

Eerika Ketonen

”SIT SE PAIKKA VOI TYÖLLISTÄÄ...”  
ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVA OPISKELIJA TÖIHIN  
AMMATILLISEN KOULUTUKSEN JÄLKEEN

Kuntoutuksen koulutusohjelma (YAMK)

2018

”Sit se paikka voi työllistää...”  
Erityistä tukea tarvitseva opiskelija töihin ammatillisen koulutuksen jälkeen.

Ketonen, Eerika  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Kuntoutuksen koulutusohjelma (YAMK)  
Toukokuu 2018  
Sivumäärä: 55  
Liitteitä:6

Asiasanat: kehittävä työntutkimus, syrjäytyminen, työllistymisen, työllistäminen, ammatillinen koulutus

---

Kehittämistyön aiheena oli Ammattiopisto Tavastiasta valmistuneiden erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työllistymisen tukeminen Hämeenlinnassa. Kehittämistyön tavoitteena on saada erilaisia vaihtoehtoja valmistumisen jälkeiseen työllistymiseen opiskelijoille ja heidän kanssaan töitä tekeville.

Kehittämistyö toteutettiin kehittävä työn tutkimuksena. Alkukartoituksessa tutustuttiin Hämeenlinnan eri toimijoihin, jotka toimivat Ammattiopisto Tavastian opiskelijoiden työllistymisen tukemiseksi. Ammattiopisto Tavastian henkilöstöä haastateltiin toiminnan selvittämiseksi. Kehittämistyössä tutustuttiin benchmarking-menetelmällä kahteen ammattiopistoon. Kattavan alkukartoituksen jälkeen yhteistyötahot kutsuttiin koolle kehittämään toimintaa ja verkostoyhteistyötä. Kehittämistyö toteutettiin aivo-riihimenetelmänä.

Kehittämistyön tuotoksena tuotiin näkyväksi palvelupolku ja -verkosto erityistä tukea tarvitsevan toisen asteen tutkintoon valmistuneen opiskelijan tueksi. Palvelupolun pohjalta suunniteltiin www-sivusto, jonka tarkoitus on olla yksinkertainen ja helppo käyttää. Sivusto suunnitellaan opettajan työkaluksi, mutta myös opiskelijoille jaettavaksi. Sivustoon lisätään ajankohtaiset linkit opiskelijoiden työllistymisen tueksi ja pelkistettyjä ohjeita, miten töitä haetaan. Kehittämistyön tuloksena aloitettiin moniammatillisena yhteistyönä Ammattiopisto Tavastian valmistuneille opiskelijoille työllistymistapahtuman suunnittelu.

”This could be a job for you...” Vocational college’s graduating students in need of support to get employed.

Ketonen, Eerika

Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Rehabilitation, Master’s Degree

May 2018

Number of pages: 55

Appendices: 6

Keywords: developmental work research, social exclusion, to get employed, vocational education

---

The purpose of this thesis was to help Tavastia Vocational College’s graduating students in need of support to get employed in Hämeenlinna. The aim of this thesis was to find out alternative possibilities to graduated students to get employed and extra options for people who work with them.

The study was carried out as a developmental work research. Different operators, who are involved in students becoming employed, were familiarized at first phase. To learn about operations, Tavastia Vocational College personnel were interviewed. Two other Vocational Colleges were benchmarked in developmental work research. After a comprehensive background study the relevant operators were summoned to improve practice and to network. Developmental work research was carried out using brainstorming session-method.

As a result of this thesis an unambiguous servicepath and network to support graduated second degree students with a need for specific assistance was revealed. A simple and easy-to-use website was designed based on this servicepath. The website is designed to be a tool for teachers, but also for students as well. Website includes current web-links and simple instructions on how to get employed. A planning of an employment event for graduating students as a multivocational co-operation was one of the results of developmental work research.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TEHTÄVÄT .....	8
3	ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVAT OPISKELIJAT AMMATTIOPISTOSSA JA HEIDÄN TYÖLLISTYMISENSÄ.....	8
3.1	Syrjäytymisen ehkäiseminen .....	10
3.2	Nuorisotakuu ja valmistuminen ammatillisesta perustutkinnosta.....	11
3.3	Nuorisotyöttömyys.....	12
3.4	Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, HOKS .....	13
3.4.1	Opiskelijoiden tukeminen Ammattiopistoissa.....	14
3.4.2	Ammattiopisto Tavastia ja opiskelijan tukeminen opinnoissa. ....	15
3.4.3	Moniammatillinen yhteistyö.....	16
4	KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS .....	16
4.1	Kehittävä työntutkimus.....	18
4.2	Kehittämistyön menetelmät .....	24
5	ALKUKARTOITUS .....	26
5.1	Benchmarking .....	26
5.1.1	Benchmarkkaus Kiipulan ja Valkeakosken Ammattiopistoihin.....	27
5.2	Asiantuntijahaastattelut.....	29
5.3	Tutustuminen Ammattiopisto Tavastiasta valmistuneiden opiskelijoiden työllistämiseksi toimiviin tahoihin .....	31
5.3.1	Hämeen työ- ja elinkeinotoimisto .....	31
5.3.2	Hämeenlinnan etsivänuorisotyö .....	32
5.3.3	Ohjaamo Hämeenlinna .....	33
5.3.4	Työpajat, Luotsi Hämeenlinnan seudun työvalmennussäätiö ja 4H, Tikki .....	33
5.3.5	Avain -säätiö .....	35
6	ASiantuntijahaastatteluiden ANALYSOINTI.....	35
7	HAASTATTELUIDEN JA SÄHKÖPOSTIKYSELYN TULOKSET .....	38
7.1	Ammattiopisto Tavastian vastuupettajien toiminta opiskelijoiden työllistymiseksi.....	38
7.2	Eryityistä tukea tarvitsevat opiskelijat ja heidän työllistymisen tukeminen Ammattiopisto Tavastiassa.....	39
7.3	Muut palvelut Ammattiopisto Tavastiassa opiskelijoiden työllistymiseksi. ....	39
7.4	Ammattiopisto Tavastiassa opiskelijoille tiedottaminen työllistymiseen liittyvistä asioista .....	40

7.5	Ammattiopisto Tavastian yhteistyöverkostot opiskelijoiden työllistymiseksi .....	40
7.6	Ammattiopisto Tavastian toiminnan kehittäminen opiskelijoiden työllistymiseksi .....	41
7.6.1	Ammattiopisto Tavastian sisäinen kehittäminen opiskelijoiden työllistymiseksi .....	41
7.6.2	Ammattiopisto Tavastian yhteistyö ulkopuolelle opiskelijoiden työllistymiseksi .....	42
8	KEHITTÄMISTYÖ YHTEISTYÖTAHOJEN KANSSA .....	42
8.1	Aivoriihityöskentely .....	43
9	KEHITTÄMISTYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS .....	45
10	PALVELUPOLUN KEHITTÄMINEN .....	46
11	PÄÄTÖS JA KEHITTÄMISIDEOIDEN JULKAISEMINEN .....	49
12	POHDINTAA JA KEHITTÄMISIDEAT .....	49
	LÄHTEET .....	53
	LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Ammatillinen koulutus on uudistuksen edessä. Koulutus halutaan osallistumisperusteiseksi ja asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi. Hallituksen yksi kärkihankkeista on ammatillisen koulutuksen reformi, joka astui voimaan vuoden 2018 alussa. Reformi tuo mukanaan paljon uusia asioita ja sen yhtenä tarkoituksena on helpottaa opiskelijoiden työllistymistä koulutuksen jälkeen. Reformi myös kannustaa opetuksen järjestäjiä osallistumaan opiskelijoiden työllistymisen tukemiseen. Reformilla uudistetaan koulutuksen rahoitusta, ohjausta, toimintaprosesseja, tutkintojärjestelmää ja järjestäjä-rakenteita. Tulevaisuudessa painoarvoa lisätään toiminnan vaikuttavuuteen ja tehokkuuteen. Rahoitusmalli koostuu seuraavista peruselementeistä: perusrahoitus, suoritusrahoitus, vaikuttavuusrahoitus ja strategiarahoitus. Vaikuttavuusrahoitus kattaa työllistymisen ja jatko-opinnot. Näin ollen opiskelijoiden työllistymisen tukeminen valmistumisen jälkeen on tärkeää koulutuksen järjestäjille. Ammatillinen peruskoulutus yhdistyy aikuiskoulutuksen kanssa. Työpaikoilla tapahtuvaa oppimista lisätään ja luodaan yksilöllisiä opintopolkuja. (Opetushallituksen www-sivut 2017; Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2017.)

Tilastokeskuksen mukaan toisen asteen ammatillisen koulutuksen suorittaneista vuoden kuluttua valmistumisesta työssäkäyviä oli 65%. Vastavalmistuneet työllistyvät edellisvuotta paremmin. Työllisyys on kääntynyt lievään nousuun. Kuitenkin 19% 18-24-vuotiaista ei ole töissä tai koulutuksessa. (Tilastokeskuksen www-sivut 2018.)

Kehittämistyöni aihe on ajankohtainen ja sydäntäni lähellä. Teen töitä Ammattiopisto Tavastiassa koulukuraattorina ja yhtenä osana kokonaisvaltaista opiskelijan tukemista mietimme yhdessä opiskelijoiden kanssa heidän tulevaisuuttaan valmistumisen jälkeen. Tämä kehittämistyö palvelee ammattiopistoa ja opiskelijoita ja samalla antaa minulle työkaluja omaan työhöni.

On jokaisen etu, jos erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat työllistyisivät paremmin valmistumisensa jälkeen. Jokaisella tarkoitan opiskelijaa, koulua ja yhteiskuntaa. Nuorten työttömyys, työllistyminen ja osallisuus ovat olleet viime aikoina paljon esillä mediassa. Osalle osa-aikatyöllistäminen ja -työllisyys ovat vähän vieraampia termejä.

Ammattiopisto Tavastiasta valmistumisen jälkeen opiskelijalle ei ole koottua palvelupolkua, joka olisi opettajien ja muun henkilöstön käytössä ohjaustilanteissa. Myöskään mahdollisia kolmannen sektorin työpaikkamahdollisuuksia ei ole koottu mihinkään. Opettajan ja ohjausalan ammattilaisten olisi helpompaa ohjata nuorta valmistumisen yhteydessä, jos kaikki vaihtoehdot olisivat tiedossa.

## 2 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TEHTÄVÄT

Kehittämistyön tarkoituksena on kehittää palvelupolku ja -verkosto erityistä tukea tarvitsevan toisen asteen tutkintoon valmistuneen opiskelijan tueksi. Kehittämistyön tavoitteena on saada erilaisia vaihtoehtoja valmistumisen jälkeiseen työllistymiseen opiskelijoille ja heidän kanssaan töitä tekeville.

Tutkimuskysymykset/kehittämistehtävät ovat:

- Millainen on nykyinen palvelupolku Ammattiopisto Tavastiasta valmistuvalla opiskelijalla työllistymisen tukemiseksi?
- Miten nykyistä palvelupolkua voidaan kehittää Ammattiopisto Tavastialta valmistuvien opiskelijoiden työllistymisen tueksi?

## 3 ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVAT OPISKELIJAT AMMATTIOPISTOSSA JA HEIDÄN TYÖLLISTYMISENSÄ

Nuorten työllistymistä on viime vuosina tuettu monilla hankkeilla. Ammattiopisto Tavastiassa Avaimia Takuuseen -hankkeen (2013-2015) avulla selvitettiin, millaisia työllistymiseen liittyviä toiveita ja esteitä valmistuvilla opiskelijoilla oli. Ammattiopisto Tavastian opiskelijat halusivat lisää työllistymisohjausta sekä ryhmä- että yksilöohjauksena. (EU:n rakennerahastojen hallintajärjestelmän www-sivut 2017, Koulutus-kuntayhtymä Tavastian www-sivut 2017.)

Sosiaali- ja terveysministeriön yhtenä kärkihankkeena (2016-2018) on ”Osatyökykyisille tie työelämään”, jonka tavoitteena on saada osatyökykyisenä työskentelevät jatkamaan töissään tai työllistymään. Kärkihankkeella tavoitellaan palveluketjujen toiminnan saumattomuutta ja päällekkäisten toimintojen vähentymiseen niin, että ihmiset saavat tarvitsemansa avun oikea-aikaisesti. (Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut 2017). Yliaktuaari Pertti Taskisen artikkelin mukaan yli 600 000 suomalaisella on mielestään, jokin terveysongelma, joka rajoittaa tavalla tai toisella työntekemistä tai -hakemista. Pitkäaikaisen terveysongelman tai toimintavaikeuden ei koeta kuitenkaan estävän työssäkäyntiä. (Tilastokeskuksen www-sivut 2017.) Usein erityistä tukea



tarvitsevat opiskelijat kykenisivät tekemään osa-aikatyötä, kunhan sille vain annettaisiin mahdollisuus. Tulevaisuudessa myös ammattikoulujen saama rahoitus muuttuu niin, että opiskelijan työllistymisestä saa rahoitusta.

Annina Heini (2016) on kirjoittanut ajankohtaisesta aiheesta blogissaan: ”Osatyökykyisten nuorten puheenvuoro: Vammaisten nuorten oikeudesta työhön”. Siinä tuodaan esille, että vaikka 15-29-vuotiaiden osatyökykyisten työttömien työnhakijoiden määrä on ollut laskusuunnassa, pitkäaikaistyöttömien osuus nuorista vammaisista tai pitkäaikaissairaista työnhakijoista on kasvanut selvästi. Kirjoituksessa otetaan kantaa vammaisten nuorten työllistymiseen ja mitä seikkoja pitäisi ottaa huomioon. (Valtion nuorisoneuvoston www-sivut 2017.)

Oulussa on tällä hetkellä toiminnassa Euroopan sosiaalirahaston Nuorten työllisyyspalveluiden kehittämishanke. Hankkeen tavoitteena on edistää nuorisotakuun toteutumista Oulun alueella ja hankkeella halutaan löytää pysyviä ratkaisuja Oulun alueen korkeaan nuorisotyöttömyystilanteeseen. Hankkeen kohderyhmänä ovat työttömät ja työttömyysuhan alaisena olevat alle 30-vuotiaat nuoret, jotka ovat vastavalmistuneita tai lähellä valmistumista olevat. (Oulun kaupungin www-sivut 2017.)

