. Kaikki opiskelijat eivät ole luonnostaan itseohjautuvia, jolloin opiskelijalla ei välttämättä ole motivaatiota tai edellytyksiä valita oikeita opiskeluvälineitä. Opiskelija ei myös välttämättä pysty arvioimaan omaa suoritustaan ja oppimistaan itsekseen. Opettajan tehtävänä on järjestää oppimisympäristö sellaiseksi, missä opiskelija pystyy parhaiten hyödyntämään omia lähtökohtiaan ja rakentamaan omaa osaamistaan. ([www.uef.fi](http://www.uef.fi).)

Tekemällä oppimisen opetusmenetelmiin kuuluu mm. taitojen harjoittelu, mikä voi rakentua myös sosiaalisesti tapahtumaksi, joka tukee useiden työn teon kannalta tärkeiden valmiuksien oppimista. (Vuorinen 2001, 179- 180.) Aktiivinen oppiminen ei merkitse pelkästään tekemällä oppimista vaikka aktiivista oppimista edistää se, että asiasisällöt liittyvät todelliseen elämään (Ojanen 2006, 50). Tekemällä oppiminen ei ole tarkoin määritelty oppimismenetelmä, vaan se on tarkoitettu monenlaisille lähestymistavoille. Mitä enemmän toiminnassa on yhteyksiä opiskeltavaan aineeseen, sitä parempia oppimistuloksia saadaan aikaan (Vuorinen 2001, 179). Varila ja Rekola (2003, 219) kritisoivat pelkkien kognitiivisten, humanististen tai konstruktivistien oppimisteorioiden käyttöä kun kyseessä on aikuiskasvatustiede. Heidän mielestään nämä ovat kuvailevia oppimisteorioita, jotka vastaavat kysymykseen, mitä oppimisessa tapahtuu kun puhutaan tietopuolisesta oppimisesta. Miksi kysymykseen nämä teorit eivät anna vastausta. Ne eivät auta jäsentämään aikuisen elämänkaarta ja sitä, miten hänestä on muotoutunut sellainen kuin on. Valtaosa ihmisen oppimisesta on muuta kuin tietojen oppimista.

Tekeminen on tärkeä keino opetuksen konkretisoinnissa. Kun kokeillaan, harjoitellaan, osallistutaan ja tutustutaan, niin eletään juuri sitä todellisuutta, johon oppimisen tavoite kohdistuu. Konkreettisuuden teho perustuu oppijan omiin kokemuksiin ja tekemisestään saamaan välittömään palautteeseen. Konkreettinen toiminnallisuus on usein ylivoimainen opetusmenetelmä, kun oppimistavoitteina ovat taitojen

hankkiminen tai asenteisiin vaikuttaminen. (Vuorinen 2001, 180–181.) Yleisesti voidaan kuvata, että toiminnalliseen oppimiseen liittyy tekeminen, kokeminen, vuorovaikutus ja yhteistyö, joiden kautta opitaan. Kokemuksellisella oppimisella on kuitenkin myös varjopuolensa. Vaarana on, että kokemuksen kautta opitaan myös virheet, joita toistetaan koko ajan. (Mezirov et al. 1996, 42.)

Varila ja Rekola (2003, 72) kirjoittavat, että taidon korkeaan tasoon pyrittäessä harjoittelun pitää olla valikoivaa. Täytyy keskittyä määriteltyjen tehtäväkokonaisuuksien oppimiseen. Harjoittelun pitää olla siten järjestettyä, että taidon korkea taso voidaan saavuttaa. Työssäoppimisen ohjeistuksissa kirjoitetaan, että työssäoppijan pitää päästä tekemään merkityksellisiä, monipuolisia ja kokonaisvaltaisia tehtäviä omaan ammattialaansa liittyen. Varila ja Rekola (2003, 73) kysyvätkin, ”Miten työssäoppimisessa kyetään varmistamaan harjoittelun riittävä valikoivuus, jotta taito kehittyisi korkeatasoiseksi?”

## 2.7 Tekemällä oppimisen haasteita

Tekemällä oppiminen ei usein johda olennaisiin muutoksiin oppimistuloksissa, kirjoitetaan kirjassa Tutkiva oppiminen. Perinteinen tekemällä oppiminen korostaa toimintaa ja lopputulosta eikä käsitteellinen ymmärrys kehity. Tekemällä oppimiseen pitää liittää opiskeltavien ilmiöiden selittämistä, jolloin käsitteellinen ymmärrys kehittyy. Nykyään katsotaan, että oppimisen aikaansaamiseksi tarvitaan muutakin kuin tekemistä, kokemista ja elämyksellisyyttä. Kokemuksista ei välttämättä opita tai sitten oppiminen voi olla ennakkoluuloja vahvistavaa. Tavoitteiden asettaminen on keskeisessä roolissa oppimisessa. (Hakkarainen, Lonka & Lipponen 2002, 206.)

Varila ja Rekola (2003, 26–27) kirjoittavat positiivisesta ja negatiivisesta taitotiedosta. Positiivinen taitotieto jaetaan dynaamiseen ja staattiseen. Dynaaminen taitotieto antaa työntekijälle mahdollisuuden muutokseen ja kehitykseen kun työntekijä saa ratkaista ongelmia omiin aikaisempiin taitotietoihin perustuen sekä mahdollisuutta kehittyä erehdyksen ja onnistumisen kautta. Kun työntekijät uskaltavat avoimeen vuorovaikutukseen työyhteisössä sekä pohtivat keskenään mahdollisia epäonnistumisien syitä voi organisaatiossa tapahtua oikeasti dynaamisen taitotie-

don kehittymistä. Staattinen taitotieto ei vie kehitystä eteenpäin vaan sen avulla sopeudutaan työn olemassa oleviin vaatimuksiin. Tällöin puhutaan rutiinien oppimisesta, jotka ovat työn tehokkuuden ehto. Negatiivinen taitotieto jaetaan tukahduttavaan ja alistavaan. Tukahduttavassa taitotiedossa puhutaan pakottavasta ja monotonisesta toiminnasta, jossa poikkeamia ei sallita. Tällöin vaaditaan poisoppimista sekä aktiivisuuden ja aloitteellisuuden tukahduttamista. Alistavasta taitotiedosta puhutaan silloin, kun yksilö vaatii kaikilta muilta samaa asennoitumista.

Deweyn (Alhanen 2013) mukaan vain kokemuksesta oppimalla ja sen seurauksena tapahtuvan kokemuksen uudistamisella päästään ihmisen jatkuvaan kasvuun. Tarvitaan sekä tuntemattomien ja uusien kokemistapojen kehittämistä että vanhoista tottumuksista ja ajattelutavoista irtaantumista. Deweyn mukaan mitkään opit ja teorit eivät sellaisenaan voi kertoa, miten eri tilanteissa tulee toimia. Ihmiset kykenevät vastuulliseen toimintaan kunhan pohtivat kriittisesti omia kokemuksiaan. (Alhanen 2013, 150 – 151.)

Ojanen (2006, 95- 98) kirjoittaa kokemuksellisesta oppimisesta ja siitä, miten sitä on markkinoitu ammatilliseen koulutukseen ja etenkin aikuisten oppimisen välineeksi. Aikuisen oletetaan pystyvän kiinnittämään tietoisesti ja johdonmukaisesti huomio omaan oppimiseensa toisin kuin lapsen. Omia kokemuksia huomioimalla voidaan lisätä itsenäistä ajattelua ja päästä irti kuuliaisesta tottelevaisuudesta samoin kuin voidaan päästä irti riippuvuudesta ekspertteihin. Yksilön kokemukset vaikuttavat kaikkeen oppimiseen ja aikaisemmat kokemukset tavallaan määrittävät uusien kokemusten sisältöjä. Pelkät kokemukset eivät yksinään tuota esimerkiksi ammatillista kasvua vaan pitää osata kysyä miksi? Miksi kysymykset tuovat ymmärrystä, jolloin voidaan puhua reflektoinnista. ”Miksi” kysymyksiin on myös saatava vastauksia ennen kuin tapahtuu uutta oppimista. Kokemuksellinen oppiminen vaikuttaa koko ihmiseen. Aikaisemmat kokemukset voivat joko ehkäistä tai kiihdyttää oppimista eikä kokemuksia voi ohittaa.

Ojasen (2006, 100) mukaan opettaja ymmärtää asiat omista lähtökohdistaan aivan kuten opiskelijatkin. Opettajakaan ei välttämättä osaa sanoa mikä osuus valinnoista ja ratkaisuista tapahtuu virallisen koulutuksen pohjalta tai omien kokemusten prosessista. Oppiminen ei ole irrallinen osa ympäristöstä vaan siihen vaikuttaa aina se,

missä oppiminen tapahtuu. Tehtävänäme on tulkita käsitteitä, normeja ja arvoja uuden tiedon valossa, ettemme ottaisi vallitsevia arvoja itsestään selvyyksinä.

Oppimisen pitäisi olla ihmisen koko kasvun palveluksessa oleva väline vaikka perinteisessä oppimisen tutkimisessa oppiminen ei ole koskettanut ihmistä persoonana. Tällöin oppiminen jää helposti irralliseksi. Aikaisemmin ei ole osattu integroida persoonallisuuden kehittymistä ihmisen oppimiseen. Perusongelmana koulutuksessa on ollut se, ettei opiskelijan omaa sisäistä maailmaa, johon opitut asiat sijoitetaan, ole huomioitu. Ihmiset lähestyvät oppimistilanteita eri tavoin, jolloin on mahdollista myös se, että omat ennakko-olettamukset leimaavat opittavia asioita. (Ojanen 2006, 101.) Nykyään henkilökohtaistaminen ja aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ovat tuoneet parannusta tähän ongelmaan. Harri Keurulaisen (Niskanen & Virtanen, 2008) mukaan työelämän ja osaamisvaatimusten muutos pakottaa koulutusjärjestelmän uusimaan käytäntöjään ja rakenteitaan. Ihmisten pitää päästä joustavammin uudistamaan osaamistaan työssäkäynnin ohella. Nykyajan ihmisillä oletetaan olevan valmiuksia havainnoida oppimistaan koska ihmisellä on edellytykset oppia ja kehittyä koko elämän ajan. Tämän tueksi tarvitaan organisoituja oppimistilaisuuksia, joita yhdistelemällä saavutetaan edellytykset elinikäiselle oppimiselle. Keurulainen kirjoittaa horisontaalisen integraation tehtävästä, jossa yhdistetään muodollinen ja epävirallinen oppiminen sekä arkioppiminen. Tämän tavoitteena olisi tunnustaa tutkintona eri tahoilla tapahtunut oppiminen. (Niskanen ja Virtanen 2008, 12–14.)

Opiskelijan pitää osata tulkita ja prosessoida kokemuksiaan, että hän pystyy hahmottamaan asemaansa maailmassa. Kokemusten ja oppimisen avulla opiskelija saa rakennusaineita, joilla muokkaa omaa persoonaansa. Opetustapahtumassa synnytetään uusia merkityssuhteita ja korjataan virheellisiä merkityssuhteita. (Ojanen 2006, 99.) Kokemuksesta oppimisen ja kokemisen uudistamisen avulla ihminen pystyy kohtaamaan yhteiskunnan haasteet, jotka edellyttävät vanhoista tottumuksista irtaantumista sekä uusien kokemistapojen kehittämistä (Alhanen 2013, 150).

Nurmisen ja Pennasen (Laitinen ym. 2007) mukaan ammatillinen osaaminen on toimintaympäristön vaatimusten ja toimijan osaamisen välinen suhde, joten osaamisen arviointi ei voi rajoittua vain yksilön ominaisuuksien ja kykyjen tarkasteluun vaan



kyvyt pitää suhteuttaa toimintaympäristön vaatimuksiin. Kun puhutaan ammattitaidosta, voidaan helposti unohtaa, että kyseessä ei ole pelkästään reagointi työn vaatimuksiin. Pitää muistaa, että ammattitaito on myös työntekijän kykyä kehittää omaa työtään omista lähtökohdistaan. Kun määritellään ammattitaitoa tai osaamista on pohdittava kaikkia seikkoja, jotka vaikuttavat siihen. Ammattitaidon käsite on sidoksissa ammatin tai työn tarkoitukseen, toimintaan ja tietoperustaan sekä arvoperustaan ja eettisiin periaatteisiin ja ihanteisiin. (Laitinen ym. 2007, 14-15.)

Yrityksen näkökulmasta yksilöiden hiljainen tieto on ammattitaitoa joka on harjaantunut ennen työsuhteen alkua ja sen aikana. Yrityksen työntekijöillä on paljon rutii-ninomaista tietoa, joka voisi olla toisille arvokasta, jos saisivat tietää siitä. Kun hiljaista tietoa osattaisiin dokumentoida kirjalliseen tai kuvalliseen muotoon tätä tietä-mystä pystyttäisiin jakamaan yrityksen kaikkien henkilöiden käyttöön, mikä helpot-taisi työn kehittämistä. (Virtainlahti 2009, 129–130.) Hiljaisella tiedolla on myös var-jopuolensa eikä kaikkea hiljaista tietoa kannata siirtää eteenpäin. Hannu Salakari kirjoittaa Deweyn oppien mukaan, että ei-opettava kokemus estää tai vääristää tu-levaisuuden kokemuksia. Tämä saattaa vähentää esimerkiksi vastuuntuntoa tai li-sätä piittaamattomuutta. (Salakari 2009,161.)

Yritysten ja oppilaitosten yhteistyö tuottaa parhaimmillaan uutta osaamista ja tehok-kaampaa toimintaa. Yksittäisiä kursseja on pidetty ongelmallisina, koska niiden hyö-dyntäminen yrityksissä oman työn kehittämiseksi on jäänyt vähäiseksi. Tulevaisuu-den visiona mainitaan, että yksittäisten kurssien ja lyhyiden koulutuksien sijaan ky-syntää tulisi olemaan osaamiskokonaisuuksille tai erillisille tutkinnon osille räätä-löidyille osaamismoduuleille. Tärkeintä on, että osaamisen kehittämisen merkitys ymmärretään ja pidetään luonnollisena osana yrityksen kehittämistyötä. (Laitinen ym. 2007, 25.) Kostilaisen arvioinnissa kokemukset yritysyhteistyöstä passari-hankkeessa antavat hyvän pohjan kehittää yhteistyötapoja edelleen. Yritysyhteyk-sien jatkuvuuteen ja toistuvuuteen panostaminen mahdollistaa yhteistyön ennustet-tavuutta sekä luotettavuutta. Yritysyhteistyö ja ennakointitoiminta tulevat varmentu-maan ja tehostumaan keskinäisellä integraatiolla. Hankkeen avulla saatuja koke-muksia yritysyhteistyöstä voidaan hyödyntää oppilaitoksessa ja sitä laajemminkin. (Kostilainen 2012,12.)

## 2.8 Yrittäjyyden opiskelu

Ammatillisen peruskoulutuksen tutkinnon perusteisiin yrittäjyys on liitetty voimakkaasti. Elinikäisen oppimisen avaintaitoihin kuuluu aloitekyky ja yrittäjyys. Elinikäisen oppimisen avaintaidoilla tarkoitetaan kaikilla aloilla tarvittavaa ammattisivistystä ja kansalaisvalmiuksia. Elinikäisen oppimisen avaintaidot sisältyvät ammatillisen peruskoulutuksen tutkinnon osien ammattitaitovaatimuksiin sekä niiden arviointikriteereihin kaikissa ammatillisissa perustutkinnoissa. Kaikille pakollisiin ammattitaitoa täydentävien tutkinnon osien opintoihin kuuluu yhteiskunta, yritys- ja työelämä tietoa, jonka lisäksi on mahdollista valita yritystoimintaa. Myös muihin valinnaisiin tutkinnon osiin sisältyy yrittäjyyttä. Lisäksi ammatillista osaamista yksilöllisesti syventäviin tutkinnon osiin sisältyy yritystoimintaa. Ammatillinen perustutkinto voidaan suorittaa myös näyttötutkintona. Tämä tarjoaa aikuisopiskelijoille mahdollisuuden osoittaa osaamisensa riippumatta tavasta, jolla sen on hankkinut. Opiskelija voi osallistua vapaaehtoiseen valmistavaan koulutukseen tai aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustamisen kautta suorittaa ainoastaan näytöt. Myös tällöin tutkintoon on mahdollista sisällyttää yritystoimintaa. Ammatillisessa aikuiskoulutuksessa voidaan suorittaa myös ammatti- ja erikoisammattitutkintoja. Eri organisaatiot tarjoavat näihin tutkintoihin valmistavaa koulutusta. Tutkintojen joukossa ovat sekä Yrittäjän ammattitutkinto että Yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto. (Tiikkala 2013,19.)

