
**YRITYS-OPPILAITOSYHTEISTYÖ
REKRYTOINNIN TUKENA**

Osaavaa henkilöstöä yhteistyöllä

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma
Visamäki, kevät 2015

Heidi Heikkinen

VISAMÄKI

Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma

Tekijä	Heidi Heikkinen	Vuosi 2015
Työn nimi	Yritys-oppilaitosyhteistyö rekrytoinnin tukena	

TIIVISTELMÄ

Nuorisotyöttömyys on kasvanut merkittävästi viime vuosina, vaikka sen ehkäisemiseksi on pyritty etsimään moninaisia ratkaisuja. Nuoren työllistyminen ammatillisesta koulutuksesta huolimatta voi olla haasteellista. Ammatillisessa koulutuksessa on pyritty yritys yhteistyön avulla edistämään nuoren siirtymistä ammatillisesta koulutuksesta työelämään.

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin, edistääkö työssäoppiminen nuoren työllistymistä ja onko ammatillisesta koulutuksesta valmistuvan osaaminen työllistymisen kannalta riittävää. Opinnäytetyössä pyrittiin selvittämään myös, mitä tukitoimia nuori ammattiin valmistuva oppilaitokselta odottaa, jotta työllistyminen mahdollistuisi. Saatujen tulosten pohjalta yritys-oppilaitosyhteistyötä voidaan kehittää niin, että yhteistyö edistää nuoren ammattiin valmistuvan työllistymistä ja alentaa yrityksen kynnystä palkata nuori ammatillisen koulutuksen suorittanut.

Työn teoreettinen viitekehys on koottu neljästä osa-alueesta, yritys-oppilaitosyhteistyöstä, osaamisen hankkimisesta, nuorten työllistymisestä ja yritysten rekrytointiprosessista. Opinnäytetyöni on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Tutkimuksen tiedonkeruumenetelmänä käytettiin kyselyä sekä puhelinhaastattelua.

Tulokset osoittavat, että monelle vastavalmistuneelle työssäoppimispaikka on ensimmäinen työpaikka ja työssäoppimisen koetaan edistävän työllistymistä. Valmistuvat kokevat osaamisensa vastaavan paremmin työelämän osaamisvaatimuksia, kuin työnantajat sen kokevat. Yritys-oppilaitosyhteistyötä pidetään suurelta osin riittävänä ja toisaalla sen toivotaan jopa lisääntyvän. Näiden tulosten pohjalta selkeinä kehittämisen johtopäätöksinä voidaan pitää, että jatkossa työvaltaista oppimista ja yhteistyötä työelämän kanssa tulee entisestään lisätä ja kehittää, jotta nuoren työllistyminen mahdollistuisi.

Avainsanat yritys-oppilaitosyhteistyö, osaaminen, työllistyminen, rekrytointi.

Sivut 72 s. + liitteet 3 s.

VISAMÄKI

Business Management and Entrepreneurship

Author	Heidi Heikkinen	Year 2015
Subject of Master's thesis	Supporting recruitment through cooperation between schools and companies	

ABSTRACT

Youth unemployment has been significantly increasing during the last few years, although various attempts have been made to find a means to prevent it. Employment of a young person, even one with vocational education, can be a challenge. Vocational schools have tried to facilitate a young person's transition from vocational school to work through cooperation with companies.


In this thesis, it was examined if work-based learning furthers the employment of a young person, and whether a vocational school graduate's know-how is sufficient considering employment. The purpose of the thesis was also to identify the support measures for employment that young people expect from the vocational school they have graduated from. Based on the acquired results, cooperation between schools and companies can be developed to further the young graduate's employment, and to lower the threshold to hire a young person with vocational education.

The work's theoretical frame of reference has been put together from four sections; cooperation between schools and companies, acquiring of know-how, youth employment, and companies' recruiting processes. My thesis is a qualitative study. In this study, a questionnaire as well as telephone interviews have been used as the method for data collection.

The results showed that, for many recent graduates, the site of work-based learning is often their first workplace, and they have experienced work-based learning to further their employment. The graduates are more inclined than employers to find their know-how adequate when it comes to the demands of the labor market. Cooperation between schools and companies is largely considered sufficient, and, in some directions, it is even hoped to increase. Based on these results, it is clear that further development and augmentation of work-dominated learning and cooperation with the working world are necessary considering the employment of a young person.

Keywords cooperation between schools and companies, know-how, employment, recruitment

Pages 72 p. + appendices 3 p.



SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
1.1.	Opinnäytetyön taustaa.....	2
1.2.	Opinnäytetyön toteutuksen vaiheet ja raportin rakenne.....	3
2	YRITYS-OPPILAITOSYHTEISTYÖ.....	6
2.1.	Yritys-oppilaitosyhteistyön taustaa.....	7
2.2.	Yritys- oppilaitosyhteistyön muodot.....	7
2.3.	Työssäoppiminen.....	8
2.4.	Oppisopimus on työelämäyhteistyötä.....	9
2.5.	Työelämäkumppanuus.....	10
2.6.	Yritys-oppilaitosyhteistyötä Vexve Oy:ssä.....	11
2.7.	Kokemuksia yritys-oppilaitosyhteistyöstä Vexve Oy:ssä.....	11
3	YRITYS-OPPILAITOSYHTEISTYÖTÄ HYRIASSA.....	13
3.1.	Työssäoppiminen Hyriassa.....	13
3.2.	Oppisopimuskoulutus Hyriassa.....	13
3.3.	Työelämäkumppanuus Hyriassa.....	14
4	OSAAMINEN TYÖLLISTYMISEN EDELLYTYKSENÄ.....	15
4.1.	Mitä osaaminen on?.....	15
4.2.	Osaamistarpeiden ennakoiminen.....	17
4.3.	Oman osaamisen markkinointi.....	19
4.4.	Tulevaisuuden osaamistarpeet ja niiden johtaminen.....	20
5	NUORTEN TYÖLLISTYMINEN.....	22
5.1.	Nuorisotakuu.....	22
5.2.	Nuorten työllistymisen haasteet.....	23
5.3.	Ammattiin valmistuneiden työllistyminen Hyria koulutus Oy:ssä.....	24
6	REKRYTOINTI.....	25
6.1.	Rekrytointiprosessi.....	25
6.2.	Rekrytoinnin menetelmät.....	27
6.3.	Rekrytointikanavat.....	28
6.4.	Rekrytoinnissa arvostettavat ominaisuudet ja vahvuudet.....	29
6.5.	Nuori rekrytoinnin kohteena.....	30
7	TYÖN TAVOITE, ESITTELY JA TOTEUTTAMINEN.....	32
7.1.	Tutkimuskysymykset.....	32
7.2.	Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus.....	32
7.3.	Työn rajaus.....	33
7.4.	Tiedonhankintamenetelmä.....	33
8	TULOKSET JA NIIDEN TARKASTELU.....	35
8.1.	Kysely opiskelijoille.....	35
8.1.1.	Taustatiedot.....	35

8.1.2. Opiskelijatutkimuksen tulokset	38
8.2. Puhelinhaastattelu työnantajille.....	44
8.2.1. Taustatiedot	44
8.2.2. Yrityshaastattelun tulokset	47
9 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	53
9.1. Yritys-oppilaitosyhteistyö	53
9.2. Osaaminen ja osaamistarpeet	54
9.3. Työllistyminen	56
9.4. Rekrytointi edellyttää osaamista	58
9.5. Mitä oppilaitokselta odotetaan?	60
9.6. Tutkimuskysymyksiin vastaaminen	61
9.7. Työn luotettavuuden arviointi	62
10 LOPPUPÄÄTELMÄT	64
10.1. Kontribuutio	64
10.2. Kehittämisehdotukset	64
10.3. Jatkotutkimukset.....	66
10.4. Oma oppimisprosessi ja itsearviointi	66
LÄHTEET	69

- Liite 1 Kyselylomake valmistuville
Liite 2 Haastattelulomake työnantajille

1 JOHDANTO

Työelämään siirtyminen on monelle nuorelle odotettu ja merkityksellinen elämänvaihe. Ammattiin valmistuminen ja työpaikan saaminen voi kuitenkin viedä aikaa ja nykyisin ei ole itsestään selvää, että oman alan työpaikka löytyisi heti nuoren ammattiin valmistuttua. Ammatillisessa koulutuksessa keskeisenä pyrkimyksenä on tuottaa osaavaa työvoimaa elinkeinoelämän tarpeisiin ja edistää ammattiin valmistuvien työllistymistä. "Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeita sekä edistää työllisyyttä" (Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998, 2 §).

Nykyisin se, että on suorittanut jonkin alan ammatillisen tutkinnon, ei itsessään takaa vielä työllistymistä. Ammattiin valmistuvan työllistyminen ja toisaalta osaavan työvoiman löytäminen yrityksen tarpeisiin voivat olla molemmat haasteellisia tehtäviä. Työmarkkinoita tiedostetaan kaksi uhkakuvaa, jotka vaikuttavat myös nuorten työllistymiseen. Ensimmäisenä uhkakuvana työvoimapula, joka koettelee työmarkkinoita erityisesti, kun suuret sukupolvet siirtyvät pois työelämästä. Vanhojen työntekijöiden mukana häviää myös hiljainen tieto ja pitkän työkokemuksen mukana karttunut asiantuntijuus. Toisilla aloilla nuoret ammattiin valmistuneet halutaan saada oppimaan ammattia jo opiskeluaikana ja esimerkiksi monet lähihoitajat ja vartijat tekevät oman alan töitä jo opiskeluaikanaan opiskelun ohella. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2010, 5.)

Toisena kansantaloudellisestikin raskaana uhkakuvana on työttömyys, joka koetaan haasteena myös maamme talouden nousun kannalta. Toisinaan nuoret joutuvat heti valmistumisen jälkeen suoraan työttömiksi. Nykyisessä taloustilanteessa, juuri nuorisotyöttömyys on merkittävästi kasvanut ja toisilla aloilla on vaikea löytää nuorille edes työssäoppimipaikkoja. Osaava työvoima ja työelämän osaamistarpeet eivät kohtaa ja toisaalla taas koetaan, että valmistuneiden osaaminen ei vastaa työelämän tarpeita. Työikäisen väestön määrän vähetessä on entistä tärkeämpää varmistaa, että työvoiman kysyntä ja tarjonta kohtaavat työmarkkinoilla, sekä laadullisesti, että määrällisesti. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2010, 5.)

Elinkeinoelämän keskusliiton asiantuntijan Jenni Ruokosen mukaan rekrytointivaikeudet ovat kuitenkin edelleen hyvin alakohtaisia. Tietyillä aloilla avoimiin tehtäviin ei ole riittävästi hakijoita, kun taas toisten alojen ongelmana on, että hakijoilla ei ole koeta olevan tehtävän edellyttämää riittävää koulutusta tai koulutus ei vastaa työelämän tarpeita. Teollisuuden aloista kone- ja metalliteollisuudesta viestitään, että avoimina oleviin työtehtäviin ei hakutilanteessa saada riittävästi hakijoita. Toisaalta taas terveyspalvelualan yrityksissä koetaan, että hakijoilla ei ole riittävästi peruskoulutusta haettavaan työtehtävään. Suurena haasteena työmarkkinoilla on, että avoimet työpaikat ja työmarkkinoilla olevat työnhakijat eivät kohtaa toisiaan tai se, että hakijoiden taidot ja osaaminen ovat työtehtävään nähden riittämättömiä. (Ruokonen 2013.)

Siihen, että avoimet työpaikat ja työnhakijat eivät kohta liene monia syitä ja yhtälön ratkaiseminen nopealla aikavälillä ei liene helppoa. Koulutuksen järjestäjät eivät pysty vastaamaan nopeasti työelämän esittämiin työvoiman tarpeisiin. Yleisesti tiedetään, että koulutustarjonnan muutokset vaativat koulutuksen järjestäjiltä useinkin pitkäjänteisiä toiminnan muutoksia ja toisinaan mittavia investointeja koulutusalaan riippuen. Ylipäänsä koulutusalojen muutokset ja uusille aloille opiskelijoiden suuntaaminen on hidaskäyttöinen ja pitkää suunnittelua vaativa prosessi, jossa pelkästään päätösten tekemiseen tarvitaan aikaa. Kun tarve muutokselle havaitaan, tapahtuu toiminnan muutos koulutuksen kentässä usein vasta pitkällä viiveellä ja toisinaan työmarkkinoita ajatellen aivan liian myöhään. (Valtiovarainministeriö 2010, 34.)

Kesäkuussa 2014 Tilastokeskus julkaisi tiedon, jonka mukaan edellisenä vuonna 2013 ammatillisen peruskoulutuksen oli suorittanut oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa 36 500 opiskelijaa (Tilastokeskus 2014). Suomen Opiskelija-Allianssin teettämän kyselyn mukaan nuorilla ammatilliseen koulutukseen jo hakeutuvilla on selkeä käsitys, mille aloille he haluavat tulevaisuudessa työllistyä ja millainen alan työllistymisen tilanne on. Tutkimuksen mukaan valtaosin ammatillisen koulutuksen ja tutkinnon suorittaneet nuoret pitävät omaa työllistymistään tärkeänä ja uskovat vahvasti koulutuksen tarjoavan hyviä mahdollisuuksia työllistymiseen, vaikka juuri nyt yleisesti kansallinen talous- ja työllisyystilanne koetaan heikkona. (Osku ry 2013, 33.)

1.1. Opinnäytetyön taustaa

Yritys-oppilaitosyhteistyö on mielestäni koulutuksen kehittämisen kannalta yksi merkittävimmistä ammatillisen koulutuksen tehtävistä, jolla voidaan parantaa koulutuksen työelämävastaavuutta, vaikuttavuutta, ajantasaisuutta ja laatua. Opiskelijan kannalta parhaimmillaan yritys-oppilaitosyhteistyö opettaa ammattiin valmistuvalle todellisia työelämätaitoja, edistää vuorovaikutustaitoja, avartaa ammatillista näkemystä ja yleisesti parantaa oppilaitoksesta valmistuvien sijoittumista työmarkkinoille.

Opinnäytetyöni teoreettisessa viitekehyksessä käsittelen yritys-oppilaitosyhteistyötä sekä yleisellä tasolla, että oman organisaationi kautta. Tarkemmin työn rakennetta esittelen kohdassa 1.2. Opinnäytetyön vaiheet ja raportin rakenne. Työni empiirinen osuus rakentuu yritys-oppilaitosyhteistyön ja siinä erityisesti työssäoppimisjakson vaikuttavuuden arviointiin ja osaamisen merkitykseen nuoren työllistymisen näkökulmasta.

Tämän opinnäytetyön ajatus syntyi oman työni kautta. Työskentelen Hyria koulutus Oy:ssä ja työssäni keskeisenä tavoitteena on pyrkiä lisäämään opiskelijoiden työelämätaitoja ja tukea nuorta ammattiin valmistuvaa työllistymisessä. Kiinnostukseni tähän aiheeseen heräsi, kun aikaisemmassa työtehtävässäni oppilaitoksemme Paikantaja-projektissa tein kouluttajana työtä nuorten aikuisten työllistymisen tukemiseksi. Projektin silloisissa tuloksissa oli nähtävissä, kuinka merkityksellinen

työssäoppimisjakso on jo ammatillisen tutkinnon suorittaneelle työllistymisen kannalta. Mielestäni on tärkeää pohtia koulutuksen toteuttamisessa, voidaanko nuorta ammattiin valmistuvaa tukemalla tai opintoja toisin toteuttamalla työllistymisen mahdollisuuksia parantaa, erityisesti nyt kun monilla aloilla työllistyminen on haasteellista.

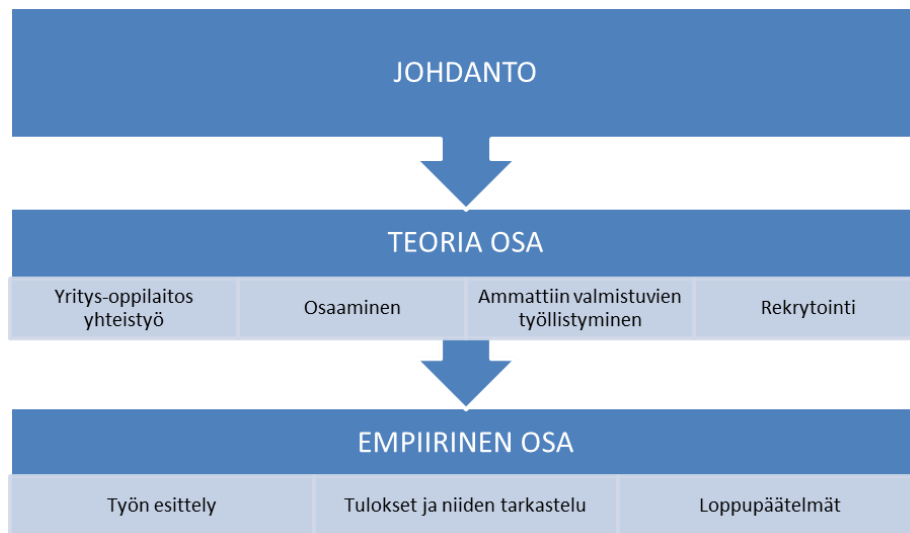
Paikantaja-projektissa ohjaava opettaja teki vuonna 2011–2012 sijoittumiskyselyn Hyriasta nuorten koulutuksesta perustutkintoon valmistuneille. Kyselyssä selkeänä esiin nousi, että nuori perustutkinnon suorittanut nuori saa koulutuksen päätyttyä usein mahdollisuuden työllistyä omaan työssäoppimispaikkaansa. Työllistymisen kannalta, on nähtävissä kuitenkin suuria alakohtaisia eroja. Kyselyaineisto tuotti tiedon, jonka mukaan 29 % Hyriasta nuorten koulutuksesta valmistuneista työllistyi valmistumisensa jälkeen omaan työssäoppimispaikkaansa. (Puukka 2014, 33–34.)

Kuten laki ammatillisesta koulutuksesta velvoittaa, ammatillisen oppilaitoksen keskeinen tehtävä on ammatillisen koulutuksen antamisen ohella työllistämisen tukeminen ja perustehtävänä on myös tuottaa alueen työelämään työvoimaa. Toivon, että opinnäytetyöni kautta opin paremmin ymmärtämään nuoren rekrytoinnin haasteet ja kehittämään työni kautta siihen tukitoimia. Opinnäytetyöni pohjatiedoissa pyrin selvittämään, millaisia yritys-oppilaitosyhteistyömuotoja yrityksillä on ja onko nykyisellään työssäoppimisella merkitystä yrityksen rekrytointiprosessin kannalta.

Opinnäytetyön kyselyssä kerättiin tietoa nuorilta valmistuvilta, millainen on heidän tilanteensa valmistuttuaan, mitä toimia he ovat oman työllistymisensä eteen tehneet ja kokevatko opiskelijat saaneensa riittävästi tukea työllistymiseensä. Kyselyssä pyydettiin opiskelijoita arvioimaan omaa ammatillisen osaamisen tasoa, verraten sitä työssäoppimispaikan työtehtäviin. Työnantajille tehdyssä haastattelussa kerättiin tietoa yrityksistä, yritys-oppilaitosmuodoista ja sitä, mitä he odottavat opiskelijalta, jotta nuoren vastavalmistuneen työllistyminen mahdollistuisi. Myös työnantajille osoitetussa haastattelussa pyydettiin heitä arvioimaan opiskelijan osaamisen tasoa, heidän yrityksensä työtehtäviinsä peilaten.

1.2. Opinnäytetyön toteutuksen vaiheet ja raportin rakenne

Raportti on rakenteeltaan perinteinen opinnäytetyö (kuvio 1), joka rakentuu teoreettisesta viitekehyksestä ja omasta empiirisestä osuudesta. Teoriaosuudessa johdannon jälkeen osat 2-4 ovat teoriapohjaa aiheelle, jossa tuon esiin ensin yritys-oppilaitosyhteistyön muotoja ja sen moninaisia toteutusmalleja. Luvussa 2.6. kerron benchmarking-vierailusta Sastamalassa toimivalle Vexve Oy:lle, jossa sain tilaisuuden päästä tutustumaan Vexven oppilaitosyhteistyöhön. Työssäni esittelen yritys-oppilaitosyhteistyötä myös oman organisaationi Hyria koulutus Oy kannalta.



Kuvio 1. Opinnäytetyön rakenne

Osaaminen ja oman osaamisen markkinoiminen on työllistymisen kannalta keskeisen tärkeää ja siihen perehdyin työni teoriaosuudessa myös tulevaisuuden osaamistarpeiden odotusten pohjalta. Työni empiirisen osuuden kyselyissä hain nuorilta ammattiin valmistuvilta vastausta, millaiseksi he kokivat oman osaamisensa suhteessa vaadittaviin työtehtäviin. Työnantajille tehdyssä kyselyssä taas pyysin heitä pohtimaan, millaiseksi he kokevat ammattiin valmistuvan osaamisen tason ja mitä osaamista vielä tarvitaan, jotta työllistyminen mahdollistuisi.

Työni seuraavassa luvussa perehdyin myös ammattiin valmistuvien nuorten työllistymiseen ja erityisesti pyrin tuomaan esiin nuoren työllistymisen haasteita. Työni empiirisen osuuden kyselyssä selvitin nuoren tilannetta valmistumisen jälkeen. Kyselyssä halusin myös selvittää, työllistyykö nuori omalle alalle ja jos työllistyy, millainen työsuhte on muodoltaan. Teoriaosuuden lopussa tuon esiin yritys näkökulmasta rekrytointiprosessin vaiheet ja menetelmät.

Opinnäytetyöni empiirinen osuus alkaa luvusta seitsemän, jossa esittelen tutkimusta ja kerron yksityiskohtaisesti työn toteuttamisen vaiheista. Luvussa kahdeksan esittelen tutkimukseni tulokset ensin opiskelijoille suunnatusta kyselystä ja seuraavaksi työnantajille puhelimitse toteutetusta haastattelusta. Työni luvussa yhdeksän esitän työni tutkimuskysymykset, tutkimusmenetelmän kuvauksen, tutkimuksen tulosten analyysin, yhteenvedon ja loppupäätelmät. Samaisessa luvussa arvioin myös tutkimuksen luotettavuutta. Luvussa kymmenen arvioin tutkimuksen hyödynnettävyyttä ja tuon esiin tutkimuksen pohjalta esiin nousseet kehittämissuhteet. Tämän luvun lopussa arvioin myös omaa oppimisprosessia opinnäytetyössäni. Opinnäytetyön liitteet ovat tutkimuksen lopussa omana osanaan.

Hyria koulutus on mukana Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) hankkeissa edistämässä alle 25-vuotiaiden nuorten työllistymistä, koulutuksen monimuotoistamista ja työpaikkaohjauksen sekä siihen liittyvien työvälineiden ja toimintamallien kehittämistä. Näistä hankkeista

valtaosassa pyritään löytämään vaihtoehtoja perinteiselle tavalle toteuttaa ammatillista koulutusta. Yrittäjävetoisessa Työssä oppien ammattiin – hankkeessa monipuolistetaan ja kehitetään uutta koulutusmallia ja tavoitteena on pyrkiä yhdistämään nuoria ammattiin valmistuvia ja alan yrittäjiä niin, että koulutus kaikilta mahdollisin osin toteutetaan työpaikalla oppien. Hankkeen tavoitteena on edistää nuorten työllistymistä, lisätä yritys-oppilaitosyhteistyötä myös opintojen suunnittelussa ja toisaalta saada yrityksiin ammattitaitoista työvoimaa. Valtakunnallisessa hankkeessa on mukana 17 koulutuksen järjestäjää, eripuolilta Suomea ja hankkeessa tehdään tiivistä yhteistyötä eri alueiden yrittäjäjärjestöjen kanssa.

Opinnäytetyöni ei ole case kuvaus Työssä oppien ammattiin - hankkeesta, vaikka sen innoittamana lähdinkin opinnäytetyötä tekemään, mutta hankkeen alakohtaisen kohderyhmät ovat samat, kuin opinnäytetyöni alat. Työssä oppien ammattiin hankkeen kokemukset ja tulokset tulevat kokonaisuudessa näkymään vasta pidemmällä aikajänteellä, koska hankkeen toteutus jatkuu vuoden 2015 loppuun.

2 YRITYS-OPPILAITOSYHTEISTYÖ

Yritys-oppilaitosyhteistyöllä tarkoitetaan kaikkia niitä moninaisia yhteistyön muotoja, joita sekä oppilaitoksissa, että yritysmaailmassa solmitaan ja ylläpidetään. Työelämä tulee mieltää osaksi oppilaitoksen oppimisympäristöjä, joka on erityisesti ammatin oppimisen kannalta merkityksellinen toimintaympäristö.

Monipuoliset ja vahvat työelämäyhteydet ammatillisessa koulutuksessa mahdollistavat sekä yritysten että oppilaitosten tarpeita. Ensisijaiset hyödyn saajat onnistuneista työelämäyhteyksistä ovat kuitenkin oppilaitoksessa opiskelevat opiskelijat. Opiskelijan työllistyminen on helpompaa, jos ammatillisen koulutuksen taso vastaa työelämän vaatimuksia. Kun ammatillista koulutusta kehitetään, tulee kehittämistyötä tehdä kiinteästi alueen yrittäjien ja elinkeinoelämän kanssa. Oppilaitosten yhteistyömuodot elinkeinoelämän kanssa ovat tavoitteellisesti erilaisia ja monimuotoisia. Myös yritysten tunnettavuuden ja kehittymisen kannalta on tärkeää, että alueelliseen yhteistyöhön pyritään monipuolisesti ja kehittävästi kaikkien talousalueen ammatillisten oppilaitosten kanssa. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2006, 3-4.)

Perusopetuksessa oppilaitoksilla yhteistyömuodot ovat moninaiset ja näistä tyypillisimpiä ovat opiskelijoiden tekemät yritysvierailut paikallisissa yrityksissä tai yritysten edustajien vierailut oppilaitoksissa, yhteiset tapahtumat ja erinäiset projektit ja yritysmaailmassa toteutettavat oppinnäytetyöt. Peruskoululaisten työelämää tutustumisjaksoilla tuodaan tutuksi erilaisia ammatteja, niiden työtehtäviä ja työelämää ympäristönä. Ammatillisessa koulutuksessa opiskelijoiden työssäoppimisjaksot ja opintoihin osana kuuluvat ammattiosaamisen näytöt toteutetaan työelämässä ja aidoissa työtehtävissä. Ammatillisella koulutuksella tulee olla vahva työelämäyhteys, joka edistää ammatillista osaamista ja työelämän kehittämistä. (Opetushallitus 2007, 3.)

Jo peruskoulussa nuoren työelämää tutustumisjaksojen tarkoituksena on avata mielikuvia eri ammattialoista. Näillä tutustumisjaksoilla toivotaan olevan ammatinvalinnan kannalta mielikuvia avaava tehtävä. Työelämää tutustuminen olisikin antoisinta, jos valinnat työelämää tutustumisesta tehtäisiin ajatellen omaa tulevaa ammatinvalintaa. Monilla kuitenkin vielä peruskoulussa oma ammatillinen suuntaus on epävarmaa. Näitä epävarmuuden tunteita tulisi yritys-yhteistyöllä hälventää. Peruskouluissa toteutetulla työelämäyhteistyöllä nuoret saavat todellisemman kuvan itselle ammatista, sen vaatimuksista ja mahdollisuuksista. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2013, 3.)

Oppilaitokset pyrkivät aktiiviseen yhteistyöhön yritysten kanssa. Elinkeinoelämän keskusliitto on tehnyt vuonna 2012 selvityksen EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelussa. Yhteistyömuodot ovat moninaisia ja ne vaihtelevat eri oppilaitosten tarpeiden mukaan. Yritysvierailut opetuksen tukena ovat tärkeä yhteistyömuoto. Vierailuja voivat toteuttaa sekä opiskelijat, että opinto-ohjaajat ja ammatilliset opettajat. Pidemmäksi vierailut muodostuvat opettajien ja opinto-ohjaajien työelämäjaksoilla,

jonka aikana on tarkoituksena tutustua oman alan ammattiin ja tehtävänkuvaan. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2012, 5.)

Onnistuneimmillaan työelämän kanssa toteutettavalla yhteistyöllä nuoren ammatinvalinta kirkastuisi ja hakeutuminen itselleen soveltuvalle alalle mahdollistuisi. Yhteiskunnallisesti on myös erittäin tärkeää, että nuoret hakeutuvat aloille, joille toivovat myös työllistyvänsä. Taloudellisen tuottavuuden näkökulmasta olisi merkityksellistä työllistyä myös niille aloille, jossa työvoimapulaa selkeimmin vaikuttaa. Ammatilliset oppilaitokset tekevät jo nyt paljon työelämäyhteistyötä. Nuorten ammatinvalinnan kannalta olisi erityisen tärkeää, että nuorten valintoihin voitaisiin vaikuttaa jo varhaisemmassa vaiheessa. Vaikuttaminen olisi tärkeää, ennen kuin varsinaista päätöstä ammatillisesta koulutusvalinnasta on tehty. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2013, 4-5.)

Monet yritykset joutuvat kilpailutilanteen kiristyessä ja kehityshaasteiden myötä miettimään osaavan henkilöstön saatavuutta ja myös siksi aktiivisuus yhteistyöhön oppilaitosten kanssa on myös yrityksille tärkeää. Erityisen haasteellista osaavan työvoiman pitäminen on nyt, kun Suomen työmarkkinoilta ammattitaitoista työväestöstä poistuu eläköitymisen myötä. Nykyisellään työntekijöitä poistuu enemmän työmarkkinoilta, kun uusia työntekijöitä saadaan koulutettua olemassa oleviin työtehtäviin. Uskotaan, että jos opetus ja ammatin oppiminen siirretään työpaikoille ja yhteistyötä lisätään, voidaan ratkaista tai ainakin vähentää työvoimapulan vaikutuksia työelämässä. Parhaimmillaan tulevaisuudessa yritys-oppilaitosyhteistyö voisi olla yrityksille pääsääntöinen ja erittäin merkityksellinen rekrytoinnin kanava ja myös ammatillisen osaamisen siirtämisen ja hiljaisen tiedon välittymisen väylä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2012, 4.)

2.1. Yritys-oppilaitosyhteistyön taustaa

"Ammatillisessa koulutuksessa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän tarpeet. Koulutusta järjestettäessä tulee olla yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa" (Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998, 6 §). Oppilaitos-työelämäyhteistyöhön velvoitetaan kouluja ja oppilaitoksia jo valtakunnallisissa opetussuunnitelman perusteissa ja yhteistyö useinkin on moninaista ja kehittävä. Yhteistyöhön kannustetaan, sekä julkishallinnon, yksityisten yritysten, että muiden opiskelutyötä sivuavien yhteisöjen kanssa. Verkostoituminen eri toimijoiden kanssa on tärkeää ja tavoitteena on laajamuotoisten ja monipuolisten oppimiskokemusten kerääminen todellisissa työympäristöissä ja monimuotoisten oppimisympäristöjen hyödyntäminen osana kaikissa oppimisen vaiheissa. (Opetushallitus 2007, 3.)

2.2. Yritys-oppilaitosyhteistyön muodot

Ammatillisen koulutuksen pitää pyrkiä tuottamaan osaajia työelämän todelliseen tarpeeseen. Ammatillista koulutusta kehitettäessä merkittävimpiä uudistuksia viime vuosina on ollut työelämälähtöisyyden

lisääminen ja erilaisten toimintamuotojen kehittäminen. Tavoitteena on ollut, että ammatin oppimiseen kuuluu riittävästi työssäoppimista. Työssäoppimisen tulee tapahtua todellisissa ja monipuolisissa työtehtävissä oikeilla työpaikoilla. Työelämäyhteistyön kehittäminen vaatii tiivistä yhteistyötä koulutuksen järjestäjien ja työelämän kesken. Ammattiosaamisen näyttöjä ja työssäoppimisen käytäntöjä tulee kehittää vastaamaan työelämän todellisia vaatimuksia. (Koramo 2011, 5.)