Merita Kronqvistin ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata vaikeavammaisen nuoren aikuisen työllistymisen tämän päivän haasteita nuorten omien kokemusten ja käsitysten sekä Kansaneläkelaitoksen (Kela) että työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimisto) virkailijan näkökulmasta. Lisäksi tavoitteena oli saada kehitysehdotuksia aikaisemmista tutkimuksista. Opinnäytetyö on laadullinen ja luonteeltaan kuvaava. Tutkimusjoukoksi valikoitui 12 haastatteluun osallistuvaa. Näistä viisi oli nuoria ja yksi Kelan hallinnon suunnittelija, kaksi Kelan vakuutussihteeriä, kaksi TE-toimiston kuntoutusneuvojaa ja yksi Työelämän palvelukeskuksen johtaja. Lisäksi täydennyshaastateltavana oli työ- ja elinkeinoministeriön virkamies. Tutkimuksen tulokset oli esitelty selvästi. Nuorilla oli useita tutkintoja ja he olivat ennakkoluulottomia työnhakijoita. Omasta mielestään heillä oli realistiset käsitykset työelämävaatimuksista ja omista taidoistaan. He halusivat lisää yksilöllistä ohjausta työnhakuun ja itsensä markkinointiin. Työntekijöiden kanta oli, että pitäisi olla lisää ”porkkanoita” työnantajille, jotta saataisiin lisää räätälöityjä töitä ja mukautettuja

työsuhteita. TE-toimiston toiminnot, palkkatuki ja työkokeilu, eivät tuo vakituisia työpaikkoja. (Kronqvist 2011, 32-68, 71-82.)

### 3.1 Syrjäytymisen ehkäiseminen

Syrjäytymisessä on kyse siitä, millä tavalla yksilö on sitoutunut tai on sitoutumatta ympärillä olevaan yhteisöönsä. Syrjäytymistä voi aiheuttaa myös monimutkaiset ja eriytyneet rakenteet. Syrjäytymisen sijaan voisi käyttää sanaa syrjäytetty, koska syrjäytyminen saattaa johtua rakenteiden toimimattomuudesta tai nuoren turhautumisesta rakenteisiin. Syrjäytyminen näyttäytyy eri tavalla yksilön ja yhteiskunnan näkökulmasta. Yksilön näkökulmasta hän on syrjäytynyt, jos halutessaan apua, ei kykene sitä hakemaan. Samaan aikaan yhteiskunnan näkökulmasta syrjäytymisen ajatellaan johtuvan yksilöstä itsestään. Jos yksilö taas ei itse koe tarvitsevansa apua, yhteiskunnan näkökulmasta yksilö on silloin tukitoimien ulkopuolella. Tällöin yksilöt eivät näy tilastoissa ja ovat niin sanotusti kadoksissa. Syrjäytetty yksilö ei etsinnöistään huolimatta saa apua ja tämän vuoksi turhautuu ja mahdollisesti eristäytyy. Yhteiskunnan näkökulmasta rakenteet ovat tällaisissa tilanteissa eriytyneet ja etäänntyneet. Apua on yritetty antaa yksilölle vaihtelevalla menestyksellä. (Hamarus & Landén 2014, 187-188.)

Suomessa nuorista 10-20 prosenttia ovat syrjäytymisvaarassa. Huolta herättävät hiljaiset ja syrjäänvetäytyvät nuoret. Suurin huoli on heistä, jotka eivät ole missään palvelun piireissä. Sellaisia ovat ne, jotka ovat työelämän ja koulutuksen ulkopuolella, vailla peruskoulun jälkeistä tutkintoa ja jotka eivät ole kirjautuneet työnhakijoiksi. Osa heistä saattaa olla itse valinneet tilanteensa. Ongelmana on myös, että niin sanotut ääripäät ovat kauempana toisistaan. On nuoria, jotka menestyvät eri aloilla hyvin ja nuoria, joilla ongelmat kasaantuvat ja tukiverkostoa ei ole. (Pulkkinen & Kanervio 2014, 139-141.)

Tunnistamattomina ja hoitamattomina oppimisvaikeudet voivat johtaa syrjäytymiseen. Laajimmat vaikutukset syrjäytymisestä aiheutuvat, jos työikäinen ihminen joutuu sivuun yhteiskunnasta ja hän ei kykene huolehtimaan arjestaan ja toimeentulostaan. Yhteiskunnalle tästä voi koitua noin miljoonan euron kustannukset ennen kuin

henkilö täyttää 60 vuotta. Todellinen riski laaja-alaiselle syrjäytymiselle on opiskeluissa ja työelämässä epäonnistuminen. (Hämäläinen, Liias, Taarna & Valkama 2007, 360–368.)

Käytännössä monelle aikuiselle lukivaikeus saattaa olla todella kipeä ja salailtava asia. Lomakkeiden täyttäminen voi olla painajainen opiskelijalle, jolla on lukivaikeus. Saattaa olla, että opiskelija ei selviydy lomakkeen täyttamisestä ilman ohjausta. Työvoimapalveluissa tiedostetaan, ettei oppimisvaikeuksien tunnistaminen ei ole kovin helppoa. Oppimisvaikeudet saattavat olla osana asiakkaan monien ongelmien vyyhtiä. Useat ovat myös tottuneet elämään oman oppimisen erilaisuutensa kanssa, eivätkä huomaa tai halua tuoda asiaa ilmi ohjaustilanteissa. Oppimisvaikeus saattaa olla esimerkiksi työpaikan menettämisen syytä. Joskus voidaan luulla, että työntekijässä niin sanotusti vikaa, kun kirjalliset ohjeet eivät mene perille tai mittasuhteet ovat aina pielessä. Osalla on riskinsä syrjäytyä työelämästä kokonaan. Oppimisvaikeuksien tunnistaminen on tärkeää sekä yksilölle että yhteiskunnalle. (Hämäläinen ym. 2007, 288-290; Patama 2007, 291-294.)

### 3.2 Nuorisotakuu ja valmistuminen ammatillisesta perustutkinnosta

Nuorisotakuu astui voimaan vuonna 2013. Nuorisotakuu tarkoittaa sitä, että työttömille tai ilman koulutusta oleville nuorille, jotka ovat alle 25-vuotiaita tai alle 30-vuotiaita vastavalmistuneita, tarjotaan työ-, työkokeilu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikkaa. Nuoren kanssa tehdään myös työnhakusuunnitelma kahden viikon kuluessa työnhaun aloituksesta ja TE-toimiston on tarjottava nuorella kolmen kuukauden sisällä palveluja, jotka edistävät työllistymistä. Nuorisotakuun on tarkoitus mahdollistaa itsestä elämää nuorelle ja lisätä nuorten ammattitaitoa sekä edistää nuorten työllisyyttä. (Nuorisotakuun www-sivut 2017.)

Nuorille, joilla on oppimisvaikeuksia pelkkä koulutus- tai työpaikan tarjoaminen ei välttämättä riitä työllistämään nuoria. Nuoret tarvitsevat aitoja kohtaamisia, joissa arvioidaan yhdessä nuoren vahvuudet ja ongelmat. Osa nuorista tarvitsevat pitkäjänteistä tukea päästäkseen kiinni opiskeluun ja työntekoon, jolloin heillä on mahdollisuus

päästä täysivaltaiseksi yhteiskunnan jäseniksi. (Ahonen, Eklund, Määttä & Torppa 2013, 97-110.)

Nuorille kriittisiä vaiheita ovat koulutukselliset siirtymät. Siirtymävaiheet ohjaavat nuorten elämää uusille poluille ja vaikuttavat mahdollisesti hyvinvointiin. Tärkeää on, että nuoret kokevat yhteisöllisyyttä ja saavat mahdollisuuksia tehdä omia valintojaan elämässään. Muutosvaiheet ovat haasteellisia ja nuoret tarvitsevat tukea niissä. Opin-  
tojen ohjaus on tärkeässä asemassa, kun nuori miettii saavutettavissa olevia uratavoit-  
teita. Vanhempien rooli on myös merkittävä nuorten opinto- ja työtavoitteiden asetta-  
misessa. Monet nuoret nimeävät vanhemmat tukijakseen urasuunnittelussa. Opiskeli-  
jahuollon pitää pystyä tarjoamaan tukea, kun nuori sitä tarvitsee. Nuorella olisi hyvä  
olla valmistuessaan vaihtoehtoja, ettei yhden epäonnistumisen jälkeen olisi ilman  
suunnitelmia. Siirtymävaiheiden pitäisi olla mahdollisimman sujuvia ja opintojen vä-  
liin ei saisi jäädä turhaa ja tahatonta viivettä. (Salmela-Aro & Tuominen-Soini 2013,  
248-254.)

### 3.3 Nuorisotyöttömyys

Elokuussa vuonna 2017 työvoiman ulkopuolella 15-24-vuotiaista oli 49 900 nuorta. Nuorten työttömyysaste (työttömien osuus työvoimasta) oli 14,4%, joka oli noussut 2,6% edellisestä vuodesta. (Tilastokeskuksen www-sivut 2018.) Jos nuori ei pääse työ-  
elämään kiinni, syrjäytymisen riski on suuri. Nykyisin käytetään nuorisotyöttömyyden  
sijaan niin sanottua NEET-astetta (not in employment, education or training). Käsite  
on syntynyt, koska sellaisia nuoria, jotka eivät ole työssä, koulussa tai kurssilla (työ-  
väenopisto tai valmennus) on paljon. Nuorisotyöttömyys on hälyttävällä tasolla. Jotta  
nuorisotyöttömyyden kasvua saataisiin pysäytettyä, tarvittaisiin monenlaisia erilaisia  
ja jokaiselle nuorelle omanlaisiin haasteisiin sopivia keinoja. Tärkeitä keinoja olisivat  
koulutus ja varhainen puuttuminen ongelmiin. Nuorisotakuu on hyvä keino puuttua  
asioihin. Nuorisotakuussa tarjotaan jokaiselle alle 25-vuotialle nuorelle ja alle 30-vuo-  
tiaalle vastavalmistuneelle kolmen kuukauden sisällä työttömäksi ilmoittautumisesta  
työtä, työkokeilua, opiskelu- tai kuntoutuspaikkaa. Nuorisotyöttömyys aiheuttaa nuor-  
ten kesellä nuorison polarisoitumista, koska osa nuorista väheksyy työntekoa ja opis-  
kelua. Osa taas saattaa epätoivossaan tarttua, mihin työhön vain ja niin osaltaan joutua

hankaliin tilanteisiin. Syrjäytymisvaarassa ovat kymmenet tuhannet nuoret. Huolestuttavaa on työttömien ja passiivisten nuorten suuri määrä. Työttömyyseläkkeelle siirtyä koko ajan entistä enemmän nuoria. Suurin syy tähän on nuorten mielenterveysongelmat. Suuri kasvu on myös alle 20-vuotiaiden passiivisten nuorten määrä. Koska he eivät saa työttömyyskorvausta, he eivät ilmoittaudu työttömiksi. (Pulkkinen & Kanervio 2014, 136-138.)

Koululla on yhä enemmän vastuuta nuorten kasvatuksesta. Koulun aikuisella on tärkeä rooli, johon kuuluu opetuksen lisäksi kasvatuksellista vastuuta. Nuorten kohtaaminen on avainasemassa. Koulu on hyvinvointipalveluiden risteyskohta. Nuorten saatavilla on terveydenhuollon, sosiaalityön, psykologian ja nuorisotyön ammattilaisia. Siirtymävaiheet ovat yksi suurimmista haasteista nuorten elämässä. Osa nuorista tarvitsee tukea koulunkäynnin arkeen ja elämäntilanteisiinsa. Koulussa työskentelevien aikuisten on tiedettävä ja tunnistettava nuorten elämismaailmaan liittyviä ilmiöitä. (Pulkkinen & Kanervio 2014, 142-153.)

### 3.4 Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, HOKS

Ammatillisen koulutuksen reformin myötä myös nykyiset lait liittyen ammatilliseen koulutukseen muuttuivat 1.1.2018. HOJKSin eli henkilökohtaisen opetuksen järjestämisestä koskevan suunnitelman korvaa henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma HOKS. Se on henkilökohtainen suunnitelma, johon kirjataan yksilölliset osaamisen tunnistamista, tunnustamista, hankkimista ja osoittamista sekä ohjaus- ja tukitoimia koskevat tiedot. (Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2017)

Jokin taho voi määritellä opiskelijan erilaiseksi tai hän voi myös itse kokea olevansa erilainen. Useat tunnistavat oppimisvaikeuksien piirteitä itsessään. Jokainen havainnoi ympäristöään eri tavoin ja toimii ympäristössä omalla tavallaan. Erilaisuuden määritelmä riippuu myös siitä, miten määritellään tavanomaisuus tai siitä, mitä pidetään normaalina. Kyvyt saadaan esille löydettyessä yksilöllisesti sopivat keinot niiden esiin tuomiseen. Jos opiskelijalla on oppimisvaikeuksia, henkilökohtaisen ohjauksen tarve huomattavan suuri. Ohjauksessa on tärkeää, että opiskelija saa tuoda oman henkilökohtaisen tilanteensa esiin, kuten sen on itse kokenut. Henkilö, jolla on

oppimisvaikeuksia saattaa kokea, että ympäristö leimaa hänet laiskaksi, tyhmäksi tai omituiseksi. Ohjauksen tavoitteena on laajentaa opiskelijan näköaloja, jakaa tietoa ja tukea eteenpäin sekä auttaa hyväksymään ja tiedostamaan oppimisvaikeudet. (Hämäläinen ym. 2007, 37, 59–60.)

Opiskelijoiden yksilölliset oppimisen mahdollisuudet ja heidän tarvitsemansa tukipalvelut pitää ottaa huomioon järjestettäessä opetusta. Opetuksen järjestäjän pitää suunnitella koulupäivä, opetus, tukipalvelut, oppimisympäristöt ja muut toiminnot opiskelijoille sopiviksi. Opiskelijan, joka tarvitsee lisätukea oppiakseen, yksilölliset ominaisuudet, kehitystaso ja koulu yhteisöön sopeutuminen vaativat opiskeluiden suunnitelmista, edistymisen seuranta ja arviointia. Tukipalvelut pitää suunnitella niin, että opiskelija voi omien edellytystensä mukaisesti edistyä opinnoissaan ja saada valmistuessaan mahdollisuuden jatko-opiskeluihin. Suunnitelma laaditaan moniammatillisena yhteistyönä siten, että opiskelijalla itsellään, opiskelijan huoltajalla ja asiantuntijoilla on mahdollisuus osallistua sen tekemiseen. Sen kuuluu sisältää opetuksen ja kuntoutuksen tavoitteiden ja sisältöjen lisäksi opetusmenetelmien valintaa, opiskeluhuollon suunnittelua, tukipalveluiden järjestämistä sekä seuranta- ja arviointimenetelmiä. Opiskelua suunniteltaessa tausta ajatuksena on, että opiskelija on oman opiskelunsa subjekti, aktiivinen oppija, kokija ja tiedon etsijä. Erityisesti seuranta pitäisi toteuttaa nivelvaiheissa, jotta tietoja voidaan käyttää hyväksi opiskelijan koulutuksen ja tukipalvelujen suunnittelussa ja järjestämisessä. Yksilöllinen koulutusura ja kuntoutuksen perustuva opetus tukevat opiskelijaa kohti itsenäistä elämää ja ennalta ehkäisevät syrjäytymistä. (Ikonen & Virtanen 2001, 42–44; Ikonen, Pirttimaa & Virtanen 2001, 52-79)

#### 3.4.1 Opiskelijoiden tukeminen Ammattiopistoissa

Erilaisten opiskelijoiden tukemiseksi on ammatillisissa oppilaitoksissa monia tapoja ja menetelmiä. Tuen piiriin ohjaaminen ja oppimisvaikeuksien tunnistaminen kuuluvat opettajien lisäksi opiskelijahuollolle. Pelkkä tunnistaminen ei riitä, vaan opiskelijalle tulee tarjota sopivia tuen muotoja selvittääkseen opinnoistaan eteenpäin. (Hämäläinen ym. 2007, 189-193.)