Honkasen (2008,7) mukaan koulutusjärjestelmää syytetään siitä, että tietoa ja taitoa, mitä tarvitaan yrittäjyydessä, ei tuoteta tarpeeksi. Tärkeäksi kysymykseksi nousee se, millä tavoin opiskelijoista saisi entistä yrittäjälähtöisempiä. Eräässä tutkimuksessa selvisi, että perinteisellä opetuksella on pikemminkin negatiivinen vaikutus opiskelijoiden yrittäjyysasenteisiin.

Opetushallituksen verkkouutisen mukaan 18.4.2013 Flash Eurobarometri (2009) – näyttää, että Suomessa noin 40 % työvoimasta toimisi mieluummin yrittäjänä kuin palkansaajana. Vaikka osuus on noussut, niin se on edelleen alle eurooppalaisen keskiarvon. Itsenäisyys ja vapaus houkuttavat yrittäjyyteen ja tätä myönteistä asennetta sekä yrittäjyyshalukkuutta halutaan tukea. Ammatillisessa peruskoulutuksessa yrittäjyys on olennainen osa perustutkintoja. Koska työelämäyhteistyö on olennainen osa ammatillista koulutusta koulutuksen järjestäjät tekevät yhteistyötä

työelämän kanssa sekä koulutuksen kehittämisessä että sen toteuttamisessa. Kaikille opiskelijoille annetaan perustiedot työelämästä ja yrittäjyydestä. Tämän lisäksi opiskelija voi suorittaa ammatti- ja erikoisammattitutkinnot, johon yrittäjyys voi sisältyä näyttötutkintona. Yrittäjyyskasvatuksen kehittämiselle on laadittu suositukset opetus- ja kulttuuriministeriössä. Yhteistyökumppanina on käytetty yrittäjyystoimijoiden verkostoa. Suosituksissa korostetaan aktiivisuutta ja oma-aloitteisuutta, yrittäjämäisiä oppimisympäristöjä ja koulutusta, yrittäjyyttä tukevaa toimintaverkoston yhteistyötä sekä yritteliäisyyttä tukevaa politiikkaa. Yrittäjyyskasvatus nähdään osana elinikäistä oppimista, jossa koulutus- ja opintopolkujen eri vaiheissa kehitetään yrittäjyyteen liittyviä valmiuksia. Toimenpiteiden tavoitteina ovat mm. yrittäjyyskasvatuksen sisällyttäminen vahvemmin osaksi kuntien koulu- ja elinkeinotoimen strategioita ja kehittämissuunnitelmia. Ammatillisten perustutkintojen perusteisiin sisällytetään yrittäjyysopinnot. Näin pyritään lisäämään tutkinnon suorittaneiden omaa yritystoimintaa ja kannustetaan yrittäjämäiseen toimintaan toisen palveluksessa. Myös opettajien peruskoulutukseen tulee kiinteäksi osaksi yrittäjyyskasvatus. ([www.oph.fi](http://www.oph.fi).)

## 2.9 Yhteenveto

Pula osaavasta ja ammattitaitoisesta työväestöstä tuntuu jo useilla aloilla konkreettisesti. Yhteiskunnan kehittämishaasteissa korostetaan elinikäisen koulutuksen merkitystä mutta näkyykö sen kehittäminen tosielämässä halutulla tavalla? Nopea kehitys elinkeinoelämässä vaatii nopeaa reagointia ja kehittymistä myös koulutussektorilta. Ammattitaitoa ja osaamista kehitettäessä pitää huomioida sekin, että nykyajan nuoret eivät ajattele työtä ja opiskelua samasta näkökulmasta kuin työtä ja opiskelua kehittävät aikuiset. Aikuisiän pituisia työuria on koko ajan vähemmän ja tulevaisuudessa tuskin ollenkaan. Vain muutos on varmaa. Ammatin oppimista ja opettamista elinkeinoelämän kanssa, pitäisi pystyä kehittämään huomattavasti tehokkaammaksi ja joustavammaksi, kuten esimerkiksi Sveitsissä tehdään. Opiskelijan ja työntekijän kykyä kehittää omaa työtään omista lähtökohdistaan tulisi kunnioittaa paremmin, jolloin oppiminen voisi olla ihmisen koko kasvun palveluksessa oleva väline.

### 3 Passari hankkeen kuvaus

Tässä luvussa kuvataan Passari hankkeessa toteutetun matalan kynnyksen toimintamallin rakentaminen, kehittäminen ja testaaminen pilottiryhmän kanssa sekä toimintamallin levittäminen yhteistyöoppilaitoksiin. Opinnäytetyön kirjoittajan rooli hankkeessa oli projektityöntekijä Helsingin palvelualojen oppilaitoksen edustajana. Opinnäytetyön kirjoittajan tehtäviin hankkeessa kuului osallistuminen olemassa olevien vastaavien toimintamallien kartoitukseen, uuden toimintamallin suunnitteluun, uuden toimintamallin kehittämiseen, valmentavan koulutuksen suunnitteluun, kouluttajana toimimiseen pilottiryhmän kodin ruokahuolto-osiossa sekä ohjaajana toimimiseen työharjoittelujaksoilla.

#### 3.1 Passari hanke

Passari-hanke luotiin Helsingin kaupungin opetusviraston toimesta. Koulutusmallin rakentamisen taustalla olivat pääkaupunkiseudun kuntien yhteiset strategiat, jotka liittyvät työelämän alueelliseen kehittämis- ja palvelutehtävään. Hankkeelle perustettiin ohjausryhmä sekä projektiryhmä. Projektiryhmässä oli edustus kolmesta Helsingin kaupungin opetusviraston ammatillisesta oppilaitoksesta: Helsingin palvelualojen oppilaitos, Helsingin sosiaali- ja terveysalan oppilaitos sekä Helsingin tekniikan alan oppilaitos. Lisäksi hankkeelle valittiin ulkopuolinen mentori. Länsisalmen (2013, 42) mukaan on tärkeää valita moniammatillinen tiimi, joka edustaa kaikkia tarvittavia osa-alueita. Tuoreiden silmien avulla tilanteet nähdään uudessa valossa, jolloin uskalletaan enemmän tehdä tarvittavia kehittämis ehdotuksia.

Hankkeen nimi, Passari, kuvaa työtehtäviä, joiden tekemiseen hankkeen avulla haetaan tekijöitä. Näitä ovat kotityöpalvelualan perinteiset työtehtävät kuten kotisiivous, tekstiili- ja vaatehuolto, ruoanvalmistus, pihan ja puutarhan hoito, erilaiset kodin kunnostus- ja huoltotehtävät. Näiden lisäksi harjoitellaan henkilökohtaista avustamista. Kotityöpalvelujen työllisyystilanne on hyvä. Alan työllisyyttä ylläpitää palveluiden luonne; kotityöpalveluiden tarve on jatkuva suhdanteista riippumatta. Kotityöpalveluala antaa hyvät mahdollisuudet myös yrittäjyydelle, koska alkuun pääsee pienellä pääomalla ja töitä kertyy nopeasti. Passareiden koulutus toteutetaan nk.

”matalan kynnyksen opiskeluna”. Opiskelussa pyritään keskittymään mahdollisimman paljon käytännön tekemiseen. Passari-koulutukseen hakeutuvan henkilön soveltuvuus alalle kartoitetaan ja hänelle etsitään työllistävä yritys tai organisaatio. Hänelle järjestetään kodin arjen avuksi työtehtäviin perehtymiseen kolmen kuukauden kestoinen täsmäkoulutus, joka sisältää tietopuolisia opintoja Stadin aikuisopistossa kuusi opintoviikkoa ja työharjoittelua kuusi opintoviikkoa työllistävässä yrityksessä. Koulutus koostuu seuraavista opintokokonaisuuksista: 1) Työntekijänä kotityöpalvelualalla, 2) Asiakkaan kodissa toimiminen (sisältäen Palveluja kotiin -passin), 3) Kodin siivous ja tekstiilihuolto, 4) Kodin ruokahuolto (sisältäen Hygienia-passin), 5) Avustaminen ja asiointi (sisältäen EA-1), 6) Kodin teknisten laitteiden käyttö, kodin huoltotyöt ja piha-alueen hoito. Koulutuksen jälkeen työnhakijaa tuetaan työsuhteen solmimisessa työharjoitteluyritykseen tai tarvittaessa toiseen alan yritykseen. Työllistymis-polulla työnhakijaa tuetaan myös jatko-opintoihin esimerkiksi oppisopimuksella opiskellen kotityöpalvelualan-, puhdistuspalvelualan ja kiinteistöhuoltoalan ammattilaiseksi tai lähihoitajaksi. Yrityspalveluiden turvin työnhakijaa tuetaan myös yrittäjyyteen.

### **3.2 Matalan kynnyksen työllistymispolkumallin rakentaminen**

Länsisalmi (2013, 105) kirjoittaa, että yritykset samoin kuin erilaiset organisaatiot kehittävät nykyään uusia innovaatioita tuotteita, palveluja ja toimintamalleja organisaatorajojen yli ulottuvissa verkostoissa. Tällä tavoitellaan hyvinvoinnin parantamista, palvelutoiminnan tehostamista erilaisilla yhteistoimintamuodoilla sekä kilpailukyvyyn parantamista. Passari-hankkeen toteutus ajoittui 1.10.2010 – 31.12.2011 väliselle ajalle. Painopisteenä oli työelämän ja palvelujen kehittäminen. Vason ja Tuomisen (2010, 79) mukaan menestyvä oppilaitos seuraa jatkuvasti ympäristössään tapahtuvia muutoksia, joiden perusteella kehitetään työelämän tarpeisiin soveltuvia koulutuspalveluja.

Päätavoitteena oli luoda toimintamalli – työllistymispolkumalli- jonka avulla saadaan olemassa olevat kotityöpalveluyritykset ja työelämän sekä koulutuksen ulkopuolella olevat henkilöt yhteen. Huomio tässä kiinnittyi yksilöiden työllistymiseen, yrittäjyyden monipuolistumiseen ja kilpailukyvyyn parantumiseen sekä uusien yritysten tai

yritysideoiden syntymiseen. Nurmisen ja Pennasen mukaan koulutusta pitää suunnata selkeästi yritysten ja työntekijöiden tarpeiden pohjalta eli tarvitaan työelämälähtöisempiä koulutusmalleja (Laitinen ym. 2007, 12- 13).

### 3.2.1 Verkostoituminen

Kyllösen (2013, 14) mukaan tulevaisuuden oppilaitoksista voi kehittyä hyvin verkostoitunut työyhteisö, jossa voi työskennellä aidosti moniammatillisissa ryhmissä. Kumppanuuksia syntyy yli perinteisten organisaatio – ja sektorirajojen niin oppilaitosten kuin yhteistyöyritystenkin välillä. Oppilaitosten keskinäinen verkostoituminen mahdollistaa koulutuspalvelujen monipuolisen tarjonnan turvaamisen. Vaikka verkostoitumista ja uudenlaisia kumppanuuksia tarvitaan tulevaisuudessa, ne eivät saa muodostua itsetarkoitukseksi. Yhteistyöltä vaaditaan tarkoituksenmukaista, tavoitteellista ja tuloksellista otetta ettei toimijat turhaudu vaan saavat lisäarvoa ja ratkaisuja ongelmiinsa. Laamasen (2012, 228) mukaan strategisella analyysillä tai tavoitteiden asettamisella ei päästä kovin pitkälle jos omaa toimintaa ei ymmärretä eikä hallita. Organisaatiossa pitää oivaltaa prosessien merkitys suorituskyvylle ja on opittava mittaamaan olennaista suorituskykyä.

Hankkeen verkostoitumissuunnitelmassa päädyttiin hyödyntämään Helsingin Yrittäjiä, joiden kautta etsittiin kotityöpalvelualan yrittäjiä ja pienryhmäkoteja. Hamelin (2001, 102) mielestä saman mielisiä kilpailijoita kannatta hyödyntää uusien innovatiivisten strategioiden kypsyttämässä. Hamelin mukaan kannattaa miettiä voiko saada muita organisaatioita yhteisen asian taakse ja käyttää niiden voimavaroja muuttaakseen toimialan kilpailudynamiikkaa. Kolmannelta sektorilta saatiin yhteistyöhön kaksi toimijaa. Yritys Helsinki, työvoimahallinto, Helsingin kaupungin henkilöstökeskus sekä vastaaviin hankkeisiin verkostoituminen kuuluivat myös suunnitelmaan.

Sounion (2010, 181) mukaan verkostoissa pitää olla erilaisia ihmisiä, koska silloin syntyvät uudet ideat ja näkökulmat. Kevään aikana suoritettiin kahdeksan yritystaapaamista, kaksi kolmannen sektorin edustajan tapaamista, yksi työvoimahallinnon tapaaminen, yksi Yritys Helsinki tapaaminen, kaksi Helsingin yrittäjät tapaamista,

kaksi Helsingin kaupungin henkilöstökeskuksen tapaamista, yksi oppisopimustoitomisto tapaaminen sekä viisi tapaamista muiden hankkeiden edustajien kanssa.

### **3.2.2 Vastaavien toimintamallien kartoitus**

Hankkeen rakentaminen aloitettiin projektiryhmässä 1.10.2010 ideoinnilla ja suunnittelulla sekä olemassa olevien vastaavien toimintamallien kartoituksella valtakunnallisesti ja kansainvälisesti. Kartoituksen tuloksena löydettiin useita toimintamalleja, joita ovat Sosiaalitalkkari-hanke, Avustajasta ammattiin-hanke, TOHO-projekti, Hyvinvointipooli-hanke, Omakotitalkkari-hanke, Koillis-Helsingin työ ja toimintahanke, Posivireen työllistymismalli sekä Kotityöpalveluiden markkinoiden kansainvälinen katsaus.

Olemassa olevan tiedon perusteella huomattiin, että toimintamallit Suomessa suunnitellaan ja koordinoidaan RAY:n tai ELY-keskusten kautta ja hallinnoidaan pääosin kolmannen sektorin kautta. Kaikissa malleissa painopiste oli pääasiallisesti työllistymisen tukemisessa ja kuntoutuksessa määräaikaisten ja palkkatuettujen työsuhteiden avulla. Toimintamalleissa koulutus on kuitenkin satunnaista eikä toiminnasta yleensä muodostu pysyvää käytäntöä. Toimintamallien elinkaari riippuu täysin rahoituksesta. Kotityöpalveluiden markkinoiden kansainvälisestä katsauksesta selvisi, että kotityöpalveluiden tarve tulee kasvamaan tulevaisuudessa ja palveluilta vaaditaan enemmän erityisesti laatua. Uusia toimijoita ja uusia malleja tarvitaan sekä yhteistyötä kolmannen sektorin, julkisen sektorin ja yritysten välille kaivataan enemmän.