Oppisopimuskoulutuksesta on muodostunut yksi merkittävä toisen asteen kouluttautumisvaihtoehto, joka mahdollistaa ammatillisen peruskoulutuksen tai lisäkoulutuksen työn ohella. Oppisopimuskoulutusta pidetään työelämälähtöisenä väylänä hankkia ammatillinen osaaminen ja hankkia alalla vaadittava ammatillinen tutkinto. Oppisopimuksella voidaan suorittaa ammatillinen tutkinto, tutkinnonosa tai valmistavaa koulutusta tavoitteena suoritettava näyttötutkinto. (Opetusministeriö 2007,13.)

Oppisopimuskoulutus, oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus ja työelämässä suoritettavat näyttötutkinnot ovat yksi merkityksellinen yhteistyömuoto yritysten ja oppilaitosten välillä. Näyttötutkinnot suunnitellaan ja arvioidaan kolmikantaisesti yhdessä oppilaitosten, työelämä- ja työnantajaedustajien kanssa. Myös muunlainen yritysten osallistuminen koulutukseen tai koulutuksen suunnitteluun voivat olla yhteistyömuotoina yrityksille. Erilaisten hankkeiden ja projektien kautta yhteistyölle saadaan myös uudenlaisia toimintamalleja. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2012, 5.)

Oppimisen siirtyminen todellisille työpaikoille on lisännyt myös työelämän tarvetta kouluttautua ammatillisessa ohjauksessa. Näin yhdeksi työelämä - oppilaitosyhteistyön muodoksi on tullut työpaikka-ohjaaja ja näytönarvioijakoulutukset. Erilaiset kumppanuussopimukset oppilaitosten ja yritysten välillä ovat tuoneet yhteistyömuodoksi yrityskummitoiminnan, stipendi, materiaali- ja laitehankinta-avustukset. Oppilaitokset järjestävät myös yrityskoulutuksia tai osallistuvat erilaisten projektien tai hankkeiden kautta yritysten liiketoiminnan kehittämiseen. Toisaalta taas yritysten edustus voi olla mukana myös oppilaitosten hallintokunnissa. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2012, 5.)

2.3. Työssäoppiminen

Ammatillisessa koulutuksessa työssäoppimisella tarkoitetaan työpaikalla tapahtuvaa opiskelua, joka toteutetaan todellisissa käytännön työtehtävissä oikeilla työpaikoilla. Se mitä työssäoppimisessa harjaannutetaan ja opitaan, perustuu kyseisen ammatillisen koulutuksen tutkinnon perusteiden mukaisiin tavoitteisiin. Työssäoppiminen on suunnitelmallista, ohjattua ja valvottua opiskelua, joka perustuu oppilaitoksen ja työpaikan välillä tehtyihin työssäoppimisopimuksiin. Työssäoppimista arvioidaan ja usein sen aikana suoritetaan ammattiosaamisen näyttö, jolla osoitetaan osaamista suhteessa tutkinnon perusteisiin. Työssäoppiminen voidaan jakaa koulutuksen aikana erimittaisiin jaksoihin, jotka tukevat

opetus suunnitelman tavoitteita. Työssäoppimisen tavoitteena on myös tiivistää työelämän ja oppilaitosten välistä yhteistyötä. (JHL ry 2006, 5.)

Oppiminen on vastavuoroista ja työssäoppimisessa oppii sekä opiskelija itse, että usein myös työyhteisö ja sen yksittäisen jäsenet. Yrityksissä työssäoppiminen on myös mieltävä työpaikan toiminnan kehittämisen kannalta. Opiskelijan työssäoppimisen aikana työnantaja voi tehdä tulevaisuuden rekrytointisuunnitelmaa ja saada työssäoppijasta yritykselleen ammattitaitoista työvoimaa. Kokemuksen mukaan onnistuneet oppimiskokemukset työpaikoilla ovat merkittävä ammattialaan ja työpaikkaan sitouttava tekijä, kun ammattiin vastavalmistunut nuori tekee valintoja työhön sijoittumisestaan. (JHL ry 2006, 6.)

2.4. Oppisopimus on työelämäyhteistyötä

Oppisopimuskoulutus on pääsääntöisesti työpaikalla tapahtuvaa ammattiin kouluttautumista, jossa voi opiskella lähes kaikkiin ammatillisiin tutkintoihin. Oppisopimus on työnantajan ja vähintään 15 vuotta täyttäneen opiskelijan sopimus kouluttautua ammattiin työpaikalla, määräaikaisen työsopimuksen puitteissa. Oppisopimus etenee opiskelijan henkilökohtaisen opiskeluohjelman mukaan, joka laaditaan yhdessä osapuolten kesken ja perustuu Opetushallituksen vahvistamiin tutkinnon perusteisiin. (Opetushallitus 2015.)

Oppisopimuskoulutuksen rahoitus tulee opetusministeriöltä ja se on mielletty pitkälti vain aikuiskoulutuksen koulutusmuodoksi. Koska oppisopimus perustuu aina työsuhteeseen ja sen edellytyksenä on olemassa oleva työpaikka, se on koettu usein haasteelliseksi kouluttautumisvaihtoehdoksi nuorille. Opiskelijalle oppisopimuskoulutus on maksutonta ja työnantaja saa koulutuskorvausta omalla työpaikalla tapahtuvasta ohjauksesta. (Opetushallitus 2015.)

Oppisopimuskoulutuksissa noin 70 - 80 % oppimisesta tapahtuu työpaikalla, jossa opetusta toteuttaa opiskelijan vastuullinen työpaikkakouluttaja. Oppilaitokset ja työpaikat tekevät oppisopimusten puitteissa koulutuksen etenemiseksi jatkuvaa yhteistyötä. Työpaikalla annettavaa koulutusta täydennetään tietopuolisilla opinnoilla ammatillisissa oppilaitoksissa tai aikuiskoulutuskeskuksissa. Myös yrittäjät voivat kouluttaa itseään oppisopimuksella omassa yrityksessään ja hankkia tarvittavan osaamisen koulutuksenjärjestäjiltä. (Opetushallitus 2015.)

Nuorisotakuun puitteissa opetus- ja kulttuuriministeriö on suunnannut lisärahoitusta oppisopimuskoulutukseen, tavoitteena on löytää nuorille vaihtoehtoinen väylä ammatilliseen koulutukseen ja sitä kautta työllistymiseen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013).

Opetus- ja kulttuuriministeriö teki vuoden 2013 lopulla lakiuudistuksen, jolla tavoitellaan kouluttamattomien nuorten työllistämistä oppisopimuksen avulla. Työnantajan saa korkeampaa koulutuskorvausta

alle 25-vuotiasta nuoresta jolla ei ole peruskoulun jälkeistä toisen asteen tutkintoa. Ammatillisesta tutkinnosta voidaan suorittaa yksittäisiä tutkinnonosia, joten näin ei heti työsuhteen aluksi työnantajan tarvitse sitoutua pitkään määräaikaiseen työsuhteeseen. Oppisopimuksen ja koulutusajan pituus riippuu siitä, kuinka monta tutkinnonosaa on tavoitteena suorittaa. Jos työnantaja haluaa jatkaa oppisopimusta, se on mahdollista jatkaa kokonaiseksi ammatilliseksi tutkinnoksi. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013.)

2.5. Työelämäkumppanuus

Yritys-oppilaitosyhteistyö on parhaimmillaan silloin, kun koulutusta ja työelämää kehitetään yhdessä, molempien tarpeet huomioiden. Myös pitkäaikaiset moninaiset yhteistyömuodot tukevat molempien osapuolten tarpeita ja edistävät ammatillisen opetuksen tavoitteita. Oppilaitokset tekevä nykyisin myös puitesopimuksia, joiden tavoitteena on edistää ja monipuolistaa olemassa olevaa yhteistyötä. Työelämäkumppanista saadaan oppimisympäristö, joka vahvistaa ja rikastuttaa ammatin oppimista. Työelämässä koneet, laitteet ja välineet palvelevat oppilaitosta myös taloudellisesta näkökulmasta, jolloin näiden osalta kustannukset eivät rasita koulutuksenjärjestäjää. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2010, 9.)

Nopeasti muuttuva teknologia, työelämän muutokset ja työtehtävien muutosvauhti vaativat reagoimaan sekä työelämässä että ammatillisessa koulutuksessa. Tulevaisuuden ammatillisessa osaamisessa korostuu vuorovaikutteisuus ja monipuolisuus. Ammatillisen osaamisen päivittäminen on ajan tasalla pysymisen kannalta keskeistä, kun aiemmin saatu ammattitaito vanhenee entistä nopeammin. Työssä oppimista vaaditaan työtehtävien muuttuessa. Ammatillisen koulutuksen ja ammatissa toimimisen raja hämärtyy ja tulevaisuudessa koulutus ja työssäoppiminen liittyvät kiinteästi toisiinsa. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2010, 5.)

Työelämäkumppanuus on aktiivista yritys-oppilaitosyhteistyötä, joka vaatii opettajilta aktiivista otetta työelämään ja yritysmaailmaan. Opettajien työelämäkokemus ja työelämätuntemus on usein pelkästään opettajan oman aktiivisuuden varassa. Opettajien pitkä opettajakokemus ilman ulkopuolisia työelämäyhteyksiä johtaa helposti kapea-alaiseen näkemykseen ja opetussisältöjen teoretisoitumiseen ja etääntymiseen käytännön työelämästä. Opettajien tulisi säännöllisesti käydä työelämäjaksoilla, jotta oma osaaminen pysyy ajan tasalla. Jatkuva työelämälähtöisyyden ylläpitäminen ja kehittäminen on oppilaitoksille vaativa tavoite, sillä koulutuksen kehittämiseen sitoutuvia yhteistyökumppaneita työelämästä tarvitaan jatkuvasti. Opintojen tulee vastata paremmin työelämän vaatimuksia, jotta sijoittuminen työelämään koulutuksen jälkeen helpottuisi. (Valtiontalouden tarkastusviraston 2009, 8.)

2.6. Yritys-oppilaitosyhteistyötä Vexve Oy:ssä

Keväällä 2014 sain tilaisuuden päästä benchmark-vierailulle tutustumaan Sastamalan koulutuskuntayhtymä Saskyyn ja Sastamalalaisen yrityksen Vexve Oy:n yhteistyöhön ja toimintaan. Vexve Oy on venttiilejä valmistava perheyritys, joka on vuosia tehnyt tiivistä työelämäyhteistyötä Saskyn kanssa. Viimeisten vuosien aikana on yhteistyössä kehitetty laajennetun työssäoppimisen kokeiluna ns. Talent-polku. Talent-polku on opintojen suorittamista vuoroin oppilaitoksessa, vuoroin työpaikalla. Ammattitaitoa tukevat opinnot suoritetaan suurelta osin oppilaitoksessa, mutta ammatilliset aineet suoritetaan valtaosin opintojen alusta alkaen työpaikalla. Talent-polun tarkoituksena on vahvistaa opiskelijan työmarkkinakelpoisuutta ja työllistymismahdollisuuksia. (Vexve Oy 2014.)

Vexven tehdaspäällikkö Pasi Niemisen mukaan Talent-polusta on hyötyä niin työnantajalle, kuin opiskelijallekin ja kokonaisuutena ajatellen koko yhteiskunnalle. Talent-polussa opiskelija pääsee oppimaan ja testaamaan taitojaan aidossa työelämäympäristössä. Opiskelun ohessa tarjoutuu usein myös osa- ja määräaikaisia työtilaisuuksia, joten myös pieneen ansaintaan on mahdollisuus. Suuri osa oppimisesta tapahtuu työpaikalla todellisissa työtehtävissä. Opiskelijan valmistuminen nopeutuu ja mahdollisuus siirtyä työelämään aikaistuu. Monen Talent-polulla opiskelleen nuoren opinnot jatkuvat jatko-opintoina myös Vexvessä. (Vexve / topplaja 2012.)

Työnantajan oman yritystoiminnan jatkuvuuden kannalta on tärkeä saada koulutettuja osaajia. Yrityksen tavoille perehdyttäminen on tapahtunut jo koulutusaikana ja saumattomasti töiden ja koulun suorittamisen ohessa. Talent-polun myötä työntekijöiden työurat pitenevät ja työnantajan on mielekästä jatkaa työsuhdetta motivoituneiden, ammattitaitoisten ja yritykseen sitoutuneiden henkilöiden kanssa. (Vexve / topplaja 2012.)

Talent-polulle lähtevän opiskelijan pitää olla oma-aloitteinen ja yrittäjähenkkinen. Kokemuksen mukaan Talent-polku ei kaikille kuitenkaan sovi, mutta on kuitenkin hyvä vaihtoehto perinteisen ammatillisen koulutuksen rinnalle, Pasi Nieminen toteaa. Talent-polku prosessissa oppilaitos on suuressa roolissa opiskelijavalintoja tehtäessä. Opiskelijan motivoituneisuus ja soveltuvuus tulee kartoittaa ennen vaihtoehtoiselle Talent-polulle siirtymistä. Kun polku on valittu, opintojen suunnittelu ja sovittaminen työelämään tehdään yhteistyössä työelämän ja oppilaitoksen kanssa yhteistyöllä harkiten. Opinnoissa on pystyttävä takaamaan oikeat, opiskeluun liittyvät työtehtävät mahdollisimman kattavasti, niin että tutkinnon perusteet täyttyvät ja työtä tehdään opinnot huomioiden. (Vexve / topplaja 2012.)

2.7. Kokemuksia yritys-oppilaitosyhteistyöstä Vexve Oy:ssä

Benchmark-vierailun jälkeen sain Vexve Oy:n henkilöstöjohtaja Anna-Stiina Boströmiltä vastauksia yritys-oppilaitosyhteistyöstä ja sen toimivuudesta sähköpostitse.

1. Kuinka pitkään te olette tehneet oppilaitosyhteistyötä?

"Oppilaitosyhteistyöllä on meillä yli 20 vuoden perinteet. Yrityksemme perustaja Jorma Nieminen on aikoinaan ollut perustamassa silloiseen Vammalaan aikuiskoulutusta yhdessä muutaman muun yritysjohtajan kanssa. Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja oman alueen nuorten kouluttaminen koulutustarjontaa vahvistamalla on ollut yhteinen tavoitteemme kauan."

2. Mitä kaikkia oppilaitospolkuja ja toimia yrityksenne käyttää/ on käyttänyt?

"Oppisopimiskoulutuksia, yhteishankintakoulutuksina muutos-, täsmä- ja rekrykoulutuksia, erilaisten hankkeiden järjestämiä koulutuksia, nuorisooasteen koulutusyhteistyötä - erityisesti laajennetun työssäoppimisen kokeilut eli ns. Talent-polut, työvoimapoliittisia koulutusohjelmia, aikuis-koulutuksen järjestämiä vos-rahoitteisia koulutuksia jne."

Laite, väline ja konehankinnat oppilaitokseen on myös yksi yhteistyömuoto. Tällä useamman yrityksen yhteishankintana halusimme varmistaa, että nuorilla on paras mahdollinen oppimisympäristö. Kone- ja laitehankinnoista tulee ideat puolin ja toisin - asioiden eteenpäin vieminen on helppoa, kun tavoite on yhteinen."

3. Mikä on teidän ajatuksenne yrityksessä siitä, miksi oppilaitosyhteistyö on niin merkityksellistä?

"Työelämäyhteistyö koulutuksen järjestäjien kanssa on tärkeää, koska paikallinen koulutuksen järjestäjä meillä Sasky on meille strategisesti merkittävä kumppani henkilöstömme tulokunnan (työkyvyn/ työhyvinvoinnin) ylläpitämisessä ja kehittämisessä, sekä osaavan työvoiman saatavuuden turvaamisessa. Sasky on ollut meille myös kumppani liiketoiminnan muutostilanteissa, jolloin olemme halunneet vastuullisesti hoitaa liiketoiminnan vaatimat henkilöstöjärjestelyt - eli henkilöstöä ei jätetä tyhjän päälle vaikeinakaan aikoina."

4. Kuinka tärkeä ja merkityksellinen oppilaitos-yritysyhteistyö on/ on ollut teille rekrytoinnin kannalta?

"Erittäin merkittävää. Osaavan työvoiman saatavuuden haasteista olemme yhdessä päässeet tilanteeseen, jossa Vexvälle on Talenttien imua."

3 YRITYS-OPPILAITOSYHTEISTYÖTÄ HYRIASSA

Hyria koulutus Oy on Hyvinkään ja Riihimäen talousalueella pääsääntöisesti toimiva toisen asteen koulutusta tarjoava ammatillinen oppilaitos. Hyria koulutus Oy ja sen tytäryhtiö Hyria aikuiskoulutus Oy tarjoavat ammatillista koulutusta nuorille, aikuisille sekä erinäisiä koulutusvaihtoehtoja yritys- ja yhteisöasiakkaille. Laajan asiakasrakenteen ansiosta oppilaitos tekee monipuolista ja laajaa yritys yhteistyötä talousalueen työelämän kanssa. (Hyria 2014.) Tässä luvussa esittelen Hyrian oppilaitosyhteistyön eri muotoja, vaikka ne toki vaihtelevat paljonkin eri koulutusohjelmien sisällä.

3.1. Työssäoppiminen Hyriassa

Opiskelijan työssäoppiminen on Hyriassa merkityksellinen osa oppilaitosyhteistyötä. Työpaikalla tehdään yhteistyötä työssäoppimisen suunnittelun, toteuttamisen, arvioinnin ja ammattiosaamisen näyttöihin liittyen. Kaikkiin ammatillisiin perustutkintoihin sisältyy vähintään 20 opintoviikon mittainen työssäoppiminen, joka suoritetaan työpaikalla, aidossa työympäristössä. (Hyria 2014.)

Hyriassa opiskelija on oman työssäoppimisensa päähenkilö. Työssäoppimisen suunnittelussa ovat toki mukana sekä opettaja, että työssäoppimisen ohjaaja. Usein myös useampi henkilö työssäoppimispaikalta tukee kokemuksen onnistumista. Jokaisella on kuitenkin työssäoppimisjaksoa ajatellen omat tehtävät ja tavoitteet, joiden onnistumisen takaa yleensä hyvä etukäteissuunnittelu. Onnistuneella työssäoppimiskokemuksella, ja usein jakson aikana toteutetulla ammattiosaamisen näytöllä, pyritään vahvistamaan nuoren osaamista ja vahvistamaan asemaa työmarkkinoilla. (Hyria 2014.)

Työssäoppiminen vaatii opiskelijalta, opettajalta ja työpaikalta aktiivista ja sujuvaa yhteistyötä. Työssäoppimispaikan tulee lähtökohtaisesti tukea osaamisen vahvistamista, mutta myös tukea opiskelijan henkilökohtaisia osaamisen tavoitteita. Opiskelijan oma aktiivisuus työssäoppimispaikan hankinnassa ja valinnassa on erityisen tärkeää, jotta mielenkiinto työssäoppimista kohtaan säilyy. Ennen työssäoppimissopimuksen tekemistä tulee opettajan vielä varmistaa, että jaksolle asetetut edellytykset täyttyvät ja arvioida, soveltuuko työpaikka opiskelijan työssäoppimispaikaksi. Usein myös ammattiosaamisen näyttö ja näyttöön valmistautuminen ovat osa työssäoppimisjaksoa. (Hyria 2014.)

3.2. Oppisopimuskoulutus Hyriassa

Hyrialla on omaa oppisopimustoimisto ja vuonna 2013 Hyriassa oppisopimuksella opiskeli 916 opiskelijaa. Suurin opiskelijaryhmä opiskeli yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon aloilla. Ikäjakaumaltaan 30–49-vuotiaat olivat Hyrian oppisopimusasiakkaista suurin ryhmä. Alle 30-vuotiaita oppisopimusopiskelijoita vuonna 2013

Hyriassa oli perustutkintoa Hyriassa opiskelemissa 150 opiskelijaa ja muissa lyhytkoulutuksissa 145 opiskelijaa. (Hyria oppisopimus 2015.) Oppisopimuksen solmiva peruskoulunsa päättänyt 16 – 17-vuotias nuori kuuluu korotetun koulutuskorvauksen piiriin. Hyriassa näitä nuoria varten on 15 oppisopimuspaikkaa. Nämä paikat täytetään sitä mukaa, kun nuoret solmivat oppisopimuksia ja koulutuksen aloittamisesta on sovittu Hyria oppisopimuskeskuksen kanssa. (Hyria oppisopimus 2015.)

Tämän lisäksi alle 25-vuotiaita nuoria innostetaan oppisopimuksen piiriin hankkimaan itselleen ammatillinen osa- tai koko tutkinto. Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoituksella tuetaan työnantajia, jotka ovat solmineet oppisopimuksen nuoren kanssa. Edellytyksenä tuen saamiseen on, että nuori on alle 25-vuotias ja hänellä ei ole aikaisempaa peruskoulun jälkeistä toisen asteen tutkintoa. Koulutusaika riippuu siitä, kuinka monta tutkinnon osaa tavoitteeksi asetetaan. (Hyria oppisopimus 2015.)

3.3. Työelämäkumppanuus Hyriassa

Hyria on tehnyt yhteistyötä aktiivisesti alueen elinkeinoelämän kanssa jo useiden vuosien ajan. Varsinaisen ammatin opettamisen ohella palvelukonseptiin kuuluu työyhteisöjen kehittäminen, osaamisen vahvistaminen ja tuottavuuden lisääminen. Työelämässä toteutettavat kokonaisuudet vaihtelevat lyhyistä päivistä pitkiin kehityshankkeisiin. Työelämäkumppanuus on Hyriassa laaja-alaista ja monipuolista toimintaa ja sillä vahvistetaan alueellista yhteistyötä. Oppilaitoksen tiloja hyödynnetään yhteistyökumppaneiden tilaisuuksissa, koulutuksissa ja hankkeissa. Hyrian pedagogiseen ohjelmaan ja toimintajärjestelmään on kirjattu tavoitteet opetushenkilöstön työelämäjaksoista ja vastaavasti myös työelämästä oppilaitokseen toteutettavista oppilaitosjaksoista. Hyrian strategian mukaan vuosina 2014–2015 Hyrian opetushenkilöstöstä 30 % tulee osallistua vähintään yhden viikon mittaiselle työelämäjaksolle. (Hyria 2015)

Hyriassa järjestetään koulutuksia yrityselämän tarpeisiin. Koulutukset rakennetaan yrityksen tarpeiden mukaan, yhdessä yrityksen kanssa suunnitellen. Suunnittelussa huomioidaan yrityksen liiketoiminnalliset tavoitteet sekä yrityksen henkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeet. Työelämän kehittämishankkeet tähtäävät yrityselämän kehittämiseen, mutta suuntautuminen muokataan työelämän tarpeiden mukaan. Toiminta voi olla esim. ohjaustoimintaa työpaikoilla, liiketoiminnan tai henkilöstön kehittämiseen tähtäävää toimintaa. Monipuolisella tarjonnalla ja näin vahvistetaan kumppanuutta alueen yrityksiin, kehitetään ja edistetään molemminpuolista osaamista. (Hyria 2015.)

Hyriassa toisilla ammatillisilla aloilla on kehittämistyöryhmiä, joiden tarkoituksena on edistää oppilaitoksen ja työelämän yhteistyötä. Kehittämistyöryhmät kokoontuvat eri teemojen äärelle, kehittämään alan toimintaa, tuomaan alan koulutuksia tutuksi ja vahvistamaan työelämän ja oppilaitoksen yhteistyötä. (Hyria 2015.)

4 OSAAMINEN TYÖLLISTYMISEN EDELLYTYKSENÄ

Kun tilaisuus työllistymiseen annetaan, työelämään sijoittuminen vaatii nuorelta sopeutumista työelämään ja sen hektisyyteen. Yritysten välinen kilpailu on monilla aloilla kiivasta ja työelämässä yritysten toimintatavat ja toimintaympäristöt kehittyvät ja muuttuvat nopeaan tahtiin työelämän tämänhetkisten tarpeiden mukaisesti. Muutos on yritykselle aina mahdollisuus kehitykseen, mutta vaatii yrityksessä työtehtävissä toimivilta elinikäisen oppimisen taitoja, jatkuvaa itsensä kehittämistä ja päivitettyä osaamista. Osaamistarpeet työelämässä ovat jo nyt muuttuneet merkittävästi ja tulevat muuttumaan nopeasti myös tulevaisuudessa. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2012, 3.)

Osaaminen on ammatillisen taitojen hallinnan kannalta merkityksellistä. Osaamisen kautta osoitetaan tietopääomaa, ammatillista taitoa ja sitä asennetta, jota tarvitaan työtehtävistä suoriutumisessa. Osaaminen on teorian tietojen soveltamista käytännössä ja itsenäistä tiedonhankintaa. Ammatillisten verkostojen luominen ja ammatillisten kumppanuuksien kasvattaminen ja niiden ylläpitäminen kuuluvat oleellisesti myös nykyisin osaamistaitoihin. Ammatillinen osaaminen tuottaa onnistumisia ja sitä kautta mahdollistaa edelleen ammatillisen kehittymisen. Työelämän kasvaneiden vaatimusten myötä pystytään osaavalla henkilöstöllä vastaamaan työelämän odotuksiin ja haasteisiin. (Kaiku 2009, 15.)

Ammatillinen osaaminen ja sen kehittäminen on muodostunut entistä tärkeämmäksi elementiksi nyt, kun työtä tehdään yhä hektisemmässä tahdissa. Tulevaisuuden ammateissa tekijöiltä vaaditaan vahvaa perusosaamista, joustavuutta, ja monialaista osaamista. Jotta ammatillisesta koulutuksesta valmistuvat saavat työelämässä tarvittavan osaamisen, tulee yhteistyötä työelämän kanssa edelleen lisätä ja oppimisympäristöjen monipuolistua tai siirtyä enenevässä määrin todellisiin työtehtäviin oikeille työpaikoille. Muutoksen myötä oppilaitosten rooli muuttuu, opettajan tehtäväkuva monimuotoistuu ja ammatin oppiminen siirtyy uuteen oppimisympäristöön työpaikoille osaksi yritysten arkea. Tämän rinnalle tarvitaan myös uusia erialisia tapoja siirtää osaamista. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2012, 4.)

4.1. Mitä osaaminen on?

Osaamisella tarkoitetaan sitä pääomaa, joka ihmisellä jostain osaamisalueesta on ja sitä kykyä, millä hän selviytyy annetuista tehtävistä. Osaamispääomana pidetään sitä yrityksen työntekijöiden osaamisresurssia, joka muutetaan yrityksen toiminnan kannalta merkittäväksi osaamiseksi ja hyödyksi. Osaavan ihmisen oletetaan parantavan ja kehittävän työntekijänä ja kehittävän sitä kautta omaa työtään ja sen prosesseja. Yhä useammin työtä tehdään tiimeissä ja yksilö on vain yksi koko osaavan organisaation palikka. Osaamispääoma koostuu yrityksen tai työyhteisön osaavasta resurssipääomasta ja se voidaan jakaa henkilöpääomaan, rakennepääomaan ja suhdepääomaan. (Ojala 2008, 47.)

Osaamisen kartuttamisella tarkoitetaan yksilön omaa toimintaa itsensä kehittämisen näkökulmasta. Koulutuksella taas tarkoitetaan jonkun instanssin järjestämää opetusta. Osaaminen ei kartu kaikilla samoin, vaikka koulutusta tarjotaan. Koulutuksen tavoitteena on saada aikaan pysyviä muutoksia osaamisessa. (Ojala 2011, 7.)

Ojala (2008, 16.) kirjoittaa henkilöstön merkityksen muuttumisesta nykytyöyhteisöissä. Aiemmin ihmiset toimivat yrityksissä koneen käyttäjinä ja heidät oli helppo tarvittaessa vaihtaa uusiin koneen käyttäjiin. Henkilön osaaminen työtehtävässä oli ennen kapeampialaista, kuin nykyisin. Työmarkkinoiden työtehtävät ovat monipuolistuneet ja laaja-alaistuneet. Nyky-yhteiskunnassa koneen käyttäjiltä vaaditaan monipuolista osaamista, jotta koneista ja sen myötä tuotannosta saadaan paras mahdollinen hyöty.

Yrityksen keskeisin pääomahan on henkilöstön osaaminen. Yrityksen asiakkaat odottavat saavansa ammattilaisten tuottamia osaamispalveluita. Tärkeä kilpailuvaltti yritysten välisessä kilpailussa on osaaminen ja jos yritys ei kykene kehittämään henkilöstön osaamista, kilpailu menetetään osaavimmille. Osaaminen syvenee, kun tehdään yhteistyötä asiakkaiden kanssa. (Ruoholainen & Turunen 2006, 47.)

Henkilöpääoma koostuu yksittäisistä osaajista ja heidän yksilö-osaamispääomasta. Rakennepääoma pitää sisällään kaikki oleelliset yrityksen toiminnassa käytettävät rakenteet, järjestelmät prosessit, tavat toimia ja mm. kulttuurin. Suhdepääoma taas käsittää yritystoiminnan kannalta keskeiset verkostot, joiden varassa yritystoiminta pyörii. Näitä ovat mm. yrityksen asiakaskunta, rahoittajat ja muut keskeiset verkostot. Yksittäisen osaajan asema markkinoilla vahvistuu, mitä vahvempana hänen osaamistaan voidaan pitää. Yritysten välisessä kilpailussa korostuu koko henkilöstön osaaminen ja koko osaamispääoman hyödyntäminen. (Ojala 2008, 15.)

Vastaavasti taas yksittäisen työntekijän kannalta omasta osaamisesta on tullut keskeinen turva työsuhteen jatkuvuuden turvaamiseksi. Nykyisin vaikka työntekijällä olisi työtehtävän kannalta riittävästi osaamista, sillä ei voida täysin varmistaa työsuhteen jatkuvuutta, mutta osaaminen määrittää hänen työmarkkina-arvoa. Oman osaamisen päivittäminen ja ylläpitäminen on tärkeää, sillä niin kauan kun osaamista voidaan pitää riittävänä ja sille riittää kysyntää, voi toivoa työpanokselle olevan tarvetta jossain organisaatiossa. (Sydänmaanlakka 2007, 169.)

Osaaminen voidaan havaita ammatillisessa arjen työtoiminnassa, vuorovaikutuksessa, työtehtävien hallinnassa ja sitä kautta osaamisen kehittymisenä. Jatkuvasti muuttuviin työelämän haasteisiin pystytään paremmin vastaamaan, kun osaamisen taso vastaa työelämän odotuksia. Ammatillisesti vahva osaamisen taso luo turvallisuutta työsuhteen jatkuvuudesta nopeasti muuttuvassa työelämässä ja kehittyvissä työympäristöissä. Osaamisen kartuttaminen, kouluttautuminen, itsensä kehittäminen ja itsensä johtaminen on osa ammatillista asiantuntijuutta. Osaamisen avulla saadaan kokoemusta ja kokemusta tarvitaan vankkaan

asiantuntijuuteen. Asiantuntijuus on monen tekijän summa ja sen siirtämien henkilöltä toiselle ei ole helppoa. (Kaiku 2009, 15.)