Maire Vidgrén käsittelee artikkelissaan ”Ammattioppilaitoksen opettajan näkökulma” opettamisen haasteita ammattioppilaitoksen opettajan näkökulmasta. Artikkelista tulee ilmi opettajan työn monivaiheisuus ja se, ettei nykyisin riitä aika kaikille opiskelijoille. Ryhmässä olevien muutamien opiskelijoiden lisätuen tarve ja haastava käytös ovat aina kokonaisuudesta pois. Opetustilanteissa suurin osa ajasta menee ns. tapakäytökseen ja opiskelijoiden kuuntelemiseen. Opettajalta vaaditaan moniosaamista pitäessään ryhmän hallinnassa. Yksilöllisestä ohjauksesta ei kaiken kiireen keskellä ainakaan artikkelin mukaan voida puhua. Eniten tukea tarvitsevat opiskelijat eivät tunteihin osallistu ja ovat tavoittamattomissa opettajan näkökulmasta. (Vidgrén 2014 53-60.)

#### 3.4.2 Ammattiopisto Tavastia ja opiskelijan tukeminen opinnoissa.

Ammattioppilaitos Tavastiassa, jossa tämä kehittämistyö toteutetaan, huomioidaan opiskelijan hyvinvointi ja yksilölliset mahdollisuudet suorittaa tutkintoa. Aikaisemmin oppimisvaikeuksissa tukena olivat henkilökohtaiset suunnitelmat: HOPS, HEKSU ja HOJKS, nykyisin HOKS. Opintojen alussa tuentarve kartoitetaan esimerkiksi opiskelijahaastatteluun ja lähtötasotesteillä. HOKSiin kirjataan urasuunnitelma jokaiselle opiskelijalle ennen valmistumista. (Koulutuskuntayhtymä Tavastian www-sivut 2018.)

Opintojen alussa jokaiselle opiskelijalla laaditaan henkilökohtainen kehittämissuunnitelma, HOKS. Suunnitelma tehdään yhdessä vastuuopettajan ja opiskelijan kanssa. HOKSin laatimiseen osallistuvat myös huoltajat, työpaikkaohjaajat sekä mahdolliset muut tahot, jotka liittyvät opintoihin. Opiskelijan aiemmin hankkima osaaminen otetaan huomioon HOKSia laadittaessa. HOKSiin kirjataan opiskelutiedot, aiemmin hankittu osaaminen, ammattitaitovaatimukset tai osaamistavoitteista poikkeamiset, ohjauksen ja tuen tarve, erityisen tuen sisältö ja toimenpiteet, oppimisvalmiuksia tukevat opinnot, näyttöjen ajankohdat ja sisällöt. (Koulutuskuntayhtymä Tavastian www-sivut 2018.)

HOKSiin kirjataan opiskelijan tarvitsema erityinen tuki ja opetuksen erityisjärjestelyt. Opiskelija, joka on suorittanut tutkinnon osan tai sen osia mukautetusti, on jatko-

opintokelpoinen mukautuksista huolimatta. Tutkintotodistusta tai todistusta suorite-  
tuista tutkinnoista ei voida antaa, jos osaaminen on jäänyt olennaisilta osin puutteel-  
liseksi. Opiskelijaa saa silloin valmistuessaan todistuksen opiskelijan osaamisesta.  
(Koulutuskuntayhtymä Tavastian www-sivut 2017.)

### 3.4.3 Moniammatillinen yhteistyö

Erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan työllistymisen tukeminen vaatii usein moniam-  
matillista yhteistyötä. Moniammatillinen yhteistyö koostuu keskenään tasapuolisista  
osapuolista, joilla on erilaisia taitoja ja yhteisenä tavoitteena tietyn ongelman ratkaise-  
minen. Mitä suuremmista ongelmista on kyse, sitä tarpeellisempaa yhteistyö on. Mo-  
niammatilliseen yhteistyöhön kuuluu tietojen ja taitojen siirtäminen ryhmän eri tie-  
teenalojen edustaville jäsenille. Moniammatillisen yhteistyön haasteena on aika. Se  
toisaaltaan vaatii aikaa ja toisaaltaan se säästää sitä. Yhteinen suunnittelu vie aikaa.  
Moniammatillisen työn toteuttaminen vaatii tapaamisia ja toiminnan suunnittelua. Ta-  
paamisten pitää olla hyvin suunniteltuja ja tehokkaita, ettei osallistujille tule koke-  
musta tehottomista kokouksista, jotka vievät vain aikaa johtamatta mihinkään. (Lehti-  
nen 2001, 88-95.)

Moniammatilliseen yhteistyöhön kuuluu työntekijöiden vastuunotto ja heidän selkeä  
käsityksensä omasta tehtävästään. Moniammatillinen yhteistyö vaatii onnistuessaan  
myös toisten asiantuntijuuden kunnioittamista, kuuntelu- ja ilmaisutaitoja sekä am-  
matti- ja organisaatorajojen ylittämistä. Tavoitteena on, että asiakas huomioidaan ko-  
konaisvaltaisesti. Moniammatillinen yhteistyö on asiakkaiden etu. Silloin eri viran-  
omaiset kokoavat voimansa ja hakevat ratkaisua asiakkaan tilanteeseen. (Kontio 2010,  
8-10, 19.)

## 4 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

Kehittämistyön toteuttamisesta keskusteltiin Ammattiopisto Tavastian erityisen tuen  
koordinaattorin ja opiskelijapalvelupäällikön kanssa. Ammattiopisto Tavastialla käy-  
ttiin kaksi suunnittelupalaveria sekä yhteyttä pidettiin sähköpostitse. Ennen



tutkimusmenetelmien suunnittelua tutustuttiin Stadin Ammattiopistoon Helsingissä ja Orton Pron työhönvalmentajan työhön (13.3.2017), joka toimii muun muassa Stadin ammattiopistossa Helsingissä. Orton Pron toiminta kohdistuu toisen asteen tutkintoa suorittavien opiskelijoiden tukemiseen. Tukeminen ja ohjaaminen tapahtuvat lähinnä työssäoppimispaikoilla.

Opinnäytetyössä ei käsitellä alaikäisten, eikä muidenkaan opiskelijoiden henkilötietoja tai muita salassa pidettäviä tietoja, joten näiltä osin ei tarvitse sopia käytännöistä ja luvista. Kaikille opinnäytetyöhön osallistuville kerrottiin opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet. Heille esiteltiin lyhyesti tutkimus- ja kehittämismenetelmät ja miten työ etenee. Osallistujille kerrottiin myös tiedotteessa, että jokainen opinnäytetyöhön liittyvä on vapaaehtoisesti mukana sekä heidän anonymiteettinsä säilyy. Opinnäytetyöhön kerätty aineisto on vain opinnäytetyön tekijän käytössä ja aineisto tuhotaan tekemisen jälkeen. Tiedote opinnäytetyöstä on liitteenä (Liite 1).

Kehittämistyön alkukartoituksessa tekijä tutustui Hämeenlinnan alueella toimiviin työllistäviin palveluihin, joita tuotetaan muun muassa Ammattiopisto Tavastiasta valmistuneiden opiskelijoiden työllistymiseksi. Alkukartoituksessa haastateltiin ammattiopisto Tavastian henkilöstöä yksilö- ja ryhmähaastatteluilla ja toteutettiin kartoitushaastattelu sähköpostikyselyllä. Alkukartoituksessa benchmarkattiin Valkeakosken ja Kiipulan ammattiopistojen toimintaa opiskelijoiden työllistymiseksi. Kehittämistyönä kutsuttiin kartoituksessa esiin tulleet yhteistyötahot kehittämään toimintaa opiskelijoiden työllistymiseksi. Kehittämistyön toteutus tulee ilmi kuviossa 1.



Kuvio 1. Kehittämistyön toteutus

Kehittämistyön tekijä kirjoitti koko tutkimuksen teon ajan tutkijan päiväkirjaa. Aikataulu oli helppo pitää kasassa, kun pohdintaa aikataulusta kirjoitettiin päiväkirjaan. Tutkijan päiväkirjaa käytettiin myös johtopäätösten tekemisen tukena.

#### 4.1 Kehittävä työntutkimus

Tutkimukselliseen kehittämistyön prosessiin kuuluu kuusi eri vaihetta.

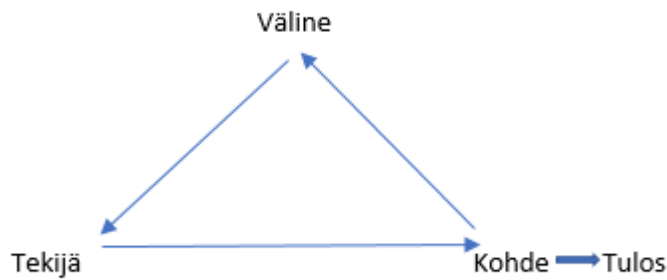
1. Kehittämiskohteen tunnistaminen ja alustavien tavoitteiden määrittäminen
2. Kehittämiskohteeseen perehtyminen teoriassa ja käytännössä
3. Kehittämistehtävän määrittäminen ja kehittämiskohteen rajaaminen

4. Tietoperustan laatiminen sekä lähestymistavan ja menetelmien suunnittelu
  5. Kehittämishankkeen toteuttaminen ja julkistaminen eri muodoissa
  6. Kehittämisprosessin ja lopputulosten arviointi
- (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 22-50.)

Kehittämistyössä on tärkeää osata käyttää erilaisia menetelmiä ja tuntea niitä. Menetelmäosaaminen koostuu useista taidoista ja tiedoista. Kehittämistehtävän rajaamisen onnistumiseksi pitää hallita keskeisimmät käsitteet ja tuntea jo olemassa oleva tieto aiheesta. Kehittämistyötä tehdään usein yhdessä muiden kanssa. Kuitenkin kehittämissä korostuu kehittäjän itsenäinen tiedonhaku, itsensä johtaminen tavoitteelliseen ja arvioivaan työtapaan. Yksi keskeisimmistä työelämän kehittämisen tavoitteista on asiantuntemuksen jakaminen ja uuden tietämyksen siirtäminen osaksi työyhteisöä ja yhteistyöverkosta. (Ojasalo ym. 2014, 11-15.)

Kehittävä työntutkimus sopii työtoimintojen tutkimiseen. Kehittävä työntutkimus yhdistää tutkimuksen, käytännön kehittämistyön ja koulutuksen. Osallistava lähestymistapa on osana kehittävä työntutkimuksesta työntekijöiden analysoidessa ja muuttaessa omaa työtään. Tarkoituksena ei ole tuoda työpaikoilla valmiita ratkaisuja, vaan työyhteisö itse kehittää välineitä toiminnan ja uusien mallien suunnitteluun. Kehittävän työn taustalla on ajatus, että työn sisällöstä nousee mahdollisuuksia kehittymiseen ja vaikuttamiseen. (Engeström 1998, 11-13.)

Kehittävä työntutkimuksessa käytetään yleensä yksinkertaista kolmiomallia toiminnan kuvaamiseen (kaavio 1.). Mallissa olevat kolme kulmaa on nimetty tekijäksi, kohteeksi ja välineeksi. Kohde erotellaan ”raaka-aineena” ja ”tuloksena tai tuotoksena”. Kehittävä työntutkimus kuvaa yksilön tekojen ja kollektiivin toiminnan välistä suhdetta. Pelkästään yksinkertaisella kolmiolla tätä suhdetta on vaikea saada esiin.



Kaavio 1. Työtoiminnan yksinkertainen malli (Engeström 1998, 44-45.)

Kehittävä työntutkimuksessa moniäänisyydeksi nimitetään toimintajärjestelmien monia erilaisia taustoja, intressejä ja näkökulmia, joita esimerkiksi työpaikoilla on. Kyse ei ole pelkästään erilaisuudesta vaan viestinnästä ja vuorovaikutuksesta. Uuden toimintamallin muodostaminen vaatii työntekijöiden jäsenten hahmottavan ja suunnittelevan uuden ratkaisun nykyiseen toimintaan. Uusi toimintamalli ei ole vain sarja korjauksia, vaan kokonaan uusi kokonaisuus. Se sisältää uuden käsityksen työn kohteesta eli siitä, mitä työssä tuotetaan ja miksi. (Engeström 1998, 49-50, 90-91.)

Tässä kehittämistyössä tekijänä on opiskelijan ja erityisesti erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan valmistumisen jälkeiseen työllistymisen polkuun osallistuvat tahot. Välineenä on yhteinen kokoontuminen ja kehittämistyö. Kohteena on opiskelijan työllistymisen polku ja mahdollisena tuloksena www-sivu, jonka avulla opiskelijoiden työllistymisen ohjausta helpotetaan ja tietoa jaetaan opiskelijoille. Kehittävän työntarkoituksena on tarkastella työhön liittyvää tietoa ja oppimista useamman kuin yhden tiedon kannalta (Engeström 1998, 103). Tässä kehittämistyössä tehdään selvitys jo tehtävistä toimista erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työllistymiseksi Hämeenlinnan alueella. Kartoittavassa työssä käytetään benchmarking-menetelmää muihin ammattiopistoihin ja haastattelemalla eri tukijatahoja sekä ammattiopisto Tavastian henkilökuntaa.

Kehittävä työntutkimukseen kuuluu ekspansiivinen oppimisen logiikka. Tämä tarkoittaa sitä, että oppimisen logiikka ei ole suoraviivaista, ainutkertaista ja ennalta määrättyyn kehitystavoitteeseen etenevää. Ekspansiivisen syklin tavoitteena on

toimintajärjestelmän laadullinen muuttuminen. Aluksi on vakiintunut toimintatapa, jota hallitsee vallitseva sisäistetty toimintakulttuuri. Ensin uudet ajatukset, työvälineet ja -tavat esiintyvät yksilöllisinä poikkeamina, pieninä häiriöinä ja innovaatioina. Vähitellen nämä lisääntyvät ja ulkoistaminen vahvistuu. Kun ulkoistaminen saa hallitsevat aseman, toiminnalle muodostetaan intensiivisesti uutta mallia. Uutta toimintamallia käyttöönotettaessa, sen sisäistäminen saa vähitellen suuremman merkityksen. (Engeström 1998, 88-89.)