### **3.2.3 Uuden toimintamallin suunnittelu**

Kerättyjen tietojen pohjalta lähdettiin suunnittelemaan uutta toimintamallia. Hanke-suunnitelman laadintaa ja verkostojen luomista aloitettiin suunnittelemaan heti koska toimintamalli haluttiin luoda yhdessä alan yritysten, kolmannen sektorin edustajien, työvoimahallinnon, yrityshautomon ja alan asiantuntijoiden kanssa. Hamelin (2001, 100) mukaan kumppanuuksien kekseliäs käyttö voi olla avain toimialan valankumoukseen. Oppilaitoksen pitää tehdä tiivistä yhteistyötä yritysten sekä muiden

koulutuksen järjestäjien kanssa. Kehittämistyössä kannattaa ehdottomasti tehdä yhteistyötä.

Syksyn aikana luotiin hankkeen toteutussuunnitelma keväälle 2011, johon kuului mukaan haluttavien yritysten ja kolmannen sektorin toimijoiden rekrytointi ja heidän informointi hankkeen etenemisestä. Tätä varten suunniteltiin Passari-seminaarin järjestämistä keväälle. Hankkeessa päätettiin keskittyä Helsingin alueen pienyritysten ja kolmannen sektorin toimijoihin. Toteutussuunnitelmaan kuului läheisesti yhteistyö TE-keskuksen kanssa koska opiskelijoiden kohderyhmä valittiin TE-keskuksen kautta. Toteutussuunnitelmaan kuului myös opiskelijakohderyhmän aikaisemman osaamisen ja tarvittavan täydentävän osaamisen kartoittaminen ja tarvittavan lisäkoulutuksen suunnittelu.

### **3.2.4 Toimintamallin kehittäminen**

Kamensky (2010, 35) kirjoittaa Ansoffin todenneen jo 40 vuotta sitten, että ”Todellisuudessa on olemassa vain yksi syy organisaation epäonnistumiseen: yritys ei ole pystynyt muuttamaan ympäristössä tapahtuvien muutosten tahdissa.” Organisaation pitää pystyä koko ajan seuraamaan, ennakoimaan ja tulkitsemaan maailman kehittymistä. On vältettävä liiallista nykyrakenteen vaalimista ja liiallista nykyhetkessä pitäytymistä.

Toimintamallin kehittäminen aloitettiin asiantuntijahaastattelujen ja tiedon keruun jälkeen projektiryhmän ja mentorin toimesta. Toimintamallia kehitettiin yhteistoiminnallisesti myös hankeseminaarin työpajoissa, joka järjestettiin 17.5.2011 Helsingissä. Länsisalmi (2013, 67) kirjoittaa innovaatioprosessista kollektiivisena oppimisprosessina. Tällöin työtä tekevä moniammatillinen tiimi oppii koko ajan tekemisen kohteesta. Työllistymispolkumallin ajatukseksi muotoutui, että

- työllistymispolku tukee työttömyysuhan vaarassa olevaa työntekijää ja/tai työtöntä työnhakijaa kiinnittymään takaisin työelämään ja uuteen ammattiin
- työntekijän soveltuvuus alalle kartoitetaan projektiryhmän toimesta ja hänelle järjestetään valmentavaa koulutusta kotityöpalvelualan työtehtäviin



- työnhakijalle etsitään työllistävä yritys tai organisaatio, johon Passari-opiskelija solmii työsuhteen
- työnantaja perehdyttää Passari-opiskelijan työtehtäviin, joiden avulla hän hankkii alalla tarvittavaa ammattitaitoa
- työsuhteen aikana tai sen päätyttyä Passari-opiskelija voi jatkaa opintojaan työvoimakoulutuksessa kotityöpalvelualan ammattilaiseksi tai lähihoitajaksi
- yrityspalveluiden turvin työntekijää tuetaan tarvittaessa myös alan yrittäjyyteen.

Kevään 2011 aikana lähdettiin suunnittelemaan visuaalista ilmettä hankkeelle ja käynnistettiin toimintamallin kotisivujen suunnittelu. Lisäksi aloitettiin valmentavan koulutuksen suunnittelu. Kevään aikana tehtiin väliraportointi Uudenmaan ELY-keskukselle ja anottiin jatkorahoitusta hankkeelle.

Passari hankkeen kotisivut avattiin elokuussa 2011. Toimintamallin hiontaa jatkettiin järjestämällä kysely Passari-hankkeen yrittäjäverkoston jäsenille, jonka avulla haluttiin kerätä tietoja, kokemuksia ja näkemyksiä. (liite 2) Hamelin (2001, 94) mukaan asiakaspinnan tietosisältöön kuuluu kaikki asiakkailta kerättävä tieto ja asiakkaiden hyväksi käytettävä tieto. Käytämmekö oikeasti hyväksi tilaisuudet syventää omaa tietämystämme asiakkaiden eli opiskelijoiden sekä yhteistyöyritysten tarpeista ja toiveista sekä mitä me oikeasti tiedämme asiakkaistamme? Hamelin (2001, 95) mukaan kannattaa miettiä, mitä me itse asiassa tiedämme asiakkaistamme ja pystymmekö keräämään talteen kaiken sen tiedon, minkä voisimme saada sekä miten kerättyä tietoa käytetään, että asiakkaita pystyttäisiin palvelemaan uusin tavoin?

### **3.2.5 Valmentavan koulutuksen suunnittelu**

Valmentavan koulutuksen suunnittelua jatkettiin hyödyntäen kyselyn tuloksia. Passari-hankkeen markkinointi aloitettiin mm. TE- toimistoinfoilla, osallistumalla Innostu oppimaan – messuille lokakuussa sekä oppilaitosmarkkinoinnilla. Vierulan (2009, 32) mukaan markkinointi on organisaatioon viety ajattelu ja toimintatapa, jonka syn-

nyttäminen edellyttää muutoksia niin ajattelussa kuin organisoitumisessa. Jos organisaatio haluaa menestyä, se tarvitsee hyviä tuotteita sekä hyvää viestintää. Vierula (2009, 107) toteaa, että ”markkinoinnillisuus on koko yrityksen tehtävä ja arvoa tuottavan tekemisen näkökulma löytyy asiakkuuksista, niiden kehittämisestä ja uusien asiakkuuksien luomisesta”.

Toimintamallin pilotoinnin suunnittelu aloitettiin valmentavan koulutuksen toteutuksen suunnittelun yhteydessä. Valmis pilotointisuunnitelma esiteltiin toimijoille toisessa hankeseminaarissa 29.11.2011, jossa käsiteltiin lisäksi Palveluja kotiin -passi koulutusta, palkkatuella työllistämistä ja palvelusetelikäytäntöjä. Opiskelija kohderyhmän rekrytointi suunniteltiin toteutettavaksi loka-marraskuun ajalle ja lopullinen kohderyhmän valinta joulukuun aikana. Tavoitteena oli, että pilottiryhmään valitaan 20 opiskelijaa. Yllättäväksi ongelmaksi muodostui se, että hankkeen keskeinen toimija työvoimahallinto ei pystynytkään tarjoamaan tarpeeksi työllistettäviä. Pehkonen (2009, 40- 42) kirjoittaa työvoimatarpeiden kohtaamattomuus ongelmasta. Työvoimapalveluja pitäisi tehostaa heti työttömyyden alkuvaiheessa. Valitettavasti työvoimatoimistoista puuttuu resurssit tähän. Pehkosen (2009, 42) mukaan työnvälityksen voimavarot pitäisi lisätä etenkin Uudellamaalla, koska siellä on yli 30 % koko maan työpaikoista ja kohtaanto-ongelmat muita maakuntia pahemmat. Joulukuussa aloitettiin opiskelijoiden haastattelut, jolloin päästiin haastattelemaan 18 hakijaa. Näistä 12 lähetettiin edelleen yrityksiin haastatteluun, joista yritykset valitsivat 7 Passaria. Haastatteluja jatkettiin vielä tammikuussa ja lopullinen opiskelijamäärä ensimmäiseen pilottiin oli 10 opiskelijaa.

### **3.3 Työllistymispolkumallin toteutuksen kuvaus**

Pilottiryhmän valmentava koulutus aloitettiin 30.1.2012 sisältäen oppilaitoksissa tapahtuvan lähiopetuksen ja yhteistyöyrityksissä tapahtuvan työssäoppimisen. Ensimmäiset ohjaukset tehtiin työpaikoille tehtiin helmi – maaliskuun aikana. Toinen ohjaukset tehtiin toukokuussa, jolloin myös kirjoitettiin palkkatuettujen työsuhteiden työsopimukset ja oppisopimussopimukset yritysten kanssa. Seuraavat ohjaukset tehtiin yhteistyöyrityksiin syyskuussa, jolloin oppimissuunnitelmiin kirjattiin opis-

kelijoiden jatkopolutus. Arviointitietoa kerättiin koko ajan ja kerätyn materiaalin pohjalta kootun materiaalin arvioi syksyllä hankkeen ulkopuolinen arvioija Harri Kostilainen Diakonia-ammattikorkeakoulun kehittämissyksiköstä.

Toimintamallin markkinointia jatkettiin mm. TE-toimistoinfoilla ja toisen kohderyhmän rekrytointi käynnistettiin TE-toimistossa 1.8.2012. Samalla jatkettiin uusien yritysten rekrytointia yhteistyökumppaneiksi. Passari-hankkeessa luotua matalan kynnyksen toimintamallia on levitetty ja testattu vuoden 2013 aikana Uudenmaan alueella Espoossa Omniassa kotityöpalvelualalle, Lahdessa koulutuskeskus Salpauksessa kotityöpalvelualalle sekä kaupan- ja hallinnon toimialoille sekä Hämeenlinnassa koulutuskeskus Tavastiassa kaupan- ja hallinnon toimialalle. Espoon Omniassa on lisäksi yhtenä painopistealueena ollut työharjoittelupaikkojen löytäminen maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille sekä löytää ruotsinkielisiä harjoittelijoita ruotsinkielisiin yrityksiin. Omnia, Tavastia, Salpaus ja Stadin ammattiopisto tekivät yhdessä OPH:n TYKE-hakemuksen. Siinä päätavoitteeksi asetettiin käytännönläheisen yhteistyömallin rakentaminen yritysverkostojen kanssa nuorten aikuisten työllistämiseksi. Hakemus hylättiin koska sillä ei ollut koko valtakunnan kattavaa verkostoa.

### **3.4 Hankkeen jatkuminen**

Projektiryhmä pääsi testaamaan toimintamallia pilottiryhmän kanssa. Opiskelijoilta, yhteistyöyrityksiltä, kouluttajilta ja työpaikkaohjaajilta saatujen arvokkaiden palautteiden pohjalta toimintamallin kehittelyä jatkettiin hankkeen jatkorahoituksen turvin.

Uudenmaan ELY-keskus suositteli, että toinen kurssi suoritetaan rekry-koulutuksena, millaisena se sitten toteutettiin. Toisen Passariyhmän valmentava koulutus aloitettiin 1.11.2012 ja siinä aloitti opiskelijoina jälleen kymmenen opiskelijaa samalla toimintamallilla, miten pilottiryhmä toimi.

Kolmannen passariyhmän koulutus toteutettiin edelleen rekry-koulutuksena kotityöpalvelualalle 12.8.–7.11.2013. Tällä kertaa kohderyhmänä oli helsinkiläisten li-

säksi myös espoolaiset palkkatukikelpoiset työttömät. Kohderyhmän rekrytointi aloitettiin 23.4.2013 Helsingin ja Espoon alueen TE-toimistoissa. Päätökset opiskelija-valinnoista tehtiin kesäkuun lopulla.

Hankkeessa on luotu työttömälle henkilölle työllistymispolkumalli kotityöpalvelualalle huomioiden yksilöiden työllistyminen, heidän päteväytyminensä työtehtäviin, yritysten työvoimatarpeeseen vastaaminen ja yrittäjyyteen tukeminen. Hankkeen tuloksia ja vaikutuksia on arvioitu ohjausryhmässä, oppilaitosten sisällä, hankekouksissa projektiryhmän ja mentorin toimesta sekä verkostotapaamisissa yhteistyöyritysten, kolmannen sektorin toimijoiden ja työvoimahallinnon kanssa (Kostilainen 2012).

## **4 Opinnäytetyön tutkimusaineisto ja – menetelmät**

### **4.1 Opinnäytetyön tutkimusympäristö ja kehittämistyöhön osallistujat**

Tässä kehittämistyössä tutkimusympäristönä oli Stadin aikuisopistossa kehitetty matalan kynnyksen työllistymispolkumalli, Passari, jonka ensisijaisena tavoitteena oli hankkia työntekijöitä pieniin kotityöpalvelualan yrityksiin. Hanke liittyi Helsingin kaupungin strategiaan, jonka tavoitteita ovat mm. palvelujen järjestäminen, kustannustehokkuuden lisääminen toiminnassa, syrjäytymisen ehkäisy sekä henkilöstön osaamisen kehittäminen. Opinnäytetyön perusteella tehtävän kehittämishankkeen kannalta tärkeän kohderyhmän muodostavat hankkeen yrittäjäverkoston edustajat, jotka toimivat pilottijaksolla opiskelijoiden työpaikkaohjaajina. Kohderyhmän edustajat työskentelevät joko kodinomaisissa laitoksissa tai kotityöpalvelualan yrityksissä.

### **4.2 Opinnäytetyön lähestymistapa**

Tämän kehittämistyön tutkimusstrategiana on tapaustutkimus (case study), koska tavoitteena on luoda kehittämis ehdotuksia, uutta tietoa ja ideoita ammatillisen koulutuksen ja elinkeinoelämän yhteistyön kehittämiseksi. Tässä työssä halutaan tuottaa tietoa Passari-hankkeesta sen todellisessa tilanteessa ja toimintaympäristössä. Tapaustutkimuksen avulla pyritään tuottamaan yksityiskohtaista tietoa tutkittavasta tapauksesta. Tapaustutkimuksessa on tärkeää saada suppeasta kohteesta paljon tietoa ja sen avulla haetaan vastauksia kysymyksiin ”miten?” ja ”miksi?”. Tapaustutkimuksen avulla ei pyritä tilastolliseen yleistämiseen vaan tavoitteena on hankkia uutta tietoa kehittämistyön tueksi. Tutkittava tapaus voi olla esimerkiksi ihmisryhmä, jolloin oleellista on että tutkittava kohde ymmärretään tietyinä kokonaisuuksina. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 52–53.) Metsämuurosen (2008, 16) mukaan tapaustutkimus on keskeinen kvalitatiivisen tutkimuksen tiedonhankinnan strategia, jonka avulla halutaan saada kokonaisvaltainen ymmärrys tutkittavasta kohteesta.