Otalan (2011, 93) mukaan ammattitaidon hankkiminen on työn saamisen kannalta tärkeää ja osaamisen jatkuva kehittäminen haasteellista nopeasti muuttuvassa liiketoiminnassa. Yritysten on vaikea sitoutua laaja-alaisiin kehittämisohjelmiin, koska liike-elämän muutokset tapahtuvat nopealla aikavälillä. Hankittua osaamista ei enää ehkä tarvita, kun osaaminen on vihdoin saavutettu. Nopeasti edistytvä teknologia ja muutosten vauhti ovat tehneet osaamistarpeiden ennakoinnin vaikeaksi. Työssä tekemällä oppimisen merkitys kasvaa, kun tarve osaamiselle on niin suuri. Osaamisen kartuttaminen tekemisen ohella samalla tuottaen jo tulosta antaa osaamiseen panostuksesta parhaan mahdollisen hyödyn.

Nykyisin osaamistarpeet muuttuvat nopealla syklillä ja kehittyminen vaatii meiltä osaamisen jatkuvaa päivittämistä. Muutoksessa mukana pysyminen ja muutos omassa toiminnassa mahdollistavat tasapainon meille asetettujen vaatimusten kanssa. On tärkeää osat ennakoida tulevia vaatimuksia ja ammatillisesti pysyä mukana muutoksessa, tarttua tilaisuuteen. Onnistuneella itsensä johtamisella tavoitteena on pysyä mukana ja välttää muutoksen mukanaan tuomat käännekohdat. Itsensä kehittämisen ja oman osaamisen ylläpitämisen kannalta on tärkeää oppia tunnistamaan oma osaamisen taso ja rohkeutta riittävän ajoissa päivittää omaa osaamistaan (Sydänmaanlakka 2006, 93.)

4.2. Osaamistarpeiden ennakoiminen

Otalan (2008, 15–16) mukaan osaavien ihmisten puute on organisaation suurin haaste. Siihen kuinka hyvin ihminen työssään oppii ja kuinka luova hän työssään pystyy olemaan, vaikuttaa merkittävästi työn sisältö, työympäristö, johtamiskulttuuri, työilmapiiri ja työskulttuuri. Osa yrityksen arvosta perustuu henkilöstön osaamisen arviointiin ja yksi yrityksen johdon tärkeimmistä tehtävistä on kasvattaa oman henkilöstön osaamispääomaa. Tärkeää yritystoiminnan kannalta on myös kyetä tunnistamaan yrityksen osaamistarpeet.

Työelämän muutosten myötä myös työsuhteen muoto organisaatioissa on muuttunut. Nykyisin yritysten työtehtävät ovat usein projektimuotoisia ja työn luonne muuttuu sesonkivaihteluiden mukaan. Työmarkkinoille voidaan tulla eri tavoin kuin ennen ja varsinainen työsuhte on muuttanut muotoaan. Vuokratyövoiman käyttö on yleistynyt muulloinkin, kuin kiireaikoina ja sijaisuusjärjestelyiden aikana. Suurempien yritysten sisällä on vuokratyövoiman lisäksi yksityisiä ammatinharjoittajia ja alihankkijoita. Mitä moninaisemmiksi yritysten rakenteet menevät, sitä haastavampaa on yritysten osaamispääomaa arvioida. (Ojala 2008, 41.)

Osaamisarvioinnissa yksittäinen yrittäjä, ammatinharjoittaja tai työntekijä kantaa vastuun omasta osaamisestaan ja markkina-arvostaan. Kunkin on itse arvioitava, onko oma osaaminen riittävää ja mitä osaamista tulevaisuudessa odotetaan ja millä riittävä osaaminen voidaan saavuttaa? (Ojala 2008, 41.)

Yrityksen osaamistarpeiden lähtökohtana ovat ne tarpeet, joita yritys tarvitsee menestyäkseen yritysten välisessä kilpailussa. Tarvearvioinnissa tulee pohtia, mitä osaamista tarvitaan juuri nyt ja mitä osaamista tarvitaan, jotta myös tulevaisuudessa yrityksen kilpailukyky säilyy ja sitä voidaan edelleen parantaa. Parhaimmillaan osaamistarpeiden selvittäminen ja osaamisenkartoitus on osana yrityksen kokonaisstrategiaa. Näin tulisi saada koko henkilöstö pohtimaan yrityksen yhteisiä näkemyksiä yrityksen toiminnan ja tulevaisuuden kannalta. (Ojala 2008, 105.)

Ojalan (2008, 120–121) mukaan yrityksen henkilöstön osaaminen voidaan niputtaa osaamiskarttaan. Lähtökohtana kartalle voidaan pitää yrityksen strategian kannalta keskeisiä osaamisalueita. Karttaa puretaan keskeisten osaamisalueiden mukaan esim. avainosaamiseksi, strategiseksi osaamiseksi, tukiosaamiseksi ja tulevaisuuden osaamiseksi. Toinen tapa kirjoittajan mukaan on tuoda osaaminen karttamallisesti, esiin tuoden rinnalle myös organisaation osaamisen tavoitetasot nyt ja tulevaisuudessa.

Se millä tasolla yrityksen osaaminen on saadaan parhaiten esiin osaamiskartoituksella. Osaamiskartoituksessa verrataan olemassa olevaa osaamista tarvittavaan osaamiseen. Osaamiskartoituksen tavoitteena on kyetä tunnistamaan organisaatioissa olevan henkilöstön vahvuudet ja ne puutteet, joita osaamistarpeelle on. (Ojala 2008, 123.)

Entä miten huomioida kartoituksessa yrityksen väliaikaistyövoima tai vuokratyövoima? Vuokratyövoimalta odotetaan riittävää osaamista heti vuokratyösuhteen alkaessa ja koko vuokratyösuhteen elinkaaren ajan. Monesti vuokratyöntekijä jää organisaatioissa ns. oma työvoiman kehittämisohjelmien ulkopuolelle ja vastuu oman osaamisen kehittämisestä jää vuokratyöntekijälle itselleen. (Ojala 2008, 137.)

Osaamisen kehittämisohjelmilla tavoitellaan onnistunutta toimintaa osaamisen kehittämiseksi, jolloin osaaminen vastasi liiketoiminnan osaamistarpeita. Kehittämisohjelma rakennetaan huomioiden myös tarvittavat osaamiskumppanit, jotka tuovat osaamista yritykseen. Osaamisen kehittämisohjelma on prosessi, joka rakennetaan yrityksen tärkeimmille osaamisaloille. Osaamisprosessin keskeisenä tavoitteena on muuttaa osaamiskartoituksessa esiin tulleiden kehittämiskohteet ajantasaisiksi ja tulevaisuuden osaamistarpeita vastaaviksi. (Ojala 2008, 213–214.)

Osaamista voidaan kartuttaa monin tavoin. Osaamisen kartuttamisessa tulee huomioida yksilön tapa oppia ja muokata oppimiskokemus oppimista tukeväksi. Tieto muuttuu osaamiseksi, kun se ymmärretään ja sitä osataan soveltaa käytännössä. Erilaisia kanavia tiedon hankkimiseen ovat mm. kirjat, artikkelit, raportit ja esim. internet. Osaamistaan voi kartuttaa itsenäisesti opiskellen, liittymällä osaamisyhteisöihin, osallistumalla kursseille ja koulutuksiin. Nykyisin myös sosiaalinen media ja erilaiset sähköiset tietopalvelut erilaisine mahdollisuuksien ovat mahdollisia oppimisympäristöjä uuden tiedon hankkimiselle. (Ojala 2008, 217–218.)

Työpaikoilla oppiminen osana omaa työtä on tehokas ja monille mieluinen tapa oppia. Työssäoppiminen on työpaikalla tapahtuvaa tavoitteellista oppimista, joka tapahtuu ohjatusti ja sen onnistumista voidaan arvioida. Työssäoppiminen on nopeasti muuttuvassa työelämässä hyvä menetelmä oppimiselle, koska työtä tekevä henkilö pääsee oppimaan muutoksen mukaan. (Ojala 2008, 224.)

Työnkierto on työpaikalla tapahtuvaa oppimista, missä työntekijät vaihtavat työtehtäviä työpaikan sisällä. Työnkierrolla saadaan turvattua yrityksen sisällä monipuolinen työn osaaminen ja toisaalta saadaan monipuolistettua työntekijöiden työnkuvaa. Työnkierrossa voidaan jakaa myös ns. hiljaista tietoa laajasti koko henkilöstön osaamiseksi. (Ojala 2008, 224.)

Mallioppiminen on vanha perinteinen tapa siirtää tietoa osaajalta oppijalle. Tämän oppimisen mallin on tavoitteena siirtää mestariosaajan opit oppipojalle, yhdessä toimimisen kautta. Menetelmä on usein hidas ja perustuu hyvän vuorovaikutussuhteeseen osapuolten välillä. Menetelmän hyötynä on että asiantuntijuutta saadaan siirrettyä kokonaisvaltaisesti ja näin myös hiljainen, kirjoittamaton tieto saadaan siirtymään oppijalle. Menetelmän haittapuolena on, että myös virheet toiminnassa, asenteet ja ennakkoluulot siirtyvät yleensä myös kyseenalaistamatta oppijalle. (Ojala 2008, 225.)

Mallioppimisesta sovelletaan toisinaan myös mentorointia menetelmänä. Mentorointi perustuu samaiseen mestari-oppipoika malliin, mutta ajallisesti on lyhytkestoisempi ja keskittyy työn ydinosaamisen siirtämiseen osaajalta nuoremmalle kollegalle. (Ojala 2008, 232.) Myös ryhmämentorointi ja vertaismentorointi ovat toimivia menetelmiä opittavan tiedon siirtämisessä. Näillä menetelmillä voidaan saada organisaation sisäistä osaamista myös paremmin jaettua ja lisättyä vuorovaikutusta eri tehtävissä toimivien kesken. (Ojala 2008, 233.)

4.3. Oman osaamisen markkinointi

Nopea työelämän muuttuminen ja jatkuva epävarmuus edellyttävät organisaatioilta reagoitakykyä ja muutosvalmiutta. Osaaminen on keskeinen asiantuntijuusorganisaation kilpailuvaltti. Liikemaailman nopeat muutokset ja talouden kehityksen ennalta-arvaamattomuus vaativat organisaatioita satsaamaan jatkuvaan kehittymiseen. Tässä nopeasti muuttuvassa maailmassa myös yksilön tulee osata kehittää itseään osana oppivaa organisaatiota. (Sydänmaanlakka 2007, 27.)

Omaan itseensä tutustumien ja itsensä tiedostaminen ja itsensä löytämien on matka omaan itseen. Minuus koostuu sekä sisäisestä, että ulkoisesta ulottuvuudesta, jota on tarpeen seurata myös kuin ulkopuolisen silmin. Älykkäässä itsensä johtamisessa on tavoitteena johtaa itseään kokonaisvaltaisesti, itseään kuunnellen, sisäisesti tarkkaillen ja kokonaisuuden huomioiden. (Sydänmaanlakka 2006, 258.)

Sydänmaanlakka (2006, 274) korostaa oman elämän käsikirjoituksen merkitystä. Jokaisen tulee olla itse oman käsikirjoituksensa kirjoittaja ja kantaa vastuu käsikirjoituksen toteuttamisesta omassa elämässään. Nuotit käsikirjoitukselle ovat tärkeitä, mutta nuottien paikoista tulee itse ottaa vastuu.

Organisaation tulee oppia, jotta se säilyy mukana jatkuvasti muuttuvassa liiketoiminnan kehityksessä. Oppiminen on prosessi, jonka eri vaiheissa tulee pystyä tukemaan tapahtuvaa muutosta ja sen pohjalta kyetä rakentamaan vahvaa osaavaa organisaatiota. Kun organisaation osaamistaso kyetään tunnistamaan ja ymmärretään mitä organisaation oppimisella tarkoitetaan, voidaan oppimista paremmin tukea. (Sydänmaanlakka 2007, 24.)

4.4. Tulevaisuuden osaamistarpeet ja niiden johtaminen

Osaamispääoma on yrityksessä henkilöstön sinne mukanaan tuoma kokonaispaketti, joka muokkautuu ja muovautuu ajan ja henkilön tilanteiden muuttuessa. Osaamispääomalla mitataan henkilön osaamista suhteessa työhön, mutta myös suhdetta työhön, sitoutuneisuutta, motivaatiota ja kiinnostuneisuutta työtehtäviin. Osaamispääoman tulee vastata yrityksen osaamistarpeita ja parhaimmillaan kasvaa tarpeiden muuttumisen myötä. Onnistuneella johtamisella tulee yrityksessä saada kunkin yksilön osaaminen esiin ja hyödyksi yrityksen päivittäisessä toiminnassa. (Ojala 2008, 57.)

Ikääntyvän väestön siirtyminen pois työelämästä eläköitymisen myötä tulee entisestään lisäämään yritysmaailman pulaa osaajista. Kuitenkin myös tulevaisuudessa tullaan ikääntyneitä osaajia tarvitsemaan työpaikoilla ja erityisesti heidän ns. hiljaista tietoaan tulee yrityksissä osata siirtää uusille osaajille. Monissa työyhteisöissä on oivallettu kokeneen henkilöstön osaamispääoman merkitys tulevaisuuden toiminnan kannalta ja pohdittu toimia, millä tämä arvokas tieto ei häviä yrityksessä kokeneen henkilöstön myötä. (Ojala 2008, 26.)

Yrityksen arvon mittaaminen on perustunut näkyvään ja olemassa olevaan faktaan, jolle voidaan tarvittaessa laskea rahallinen arvo. Osaamisen laskeminen arvoksi on koettu vaikeaksi, koska osaamisen arvioinnille ja mittaamiselle ei ole mittareita ja se on kiinni henkilöstössä. Jotta sen arviointi onnistuisi, tulee sitä seurata, kehittää ja oppia arvottamaan osana kokonaispääomaa. (Ojala 2008, 34.)

Osaamiseen sidottua pääomaa tulee johtaa oikein, jotta yrityksen osaamispääomasta saadaan irti paras mahdollinen hyöty. Vaikka yksilöiden osaaminen vastaisi osaamistarvetta, toiminta ei yleisesti muutu itsestään parhaaksi mahdolliseksi tulokseksi, vaan vaatii tavoitteellista ja kannustavaa johtamiskulttuuria. Osaamisen johtaminen on osa yrityksen strategista toimintaa, jossa tavoitellaan osaamisen tiedostamista, hallintaa ja hyödyntämistä. (Ojala 2008, 81.)

Osaamispääoman johtamisen tulokset näkyvät liiketoiminnan onnistumisen mittareista. Jos yritys onnistuu tavoitteissaan hyvin, on yrityksen osaamista osattu hyödyntää, kehittää ja johtaa yrityksen edun mukaisesti. (Ojala 2008, 297.) Osaaminen tuottaa yritykselle hyvää tulosta. Osaaminen näkyy onnistuneena asiakaspalautteena, osaamisella luodaan laatua ja lisätään yrityksen arvoa. Monesti osaaminen näkyy myös yrityksen hyvinvointina. (Ojala 2008, 303.)

Onnistuneimmillaan osaamispääoman johtamisella on tavoite varmistaa, että osaamista arvostetaan, kehitetään ja hyödynnetään mahdollisimman tehokkaasti. Tavoitteena on säilyttää osaamisen avulla yrityksen kilpailukyky, asiakasarvo, omistaja-arvo ja myös edistää sitä tulevaisuudessa. (Ojala 2008, 310.)

5 NUORTEN TYÖLLISTYMINEN

Suomen Opiskelija–Allianssin tekemän tutkimuksen mukaan ammattiin valmistuneista opiskelijoista lähes valtaosa kokee, että koulutus tarjoaa paljon tai erittäin paljon osaamista työelämän vaatimuksiin. Koska työelämä muuttuu ja kehittyy nopeasti, sinne työllistyvältä odotetaan jatkuvaa kehittymistä, elinikäisen oppimisen taitoja ja monipuolista osaamista, pelkkä ammatilliset perustaidot eivät aina ole riittäviä. (Osku ry, 2013.)

Vaikka nuoret itse vahvasti uskovat omaan ammatillisen osaamisen tasoon ja työllistymiseen, yleinen taloustilanne ja yritysten talousongelmat leikkauksineen heikentävät nuorten mahdollisuuksia päästä erityisesti vakinaisesti oman alansa työtehtäviin. Viime vuosina valtiovallan päättäjien osalta on pyritty helpottamaan nuorten työllistämistä ja on tehty merkittäviä ja laaja-alaisia toimia nuorten työllistymisen hyväksi. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen keskeisenä hallitusohjelman kärkitavoitteena oli nuorten työttömyyden vähentäminen ja sitä kautta pyrkimys nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseen. Tämän ohjelman näkyvimpänä tuotoksena on Nuorten yhteiskuntatakuu, joka pitää sisällään ns. nuorisotakuun. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010, 6.)

5.1. Nuorisotakuu

Nuorisotakuun tavoitteena on, että jokainen alle 25-vuotias ja alle 30-vuotiaat vastavalmistuneet saisivat itselleen sopivimman jatkopolun jäätyään työttömäksi. Jatkopolku tulisi nuorelle löytyä alle kolmen kuukauden kuluttua työttömäksi jäämisestä. Työttömäksi jääneelle nuorelle voidaan tarjota harjoittelu-, työ-, opiskelu- tai muuta hänen tilanteensa huomioivaa aktiivista toimintaa edistävää ratkaisua. Nuorisotakuun ensisijaisena tavoitteena on nuorten työllistäminen ja syrjäytymisen ehkäiseminen ja se mahdollistaa erilaisia tukitoimia, millä pyritään edistämään nuorten ammatin hankintaa ja työllistymistä. Laaja-alaisista tukitoimista huolimatta työelämässä ja yhteiskunnassa tapahtuneet muutokset ovat hankaloittaneet nuorten mahdollisuuksia saada työpaikka ja ottaa paikkansa työmarkkinoilla. Nuorisotyöttömyys on jatkanut kasvuaan ja kilpailu työpaikoista on kovaa ja nykyisellään se vaikuttaa jo monen nuoren elämään. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 7.)

Suomessa nuorisotakuu ei kuitenkaan ole poistanut nuorten syrjäytymistä, silloin kun syrjäytymisellä tarkoitetaan koulutuksen ja työelämän ulkopuolella jäämistä. Syrjäytyneiden haastavin ryhmä muodostuu nuorista, jotka ovat vailla sekä ammatillista koulutusta, että työpaikkaa. (Ronkainen 2014, 87.)

Nuorisotakuun on muuttanut näennäisesti tilastoja, sillä nuoret ovat löytäneet paikan, työkokeilupajoilta, kouluista tai työpajoilta, mutta varsinaisesti nuorisotyöttömyyttä se ei ole pystynyt vähentämään. Työpaikkoja ei nuorisotakuun kautta pystytä kaikille työttömänä oleville nuorille turvaamaan. Jo nyt on nähtävissä, että nuorisotakuu edistää erityisesti niiden nuorten työllistymistä, jotka päätyisivät työelämään joka

tapauksessa. Pitkään työttömänä olleen kouluttamattoman nuoren työllistyminen on usein pitkä prosessi, joka vaatii suuria panostuksia ja tukitoimia. (Ronkainen 2014, 87.)

Vaikka ammatillisen koulutuksen tehtävänä on tuottaa osaajia työelämän tarpeisiin, puute osaavasta työvoimasta tunnustetaan monillakin toimialoilla. Työvoiman saatavuuteen vaikuttaa alan taloudellinen tilanne ja alan kiinnostavuus ammatillisesti yleensä. Nuori peruskoulunsa päättänyt tekee ammatillisen suuntautumisen valinnan varsin nuorena ja vähäisillä tiedoilla. Mielikuvat, ammatillisen alan trendikkyys, koulutus mahdollisuuksien sijainti ja oma koulutusmenestys muokkaavat ammatillisen koulutuspaikan valintaa merkittävästi. Nuoren valintoihin vaikuttavat usein myös omat vanhemmat, ympäristön tarjoamat mahdollisuudet, odotukset ja kaveripiiri. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2013, 3-5.)

5.2. Nuorten työllistymisen haasteet

Nuorten työllistyminen on sekä nuoren itsensä, että koko yhteiskunnan kannalta tavoiteltavin vaihtoehto. Nuorten työllistymisen haasteet on kuitenkin ollut nähtävissä lähes koko Euroopan alueella laman aikana, lukuun ottamatta muutamaa poikkeusta. Euroopan maista Saksassa nuorisotyöttömyys on laskenut maailmanlaajuisesta taantumasta huolimatta. Myös Norjassa, Alankomaissa ja Itävallassa nuorisotyöttömyys on jäänyt alle kymmeneen prosenttiin, vaikka työttömyysluvut ovat nousseet aiemmista vuosista. Nuorten työsuhteet ovat Euroopan työvoimatutkimuksen mukaan pääsääntöisesti pätkittäisiä määräaikaista työsuhteita. (EMCC 2013.)

Viime vuosina lähes poikkeuksetta nuoret, jotka ovat saaneet työtä, ovat joutuneet solmimaan määräaikaista työsuhteita. Talouden taantumana alkaessa vuonna 2009 juuri määräaikaista työsuhteita ei ole jatkettu ja näin nuoret ovat joutuneet epäedulliseen asemaan työmarkkinoilla. Ensimmäisenä työpaikkansa ovat menettäneet ne, jotka ovat määräaikaissa työsuhteissa ja ne jotka ovat viimeksi työsuhteensa solmineet. (EMCC 2013.)

Toisille nuorille lyhytkestoiset ns. pätkätyösuhteet voivat olla myös hyvä ja toivottu vaihtoehto. Pätkätyösuhteet mahdollistavat vaihtoehtoisen elämäntyylin, jossa korostuu matkustelu, vapaus ja mahdollisuus itsensä toteuttamiseen. Läheskään kaikki nuoret eivät koe omaa työttömyyttään huonona vaihtoehtona ja nuorten joukossa on myös niitä jotka tietoisesti eivät edes halua vakituista työtä. Kuitenkin nuoret, jotka eivät halua työtä lainkaan tai suosivat vain pätkätöitä ovat kaikista nuorista työttömistä vain pieni vähemmistö. Ja nähtävissä on myös se, että mitä enemmän olosuhteiden pakosta on työttömiä, sitä pienempi on vapaaehtoisesti työttömien osuus suhteellisesti. Nuori vasta työmarkkinoille tuleva voi kokea työttömyyden eri tavoin, kun vastaavasti keski-ikäinen tai sitä vanhempi työttömäksi jäävä. Vaikka työllistymistä tavoiteltaisiinkin, nuori vasta työmarkkinoille pyrkivä ei ole rakentanut omaa identiteettiään ja

elämänhallintaansa ammatillisen näkyvyyden ja vakituisen työllistymisen varaan. (Lähteenmaa 2010, 52.)

5.3. Ammattiin valmistuneiden työllistyminen Hyria koulutus Oy:ssä

Ammatillisissa opinnoissa opiskelun tavoitteena on hyvä, laaja-alainen ammattitaito ja työllistyminen. (Hyria 2007). Hyriassa tehtiin Paikantaja projektissa vuonna 2011–2012 sijoittumiskysely, jossa vuosina 2010 ja 2011 valmistuneille tehtiin kysely sijoittumisesta työmarkkinoille. Vuonna 2010 valmistuneista oli 54 % työssä ja vuonna 2011 valmistuneista 69 %. Lukuja voidaan pitää silloiseen työllisyysprosenttiin verrattuna hyvänä, koska vastaajista vuonna 2010 oli varusmiespalvelusta suorittamassa 20 % ja vuonna 2011 17 % ja opiskelemissa vuonna 2010 10 % ja vuonna 2011 12 %. (Puukka 2014, 25.)

Hyriassa rakennusosalalla opiskelevat kokivat koulutuksen merkitykselliseksi työllistymisen kannalta. Erityisesti rakennusosalalla työllistymisen mahdollisuus parani koulutuksen myötä ja myös kyky arvioida omaa ammattitaitoa kasvoi. Sosiaali- ja terveysosalalla myös työssäoppimisen mukana tuoma verkostoituminen koettiin edistävän omaa työllistymistä, erityisesti opiskeluaikana tehty keikkatyötä edisti sijoittumista valmistumisen jälkeen työmarkkinoille. (Puukka 2014, 33.)

Hyriassa liiketalouden alalta valmistuneet kokivat ammatillisen koulutuksen parantaneen työllistymismahdollisuuksia ja laaja-alaisemman mahdollisuuden työllistymiseen. Myös työelämätaidot ja valmiudet karttuivat ammatillisten opintojen aikana. Yleisesti liiketalouden alalta valmistuvat työllistyvät talousalueen työpaikoille hyvin. (Puukka 2014, 33.)

6 REKRYTOINTI

Rekrytoinnilla tarkoitetaan prosessia, jolloin avoimeen työpaikkaan tai työtehtävään etsitään henkilöä. Rekrytointi voidaan toteuttaa sisäisesti, jollin työntekijä työtehtävään etsitään yrityksen sisältä tai ulkoisesti, jolloin henkilöä työtehtävään etsitään yrityksen ulkopuolelta ja tällöin työpaikka on avoin kaikille hakijoille. (Salojärvi 2009, 119.)

Rekrytointitarve lähtee yrityksessä usein liikkeelle, kun joku henkilöstöstä on lähdössä pois tai kun yrityksen toiminta laajenee tai muuttuu. Yleisesti yritysten rekrytointitoimet ovat vilkkaimmillaan silloin, kun kansantalouden tilanne on vakaa tai noususuuntainen. Rekrytointitarve taas laskee heti suhdanteiden kääntyttyä laskuun. (Markkanen 2002, 105.)

Tammikuun 2015 tilastokeskuksen tilastojen mukaan työttömiä oli tammikuussa 9 000 enemmän kuin vuonna 2014. Työttömyysaste oli noussut edellisvuoden 8,5 prosentista 8,8 prosenttiin. Työttöminä työnhakijoina oli 48 000 alle 25-vuotiasta työtöntä nuorta. Heidän määränsä oli 5 000 suurempi kuin vuoden 2014 tammikuussa. (Tilastokeskus 2015.)

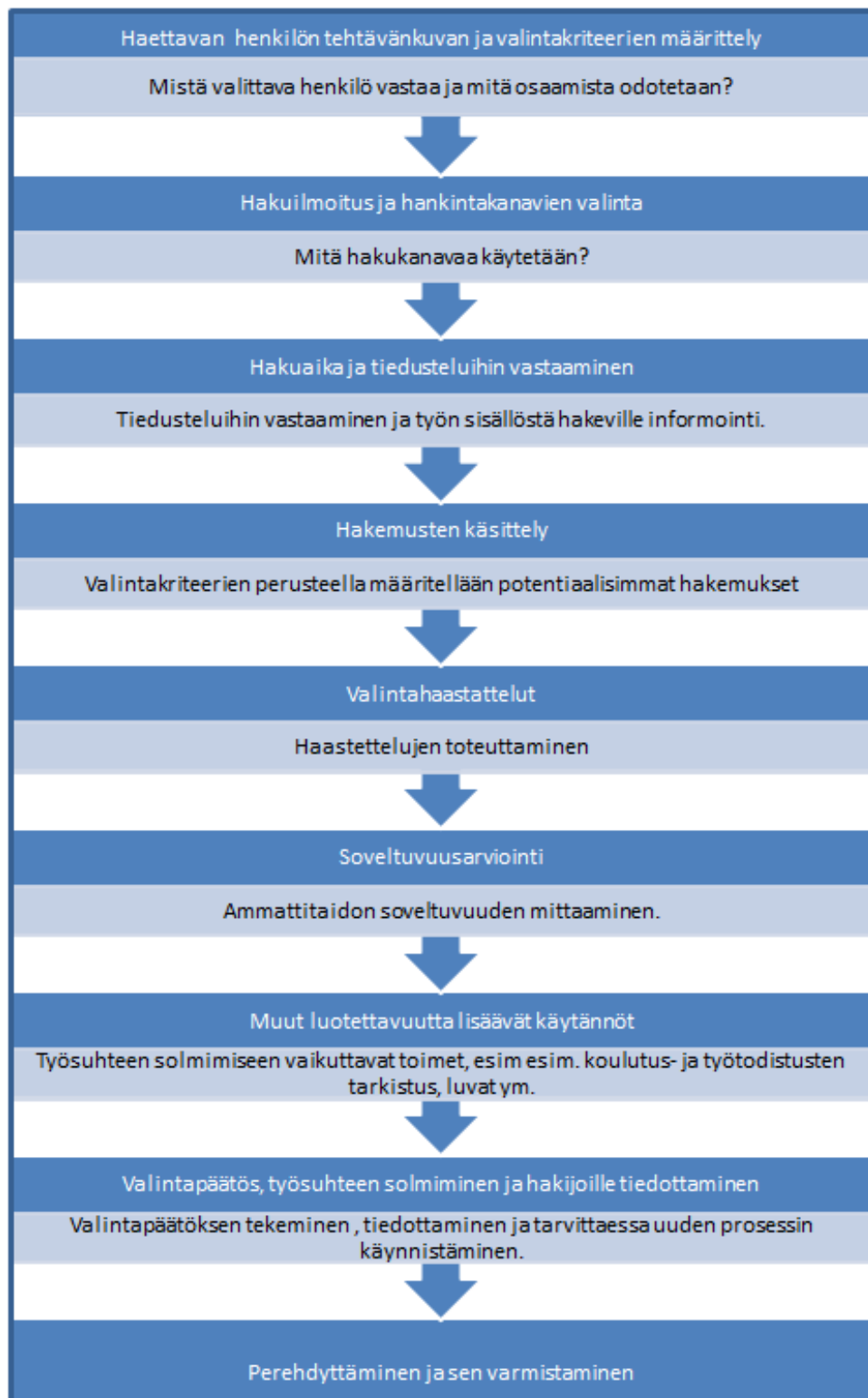
Talouden heikkeneminen koko Euroopan alueella on vaikuttanut erityisesti nuorten työllisyystilanteeseen. Työttömyydellä on vaikutuksia sekä henkilön itsensä elämään, että sitä kautta koko kansantalouden hyvinvointiin. Nuorten heikko tilanne työmarkkinoilla johtuu usein työkokemuksen puutteesta tai riittämättömästä ammattitaidosta. Sen lisäksi on nuoria, jotka ovat elämäntilanteensa vuoksi haastavassa tilanteessa työllistymisen suhteen ja siksi jäämässä työmarkkinoiden ulkopuolelle. Tämän välttämiseksi valtiovallalta tarvitaan riittäviä tukitoimia ja samalla kannustetaan nuoria vastuunottoon omasta työllistymisestään. Tukitoimia tarvitaan, sillä henkilökohtaisella tasolla tilanteemme työelämässä vaikuttavaa varallisuuteemme, mutta myös odotuksiin ja statukseemme yhteiskunnassa. (Euroopan unionin virallinen lehti 2013, 1.)

6.1. Rekrytointiprosessi

Rekrytointiprosessi on usein pitkä ja monivaiheinen. Rekrytointiprosessi lähtee tilanteesta, kun työntekijätarve havaitaan ja päättyen uuden työntekijän perehdyttämiseen. (Salojärvi 2009, 119.)

Rekrytointiprosessi on yrityksille usein haastava ja aikaa vievä moninainen työvaihe (kuvio 2). Sen myötä organisaatioon pyritään saamaan osaamistarvetta vastaavaa työvoimaa. Osaamistarve tulisi kyetä ennakoimaan ja sen pohjalta voidaan laatia organisaatiolle rekrytointisuunnitelma. Ennakointiin kuuluu myös tehdä taustatyötä sille, mitä rekrytointikanavaa käyttäen sopiva henkilöstö voidaan löytää. Rekrytointisuunnitelmaan tulee sisällyttää myös aikataulut ja jakaa vastuut tai tarvittaessa hankitaan varsinainen toteutus palveluna. Hyvin hoidetun rekrytoinnin kautta voidaan vahvistaa myönteistä kuvaa

yrityksestä ja parannetaan mahdollisuuksia saada osaavaa työvoimaa myös tulevaisuudessa. (Työterveyslaitos 2014.)