Tarvetila on ekspansiivisen syklin ensimmäinen vaihe. Silloin ihminen ei tiedä, mitä hän haluaa. Tähän vaiheeseen kuuluu epämääräinen tyytymättömyys, joka saatetaan kohdistaa henkilöihin tai henkilöryhmiin toimintajärjestelmän asemasta. Toisessa vaiheessa tyytymättömyys kohdistuu selkeämmin. Kenties ei kuitenkaan tiedetä, miten asian voisi ratkaista. Näin osatekijöiden välille syntyy ristiriita. Ekspansiivinen ratkaiseminen edellyttää analyysia ja ristiriidan käsitteellistämistä. Analyysi vaatii aineistoa ja työkaluja. Analyysillä halutaan saada esiin laadulliset uudet ratkaisut. Kolmannessa vaiheessa hahmotetaan uusi kohde ja motiivi sekä muodostetaan uusi toimintamalli. Tässä vaiheessa työyhteisön jäsenet suunnittelevat ja ideoivat ratkaisuja. Uusi toimintamalli on laadullisesti uusi kokonaisuus, ei vain pelkästään korjauksia aikaisempiin ristiriitoihin. Uutta toimintamallia kehiteltäessä hyödynnetään muiden toimintajärjestelmien käytännöstä tai kirjallisuudesta löydettäviä asioita. Seuraava vaihe on uuden toimintamallin soveltaminen ja yleistäminen, joka sisältää luodun toimintamallin ottamisen käyttöön arkityöhön. Toimintamallia muokataan tarvittaessa, jos työnarjesta nousee ristiriitoja ja tarpeita muokkaamiseen. Viimeinen vaihe on uuden toimintatavan vakiintuminen ja arviointi. Tämä tarkoittaa sitä, että uudet käytännöt vahvistuvat. Toimintaa arvioidaan ja esiin tullut kritiikki muodostaa ainekset seuraavan kehityssyklin aloittajille. (Engeström 1998, 89-91.)

Kehittämistyön lähtökohtana oli, ettei erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijan työllistymisen polkua oltu suunniteltu valmiiksi. Jokaisen työllistymisen polku on yksilöllinen, mutta polun suunnittelemiseksi eri palveluiden koonti oli tarpeellista. Kehittämistyössä haluttiin koota yhteistyötahot yhteen ja suunnitella sekä kehittää yhteistyötä erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työllistymisen polun helpottamiseksi. Yhteistyön ja työllistymisen polun kehittämiseksi myös benchmarkattiin muita ammattiopistoja. Näin saatiin kokonaiskuva aiheesta ja ideoita toiminnan kehittämiseksi. Tässä

kehittämistyössä toimintaa ei arvioida. Tulevaisuudessa ennen seuraavaa kehittämistä ehdotetaan kerättävän kehittämistyön tuloksen toiminnasta palautetta sen kehittämiseksi.

Kehittävä työntutkimukseen kuuluu nykytilan kartoitus. Kun muodostetaan kuva toimintajärjestelmän nykyvaiheiden ristiriidoista, kyse on kehittävästä kokeesta. Ensin löydetään ristiriidat työtä koskevasta aineistosta. Toiseksi tutkijan tarjoaman tai työntekijöiden tutkijan tuella tuottama välineistö, jolla aineisto voidaan jäsentää ja siitä tunnustetaan ristiriidat. Näiden yhteen saattaminen on arvaamaton prosessi, jossa omaa tulkintaansa tekevät työntekijät. Lopputulosta ei voida arvioida pelkästään tuomalla esiin tuloksia, vaan yhtä tärkeää on tuoda esiin merkitys, jonka työntekijät muodostavat. Merkitys ilmenee, miten työntekijät suhtautuvat ja kehittävät tehtävää ja välineitä sekä, miten he hyödyntävät saavutuksiaan. Kehittävä työntutkimus on osallistavaa tutkimusta, jossa ratkaisevana prosessina on tutkittavien oma merkitysten muodostaminen. Tutkija osallistuu yhdessä asianomaisten työyhteisön työntekijöiden kanssa prosessiin. Kehittävä työntutkimukseen kuuluu myös reflektiivinen tutkimusote. Työntekijöille havainnollistetaan aineistolla heidän työnsä ongelmia. Työntekijät arvioivat omaa toimintatapaansa heijastaen sitä toimintajärjestelmän historiaan ja ristiriitoihin. Tutkimuksen tehtävänä on a) tuottaa työntekijöille konkreettista havaintoaineistoa omasta työstään, b) asettaa havaintoaineiston analysoimiseksi ja uuden toimintamallin luomiseksi ja soveltamiseksi tehtäviä, c) tarjota työntekijöille välineitä edellä mainittujen tehtävien hoitamiseen. Tutkijan rooli kehittävä työntutkimuksessa on kolmoisrooli. Tutkija on aktiivinen tapahtumiin puuttuja, tapahtumien tallentaja ja kriittinen erittelijä ja kolmanneksi reflektiivinen omien tekojensa ja tulkintojensa arvioija. (Engerström 1998, 121-126.)

Kehittävä työntutkimuksen syklimalliin kuuluu viisi eri vaihetta.

- 1) Nykyinen toimintatapa, ongelmien etnografia
- 2) Toiminnan kehityshistorian ja nykyisten ristiriitojen analyysi
- 3) Uuden toimintamallin suunnittelun tukeminen ja analyysi
- 4) Uuden toimintamallin käyttöönoton tukeminen ja analyysi
- 5) Uuden toimintatavan arviointi

Syklimallien avulla voidaan selvittää, missä vaiheessa muutosprosessi on ja mikä merkitys interventiolla on. Usein hankkeet käynnistyvät, kun jokin toimintajärjestelmän osa-alueista on kriisissä. Kriisin ollessa akuutti tutkimuksen ja intervention painopiste on syklin alkuvaiheessa, jolloin toiminnan ristiriitoja analysoidaan ja uutta toimintamallia muodostetaan. Syklimallin hyöty on siinä, että hankkeen tehtävät ja mahdollisuudet voidaan sovittaa toimintajärjestelmien todelliseen kehitykseen. Tutkimus- ja kehittämishankkeita, jotka käyttävät syklimallia, voidaan toteuttaa hyvin eriasteisella panostuksella. Tutkimuksella voidaan seurata työtoiminnan laadullisen muutoksen jotain vaihetta tai koko muutosprosessin läpivientiä. Huomion arvoista on, että pienet muutokset johtavat suuriin muutoksiin. Pienten muutosten merkitys riippuu siitä, mihin työn kehityksenvaiheeseen ne kuuluvat syklissä. Syklin käyttäminen on pienten muutosten suhteuttamista työn kokonaiskehitykseen ja ristiriitoihin. Sykli on tutkijalle myös sellaisissa tutkimuksissa hyvä työväline, jolloin tutkimus keskittyy vain jonkin osavaiheen läpiviemiseen. (Engerström 1998, 128-130.)

Seuraavassa esiteltynä, miten kehittävä työntutkimuksen syklimalli toteutuu tässä kehittämistyössä. (taulukko 1.) Kaikki kohdat eivät voi toteutua tässä kehittämistyössä. Uuden toimintatavan arviointi on laaja kokonaisuus, josta tulevaisuudessa suositellaan tehtävän esimerkiksi opinnäytetyö.

Taulukko 1. Miten kehittävä työntutkimuksen syklimalli toteutuu tässä opinnäytetyössä.

Nykyinen toimintapa, ongelmien etnografia	Kehittämistyön lähtökohtana on Ammattiopisto Tavastiassa ei ole selvää opiskelijan palvelupolkua työllistymiseksi valmistumisen jälkeen.
Toiminnan kehityshistorian ja nykyisten ristiriitojen analyysi	Tutustuminen ja perehtyminen Ammattiopisto Tavastiasta valmistuneiden opiskelijoiden tukitahoihin Hämeenlinnassa. Benchmarking muihin ammattiopistoihin.
Uuden toimintamallin suunnittelu, tukeminen ja analyysi.	Kehittämistyönä aivoriihityöskentely ja siitä ideoiden vieminen eteenpäin jatkotyöskentelyä varten Ammattiopisto Tavastialle.
Uuden toimintamallin käyttöönoton tukeminen ja analyysi	Kehittämisideoiden suunnittelun tukeminen aivoriihityöskentelyssä ja moniammatillisen

	yhteistyötapaamisen järjestäminen. Analyysia ei voi toteuttaa tässä kehittämistyössä.
Uuden toimintatavan arviointi	Ei voi toteuttaa tässä kehittämistyössä. Tavoitteena on luoda kehittämisideoita.

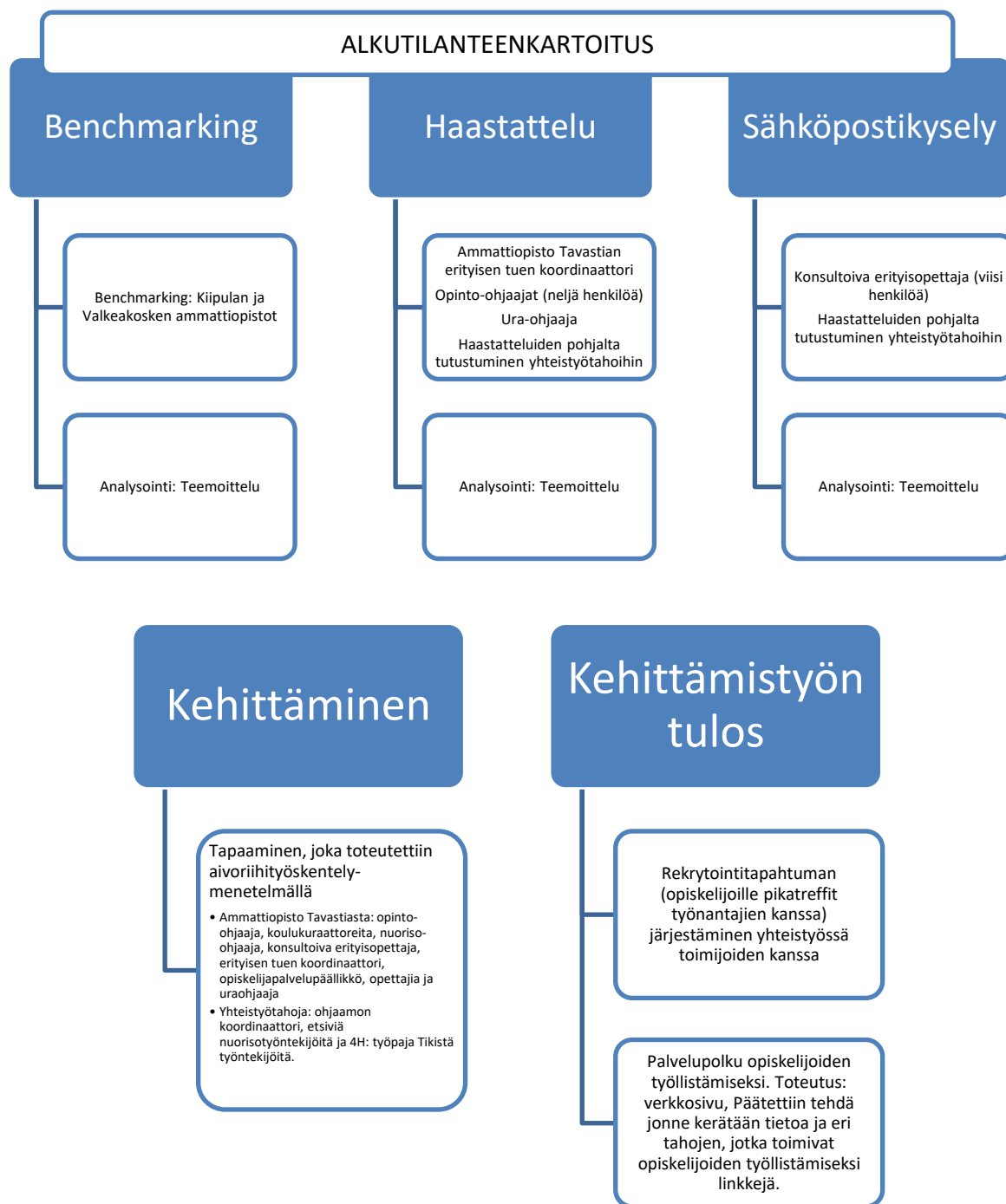
Kehittävä työntutkimuksen nykyisten ristiriitojen analyysissa tyypillisiä aineiston keruumenetelmiä ovat teemahaastattelut, työsuoritusten tai vuorovaikutustilanteiden tallennukset sekä häiriötilanteiden ja innovaatioiden rekisteröinnit. Uutta toimintamallia suunniteltaessa on kaksi tapaa. Ensimmäinen tapa on, että organisaation johto tai tutkijat ja työyhteisön asiantuntijat suunnittelevat uuden mallin. Mallin esittelyn koulutuksessa mallia muokataan ja tarkennetaan työntekijöiden kanssa. Toinen tapa on, että organisaation työntekijät suunnittelevat uuden mallin tutkijoiden pysyessä taustalla. Molemmat toimintatavoista voidaan toteuttaa työpaikan sisällä tai yhteisessä kehittämisverkossa muiden työpaikkojen kanssa. (Engerström 1998, 140, 146.)

Kehittävä työntutkimuksen tulokset tuovat esiin kolme erityyppistä tulosta: konkreettisia muutoksia työtoiminnassa, erityisiä laadullisia ja määrällisiä löydöksiä koskien työn ominaispiirteitä ja niiden välisiä riippuvuuksia tai välineitä, joita työntekijät voivat käyttää oman toimintansa erittelyyn ja suunniteluun. Kehittävä työntutkimuksen tuloksien yleistettävyyttä käsittää perinteisen näkemyksen. Tutkimuksen tulokset ovat yleistettäviä, vain jos ne perustuvat tilastollisesti riittävän suureen otantaan. Kun tulokset ovat ilmiöalueella on kyllin usein esiintyviä, ovat tutkimustulokset yleispäteviä. Tutkimustulokset yleistyvät käytännön työssä, uusina malleina ja välineinä ja mahdollisesti leviävät muissakin toimintajärjestelmissä. (Engerström 1998, 155-156.)