### 4.3 Opinnäytetyön menetelmä

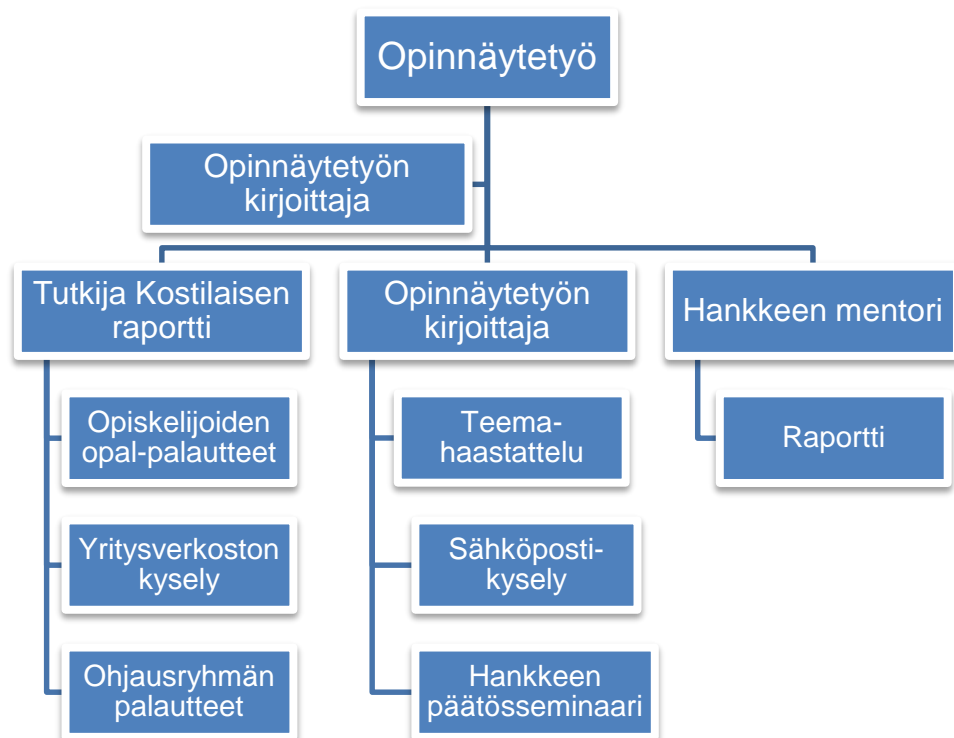
Laadullisia tutkimusmenetelmiä ovat teema-, avoin ja ryhmähaastattelu. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan todellista elämää, jossa kohde on harkitusti valittu ja tutkija on lähellä tutkittavia. Vaikka laadullisessa tutkimuksessa tutkittavia on huomattavasti vähemmän kuin määrällisessä tutkimuksessa, analysoitavaa aineistoa syntyy runsaasti. Tavoitteena on hankkia kohteesta paljon tietoa ja ymmärtää ilmiötä kokonaisvaltaisesti. Haastattelu on vuorovaikutustilanne, joka vaatii suurta luottamusta puolin ja toisin. Tutkijan on saatava luotettavaa tietoa ja haastateltavan on voitava luottaa siihen, että haastattelun tietoja käsitellään luottamuksellisesti. Haastatteluja käytetään paljon tiedonkeruumenetelmänä niin tutkimus- kuin kehittämistyössä ja haastattelumenetelmiä on erilaisia. (Ojasalo ym. 2009, 94–97.)

Tässä työssä opinnäytetyön kirjoittaja on käyttänyt teemahaastattelua, jossa haluttiin selvittää yhteistyöyritysten edustajien mielipiteet Passari-toimintamallin kehittämisen onnistumisesta. Työssä halutaan selvittää, mitkä seikat tukevat opiskelijan työllistymistä ja mitkä seikat ehkäisevät työllistymistä Passari kurssin päättyessä. Lisäksi haluttiin saada yhteistyöyritysten edustajilta mielipiteitä siitä, miten toimintamalli soveltuisi nuorten koulutusmalliksi. Haastateltaviksi henkilöiksi valittiin yhteistyöyrityksistä ne henkilöt, jotka olivat osallistuneet passari-opiskelijoiden rekrytointiin sekä toimineet työharjoittelujaksoilla työpaikkaohjaajina.

Haastattelua pidetään joustavana tiedonkeruumenetelmänä. Haastattelun aikana haastattelija voi toistaa kysymyksiä, oikaista mahdollisia väärinkäsityksiä sekä selvittää sanamuotoja. Haastattelija voi myös esittää kysymykset haluamassaan järjestyksessä tilanteen mukaan. Lisäksi on tärkeää, että haastateltavat saavat kysymykset jo etukäteen tutustuttavaksi. Tämä on eettisesti perusteltua, koska haastateltava on silloin täysin tietoinen, mitä haastattelu koskee. Ihmisten on helpompi lupautua haastateltaviksi kun tietävät, mistä haastattelussa on kyse. Haastattelun etuna voidaan lisäksi pitää havainnointia. Haastattelija pystyy havainnoimaan myös sen, miten asiat kerrotaan ja sanotaan. Haastattelun etuna on myös se, että haastateltavaksi voidaan valita sellaiset henkilöt, joilla on kokemusta tutkittavasta asiasta sekä jotka oikeasti tietävät aiheesta paljon. Teemahaastattelussa pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia eikä siinä voi kysellä mitä tahansa. Tutkimuksen tarkoitus on keskiössä. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 73–75.)

Aaltolan ja Vallin (2010, 70) toimittamassa teoksessa Kari Kiviniemi luonnehtii laadullista tutkimusta eräänlaiseksi prosessiksi, koska tutkija itse kehittyy tutkimusprosessin edetessä. Samoin tutkimustehtävää koskevat ratkaisut saattavat muotoutua vähitellen tutkimuksen edetessä. Tämä prosessiksi luokiteltava ominaispiirre korostaa tutkimuksen eri elementtien kehittymistä tutkimuksen edetessä. Elementteinä voidaan pitää tutkimustehtävää, teorian muodostamista, aineiston keruuta sekä aineiston analyysiä. Eri elementit limittyvät toisiinsa ja muotoutuvat tutkimuksen edetessä.

#### 4.4 Opinnäytetyön tutkimusaineiston keruu



Kaavio: Opinnäytetyössä käytettyjen tutkimusaineistojen jaottelu.

Tässä työssä käytetty tutkimusaineisto perustuu osittain tutkija Kostilaisen (2012) tekemän hankkeen arviointiraportin aineistoon. Opinnäytetyön kirjoittaja teki pilottikurssin suorittaneille opiskelijoille lyhyen sähköpostikyselyn joulukuussa 2013,

jossa tiedusteltiin jatkopolutuksen onnistumista. Kyselyn tavoitteena oli selvittää, miten pilottijakson opiskelijat ovat sijoittuneet opiskelu- tai työelämään Passari-kurssin jälkeen. Hankkeen päätösseminaarissa pidettyä paneelikeskustelua on hyödynnetty tutkimusaineistossa samoin kuin hankkeen mentorin kirjoittamaa arviointiraporttia.

Yhteistyöyritysten edustajille tehtiin teemahaastattelu tammi-helmikuussa 2014. Heille oli jo aikaisemmin kerrottu opinnäytetyön tekemisestä, jonka yhteydessä heitä tultaisiin haastattelemaan Passari-toimintamallin kehittämiseksi. Suurin osa yritysten edustajista suostui haastatteluun mielellään. Teemahaastattelu sopii hyvin tiedonkeruumenetelmäksi tapaustutkimuksessa koska siihen liittyy ihmisen toiminnan tutkimista eri tilanteissa. Tällöin kehitettävän tapauksen toimijat kuvaavat ja selittävät tapausta. (Ojasalo ym. 2009, 55.)

Yhteistyöyritysten edustajiin oltiin yhteydessä puhelimitse ja sovittiin haastattelu-aika. Samalla selvitettiin sähköpostiosoite, johon lähetettiin haastattelun teemat etukäteen tutustuttavaksi. Teemahaastattelun aihealueiksi valittiin seuraavat:

- Passarin rekrytointi
- Passarin valmennus työhön
- Passari työssä
- Passarin jatkopolutus
- Toimintamallin soveltuvuus nuorten koulutukseen.

Haastattelut tehtiin yhteistyöyritysten edustajien työpaikoilla. Kaikki teemahaastatteluun osallistuneet olivat naisia samoin kuin kaikki Passari-opiskelijatkin. Tutkimusaineiston keruun jälkeen haastattelut litteroitiin sanasta sanaan. Litteroinnin jälkeen haastattelut analysoitiin ja analysoinnissa otettiin huomioon ainoastaan asiat, jotka oli ilmaistu selkeästi.

Kehittämistyön menetelmät kirjassa (2009) kirjoitetaan saturaatiopisteestä, mikä tarkoittaa sitä, että haastatteluja on tehty tarpeeksi kun uudet haastattelut eivät enää



tuota mitään oleellisen uutta tietoa kehittämistyön näkökulmasta katsoen. Opinnäytetyön kirjoittajan mielestä saturaatiopiste saavutettiin haastatteluissa. (Ojasalo ym. 2009, 100–101.)

## 5 Passari-hankkeen arviointi

### 5.1 Pilottiryhmän arviointiraportti

Kostilaisen (2012) arvioinnissa tarkastellaan missä määrin saadut tulokset vastaavat Passari-hankkeelle asetettuja tavoitteita. Samalla tehdään kehittämissuhteita ja pohditaan kuinka hanke vastaa nykyisiin/tuleviin yhteiskunnallisiin haasteisiin. Kostilaisen arviointi toteutettiin loka-joulukuussa 2012 ja se perustuu projektin tuottaman monipuolisen aineiston laadulliseen analyysiin. Kotityöpalvelujen kysyntä tulee kasvamaan väestön ikääntymisen ja kotona tapahtuvan hoidon lisääntymisen johdosta julkisten palvelujen puolella. Myös yksityisten kotityöpalvelujen kysyntä tulee kasvamaan tulevaisuudessa. Työvoiman tarpeen kasvu tulee olemaan erittäin suuri seuraavien 5-10 vuoden aikana. Rekrytoinnissa kotityöpalveluala kilpailee muiden alojen kanssa osaavasta työvoimasta. Passari-hankkeessa kehitetty toimintamalli soveltuu hyvin työvoiman hankintaan. (Kostilainen 2012, 10.)

Passari-hankkeessa on kehitetty uudenlaista koulutuksellista yhteistyötä oppilaitoksen ja yritysten välillä. Kostilainen (2012, 2) kirjoittaa hankkeen synnyttäneen projektin kohderyhmiä palvelevan matalan kynnyksen työllisyyspolkumallin. Projektin kuluessa on syntynyt verkostoja, aineistoja ja työvälaineitä. Näitä voidaan soveltaa sekä toteutukseen osallistuvien organisaatioiden toiminnassa, että laajemminkin työelämän kehittämistoiminnassa.

Koistilaisen (2012, 10) mukaan Passari-työllistymispolkumalli tarjoaa myös nuorten työllistymisen kannalta hyvän pohjan ratkoa osaamis- ja työelämään kiinnittymisongelmia. Rekrytointia, koulutuksen sisältöjä sekä työssäoppimisjaksoja kannattaa kehittää edelleen pohtimalla esimerkiksi erilaisia palvelukonsepteja kotiin tuotettavissa palveluissa. Tämä saattaisi vahvistaa nykyisin heikosti toteutuvaa Passari-mallin yrittäjyysulottuvuutta, jossa voitaisiin hyödyntää yritysyhteistyön syventämistä, asiantuntijaverkostoa sekä ennakoititoimintaa.

Nurmisen ja Pennasen mukaan koulutusta pitää suunnata selkeästi yritysten ja työntekijöiden tarpeiden pohjalta eli tarvitaan työelämälähtöisempiä koulutusmalleja. (Laitinen ym. 2007, 12- 13.) Kostilaisen arvioinnin mukaan (2012, 10) Passari-toimintamalli on linjassa Stadin aikuisopiston strategian kanssa koska hanke on työelämälähtöinen, jossa opiskelijoiden yksilölliset valinnat huomioidaan ja niitä tuetaan ohjauksen avulla.

”Hankeidea osoittaa reagoitiherkkyyttä ja proaktiivisuutta, jotka mainitaan strategiassa kriittisinä aikuiskoulutuksen menestystekijöinä. Relevanssi toteutuu vähintään hyvin myös verkostoon kuuluvien organisaatioiden ja asiantuntijoiden osaamisen osalta. Mukaan saadun verkoston monipuolisuus ja moniammatillisuus ovat tukeneet Passari-toimintamallin kehittämistä (Kostilainen 2012, 10).”

Kostilaisen (2012,11) arvioinnissa mainitaan että työnantajat toivoivat passari harjoittelijoilta ammattiosaamisen lisäksi erityisesti työelämän sosiaalisia taitoja, asennetta, tilanteisiin sopeutumista ja oikeaa reagointia. Koulutussisällöissä nämä asiat löytyvät mutta epäselväksi jäi miten asia huomioitiin henkilökohtaistamisessa. Varilan ja Rekolan (2003, 217) mukaan omaa osaamattomuutta peitellään, mikä ilmenee esimerkiksi toimintamallien vastustamisena. Ahdistuksen ja epävarmuuden kohtaamisen taitoa pitäisi myös osata kehittää.

Kostilainen (2012, 12) kirjoittaa, että luodun mallin hyödyntämiseen jatkossa on monia erilaisia, jopa samanaikaisia vaihtoehtoja. Oleellisinta on resurssien löytyminen ja/ tai uudelleen kohdentaminen nykyisessä toimintaympäristössä. Malli voidaan ottaa käyttöön Stadin aikuisopiston valituille kohderyhmille. Mallin toimintatavat voidaan saattaa laajasti tiedoksi henkilöstölle. Mallia kannattaisi hyödyntää yhtenä opintoalojen oppilashankinnan väylänä. Passari voisi olla myös erillinen, jatkuvasti toteutettava työelämäpalvelu, jonka rahoitus tulisi ainakin osittain työvoimahallinnon kautta. Mallin ohjausryhmän toimintaa pitäisi kehittää siten, että pystyttäisiin ohjaamaan toimintamallia vastaamaan yhä tarkemmin toimintaympäristön vaatimuksia. Yhteistyöyritykset pitäisi saada kiinteämmin, mutta eivät välttämättä suoraan vaan välillisesti mukaan toimintamallin ohjaukseen. Kostilaisen mukaan toimintamallin

siirto ja hyödyntäminen nykyistä toteutus- ja toimintaympäristöä laajemmin on suositeltavaa. Malli kannatta valtavirtaistaa ja oleellista siinä on paikallistuntemus, oikeat verkostot ja toimintamallin soveltaminen kyseiseen paikalliseen tarpeeseen.

Kostilaisen (2012, 9) mukaan rekrytointiprosessi pitää saada sujuvammaksi. Rekrytointiprosessin kehittämisen kannalta yhteistyö viranomaisten kanssa on varmistettava paremmin. Rekrytoinnissa työvoimaviranomaiset eivät kyenneet osoittamaan volyymin määrin, että hanke ja yhteistyöyritykset olisivat voineet tehdä aitoa valintaa opiskelijoista. Työvoimahallinnon sitoutuminen pitää varmistaa ja saada aikaan yhteinen näkemys rekrytointiprosessista Passari-toimintamallin kanssa. Rekrytoinnin kehittäminen mahdollistaisi suuremman volyymin ja aidon valinnan. Mikäli rekrytoinnissa epäonnistutaan, seurannaisvaikutukset ovat vakavat moneen toimintamallin kohtaan. Erityisesti epäonnistunut rekrytointivaihe on este yritysten oikeanlaisen työvoimaan saannille ja palveluiden kehittymiselle ja kasvulle.

Näkemykset yritysten osaamistarpeesta eivät olleet täysin linjassa projektiryhmän ja yhteistyöyritysten välillä. Projektiryhmällä on alusta saakka ollut selkeä tavoite kouluttaa alalle moniosaajia. Tämä näkemys ei oikeasti toteutunut työharjoittelujaksoilla kaikissa yhteistyöyrityksissä. Suurimmassa osassa työssäoppimispaikoista opiskelijat pääsivät tekemään vain tiettyjä työtehtäviä – lähinnä siivoustyötä. Kannattaa miettiä voiko näin lyhyen kurssin aikana omaksua moniosaajuutta. Moniosaajuus on enemmänkin ajan ja kokemuksen myötä vaiheittain kumuloituva ja haluttu otettava asia, joka voisi soveltua paremmin enemmän työkokemusta omaavalle kohderyhmälle? (Kostilainen 2012, 8-9.)

Passari-toimintamallin yrittäjyys näkökulmaan Kostilaisella (2012,10) on selkeä mielipide.