Kuvio 2. Rekrytointiprosessi (Työterveyslaitos 2014)

Aina rekrytointiprosessi ei kuitenkaan suju ongelmitta, vaan avoinna olevaan tehtävään ei saada täytettyä tai tehtävään ei ole riittävästi hakijoita. Yleisimmin rekrytointivaikeutena, milloin työnhakijaa ei ole

voitu tehtävään palkata on ollut osaamiseen liittyvät syyt. Näistä tyypillisimpiä ovat koulutuksen puute, työkokemuksen puute, tehtävään vaadittavien sosiaalisten taitojen puuttuminen, riittämätön kielitaito tai muu työn vaatiman taidon puuttuminen. Rekryointivaikeudet, milloin tehtävään ei ole saatu kiinnostuneita hakijoita, ovat olleet työpaikan ominaisuuksiin liittyviä syitä, kuten työn osa-aikaisuus, työn tilapäisyys, sopimattomat työajat, työmatkaan/toimipaikan sijaintiin ja palkkaukseen liittyvät syyt. (Räisänen 2014, 6.)

6.2. Rekrytoinnin menetelmät

Rekryointimenetelmän valinta alkaa siitä, kun tarve rekrytoinnille on yritykselle ilmeinen. Rekrytointi voidaan toteuttaa yrityksessä sisäisenä siirtona tai ulkoisen ilmoittelun kautta. Hallittua ja suunniteltua tulevaisuuteen rekrytointia yritykset voivat tehdä palkkaamalla yritykseen alan opiskelijan määräaikaiseen työsuhteeseen tai ottamalla opiskelijan työharjoitteluun. Määräaikaisen työsuhteen tai työharjoittelun aikana opiskelijan osaamista voidaan arvioida ja opiskelija taas voi osoittaa työtehtävissä osaamisensa ja tarpeellisuutensa yritykselle. Työsuhteen aikana hän tulee tutuksi työyhteisössä ja voi vakiinnuttaa paikkaansa työyhteisön jäsenenä. Kasvussa oleva yritys voi ennakoida tulevaa rekrytointitarvetta ja pyrkiä yhdistämään opiskelijan osaamista ja omia intressejä. Näin voidaan saada yrityksiin hyvinkin erikoistuneisiin työtehtäviin tekijöitä. (Markkanen 2002, 16.)

Yritysten toimintakulttuurit rekrytoinnin osalta voidaan jakaa kahteen eri ryhmään, niihin jotka pääsääntöisesti tekevät rekrytoinnit organisaation ulkopuolelta ja niihin jotka hoitavat rekrytoinnin sisäisin siirtein. Toivola (2010, 173) on sisäisen rekrytoinnin kannalla, jos tehtävään sopiva henkilö organisaation sisältä vaan löytyy. Tämä siksi, että näin saadaan vaihtuvuutta henkilöstön työtehtäviin ja sitä kautta kohotettua organisaation sisäistä motivaatiota ja sitoutumista yritykseen. Kun henkilökunta kokee etenevän urallaan ja työhön saadaan uutta sisältöä, saadaan henkilöstön motivaatiota ja mielenkiintoa työtä kohtaan lisättyä.

Rekrytointi vaatii perusteellista pohdintaa siitä, onko tarve henkilöstön kasvattamiselle todellinen. Jos tarve koetaan todelliseksi, pohdintaa on syytä syventää ja etsiä ratkaisuja osaamisaukon täyttämiseen. Usein ensisijainen lähdetään ratkaisua etsimään sisäisen siirron kautta. Sisäisen rekrytoinnin rinnalla voidaan myös pohtia kyseisen tehtävän ulkoistamista, jos halua, ja tarvetta osaamisen pitämiseksi yrityksessä ei pidetä tärkeänä. (Sundvik, 2006.)

Toivolan (2010, 173) mukaan taas sisäisten siirtojen kautta vähemmän vaativiin tehtäviin voidaan valita nuoria, vasta ammatillisen uransa alussa olevia. Sisäisten siirtojen hyötynä on vähäisempi opastuksen tarve, sillä taustatiedot tehtävästä toiseen siirrettävällä yleensä talossa olleella jo on. Organisaation sisäisten siirtojen kohdalla on keskeisen tärkeää oikeudenmukaisuus, tasapuolisuus ja avoimuus. Perustelut sisäisen valinnan syistä tulee tuoda selväksi, myös mahdollisesti muille työtehtävistä kiinnostuneille. Organisaation urasuunnittelussa olisi tärkeää

turvata keskeisen tärkeät työtehtävät niin, että organisaation sisältä löytyy aina jatkaja lähtevän paikalle.

Jos organisaatiosta ei löydy avoinna olevaan työtehtävään riittävästi osaamista, Toivola (2010, 173) myöntää, että silloin tehtävä tulee täyttää ulkopuolelta oman organisaation. Toisinaan ulkopuolinen rekrytointi on täysin perusteltua, kun halutaan tai tarvitaan erityisosaamista organisaatioon.

6.3. Rekrytointikanavat

Kun päätös uuden työvoiman hankinnasta on tehty, on tehtävä valinta, mitä kanavaa rekrytoinnissa halutaan käyttää. Lähtökohtana joudutaan pohtimaan, minkä verran aikaa ja energiaa työyhteisössä on rekrytointiin käytettävissä. Yhtenä vaihtoehtona on myös päätyä käyttämään ulkopuolisia rekrytoinnin ammattilaisia. (Sundvik 2006, 167.)

Usein rekrytointi tapahtuu yrityksissä epävirallisia kanavien kautta eli työpaikka välittyä ns. suhteilla. Epävirallisten kanavien käyttö rekrytoinnissa säästää yrityksiltä aikaa ja kustannuksia. Epävirallisen rekrytoinnin kautta yritys voi saada jo ennalta tiedettävän työntekijän, mutta aina näin rekrytointi ei ole ongelmaton. Sosiaalisten verkostojen kautta tuttujen ja sukulaisten verkosto voi yrityksessä kasvaa liian voimakkaasti. Ystävyys ja sukulaisuussuhteet voivat haitata tai vaikuttaa työyhteisön vuorovaikutusta. (Sundvik 2006, 167.)

Työnantajat käyttävät rekrytointiin moninaisia kanavia ja toimintatapoja. Työssäoppiminen tai yrityksen valmennusohjelma voivat olla soveltuva toimintatapa onnistuneeseen rekrytointiin. Yritykset voivat myös tarjota omia tilojaan tai laitteitaan oppilaitosten oppimisympäristöiksi. Käytännön harjoittelujen kautta työn sisältö opitaan ja kiinnostuneisuus ja motivaatio työtehtävää ja yritystä kohtaan kasvaa. (Vahtio 2005, 45.)

Yrityksen kannalta merkityksellisten osaajien rekrytointi ja samalla jo olemassa olevien osaajien pitäminen yrityksessä voi nykyisin olla haasteellista. Vaikka alan koulutuksen saaneita tulee koko ajan työmarkkinoille, heidän osaamistasonsa ei vastaa aina valmistuttuaan työelämän tarpeita. Työelämän nopeisiin muutoksiin ja nopeasti muuttuviin osaamisvaatimuksiin ei koulutusaikana ole saatu riittävästi osaamista. Työelämässä joudutaan hankkimaan osaajille ajantasaista ja yrityksen vaatimuksiin vastaavaa osaamista. Monissa yrityksissä alan perusosaaminen ei riitä, vaan osaaminen on hyvinkin erikoistunutta tai kapealle sektorille syventynyttä. Yhä useammin tämä osaamisen kehittäminen jää yritysten omaksi tehtäväksi ja toisaalla taas yritykset tekevät lisääntyvässä määrin yhteistyötä oman alan oppilaitosten kanssa. (Ojala 2008, 25.)

Yleisimmin käytetty työvoiman rekrytointikeino on vuonna 2013 ollut suora kontakti yrityksen entisiin työntekijöihin tai muu epävirallinen kanava. Epävirallisten kanavien lisäksi yritykset käyttivät TE-toimiston palveluita ja omia internetsivuja työvoiman hakemiseen. (Räsänen 2014, 11.)

6.4. Rekrytoinnissa arvostettavat ominaisuudet ja vahvuudet

Se millaisia ominaisuuksia ja vahvuuksia työtehtävässä odotetaan, riippuu hyvin pitkälti suoritettavasta työstä ja myös yrityksen kulttuurista. Yrityksissä toimii jo olemassa olevat nykyinen henkilöstö ja vaikka työelämä on muuttunut hektiseksi ja vaatii jatkuvaa oppimista, työyhteisön ongelmanratkaisutaidot, asiakaspalvelutaidot, joustavuus, muutoksiin sopeutumisen taito ja itsensä johtamisen taito. Työyhteisön toimivuuden kannalta on myös tärkeää ryhmätyötaidot, vuorovaikutustaidot, neuvottelutaidot ja taito verkostoitua. Alasta riippuen voidaan tarvita tietoteknisiä, matemaattisia, kirjallisia tai esiintymistaitoja. (Helsingin yliopisto 2015.)

Elinkeinoelämän keskusliiton henkilöstö- ja koulutustiedustelussa kartoitettiin jäsenyritysten rekrytointiin vaikuttavia osaamistarpeita. Kyselyn mukaan rekrytoitavalta odotetaan taitoa toimia kansainvälisissä tehtävissä, kielitaitoa ja taloushallinnon osaamista. Näitä taitoja arvostettiin lähes joka alalla. Oman alan perustaitojen ohella arvostetaan asiapalvelutaitoja, tietotekniikkaosaamista, monitaitoisuutta ja itsenäisen työskentelyn taitoja. (Ruokonen 2013.)

Taitoa olla alainen eli alaitaidoilla tarkoitetaan työntekijän kykyä ja taitoja olla työyhteisön jäsenenä. Olla tuottava omassa työssään ja oman työn tekeminen parhaalla mahdollisella tavalla on keskeisin alaitaito. Alaitaidot voidaan koko työyhteisön kannalta kiteyttää kolmeen tärkeään tekijään, auttamishaluun, asenteeseen ja aktiivisuuteen. Alaitaitoihin kuuluvat myös motivoituneisuus ja sitoutuneisuus työhön, Alaisena oleminen on vastuullista vaikuttamista työntekijän roolissa, huomioiden kaikki työpaikan elementit itse työn, työyhteisön ja esimiehen. (Työturvallisuuskeskus.)

Itsensä kehittäminen on tärkeä ominaisuus, jotta pysytään mukana työelämän vaatimalla osaamisalueella. On tärkeää liikkua oman mukavuusalueemme ulkopuolella, venyä ja haastaa itsensä. Ylittäessämme mukavuusalueen, joudumme venymisalueelle, jossa joudumme venymään oman osaamisen ääri rajoille saaden onnistumisten kautta itseluottamusta. Toisinaan voidaan ajautua myös paniikkialueelle, jossa haasteet ovat kovia. Paniikkialueen kokemukset vahvistavat ja auttavat myös oppia selviytymisessä epäonnistumisia omassa työssä, mutta myös henkilökohtaisessa elämässä. (Sydänmaanlakka 2006, 78.)

Kykyä tulla toimeen työyhteisössä myös arvostetaan. Sosiaaliseen älykkyyteen kuuluu kyky asettua toisen asemaan, ymmärtää toisen ajatuksia, vaikka itse ajattelisikin toisin. Sosiaalisesti älykäs ei alistu tai ole riippuvainen toisesta ihmisestä, vaan kykenee käsittelemään tietoisesti asiat asioina ja silti säilyttäen hyvän vuorovaikutuksen. Omien tunteiden tunteminen ja hallinta kuuluvat oleellisesti myös sosiaaliseen älykkyyteen. (Sydänmaanlakka 2006, 204.)

Ammatillisen osaamisen ja muiden arvostettavien ominaisuuksien ohella myös ammatillinen kunto on keskeinen osa ihmisen kokonaiskuntoisuutta. Ammatillisella kunnolla tarkoitetaan, että ihminen pitää huolen

osaamisestaan suhteessa oman työn vaatimuksiin. Ammatillinen kunto on se kokonaisuus, jolla mitataan henkilön kykyä selvitä omasta työstään. (Sydänmaanlakka 2006, 229.)

6.5. Nuori rekrytoinnin kohteena

Koulutusjärjestelmä ja perinteinen ammatillinen koulutus voidaan kokea yritysten kannalta kankeaksi tavaksi kouluttaa ammatillaisia työelämän tarpeisiin. Työnantajan tulee perehdyttää, ohjata ja kouluttaa työelämään tullutta nuorta. Koulutusjärjestelmä ei pysty tuottamaan ammatillaisia jokaisen yritykselle juuri heidän tarpeisiinsa sopivia valmiita osajia. (Vaahtio 2005, 45.)

Kun nuorten ja aikuisten työttömyyslukuja verrataan, lähes poikkeuksetta nuorten työttömyysluvut ovat lähes aina ja lähes kaikissa maissa korkeampia kuin aikuisten työttömyysluvut. Vuosina 1995–2011 Suomessa alle 20-vuotiaiden työttömyys on ollut nelinkertainen ja 20–24-vuotiaidenkin kaksinkertainen aikuisten työttömyyteen verrattuna. (Hämäläinen & Hämäläinen 2012, 6.)

Tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan erityisesti nuoret alla 30-vuotiaat kokevat joutuneensa ikäsyrrjinnän kohteeksi työpaikoilla. Ikäsyrrjintää koetaan työhonottamisessa, työtehtävään nimittämässä ja etenemismahdollisuuksissa. Prosenttiosuus on kuitenkin laskenut työhonottamisen ja työtehtäviin nimittämisen osalta vuoden 2008 ja 2003 lukuihin verrattuna, kun taas pysynyt ennallaan etenemismahdollisuuksien osalta. (Tilastokeskus, 2014.)

Nuorten ja aikuisten työsuhteiden määrissä ja pituuksissa on eroja. Nuorten työttömyysjaksot jäävät usein aikuisväestön työttömyysjaksoja lyhyemmiksi, toisaalta taas nuorilla on työttömyysjaksoja määrällisesti selvästi enemmän, kuin aikuisilla. Tämä selittyy sillä, että nuorilla eri siirtymävaiheita koulutuksen ja työllistymisen välillä on enemmän. Nuorten työllistyminen on myös selvästi alttiimpaa talouden suhdannevaihteluille. Korkeimmillaan nuorten työttömyys on aina heti valmistumisen jälkeen tai kesätöiden päättyessä syksyllä. (Hämäläinen & Hämäläinen 2012, 17.)

Kolmannen sektorin työnantajat, kuten urheiluseurat, luonnonsuojelu-järjestöt ja muut järjestötoiminnan toimijat tarjoavat nuorille työpaikkoja. Osa nuorista saa vakituisen työpaikkoja näiltä työnantajilta ja esimerkiksi liikunta-alalla yli neljännes työllistyneistä nuorista jatkoi työtään määräajan jälkeen vakituisesti. (TEM raportti 2012.)

Yleisimpänä syynä, miksi nuorta ei rekrytoida, ovat nuorten puutteelliset työelämävalmiudet ja ammatillisen perusosaamisen puute. Molemmat syyt olivat vuonna 2012 TEM raportin ensisijainen nuorten työllistämisen este. Myös erityisosaamisen puute ja sitoutumattomuus työhön koettiin olevan nuoren työllistämisen esteenä. (TEM raportti 2012.)

Elinkeinoelämän keskusliiton ja Suomen Yrittäjien kokemuksen mukaan henkilökohtaisia opintopolkujia tulisi suosia ja oppilaitosmuotoisen koulutuksen rinnalle tarjota vaihtoehtoja ammatillisen perusosaamisen varmistamiseksi ja työllistämisen turvaamiseksi. Erityisesti niille, joille oppilaitosmuotoinen kouluttautumien ei sovi, tulisi tarjota yksilöllisiä tapoja ammatilliseen koulutukseen ja sitä kautta mahdollistaa työllistyminen. Yksilöllisten koulutuspolkujen onnistuminen edellyttää uudenlaista ajattelua, joustavuutta ja yhteistyötä koulutuksen järjestäjien ja työelämän välillä. (TEM raportti 2012.)

Nuorisotakuun myötä yritysten kynnystä rekrytoida nuori on madallettu työnantajille maksettavan palkkatuen muodossa. Yritys voi nuoren palkatessaan hakea palkkatukea sähköisellä lomakkeella ja näin saadaan byrokratian määrää keventämään. (Nuorisotutkimusverkosto 2014, 80.)

7 TYÖN TAVOITE, ESITTELY JA TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tavoite, tutkimuskysymykset, työn rajaus ja tiedonhankintamenetelmät.

7.1. Tutkimuskysymykset

Tämän työn tavoitteena oli saada vastaukset seuraaviin kysymyksiin:

1. Edistääkö työssäoppiminen nuoren työllistymistä nuoren itsensä ja työnantajan näkökulmasta?
2. Onko nuoren ammatillinen osaaminen työllistymisen kannalta opiskelijan itsensä ja työnantajan mielestä riittävää?

Näiden saatujen tulosten pohjalta on tavoitteena selvittää, millä toimin nuorta ammattiin valmistuvaa tulisi tukea, jotta työllistyminen mahdollistuisi. Tulosten pohjalta voidaan myös kehittää työnhakuvalmennusten sisältöjä ja kehittää myös oppilaitos-yritys-yhteistyötä niin, että yhteistyöllä saadaan sopiva väline yrityksille rekrytoinnin tueksi ja mahdollisesti rakennettua polku nuoren työllistämiseksi ammattiin valmistuttuaan

7.2. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus

Opinnäytetyöni on laadullinen. Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on kuvata todellista elämää ja tutkittavaa tapahtumaa. Tutkittavaa prosessia pyritään kuvaamaan mahdollisimman moninaisesti, laaja-alaisesti, kaikki sen osa-alueet huomioiden. Pyrkimyksenä laadullisessa tutkimuksessa on tuoda esiin tosiasioita, tekijöitä ja tarkastella tutkimuksessa saatua aineistoa monelta eri suunnalta perusteellisesti, mutta ehjänä kokonaisuutena. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161).

Kvalitatiivisen tutkimuksen tutkimusaineisto kerätään toiminnalle luonteivissa tilanteissa. Lähtökohtana on saadun aineiston yksityiskohtainen tarkastelu, jonka vuoksi tutkija ei niinkään määrää sitä, mikä on tutkimuksen kannalta oleellista tietoa. Kvalitatiivisen tutkimuksen luonteeseen kuuluu, että tutkimusaineistoa kerätessä luotetaan tutkijan omaan havainnointiin. Aineistoa voidaan kerätä havainnoinnin lisäksi teema- tai ryhmähaastatteluilla sekä analysoimalla olemassa olevia dokumentteja. Erilaisia lomakkeita tai testejä voidaan käyttää tutkimusaineiston keräämisen tukena. Tutkimusryhmä valitaan tilanteen mukaan ja tutkimusongelma huomioiden. Kvalitatiivinen tutkimus elää tutkimuksen aikana ja sitä voi ohjata muutos. (Hirsjärvi & kumpp. 2009, 163.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tyypillisesti tutkittavien ääni ja näkökulmat nousevat esiin. Teemahaastattelun avulla voidaan teemaa tarkastella eri tulokulmista ja näin saadaan tutkittavasta aiheesta esiin

erilaisia puolia. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan tutkimuksen kohdejoukko valita teeman mukaisesti. (Hirsjärvi & Kumpp. 2009, 164.)

Valitsin tutkimusmenetelmäksi laadullisen tutkimusmenetelmän, koska koen sen soveltuvan hyvin tämän opinnäytetyön toteuttamiseen. Kyselyn taustatiedot tuottivat myös paljon kvantitatiivista pohjatietoa, mutta varsinaisiin tutkimuskysymyksiin vastaukset tulevat kvalitatiivisten menetelmien pohjalta. Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiksi koin hyvin soveltuvaksi valmistuneille kyselyn ja työnantajille haastattelun. Alun perin oli tarkoituksena tehdä kysely myös työnantajille, mutta saadun palautteen perusteella valitsin menetelmäksi haastattelun. Näin koin saavani riittävästi tutkimusjoukkoa myös työnantajista.

7.3. Työn rajaus

Hyria koulutus toteuttaa nuorten koulutuksia Hyvinkää-Riihimäen talousalueella. Kyselyyn vastanneet opiskelijat olivat Hyrian Riihimäen Sakonkadun yksikössä viimeistä vuottaan opiskelevia eli keväällä 2014 valmistuvia opiskelijoita. Nämä opiskelijat ovat toisen asteen ammatillisen perustutkinnon suorittajia, joille työssäoppiminen on lakisääteistä. Kyselyyn vastanneet työnantajat, ovat suurelta osin pääasiallisen talousalueemme yrittäjiä Hyvinkään - Riihimäen seudulta. Ammattialakohtaisesti rajasin työni koskemaan rakennusalan, metallialan ja kulttuurialan opiskelijoita ja näiden alojen työnantajia.

7.4. Tiedonhankintamenetelmä

Tämän opinnäytetyön yhtenä tiedonhankintamenetelmänä kävin läpi ajankohtaista teoriamateriaalia aiheista yritys-oppilaitos yhteistyö, osaaminen, nuorten työllistyminen ja rekrytointi ja niistä kootut tiedot toimivat työni teoreettisena viitekehystenä tutkimukselleni. Yritys-oppilaitosyhteistyöstä ja ammatillisten opintojen työssäoppimisesta ja sen kehittämisestä on tehty paljon tutkimuksia ja myös rekrytointia on eri näkökulmista tutkittu laajalti. Nuorisotakuuseen liittyvää aineistoa on paljon ja siksi olenkin rajannut teoria-aineistoni käsittämään nuorisotyöttömyyttä lähinnä suomalaisesta näkökulmasta.

Empiirisessä osuudessa tein kysely valmistuville opiskelijoille ja työnantajille toteutin haastattelu puhelimitse. Kevään 2014 aikana laadin kyselyn Googlen Drive Googen Forms kyselylomakepohjalle. Opiskelijoille suunnatussa kyselyssä (liite 1) oli 14 kysymystä. Osa kysymyksistä oli monivalintakysymyksiä ja osaa monivalintakysymyksistä täydennettiin avoimin kysymyksin. Työnantajille suunnatussa haastattelussa käytettiin haastattelun tukena lomaketta (liite 2), jossa oli 11 kysymystä. Myös työnantajille suunnatussa haastattelulomakkeessa oli osin monivalintakysymyksiä ja osin avokysymyksiä.

Opiskelijaryhmät vastasivat kyselyyn oman luokanvalvojansa johdolla, samalla kun he vastasivat opintojensa päättymiseen liittyviin kyselyihin. Opiskelijat saivat vastata kyselyyn tietokoneelta, jolloin he saivat vastauspohjaan linkin tai omalta älypuhelimeltaan, jolloin he pääsivät kyselyyn tulostetulla QR-koodilla.

Työnantajille tehtiin haastattelu puhelimitse. Haastattelun hyvänä puolena voidaan pitää sitä, että tutkimukseen saadaan mukaan vastaajiksi suunnitellut henkilöt. (Hirsjärvi & Kumpp, 2009, 206.) Päädyin aiemmin suunnitellun kyselyn sijaan tekemään haastattelun puhelimitse, sillä työnantajien tavoittaminen sähköpostitse lähetettävällä kyselyllä on epävarmaa ja näin sain haastattelussa heti kysymyksiin vastaukset. Haastattelun vastaajat valittiin satunnaisesti ammatillisten alojen opettajilta saatujen listojen perusteella.

8 TULOKSET JA NIIDEN TARKASTELO

Tässä luvussa esitetään sekä opiskelijoille tehdyn kyselyn, että työnantajille toteutetun haastattelun tuloksia.

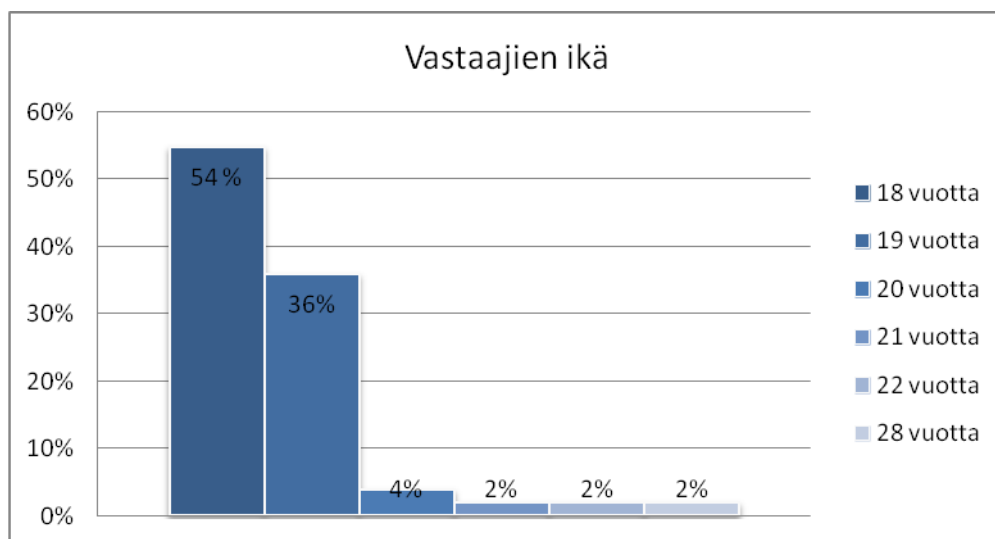
8.1. Kysely opiskelijoille

Kysely opiskelijoille toteutettiin 26.5.–30.5.2014 välisenä aikana. Opiskelijat saivat vastata kyselyyn oppilaitoksessa tietokoneelta, jolloin he saivat vastauspohjaan linkin tai omalta älypuhelimeltaan, jolloin he pääsivät kyselyyn QR-koodilla. Kyselyyn vastasi 53 opiskelijaa, joiden taustatiedot selviävät seuraavasta. Vastajien vastaukset tallentuivat reaaliaikaisesti Googlen Drive laskentataulukkopohjaan.

Pyrin laatimaan kyselyn mahdollisimman lyhyeen ja tiiviiseen muotoon, jotta kyselyyn vastaamiseen ei kuluisi kovin pitkää aikaa. Kyselyssä oli 14 kysymyskohtaa, joista kolme ensimmäistä kysymystä koski vastaajan taustaa ja ammatillista suuntautumista. Kolme seuraavaa taustatietokysymystä koski vastaajan tilannetta valmistumisen jälkeen. Kysymykset siitä eteenpäin koskivat osaamisen arviointia, työllistymisprosessin kulkua ja työllistymiseen tähtäävän tuen tarvetta työssäoppimisaikana.

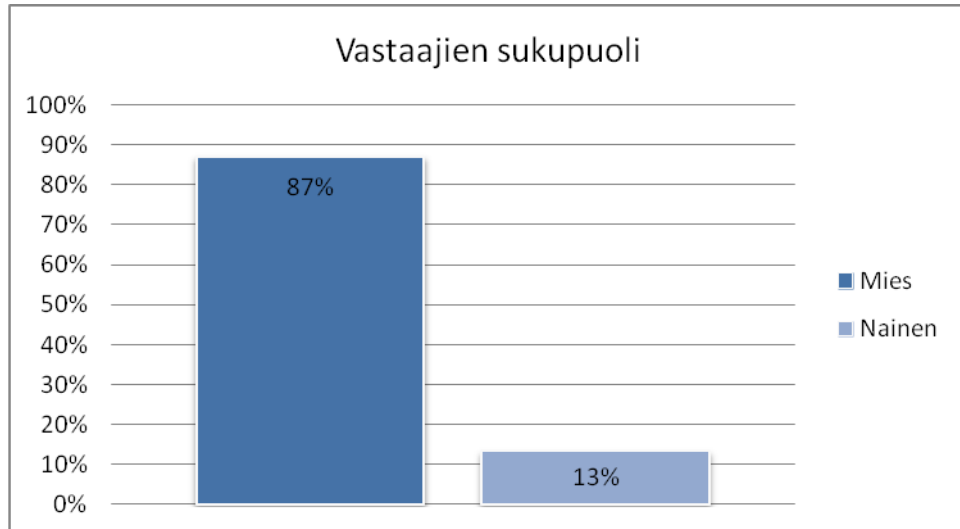
8.1.1. Taustatiedot

Kyselyyn vastanneet olivat iältään 18–28-vuotiaita. Vastaajista yli puolet (54 %) oli 18-vuotiaita, (36 %) 19-vuotiaita ja loput (10 %) yli 20-vuotiaita. Yleisesti nuorena työnhakijana pidetään alle 29-vuotiaita työnhakijoita. Kaikki vastaajat olivat vastaushetkellä viimeistä eli kolmatta vuottaan Hyriassa opiskelevia. Kuviossa 3 esitetään vastaajien ikäjakauma prosentuaalisesti.



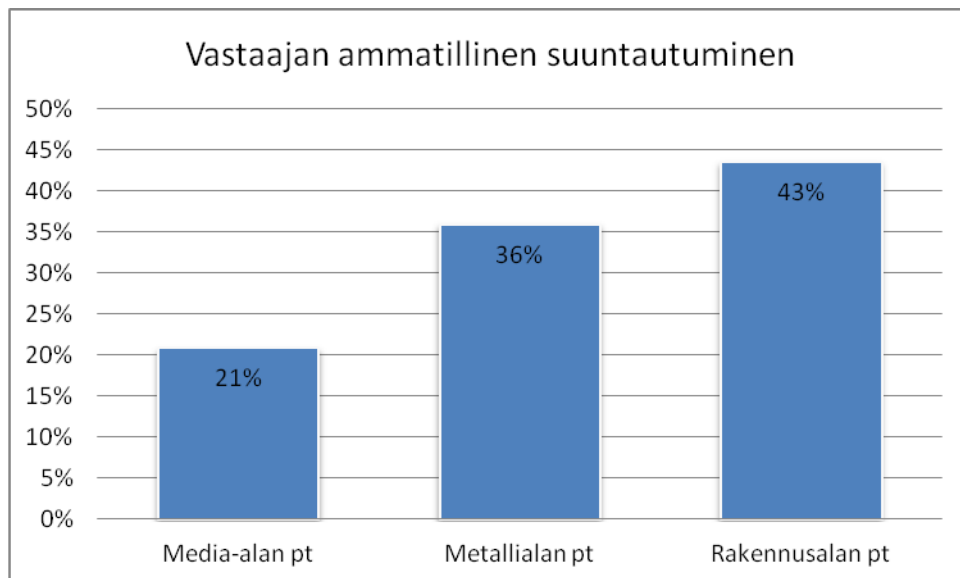
Kuvio 3. Vastaajien ikäjakauma

Kyselyyn vastanneista 53 opiskelijasta (87 %) 46 eli oli miehiä ja vastaajista (13 %) eli 7 oli naisia. Kuviossa 4 esitetään vastaajien sukupuolijakauma prosentuaalisesti.