#### 4.2 Kehittämistyön menetelmät

Alkukartoituksessa haastateltiin ja kysyttiin sähköpostilla Ammattiopisto Tavastian henkilöstöltä toiminnasta erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työllistymiseksi. Alkukartoituksessa tutustuttiin Hämeenlinnan alueen eri toimijoihin, jotka työskentelevät Ammattiopisto Tavastiasta valmistuneiden työllistämiseksi. Kehittämisosiossa käytettiin benchmarking-menetelmää sekä aivoriihimenetelmää. Kehittämistyön prosessin eteneminen tulee esiin kuviossa 2.





Kuvio 2. Kehittämistytös prosessin eteneminen

Alussa kehittämistytös suunniteltaessa käytiin keskusteluja Ammattiopiston kanssa, mikä aihe on ajankohtainen ja mitä halutaan kehittää. Kehittämiskohteeksi valittiin opiskelijoille työllistymisen palvelupolun kehittäminen. Kehittämistytös tekijä perehtyi kehittämistytöseen liittyvään teoriaan ja syvensi tietoaan benchmarkkaamalla eri ammattiopistoja. Kehittämistytös tekijä perehtyi kehittämistytöseen liittyvään teoriaan ja

syvensi tietoaan benchmarkkaamalla eri ammattiopistoja. Kehittävä työntutkimus valittiin kehittämistyön tietoperustaksi. Kehittämistyö toteutettiin tapaamisella, jonka menetelmänä käytettiin aivoriihityöskentelyä. Tapaamiseen osallistuville tuotiin tiedoksi kehitettävät asiat kertomalle heille kartoitustyön tuloksista aluksi. Tapaamiseen osallistuville kerrottiin myös tapaamisen tavoite, joka oli kehittää Ammattiopisto Tavastiasta valmistuvien opiskelijoiden työllistymistä. Kehittämistyön tulokset julkistetaan Ammattiopiston henkilöstölle tiedotteella Ammattiopisto Tavastian tiedotuskanavilla. Kehittämisprosessia itsessään ei arvioitu tässä kehittämistyössä. Kehittämistyön tavoitteisiin päästiin ja opiskelijoiden palvelupolku luotiin nettisivuille sekä rekrytointitapahtuma järjestetään keväällä 2018. Lisäksi yhteistyötä lisätään eri toimijoiden välillä ja tiedonkulkuun on tulossa luonnollisestikin kehittymistä uuden tietojärjestelmän myötä.

## 5 ALKUKARTOITUS

Kehittämistyön alkukartoituksessa benchmarking toteutettiin kahteen ammattiopistoon. Tämän lisäksi kehittämistyön alkukartoituksessa selvitettiin alkutilannetta haastatteleamalla asiantuntijoita ja lähettämällä sähköpostikyselyä asiantuntijoille.

### 5.1 Benchmarking

Benchmarking on verraten oppimista, jossa verrataan omaa kehittämisen kohdetta toiseen kohteeseen. Usein valitaan paras käytäntö vertailukohteeksi. Perusideana menetelmässä on toiselta oppiminen ja oman toiminnan kyseenalaistaminen. Tietoa joutuu aina soveltamaan luovasti omaan organisaatioon. Benchmarking sopii hyvin menetelmäksi, kun kehitetään organisaation laatua, tuottavuutta, toimintaprosessia ja työtapoja. Menetelmään kuuluu oman toiminnan heikkouksien tunnistaminen ja niiden kehittämiseen tavoitteiden ja kehitysideoiden laadinta. Benchmarking toteutetaan vierailemalla organisaatioissa. Ennen vierailua on hyvä laatia vertailun tavoitteet ja tarkka havainnointi- tai kysymyslista. Benchmarking antaa mahdollisuuden myös uusin silmin käsityksen luomista siitä, mikä on mahdollista toteuttaa. Benchmarking kannustaa ja motivoi kehittämään. Ihmiset saavat käsityksen siitä, mitä on mahdollista saavuttaa.

Toteutettaessa menetelmää on helppo sokaistua ja ihastua kaikkeen, mitä muualla tehdään. Tärkeää on erottaa ne käytänteet, jotka sopivat omaan toimintaan. (Laatukeskus 1998, 3,5, Ojasalo ym. 2014, 43-44, Oppimisympäristön www-sivut 2017, Sauristo & Parikka 2014, Tuominen 1993, 5, 15.)

Kehittämistyössä kehittämistyön aineistoa kerättiin kahdesta ammattiopistosta käyttämällä benchmarking-menetelmää. Kehittämistyöhössä benchmarking kohteena olivat Kiipulan ja Valkeakosken ammattiopisto. Tavoitteena oli saada näkemystä yhteistyöstä ja siitä, miten sitä voi kehittää. Ammattiopistot valikoituivat sijaintinsa mukaan kehittämistyöhön sekä Kiipulan Ammattiopisto, että Valkeakosken ammattiopisto toimivat Ammattiopisto Tavastian lähellä ja ovat läheisiä yhteistyökumppaneita. Molemmissa on vähemmän opiskelijoita kuin Ammattiopisto Tavastiassa. Tavoitteena oli löytää hyviä ja toimivia käytäntöjä, joita voidaan myöhemmin suositella Ammattiopisto Tavastian käyttöön. Benchmarking-menetelmässä keskityttiin haastatteluista esiin tulleiden kehityskohteiden parantamiseen ja pyrittiin löytämään uusia ratkaisuja ja toimintoja Ammattiopisto Tavastialle. Liitteenä on benchmarkkauksissa käytetty havaintolista. (Liite 6). Havaintolistan kehittelyyn otettiin vinkkejä Oppimisympäristön www-sivustolta (Oppimisympäristön www-sivut 2017). Benchmarking-käynnit ammattiopistoihin sovittiin puhelimitse ja sähköpostitse. Jokaiselle osallistujalle lähetettiin tiedote (Liite 2), josta tulee ilmi kehittämistyön eri vaiheet ja tarkoitus. Benchmarking-tilanteet kestivät puolitoista-kaksi tuntia. Tilanteet otettiin hyvin vastaan ja aiheesta nousi hyvää keskustelua, joka vei yhteistyötä ammattiopistojen välillä eteenpäin.

### 5.1.1 Benchmarkkaus Kiipulan ja Valkeakosken Ammattiopistoihin

Benchmarking-tapaamisissa käytettiin samoja teemoja kuin aikaisemmin haastatteluissa ja sähköpostikyselyissä eli valmistuvan ja valmistuneen opiskelijan tukeminen työllistymiseksi, opiskelijoiden työllistymisen tukemisen yhteistyöverkostot ja kehittämisajatuksia.

Kehittämistyön kartoitusvaiheessa benchmarking toteutettiin Kiipulan ja Valkeakosken ammattiopistoihin. Tavoitteena oli tutustua oppilaitoksien toimintaan ja opiskelijoiden ohjaukseen liittyen valmistuvien opiskelijoiden työllistymiseen. Tapaamisissa

otettiin huomioon, että työympäristönä molemmat ammattiopistot olivat toisen asteen ammatillisia oppilaitoksia, mutta ne ovat erilaiset resursseiltaan ja puitteiltaan. Molemmissa ammattiopistoissa opiskelijamäärä on pienempi kuin Ammattiopisto Tavastiassa. Kiipulan Ammattiopistossa on lisäksi paljon henkilökuntaa suhteessa opiskelijamäärään. Kiipulassa ryhmällä on opettaja, mahdollisesti ohjaaja ja kouluohjaaja. Opiskelijalla saattaa olla myös apunaan kouluohjaaja sekä asuntolaohjaaja. Kiipulassa on myös työhönvalmentajia, jotka ovat opiskelijoiden käytössä tarvittaessa.

Kiipulassa työllistymisen tukeminen alkaa verkostojen luonnilla. Toimintaperiaatteena on, että perheiden kanssa yhteistyö on tärkeintä. Verkoston kanssa suunnitellaan valmistumisen jälkeinen jatkosuunnitelma. Opiskelijoilla on ennen valmistumista viimeinen kuukausia tehostettua tukea. Tukea saa varsinkin, jos ei pääse jatko-opiskelemaan. Opiskelijat ovat myös aina mukana verkostopalaverissa. Opiskelijoihin pidetään yhteyttä vielä valmistumisen jälkeen, jolloin selvitetään, onko jatkosuunnitelma toteutunut ja tarvitseeko opiskelija tukea jossain. Usein Kiipulan opiskelijat työllistyvät oman paikkakuntansa toiminta- tai työkeskukseen.

Valkeakosken Ammattiopisto tekee yhteistyötä Lempäälässä toimivan ohjaamon kanssa. Lempäälässä ohjaamon toiminta kattaa jo hyvissä ajoin opiskelijan verkoston kokoontumisen parantaakseen opiskelijan työllistymismahdollisuuksia. Tapaamiset verkoston kanssa aloitetaan jo ennen kevät lukukauden alkua. Verkostoon halutaan mukaan opiskelijan lisäksi sekä opettaja että huoltajat ja ohjaamo työntekijä. Huoltajat osallistuvat, vaikka opiskelijat ovat täysi-ikäisiä. Palaverissa pyritään suunnittelemaan viimeinen työssäoppimispaikka. Valkeakosken ammattiopistossa yleensä ohjataan erityistä tukea tarvitseva valmistuva opiskelija suoraan TE-toimiston palvelujen piiriin opiskelijan valmistuessaan. Tavoitteena on tiedon vaihto suoraan työntekijältä työntekijälle. Tapaamisissa on tärkeää, että opiskelija itse on mukana. Valkeakoskella yritykset ovat ottaneet osaksi omaa imagoaan tukea erityistä tukea tarvitsevia työllistämällä heitä.

Kiipulan Ammattiopistossa opiskelijoiden kanssa haetaan myös konkreettisesti työtä. Heille järjestetään opintojen aikana työpajoja, joissa haetaan kesätyöpaikkoja. Kiipulassa järjestetään tapahtuma ”Verkostoidu ja vaikuta-päivä”, jolloin opiskelijoilla on

pikatreffejä työnantajien kanssa. Kiipulassa myös tiedostettiin, että kaikki opiskelijat eivät työllisty.

Yhteneväisyyttä Tavastian kanssa Kiipulan ja Valkeakosken Ammattiopistoilla on se, että työssä järjestettävää koulutusta pidetään tärkeänä osana työllistymisessä. Olisi tärkeää, että työssäoppiminen olisi yksilöidysti suunniteltu. Osatyökykyisyyden arvostaminen pidettiin myös tärkeänä. Nuoret pitäisi saada ulos omistas kodeistaan ja sitä kautta tutustumaan eri vaihtoehtoihin. Opettajien laajoja työelämä kontakteja arvostettiin. Rehellisyys on avain ohjauksessa. Tavoitteena on mennä reilusti kertomaan työpaikoille, mitä tukea opiskelija tarvitsee. Tärkeänä pidettiin myös, että ohjaava asenne tulisi myös työpaikoille. Koulun rooli on opettaa työpaikkoja siihen.

## 5.2 Asiantuntijahaastattelut

Asiantuntijahaastattelut toteutettiin yksilö- ja ryhmähaastattelulla sekä sähköpostikyselyllä. Asiantuntijahaastatteluista esiin tulleisiin yhteistyötahojen toimintaan tutustuttiin ja samalla yhteistyötahot kutsuttiin kehittämistyöhön mukaan.

Asiantuntijahaastattelulla tarkoitetaan tilanteita, joissa pyritään saamaan tietoa haastatteliijoilta tutkittavasta ilmiöstä tai prosessista. Tässä kehittämistyössä aineiston avulla pyrittiin tuottamaan mahdollisimman tarkka kuvaus prosessista, joka auttaa opiskelijoiden työllistymisessä. Haastateltavien valinta asiantuntijahaastatteluissa perustuu heidän asemaansa ja osallisuuteensa tutkimuksen kohteesta. Ammattiopisto Tavastian henkilöstöstä haastateltavaksi ja sähköpostikyselyyn valikoituivat ne, jotka työskentelevät erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työllistymiseksi.

Tiedon kerääminen toteutettiin Ammattiopisto Tavastialla haastattelemalla erityisen tuen koordinaattoria ja uraohjaajaa. Konsultoiville erityisopettajille lähetettiin sähköpostilla sähköpostikysely. Opinto-ohjaajille toteutettiin ryhmähaastattelu. Tähän haastatteluun osallistuivat kaikki neljä Ammattiopisto Tavastian opinto-ohjaajaa. Ammattiopisto Tavastian opinto-ohjaajat tekevät paljon töitä yhdessä ja he voivat haastattelutilanteissa täydentää toistensa kertomusta toiminnasta kokonaiskuvaksi. Haastatteluiden ajankohdat sovittiin sähköpostitse. Kaikille osallistujille kerrottiin

kehittämistyön tekemisestä tiedotteella (Liite 1) sekä haastattelutilanteen alussa haastattelija kertasi asiat haastateltaville. Haastattelutilanteet kestivät 15-30 minuuttia. Haastatteluissa teemoja oli kolme, valmistuvan ja valmistuneen opiskelijan tukeminen työllistymiseksi, opiskelijoiden työllistymisen tukemisen yhteistyöverkostot ja kehittämisajatuksia. Haastattelulomake on liitteenä (Liite 2). Haastattelurunko oli testattu aikaisemmin kehittämistyöntekijän työyhteisössä ennen haastattelujen järjestämistä. Koulukuraattori, nuorisohjaaja ja sosionomiopiskelija olivat antaneet kehittämistyön tekijälle ehdotuksia kysymyksiin, miten saadaan kehittämistyön kannalta oikeaa tietoa haastatteluista. Kaikki haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina ja haastattelutilanteet nauhoitettiin. Haastattelut litteroitiin.

Myöhemmin aineiston laajuuden lisäämiseksi lähetettiin sähköpostilla Ammattiopisto Tavastian yhdelletoista konsultoivalle erityisopettajalle opettajalle tiedote sekä kysely, joihin heidän toivottiin vastaavan (Liite 3, 4). Kyselyn teemat olivat samat kuin henkilöstön aiemmissa haastatteluissa. Sähköpostikyselyyn vastasi viisi opettajaa.

Alkukartoittamisessa haastatteluja käytiin yhteensä kaksi sekä yksi ryhmähaastattelu, johon osallistui neljä haastateltavaa. Haastateltavat olivat Ammattiopisto Tavastian erityisen tuen koordinaattori, uraohjaaja ja ryhmähaastattelu toteutettiin opinto-ohjajille. Sähköpostikysely lähetettiin 11 konsultoivalle erityisopettajalle ja heistä viisi vastasi kyselyyn. Osa opettajista oli kyselyn aikana virkavapaalla, joten se saattoi rajoittaa heidän vastaamistaan.