”Ei (ole realistinen). Resurssi on kohdennettava ammattiosaamiseen. Kohderyhmä on kokenut jo työssäoppimisjaksot kovin haastavina – joskin motivoivina – joten polun tällä aikajänteellä yrittäjyysvaihtoehto ei liene realistinen. Mallin aikajännettä ja vaiheistusta tulisi kehittää, ja liittää malliin yhteiskunnallisen yrittämisen ja osuuskuntatoiminnan väyliä.”

Toimintamalli kannattaa juurruttaa oppilaitoksen käytänteiksi valituille kohderyhmille. Toimintamallin toimintatavat voidaan saattaa tiedoksi koko henkilöstölle. Mallia voisi hyödyntää yhtenä opintoalojen oppilashankinnan väylänä. Passari voisi olla erillinen jatkuvasti toteutettava työelämäpalvelu, joka saisi rahoituksensa ainakin osittain työvoimahallinnon kautta. Mallin ohjausryhmätoiminnan kehittäminen on tärkeää. Sen pitäisi pystyä ohjaamaan toimintamallia vastaamaan yhä tarkemmin toimintaympäristön vaatimuksiin. Kannattaisi myös pohtia, miten yritykset olisivat kiinteämmin, mukana toimintamallin ohjauksessa. Toimintamallin siirto ja hyödyntäminen nykyistä toteutus- ja toimintaympäristöä laajemmin on suositeltavaa. (Kostilainen 2012, 13.)

## **5.2 Yhteistyöyritysten teemahaastattelun tulokset 2014**

Teemahaastatteluun osallistuneet yhteistyöyritysten edustajat työskentelevät kotityöpalveluyrityksessä, kodinomaisissa hoitolaitoksissa ja kodinomaisissa laitoksissa. Haastateltavat henkilöt työskentelevät yrityksissä toimitusjohtajina (2 hlö), palvelutalon johtajina (2 hlö) ja vastaavina hoitajina (2 hlö).

Kostilaisen (2012,11) mukaan Passari-toimintamallin kehittäminen edellyttää yhteistyöyritysten todellisten tarpeiden tunnistamista ja sisällön fokusointia toimintaympäristön perusteella. Passari-toimintamalli pitää saada paremmin tunnetuksi työantajille. Tunnettavuuden lisäämisessä voitaisiin hyödyntää yrityksiin tehtäviä osaamistarvekartoituksia, joita tehdään Stadin aikuisopistossa samoin kuin Omnian ”Oskari”-hankkeessa. Osaamiskartoitus tapaamisessa on hyvä tilaisuus markkinoida matalan kynnyksen koulutusmallia yhtenä opiskeluvaihtoehtona.

### **5.2.1 Passari-opiskelijoiden rekrytointi**

Lähes kaikkien haastateltujen mielipiteet rekrytoinnista olivat pelkästään myönteisiä. Todettiin, että oli helppoa valita esihaastattelun jälkeen motivoituneista hakijoista parhaat. Haastatellut pitivät yleisesti tärkeänä, että yritykset pääsivät itsekin haastattelemaan ehdokkaita esihaastattelun jälkeen. Haastatteluissa kävi ilmi, että

yrittäjillä ei itsellään olisi mahdollisuuksia lähteä seulomaan alusta alkaen suuresta hakijamäärästä ehdokkaita, joten rekrytointia pidettiin hyvin järjestettynä.

”...kaikki, jotka oli meille haastatteluun seuloutunut, olisimme voineet ottaa jokaisen...”

”...oli hyvä että ehdokkaat oli esihaastateltu ja varsin hyvin tämä työ oli Stadin aikuisopistossa tehty...”

”...muita kanavia kautta tulee paljon huonompia...”

Muutama negatiivinen kokemus ilmeni kahdessa eri yrityksessä. Haluttiin lisää suurempaa tarkkuutta ja vaihteistusta rekrytointiin. Hyvien hakijoiden kohdalla ongelmaksi muodostui se, että heidän tavoitteet olivat jo alun perin liian korkealla eikä varsinainen kotityöpalveluala kiinnostanutkaan.

”...hyviä ihmisiä kuitenkin tarvittaisiin nimenomaan kotipalvelutyöhön...”

”... Syvähaastatteluja pitäisi mielestäni olla parissakin vaiheessa, jotta päästään lähemmäs sitä, millainen hakija on...!

”...Eka kierroksella oli joku laitospäällikö haastattelussa, joka oli kummallinen...”

”...mielestäni olisi oikeutettua vaatia hakijoilta terveyshistoriaa...”

Negatiiviset palautteet tulivat yrityksistä, joissa Passari-opiskelijan kanssa ilmeni ongelmia heti työharjoittelun alkuvaiheessa. Työn alettua opiskelija esimerkiksi ilmoittikin menevänsä ranneleikkaukseen tai osalla ilmeni ongelmia alkoholin kanssa.

### **5.2.2 Passari opiskelijoiden valmennus työhön**

Passari-opiskelijan valmentaminen työhön vaati yritysten ohjaajilta paljon voimavaroja. Perehdyttämisen merkitys työn oppimiseen näkyy tässä selvästi. Opiskelijat olivat kaikki hyvin erilaisin taustoin koulutuksessa mukana. Tässä näkyy selvästi, miten yritysten työpaikkaohjaajat kokivat ohjauksen ylimääräisenä ja vaativana lisätyönä itselleen, etenkin kun kyseessä oli arka ja ujo opiskelija.

”...Välillä tuntui, että opiskelija ei osaa mitään vaikka jokainenhan tekee kotisiivousta omassa kotonaan...”

”...Oliko koulutus tehty liian korkealentoiseksi...”

”...arastelivat toisen kotona työskentelemistä...”

Erään yrityksen edustajan mielestä erilaisten laitteiden ja menetelmien hallinta ja osaaminen on tärkeää mutta onko se tärkeintä kotityöpalvelussa? Tässä haluttiin korostaa valmentamista asiakkaan kohtaamiseen ja asiakastuntemuksen parantamiseksi. Tällöin opiskelija pystyisi paremmin hahmottamaan kokonaisuuksia ja vetämään johtopäätöksiä asiakkaan todellisista odotuksista.

”...kaiken kaikkiaan olisi varmasti syytä painottaa sosiaalisen kanssakäymisen taidoja...”

”...muistisairaahan hoitaminen saattaa olla hämmentävää jos ei ole kokemusta kun asiakkaat ottavat lähikontaktia ja jopa pusun poskelle...”

Toisaalta taas yhdessä yrityksessä oltiin sitä mieltä, että siivoustyön perusteet oli opiskeltu oppilaitoksessa hyvin. Tässä yrityksessä pahoiteltiin sitä, että Passarit eivät saaneet riittävästi perehdytystä siivoustyöhön kyseisessä yrityksessä.

”...opiskelijoilla oli varmaan enemmän teoriapohjaa siivoukseen kuin meidän omilla työntekijöillä...”

”...on tullut oma-aloitteisia opiskelijoita ja osanneet tuoda oppia ja tietoa jopa koulusta työelämään...”

Passarien koulutus on lyhyt ja intensiivinen jakso, johon on mahdutettu paljon opittavia asioita. Koulutus nähtiin yrityksissä kuitenkin selkeänä. Kun opiskelija pääsi aluksi vakituisen työntekijän pariin, valmiudet itsenäiseen työhön kehittyivät nopeasti. Tekniikan osuuden koulutusta ei yrityksissä nähty tarpeellisena. Teknisistä töistä lampun vaihtaminen nähtiin tarpeellisena mutta ei paljon muuta.

### 5.2.3 Kokemuksia Passareista työntekijöinä

Passari-opiskelijat ovat pystyneet suoriutumaan annetuista työtehtävistä pääsääntöisesti hyvin. Työn jälki on ollut hyvää ja ohjeistukset on otettu paremmin vastaan kuin muita kanavia kautta tulleilla työharjoittelijoilla, jolloin on mm. tullut tilanteita, joissa

”...uuden työntekijän aloittaessa työnjälki on saattanut olla keinoa ja siisteyskäsitys saattaa olla täysin erilainen, mitä työpaikalla vaaditaan. On jouduttu jopa korjaamaan jälkiä...”

Passari-opiskelijat poikkesivat näistä nimenomaan huolellisuudessa, tarkkuudessa ja innokkuudessa oppimaan uutta koska ovat ymmärtäneet korkean vaatimustason. Kaikki opiskelijat ovat suostuneet tekemään kaikkia annettuja työtehtäviä. Toisaalta kävi ilmi, että varsinainen avustaminen saattaakin olla monelle iso asia.

”...mihin oikeasti kykenee avustamisessa oman luonteensa kanssa...”

Kotityöpalvelualan työtehtävät keskittyvät oleellisesti siivoustehtäviin. Kaikki opiskelijat toivoivat kuitenkin muitakin työtehtäviä kuin siivoamista. Varsinaisia työelämän pelisääntöjä ei aina osattu. Esimerkkinä perheellinen opiskelija, joka oli ollut poissa työstä aviomiehen flunssan vuoksi, eikä ymmärtänyt, että niin ei voi tehdä.

Kotityöpalvelussa työ tehdään asiakkaan kotona, jolloin sitä ei varsinaisesti voi oppia oppikirjoista. Materiaaliopinnot kuitenkin on hyvä olla hallinnassa heti alkuvaiheessa, että käytetään oikeita puhdistusaineita- ja välineitä oikeille pinnoille. Käytännön työtehtävissä on syytä edetä varovasti, ellei ole varma, mitä on tekemässä että ei pilata asiakkaan asunnon kalusteita ja pintoja.

”...asiakas odottaa, että työ tehdään samoin kuin on itse tehnyt...”

Asiakkaat suhtautuivat pääosin hyvin Passari-opiskelijoihin kun heitä oli informoitu asiasta etukäteen. Jotkut asiakkaat olivat tyytyväisiä saadessaan enemmän apua. Tässä yrityksessä opiskelijat pääsivät tekemään laaja-alaisemmin erilaisia työtehtäviä.



”...pääsivät tekemään siivousta, kaupassa käyntiä, ruoan laittoa, lastenhoitoa, lumi-  
töitä. Vammaisia pyörätuolissa, sokeita, lapsiperheitä ja tavallisia perheitä...”

Yrityksen näkökulmasta siivoustyöhön on helpointa tulla.

”...vammaiset asiakaskuntana on erityisen vaativa. Asiakkaiden omaiset äidit ja isät  
ovat vaativa sidosryhmä...”

Eräässä yrityksessä koettiin ongelmaksi se, että Passari-opiskelijat otettiin siivous  
ja kodinhoitotyöhön vaikka nämä palvelut oli ulkoistettu ulkopuoliselle yrittäjälle.  
Omalla hoitohenkilökunnalla ei siis ollut sitä erikoisosaamista lainkaan. Työn suun-  
nittelussa ja organisoinnissa sentään kyettiin auttamaan. Opiskelijat toki näkivät,  
minkälaista työtä ko. yrityksessä tehtiin ja opiskelijoiden motivaatio oli kohdallaan  
koska heillä kaikilla oli selkeä päämäärä.

Erään haastatellun mielestä ennen työssäoppimisjaksoa opiskelijan kannattaisi  
tehdä analyysin itsestään ja miettiä, mitä osaa, mitä haluaa oppia ja mitä ei vielä  
hallitse lainkaan.

”...tekisi oppimisesta varmasti tehokkaampaa kuin passiivinen seurailu ja mukana  
kulkeminen...”

#### **5.2.4 Näkemyksiä Passareiden jatkopolutuksesta**

Passarien jatkopolutus tuntuu olevan vaikea ratkaistavaksi monista eri syistä. Haas-  
teellisin näistä syistä on työnkuva. Useimmissa yhteistyöyrityksissä tarvitaan lähi-  
hoitajia, joiden työnkuva on laaja. Erään yrityksen alkuperäinen idea lähteä Passari-  
hankkeeseen mukaan oli se, että yritys aikoi hankkia takaisin ulkoistetun siivouspal-  
velun. Toiminnan muuttaminen kuitenkin venyi eikä siivouspalvelua ollut hankittu  
takaisin vielä kolmannenkaan Passari-ryhmän aloittaessa työharjoittelun.

”...jos meillä ei ole mahdollista työllistää niin se on epäreilua opiskelijaa kohtaan...”

Myös Helsingin kaupungin päätökset mitoituksista hankaloittavat esimerkiksi Pas-  
sari-työllistymismallin kehittämistä. Toisessa yrityksessä kaksi passaria jäivät heti

työhön. Molemmat ovat tällä hetkellä oppisopimusopiskelijoina lähihoitajiksi. Opiskelijoiden luotettavuus ja asiakkailta saatu palaute merkitsivät valinnoissa paljon, joten ongelmia jatkopolutukseen ei ollut.

”...samoin työkavereiden palautteet vaikuttivat paljon...”

Yhden yrityksen haastateltava pohti, että ongelmana oli, mihin passari voitaisiin oikeasti työllistää koulutuksen ja työharjoittelun jälkeen. Tilanteet yrityksissä kuitenkin muuttuvat nopeastikin ja tarvetta lyhytaikaisiin sijaisuuksiin on toistuvasti. Silloin kun pystytään tarjoamaan vain osa-aikaista työtä, opiskelijat eivät pysty ottamaan niitä vastaan koska menettäisivät kaikki sosiaaliturat työn kuitenkaan olematta kokoaikaista työtä. Keikkatyöntekijöistä on koko ajan pulaa koska tarvittaisiin paljon sellaisia silloin tällöin töihin tulevia ihmisiä.

Useimmat passari-opiskelijat kuitenkin kokivat siivoustyön enemmän tai vähemmän houkuttelevana, koska siivoustyö on erillistä ja yksinäisempää työtä.

Passari-työllistymismallia pidettiin kuitenkin yleisesti kannatettavana hankkeena ja lähihoitajiksi haluavien toivottiin tutustuvan alaan esimerkiksi passari toimintamallin avulla. Toimintamallin edelleen kehittämistä ja jatkamista toivottiin paljon.

Vahvoja mielipiteitä nousi pitkäaikaistyöttömien työllistämisestä ja kouluttamisesta.

”...kentällä on paljon sellaisia tyyppejä, joita ei voisi laittaa lähellekään toista ihmistä saati avustamaan raha-asioissa...”

### **5.2.5 Näkemyksiä Passari työllistymispolkumallin soveltuvuudesta nuorille**

Hankeessa luotu toimintamalli nähtiin hyvänä tapana nuorille tutustua alaan. Nuoret näkisivät heti, vastaavatko odotukset ja mielikuvat todellisuutta.

”...monet ilmoittavat haluavansa ”seuraneideiksi” vanhuksille. Siitä vaan ei kukaan maksa palkkaa...”

Joidenkin haastateltavien mielestä malli sopisi nuorille hyvin, koska ikäihmiset pitävät nuorista ihmisistä. Nuori ja aikuinen työparina olisivat kokeilemisen arvoinen toimintatapa. Malli voisi toimia hyvin etenkin kodinomaisissa laitoksissa tosin kuin kotityöpalvelussa, jolloin haasteeksi voi nousta asiakkaan suhtautuminen asiaan.

Eräs haastateltava pohti sitä, miten halukkaita työntekijät olisivat ottamaan nuoria, jopa 16-vuotiaita opiskelijoita työpareikseen. Tämä lisäisi ennen kaikkea heidän omaa työtä ohjaustyön lisääntymisenä. Suurimmaksi ongelmaksi koetaankin ikä. Työntekijöiden mielestä työelämän pelisäännöt eivät ole selkeät nykyajan nuorille.

### **5.3 Pilottiryhmän opiskelijoiden palautteet koulutuksen lopussa**

Pilottiryhmän opiskelijoiden palautteissa kävi ilmi, että koulutuksen sisältö on vastannut pääasiassa odotuksia ja opiskelijat ovat olleet tyytyväisiä. Opiskelijoiden mielestä oppimistehtävät, ammattitaidon lisääntyminen ja opitun hyödyntäminen eivät kuitenkaan ole aivan tasapainossa suhteessa tavoitteisiin ja henkilökohtaistamiseen. (Kostilainen 2012, 8.)