Kuvio 4. Vastaajien sukupuoli

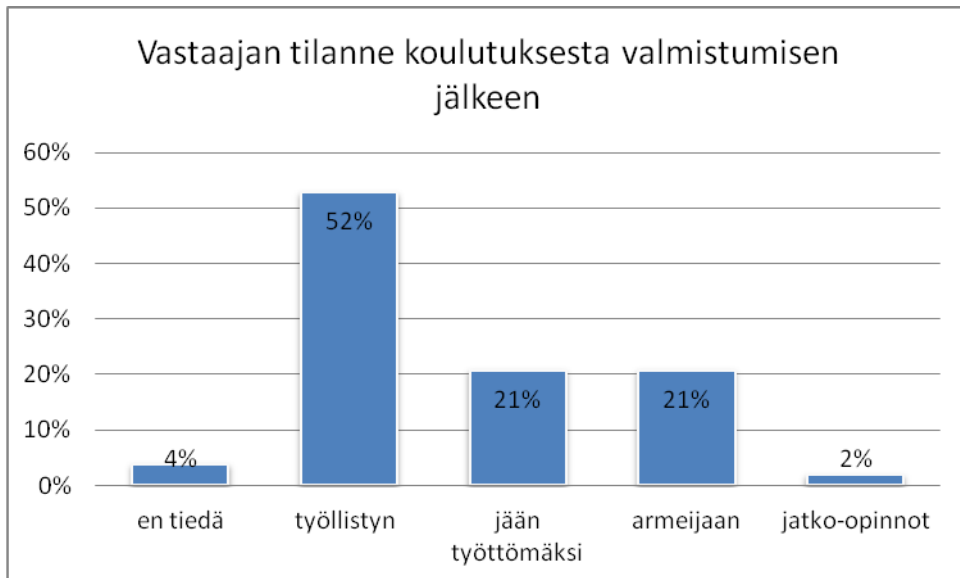
Kyselyyn vastanneista opiskelijoista media-alan perustutkintoa opiskeli (21 %) eli 11 vastaajaa, metallialan perustutkintoa opiskeli (36 %) eli 19 vastaajaa ja rakennusalan perustutkintoa opiskeli (43 %) eli 23 vastaajaa. Kuviossa 5 esitetään vastaajien ammatillinen suuntautuminen prosentuaalisesti. Kaikki vastaajat olivat valmistumassa opinnoistaan kevään 2014 aikana.



Kuvio 5. Vastaajien ammatillinen suuntautuminen

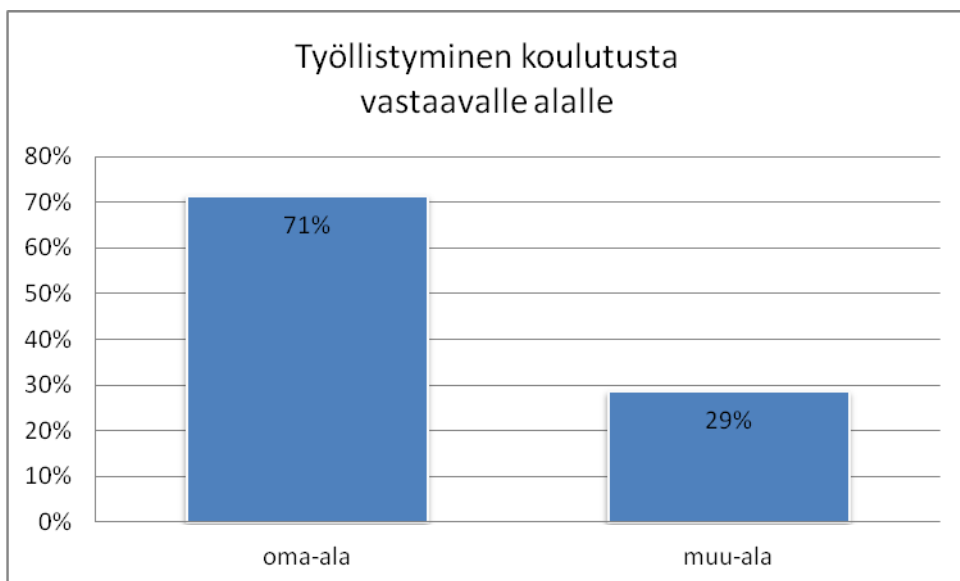
Kyselyyn vastanneista (52 %) eli 28 vastaajaa ilmoitti työllistyvänsä koulutuksen jälkeen, (21 %) eli 11 vastaajaa ilmoitti jäävänsä työttömäksi,

myös (21 %) eli samoin 11 vastaajaa ilmoitti opiskelun jälkeen kesäkuussa lähtevänsä suorittamaan varusmiespalvelua, (4 %) eli 2 vastaajaa ei vielä vastaushetkellä tiennyt, mitä tekee valmistumisen jälkeen ja yksi vastaajista eli (2 %) ilmoitti lähtevänsä koulutuksen jälkeen jatko-opintoihin. Kuviossa 6 esitetään vastaajien tilannetta koulutuksesta valmistumisen jälkeen prosentuaalisesti.



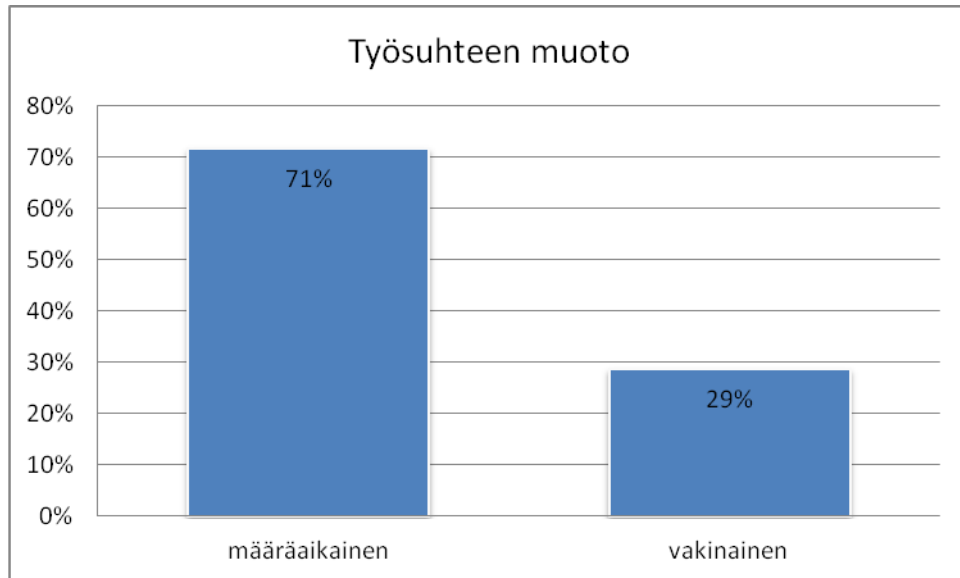
Kuvio 6. Vastaajien tilanne koulutuksesta valmistumisen jälkeen

Kaikista vastaajista (52 %) eli 28 työllistyi koulutuksen jälkeen. Näistä työllistyvistä vastaajista omalle koulutustaan vastaavalle alalle työllistyi (71 %) eli 20 vastaajaa ja muulle alalle (29 %) eli 8 vastaajaa. Kuviossa 7 esitetään prosentuaalisesti vastaajien työllistyminen alakohtaisesti.



Kuvio 7. Vastaajien työllistyminen alakohtaisesti

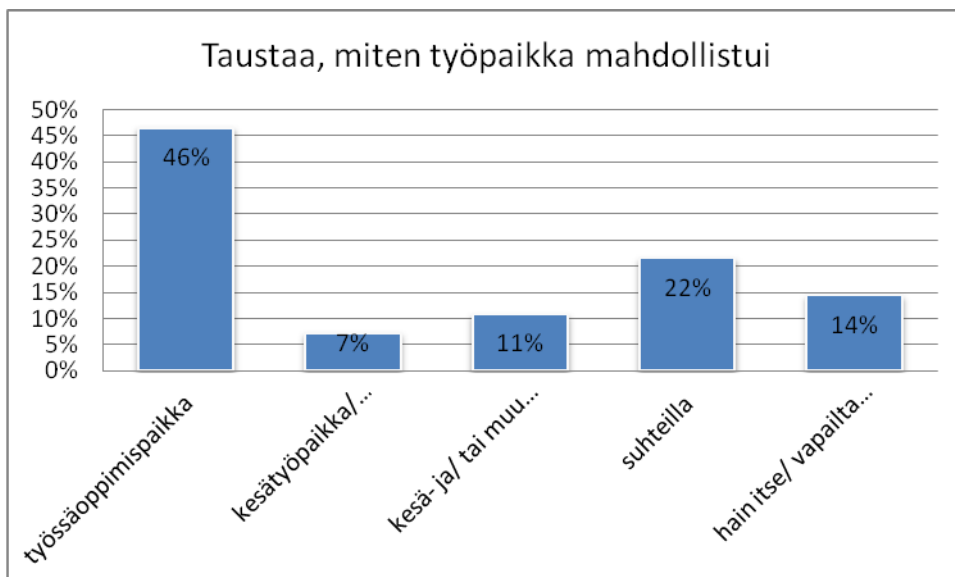
Vastaajista (71 %) eli 20 työllistyi määräaikaiseen työsuhteeseen ja vakinaiseen, toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen työllistyi (29 %) eli 8 vastaajaa. Kuviossa 9 esitetään prosentuaalisesti vastaajien työsuhteen muoto.



Kuvio 8. Vastaajien työsuhteen muoto

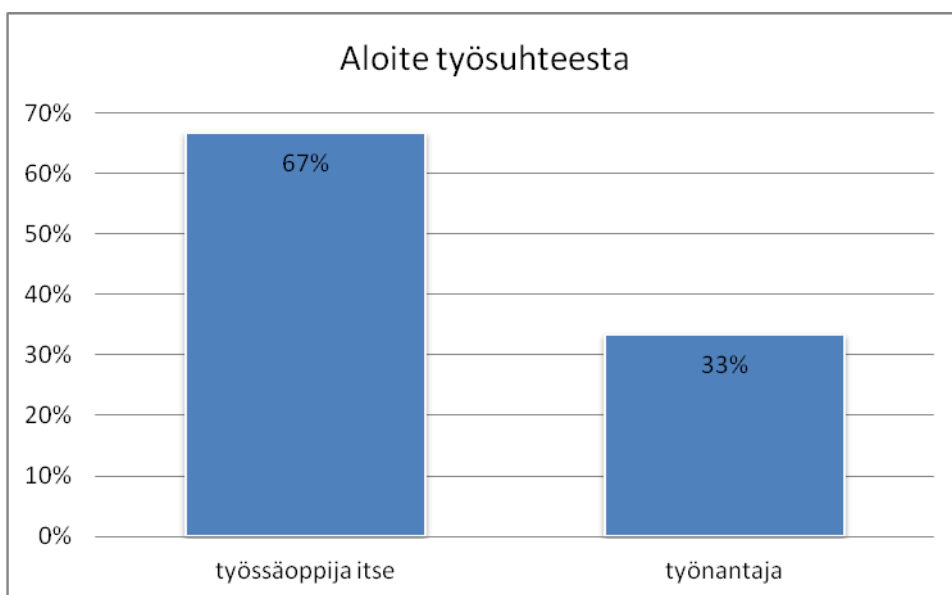
8.1.2. Opiskelijatutkimuksen tulokset

Niistä opiskelijoista, jotka työllistyivät lähes puolet (46 %) eli 13 vastaajaa työllistyi työssäoppimispaikkaansa ja (7 %) eli kaksi vastaajaa työllistyi työpaikkaan, jossa oli ollut sekä työssäoppimassa, että kesätöissä. Vastaajista (11 %) eli 3 vastaajaa työllistyi aikaisempaan työpaikkaansa, (22 %) eli 6 vastaajaa ilmoitti saaneensa työsuhteen suhteilla ja (14 %) eli 4 vastaajaa oli hakenut paikan itse vapailta työmarkkinoilta. Kuviossa 9 esitetään prosentuaalisesti ne taustat, miten vastaajien työpaikka on mahdollistunut.



Kuvio 9. Taustat, miten työpaikka mahdollistui.

Kysymykseen, kuka teki aloitteen työsuhteen solmimisesta tai halukkuudesta työllistyä vastaajista (67 %) eli 10 vastaajaa oli tehnyt aloitteen itse ja (33 %) eli 5 vastaajaa ilmoitti aloitteen tulleen työnantajan puolelta. Kuviossa 10 esitetään prosentuaalisesti se, kuka on tehnyt aloitteen työsuhteen solmimisesta.



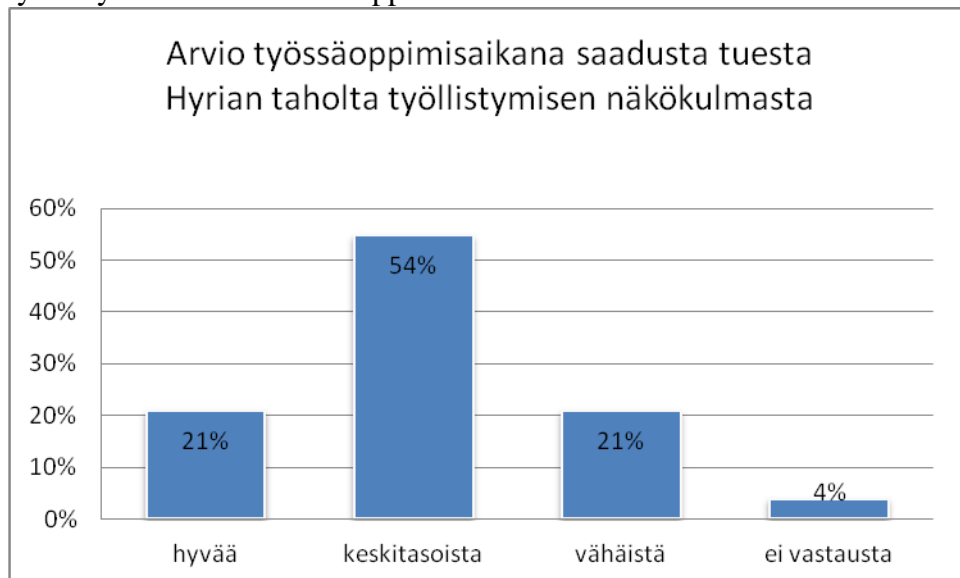
Kuvio 10. Aloite työsuhteen solmimisesta

Kysymykseen miten työllistymisprosessi kohdaltasi eteni valtaosa vastaajista vastasi kysymykseen hyvin tai sujuvasti ja osa jätti kysymykseen vastaamatta. Muita vastauksia kysymykseen olivat mm.

”Hoitamalla työssäoppiminen hyvin ja kysymällä jatkosta sen jälkeen.”

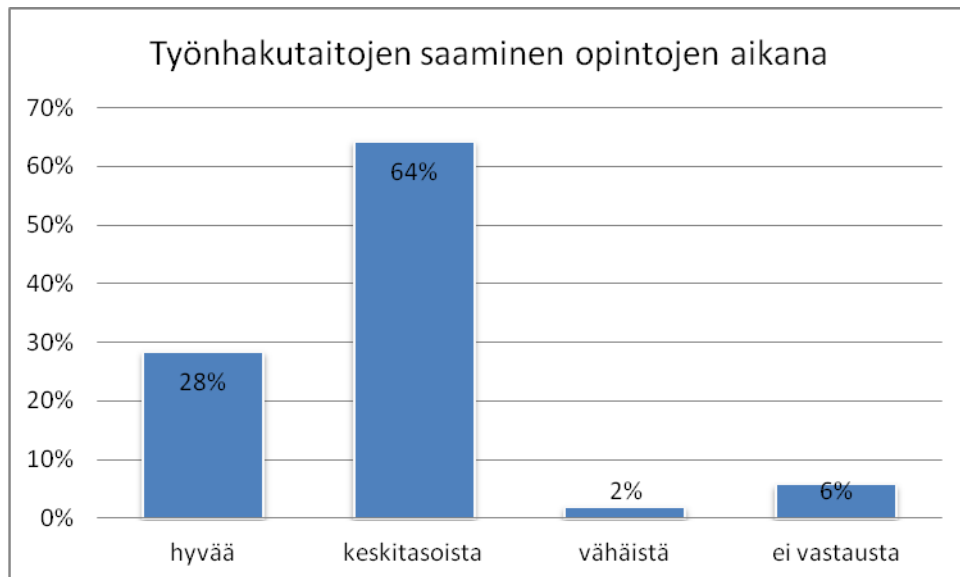
”Allekirjoitettiin kesälomittajasopimus harjoittelujakson aikana.”

Siihen, miten vastaajat arvioivat oppilaitoksen tukeneen työllistymistä työssäoppimisen aikana tuli vastata kolmiportaisesti. Kaikista vastaajista (96 %) eli 51 vastaajaa vastasi kysymykseen. Vastaajista (21 %) eli 11 vastaajaa koki tuen olleen hyvää. Vastaajista (54 %) eli 29 vastaajaa koki tuen olleen keskitasoista, ja (21 %) eli myös 11 vastaajaa arvioi tuen olleen vähäistä. Kuviossa 11 esitetään prosentuaalisesti arvio työllistymisen tukemisesta oppilaitoksen tasolta.



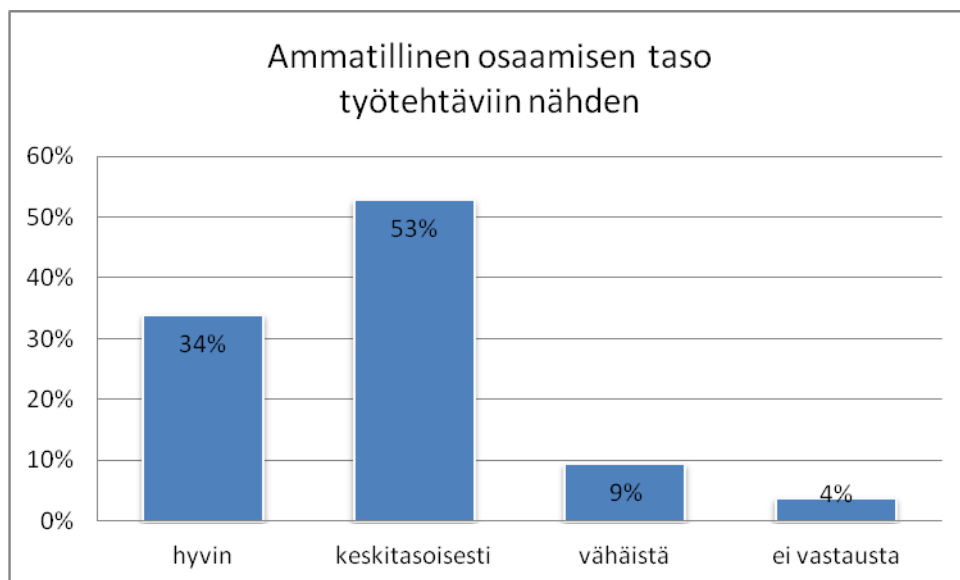
Kuvio 11. Arvio tuen saamisesta

Siihen, miten vastaajat arvioivat saaneensa työnhakutaitoja opintojen aikana tuli myös vastata kolmiportaisesti. Vastaajista (94 %) eli 49 vastaajaa vastasi tähän kysymykseen. Hyvin työnhakutaitoja koki saaneensa (28 %) eli 15 vastaajaa, keskitasoisesti työnhakutaitoja arvioi saaneensa (64 %) eli 34 vastaajaa ja vähäisesti työnhakutaitoja koki saaneensa (2 %) eli yksi vastaaja. Kuviossa 12 esitetään tulokset tähän kysymykseen prosentuaalisesti.



Kuvio 12. Arvio työnhakutaitojen saamisesta opintojen aikana

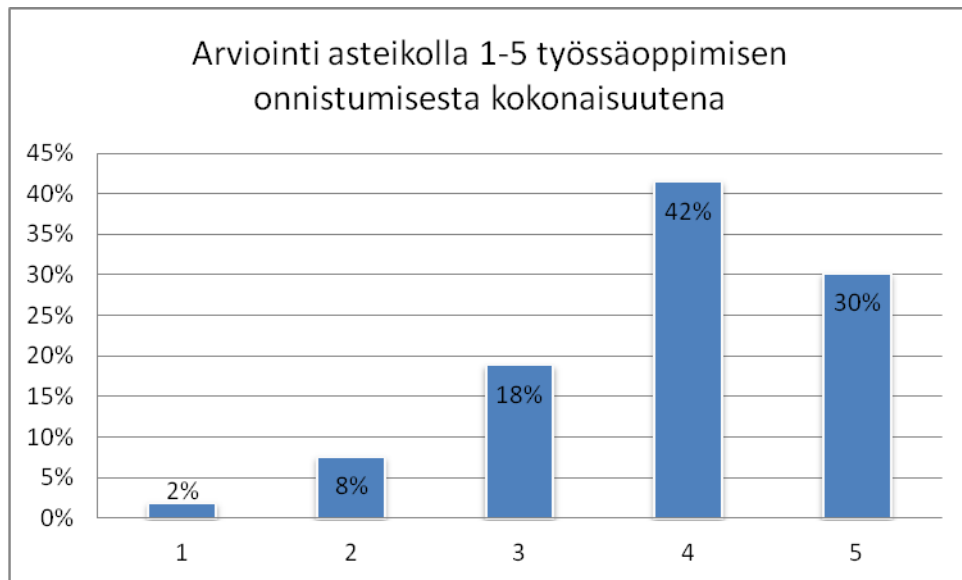
Seuraavassa kysymyksessä vastaajien tuli arvioida ammatillisen osaamisen tasoa työssäoppimispaikan työtehtäviin verraten. Vastaajista (96 %) eli 49 vastasi tähän kysymykseen. Hyväksi osaamisen tasoksi arvioi (34 %) eli 18 vastaajaa, keskitasoisesti osaamistaan arvioi (53 %) eli 28 vastaajaa ja vähäiseksi osaamistaan arvioi (9 %) eli 5 vastaajaa. Hyväksi omaa osaamista arvioi vain yksi media-alan opiskelija, muut vastaajat olivat rakennusalan ja metallialan opiskelijoita. Kuviossa 13 esitetään arvio ammatillisen osaamisen tasosta työtehtäviin nähden.



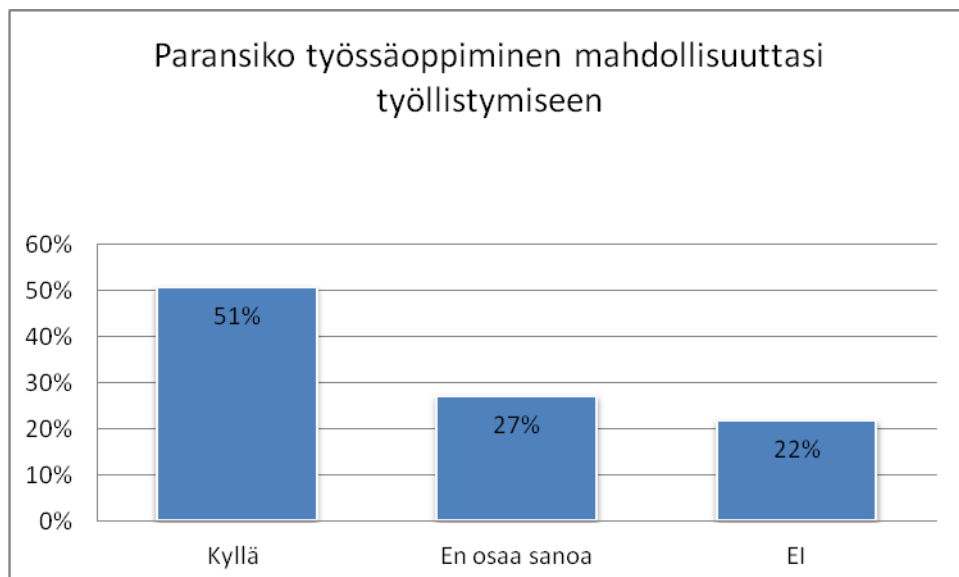
Kuvio 13. Arvio ammatillisen osaamisen tasosta

Siihen, kuinka vastaajat arvioivat työssäoppimisen onnistumista kokonaisuutena tuli vastata asteikolla 1-5. Vastausvaihtoehto 1 - Ei antanut ammatillisesti juuri lainkaan ja vastausvaihtoehto 5. Onnistunut ja

ammattillisesti antoisa jakso. Tähän kysymykseen vastasivat kaikki vastaajat. Vastaajista (2 %) eli yksi vastaaja antoi arvosanan 1 työssäoppimiselle, vastaajista (8 %) eli 4 vastaajaa antoi arvosanan 2, vastaajista (18 %) eli 10 vastaajaa antoi arvosanan 3, vastaajista (42 %) eli 22 vastaajaa antoi arvosanan 4 ja vastaajista (30 %) eli 16 vastaajaa antoi arvosanan 5. Arvosanan 1 antanut opiskelija oli metallialan opiskelija, muissa arvosanoissa oli kaikkien alojen opiskelijoita. Kuviossa 14 esitetään työssäoppimisjakson onnistumisen arvosanojen jakautuma prosentuaalisesti.



Kuvio 14. Arviointi työssäoppimisen onnistumisesta kokonaisuutena. Kysymykseen, paransiko työssäoppiminen mielestäsi mahdollisuuttasi työllistymiseen vastasi kaikki 53 vastaajaa. Näistä vastaajista (51 %) eli 28 vastaaja ilmoitti työssäoppimisen parantaneen omia työllisyysmahdollisuuksiaan ja nämä vastaajat kaikki olivat myös ilmoittaneet työllistyneensä koulutuksen jälkeen. Vastaajista (27 %) eli 15 vastaajaa ei osannut sanoa, paransiko työssäoppiminen työllistymistä. Näistä vastaajista, jotka eivät vielä osanneet sanoa, paransiko työssäoppiminen työllistymismahdollisuuksia (73 %) eli 11 vastaajaa oli lähdössä opintojen jälkeen suorittamaan varusmiespalvelua, 1 vastaaja oli opintojen jälkeen jatkamassa jatko-opintoihin, 1 vastaaja ei tiennyt mitä tekee opintojen jälkeen, 1 vastaaja jäi työttömäksi ja 1 vastaaja ilmoitti opintojen olevan vielä kesken. Vastaajista (22 %) eli 12 vastaajaa ilmoitti, että työssäoppiminen ei hänen kohdaltaan parantanut mahdollisuutta työllistymiseen. Näistä vastaajista kaksi kuitenkin työllistyi, toinen työssäoppimispaikaansa ja toinen aiempaan kesätyöpaikkaansa ja loput 10 vastaajaa jäi työttömäksi. Kuviossa 15 esitetään jakauma prosentuaalisesti.

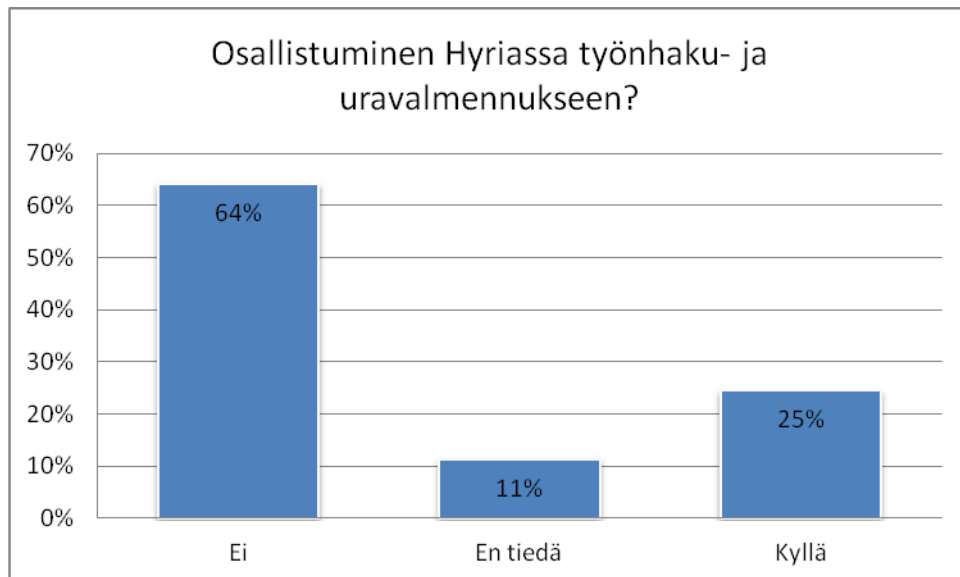


Kuvio 15. Paransiko työssäoppiminen mahdollisuuttasi työllistymiseen

Avovastaukseen, millaista tukea ja ohjausta olisit toivonut saavasi työllistymisesi tukemiseen, vastasi 15 vastaajaa. Joista valtaosa vastasi, että ei minkäänlaista. Seuraavassa muutamia poimintoja niistä avoimen kysymyksen vastauksista, toiveista, tuesta ja ohjauksesta, mitä vastaajat työllistymisen tukemisesta antoivat palautetta.

- ”Enemmän töihin ja työnhakuun liittyvistä papereista tietoa”
- ”Ihan hyvin ohjattu tähän asti”
- ”Jotain edes”
- ”Kaikki meni hyvin, sain tukea tarpeeksi”
- ”Nykyiset ohjaukset hyvä”
- ”Ohjeet olivat hyvät”
- ”Olen jo töissä”
- ”Sain kaiken tarvittavan”
- ”Sain riittävästi infoa”

Viimeisenä vastaajilta kysyttiin, osallistumisesta Hyriassa työnhaku- ja uravalmennukseen opintojen aikana. Vastaajista (64 %) eli 34 vastaajaa ilmoitti, että ei ollut osallistunut valmennukseen, (11 %) vastaajista ilmoitti, että ei tiennyt, oliko osallistunut valmennukseen ja vain (25 %) eli 13 opiskelijaa ilmoitti osallistuneensa valmennukseen. Kyllä vastauksen valinneet olivat rakennusalan ja metallialan opiskelijoita. Kuviossa 16 esitetään työnhaku- ja uravalmennukseen osallistumisen vastausten jakauma prosenttuaalisesti.



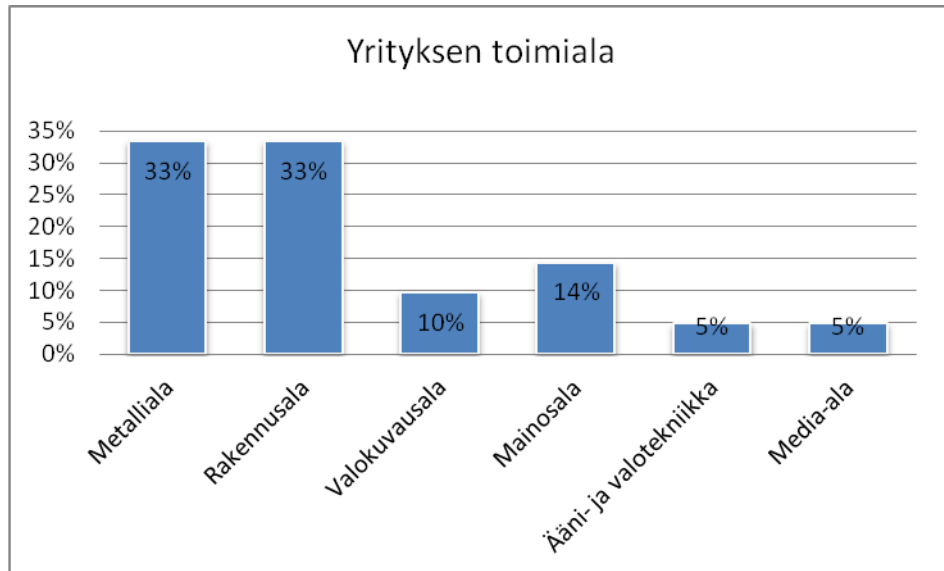
Kuvio 16. Osallistuminen Hyrian työnhaku- ja uravalmennukseen

8.2. Puhelinhaastattelu työnantajille

Haastattelu yrityksille toteutettiin 15.1. – 17.1.2015 välisenä aikana. Haastattelu toteutettiin puhelinhaastatteluna, käyttäen apuna strukturoitua haastattelulomaketta. Haastattelun lomakepohja oli tehty Googelen Driveen lomake dokumentiksi ja vastaukset tallennettiin dokumentille puhelimesta saatujen vastausten perusteella.