Alkukartoitusvaiheen jälkeen tutustuttiin Ammattiopisto Tavastian henkilöstön haastatteluissa nousseisiin yhteistyötahojen verkostokenttiin ja heidän toimintaansa. Tutustuminen toteutettiin haastattelemalla Työ- ja elinkeinotoimiston ja Luotsin työpajan työntekijää sekä Hämeenlinnan etsiviä nuorisotyöntekijöitä. Lisäksi tutustuttiin muiden Ammattiopisto Tavastian henkilöstön haastatteluista nousseiden tukijatahosen toiminnan esittelyyn internetissä (Ohjaamo Hämeenlinna, 4H: työpaja Tikki ja Avainsäätiö). Haastatteluiden tavoitteena oli saada selville jokaisen toiminta ammattikoulusta valmistuneiden kanssa, työllistymisestä edistävät menetelmät, ammattikoulusta valmistuneiden asiakkaiden määrä sekä oliko erityistä tukea saaneet opiskelijat huomioitu jotenkin. Lisäksi vielä selvitettiin, mitä haasteita liittyy ammatillisesta tutkinnosta valmistuneiden erityistä tukea tarvitsevien työllistymisen ohjauksessa ja kysyttiin

kehittämisideoita. Haastattelulomake on liitteenä (Liite 5). Haastattelurunko oli testattu kehittämistyöntekijän työyhteisössä ennen haastattelujen järjestämistä. Koulukuraattori, nuoriso-ohjaaja ja sosionomiopiskelija olivat antaneet ehdotuksia kysymyksiin, miten saadaan kehittämistyön kannalta oikeaa tietoa haastatteluista. Haastattelutilanteita ei tallennettu, eikä aineistoa litteroitu. Tutkimuksen tekijä kirjoitti muistinpäntöjä tutustumiskäynneillä ja tarvittaessa palasi joihinkin kohtiin tarkennetuilla kysymyksillä.

### 5.3 Tutustuminen Ammattiopisto Tavastiasta valmistuneiden opiskelijoiden työllistämiseksi toimiviin tahoihin

Ammattiopisto Tavastiasta valmistuneiden opiskelijoiden työllistymisen tueksi toimivat tahot tulivat esiin Ammattiopisto Tavastian henkilöstön haastatteluista ja sähköpostikyselyistä.

#### 5.3.1 Hämeen työ- ja elinkeinotoimisto

Kehittämistyössä tutustuttiin Hämeen työ- ja elinkeinotoimiston toimintaan nuorten työllistymiseksi. TE-toimiston palvelut on jaoteltu kolmeen eri palvelulinjaan. Palvelulinja 1 on työnvälitystä, jonka kautta usein omatoimiset ja aktiiviset asiakkaat työllistyvät. Linjalle ohjautuvat sellaiset asiakkaat, joilla on tutkinto suoritettuna ja heillä on usein myös työkokemustakin. Työntekijä on asiakkaisiin yhteydessä puhelimen välityksellä. Palvelulinja 2 asiakkaat ovat usein suorittaneet peruskoulun ja mahdollisesti lukion. He ovat ilman ammattitutkintoa sekä työkokemusta. Koulutus on kenties jäänyt kesken. TE-toimiston työntekijät tapaavat asiakkaita henkilökohtaisesti ja ohjaavat asiakasta työnhaussa sekä opintojen pariin. Palvelulinja 3 ohjautuvat sellaiset asiakkaat, jotka tarvitsevat enemmän tukea työnhaussa. Palvelulinja on niin sanotusti tuettua palvelua.

Työvoimatoimiston asiakkaaksi päästäkseen on ensin itse asioitava sähköisesti. Tähän asiakas tarvitsee pankkitunnusluvut tai käytävä toimistossa kirjautumassa palveluun. TE-toimisto tarjoaa Amos-aulapalvelua, joka auttaa sähköisissä lomakkeiden

täyttämisisä. Amos-aulapalvelusta saa apua myös sähköisen hakemuksen ja CV:n tekemisessä. Heille voi tuoda myös luettavaksi hakemuksia sekä CV:tä.

Hämeen TE-toimistossa käy vuodessa arvioltaan noin 200 nuorta asiakkaana, jotka ovat Ammattiopisto Tavastiasta valmistuneita. TE-toimiston työllistäviä keinoja ovat työkokeilu, palkkatuki, työhakuvalmennus ja uravalmennus. Osa palveluista toteutetaan ostopalveluina. TE-toimiston on mahdollista myös ostaa työhönvalmentaja nuorelle, jos katsotaan sen auttavan työnhaussa. Tärkeimpiä yhteistyötahoja nuorten työllistymiseksi ovat 4H, Avain Säätiö, Dumela ja Luotsin työpaja. Nuorten pitää hakea töitä ja otettava vastaan töitä.

Tärkeänä asiana nostettiin esiin nuorten työnhakutaitojen vahvistaminen. Erityisesti nuorten tietotekniikkataitoja pitää kehittää, jotta sähköisten hakemusten täyttäminen helpottuisi. Jos nuori tarvitsee paljon tukea opiskellessaan, niin sanotusti saattaen vaihtaa voisi olla yksi tapa toimia koulutuksen järjestäjän kanssa. Nuori on aina itse mukana mahdollistamassa tiedon kulun, mutta yhteistyö on tärkeää koulujen kanssa. Ensimmäiseen tapaamiseen voisi osallistua nuoren lisäksi joku, joka tietää nuoren asioista.

### 5.3.2 Hämeenlinnan etsivänuorisotyö

Kehittämistyön tekijä tutustui Hämeenlinnan etsivien nuorisotyöntekijöiden toimintaan ja työhön. Etsivänuorisotyön asiakkaat ovat lähinnä ammattiopistosta keskeyttäneitä, ei välttämättä valmistuneita. Etsivät nuorisotyöntekijät saavat kouluilta tiedon keskeyttäneistä nuorista koulukuraattorilta. Etsivät nuorisotyöntekijät ottavat yhteyttä nuoreen soittamalla ja lähettämällä tekstiviestin. Ensimmäisen yhteydenoton ideana on avun tarjoaminen. Etsivänuorisotyö on nuoren tukena elämän hallinnan ja asioiden järjestelyiden ohella myös opintoihin hakeutumisessa ja työnhakemisessa. Etsivät nuorisotyöntekijät ohjaavat nuoria eteenpäin muun muassa TE-toimistoon, työhönvalmentajille, työpajoihin. Nuoren kanssa kartoitetaan hänen mahdollisuuksiaan. Lähtökohdana on, että ilman koulusta on vaikeaa työllistyä. Jos nuori on tarvinnut lisätukea opinnoissaan, tämä otetaan huomioon, jos asia tulee nuoren kanssa esille. Tieto erityisestä tuesta kulkee nuoren mukana. Hän tuo esiin, jos haluaa. Etsivät nuorisotyöntekijät



toivat esiin haasteita nuorten elämässä. Niitä ovat löytää asunto, työ, koulutus tai jokin toiminta, johon voi osallistua. Nuorten kanssa työskennellessä haasteena on saada sovittu aika toteumaan. Etsivät nuorisotyöntekijät kertoivat tekevänsä Hämeenlinnassa nuorten työllistymiseksi yhteistyötä muun muassa 4H:n, Luotsin työpajan sekä Stagen kanssa. Heidän mukaansa yhteistyö toimii hyvin kaikkien kesken. Etsivät nuorisotyöntekijät painottivat lähiopetuksen tärkeyttä. Ideaali tilanteessa on tärkeää, että koulua olisi joka päivä. Näin normaaliarki rytmi pysyy hyvänä. Myöskin yhteisöllisyys nousi esiin. Nuorille on tärkeää olla osana jotain ryhmää ja saada kavereita. Ammattiopisto Tavastian ja etsivän nuorisotyön yhteistyönkehittämisenä voisi toimia etsivien nuorisotyöntekijöiden jalkautuminen koulun alueelle. Silloin he tulisivat tutuiksi opiskelijoille jo opintojen aikana. Työnhakutaitojen vahvistaminen on myös heidän mielestään tärkeää erityistä tukea saaville opiskelijoiden työllistymisen lisäämiseksi.

### 5.3.3 Ohjaamo Hämeenlinna

Hämeenlinnassa Nuorten palvelupiste Ohjaamo Hämeenlinna aloitti toimintansa tammikuussa 2018. Sen toiminta on tarkoitettu alle 30-vuotiaille nuorille. Ohjaamossa on koottu yhteen paikkaa nuorille tarkoitettut palvelut. Näin palveluiden saaminen helpottuu. Neuvontapisteeseen ei tarvitse sopia erikseen ajanvarausta ja palvelu on kaikille maksutonta. Ohjaamon toimintaan osallistuvat Hämeen TE-toimisto, Hämeenlinna aikuissosiaalityö, Kela, etsivä nuorisotyö, nuorten toiminnallinen Stage valmennus, Hämeenlinnan seudun ja nuorisoasunnot. Ohjaamo tekee myös yhteistyötä alueen oppilaitosten, järjestöjen ja yrittäjien kanssa. Ohjaamon kanssa samoissa tiloissa on aloittanut toimintansa Nuorten terveysneuvontapiste, joka auttaa 15-25 -vuotiaita nuoria tukemalla ja neuvomalla terveyteen liittyvissä asioissa. (Hämeenlinnan kaupungin www-sivut 2018.)

### 5.3.4 Työpajat, Luotsi Hämeenlinnan seudun työvalmennussäätiö ja 4H, Tikki

Opinnäytettä tehdessä tutustuttiin Hämeenlinnassa toimivien työpajojen toimintaan. Niitä on kaksi, Luotsi, Hämeenlinnan seudun työvalmennussäätiö ja 4H yhdistyksen työpaja Tikki.

Luotsin asiakkaaksi tullaan usein TE-toimiston tai sosiaalitoimen kautta ja asiakkaat ovat yleensä olleet jonkin aikaa työttöminä tai keskeyttäneet opintonsa. Luotsissa toimii Reitti Ammattiin -hanke, jonka kautta voi tulla myöskin asiakkaaksi toimintaan. Asiakkaan kanssa voidaan tehdä työnhakuun liittyviä asioita, kuten CV:itä, työhaastatteluja ja -hakemuksia. Asiakasta neuvotaan myös työsopimusasioissa. Luotsissa on mahdollista saada talous- ja velkaneuvontaa. Tutustumiskäynnin keskusteluissa nousi esiin huoli siitä, että nuoret mieltävät työttömyysetuuden suureksi rahaksi. Tämä saattaa jopa houkuttaa työttömäksi jäämistä. Tieto asiakkaiden asioista tulee asiakkaiden mukana, jos asiakas haluaa tuoda omia asioitaan esiin. Luotsin työpaja toivoisi Ammattiopisto Tavastian puolelta rohkeammin yhteydenottoja. Tälle hetkellä hyväksi koettu yhteistyö kohdistuu muutamiin työntekijöihin ja tähän toivottaisiin lisää henkilöitä mukaan. Yhteistyö on alussa ja reformin oletetaan tuovan sitä lisää. Luotsin työpajalta ehdotettiin järjestettävien konkreettisia päiviä, jossa olisi yrityksiä mukana. Näin opiskelijat pääsisivät näyttäytymään ja markkinoimaan itseään työnantajille. Luotsilta myös kannustetaan yhteiseen puheeseen aiheesta liittyen Ammattiopisto Tavastian opiskelijoiden työllistymiseen. Yhtenä ideana nousi, että opiskelija voisi tulla työpajalle työpaikalle järjestettävälle koulutuksen jaksolle. Työpajalla on paljon työtehtäviä, joissa voisi käyttää valmistuvaa opiskelijaa.

4H-yhdityksen työpaja Tikki on matalan kynnyksen paikka nuorille, joilla ei ole työtä tai opiskelupaikkaa. Tikkiin voi myös mennä opiskeluiden aikana, jolloin toimintasiellä opinnollistetaan yhteistyössä oppilaitoksen kanssa. Asiakkaaksi työpajalle tullaan usein sosiaalitoimiston, TE-toimiston tai koulun kautta. Työpajalla ohjataan nuorille myös elämänhallinnan ja työelämän taitoja. Ohjaaja ohjaa muun muassa CV-tekemisessä, lomakkeiden täyttämässä ja asiakkaita autetaan tulevaisuuden suunnittelemisessä ja heidän vahvuuksiaan pyritään vahvistamaan. Tikissä on mahdollista kehittää taitojaan piha- ja puutarhatöissä, huolto sekä korjaustöissä (muun muassa polkupyörät ja pienkoneet. Tikissä kunnostetaan puutuotteita. Kierrätystoimintaa on myös mahdollista tehdä. Lisäksi Tikki on mukana koululaisten iltapäivätoiminnassa.

### 5.3.5 Avain -säätio

Avain -säätion toiminta on tarkoitettu kaikille, jota tarvitsevat tukea opintoihinsa tai työllistymisessä. Toiminnan kohteena ovat 17-24-vuotiaat nuoret sekä pitkäaikaistyöttömät ja vajaakuntoiset ja vammaiset henkilöt. Avain -säätio tarjoaa apua nuorelle työllistymiseen, ammattiuran valintaan tai opiskeluun liittyvissä asioissa. Nuoret tulevat asiakkaiksi TE-toimiston kautta. Tavoitteena on löytää nuorelle henkilökohtaisia taipumuksiaan vastaavaa työtä tai opiskelupaikan yksilöllisen suunnitelman pohjalta. Työhönvalmentaja ohjaa ja tukee nuorta koko prosessin ajan. Työhönvalmentaja voi sopia nuorelle tutustumisia oppilaitoksiin, koulutuskokeiluja, työharjoitteluja, työkokeiluja ja avotyöjaksoja. Työhönvalmentaja auttaa myös työhakutaitojen vahvistamisessa muun muassa auttamalla CV:n teossa ja päivityksessä, hakemusten teossa, valmistautumisessa haastatteluihin ja sopimusten solmimisessa. Työhönvalmennuksien avulla sadat nuoret ovat saaneet vuosien varrella tukea työllistymiseen. (Avain -säätion www-sivut 2018.)

Avain -säätioillä on Työnsyrjä-hanke, jonka toiminta on suunniteltu 17-29-vuotialle työttömille, jotka tarvitsevat tukea työllistymiseen liittyvissä asioissa ja uravalinnassa. Työnsyrjän työhönvalmennuksessa luodaan tavoitteet ja osallistetaan nuori toimintaan. Työhönvalmennukseen nuori pääsee TE-toimiston kautta. Työhönvalmennuksen aikana nuorella on lisäksi mahdollisuus suorittaa hygieniapassi ja työturvallisuuskortti. Työhönvalmennukseen kuuluu tarvittaessa yhteistyö nuoren lähiverkoston kanssa esimerkiksi huoltajat ja sosiaalitoimi. Työhönvalmennus sopii nuorelle, jos hänen työttömyytensä on pitkittynyt, työnhaku ei johda tuloksiin, työnhakusuunnitelmat tai oma ala ovat epäselviä, nuorella ei ole työkokemusta tai joitakin terveydellisiä rajoitteita, jotka vaikuttavat työllistymiseen. Työhönvalmentaja auttaa myös työnantajaa sopimusten teossa. (Avain -säätion www-sivut 2018.)