Kostilainen (2012, 9) kirjoittaa passareiden kokemuksista työssäoppimisjaksoilla. Opiskelijoiden mukaan työskentelytavat tukivat oppimista kun toisaalta työhön perehdyttäminen vaihteli huomattavasti riippuen, minkä tyyliässä yrityksessä työskenteli. Yhteistyö kouluttajien ja opiskelijoiden välillä sujui erittäin hyvin. Opiskelija-palautteissa näkyy selkeästi, että avustamisen ja asioinnin koulutukseen olisi pitänyt varata enemmän aikaa ja harjoittelua ennen työssäoppimisjaksoa.

Opiskelijoiden mielestä työskentelytavat ovat tukeneet oppimista. Kostilaisen (2012, 9) arviointiraportista käy ilmi, että jotkut opiskelijoista kokivat työssäoppimisjaksojen asiakaskontaktin tulevan liian nopeasti vastaan, mikä aiheutti ”rimakauhua”. Toimintamallia kehitettäessä työssäoppimisjaksolla tapahtuvaa ohjausta on kehitettävä ja varmistettava että työpaikoilla tapahtuva ohjaaminen on asianmukaista. Silloin kun perusosaaminen ei ole riittävän vahva opiskelija joutuu ponnistelemaan työtehtävien suorittamisen kanssa liikaa. Työelämässä suositaan nopeaa toimintaa, joten työssä oppiminen saattaa oikeasti ehkäistä asiantuntijuuden kehittymistä vaikka tavoite on päinvastainen.

#### 5.4 Pilottiryhmän opiskelijoiden palautteet ja tilanne syksyllä 2013

Pilottijaksoon osallistuneille passareille lähetettiin sähköpostilla seuraava kysymys:

”Opiskelit ensimmäisessä passari-ryhmässä vuonna 2012. Toimin kurssillanne kouluttajana aihealueessa kodin ruokahuolto sekä työharjoittelun ohjaajana. Opiskelen tällä hetkellä itse ylempää ammattikorkeakoulututkintoa liiketalouden ja yrittäjyyden toimialalla ja teen opinnäytetyöni Passari-hankkeesta. Tähän työhön liittyen teen selvitystä siitä, miten passarit ovat sijoittuneet opiskelu/työelämään. Mielelläni kuulisin myös mielipiteesi passari kurssista näin kahden vuoden jälkeen. Voisitko siis ystävällisesti vastata tähän sähköpostiin ja kertoa, mikä on tilanteesi tällä hetkellä, opiskeletko vai oletko työelämässä? Voit myös soittaa tai laittaa tekstiviestin.” Vastaukset saatiin seitsemältä entiseltä opiskelijalta.

Vastaaja numero 1 oli pilottijaksolle tullessaan 40-vuotias, työtön ja koulutukseltaan laskentamerkonomi. Hän oli kiinnostunut hoiva-alasta. Lähihoitajaopinnot olivat jääneet kesken 2000-luvun alussa mutta edelleen lähihoitajaopinnot kiinnostivat oppisopimuskoulutuksena. Haastattelussa hänen todettiin olevan aidosti kiinnostunut työllistymispolusta. ”Passarikurssi oli hyödyllinen ja mielenkiintoinen kurssi. Pääsin kurssin jälkeen töihin XX-paikkaan avustajatoimintaan. Työ oli asiakkaiden auttamista heidän kotonaan nimikkeellä kotiavustaja. Työ oli asiakkaiden auttamista erilaisissa arkisissa asioissa kuten siivouksessa, kaupassa käynnissä, apteekissa käynnissä, ulkoilussa ja yleensäkin seurana vanhuksille joilla oli yksinäistä. Tutustuin sen työn kautta aivan ihaniin vanhuksiin ja pidin työstä paljon vaikkakin oli välillä raskasta jos oli peräkkäin pelkästään siivottavia asuntoja. Mutta työ myös antoi paljon ja vanhuksilta sai suoraa ja kiitollista palautetta heti. Oli erittäin rikas kokemus saada nähdä erilaisten vanhusten elämää ja kuulla heidän elämäntarinoitaan. Aloitin lähihoitajaopinnot tammikuussa. Passarikurssista jäi mukavia muistoja ja oikein kiva oli kurssiporukka ja opettajat.”

Vastaajalla numero kaksi oli 28-vuotias, jolla oli myös taustalla kesken jääneet lähihoitajaopinnot. Oli tehnyt keikkatöitä ja jäänyt työttömäksi elokuussa 2011. Haastattelussa todettiin hänen olevan erittäin motivoitunut työllistymispolulle lähtijä. ”Jatkoin työharjoittelupaikassani määräaikaisena asumispalvelutyöntekijänä kun passari

loppui. Vuoden verran työskentelin ja sitten aloitettiin oppisopimus lähihoitajaksi samassa paikassa. Oppisopimuksen aloituksessa kesti sen takia, kun olimme puolisen vuotta täysin ilman lähiesimiestä ja se oli aika sekavaa aikaa. Minulla oli aikaisempia opintoja takana joten nyt valmistun toukokuussa ja todennäköisesti jään sinne ainakin toistaiseksi töihin. Siellä asumispalvelutyöntekijän ja lähihoitajan tehtävät ei juurikaan eroa toisistaan, vain vastuu lisääntyy mm. lääkeasioissa. Kun aloitin työharjoittelun, oli silloisella esimiehellä aika vähän tietoa mikä koko passarihanke on ja hän pisti minut talon siistijän kanssa siivoamaan asuntoja, selvitin sitten melko pian että tavoitteenani oli oppisopimus lähihoitajaksi eikä siivoojaksi, onneksi sain sitten uudet työtehtävät. Itse koulussa tapahtuva opetus oli ajoittain aika turhan tuntuista, varsinkin se tekninen puoli, luulen että kaikki oli aika ihmeissään mitä tässä pitäisi meille opettaa. Hesoten ja teidän ruokapuoli oli ihan hyödyllinen, esim. hygieniapassin suorittaminen ja Hesotessa ergonomia jäi mieleen. Kaiken kaikkiaan niistä sai ihan hyödyllisiä arkisia tietoja. Haastetta olisin kaivannut enemmän. Mutta olen todella tyytyväinen että lähdin mukaan hankkeeseen ja sain sitä kautta hyvän työpaikan läheltä kotia ja valmistuminenkin on jo keväällä.”

Vastaaja numero kolme oli 25-vuotias ja jäämässä työttömäksi marraskuussa 2011. Hän oli työskennellyt koulunkäyntiavustajana ja henkilökohtaisena avustajana kolmen vuoden ajan. Haastattelussa todettiin hänellä olevan realistinen kuva itsestään ja tulevaisuudesta. Hänellä oli selkeät tavoitteet opintoihin ja työelämään. ”Minut palkattiin heti töihin työharjoittelupaikkaani ja aloitin vuoden alussa oppisopimusopiskelun lähihoitajaksi.”

Vastaaja numero neljä oli pilotin alkaessa hieman alle 60-vuotias. Hän oli koulutukseltaan lastenhoitaja. Hänellä oli runsaasti kokemusta hoitoalalta mutta oli jäänyt työttömäksi joulukuussa 2010. Haastattelussa todettiin hänellä olevan vahva kiinnostus avustamistyöhön. ”Työskentelen työharjoittelupaikassani puolen vuoden määräaikaisia työsuhteita kerrallaan. Vanhusten auttamista. Viihdyn ja passari oli hyvä kokemus.”

Vastaaja numero viisi oli 25-vuotias, jonka lähihoitajaopinnot olivat keskeytyneet raskauden vuoksi. Hän oli hoitanut lapsia kotona viisi vuotta ja halusi nyt lähteä uudelleen opiskelemaan. Hänellä oli myös työkokemusta hoitoapulaisena puolitoista

vuotta. Hän oli kiinnostunut jatkamaan lähihoitajaopintoja oppisopimuskoulutuksena. Haastattelussa katsottiin hänen olevan erittäin motivoitunut ja soveltuvuus alalle oli jo testattukin. ”Olen oppisopimuksella työharjoittelupaikassani, johon siis passari-aikana menin. Ilman passari-koulutusta en olisi nyt tuolla joten koulutus oli todella hyvä.”

Vastaaja numero kuusi oli 27-vuotias, jonka peruskoulu oli jäänyt kesken perheen ulkomailta asumisen vuoksi. Hän oli hoitanut kotona omia lapsiaan kahdeksan vuotta ja halusi nyt opiskella itselleen ammatin. Hänetkin todettiin haastattelussa erittäin motivoituneeksi. ”Jatkoin siellä työssäoppimispaikallani palkkatuella seuraavan kesän. Pääsin sitten syksyllä lähihoitaja kouluun stadin ammattiopistoon jossa opiskelen nyt toista vuotta.”

Vastaaja numero seitsemän oli osa-aikaisella sairaseläkkeellä (60 %) ja oli jäänyt työttömäksi työpaikkansa omistajavaihdoksen yhteydessä. Hänellä oli pitkä kokemus ravintola-alalta ja ikää koulutuksen alkaessa 60 vuotta. Hän koki kuitenkin voivansa tehdä työtä vielä joitakin vuosia ja oli kiinnostunut avustamistyöstä. ”Minä olen nyt eläkkeellä, tänään tuli ensimmäiset eläkerahat tilille! Passarikurssi oli tosi hyödyllinen, vaikka en työllistynytäkään. Kurssista on ollut hyötyä silti monella tavalla.”

Pilotin opiskelijat olivat kaikki tyytyväisiä kurssiin ja siihen, että olivat päässeet takaisin työelämään tai opiskelemaan. Kaikki olivat kuitenkin tavalla tai toisella kyöksissä lähihoitajakoulutukseen. Passari hankkeen alkuperäissuunnitelmassa helpotusta haettiin pääosin kotityöpalvelualalle, joka potee huutavaa työvoimapulaa.

## **5.5 Passarihankkeen päätösseminaari**

Passari-hankkeen päätösseminaari pidettiin 3.12.2013. Seminaarissa järjestettiin paneelikeskustelu, johon osallistui yritysmaailman edustaja, TE-toimiston edustaja sekä kaksi koulutussektorin edustajaa, toinen koulutuspäällikkö palvelualoilta ja toinen kotityöpalvelualan opettaja. Lisäksi keskustelussa oli edustus kolmannelta sektorilta. Paneelikeskustelu on nauhoitettu ja litteroitu ja siitä on poimittu oleellimmat koulutuksen kehittämisen näkökulmat sekä oppilaitosten ja yritysten yhteistyön kehittämiseen liittyvät näkökulmat.

### 5.5.1 Passari toimintamallin tarpeellisuus tulevaisuudessa

Yrity maailman edustajan mielestä Passari-hankkeessa luotu koulutusmalli on hyvä ja tämän koulutusmallin tuottamaa osaamista kaivattaisiin enemmän hoitokotiyritykseen. Passari-harjoittelija on ollut hyvin asiakaslähtöinen ja motivoitunut ja tällaisen kurssin käyneitä ihmisiä toivottaisiin lisää. Passari-kurssi on hyvä toimintamalli, mikä antaa mahdollisuuden tutustua tulevaan työhön. Opiskelija näkee paremmin onko se sitä työtä, mitä on kuvitellut. Monen eri-ikäisen ihmisen työyhteisö nähdään rikkautena. Kotityöpalvelualalle pitää saada mediaseksikkäämpi status. Vanhimmat passarit ovat olleet yli 60-vuotiaita. Eri iässä on eri ongelmia, plussia ja miinuksia. Maahanmuuttajat on yksi tärkeä kohderyhmä kotityöpalvelualaa ajateltaessa.

Kolmannen sektorin edustajan mukaan tämän hetken nuoret vastavalmistuneet lähihoitajat osaavat tempun jos toisenkin mutta he eivät osaa välttämättä kohdata ihmistä. Työhön pitäisi voida ottaa kouluttamattomia tai vähemmän koulutettuja henkilöitä, jotka olisivat suuntautuneet kotityöpalvelualaan. Henkilökotainen avustaminen - niin kuin passarihankkeessa oli - koettiin hyvin positiivisena asiana ja sen toivottiin lähtevän kehittymään. Ongelma on se, että kunnat eivät suostu maksamaan sellaisesta toiminnasta. Henkilökohtainen avustaminen asiakkaan kotona on kolmannen sektorin edustajan mukaan suuri tulevaisuuden muutos.

TE-toimiston edustajan mielestä asiakaspalvelutyötä pidetään yleensä kiinnostavana, mutta toisaalta se koetaan myös pelottavana. Esimerkiksi passari-opiskelijoilla oli aluksi vaikeaa mennä vieraan ihmisen kotiin. Pelko on perusteltua ja todellista kun ei koskaan tiedä, mitä on vastassa, minkälainen asiakas ja millaisella tuulella hän on tänään. TE-toimiston asiakkaat eivät tunne hyvin Kotityöpalvelua ja sillä vähän ”piika”- maine. Kotityöpalvelu on tärkeää työtä ja tulevaisuuden työtä mutta siinä ei hirveästi nähdä hohdokkuutta.

Passari-hankkeen mentorin mielestä kotityöpalvelussa nimenomaan siivouksella on valtavasti kysyntää ja runsaasti töitä tarjolla. Passari-opiskelijoiksi hakevien haastatteluissa hakijat sanoivat että siivous on ok. Tosin työharjoittelun alkaessa ei enää kaikki halunneetkaan siivota, mikä herätti ihmetystä yrityksissä.

### 5.5.2 Koulutuksen kehittämismallia

Palvelualojen aikuiskoulutuspäällikkö pitää Passari-hanketta hyvänä esimerkkinä oppilaitoksen kiinteästä työelämäyhteistyöstä. Oppilaitosten on verkostoiduttava entistä tehokkaammin tulevaisuudessa. Opiskelun sisällöllisen kehittämisen lisäksi pitää toimintaa miettiä laajempuna kokonaisuutena. Tulevaisuudessa kehittämiskohteena on se, että koulutuksesta tulee enemmän nykyistä ammattia tukevaa toimintaa. Passari-hankkeessa lähdettiin liikkeelle siitä että haettiin henkilöitä, jotka työllistyisivät kotityöpalvelualalle. Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta kentällä on paljon työssä olevia ihmisiä, jotka tarvitsevat etenkin ammattiosaamisen kehittämistä.

Kun koulutetaan jo alalla olevia, toiminnasta voisi muodostua onnistunut polku. Kun opiskelijat tietävät, mitä haluavat, esiin nousee tarve koulutukseen. Raha ja ammattiosaamisen syventäminen ei kuitenkaan kohtaa koulutuksen järjestäjän näkökulmasta oikeastaan kuin tutkinnon kautta ja se tekee oman haasteensa kehittämistyöhön.

Kolmannen sektorin ihmisiä kannattaisi käyttää kotityöpalvelussa koska se olisi pitkäaikaistyöttömienkin kannalta hyvä asia. Kotityöpalvelun opettaja näkee kolmannen sektorin roolin tulevaisuudessa sellaisena, jota tarvitaan entistä enemmän. Rahoituskuvio pitää saada toimivaksi että pystytään oikeasti suunnittelemaan ja kehittämään toimintaa. Jatkuva epätietoisuus rahoituksesta syö yrittäjyyttä kun ollaan rahoituksen suhteen epävarmalla pohjalla.

TE-keskuksen edustajan mielestä rekry-koulutukset ovat aina TE-keskuksen asiakkaiden mielestä mielenkiintoisia. Valmentava koulutus on täysin toisen tyyppinen johon haetaan toisenlaisilla perusteilla. Rekry koulutusta pidetään konkreettisempänä ja työelämälähtöisempänä.