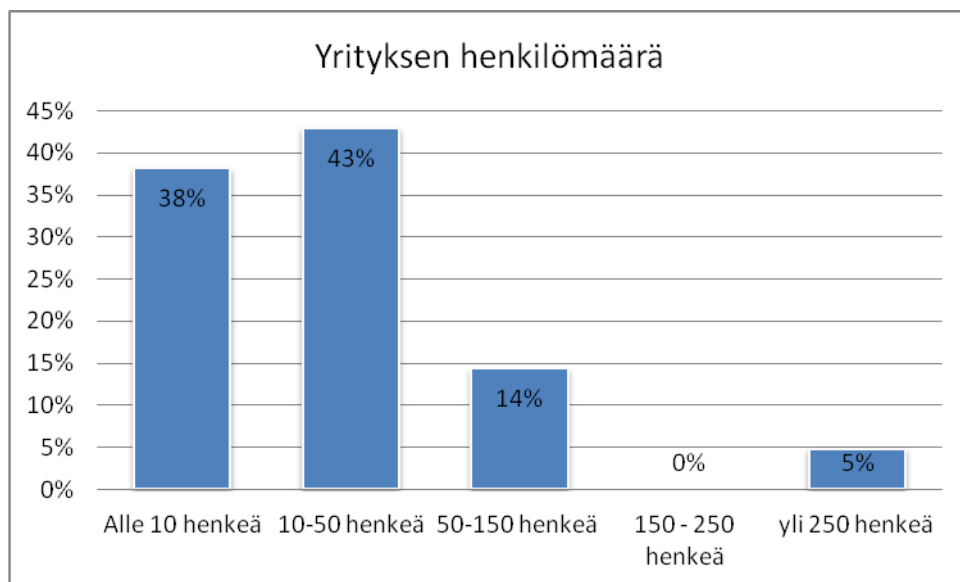
8.2.1. Taustatiedot

Haastatteluun haastateltiin 21 työnantajaa, joista metallialan ilmoitti toimialakseen (33 %) eli 7 vastaajaa, rakennusalan (33 %) eli myös 7 vastaajista, loput (33 %) eli 7 vastaajaa olivat media-alan yrityksiä, joiden toimialat jakaantuivat valokuvausalalle, mainosalalle, ääni- ja valotekniikka- ja media-alalle. Kuviossa 17 on esitetty yritysten toimialat prosentuaalisesti.



Kuvio 17. Yrityksen toimiala

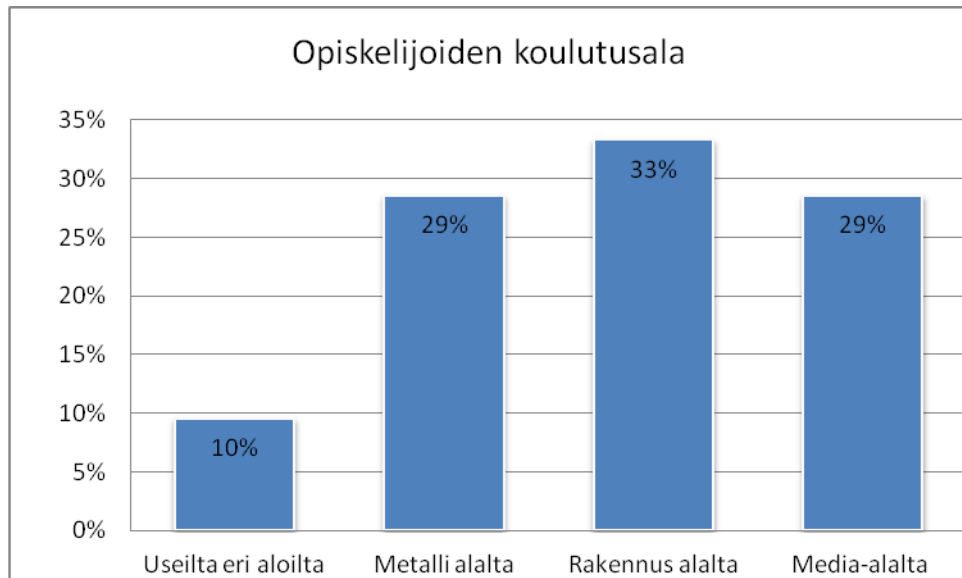
Työnantajat, jotka haastatteluun osallistuivat olivat valtaosin (95 %) pk-yrityksen työnantajia. Yrityksistä (38 %) eli 8 oli yrityksiä, jonka henkilöstömäärä oli alle 10 henkeä. Nämä yritykset olivat media-alan tai rakennusalan yrityksiä. Yrityksistä (43 %) eli 9 yritystä oli henkilöstömäärältään 10–50 henkeä. Yrityksistä (14 %) eli 3 yritystä oli henkilöstömäärältään 50 -150 henkeä. Yksi yritys oli henkilömäärältään yli 250 henkeä. Kuviossa 18 esitetään yrityksen henkilöstömäärän jakautuminen haastatteluun vastanneiden kesken prosentuaalisesti.



Kuvio 18. Yrityksen henkilöstömäärä

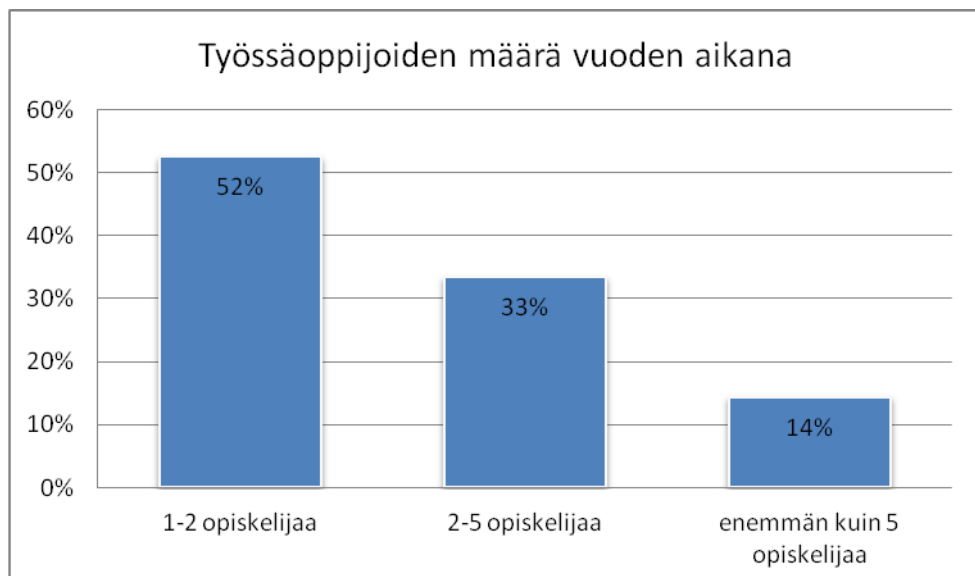
Tutkimukseen haastatelluista yrityksissä oli kaikissa ollut työssäoppijoita Hyriasta. Yrityksissä olleiden työssäoppijoiden koulutusala oli (33 %) eli 7 kohdalla rakennusala, (29 %) eli 6 kohdalla media-ala, (29 %) eli 6 kohdalla metalli-alalta ja (10 %) eli 2 yrityksen kohdalla useilta eri Hyrian

ammattillisia aloja. Eli näissä viimeisenä mainituissa yrityksissä on ollut myös muiden ilmoitettujen koulutusalojen opiskelijoita. Kuviossa 19 esitetään opiskelijoiden koulutusalojen jakauma prosentuaalisesti.



Kuvio 19. Opiskelijoiden koulutusala

Haastatteluun osallistuneista yrityksistä (52 %) eli 11 yritystä ilmoitti heillä olleen kuluneen vuoden aikana 1-2 opiskelijaa työssäoppimassa, (33 %) eli 7 yritystä ilmoitti heillä olleen 2-5 opiskelijaa ja (14 %) eli 3 yritystä ilmoitti heillä olleen enemmän kuin 5 opiskelijaa. Kuviossa 20 esitetään työssäoppijoiden määrä kuluneen vuoden aikana.

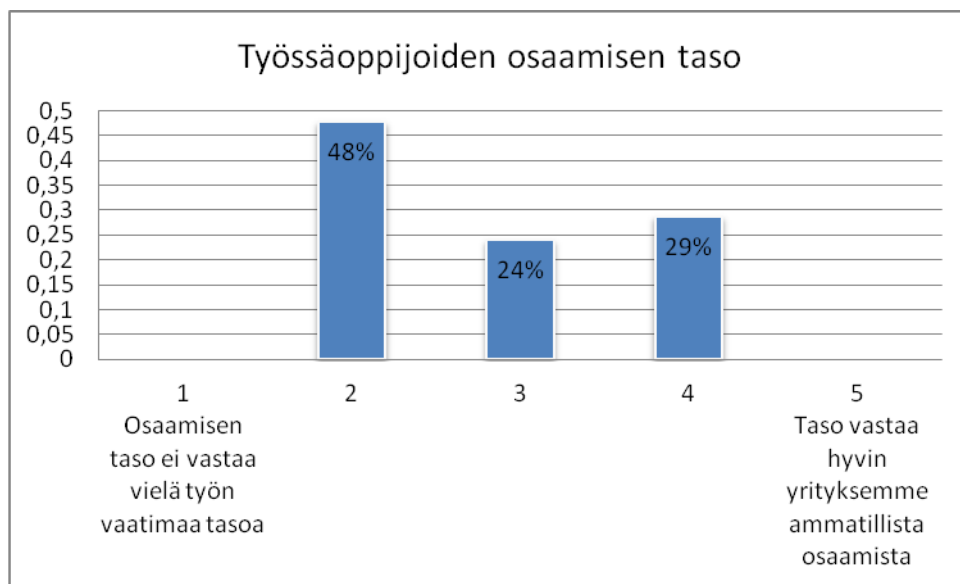


Kuvio 20. Työssäoppijoiden määrä kuluneen vuoden aikana.

8.2.2. Yrityshaastattelun tulokset

Yritykset olivat tehneet moninaista yhteistyötä Hyrian kanssa. Kaikki työnantajille suunnattuun haastatteluun vastanneet olivat tehneet yhteistyötä nuorten tai aikuisten työssäoppimiseen liittyen. Kaksi yritystä ilmoitti, että oppilaitoksen opiskelijat olivat olleet vierailulla heidän yrityksessään. Myös kaksi yritystä ilmoitti, että yhteistyötä on tehty Hyrian kanssa yrityksen henkilöstön oppisopimuskoulutukseen liittyen. Yksi haastateltu ilmoitti, että on ollut itse luennoimassa yrityksen toiminnasta Hyrian opiskelijoille. Yksi haastateltu myös ilmoitti, että yrityksen henkilöstöä on osallistunut Hyriassa järjestettyyn lyhytkoulutukseen.

Seuraavalla kysymyksellä vastaajien tuli arvioida ammatillisen osaamisen tasoa viisiportaisesti, yrityksen työtehtäviin verraten. Vastauksista 1 (osaamisen taso ei vastaa vielä työn vaatimaa tasoa) ja 5 (taso vastaa hyvin yrityksemme ammatillista tasoa). Kukaan vastaajista ei kokenut työssäoppijoiden tason olleen tasolla 1, mutta ei vielä myöskään tasoa 5. Lähes puolet vastauksista (48 %) eli 10 vastaajaa arvioi työssäoppijoiden osaamisen tasolle 2. Vastaajista (24 %) eli 5 vastaajaa arvioi työssäoppijoiden osaamisen tasolle 3 ja vastaajista (29 %) eli 6 vastaajaa arvioi työssäoppijoiden osaamisen tasolle 4. Kuviossa 21 on esitetty osaamisen taso prosentuaalisesti.



Kuvio 21. Työssäoppijoiden osaamisen taso

Avoimeen kysymykseen, mitä osaamista opiskelija vielä mielestänne tarvitsee, ennen kuin työllistyminen mahdollistuisi, saatiin vastauksia kaikilta 21 haastatellulta. Vastaukset on jaettu alakohteisesti, koska monissa vastauksissa painotettiin juuri alakohteisista erityisosaamista. Osan vastauksista kohdalla painotettiin asenteellisuuden ja oma-aloitteisuuden merkitystä. Myös kokemusta ja käytännön taitoja painotettiin.

Metallialan yrittäjien kommentit:

"Kellon / ajanhallinnan"

"Työssäoppijoita on ollut monelta skaalalta ja valmiiksi oppineita ei ole ollut. Toki kuitenkin hyvällä asenteella varustettuja on löytynyt."

"Koskaan ei tule valmiiksi osaajia."

"Työelämän taitoja ja sitä moneltako työt alkaa ja kauanko ollaan tauoilla."

"Toisilla on oma puhelin ollut suurempi kiinnostuksen kohde, kun varsinaisesti tämä meidän työ."

"Oma-aloitteisuus ja asenne."

"CNC-koneiden käyttöä, ohjelman lukutaitoa. Mittalaitteiden hallintaa."

"Viimeistä vuottaan opiskelevat ovat kyllä ihan lähes valmiita työhön. Ensimmäisen vuoden opiskelijat ovat niin lapsia, että jo aikataulujen opettamiseen kuluu turhaan aikaa."

"Asenne töihin lähtöön kohdallaan. Usein työssäoppiminen näyttää, mihin kaverista on."

"Koneistustaidot pitäisi olla."

Rakennusalan yritysten kommentit:

"Enemmän käytännön harjoittelua oikeista raksahommista."

"Toiset ovat hyvinkin innokkaita ja osaavia, toisilta taas puuttuu kokonaan, jopa asennoituminen työtekoon."

"Käytännön asioiden oppimista. Taitoja mitä tarvitaan oikeissa töissä."

"Itsenäisen työskentelyn taitoja, omatoimisuutta."

"Hyvin osaavia ovat olleet, ehkä enemmän pitäisi osata sosiaalisessa kontaktissa."

"Vaikea yksilöidä mitään erikseen, riippuu hyvin paljon tyypistä."

"Lisää kokemusta"

"Omatoimisuutta, työnhakutaitoja ja työelämätaitoja."

Media-alan yritysten terveiset:

"Erilaisten tekniikoiden oppimista."

"Syvempää opetusta erilaisiin alan ohjelmiin."

"Valokuvausta, kuvan käsittelyä ja asiakaspalvelutaitoja."

"Enemmän valokuvauksen historiaa, ymmärrystä valokuvauksesta."

"Toisilla osaaminen tosi hyvää ja toisilla taas puuttuu osaaminen ja asenne täysin."

"Varmuutta työtehtäviin, intoa ja joustavuutta."

"Itsenäisen työskentelyn taitoja, omatoimisuutta."

Seuraavalla kysymyksellä vastaajilta kartoitettiin, millaisia asioita ja ominaisuuksia he pitävät tärkeänä rekrytoinnissa oman toiminnan kannalta. Ominaisuuksia voitiin arvioida asteikolla erityisen tärkeä, tärkeä tai ei niin tärkeä. Vastaajista (90 %) eli 19 vastaajaa piti luotettavuutta ja täsmällisyyttä erityisen tärkeänä ominaisuutena ja kaksi vastaajaa eli 10 %

piti samaisia ominaisuuksia tärkeinä. Yhteistyökykyä ja vuorovaikutustaitoja erityisen tärkeänä piti (38 %) eli 8 vastaajaa ja tärkeänä (62 %) eli 13 vastaajaa. Tilannetajua ja ongelmanratkaisukykyä erityisen tärkeänä piti (38 %) eli 8 vastaajaa, tärkeänä (52 %) eli 11 vastaajaa ja (10 %) eli 2 vastaajaa ei pitänyt tätä ominaisuutta niin tärkeänä.

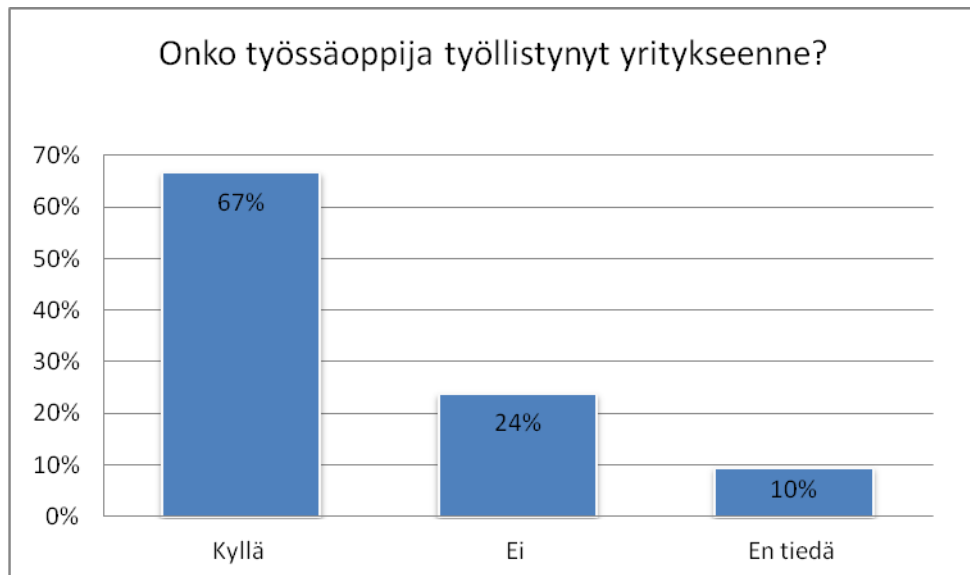
Asiakaspalvelutaitoja ja palvelualltiutta erityisen tärkeänä ominaisuutena näillä aloilla piti (14 %) eli 3 vastaajaa, tärkeänä (67 %) eli 14 vastaajaa ja ei niin tärkeänä (19 %) eli 4 vastaajaa. Sopeutuvaisuutta ja suvaitsevaisuutta työyhteisöön erityisen tärkeänä piti (14 %) eli 3 vastaajaa ja tärkeänä (86 %) eli 18 vastaajaa. Koulutusta omalta alalta ja Atk-taitoja erityisen tärkeänä piti (5 %) eli vain yksi vastaaja, tärkeänä (38 %) eli 8 vastaajaa ja ei niin tärkeänä (57 %) eli 12 vastaajaa.

Kielitaitoa tärkeänä piti (14 %) eli 3 vastaajaa ja (86 %) eli 18 piti tätä taitoa ei niin tärkeänä. Suosituksia tai sitä, että joku tuttu tuntee hakijan piti tärkeänä vastaajista (10 %) eli 2 vastaajaa ja ei niin tärkeänä (90 %) eli 19 vastaajaa. Omatoimisuutta erityisen tärkeänä piti (62 %) eli 13 vastaajaa ja tärkeänä (38 %) eli 8 vastaajaa. Yksi vastaajista korosti, että toisinaan heillä metallialan työtehtävissä liiallisesta omatoimisuudesta voi olla haittaa. Kun osaaminen ei ole riittävää, voi omatoimisuudella olla taloudellisesti suuret vahingot. Taulukossa 1 on esitetty ominaisuuksien painotukset prosentuaalisesti.

Taulukko 1 rekrytoinnissa tärkeänä pidettyjä ominaisuudet

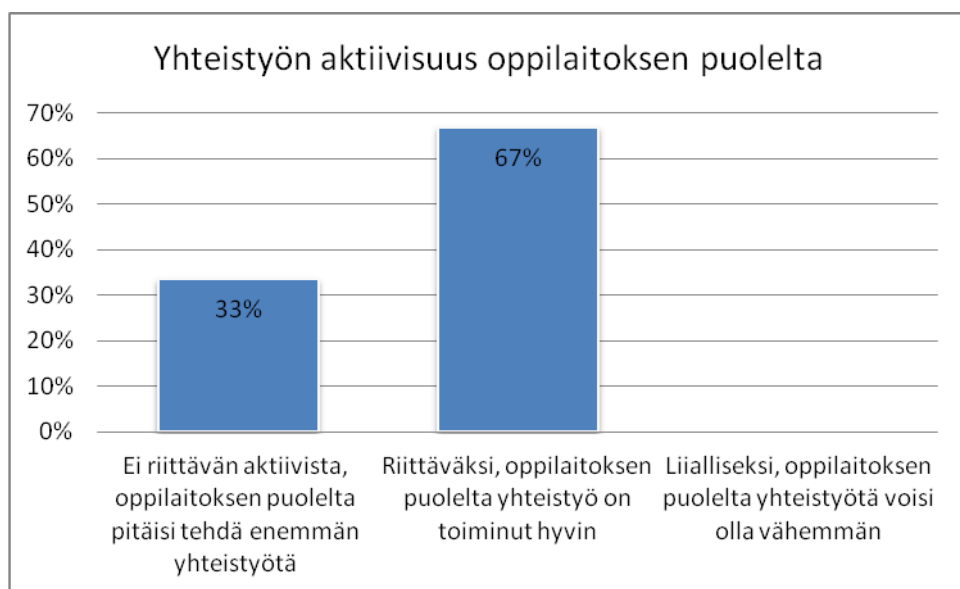
Ominaisuus	Erityisen tärkeänä	Tärkeänä	Ei niin tärkeänä
Luotettavuus ja täsmällisyys	90 %	10 %	
Yhteistyökyky ja vuorovaikutustaidot	38 %	62 %	
Tilannetaju ja ongelmanratkaisukyky	38 %	52 %	10 %
Asiakaspalvelutaidot ja palvelualltiut	14 %	67 %	19 %
Sopeutuvaisuus ja suvaitsevaisuus	14 %	86 %	
Koulutus omalta alalta	5 %	38 %	57 %
Atk-taidot	5 %	38 %	57 %
Kielitaito		14 %	86 %
Suositukset/ tuttu tuntee hakijan		10 %	90 %
Omatoimisuus	62 %	38 %	

Kyselyyn vastanneista (67 %) eli 14 yritystä on työllistänyt heillä Hyriasta olleita työssäoppijoita, (24 %) eli 5 vastaajaa ei ole työllistänyt Hyriasta olleita työssäoppijoita ja (10 %) eli 2 vastaajaa ei tiedä, onko yritykseen työllistynyt Hyriasta työssäoppijoita. Kuviossa 22 esitetään työssäoppijan työllistyminen yritykseen prosentuaalisesti.



Kuvio 22. Työssäoppijan työllistyminen yritykseen

Viimeisellä monivalintakysymyksellä kartoitettiin vastaajien kokemusta siitä, kokevatko he oppilaitoksen puolelta olevan aktiivisuuden riittäväksi. Vastaajista (33 %) eli 7 haastatteluun vastannutta ei kokenut yhteistyötä oppilaitoksen puolelta riittäväksi ja vastaajista (67 %) eli 14 vastaajaa koki yhteistyön riittäväksi. Kukaan kyselyyn vastanneista ei kokenut oppilaitoksen puolelta yhteistyötä liialliseksi. Kuviossa 23 esitetään vastaukset yhteistyön aktiivisuudesta prosentuaalisesti.



Kuvio 23. Yhteistyön aktiivisuus oppilaitoksen puolelta.

Viimeisellä avoimella kysymyksellä kysyttiin, millaisia toimia vastaajat odottaisivat Hyrialta oppilaitoksena, jotta opiskelijan työllistyminen mahdollistuisi. Myös nämä vastaukset on jaettu alakohtaisesti.

Metalliala

"Teoria opetetaan hyvin, mutta käytäntöä pitäisi olla enemmän."

"Enemmän oppimista työpaikoilla. Nuoret oppisivat paremmin oikeissa töissä."

"Käytännön asioiden haltuun ottamista, omatoimisuuden kehittämistä ja asennetta ylipäänsä työhön ja työn tekemiseen. Moni hoitaa sosiaaliset kontaktit hyvin varmasti siellä puhelimella. Työporukkaan täällä ei osata lähteä mukaan."

"Opettajat voisi tulla itse katsomaan paikanpäälle mitä tämä reaali maailma työelämässä on. Näkemys kasvaisi, kun olisi enemmän lähellä oikeaa todellista työelämää."

"Hyrian oppilaitoksen toimintatavoissa eri toimipisteissä on eroavaisuuksia. Hyvinkään opettajat metallialalta ovat aktiivisempia pitämään yhteyttä, kuin Riihimäen opettajat."

"Opettajat lisää tutustumaan työelämän todellisuuteen, jotta oppilaitoksessa nähdään mitä työelämässä todella tehdään."

"Opettajat käyvät katsomassa opiskelijaa ja se yhteistyö, jota kaipaisin ei toteudu. Yhteisistä asioista haluaisin jutella yhdessä opiskelijan ja opettajan kanssa."

"Homma on toiminut oikein hyvin. Työllistyminen mahdollistuu, jos opiskelijan asenne on kohdallaan - ei siinä opettajalla ole enää suurta vaikutusta."

"Toivotaan että halua yhteistyöhön enemmän olisi enemmän. Opettajat eivät ole riittävästi yhteistyössä työpaikkojen kanssa. Kiinnostui myös kovasti yritys-oppilaitos yhteistyö hankkeesta ja yhteistyöstä sen tiimoilta."

Rakennusala

"Opettaa ja painottaa täsmällisyyttä."

"Ei mitään erityistä"

"Toiset opettajat ovat todella aktiivisesti mukana työharjoittelijoiden jaksojen suunnittelussa toisia opettajia taas ei näy ollenkaan. Erityisen haastavaa on silloin, kun opiskelijan kanssa on työharjoittelun suhteen ongelmia."

"Ei mitään erityistä."

"Lisää näkymistä työpaikoilla ja lisää yhteistyötä."

"En osaa oikein sanoa."

"Tukea tarvitsee varmasti opiskelija, sillä muutoinkin töitä nykyisin vähän. Kilpailu on kovaa ja suojatyöpaikkoja ei ole kenellekään enää tarjolla."

Media-ala

"Jos halutaan valokuvausalalle, niin lisää studiovalokuvausta."

"Yhteistyö on mukavaa, joten yhteistyötä saisi olla enemmänkin. Yhteistyöllä saadaan myös työllistyminen mahdollistettua."

"Asennetta ja omatoimisuutta."

"Pitää sitoutua siihen mitä täällä tehdään. Annamme aikaa tehtävien oppimiseen, se aika pitää käyttää hyödyksi. Yksi laiska opiskelija voi pilata muiden hyvien työharjoittelijoiden mahdollisuudet."

"Enemmän todellista työtä koulutukseen, eikä teoriataitoja."

"Työ opitaan työssä ei koulussa. Monien kohdalla näkee, että ala ei oikeasti kiinnosta lainkaan ja silti tullaan työharjoitteluun."

"Työssäoppijoita voisi ottaa enemmänkin, mutta yhteistyötä opettajien kanssa opiskelijoiden kohdalla pitäisi olla enemmän."

"Joustavuutta. Painottaa, että kaikkea työtä ei tehdä 8 ja 16 välillä ja aina vain 8 tuntia päivässä."

9 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämä luvun tavoitteena on tuoda esiin aineiston pohjalta nousseet tutkimukseni kannalta tärkeimmät johtopäätökset ja verrata niitä teoriaan. Käyn vastauksen tulokset läpi teemoittain, peilaten niitä esittämääni teoriapohjaan ja esitän samalla johtopäätöksiäni asiakokonaisuuksista.

Saatuja tuloksia pyrittiin analysoimaan kokonaisuuden ymmärtämisen kannalta. Laadullisessa tutkimuksessa juuri kokonaisuuden ymmärtämiseen tähtäävä analyysitapa on yksi analyysimenetelmä, jonka pohjalta loppupäätelmiä tehdään (Hirsjärvi kumpp. 2009, 224).

Ammatilliset alat huomioiden valmistuville tehty kysely oli hyvin miesvoittainen ja näin tutkimustulokseen työllistymisen osalta vaikuttaa myös nuorten miesten varusmies- tai siviilipalvelukseen astumisen ajankohta. Vastaaajista 90 % asettui ikähaarukkaan 18–19 vuotta. Kaikkia kyselyyn vastanneita ammattiin valmistuvia voidaan pitää koko työväestöön nähden nuorina. Nuorisotakuu määrittää alle 30-vuotiaan työttömän nuoreksi työnhakijaksi (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 6).

9.1. Yritys-oppilaitosyhteistyö

Vuosittain Hyrian kanssa yhteistyössä on satoja yrityksiä. Yritys-oppilaitosyhteistyö on moninaista, mutta suurin osa yhteistyöstä toteutuu juuri nuorten tai aikuisten työssäoppimisyhteistyönä. Teoriaosuudessa esittelin yritys-oppilaitosyhteistyön muotoja ja näinkin pienellä otannalla nousi esiin yritys-oppilaitosyhteistyön moninaisuus. Kysely myös vahvisti yhteistyön laajuutta, juuri työssäoppimisen kautta yrityksiin. Kyselyyn vastanneiden yritysten kohdalla yritys-oppilaitosyhteistyötä oli työssäoppimisyhteistyön ohella vierailut työpaikoilla, luennoijat yrityksestä oppilaitoksessa ja yrityksen henkilöstön kouluttautuminen Hyriassa. Kuitenkin tämä muu kuin työssäoppimisen kautta tapahtuva yhteistyö on vielä vähäisempää.

Hyrian strategian mukaan, oppilaitoksellamme on tavoitteena tarjota työelämään tarpeita vastaavaa koulutusta ja tehdä laaja-alaista yhteistyötä työelämän tarpeisiin vastaten (Hyria, 2014.) Viimeisellä monivalintakysymyksellä yrityksen edustajat saivat arvioida oppilaitoksen aktiivisuuden määrää yhteistyössä. Yrityskyselyyn vastanneista kolmannes koki yhteistyön oppilaitoksen puolelta riittämättömäksi ja toivoi yhteistyön lisääntyvän. Avokysymykseen, millaisia toimia odottaisitte meiltä oppilaitoksena, jotta opiskelijan työllistyminen mahdollistuisi, yritykset mm. toivoivat opettajia näkymään enemmän yrityksissä ja olemaan yritysten tukena opiskelijoiden ohjauksessa työpaikalla. Yhteistyötä kaivattiin erityisesti silloin kun, opiskelijan kanssa on työssäoppimisaikana haasteita. Palautteena kyselyssä myös nousi esiin se, että opettajien aktiivisuudessa työpaikoilla on myös eroja, jopa Hyrian ammatillistenalojen kesken toimipaikkojen välisissä yhteistyökäytänteissä koettiin eroavaisuuksia.

Kyselyyn vastanneista kaksi kolmasosaa koki yhteistyön oppilaitoksen puolelta riittäväksi ja nämä yritykset kokivat yhteistyön toimineen hyvin. Riittäväksi yhteistyön kokivat rakennusalan yrityksistä vastanneet, näistä vain yksi vastaaja koki yhteistyön riittämättömäksi. Avovastaukseen, millaisia toimia odottaisitte meiltä oppilaitoksena, jotta opiskelijan työllistyminen mahdollistuisi, yritykset toivoivat mm. alakohtaisten osaamistaitojen vahvistamista ja työvaltaisuuden lisäämistä opintoihin. Osan vastaajista mukaan, oppilaitoksella ei enää työllistymisvaiheessa ole suurta merkitystä, vaan kyse on lähinnä työssäoppijan asenteesta. Haastatellut eivät kuitenkaan purkaneet asennetta sen tarkemmin. Kukaan kyselyyn vastanneista ei kokenut oppilaitoksen puolelta yhteistyötä liialliseksi.

Opettajana toisinaan kokee oman roolin työssäoppimisyrityksessä haasteelliseksi. Toisaalta toimit ulkopuolisena vieraana työssäoppimisyrityksessä ja toisaalta työsi puolesta joudut ottamaan työn ohjaamisessa opettajan roolin. Erityisen haastavaa se on ohjauksessa silloin, kun työssäoppimisyrityksen toimintatavat poikkeavat paljon alalla vallitsevista käytänteistä. Roolijaosta keskustelemalla ja yhteistyötä lisäämällä saadaan sekä työpaikkaohjaajan, että opettajan roolit ja tehtävänjako selkeytettyä.