## 6 ASIANTUNTIJAHAASTATTELUIDEN ANALYSOINTI

Tässä tutkimuksessa tutkimuksen tekijä on oman ammattinsa kautta toiminut opiskelijoiden työllistymisen kehittämisessä Ammattiopisto Tavastiassa ollessaan aiemmin

hankkeissa töissä. Hankkeiden aiheena oli muun muassa opiskelijoiden työllistyminen (Avaimia Takuuseen ja Nuorten aikuisten osallisuus -hankkeet). Tutkimuksen tekijä teki haastattelukysymykset. Aineisto litteroitiin. Litteroitua aineistoa tuli yhteensä 15 sivua. Litteroitu aineisto teemoitettiin analysointia varten. Analysointivaiheessa teemat lyhennettiin seuraaviin luokkiin: työllistyminen, toiminta ja kehittäminen. Tutkimuskysymykset määrittelevät litteroinnin tarkkuuden. Jos tutkimuksen kiinnostus kohdistuu asiasisältöihin, jotka tulevat esiin haastatteluissa, ei ole kovin tarpeellista litteroida kovin yksityiskohtaisesti. Kun tutkimuksessa halutaan saada selville, mitä prosessissa tai tilanteessa tapahtuu, riittää vähemmän tarkka litterointi. Litteroinnin tarkkuutta pitäisi pohtia huolella tutkimusta tehtäessä. (Ruusuvuori 2010, 424-426.)

Tässä tutkimuksessa litteroinnin tarkkuudeksi riitti hyvin se, että kirjoitettiin haastattelijan kysymykset ja vastaajien vastaukset. Haastatteluvastauksista kirjattiin vastaukset ilman esittäjää, anonymisti. Puheentauoilla ja äänneillä ei ollut tutkimuksen kannalta oleellista tietoa. Ne jätettiin merkitsemättä litteroituun tekstiin.

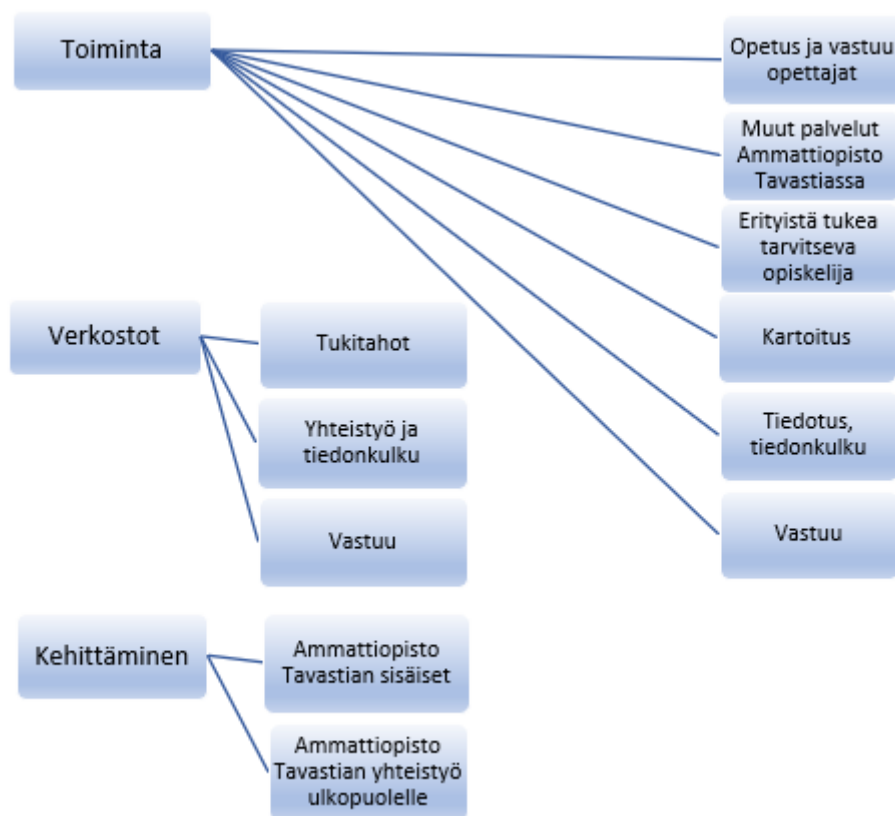
Aineiston teemoittelussa on kyse luokittelusta. Teemoittelu on yksi tapa analysoida aineistoa. Haastattelut toteutetaan teemoittain ja uusia teemoja saattaa tulla esiin aineistosta. Teemojen alle kootaan aineistosta esiin nousseet kohdat. Teemoittelun apuna voidaan käyttää koodausta. Koodauksen pyrkimys on saada aineisto tiivistettyyn ja yksinkertaistettuun muotoon. Samaa tarkoittavat asiat yhdistetään saman koodin alle. Tutkijan pitää ottaa huomioon, ettei vähennä koodauksella aineiston laadullista muotoa. Myös koodauksen tasolla on vaikutusta analyysiin, liian tiheää koodausta on vaikea tulkita ja liian yleisluontoinen koodaus voi kadottaa osan tiedoista. (Kananen 2008, 88-91.)

Haastattelut, sähköpostit ja benchmarkkaus olivat teemoiteltu kolmen otsikon alle, jotka olivat valmistuvan ja valmistuneen opiskelijan tukeminen työllistymiseksi, opiskelijoiden työllistymisen tukemisen yhteistyöverkostot ja kehittämisajatuksia. Aineiston analyysissä käytettiin näitä samoja teemoja. Aineiston teemoittelu tai koodaus antaa tutkijalle mahdollisuuden merkitä tutkimustehtävän kannalta oleellisimmat aineistokohdat. Ennen koodausta tutkijan pitää miettiä, miten hän ymmärtää koodauksen, mihin se perustuu ja mitä aineistosta haluaa koodata. Koodaus on yksi osa aineiston tulkintaa. Koodauksen kautta tutkija tuo myös omaa näkökulmaansa esiin, kuitenkin

niin, että pysyy itse avoimena aineistolle ja siitä esiin tulleille asioille. (Jolanki & Karhunen 2010, 399.)

Kaikki aineistot koottiin yhteen ja ne käsiteltiin yleisesti Ammattiopiston toimintoina kertoen kuitenkin ammattinimikkeet, ketkä olivat osallisena haastatteluihin tai sähköpostivastauksiin. Samoja teemoja käytettiin koko kehittämistyön ajan benchmarkkauksissa sekä eri toimijoiden toimintaan tutustuessa. Teemoja on kolme: valmistuvan ja valmistuneen opiskelijan tukeminen työllistymiseksi, opiskelijoiden työllistymisen tukemisen yhteistyöverkostot ja kehittämisajatuksia. Teemoittelulla yhdistettiin haastatteluiden ja sähköpostikyselyiden tulokset. Työllistymisen tukemisen toiminnot Hämeenlinnassa Ammattiopisto Tavastiassa koottiin yhdeksi osioksi samoin opiskelijoiden työllistymisen tukemisen verkostot. Kehittämistyössä tutustuttiin näiden aineistossa esiinnousseiden tahojen toimintaan. Kaikilta osallisilta kysyttiin mahdollisia kehittämisideoita opiskelijoiden työllistävään toimintaan. Nämä kehittämisajatuksot otettiin mukaan aivoriihiyöskentelyn tueksi sekä kehittämistyön lopullisiin tuotoksiin.

Tutkimustehtävät, aineiston laatu ja tutkijan oma teoreettinen tieto määrittelevät kriteerit, kun aineistosta muodostetaan luokkia. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 145-147). Tutkimuksen aineisto luokiteltiin. Luokittelu tulee ilmi kuviossa 3.



Kuvio 3. Aineiston luokittelu

## 7 HAASTATTELUIDEN JA SÄHKÖPOSTIKYSELYN TULOKSET

Seuraavassa esitellään haastatteluiden ja sähköpostikyselyiden tuloksia, jotka tulivat esiin Ammattiopisto Tavastian henkilöstön haastatteluissa ja sähköpostikyselyissä.

### 7.1 Ammattiopisto Tavastian vastuupettajien toiminta opiskelijoiden työllistymiseksi

Kartoituskyselyssä tuli esiin useasti, että Tavastialla tehdään paljon hyvää, mutta jokainen ammattiala toimii valitettavasti paljon itsekseen.

Vastaajat kertoivat, että opiskelijoita ohjataan työnhakemisessa ja opiskelijoille valitaan sopivia työpaikkoja, joissa opiskelijat menestyisivät. Kuitenkin joillakin aloilla ei tueta esimerkiksi, miten haetaan työpaikkaa. Toisilla aloilla taas opiskelijoiden kanssa

valmistaudutaan jopa työhaastatteluihin ja autetaan työn hakemisessa. Ammattiopisto Tavastiassa on monta eri ammattialaa ja käytänteet eroavat toisistaan paljon. Viimeiset työpaikalla järjestettävän koulutuksen paikat ovat tärkeimpiä työllistymisen kanavia.

Ammattiopisto Tavastiassa kannustetaan opiskelijoita osallistumaan useampaan työpaikalla järjestettävään koulutukseen, jotta he saisivat mahdollisimman paljon työkokemusta erilaisista paikoista. Näin opiskelijat oppivat toimimaan erilaisissa työyhteisöissä ja saavat laajasti työkokemusta erilaisista työtehtävistä. Ammattiopisto Tavastian opettajien henkilökohtaisia verkostoja käytetään opiskelijoiden työllistymisen tueksi. Joillakin ammattialoilla on ilmoitustauluja, joihin kerätään vapaita työpaikkoja opiskelijoille. Vastuupettajat haastattelevat opiskelijoita heidän tulevaisuuden suunnitelmista ja samalla opiskelijoiden kanssa suunnitellaan sitä. Yhteistyötä tehdään Hämeenlinnassa toimivien työvalmentajien kanssa.

Haasteelliseksi koetaan sellaiset tilanteet, jolloin opiskelija ei pärjää jostain syystä työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa ja vaihtoehtona on koululle jääminen. Varsinkin, jos kyseessä on viimeinen työpaikalla järjestettävä koulutuksen-jakso. Joillakin aloilla on vaikeaa ohjata työllistymisasioissa, kun ei tiedetä, minne voisi työllistyä. Silloin on vaikeaa ohjata, kun ei ole vaihtoehtoja. Joillakin aloilla on suora yhteys Hämeenlinnan työpajoihin ja opiskelijoita ohjataan niihin.

## 7.2 Erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat ja heidän työllistymisen tukeminen Ammattiopisto Tavastiassa

Kartoituskyselyssä tuli esiin, että Ammattiopisto Tavastian opettajilla ja opinto-ohjaajilla on joskus yhteisiä tapaamisia TE-toimistossa opiskelijoiden kanssa opiskelijan valmistuessa. Yleisesti haastatteluihin ja kyselyyn vastanneet toivat esiin, ettei erityistä tukea tarvitsevia ohjata erityisemmin tai eri tavalla kuin muita opiskelijoita.

## 7.3 Muut palvelut Ammattiopisto Tavastiassa opiskelijoiden työllistymiseksi

Kolmannen vuoden opiskelijoita ohjataan sellaisiin valinnaisiin aineisiin, jotka tukevat niin sanottua ”oikeaa” pätevyitymistä ja työllistymistä. Ammattiopisto Tavastiasta

saatetaan ehdottaa työpaikalla järjestettävän koulutuksenpaikoille tuetun työllistymisen mahdollisuuksia, jolloin opiskelijan työllistyminen mahdollistuisi.

Kartoituksesta tuli selvästi esiin, että aiemmin pidetyt TE-toimiston infot koettiin hyviksi ja toimiviksi tapahtumiksi. Yhteistyö on viime aikoina vähentynyt TE-toimiston kanssa ja sen toivotaan lisääntyvän. Ammattiopisto Tavastiassa on keväisin järjestetty tykitystorstai –tapahtuma, johon on osallistunut eri toimijoita, jotka liittyvät opiskelijoiden valmistumisen jälkeiseen elämään, mutta sen ajankohta koettiin huonoksi. Kolmannen vuoden opiskelijat ovat työpaikallaa järjestettävässä koulutuksen -jaksolla yleensä koko kevään ennen valmistumista.

Ammattiopisto Tavastiassa joillakin aloilla ollaan opiskelijoihin yhteydessä valmistumisen jälkeen. Kuitenkaan systemaattista kartoitusta ei tehdä koko Tavastian opiskelijoista ja heidän työllistymiseen liittyvästä tuen tarpeesta.

#### 7.4 Ammattiopisto Tavastiassa opiskelijoille tiedottaminen työllistymiseen liittyvistä asioista

Ammattiopisto Tavastiassa ei ole systemaattista yleistä tiedotusta opiskelijoille heidän mahdollisuuksistaan ja vaihtoehtoistaan työllistymiseen liittyvistä asioista. Jokainen ammattiala on vastuussa itse tiedottamisesta.

Erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat ovat itse vastuussa omien tietojensa siirtämisestä seuraavalle taholle. Tieto kulkee opiskelijoiden mukana, heidän niin tahtoessaan. Kartoituskyselyssä oletettiin tiedottamisen ja työllistymisen tuen hakemisen vastuun olevan vastuuopettajalla.

#### 7.5 Ammattiopisto Tavastian yhteistyöverkostot opiskelijoiden työllistymiseksi

Kaikki kartoitukseen osallistuneet nimesivät useita tukitahoja. Osa vastaajista oli tehnyt yhteistyötä eri toimijoiden kanssa. Haastatteluissa ja kyselyissä esiin tulevia tukitahoja olivat Hämeen TE-toimisto, Luotsin työpaja, 4H:n työpaja Tikki, etsivä nuorisotyö, Stage, työhönvalmennusta järjestävät tahot, kuten Avain säätiö.



Yhteistyö toimii hyvin eri tahojen välillä, joskaan kaikesta toiminnasta ei aina tiedetä. Yleisesti tieto opiskelijan asioista kulkee opiskelijan mukana. Jos opiskelija on saanut erityistä tukea tutkinnon suorittamisen aikana, tieto siitä, kulkee opiskelijan mukana. Joissakin tilanteissa Ammattiopisto Tavastian työntekijä on mennyt mukaan opiskelijoiden tapaamisiin esimerkiksi TE-toimistoon tai työvalmentajan luokse. Tällainen yhteistyö koettiin hyväksi ja opiskelijan etua eteenpäin vieväksi. Tiedonkulku kaiken kaikkiaan koetaan haastavaksi. Haasteita tuovat niin rajattu aika kuin asioiden paljous.