Oppisopimustoimiston edustaja kertoi yhteistyöstä, jota tehdään peruskoulun opinto-ohjaajien kanssa. Nuoret, jotka jo peruskoulussa opiskelevat työpainotteisesti, haluavat jatkaa samaan tyyliin peruskoulun jälkeen. Tällöin puhutaan tuetusta oppisopimuksesta, jossa oppisopimustoimisto auttaa työpaikan etsimisessä ja siihen liittyvissä asioissa. Avoimessa ammattiopistossa on kehitetty treeni-ennakkopakso yhteistyössä yritysten kanssa. Treeni jaksossa tutustutaan erilaisiin työpaikkoihin. Opiskelijalla on viikko aikaa osoittaa, että oikeasti haluaa kyseisen työpaikan.



Joustavia opintopolkuja aloitetaan oppilaitoksessa, jonka jälkeen siirrytään oppisopimukseen tai vaikka päinvastoin. Vaihtoehtoja on, kunhan niitä osataan markkinoida nuorille.

Aikuiskoulutuspäällikön mukaan kohderyhmiä on monia erilaisia ja koulutuksen järjestäjän näkökulmasta on tärkeää miettiä, halutaanko vastata yhteiskuntatakuun ja koulutustakuun asioihin vai halutaanko tehdä ammattiosaamisen osaamista täydentävää koulutusta. Tämän hetkinen malli on enemmän kädentaitoihin ja asiakkaan kohtaamiseen liittyvää toimintaa. Kotityöpalvelualan kehittämisen kannalta pitää koulutuksessa huomioida entistä paremmin yrittäjäyys, verkostoitumisosaamiset sekä vuorovaikutustaitojen kehittäminen. Kouluttajien näkökulmasta - ”verkottaminen” ehkä olisi oikea termi. Opiskelijoille pitää opettaa, miten kontaktit löytyvät, mistä niitä haetaan ja miten kokonaisuus toimii. Opiskelevan ryhmän rooli saattaa olla tulevaisuudessa sen tyyppinen että opiskelijat ovat enemmän mentori/ tutor kouluttajia. Ihmisiä, jotka kertovat, mistä tietoa saa ja mihin kannattaa lähteä.

Työelämäyhteistyö on lähtökohta mutta kysymykseksi nousee se, minkä tyyppisenä yhteistyönä sitä tehdään. Koetaanko oppilaitoksessa että haetaan rekry näkökulmasta henkilöitä yritykseen vai koetaanko, että yritys on oppilaitoksen toimintakenttä, jossa tehdään yhdessä opetustyötä vai onko työelämä oppilaitoksen kilpailija?

Aikuiskoulutuspäällikön mukaan tällä hetkellä on paljon toimialoja, joiden ennakkotietojen mukaan ollaan laskusuhdanteessa. On paljon sellaisia toimialoja, joissa liittämällä jotain muuta täydentämään varsinaista tutkintoa, saatettaisiin löytää työllistyminen esimerkiksi kotityöpalvelualalta. Esimerkiksi merkonomille voisi lisätä opintoihin mukaan mm. kahvilapalvelun yksi osa ja sen jälkeen kentälle töihin. Koulutuksen järjestäjien on lähdettävä ”sekoittamaan” toimialoja. Nykyään mennään liian yksioikoisesti siinä, että sähkömies on sähkömies.

Tuleeko työvoittoinen opiskelu sitten kasvamaan tulevaisuudessa? Kaikki panelistit olivat tätä mieltä paitsi hankkeen mentori, jonka mukaan kentältä tulee kokoajan enemmän ja enemmän palautetta, että kuka ehtii ohjaamaan harjoittelijoita tai työsäoppijoita kiireisessä yritysmaailmassa. Pitäisi saada ihmiset ensin työhön pelkäämään halusta ja suuresta palosta, jonka innoittamana aloitetaan koulutuksen suorittaminen ja tutkinnon hankkiminen.

## 5.6 Hankkeen mentorin arviointi passari-hankkeesta

Tämä kappale on referaatti hankkeen mentorin (Härkki, 2013) arviointiraportista.

Passari-hankkeessa lähdettiin etsimään ratkaisuja ympäröivän yhteiskunnan tarpeisiin, kuten työttömyyden ehkäisyyn ja Suomen väestön ikääntyvien ihmisten kasvavan määrän aiheuttamiin toimenpiteisiin. Tärkeään rooliin nousi yritysکوhtainen räätälöity henkilövalinta ja koulutuksessa täsmäosaaminen. Keskiöön nousi myös rajapinnoilla olevat työllistymismahdollisuudet ja osaamistarpeet, jotka näkyivät ammatillisen koulutuksen ennakoitiraporteissa. Yhteiskunnallisen kehityksen haasteeseen Passari-hanke pyrki vastaamaan kehittämällä koulutus- ja valmennustarjontaan uudenlaista toimintatapaa alueellisesti sekä alakohtaisesti. Ennakointiselvitykset näyttivät selkeästi, että kotisiivouksessa on melko rajattomat työmahdollisuudet.

Passari-hankkeen onnistumisen kannalta oli tärkeä haaste löytää työllistävät järjestöt ja yritykset. Yhteistyöyritysten ja -toimijoiden rekrytointi vaati paljon työtä mm. verkostojen etsimisen ja luomisen kanssa. Tehty työ tuotti hyvän tuloksen, joka toimi koko hankkeen ajan. Verkostojen luomisessa käytettiin paljon suoria kontakteja. Yhteistyö yritysten ja hankkeen projektiryhmän välillä toimi erinomaisesti koko hankkeen ajan. Yritykset kokivat saavansa oppilaitoksilta palvelua ja tekevänsä oppilaitos-työnantaja yhteistyötä, jollaista ei aikaisemmin ole tehty. Työnantajilla oli mahdollisuus paitsi kuvata työllistettävän henkilön tarve, myös haastatella ja valita projektiryhmän esittämistä henkilöistä heille sopiva harjoittelija. Työnantajat pääsivät myös itse kouluttamaan harjoittelijoitaan yrityksissä työharjoittelujaksoilla. Työnantajilla oli suuri vaikutusmahdollisuus koulutuksen sisältöön ja olisi ollut teoreettinen mahdollisuus jopa vaikuttaa koulutuksen sisältöön koulutuksen aikana oppilaitoksessa. Koulutuksesta muodostui kuitenkin osin liian oppilaitoskeskeinen koska työnantajat kuitenkin jäivät jossain määrin kauaksi koulutuksen varsinaisesta toteutuksesta resurssien puuttuessa. Työelämäkeskeisyyden luonteva toteuttaminen vaatisi yhteistyöyrityksiltä niin suuria haasteita, että työelämäkeskeisyys ei näytä toteutuvan ilman, että resurssointia jaetaan myös työpaikoille.

Passari-hankkeessa mukana olleet työttömät työnhakijat saatiin hankkeen avulla innostettua koulutukseen ja hankeyhteistyöhön. Valitettavasti keskeisin työllistymismahdollisuus, kotisiivous ei enää herättänytkaan mukana olleiden kiinnostusta työ-

listyä. Kaikki Passari-koulutukseen valitut eivät alkuhaastattelulupauksistaan huolimatta olleetkaan kiinnostuneita kotisiivousammattista. Opiskelijoiden valinta epäonnistui pääosin siitä syystä, että valittavia ei ollut. Työllistämisen suuri ongelma oli, että hankkeen keskeinen toimija työvoimahallinto ei pystynyt tarjoamaan työllistettäviä. Tämä toi hankkeessa tyhjäkäyntiä sekä ennalta arvaamatonta työtä, tehtäviä joita ei oletettu hanketyöksi. Seuraavassa valinnassa nuoret kannatta ottaa valinnan kohteeksi ja pyrkiä varmistamaan todellinen työllistymishalukkuus.

Passari – hanke on tehnyt urauurtavaa työtä. Kolmen eri alan oppilaitoksen yhteistyössä toteuttama hanke on vaatinut poikkiammatillisen ymmärryksen löytämistä monella tasolla. Hanke on saavuttanut erityistä mainittavuutta siinä, että sosiaali-, palvelu- ja tekniikanala ovat konkreettisten koulutusten tasolla löytäneet toisensa ja yhteinen näkökulma on osoittautunut toimivaksi niin koulutusten kuin työelämään saattamisenkin osalta. Uutta otetta ja näkökulmaa ovat Passari-hankkeessa hyväksi maininneet niin työllistettävät kuin palveluja tarjoavat työpaikatkin, eli järjestöjen ja yritysten edustajat.

Passari-hankkeen tuloksena saatiin työpaikkoja, aktiivista yhteistyötä ja uudenlaista lyhytkestoista täsmäkoulutusta. Pilotointihankkeessa esiin nousseet ongelmat muodostuivat tavallaan tuloksiksi, joita kannatta hyödyntää oppimis- ja kehittämishaasteissa tulevissa kehittämishankkeissa. Passari-hankkeen toiminta-ajatuksina toteutuivat aktiivinen yhteistyöhakuisuus, työelämälähtöisyys, käytännön läheisyys, yksilöllinen valmennus ja työllistäminen sekä avoin ja raikas pyrkimys uusiin ratkaisuihin. Passari-hanke toimi haasteellisella alueella pitkäaikaistyöttömien saamiseksi työelämään. Hanke ei ole pelkästään toteuttanut vakiintuneita ja rutinoituneita toimintatapoja, vaan on ulottunut uusien mahdollisuuksien avaamiseen. Passari-toimintamalli on yltänyt niin pitkälle, että mallilla on erinomaiset mahdollisuudet jäädä pysyvästi käyttöön ja yleistyä valtakunnalliseksi.

## **6 Kehittämissuunnitelma Passari toimintamallin hyödyntämiseksi toisen asteen opiskelijoille ja työttömille nuorille**

### **6.1 Hankesuunnitelma**

Tämän opinnäytetyön avulla kerättyjen tietojen perusteella tehdään hankesuunnitelma toisen asteen koulutuksen ja työelämän yhteistyön kehittämiseksi ja syrjäytymisvaarassa olevien nuorten ja nuorten aikuisten ohjaamiseksi opiskeluun ja työelämään.

Koulutuksen ja työelämän kehittämis- ja palvelutehtävän maantieteellinen toiminta-alue on pääkaupunkiseutu kehyskuntineen. Hankkeen kehittämistehtävä liittyy Helsingin kaupungin kaikkia virastoja sitoviin yhteisstrategioihin. Hyvinvointia ja palveluja koskevan strategisen alueen painopisteinä ovat palvelujen järjestäminen, kustannustehokkuuden lisääminen toiminnassa, syrjäytymisen ehkäisy sekä henkilöstön osaaminen.

Voimassa olevista strategioista johdettuja koulutuksen ja työelämän yhteistyön kehittämistehtävään liittyviä toimenpidealueita ovat mm.

- osaavan työvoiman saaminen ja kotouttamisen tukeminen
- kansainvälisyyden edistäminen
- Helsinkiläisten osaamisen vahvistaminen
- työvoiman saatavuuden ja ammattiin johtavan koulutuksen tukeminen
- syrjäytymisvaarassa olevien henkilöiden opiskelun ja työllistymisen edistäminen.

Hankkeen tavoitteena on hyödyntää Passari-hankkeessa luotua toimintamallia syrjäytymisvaarassa olevien nuorten ja nuorten aikuisten saamiseksi koulutuksen ja työelämän piiriin. Tavoitteena on ensisijaisesti yksilöiden työllistyminen eikä niinkään tutkintoon johtavan koulutuksen suorittaminen. Passari-hankkeessa luotua toimintamallia voidaan hyödyntää kotityöpalveluiden lisäksi ammatillisten perustutkintojen eri opintokokonaisuuksien suorittamisessa esimerkiksi kahvilapalvelut ja pikaruokapalvelut.

## 6.2 Hankkeen käytännön toteutus

Hankkeen toteuttajana on Stadin ammattiopiston avoin ammattiopisto. Hanke aloitetaan ohjausryhmän ja projektiryhmän nimeämisellä. Hankkeen ohjausryhmään tulisi valita edustajat koulutuksen järjestäjältä, opetushallituksesta, TE-toimistosta, yhteistyöyritysten työpaikkaohjaajasta, peruskoulun opinto-ohjaajista sekä opiskelijoista. Hankkeen arvioinnissa huomioidaan opiskelijoiden työllistyminen, tutkintoon valmistavaan koulutukseen siirtyminen tai oppisopimuskoulutuksen aloittaminen tai uuden eri alalle suuntautuvan lyhytkurssin aloittaminen. Projektiryhmä ideoi ja suunnittelee ”Passari- palvelun moniosaaja” hankkeessa luodun toimintamallin avulla uutta toimintamallia nuorten näkökulmat ja vahvuudet huomioiden ohjausryhmän tuella. Projektiryhmä koostuu eri alojen opettajista Stadin ammattiopistossa.

Varsinainen toimintamallin kehittäminen aloitetaan mukaan tulevien yhteistyöyritysten rekrytoinnilla ja yhteistyöverkoston luomisella, johon kuuluu mm. yhteistyöyritykset, ammatilliset oppilaitokset sekä peruskoulun opot. Yhteistyöyrityksissä on oltava koulutettu työpaikkaohjaaja. Opiskelijoiden kohderyhmän valinnassa hyödynnetään niin peruskoulun kuin ammatillisten oppilaitosten opojen hankkimaa tietoa opiskelijoista. Ensisijaisena kohderyhmänä pidetään nuoria ja nuoria aikuisia, jotka eivät välttämättä tiedä, mitä haluavat opiskella ja mihin haluavat työllistyä. Toimintamallin tarkoituksena on ensisijaisesti tutustuttaa opiskelija työelämään, esimerkiksi työskentelemään kahvilassa ja sitä kautta saada syttymään kiinnostus työhön tai opiskeluun.

Projektiryhmä ja yhteistyöyritysten edustajat määrittelevät yhdessä opiskelijakohtaisesti, tämän taustat huomioiden kurssin pituuden. Opiskelijaryhmän koko tulisi olla 10 – 12 opiskelijaa, joita ohjaa kaksi opettajaa. Toinen opettaja vastaa oppilaitoksessa tapahtuvasta koulutuksesta ja toinen toimii työssäoppimisen ohjaajana. Oppilaitoksessa tapahtuva koulutus painottuu työelämän pelisääntöjen oppimiseen sekä alakohtaisesti oleellisesti tärkeisiin kokonaisuuksiin. Esimerkiksi kahvilatyöskentelyssä oppilaitoksessa opiskeltavat asiat liittyvät hygieniaan ja omavalvontaan.

Tarvittavan ammattitaidon hankkiminen tapahtuu pääosin työelämässä niin kuin ”Passari- palvelun moniosaaja” hankkeessa toimittiin. Osaamisen arvioinnissa käytetään samoja arviointikriteerejä kuin perustutkinnoissa. Opettaja on keskeisessä

roolissa opintojen ohjauksessa ja hänellä on oltava ammatillinen erityisopettajan pätevyys, sekä hyvät työelämä yhteydet. Opettaja vastaa opetuksen kehittämisestä huomioiden työelämän- ja opiskelijoiden tarpeet. Opettajan tehtävänä on kehittää opetukseen osallistuvien opiskelutaitoja ja opiskeluvalmiuksia työvaltaisesti.

### **6.3 Hankkeen avulla tavoiteltavat tulokset**

Hankkeen avulla tavoiteltavat tärkeimmät tulokset ovat syrjäytymisen ehkäiseminen ja opintojen keskeyttämisen ehkäiseminen. Tarkoituksena on löytää joustavia toimintatapoja, jotka tukevat opiskelijan kiinnittymistä opiskeluun ja / tai työelämään. Lyhyen kurssin avulla voidaan ehkä paremmin saada syrjäytymisvaarassa oleva nuori tai nuori aikuinen innostumaan, kiinnostumaan ja motivoitumaan opiskeluun ja työskentelyyn työelämässä enemmänkin.