Kehittämisehdotuksia siihen millaista yhteistyötä vielä odotetaan ei tässä tutkimuksessa kartoitettu. Kyselyn mukaan kuitenkin yhteistyötä toivotaan, vaikka siihen valtaosin ollaan tyytyväisiä. Vaikka yritys-oppilaitosyhteistyöhön ollaan työelämässä suurelta osin tyytyväisiä, on tärkeää myös kyetä aistimaan, milloin tukea työpaikoilla ohjaukseen odotetaan enemmän. Osa kyselyyn vastanneista yrityksistä kuitenkin toivoi yhteistyön lisääntyvän. Yritykset, jotka erityisesti toivoivat yhteistyön lisääntyvän olivat media- ja metallialoilta.

9.2. Osaaminen ja osaamistarpeet

Osaamisella tarkoitetaan Otalan (2008, 47) mukaan sitä pääomaa, joka ihmisellä jostain osaamisalueesta on ja sitä kykyä, millä hän selviytyy annetuista tehtävistä.

Opiskelijoille suunnatussa kyselyssä kysymykseen oman osaamisen tasosta verraten työpaikan työtehtäviin vastasi (96 %) vastaajista. Vastaajista (90 %) arvio oman ammatillisen osaamisen tason vastanneen hyvin tai keskitasoisesti työssäoppimispaikan työtehtäviä. Siihen, kuinka hyvin osaamisen taso on vastannut työpaikan tarpeita, ei ollut vastaajien kesken nähtävissä merkittäviä alakohtaisia eroavaisuuksia. Hyvin ja keskitasoisesti osaamisen tasoksi osaamisensa arvioineita oli kaikilta vastausaloilta. Hyväksi omaa osaamista arvioi yksi media-alan opiskelija, muut vastaajat olivat rakennusalan ja metallialan opiskelijoita. Vähäiseksi osaamistaan arvioineet olivat metalli- ja media-aloilta.

Työssäoppimispaikoilla arvioidaan työssäoppijan osaamisen tasoa ja näin työssäoppijalle annetaan työtehtäviä hänen osaamisen taso huomoiden. Työssäoppija ei kykene ehkä aina hahmottamaan, että hänelle osoitetut tehtävät ovat vain osa yrityksen tehtävien kokonaisuudesta.

Työssäoppiminen vahvistaa ammattia opiskelevan osaamista. Opiskelijat haluavat haasteita opinnoissaan ja parhaita oppimiskokemuksia ovat juuri haastavissa työtehtävissä saadut onnistumiset. (Osku ry, 2012)

Aina nuori työssäoppija ei osaa tai uskalla haastaa oman osaamisen tasoa, vaan tarkoituksellisesti hakeutuu tekemään jo opittuja työtehtäviä. Innokkuus ja kiinnostuneisuus uutta kohtaa, edistää myös paremmin työllistymistä. Omatoimisuus ominaisuutena nousi kyselyn mukaan keskeiseksi osaamisvaatimukseksi, jotta henkilö voitaisiin työpaikalle työllistää.

Osaamis pääomana Otalan (2008, 47) mukaan pidetään sitä yrityksen työntekijöiden osaamisresurssia, joka muutetaan yrityksen toiminnan kannalta merkittäväksi osaamiseksi ja hyödyksi.

Työnantajien arvioidessa työssäoppijan osaamista yrityksen työtehtäviin verraten, tasoa arvioitiin viisiportaisesti. Nämä vastaukset osoittivat, että työnantajat arvioivat työssäoppijan osaamisen alemmaksi, kuin työssäoppijat itse se arvioivat. Kukaan kyselyyn vastanneista ei kokenut työssäoppijoiden tason olleen tasolla 1 eli näin osaamisen taso ei vastaa työn vaatimaa tasoa, mutta ei vielä myöskään tasoa 5, jollin osaamisen taso vastaa hyvin yrityksen ammatillisen osaamisen tasoa. Kaikki vastaajat arvioivat osaamisen tason keskitasoiseksi välille 2-4.

Yrityksen osaamistarpeiden lähtökohtana ovat Otalan (2008, 105) mukaan ne tarpeet, joita yritys tarvitsee menestyäkseen yritysten välisessä kilpailussa. Osaamistarpeiden arvioinnissa tulee pohtia, mitä osaamista tarvitaan juuri nyt ja mitä osaamista tarvitaan, jotta myös tulevaisuudessa yrityksen kilpailukyky säilyy ja sitä voidaan edelleen parantaa.

Yksi työelämän edustaja toi esiin yrityskyselyssä myös sen, että oppilaitosmaailmassa on myös kyettävä opettamaan opinnoissa tulevaisuuden muutoksia ja niihin reagoitua. Yritysten jatkuvan uudistumistarpeen myötä kilpailu on kovaa ja työelämässä pärjäävät muuntautumiskykyiset moniosaajat. Oman osaamisen arviointia voi parhaiten tehdä todellisissa työtehtävissä. Toisinaan osaaminen ei riitä oman ammatillisen perustutkinnon osaamisesta, vaan vaadittavaa osaamista tulee hankkia muiden perustutkintojen sisällöistä. Ajatus kaksoistutkinnosta tulisikin mieltää myös kahdesta eri perustutkinnosta osaamisen hankkimiseksi.

Nykyisin osaamistarpeet muuttuvat nopealla syklillä ja kehittyminen vaatii meiltä osaamisen jatkuvaa päivittämistä. Muutoksessa mukana pysyminen ja muutos omassa toiminnassa mahdollistavat tasapainon meille asetettujen vaatimusten kanssa. On tärkeää osat ennakoita tulevia vaatimuksia ja ammatillisesti pysyä mukana muutoksessa, tarttua tilaisuuteen. Onnistuneella itsensä johtamisella tavoitteena on pysyä mukana ja välttää muutoksen mukanaan tuomat käännekohdat. Itsensä kehittämisen ja oman osaamisen ylläpitämisen kannalta on tärkeää oppia

tunnistamaan oma osaamisen taso ja rohkeutta riittävän ajoissa päivittää omaa osaamistaan. (Sydänmaanlakka 2006, 93.)

Oman osaamisen markkinoinnista ja sitä kautta omasta työllistymisestään vastuun ottamien voi nuorelle olla haasteellista. Opiskelijoille suunnattuun kyselyyn vastanneista kaksi kolmannesta teki itse aloitteen työsuhteen solmimisesta, kun taas vastaajista kolmannes ilmoitti aloitteen tulleen työnantajan puolelta.

Sydänmaanlakka (2006, 274) nostaa esiin oman osaamisen markkinoinnin, osana oman elämän käsitteellistämisen kirjoittamista. Hänen mukaansa jokaisen tulee olla itse oman käsitteellistämisen kirjoittaja ja kantaa vastuu käsitteellistämisen toteuttamisesta omassa elämässään.

Nuoret kokevat työpaikan kysymisen toisinaan vaikeaksi ja näin voivat antaa työnantajalle mielikuvan, että eivät ole edes kiinnostuneita työllistymistä. Osana nuoren työnhakuvalmiuksia tulee tukea ja rohkaista nuorta tekemään aloitteen työsuhteen solmimiseksi. Mielestäni jo työssäoppimispaikkaa tulisi hakea kuin työpaikkaa. Työnhakutaidot kehittyvät parhaiten niitä käyttämällä.

9.3. Työllistyminen

Teoriaosuudessa toin esiin nuorten työllistymisen haasteena lyhyet määräaikaiset työsuhteet. Euroopan alueella on viime vuosina ollut nähtävissä nuorten kohdalla pääsääntöisesti määräaikaiseksi solmittuja työsuhteita. Määräaikaisia työsuhteita ei ole taloudellisen taantumien aikana jatkettu ja näin työllistyminen on jäänyt vain lyhyeksi pätkäsuhteeksi. (EMCC 2013.)

Näiltä osin kysely tuotti mielestäni positiivista tietoa, sillä kyselyyn vastanneista lähes kolmannes työllistyi vakinaiseen, toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Se, että kaksi kolmannesta työllistyi määräaikaiseen työsuhteeseen, on hyvin ymmärrettävää, koska suuri osa näistä nuorista lähtee kuitenkin suorittamaan varusmiespalvelusta yleensä vuoden sisällä valmistumisesta.

Sen kummemmin iällä, kuin sukupuolellakaan ei ollut merkitystä työllistymiseen. Sen sijaan työllistymisen suhteen oli jonkin verran alakohtaisia eroja. Parhaimmassa tilanteensa työllistymisen suhteen olivat metalli- ja rakennusalan opiskelijat, joista työllistyi yli puolet vastaajista. Media-alan opiskelijoista ennen valmistumistaan vain reilu kolmannes tiesi työllistyvänsä, mikä tuloksena jää alle aiempien vuosien sijoittumiskyselyn työllistymisprosentin keskiarvon. Myös se, että kaikista vastaajista alle (25 %) työllistyi työssäoppimispaikkoihinsa jää pienimmäksi, kuin aikaisempina vuosina sijoittumiskyselyn mukainen työllistymisprosentti. Tosin näitä tietoja ei voida pitää vertailukelpoisia, sillä Hyraissa aiemmin opiskelijoille tehty sijoittumiskysely toteutettiin vuosi valmistumisen jälkeen ja tämä kysely toteutettiin valmistumisajankohtana. Tilanne vuoden sisällä voi hyvinkin muuttua tulosta. Alakohtaisesti vähiten työttömäksi jäi metallialan opiskelijoista,

joista työttömäksi jäi (10 %) ja rakennusalan opiskelijoita työttömäksi jäi (20 %). Media-alan opiskelijoita jäi työttömäksi heti valmistuttuaan (36 %). Koska kyselyyn osallistuneista valtaosa oli nuoria miehiä, on täysin luonnollista, että koulutuksen valmistumisen jälkeen monen vaihtoehtona on varusmiespalvelus.

Työelämän muuttuminen tuo muutoksen myös työsuhteiden muotoon. Toisille nuorille lyhytkestoiset työsuhteet voivat olla myös hyvä ja toivottu vaihtoehto. Vaihtoehtoiset työsuhteet antavat vapauden ja mahdollisuuden itsensä toteuttamiseen. Vakiintunut ajatus siitä, että tavoitellaan vakinaista työsuhdetta on häviämässä, sillä nuoret eivät aina koe omaa työttömyyttään huonona vaihtoehtona: Kaikki nuoret eivät halua vakituista päivätyötä, vaan mahdollisuuden tehdä työtä oman tarpeen mukaan. Tämä on lisännyt myös kiinnostusta vuokratyötä kohtaan nuorten keskuudessa. Ja vaikka työllistymistä tavoiteltaisiinkin, nuori ei rakenna omaa identiteettiään vakituisen työn varaan. (Lähteenmaa 2010, 52.)

Positiivista tulos mielestäni opiskelijoille toteutetussa kyselyssä oli se, että työllistyneistä (71 %) sijoittuu oman alan työtehtäviin ja näin he pääsevät kartuttaman työkokemusta alalla, jonne he ovat kouluttautuneet. Nykyinen työmarkkinatilanne huomioiden positiivinen yllätys kyselyssä oli, että lähes kolmannes vastaajista sai vakinaisen työsuhteen.

Opiskelijoille suunnatussa kyselyssä nousi selvästi esiin valmistuvien positiivinen kokemus työssäoppimisjakson onnistumisesta kokonaisuutena. Vastaajista kolmannes arvioi työssäoppimisen kokemusta kokonaisarvosanalla 4-5 ja viidennes arvosanalla 3. Vain yksi vastaaja koki työssäoppimisjakson kokonaisuudessaan arvosanan 1 arvoiseksi ja hänen kohdallaan valmistuminen oli kyselyhetkellä vielä kesken.

Työssäoppimisessa saatu positiivinen kokemus auttaa vahvistamaan ammattiin valmistuvan ammatti-identiteettiä, lisää uskoa ja antaa varmuutta omaan osaamiseen. Toisaalta taas vastaavasti negatiiviset työssäoppimiskokemukset aiheuttavat epävarmuutta oman osaamisen arviointiin. (Osku ry, 2012).

Työssäoppimispaikan merkitys ensimmäisenä ammatillisen koulutuksen jälkeisenä työsuhteena on vastaajilla suuri, sillä lähes puolet työllistyvistä vastaajista jäi työhön työssäoppimispaikkaansa. Työssäoppimispaikan työllistävää merkitystä tulee entisestään pyrkiä opinnoissa korostamaan ja vahvistamaan sinne sijoittumista. Mitä lähempänä ammatillisia opintoja suorittavan valmistuminen on, sitä tarkemmin tulee työssäoppimispaikkaa hakiessa pohtia työllistymisen mahdollisuutta.

Hyriassa on nuorten työllistymistä edistävän Paikantaja projektin jälkeen panostettu erityisesti nuorten työnhakutaitojen kartuttamiseen, vielä opetussuunnitelmissa vaaditun lisäksi. Kyselyyn vastanneet kokivat saaneensa hyvin tai keskitasoisesti opintojensa aikana työnhakutaitoja, mikä kertoo oppilaitoksemme onnistuneesta työstä nuorten työllistämistaitojen eteen. Työelämän ja työhauntaitojen valmennusta

Hyriassa on tarjottu kaikille aloille ja näin ammatilliset opettajat valmennetaan työnhakutaitojen ohjaukseen. Valmennusta annetaan edelleen perustutkinnon kaikille vuosikursseille mahdollisuuksien mukaan ja resurssien puuttuessa on ammatillisen opettajan tukena valmis kurssille tuotettu oppimateriaali.

9.4. Rekrytointi edellyttää osaamista

Nuorten yhteiskuntatakuussa toteutetun raportin mukaan toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittaneilla nuorilla on vaikeuksia ensimmäisen oman alan työpaikan saannissa. Valtaosin nuorilla työnhakutaidot ovat puutteelliset (TEM 2012, 60.)

Selkeästi kysely toi esiin, että ne jotka työllistyivät, kokivat myös työssäoppimisen parantaneen heidän työllistymismahdollisuuksiaan. Kun taas ne, jotka kokivat, että työssäoppiminen ei parantanut heidän työllistymistään, jäivät valtaosin työttömäksi tai olivat itsenäisesti hakeneet ja saaneet työpaikan. Lähes kaikki, jotka olivat opintojen jälkeen lähdössä varusmispalvelukseen, vastasivat etteivät osaa vielä sanoa, paransiko työssäoppiminen heidän mahdollisuuttaan työllistymiseen.

Koen, että viimeinen opiskelijoille osoitettu kysymys oli huonosti aseteltu, sillä valtaosa näistä valmistuvista opiskelijoista oli osallistunut sekä ammattitaitoa tukevissa, että ammatillisissa opinnoissa työnhakuvalmennukseen. Kysymysasettelussa kuitenkin nimeämällä aiheisällöt työnhaku- ja uravalmennukseksi, oli ehkä vastaajille käsitteenä vieras. Kaikki kyselyyn vastanneet rakennusalan valmistuvat olivat osallistuneet viimeisenä vuonna työnhakuvalmennukseen, mutta vastasivat kuitenkin kyselyssä, etteivät olleet osallistuneet tai eivät tiedä osallistuneensa. Hyriassa järjestettyyn valinnaiseen työnhakuvalmennukseen ei useinkaan ole saatu riittävästi osallistujia, jotta kurssia voitaisiin järjestää.

Jatkuvasti muuttuviin työelämän haasteisiin pystytään paremmin vastaamaan, kun osaamisen taso vastaa työelämän odotuksia. Työsuhteen jatkuvuutta voidaan varmistella osaamisen kartuttamisella. Työelämän osaamistarpeiden ennakoiminen, ymmärtäminen, oman osaamisen kartuttaminen ja itsensä kehittäminen tukevat työllistymistä. (Kaiku 2009, 15.)

Yrityksille suunnatussa haastattelussa kartoitettiin yritysten osaamistarpeita. Yritysten edustajilta kysyttiin, mitä ominaisuuksia he pitävät tärkeänä, jotta työllistyminen mahdollistuisi. Vastauksissa oli paljon yhteneväisiä osaamisodotuksia, mutta myös alakohtaisia eroavaisuuksia. Lähes kaikki työnantajat haastattelussa pitivät luotettavuutta ja täsmällisyyttä erityisen tärkeänä ominaisuutena. Kaikista ominaisuuksista erityisen tärkeinä pidettiin juuri luotettavuutta ja täsmällisyyttä.

Yhteistyökykyä, vuorovaikutustaitoja, tilannetajua ja ongelmanratkaisukykyä piti reilusti yli puolet vastaajista tärkeänä. Vain kaksi

vastaajista, jotka molemmat olivat metallialalta, pitivät tilannetajua ja ongelmanratkaisukykyä ei niin tärkeänä ominaisuutena ja yksi vastaajista kertoi siitä toisinaan olevan jopa haittaa. Erityisen tärkeänä tilannetajua ja ongelmanratkaisukykyä pidettiin sekä rakennusalalla että media-alalla.

Asiakaspalvelutaitoja pidetään usein alasta riippumatta tärkeänä ominaisuutena. Kyselyyn vastaajat olivat asiasta myös pääosin samaa mieltä, sillä asiakaspalvelutaitoja ja palveluaittiutta tärkeänä tai erityisen tärkeänä piti valtaosa vastaajista, tähän ryhmään kuului kaikkien alojen vastaajia. Samaisia ominaisuuksia ei niin tärkeänä piti viidennes vastaajista. Näiden vastaajien toimialana oli metalliala ja media-ala. Se millaisia asiakaspalvelutaitoja ja palveluaittiutta työssä odotetaan riippuu pitkälti yrityksen toimialasta ja asiakaskunnasta.

Ammatillinen osaaminen voidaan havaita ammatillisessa arjen työssä, työyhteisön vuorovaikutuksen toimivuudessa, omien työtehtävien hallinnassa ja oman osaamisen kehittymisenä. (Kaiku 2009, 15.)

Työyhteisöön sopeutuminen on työllistymisen kannalta tärkeä ominaisuus ja edistää työllistymistä. Sopeutuvaisuutta työyhteisöön ja suvaitsevaisuutta erityisen tärkeänä piti alle viidesosa vastaajista ja loput pitivät näitä ominaisuuksia tärkeinä. Nykyisin työtä tehdään usein ryhmissä ja näin työyhteisön vuorovaikutus on toiminnan kannalta tärkeää.

Tulevaisuuden ammateissa tekijöiltä vaaditaan vahvaa perusosaamista, joustavuutta, ja monialaista osaamista. Jotta ammatillisesta koulutuksesta valmistuvat saavat työelämässä tarvittavan osaamisen, tulee yhteistyötä työelämän kanssa edelleen lisätä ja oppimisympäristöjen monipuolistua tai siirtyä enenevässä määrin todellisiin työtehtäviin oikeille työpaikoille. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2012, 4.)

Se, että vastaajista yli puolet ei pitänyt alan koulutusta työllistymisen kannalta merkityksellisenä oli yllättävää. Vain yksi vastaajista piti alan koulutusta erityisen tärkeänä, vastaaja oli metallialan yrityksestä. Monet vastaajista tarkensivat tätä vastausta, koulutus ei ole merkityksellinen vaan työntekijän asenne työtä kohtaan on työllistymisen kannalta merkityksellistä. Kuitenkin osa vastaajista tarkensi, että jos asenne työtä kohtaan on hyvä, niin perusosaaminen edistää työllistymistä.

Osaamistaan voi kartuttaa itsenäisesti opiskellen, liittymällä osaamisyhteisöihin, osallistumalla kursseille ja koulutuksiin. Nykyisin myös sosiaalinen media ja erilaiset sähköiset tietopalvelut erilaisine mahdollisuuksien ovat mahdollisia oppimisympäristöjä uuden tiedon hankkimiselle. (Ojala 2008, 217–218.)

Atk- ja kielitaitoa voidaan pitää nyky-yhteiskunnassa yleissivistyksen mittarina. Kuitenkaan tutkimukseen valituilla aloilla ei pidetty atk- ja kielitaitoa erityisen tärkeinä ominaisuuksina työllistymisen kannalta. Rakennusalalla ja metallialalla näitä ominaisuuksia ei koettu tärkeinä työllistymisen kannalta, vaan muut asenteesta kertovat ominaisuudet

koettiin tärkeiksi. Valtaosin media-alan yritykset pitivät kuitenkin atk- ja kielitaitoa tärkeinä ominaisuuksia. Atk- ja kielitaidon merkitys kuitenkin korostuu, kun nuoret etenevät jatko-opintoihin.

Älykkäässä itsensä johtamisessa on tavoitteena johtaa itseään kokonaisvaltaisesti, itseään kuunnellen, sisäisesti tarkkaillen ja kokonaisuuden huomioiden (Sydänmaanlakka 2006, 258.) Omatoimisuus nousi luotettavuuden ja täsmällisyyden jälkeen toiseksi tärkeimmäksi ominaisuudeksi. Yksi vastaajista tarkensi tätä vastausta, että kyky oivaltaa oma työnsä osana kokonaisuutta ja kyky toimia työssä itsenäisesti eteenpäin on työllistymisen kannalta erityisen tärkeää. Jokaisen kuuluu ottaa vastuu omasta tekemisestään.

9.5. Mitä oppilaitokselta odotetaan?

Tulevaisuudessa oppilaitosten rooli muuttuu, ammatillisen opettajan tehtäväkuva monimuotoistuu ja ammatin oppiminen siirtyy uuteen oppimisympäristöön työpaikoille osaksi yritysten arkea. Tämän rinnalle tarvitaan myös uusia erialaisia tapoja siirtää osaamista. Tulevaisuudessa ammatilliselta koulutukselta odotetaan uudistumista ja perinteisen ammatinopettajan rooli ja oppimisympäristöt tulevat muuttumaan. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2012, 4.)

Lähes kolme neljäsosaa vastaajista koki työllistymisen tukemisen oppilaitoksen puolelta olleen hyvää tai keskitasoista opintojen aikana. Tuen tarvetta arvioissa ei ollut nähtävissä alakohtaisia eroavaisuuksia. Kaikilla aloilla oli tukeen tyytyväisiä opiskelijoita ja myös vähäiseksi tukea saaneensa kokeneita oli myös kaikilla aloilla. Nämä vastaajat, jotka kokivat saaneensa tukea vähän työllistymiseen opintojen aikana, sijoittuivat koulutuksen jälkeen joko työhön, jatko-opintoihin, armeijaan tai jäivät työttömiksi. Eli sillä, että tukea oli koettu saadun vähän, ei ollut merkitystä, mikä tilanne oli koulutuksen päättymisen jälkeen.

Otalan (2008, 217–218) osaamista voidaan kartuttaa monin tavoin. Osaamisen kartuttamisessa tulee huomioida yksilön tapa oppia ja muokata oppimiskokemus mielekkääksi ja oppimista tukevaksi. Tieto muuttuu osaamiseksi, kun se ymmärretään ja sitä osataan soveltaa käytännössä.

Ammatin oppimisessa tulee tulevaisuudessa entisestään kiinnittää huomio yksilölliseen tapaan oppia. Jo nyt opinnoissa painotetaan henkilökohtaisia opintopolkuja, mutta tulevaisuudessa opintojen eriyttämistä tulee suosia.

Tulevaisuudessa ammatillisten opintojen painotus tulee muuttumaan nykyistäkin työvaltaisempaan suuntaan. Opetus- ja kulttuuriministeriön hankkeissa avustuksia on suunnattu nuorten työssäoppimista- ja oppisopimuskoulutusta kehittäviin hankkeisiin. Näissä hankkeissa pyritään mm. lisäämään yritys-oppilaitosyhteistyön muotoja ja lisäämään oppisopimuskoulutuksen määrää. Tavoitteena on myös vahvistaa ammatillisen koulutuksen opettajien osaamista, jota koetaan tarvittavan uudenmuotoisten koulutusten myötä. Kun oppimista työpaikalla lisätään, tulee opettajien myös saada ohjausta ja tukea näiden tulevaisuuden

toteuttamismallien käyttöönotossa. Ohjausta, tukea ja resursseja tarvitaan myös opiskelijoiden yksilöllisten opintopolkujen rakentamiseksi. Hankkeissa vahvistetaan myös tuen antamista opiskelijalle työpaikalle ja ohjaustoiminnan osaamisen syventämistä työelämään. (OKM 2013.)

Avokysymykseen, millaista tukea olisit toivonut, sain vähän vastauksia ja niiden vastausten kautta pyrin keittämään työnhakuvalmennuksen ohjausta ja materiaalia enemmän opiskelijan työllistymistä tukevaksi. Vastaukset eivät olleet kovinkaan konkreettisia, joten niiden pohjalta on vaikea määrittellä tuen tarvetta. Suurelta osin opiskelijat olivat saamaansa tukeen tyytyväisiä.

Ammatillisten opintojen aikana opettajan merkitys oppimisesta muodostuvalle kokemukselle on merkittävä, tapahtuupa oppiminen oppilaitoksessa tai työssäoppimispaikalla. Onnistunut ja vahva ammatillinen opetus motivoi ja vahvistaa ammattiin valmistuvan omaa käsitystä oikean opiskelualan valinnasta ja vahvistaa ammatillisen osaamisen perustaa. Opiskelumotivaatiota heikentävinä tekijöinä on ammatillisessa koulutuksessa koettu erityisesti liialliset määrät teoriaopetusta, epäselväksi jääneet tehtävien alustukset, ammatillisten opettajien ajoittainen välinpitämättömyys omaa työtään kohtaan ja epäselvyys yhteisistä käytänteistä. (Osku ry 2013.)

Työnantajille suunnatussa haastattelussa esiin nousi toive yhteistyön ja työvaltaisuuden lisäämiseksi. Myös sitä, että oppilaitoksen käytänteet olisivat työssäoppijoiden ohjeistuksesta yhteneväisiä, nousi esiin haastattelun vastauksista.

9.6. Tutkimuskysymyksiin vastaaminen

Tutkimukseni tavoitteena oli selvittää, edistääkö työssäoppiminen nuoren työllistymistä nuoren itsensä ja työnantajan näkökulmasta? Tähän kysymykseen tutkimus toi selkeän vastauksen. Työssäoppiminen edistää merkittävästi nuoren mahdollisuutta työllistymiseen sekä nuoren itsensä, että työnantajan näkökulmasta.

Toiseen tutkimuskysymyksenä oli selvittää, onko nuoren ammatillinen osaaminen työllistymisen kannalta opiskelijan itsensä ja työnantajan mielestä riittävää? Tämän kysymyksen vastaukset poikkesivat vähän toisistaan. Nuoret valmistuvat arvottavat oman osaamisensa vastaavan paremmin työelämän osaamistarpeita, kuin työnantajat sen arvioivat. Positiivista kuitenkin oli, että sekä valmistuneiden, että työnantajien vastaukset osaamisen tasosta asettuivat molemmilla keskitasolle. Opiskelijoilla vastaukset jäivät vähän keskitason yläpuolelle, kun taas työelämän vastaukset vähän keskitason alapuolelle. Oman osaamisen markkinoiminen edellyttää oman osaamisen tiedostamista. Työnhakutilanteessa on erityisen tärkeää, että nuoret tiedostavat oman osaamisen tason, vaikka taso eroaakin työnantajien näkemyksestä.

9.7. Työn luotettavuuden arviointi

Tutkimuksessa pyrkimyksenä on välttää virheiden ja virheellisten oletusten tekemistä ja siksi kaikissa tutkimuksissa tulee arvioida tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida erilaisia menetelmiä käyttäen. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida reliabiliteetilla ja validiteetilla. Tutkimuksessa reliabeliudella tarkoitetaan tutkimuksessa esille tulleiden tulosten toistettavuutta. Tutkimusta voidaan pitää reliabelina, jos kaksi tutkijaa päätyy samaan lopputulokseen eri tutkimuskerroilla, tai jos tutkittaessa samaa henkilöä eri kerroilla saadaan tulokseksi sama. Validiudella eli tutkimusmenetelmän pätevyydellä tarkoitetaan kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoituskin mitata. (Hirsjärvi & Kumpp. 2009, 231.)

Opiskelijoille suunnatussa kyselyssä häiriötekijänä oli kyselyn ajankohta ja tilanne. Kysely järjestettiin opiskelijoille viimeisellä koulutuksen viikolla, jolloin opiskelijat tekivät useita erilaisia palautteita ja odottivat malttamattomina valmistumisestaan. Viimeisinä opiskelupäivinä keväällä on työssäoppimisesta kouluun palatessa usein levottomuutta muutoksesta ja innostusta opiskelukavereiden tapaamisesta. Kysely oli kuitenkin tehty nopeaksi ja helposti ymmärrettäväksi, että virheen mahdollisuus tältä osin on pieni. Tosin kyselyn avovastauksiin olisi voinut saada enemmän sisällöllistä tietoa, jos ajankohta olisi ollut toinen.

Puhelimitse toteutetussa haastatteluissa olivat edustettuina työnantajat. Puhelun ajankohta oli kiireetön ja haastattelun ajankohdan sopivuutta kysyttiin jo haastattelun alkaessa. Mikäli haastatteluajankohta olisi ollut vastaajalle huono, olisi haastattelu toteutettu toisena ajankohtana. Pääosin haastattelut toteutettiin arkisin klo 15 -17 välillä. Kaikki haastateltavat haastateltiin heille sopivana ajankohtana. Haastattelukysymyksissä edettiin kyselylomakkeen järjestyksessä ja haastattelu eteni kiireettömästi. Haastattelujen etenemisessä noudatettu yhteneväistä linjaa, pyrkimyksenä oli antaa vastaajalle aikaa rauhassa vastata kysymykseen ja kertoa yhteistyömuodoista ja työllistymisestä myös varsinaisen kyselyn lisäksi. Aineiston tuloksien keräämiseen ja käsittelyyn on tarkoituksenmukaisesti käytetty Googelen Driven alustaa. Haastattelut on toteutettu kaikille osapuolille samoissa olosuhteissa, arkisin ja virastoaikaan. Tutkimusaineistoa on kerätty laajasti pyrkien löytämään vastaajien erilaisia näkökulmia aiheeseen.

Tehdyssä tutkimuksessa saatiin vastaukset asetettuihin tutkimuskysymyksiin ja näin tutkimusta voidaan pitää validina. Jos samainen kysely olisi tehty samoille vastavalmistuneille ja haastattelu samoille työnantajille lähes samana ajankohtana, tutkimustulokset olisivat suurella todennäköisyydellä olleet samansuuntaisia. Näin ollen tutkimusta voidaan pitää reliabelina. Tässä tutkimuksessa käytettyä tutkimusaineistoa voidaan pitää riittävän kattavana. Tutkimuksen kohderyhmät rajattiin selkeästi ja niiden koko valittiin riittävän suureksi. Johtopäätökset tehtiin saatujen tuloksista perusteella ja ne muodostettiin saatujen tutkimusaineistojen tulosten perusteella.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta parantaa tutkimuksen seikkaperäinen ja tarkka selvitys tutkimuksen toteuttamisesta. Tutkimuksen eteneminen, aineiston kerääminen ja koko prosessi on avattava ymmärrettävästi lukijalle. Tutkimusprosessista kerrotaan tutkimuksen ajankohta, käytetty aika,

olosuhteet, häiriötekijät, virhetulkinnat ja tutkijan arviointi tilanteesta. Tärkeää on myös arvioida sitä, millä tavoin on päästy tiettyihin tulkintoihin. (Hirsjärvi kumpp. 2009, 232.)

Tehty tutkimus on esitelty kahdessa opponointiseminaarissa. Opponointiseminaarissa saatu palaute on huomioitu ja hyödynnetty prosessin eri vaiheissa. Tutkimuksen luotettavuutta on pidetty yllä tarkalla asioiden dokumentoinnilla ja perustelemalla työn aikana tehdyt valinnat koko opinnäytetyöprosessin ajan.

10 LOPPUPÄÄTELMÄT

Ammatillinen koulutus on edelleen viimevuosina kasvattanut suosiotaan ja arvostustaan nuorten keskuudessa. Ammatillisen koulutuksen etuna voidaan pitää sitä, että se on nopeampi väylä työelämään ja antaa kuitenkin jatko-opintomahdollisuuden korkeakouluopintoihin.

10.1. Kontribuutio

Nuorisotyöttömyys ja nuorten työllistäminen ovat ajankohtaisia aiheita, josta on lähivuosina tehty monenlaisia opinnäytetöitä ja tutkimuksia. Nuorisotakuun avulla on pyritty löytämään nuorten työllistämiseen ratkaisuja ja näin vähentämään nuorten syrjäytymistä. Tämä opinnäytetyö oli yhden oppilaitoksen ja sieltä kolmen ammatillisen alan otos yritys-oppilaitosyhteistyön vaikutuksista nuoren ammattiin valmistuvan koulutuksen jälkeisestä tilanteesta. Opinnäytetyössä myös tutkittiin nuoren ammattiin valmistuvan osaamisen tasoa suhteessa työpaikan työtehtäviin nuoren itsensä ja työnantajan näkökulmasta.

Opinnäytetyössä tuotiin esiin olennaiset aihekokonaisuudet eri lähteitä hyödyntäen. Teorian olennaiset käsitteet on selvitetty tutkimuksen teoriaosuudessa ja määritelmät on pyritty aukikirjoittamaan ymmärrettävästi. Opinnäytetyön teorian keskeisiksi osa-alueiksi valittiin yritys-oppilaitosyhteistyö, osaaminen, työllistyminen ja rekrytointi. Nämä osa-alueet olivat keskeisiä juuri tämän opinnäytetyön tutkimuksen kannalta ja ne tukivat työn empiiristä osuutta.

Käsitteet ja asiayhteydet pyrittiin nivomaan toisiinsa niin, että teoria etenisi jouhevana kertomuksena, tukien tutkimuksen sisältöä. Tutkimuksen empiirisessä osuudessa teoriaa on vielä linkitetty tutkimustulosten rinnalle.

Tutkimuksesta saaduilla tiedoilla oppilaitoksessamme voidaan kehittää työllistymistä tukevaa ohjaavaa toimintaa ja jatkuvana pyrkimyksenä vahvistamaan nuorten sijoittumista työmarkkinoille. Tutkimuksessa saatuja tietoja voidaan hyödyntää Hyrian yritys-oppilaitosyhteistyötä kehitettäessä, sillä tutkimus on tehty Hyrian omia toimintoja peilaten.

10.2. Kehittämissuhteet

Syksyllä 2015 voimaan tuleva opetussuunnitelmauudistus vie koulutusta osaamisperusteisuuteen ja työvaltaisuuden lisäämiseen. Työvaltaisuuden lisäämiseen mietitään menetelmiä monissa ammatillisissa oppilaitoksissa. Oppilaitokset tarvitsevat tulevaisuudessa, vielä nykyistä enemmän työelämäyhteistyötä ja erilaisia tapoja yhteistyölle. Myös yritykset saavat yhteistyön myötä kontakteja tulevaisuuden työntekijöihin ja samalla pystytään tehostamaan rekrytointia sekä takaamaan osaavan henkilöstön saatavuuden myös tulevaisuudessa. Yhteistyön parantamisesta hyötyisivät kaikki osapuolet: yritys, oppilaitokset ja opiskelijat. Yhteistyötä ei

koskaan voida kehittää ajatellen omaa yksipuolista hyötyä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2012, 18.)

Mielestäni yritys-oppilaitosyhteistyön muotoja tulee edelleen kehittää, monipuolistaa ja lisätä. Yritys-oppilaitosyhteistyöstä tulee kehittää niin, että sitä ei koeta taakkana, vaan sen on tultava molempia osapuolilla hyödyntävää. Vain näin voidaan saada yritykset todelliseksi osapuoleksi kehittämään koulutusta, nykyistä enemmän työnvaltaisempaan suuntaan. Jo nyt työpaikkojen tilat ovat osa ammattia oppivan oppimisympäristöä ja tulevaisuudessa nämä oppimisympäristöt tulisi olla valmistuvien työympäristöjä. Tärkeää on vain oivaltaa, miten voidaan mahdollistaa nuoren siirtyminen joustavasti koulutuksesta työelämään.

Tulevaisuudessa oppilaitosten tulisi edelleen pyrkiä lisäämään yritysyritysyhteistyötä ja rakentaa opiskelijoille henkilökohtaisia opintopolkuja, jotta osaaminen saadaan vastaamaan työelämän tarpeita ja toisaalta taas turvaamaan nuoren työllistymisen. Tavoitteeksi tulisi asettaa ammatin oppiminen, osaaminen, nykyisen tutkintotodistukseen tavoittelevan ajatteluun sijaan.

Tutkimustulokset toivat esiin, että työpaikoilla ammattia opiskelevan tulisi kartuttaa kokemusta. Työpaikalla toteutettava opetus lisää kokemusta, varmuutta ja tukee nuorta siinä, mitä nuoren työllistymiseen tarvitaan. Tulevaisuudessa opettajan tulee kyetä viemään opetus työpaikalle, sekä ammatin oppiminen, että ammatitaitoa tukevat yhteiset oppiaineet. Oppimistehtävät, jotka viedään työpaikan todellisiin työntehtäviin lisäävät ymmärrystä työelämän todellisista osaamisvaatimuksista. Oppimistehtävien tulisi tukea ja vahvistaa sitä osaamista ja niitä osaamisvaatimuksia, joita työelämässä vaaditaan.

Aktiivinen yhteistyö myös yritysten puolelta on tärkeää, näin yrityksissä voidaan paremmin tulevaisuudessa varautumaan tulevaisuuden rekrytoinnin haasteisiin. Laajalla yhteistyöllä voidaan turvata yrityksen työvoiman saanti ja myös voidaan kehittää ammatillisista koulutusta enemmän työelämä vastaavaksi. Ammatillisissa oppilaitoksissa tuotetaan tulevaisuuden osaajia ja vain yhteistyöllä se voidaan saavuttaa.

Työssäoppimisyhteistyössä on nähtävissä alakohtaisia eroja, Nykyisessä taloustilanteessa, juuri työttömyyden lisääntyessä merkittävästi toisilla aloilla on vaikea löytää nuorille edes työssäoppimispaikkoja. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2010, 5.)

Kokemuksesta tiedän, että työssäoppimispaikkojen saamisessa on alakohtaisia eroja. Palvelualoilla työssäoppimispaikan saaminen on kohtalaisen helppoa, kun taas rakennusalan työssäoppimispaikan saaminen nykyisin on huomattavasti haasteellisempaa. Juuri yhteistyömuotojen yksipuolisuus, joka keskittyy vain työssäoppimisyhteistyöhön antaa yhteistyöstä työelämälle yhteistyön hyödystä oppilaitoksia hyödyntävän kuvan.

Tutkimus nosti työelämän haastattelussa esiin niitä osaamistarpeita, mitkä ominaisuudet edistävät ammattiin valmistuvan työllistymistä. Luotettavuus, täsmällisyys ja omatoimisuus olivat vastauksissa kolme keskeisen tärkeää ominaisuutta näiden haastattelussa olleiden työelämää edustavien mielestä. Työelämä odottaa ammatillisista oppilaitoksista valmistuvan hyvän asenteen omaavia moniosaajia. Koko yhteiskunnassa ollaan suuren haasteen edessä, millä kasvattaa ammattiin valmistuvia juuri murrosiästä selvinneitä asenteeseen ja millä motivoida ammattiin opiskelevaa monen eri asiakokonaisuuden hallintaan. Tähän en tässä tutkimuksessa pystynyt esittämään kehittämisehdotuksia.

10.3. Jatkotutkimukset

Tässä opinnäytetyössä koin saavani vastaukset tutkimuskysymyksiin, mutta opinnäytetyöhöni saamat vastaukset herättivät uusia kysymyksiä, joista on mahdollista saada mielenkiintoisia jatkotutkimuksen aiheita. Tutkimuksia ja opinnäytetöitä sekä työssäoppimisen kehittämiseksi, että työllistämisen mahdollistamiseksi on tehty varmasti paljon. Kuitenkin juuri omassa oppilaitoksen ja oman talousalueen kehittämistarpeet tulee selvittää, jotta tarpeisiin pystytään paremmin vastaamaan ja toimintaa kehittämään.

Työelämälle suunnatun haastattelun vastaukset nostivat esiin toiveen yritys-oppilaitosyhteistyön lisäämiseksi. Jatkotutkimuksessa voisi paneutua tarkemmin selvittämään, mitä yhteistyöt yritykset oppilaitokselta odottavat. Tällöin opinnäytetyön näkökulmana voisi olla oppilaitosyhteistyön kehittäminen, osana yrityksen strategiaa tai yrityskuvaa. Tästä positiivisesta yrityskuvasta hyvä esimerkki mielestäni on benchmark-vierailukohteeni Vexve Oy:

Toisena jatkotutkimuksen aiheena opinnäytetyöstäni nousi esiin ammattia opiskelevan työllistymisen tuen tarpeen määrittäminen ja siihen liittyvä kehittämistyö. Yhtenä jatkotutkimusaiheena ammatillisessa koulutuksessa alakohtaisesti tutkia, mitkä osaamistarpeet koetaan omalla ammatillisella alalla työelämässä tärkeiksi. Tällöin näkökulmana voidaan vertailla ammattiin valmistuvan ja työelämän näkemyksiä.

10.4. Oma oppimisprosessi ja itsearviointi

Ajatus tästä opinnäytetyöstä sai alkunsa jo heti omien opintojen alussa ja jo orientaatiojaksolle olin tehnyt raakaversiosuunnitelman tästä työstä. Työn toteuttamisen aloitin syksyllä 2013 tietopohjan keräämisellä. Työ vaihtoi sekä suuntaa, että muotoaan työn alkuvaiheessa. Haasteena oli lähinnä näkökulman ottaminen, se teenkö työn työllistymisen näkökulmasta pienyrittäjän, oppilaitoksen vai opiskelijan kulmasta. Jotta työstäni saa kuitenkin parhaan mahdollisen hyödyn, juuri oppilaitoksen, eli oman organisaation näkökulmasta työn toteuttaminen oli mielestäni oikea vaihtoehto. Tähän sain vahvistuksen myös ohjaavalta opettajaltani. Maaliskuussa 2014 opinnäytetyön posterit esittelyssä sain hyviä kehittämisajatuksia työhöni, joka osaltaan vahvisti ajatustani työstäni ja

toisaalta taas muutti erityisesti teoriaosion suuntaa. Näin päädyin myös ottamaan benchmark-vierailun Vexve Oy:lle osaksi opinnäytetyötäni.

Opiskelijoille osoitetun kyselylomakkeen laadin keväällä 2014 ja koekäytin sitä Hyriassa työelämään valmennus ryhmässä. Ryhmältä sain palautetta, että kysely on toimiva ja osalta palautetta, että kysely on liian pitkä. En kuitenkaan lyhentänyt kyselyä, sillä näillä kysymyksillä koin saavani keskeistä tietoa opinnäytetyöni kannalta. Kyselyt opiskelijoille toteutin toukokuun 2014 viimeisen viikon aikana ja marras-joulukuun aikana 2014 analysoin aineistoa. Opettelin opiskelijakyselyä tehdessäni Google Drive taulukko/ kyselysovelluksen ja QR-koodin käytön. Nämä nopeuttivat mielestäni sekä kyselyyn vastaamista, että vastausten käsittelyä. Koen, että tämä oli tärkeää oppia itselleni myös jatkon kannalta.

Yrittäjille osoitetun kyselylomakkeen laadin kesällä 2014 ja sitä en koekäyttänyt, vaan pyysin kolmelta yrittäjältä palautetta lomakkeesta. Heiltä saadun palautteen perusteella päädyin tekemään kyselyn vastaajille haastatteluna puhelimitse. Haastattelun toteutin yrittäjille alkuvuodesta 2015 ja helmi – maaliskuussa 2015 aikana analysoin aineistoa. Myös yrittäjille suunnatun kyselyn tein Googlen Drive laskentataulukkopohjalle ja myös näin sain vastaukset helposti käsiteltävään muotoon taulukkopohjalle.

Sydänmaanlakan mukaan uusiutuminen edellyttää oppimista ja on tärkeä oppimisprosessin vaihe. Uusiutuminen edellyttää itsensä tuntemista, arviointia siitä mitä osaa ja mitä on tarve vielä oppia. Uudistumisen edellytyksenä on uskallus astua oman mukavuusalueemme ulkopuolelle ja uskallusta tunnustaa oma keskeneräisyys. (Sydänmaanlakka 2006, 34.)

Opinnäytetyön aihe on ollut valmiina jo pitkään, silti koen että työn aikatauluttaminen oli haasteellista. Alkujaan suunnittelin työlleni tiukemman aikataulun, kuin mikä todellisuudessa työn toteutukseen meni. Teoriapohjan kerääminen oli helppoa, kun taas oleellisen, työhön sopivan teoriapohjan rajaaminen oli vaikeaa. Tietoa aiheesta on saatavilla paljon ja siksi teinkin selkeän rajauksen, että pyrin käyttämään nuorten työllistämisen ilmiöinä lähinnä kotimaista lähdekirjallisuutta. Kirjallisuuteen oli kuitenkin helppo päästä sisään, mutta sen rajaaminen, mitä siitä haluaa kirjoittaa, oli haasteellista. Erityisen aikaa vieväksi koin myös tulosten analysoinnin, mutta koen prosessin kuitenkin olleen tärkeä ja positiivinen viive oppimisen kannalta. Koen, että opinnäytetyöni prosessin aikana olen oppinut hyödyntämään sähköisiä oppimisympäristöjä.

Reflektointi eli itsetutkistelu ovat avaintaitoja oman toiminnan muutokselle ja uudistamiselle. Koska tavoitteena on ottaa haltuun oman toiminnan johtaminen, on lähtökohtaisesti tutkittava, millä tasolla itsensä johtaminen on ja minne se halutaan viedä. (Sydänmaanlakka 2006, 34.)

Lopputuloksena koen, että opinnäytetyöni on ollut minulle pitkä, mutta varsin opettavainen prosessi. Opinnäytetyöni keskeisenä ajatuksena koen,

että ajatus siitä, että koulutuksen laatua saadaan parannettua, opintojen vastaavuutta työelämän tarpeisiin saadaan vahvistettua ja nuorten työllistymistä edistettyä tarvitaan yhä enemmän yritys-oppilaitos yhteistyötä. Yritykset tulevat tulevaisuudessa olemaan osa oppilaitosten oppimisympäristöä ja opettajan rooli tulee muuttumaan entisestään. Opettajan tulee löytää paikkansa opintojen toteuttamiseen työelämäympäristössä.

LÄHTEET

Elinkeinoelämän keskusliitto 2010. Osaava henkilöstö- menestyvät yritykset. EK:n koulutus- ja työvoimapolitiittiset linjaukset vuoteen 2015. Viitattu 18.2.2014.

http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/2010/6_kesa/Osaava_henkilosto_menestyvat_yritykset.pdf

Elinkeinoelämän keskusliitto 2012. Sijoitus tulevaan. Yritys-oppilaitosyhteistyö osaamisen kehittäjänä. EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu.

Viitattu 6.10.2014

http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/2012/5_touko/Henko-Sijoitus-tulevaan.pdf

EMCC 2013. European Mentoring and Coaching Council. Young people and temporary employment in Europe.

Viitattu 2.6.2014

<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1304017s/de1304019q.htm>

Euroopan unionin virallinen lehti 2013. Neuvoston suositus. annettu 22 päivänä huhtikuuta 2013.

Viitattu 16.4.2014

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:fi:PDF>

Helsingin yliopisto. Urasuunnittelu.

Viitattu 20.2.2015

<http://www.helsinki.fi/urapalvelut/opiskelijat/urasuunnittelu/odotukset.htm>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.

Hyria 2014. Aikuiskouluttajan opas.2007.

Viitattu 20.2.2015

www.hyria.fi/files/135/AK_opas_191107.pdf

Hyria 2014. Verkkosivut

Viitattu 16.11.2014

http://www.hyria.fi/opiskelijalle/nuorten_opiskelu/opiskelu_hyriassa/tyossao_ppiminen

Hyria 2015. Verkkosivut.

Viitattu 16.11.2014

<http://www.hyria.fi>

Hyria 2015. Oppisopimus.

Viitattu 16.11.2014

<http://www.hyria.fi/oppisopimus>

Hyria 2014. Yrityspalvelut. Hyriasta kumppani kehittämiseen.

Viitattu 16.11.2014

<http://www.hyria.fi/yrityspalvelut>

Hämäläinen, U. & Hämäläinen, K. 2012. Matkalla maailmalle - nuorten työttömyyden esiintyvyys ja kesto. Työpoliittinen aikakauskirja Viitattu 20.6.2014
<https://www.tem.fi/files/33334/tak22012.pdf>

JHL ry 2006. Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt – opas työpaikoille. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto ry. Ammatillisen edunvalvonnan tiimi. Viitattu 25.2.2014
http://www.jhl863.fi/@Bin/662098/tyossaoppiminen_ja_ammattiosaamisen_naytot_1_.pdf

Kaiku-palvelut, Valtionkonttori. 2009. Osaaminen muutoksessa ”Parasta muutosturvaa on osaaminen ja sen jatkuva kehittäminen.” Viitattu 25.8.2014
<http://www.valtiokonttori.fi/download/noname/%7BC115D588-F102-42A9-9F8A-D82EAB69FD66%7D/77839>

Koramo, M. 2011. Opetushallitus ja Koramo Marika. Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt ammatillisessa peruskoulutuksessa. Tilannekatsaus 2011. Raportit ja selvitykset 2011:15. Viitattu 18.2.2014
http://www.oph.fi/download/134243_Tyossaoppiminen_ja_ammattiosaamisen_naytot_ammattillisessa_peruskoulutuksessa.pdf

Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998, 2 § Viitattu 5.6.2014
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630>

Lähteenmaa, J. 2010. Nuoret työttömät ja taistelu toimijuudesta. Artikkeliteoksessa Työpoliittinen aikakauskirja 4/2010. Viitattu 30.4.2014
<http://www.tem.fi/files/28609/Lahteenmaa.pdf>

Markkanen M. 2002. Onnistu rekrytoinnissa. WSOY. WS Bookwell Oy. Juva.

Nuorisotutkimusverkosto. Nuorisotakuun arki ja politiikka. Toimittanut: Gretschel, A. Paakkunainen, K. Souto, A & Suurpää, L. Viitattu 25.2.2015
www.nuorisotutkimusseura.fi/.../nuorisotakuun_arki_ja_politiikka.pdf

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013. Opetus- ja kulttuuriministeriön verkkolehti. Nuorisotakuu: Oppisopimukselle vauhtia koulutustakuusta. Viitattu 6.10.2014
<http://www.minedu.fi/etusivu/arkisto/2013/1804/nuorisotakuu.html?lang=fi>

Opetushallitus. Opetushallituksen ja kuluttajaviraston julkaisu. 2007. Koulujen ja oppilaitosten sekä yritysten ja yhteisöjen välinen yhteistyö, markkinointi ja sponsorointi. Viitattu 18.3.2014

<http://www.kuluttajavirasto.fi/File/12055530-fb51-4277-aacd-738f53d30eae/Koulujen+ja+oppilaitosten+sek%C3%A4+yrittysten+ja+yhteis%C3%B6jen+v%C3%A4linen+yhteisty%C3%B6,+markkinointi+ja+sponsorointi.pdf>

Opetushallitus. 2015. Oppisopimus.

Viitattu 14.2.2015.

http://www.oph.fi/koulutus_ ja_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus

Opetusministeriö 2007. Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen.

Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:25.

Viitattu 18.2.2014.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2007/liitteet/tr25.pdf?lang=fi>

Osku ry 2013. Amis 2013. Suomen Opiskelija-Allianssi. Laser-Paino Oy, Helsinki 2013.

Viitattu 18.2.2014.

http://osku.info/wp-content/uploads/2013/12/AMIS2013_netti.pdf

Otala L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. WSOY, Helsinki.

Otala L. 2011. Vankkaa osaamista ja ketterää oppimista. Työelämän osaamiseen ja oppimiseen liittyviä haasteita. Vankkaa osaamista –ketterää oppimista –hanke. CICERO Learning Network.

Viitattu 25.8.2014

http://www.cicero.fi/files/Cicero/site/Tyoelaman_haasteet_raportti_Otala_2010.pdf

Puukka, T. 2014. Ammatillisen perustutkinnon hyödyllisyyden kokeminen valmistumisen jälkeen sosiaali- ja terveys- rakennus- ja liiketalouden alalla Kyselytutkimus Hyriasta perustutkintoon valmistuneille opiskelijoille.

Laurea, pdf-tiedosto.

Viitattu 2.10.2014.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/79751/Puukka_Terhi.pdf?sequence=1.

Ronkainen J. 2014. Nuorisotakuun arki ja politiikka. Nuorisotakuun arki ja Poliitiikka.

Ruokolainen, T. & Turunen, K. 2006. Esimerkkejä osaamisen johtamisesta Suomalaisilla työpaikoilla - osaamisen johtamisen tuloksellisuus ja osaamispääoman raportointi. Toimittanut; Vainionmäki Johanna ja Otala Leenamajja. Teknillinen korkeakoulu.

Viitattu 25.8.2014

<http://lib.tkk.fi/Reports/2006/isbn9512283565.pdf>

Ruokonen J. 2013. Vakituiset työsuhteet pitävät pintansa.

Viitattu 17.3.2014

<http://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/2013/02/07/vakituiset-tyosuhteet-pitavat-pintansa/>

Räisänen, H. 2014. Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2013.

TEM-analyyseja 59/2014.

Viitattu 20.2.2015

http://www.tem.fi/files/40457/Tyovoiman_hankinta_toimipaikoissa_2013.pdf

Salojärvi, S. 2009. Henkilöstösuunnittelu, rekrytointi ja valinnat.

Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Helsinki: Talentum.

Sundvik L. 2006. Toimiva työyhteisö - Esimiehen haasteet ja ratkaisut. Edita

/ Edita Prima Oy. Helsinki/ Kustantaja: Edita Publishing Oy

Sydänmaanlakka, P. 2007. Älykäs organisaatio. Helsinki: Talentum.

Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Talentum.

Taloudellinen tiedotustoimisto 2013. Opas koulujen yritysten yhteistyöhön.

Painettu esite.

Viitattu 5.6.2014

[http://www.tat.fi/digilehti-](http://www.tat.fi/digilehti-temp/digilehti/Kumppanuus_digi/TAT_kumppanuusopas.pdf)

[temp/digilehti/Kumppanuus_digi/TAT_kumppanuusopas.pdf](http://www.tat.fi/digilehti-temp/digilehti/Kumppanuus_digi/TAT_kumppanuusopas.pdf)

Taloudellinen Tiedotustoimisto 2006. Yhteistyön muodot.

Viitattu 9.6.2014

http://www.tat.fi/tat/fi/www/koulut/koulu_yritysyhteistyoyhteistyon_muodot_1/

TEM-raportti. 2012. 8/2012. Nuorten yhteiskuntatakuu 2013.

Viitattu 29.8.2014

http://www.tem.fi/files/32290/TEMrap_8_2012.pdf

Tilastokeskuksen julkaisut. 2013. Ammatillinen koulutus 2012

Opetussuunnitelmaperusteisen ammatillisen peruskoulutuksen tutkinnon suorittaneet.

Viitattu 24.3.2014

http://www.stat.fi/til/aop/2012/02/aop_2012_02_2013-08-29_tie_002_fi.html

Tilastokeskus. Julkaisu 15.5.2014. Nuoret kokevat aiempaa enemmän ikäyrjintää työssä.

Viitattu 26.2.2015

http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/02/tyoolot_2013_02_2014-05-15_tie_001_fi.html

Tilastokeskus. Työvoimatutkimus 2015.

Viitattu 20.2.2015.

http://www.stat.fi/til/tyti/2015/01/tyti_2015_01_2015-02-24_tie_001_fi.html

Toivola, O. 2010. Johtajan ilo ja tuska: kokemus opettaa. Helsinki :

Talentum.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2012. Nuorten yhteiskuntatakuu 2013.

Viitattu:

[http://www.tem.fi/files/32352/Nuorten_yhteiskuntatakuu_-_tyoryhman_raportti_\(2\).pdf](http://www.tem.fi/files/32352/Nuorten_yhteiskuntatakuu_-_tyoryhman_raportti_(2).pdf)

Työterveyslaitos 2014. Työyhteisö ja esimiestyö.
Viitattu 24.9.2014

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyö/johtaminen_ja_esimiestyö/rekrytointi/rekrytointiprosessi/sivut/default.aspx

Työturvallisuuskeskus. Alaistaitojen perusta - luottamus, sitoutuminen ja motivaatio.

Viitattu 26.2.2015

http://www.ttk.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyoyhteisotaidoilla_tulosta/alaistaitojen_perusta

Vahtio E.2005. Rekrytointi menestystekijänä. Edita / Edita Prima Oy.
Helsinki/ Kustantaja: Edita Publishing Oy

Valtiontalouden tarkastusviraston tuloksellisuustarkastuskertomukset 188/2009. Ammattikorkeakoulutuksen työelämälähtöisyyden kehittäminen.

Viitattu 28.4.2014

https://www.vtv.fi/files/1783/1882009_AMKkoulutuksen_tyoelamalahtoisyyden_kehittaminen_NETTI.pdf

Valtionvarainministeriön julkaisu 14/2010. Nuoret työmarkkinoilla. Miten nuorten työllistymistä tulisi edistää?

Viitattu 17.3.2013 ja 16.4.2014

http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/08_muut_julkaisut/20100224Nuoret/Nuoret_tyoemarkkinoilla.pdf

Vexve/ topiaaja 2012.

Viitattu 19.10.2014

http://topiaaja.purot.net/talent_-_polku

Vexve . Anna-Stiina Boström. Sähköpostihaastattelu 20.4.2015.

KYSELYLOMAKE VALIMISTUVILLE

Kysely opiskelijoille

*Pakollinen

Sukupuoli *

Nainen
 Mies

Ikä *
Kirjoita tähän ikäsi

Miltä alalta valmistut (koulutusalasasi) *

Metallialan perustutkinto
 Rakennusalan perustutkinto
 Media-alan perustutkinto

Valmistumispäiväsi *
Laita tähän arvioitu valmistumispäivämääräsi

Tilanteesi valmistumisen jälkeen *

Työllistyn
 Lähdän jatko-opintoihin
 Lähdän armeijaan
 Jään työttömäksi
 Muu:

Jos työllistyt, onko työtehtäväsi

Oma-ala
 Muu:

Mikäli työllistyt, millainen on työsuhteesi?
Määräaikaisella tarkoitetaan, että työsuhteesi päättymispäivä on jo työsuhteen alkaessa määritelty. Vaikainainen eli toistaiseksi voimassa olevalla tarkoitetaan työsuhdetta, joka on voimassa toistaiseksi niin kauan, kunnes se puolin tai toisin irtisanotaan.

Määräaikainen
 Vakainainen
 En vielä tiedä

Miten sait työpaikan?

Aikaisempi kesä- tai muu työpaikka
 Työssäoppimispaikka
 Suhteilla
 Hain itse
 Muu:

Jos työllistyt työssäoppimispaikkaasi, miten työllistymisprosessi kohdaltasi eteni?

Arvioi työssäoppimistasi työllistymisen näkökulmasta?

	Vähäistä/ Vähän	Keskitasoista/ Ehkä en osaa vielä sanoa	Hyvää/ Paljon
Työllistymisen tukeminen oppilaitoksen puolelta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnhakutaitojen saaminen opintojen aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammatillinen osaamisesi suhteessa vaadittaviin työtehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Paransiko työssäoppiminen mahdollisuuksiasi työllistymiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Millaista tukea ja ohjausta olisit toivonut saavasi työllistymisesi tukemiseen?

Miten arvioit työssäoppimisjaksoasi kokonaisuutena *

1 2 3 4 5

Ei antanut ammatillisesti juuri lainkaan Onnistunut ja ammatillisesti antoisa jakso

Paransiko työssäoppimisjakso mielestäsi työllistymistäsi? *

- Kyllä
- En osaa sanoa
- Ei

Oletko osallistunut Hyriassa opintojesi aikana työnhaku- tai uravalmennukseen? *

Oletko tehnyt työnhakuasi kirjat tai osallistunut Työelämään 1-2-3 valmennukseen?

- Kyllä
- Ei
- En tiedä

Lähetä

Älä koskaan lähetä salasanaa Google Formsin kautta.

100 %. Sait sen valmiiksi.

HAASTATTELULOMAKE TYÖNANTAJILLE

Kysely työnantajille

***Pakollinen**

Yrityksen toimiala *
Mikä alalla pääasiassa toimitte?

Yrityksenne henkilömäärä? *

Alle 10 henkeä
 10 - 50 henkeä
 50 - 150 henkeä
 150 - 250 henkeä
 Yli 250 henkeä

Onko yrityksessänne ollut työssäoppijoita Hyriän koulutuksesta? *
Työssäoppimisella tarkoitetaan työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää opiskelua, josta aljemmin on käytetty nimitystä työharjoittelu.

Kyllä
 Ei
 En osaa sanoa

Jos yrityksessänne on ollut Hyriän työssäoppijoita (työharjoittelijoita), mitkä alalta he ovat olleet?

Montako työssäoppijaa (työharjoittelijaa) tiedätte yrityksessänne olleen viimeisen kuluneen vuoden aikana?

1-2 opiskelijaa
 2-5 opiskelijaa
 Enemmän kuin 5 opiskelijaa
 En osaa sanoa

Millaista yhteistyötä teette Hyriän kanssa?

nuorten tai aikuisten työssäoppimis yhteistyötä
 yrityksen opiskelijoita on tai on ollut oppisopimuksella Hyriässä opiskelemassa
 yrityksen opiskelijoita on ollut lyhytkoulutuksissa Hyriässä opiskelemassa
 opiskelijat ovat käyneet yrityksessänne vierailulla
 Muu:

Millaiseksi kuvallitte keskimäärin Hyriasta olleiden työssäoppijoiden osaamisen tasoa? *

1 2 3 4 5

Osaamisen taso ei vastaa vielä työn vaatimaa tasoa Taso vastaa hyvin yrityksemme ammatillisista osaamista

Mitä osaamista opiskelija vielä mielestänne tarvitsee, ennen kuin työllistyminen mahdollistuisi?

Millaisia asioita ja ominaisuuksia pidätte tärkeinä rekrytoinnissa? *

	Erittymen tärkeänä	Tärkeänä	Ei niin tärkeänä
Luotettavuus ja täsmällisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyökyky ja vuorovaikutustaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilannetta ja ongelmienratkaisukyky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakaspalvelutaidot ja palveluhaluttuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sopeutuvaisuus ja suvaitsevaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutus omalta alalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atk- taidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kielitaito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suosituksset/ tuttu tuntee hakijan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omatolaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Onko yrityksenne työllistänyt Hyriän työssäoppija? *

Kyllä
 Ei
 En osaa sanoa

Millaiseksi kuvallitte yhteistyön aktiivisuutta melissä oppilaitoksen puolelta? *

Ei riittävästi aktiivista, oppilaitoksen puolelta pitäisi tehdä enemmän yhteistyötä
 Riittäväksi, oppilaitoksen puolelta yhteistyö on toiminut hyvin
 Liialliseksi, oppilaitoksen puolelta yhteistyötä voisi olla vähemmän

Millaisia toimia odottaisitte melissä oppilaitoksena, jotta opiskelijan työllistyminen mahdollistuisi?