Pyrkimyksenä on kehittää pedagogiikkaa ja pedagogisia ratkaisuja, jotka tukevat erilaisia joustavia opintojen toteuttamistapoja sekä vaihtoehtoisia väyliä opintojen suorittamiseen koskien erityisesti työvaltaisia toimintatapoja. Työelämässä tapahtuvan opiskelun kautta mahdollistetaan opiskelijoiden yksilölliset opintopolut, joissa päätavoitteena on opiskelijan työllistyminen eikä tutkinnon suorittaminen. Tavoitteena on päästä työ- ja toimintakokonaisuuksista muodostuvaan opetukseen, jossa erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden opintoihin saadaan asianmukaista tukea.

Tavoitteena on lisäksi oppilaitosten ja yhteistyöyritysten yhteistyön laadullinen kehittäminen. Yhteistyöyritykset pääsevät kouluttamaan henkilökuntaa juuri omiin tarpeisiinsa. Hanke on työelämälähtöinen, opiskelijoiden yksilöllisyyden huomioiva ja ohjauksen kautta niitä tukeva. ”Passari- palvelun moniosaaja” hankkeessa luodun toimintamallin avulla saadaan hyvä pohja ratkoa osaamis- ja työelämään kiinnittymisongelmia. Hankkeessa kehitettyjen toimintakäytäntöjen avulla pyritään siihen, että opiskelijat pystyvät etenemään opinnoissaan omia kykyjään ja taitojaan vastaavalla tavalla, joko hitaammin tai nopeammin toisin kuin tutkintoon valmistavassa koulutuksessa.

Hankkeen ohjausryhmä arvioi hankkeen toteutumista säännöllisissä kokoontumisissa. Hankkeen kaikille osapuolille tehdään palaute ja arviointikysely hankkeen

alussa, puolivälissä ja lopussa. Hankkeen onnistuneita tuloksia hyödynnetään toiminnan jatkamisessa ja jalkauttamisessa osaksi Stadin ammattiopiston TYKE-toimintaa. Hankkeen epäonnistuneita tuloksia hyödynnetään toimintamallin edelleen kehittämisessä.

Hankkeesta tiedotetaan oppilaitosten kotisivuilla, TE-toimiston kotisivuilla, yhteistyöyritysten kotisivuilla, opetusviraston kotisivuilla sekä sosiaalisessa mediassa. Hanketta koordinoiva oppilaitos on Stadin avoin ammattiopisto. Kehittämistehtävään liittyvän hankkeen toteutumiseen sitoutuneet työelämän yhteistyökumppanit ovat jo nykyään olemassa oleva työssäoppimisen yhteistyöverkosto.

## **7 Pohdinta**

### **7.1 Kehittämistyön luotettavuus**

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa kannattaa muistaa, että tutkimusta arvioidaan kokonaisuutena, jolloin johdonmukaisuus korostuu. Tutkimuksen kohde ja tarkoitus eli mitä tutkitaan ja miksi pitää olla selkeästi kuvattu samoin kuin omat sitoumukset aiheeseen tutkijana. Työssä pitää näkyä, miksi se on tutkijalle tärkeä. (Tuomi ja Sarajärvi, 2010, 140.)

Kehittämistyön luotettavuuden varmistamiseksi teemahaastatteluaineisto kerättiin Passari-hankkeeseen osallistuneilta yhteistyöyritysten edustajilta. Tuomi ja Sarajärvi (2010, 136) pohtivat laadullisen tutkimuksen puolueettomuutta. Se, miten tutkija kuulee ja ymmärtää haastateltavia vaikuttaa lopputulokseen. Haastateltavan kertomus suodattuu joka tapauksessa haastattelijan oman kehyksen läpi, koska haastattelija on tutkimusasetelman luoja ja tulkitsejä. Tällöin kuulemiseen ja havainnointiin vaikuttavat mm. tutkijan sukupuoli, ikä, uskonto, poliittinen asenne, kansalaisuus, virka-asema jne.

### **7.2 Tutkimustulosten tarkastelu**

Opinnäytetyön tulosten tarkastelussa käsitellään kehittämistyön suunnittelua, asetettujen tavoitteiden selkeyttä ja niiden saavuttamista, kehittämistyön menetelmiä, työskentelyn johdonmukaisuutta sekä vuorovaikutusta ja sitoutumista. Kun kehittämistyön aikaansaannoksia arvioidaan, kriteereinä voidaan käyttää esimerkiksi lopputuloksen, käyttökelpoisuutta, sovellettavuutta muihin yhteyksiin ja toistettavuutta. Loppuarvioinnin tarkoituksena on osoittaa se, miten työssä onnistuttiin. (Ojasalo ym. 2010, 47.)

Tässä kehittämistyössä oli tavoitteena kuvata ja arvioida ”Passari-palvelujen moniosaaja”-hankkeessa luotu toimintamalli. Jatkossa on tavoitteena hyödyntää sitä myös muilla toimialoilla kuin kotityöpalvelu. Tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät toimintamallissa tukevat opiskelijan työllistymistä ja mitkä tekijät vaikeuttavat sitä.



Kehittämistyön tuloksena luotiin hankehakemus. Toimintamallia on tarkoitus hyödyntää jatkossa etenkin syrjäytymisvaarassa olevien nuorten ja nuorten aikuisten kiinnittämiseksi opiskeluun ja työelämään. Kehittämistyön avainkysymyksiin saatiin paljon vastauksia, jotka ovat melko lailla samansuuntaisia eri näkökulmista riippumatta. Kehittämistyössä on käytetty apuna useita eri arviointinäkökulmia mm. ulkopuolinen arvioija, hankkeen mentori ja paneelikeskustelu, jotka tukevat opinnäytetyön kirjoittajan tekemää teemahaastattelua.

Kehittämistyötä kirjoitettaessa on monissa eri asiayhteyksissä törmätty toistuvasti siihen, että ammatillisen koulutuksen pitäisi pystyä reagoimaan nopeammin muuttuvan työelämän tarpeisiin kuin mitä tällä hetkellä tapahtuu. Tällä hetkellä käytössä olevat tutkintoon johtavat opetussuunnitelmat eivät mitenkään tue näkemystä nopeasta reagoinnista. Opetussuunnitelmien tavoitteet ovat jo itsessään mahdottomia toteuttaa kolmen vuoden opiskelun aikana etenkin kun lähiopetuksen määrä pienee koko ajan. Monelle opiskelijalle jo tavoitteiden ymmärtäminen on vaikeaa saati sitten niiden toteuttaminen.

”Passari-palvelujen moniosaaja” hankkeessa kehitetyssä matalan kynnyksen toimintamallissa ei tarvinnut opiskella virallisen opetussuunnitelman mukaan vaan opetussuunnitelma luotiin oikeasti yhdessä yhteistyöyritysten ja oppilaitosten kanssa työelämälähtöisesti. Pilottiryhmän opiskelijoiden antama yleisarvio koulutuksesta oli hyvä tai erinomainen. Samoin koulutuksen toteutus ja sisältö saivat samat arvioinnit. Opiskelussa osattiin keskittyä työn kannalta oleellisiin asioihin.

Kun opiskelija tietää jo opintojen alussa, että hänen valitsema ala on oikea, tutkintokeskeinen toimintamalli toimii hyvin. Kuitenkin suurin osa tämän ajan teini-ikäisistä ja nuorista aikuisista ovat tottuneet elämään nopeatempoisessa maailmassa, jossa jatkuva muutos on enemmän sääntö kuin poikkeus. Ihmisiä ei enää kouluteta työskentelemään koko elämän mittaiseen työuraan yhdessä ja samassa työpaikassa. Pätkätyö on yhä useamman työntekijän työura. Kolmen vuoden tutkinnon suorittaminen, että pääsee pätkätöihin, on aika hullunkurinen ajatus. Sen sijaan tässä työssä kuvatut matalan kynnyksen toimintamallit voisivat toimia huomattavasti paremmin. Pää tavoitteenahan kaikkien osapuolien kannalta kuitenkin on työllistyminen ja työllisyyden lisääminen. Toimintamallia voitaisiin hyödyntää monilla eri aloilla ja pystyttäisiin reagoimaan työelämän tarpeisiin paremmin ja joustavammin.

Kun puhutaan moniosaajasta, niin luulen että yritysmaailma ja koulutuksen järjestäjä katsovat asiaa eri näkökulmista. Hankkeessakin projektiryhmä ajatteli, että moniosaajuus kehittyy lyhyen kurssin aikana – hallitaan kaikki osa-alueet. Työharjoittelupaikoilla kuitenkin todellisuudessa keskityttiin vain tiettyihin työtehtäviin harjoitteluyrityksestä riippuen. Mielestäni olisi selkeämpää, että matalan kynnyksen toimintamallissa, oli se sitten alalla millä hyvänsä, keskityttäisiin perusasioihin etenkin jos puhutaan nuorista ja nuorista aikuisista, joilla ei ole paljon tai ollenkaan kokemusta työelämästä. Opiskelija voisi suorittaa toimintamallin mukaisen lyhyen koulutuksen ja lähteä sen jälkeen työelämään. Työelämässä vasta aloitettaisiin varsinaisen koulutuksen työhön, eli koulutettaisiin jo alalla olevia ihmisiä, niin kuin passari-päättösseminaarin paneelikeskustelussa puhuttiin ja ideoitiin.

Mallin soveltuvuutta muille toimialoille testattiin jo vuoden 2013 aikana Hämeenlinnassa ja Lahdessa ja myös Järvenpäässä ollaan oltu kiinnostuneita toimintamallista. Tutkija Kostilainen piti opiskelijoiden rekrytointia passari-hankkeen suurimpana ongelmana, joka pitää saada sujuvammaksi. Nuorisoa koulutettaessa tätä ongelmaa ei tule koska opiskelijat, jotka eivät oikeasti tiedä, mitä haluavat opiskella, tuntuvat olevan vuosi vuodelta kasvava ryhmä. Ongelmaksi saattaa muodostua sopivien yhteistyöhaluisten yritysten löytäminen. Yritysten, joissa oikeasti katsotaan koulutusta opiskelun ja kehittymisen näkökulmasta eikä nähdä opiskelijaa pelkästään lisätyöntekijänä. Passari-hankkeessakin esiintyi valitettavasti sitä, että jotkut työnantajat käyttivät harjoittelijoita palkattomana sijaistyövoimajana samaan aikaan, kun vähennettiin vakituisen työvoiman työtunteja.

Kehittämishankkeen aihe oli selvä jo opintojen alkaessa mutta tavoite ja suunnitelma saivat muotonsa työtä kirjoitettaessa. Opintojaksojen tehtävät ovat tukeneet hyvin kirjoitusprosessia.

## LÄHTEET

- Aaltola, J. Valli, R. 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Juva: WS Bookwell Oy.
- Alasoini, T. 2010. Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. Helsinki: Yliopistopaino.
- Alhanen K. 2013. John Deweyn kokemusfilosofia. Helsinki Hakapaino.
- Arantola, H. Palveluiden Suomi. 2010. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hakkarainen K, Lonka K, Lipponen L. 2002. Tutkiva oppiminen: älykkään toiminnan rajat ja niiden ylittäminen. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Hamel, G. 2001. Vallankumouksen kärjessä. Porvoo: WS Bookwell Oy
- Honkanen, V. 2008. Ammattikorkeakoulusta yrittäjäksi. Koulutussosiologian tutkimuskeskus. Turun yliopisto. Turku.
- Härkki, T. 2013. Arviointiraportti.
- Jalava, U. Vikman, A. 2003. Työ ja oppiminen yrityksissä. Ongelmista ratkaisuihin. WSOY.
- Kamensky, M. 2010. Strateginen johtaminen menestymisen timantti. Hämeenlinna: KaristoKirjapaino Oy.
- Kostilainen, H. 2012. Passari – työllistymispolkumalli arviointiraportti.
- Kyllönen, M. 2013. Koulutuksen ja opetustoimen laatu ja tuloksellisuus Artikkelikoelma Helsingin kaupungin opetusviraston jatko-opintoryhmän väitöstutkimuksista Helsingin kaupungin opetusviraston julkaisusarja A1:2013
- Laamanen, K. 2012. Johda liiketoimintaa prosessien verkkona. Espoo: Redfina.
- Laitinen, A. Nurminen, R. Soininen, L. (toim.) 2007. Tunnistatko osaamisen? Näkökulmia osaamisen arviointiin ja kehittämiseen ammattikorkeakouluissa. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Liiten, M. 2013. Hallitus epäröi koulutuksen kannattavuutta. Helsingin sanomat 1.11.
- Länsisalmi, H. 2013. Uudista liiketoimintaa. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Malinen, A. 2000. Towards the essence of adult experiential learning. A reading of the theories of Knowels, Kolb, Mezirow, Revans and Schön. Jyväskylä: SoPhi.
- Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4.3. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Mezirow J. et al. 1996. Uudistava oppiminen. Kriittinen reflektio aikuiskoulutuksessa 2. painos. Helsinki: painotalo Miktor.
- Niskanen, A. Virtanen, T. (toim.) 2008. Taidatko tunnistamisen? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja. Jyväskylän yliopistopaino.

- Nissilä, M-L. 2013. Erilaisia polkuja ammattiin. Opettaja-lehti no: 44/2013.
- Ojanen, S. 2006. Ohjauksesta oivallukseen. Helsinki: Yliopistopaino.
- Ojasalo, K. Moilanen, T. Ritalahti, J. 2010. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 1.-2. painos. Helsinki: WSOYpro Oy
- Pehkonen, J. Pulaa työstä ja työvoimasta. 2009. Helsinki: Yliopistopaino.
- Salakari, H. 2009. Toiminta ja oppiminen – koulutuksen kehittämisen tulevaisuuden suuntaviivoja ja menetelmiä. Helsinki: Hakapaino.
- Sounio, L. 2010. Brändikäs. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Stähle, P. Sotarauta, M. & Pöyhönen, A. 2004. Innovatiivisten ympäristöjen ja organisaatioiden johtaminen. Helsinki: Tulevaisuusvaliokunta, Teknologian arviointeja 19. Eduskunnan kanslian julkaisu 6/2004.
- Tiikkala, A. 2013. Yrittäjyyskasvatuksen arvoja etsimässä. Turun yliopisto.
- Tuomi, J. Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Latvia: Livonia Print.
- Varila, J. ja Rekola, H. 2003. Mitä on työssäoppiminen? Teoreettisia ja empiirisiä näkökulmia työssä oppimiseen. Joensuun yliopisto.
- Vaso, J. Tuominen, K. 2010. Johdatko oppilaitosta laadukkaasti? Turku: Oy Benchmarking Ltd.
- Vierula, M. 2009. Markkinointi myynti ja viestintä. Suuri integraatiokirja. Hämeenlinna. Talentum.
- Virtainlahti, S. 2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Helsinki: Talentum.
- Vuorinen, I. 2001. Tuhat tapaa opettaa: Menetelmäopas opettajille, kouluttajille ja ryhmän ohjaajille. Tampere: Resurssi.
- <https://www.uef.fi/fi/aducate/oppimis-ja-ohjauskasityksia#konstruktivistinen> viitattu 29.10.2013
- [www.passari.fi](http://www.passari.fi)
- [http://www.oph.fi/ajankohtaista/verkkouutiset/101/0/yrittajyys\\_on\\_ennen\\_kaikkea\\_asette](http://www.oph.fi/ajankohtaista/verkkouutiset/101/0/yrittajyys_on_ennen_kaikkea_asette)
- Opetushallituksen verkkouutinen 18.4.2013 (viitattu 8.2.2014)