Osa vastaajista oli sitä mieltä, että vastuu työllistävästä toiminnasta on opettajalla ja osan mielestä opiskelijalla itsensä pitää ottaa vastuuta asioistaan. Opettajalla on suuri rooli varsinkin erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan onnistuneessa työllistymisprosessissa.

## 7.6 Ammattiopisto Tavastian toiminnan kehittäminen opiskelijoiden työllistymiseksi

Yleisesti vastauksista nousi esiin se, että selkeää ohjetta opiskelijoiden työllistymiseksi ei ole Ammattiopisto Tavastialla. Työllistymisen kenttä on sekava ja mahdollisuuksia on paljon. Yhteistyöverkostojen kanssa tehdään paljon yhteistyötä, mutta sitä pitää kehittää ja vahvistaa entisestään.

### 7.6.1 Ammattiopisto Tavastian sisäinen kehittäminen opiskelijoiden työllistymiseksi

Ammattiopisto Tavastian on ottamassa käyttöön Wilma-tietojärjestelmän, jonka kautta tiedon jakaminen suoraan opiskelijoille helpottuu. Opiskelijoille voidaan tiedottaa yleisesti asioita sekä heille voidaan jakaa tietoa kohdennetusti järjestelmän kautta.

Työnvälityspalvelua tulisi kehittää jokaiselle alalle toimivaksi kokonaisuudeksi. Työnantajien avoimet työpaikat tulisi olla opiskelijoiden tiedossa. Ilmoitustauluja pidettiin hyvänä vaihtoehtona, jonne kootaan tiedot avoimista paikoista. Jonkun pitäisi koota ilmoitukset yhteen ja jakaa tieto ammattialoille. Viimeisenä opiskeluvuotena kuuluisi panostaa työllistymiseen ja arkisiin elämänhallinnan asioihin entistä

enemmän. Oppimistehtävät voisivat linkittyä jollain tavalla työllistymiseen opiskeluiden jälkeen.

Kehittämisideana nousi esiin, jos Ammattiopisto Tavastiassa olisi joku tietty henkilö, joka ohjaisi opiskelijoita työllistymisessä. Hänellä olisi hyvä verkosto ja tieto vaihtoehtoista, miten pitää jatkaa valmistumisen jälkeen. Erityisopetuksen vahvistaminen ammattialoille on selkeä kehittämisen kohde. Ammattialoilla tulisi olla joku, joka keskittyisi erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työllistymiseen. Avainasemassa on opiskelijoiden tuntemus. Jonkun pitää tietää ja tuntea opiskelijoiden vahvuudet sekä lisäohjausta tarvitsevat osa-alueet.

#### 7.6.2 Ammattiopisto Tavastian yhteistyö ulkopuolelle opiskelijoiden työllistymiseksi

Kartoituksessa toivottiin matalan kynnyksen työpajatoimintaa kehittämistä niin, että niissä pääsisi näyttämään oman osaamisensa ja mitä opiskelijaa haluaa tehdä tulevaisuudessa. Näissä työpajoissa tehtäisiin yhteistyötä työnantajien kanssa opiskelijoiden työllistämiseksi. On hyvä, jos saadaan luotua sellaisia luottotyöpaikkoja, joihin voi ohjata erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita ja he saavat siellä tarpeeksi tukea.

Kehittämisideana tuli esiin mahdollisesti pajapäivät, jotka keskittyisivät opiskelijoiden työllistymiseen. Näissä pajapäivissä kohtaisivat työnantajat ja valmistuvat opiskelijat. Esillä olisi myös mahdollisesti tukevat työpaikat, joilla on mahdollisuus työllistää myös erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita.

## 8 KEHITTÄMISTYÖ YHTEISTYÖTAHOJEN KANSSA

Tutustumiskäynnillä lähialueilla toimivien tukitahojen toimintaan selvitettiin samalla heidän mahdollisuuksiaan ja haluaan osallistua yhteistyöhön ja opiskelijan palvelupolun kehittämiseen. Seuraavaksi koottiin Hämeenlinnassa ja lähialueilla toimivat tukitahot yhteneväksi palvelupoluksi. Kehittämistyönä koollekutsuttiin tukitoimijat yhteen ja mietittiin yhdessä, miten yhteistyötä voisi alueellisesti kehittää ja miten opiskelijat saataisiin työllistymään paremmin ja helpommin. Ryhmään kuuluivat

Ammattiopisto Tavastian henkilökuntaa: opinto-ohjaaja, koulukuraattoreita, nuoriso-ohjaaja, erityisopettaja, erityisen tuen koordinaattori, opiskelijapalvelupäällikkö, opettajia ja uraohjaaja sekä yhteistyötahoja: ohjaamon koordinaattori, etsiviä nuorisotyöntekijöitä ja 4H: työpaja Tikistä työntekijöitä. Yhteensä tapaamiseen osallistui 18 henkilöä. Ensin kehittämistyön tekijä kertoi kehittämistyöstä ryhmälle. Tapaamisessa esiteltiin jo olemassa olevat toiminnot opiskelijoiden työllistymiseksi Ammattiopisto Tavastiassa ja tukitahot. Tapaamisessa toteutettiin aivoriihityöskentelyä kehittämisideoiden luomiseksi. Lopuksi koottiin aivoriihityöskentelyssä kaksi kehittämisideaa eteenpäin vietäväksi ja jatkotyöskenneltäväksi Ammattiopisto Tavastialle.

### 8.1 Aivoriihityöskentely

Aivoriihityöskentely on yhteisöllinen menetelmä, joka sopii hyvin asiantuntijatyön kehittämiseen. Toimivat käytännön ratkaisut ja uudet ideat vaativat syntyessään tiedon siirtämisen ja soveltamisen lisäksi osallistujilta tiivistä yhteistyötä ja keskinäistä ymmärrystä. Yhteisölliseksi ideointimenetelmäksi kutsutaan tapaa, jolloin joukko ihmisiä luo yhdessä uusia näkökulmia luovuutta tukevalla menetelmällä. Aivoriihimenetelmä on yksi tunnetuimmista yhteisöllisistä menetelmistä ja siinä tuotetaan ideoita ryhmästä. Aivoriiheen osallistuu yleensä 6-12 henkeä. Aivoriihessä osallistujat keksivät vapaasti aiheeseen liittyviä ideoita. Menetelmään kuuluu osallistujien rohkaisu ajatukseen ilman kritiikkiä. Aivoriihen tavoitteena on saada mahdollisimman paljon ideoita, jotka kirjataan samalla ylös. Aivoriihikokoukseen kuuluu neljä vaihetta. Esivaiheessa laaditaan kokouksen tavoitteet. Lämmittelyvaiheessa vapaudutaan ennakkoluuloista ja ryhmänvetäjä kertoo kokouksen toimintaperiaatteet. Ideointivaiheen tarkoituksena on tuottaa vapaasti ideoita, joita ei arvioida tai arvotella laisinkaan. Ideat kirjataan kaikkien näkyville. Lopuksi on valintavaihe, jolloin edellisessä vaiheessa luotuja ideoita käsitellään kriittisesti ja arvioiden. (Ojasalo ym. 2014, 40, 44, 160-161.)

Moniammatillisen ryhmä aivoriihityöskentely oli keskustelevaa. Ideoita tuli paljon ja jokaisella osallistujalla oli jotain ideaa tuotavaan keskusteluun. Yleistä keskustelua nousi opiskelijoiden työnhakutaidoista. Opiskelijoilla on puutteita niin CV:iden kuin avoimien hakemusten tekemisen taidoissa. Työhaastattelutilanteisiin olisi hyvä olla valmistautunut, jotta osaisi toimia niissä. Työnhakutaitoja pitäisi vahvistaa, samoin

opiskelijoiden itsetuntoa. Itsetunnon ollessa vahva on helpompi menestyä työhaastatteluisissa. Keskustelussa tiedostettiin resurssipula työllistymisohjauksessa. Yhteistyötä on hyvä lisätä TE-toimiston, työvalmentajien ja henkilöstövuokrausfirmojen kanssa. Ammatillisen itsetunnon kehittämistä myös keskusteltiin ja siitä, miten moni opiskelija haluaa saada ammatillista osaamista tarpeeksi ennen töihin menoa. Opiskelijoiden pitäisi osata tuoda omia vahvuuksiaan esiin ja heidän pitäisi myös pystyä ottamaan itse osa vastuuta työllistymisessä.

Aivoriihen kysymyksenä oli, ”Miten saisimme opiskelijat helpommin ja paremmin työllistymään.” Opiskelijoille pitäisi tarjota mahdollisimman paljon työssäoppimista kolmantena vuonna. Yksilölliset polut opiskelijoiden opintojen suunnittelussa nousivat tärkeäksi osaksi työllistymisprosessia. Yhtenä ideana nousi se, että jo valmistuneita ja työllistyneitä opiskelijoita pyydetään eri aloille Ammattiopisto Tavastiassa kertomaan, miten ovat työllistyneet. Yksilöity tieto alakohtaisesti antaisi avaimia opiskelijoille omia työllistymismahdollisuuksia suunnitellessa. Aivoriihityöskentelyssä ryhmä ratkaisi ongelman suunnittelemalla niin sanotun ”pikatreffi-tapahtuman”, jossa valmistuneet opiskelijat pääsevät tutustumaan työnantajille. Ohjaamo Hämeenlinna otti järjestääkseen tapahtuman kesäkuun ensimmäisellä viikolla. Mukaan pyydetään työnantajia ja henkilöstövuokrausfirmoja. Opiskelijoille tiedotetaan tapahtumasta päätödistuksen välissä tiedotteella. Suunniteltiin myös yhteistyötä Ammattiopisto Tavastian ja ohjaamon kanssa jo aiemmin keväällä kutsumalla Ohjaamo Hämeenlinna Ammattiopisto Tavastian Ohjauspisteeseen. Sinne kutsutaan samalla valmistuvia opiskelijoita. Yhteistyötä Ohjaamo Hämeenlinnan kanssa tiivistetään tulevaisuudessa ja sinne pyritään ohjaamaan valmistuneita opiskelijoita, jotka eivät ole työllistyneet.

Aivoriihityöskentely on antoisaa ja osallistujia oli monesta eri ammattiryhmästä. Tämä mahdollisti sen, että näkemys opiskelijoiden työllistymiseksi oli hyvin kattavaa. Aivoriihityöskentelyn tuotos oli heti konkreettista toimintaa, joka päätettiin toteuttaa. Yhteistyö kaikkien välillä onnistui hyvin ja varmasti jatkotyöskentelyä syntyy.

## 9 KEHITTÄMISTYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Luottamuksellisuutta koskevat lupaukset annetaan tutkimukseen osallistujille tiedoksi tutkimuksen osallistuttaessa. (Kuula & Tiitinen 2010, 450). Kehittämistyöhön osallistujille kerrottiin kehittämistyön aihe, tarkoitus ja tavoitteet. Jokainen sai luettavakseen tiedotteen kehittämistyöstä. Tutkimuksen valmistuttua aineisto luvattiin tuhottavan.

Haastatteluaineiston luotettavuus määritellään sen laadun kautta. Esimerkiksi, jos vain osaa haastateltavista on haastateltu, nauhoituksen laatu on huonoa, litteroinnin säännöt muuttuvat tai aineiston luokittelu on tehty sattumanvaraisesti, aineisto ei ole luotettavaa. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 185.) Tämän tutkimuksen aineisto on luotettavaa ja sitä on käsitelty niin, ettei tutkimusaineiston laatu ole siitä kärsinyt.

Tutkijan pitää ottaa huomioon tutkimusta tehdessään reaktiivisuuden ongelma, jolla tarkoitetaan sitä, että tutkija tai tutkimusasetelma voivat vaikuttaa tutkimustuloksiin. Tutkijan asema ja mielenkiinnon kohteet saattavat vaikuttaa tutkimukseen osallistujiin. Tutkijan tiedostaessa ja ymmärtäessä reaktiivisuuden ongelman tehdessään tutkimustyötä ja analysoidessaan tuloksia, reaktiivisuutta voidaan pienentää, mutta ei täysin poistaa. (Kananen 2008, 122-123.)

Asiantuntijahaastattelujen analysoinnissa kehittämistyön tekijän oli tärkeää tiedostaa, että haastatteluaineistossa esitelty tapahtumankulku on aina erityisissä vuorovaikutustilanteissa tuotettu tulkinta aiheesta. Haastatteluissa esiin tuodut asiat ovat aina riippuvaisia haasteltavan asemasta sekä siitä, miten hän asemoi haastattelijan. Haastattelijan toiminta haastatteluissa saattaa myös vaikuttaa vastauksiin. Asiantuntijahaastatteluihin osallistuvien anonymiteetti on usein haastavaa, koska kentän toimijat on helppo tunnistaa. Tämä saattaa vaikuttaa osallisten sanomisiin. (Alastalo & Åkerman 2010, 381-383.)

Asiantuntijahaastattelua käytettäessä haastattelijan pitää tehdä perusteellinen pohjatyö, jotta haastattelut onnistuvat. Tässä kehittämistyössä tekijä tiesi aiheesta paljon. Haastattelut onnistuivat, koska haastateltavat saivat kertoa asioista hyvin yleisellä tasolla ilman yksityiskohtaisia ja konkreettisia kysymyksiä. Tekijä tiedosti myös, ettei johdattele haastateltavia ja kysymyksillä haluttiin uutta tietoa haastatteluissa.

Reliaabelius tarkoittaa, että tutkimus voidaan tarvittaessa toistaa ja tulos on samanlainen toistettaessa. Reliaabelius koskee myös tutkijaa ja hänen toimintaansa eli kuinka luotettavaa tutkijan analyysi on materiaalista. Tuloksia arvioitaessa on hyvä huomioida se, että haastattelut ovat haastattelijan ja haastateltavan yhteistoimintaa. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 187-189.)

Validius merkitsee sitä, että tutkimus tutkii, mitä sen on tarkoitus tutkia. Validiutta arvioitaessa on hyvä huomioida, että tutkimustulokseen liittyy jokaisen yksilön ja ympäristön erilaisuus. Tutkijan pitää pystyä kertomaan, miten hän on päätenyt kuvaamaan tuloksia. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 186-189.)

Kehittämistyön tekijä kertoi jokaiselle kehittämistyöhön osallistuvalla, että osallistuminen on vapaaehtoista ja vastaajien henkilöllisyyttä ei tuoda esiin. Osallistujille myös selvitettiin, että kaikki aineisto tuhoetaan kehittämistyön tekemisen jälkeen. Myöskään litteroitua tekstiä ei käytetä muuhun tutkimukseen. Tutkimuksessa ei tuotu esiin nimiä tai ammattinimikkeitä yhdessä vastauksien kanssa.

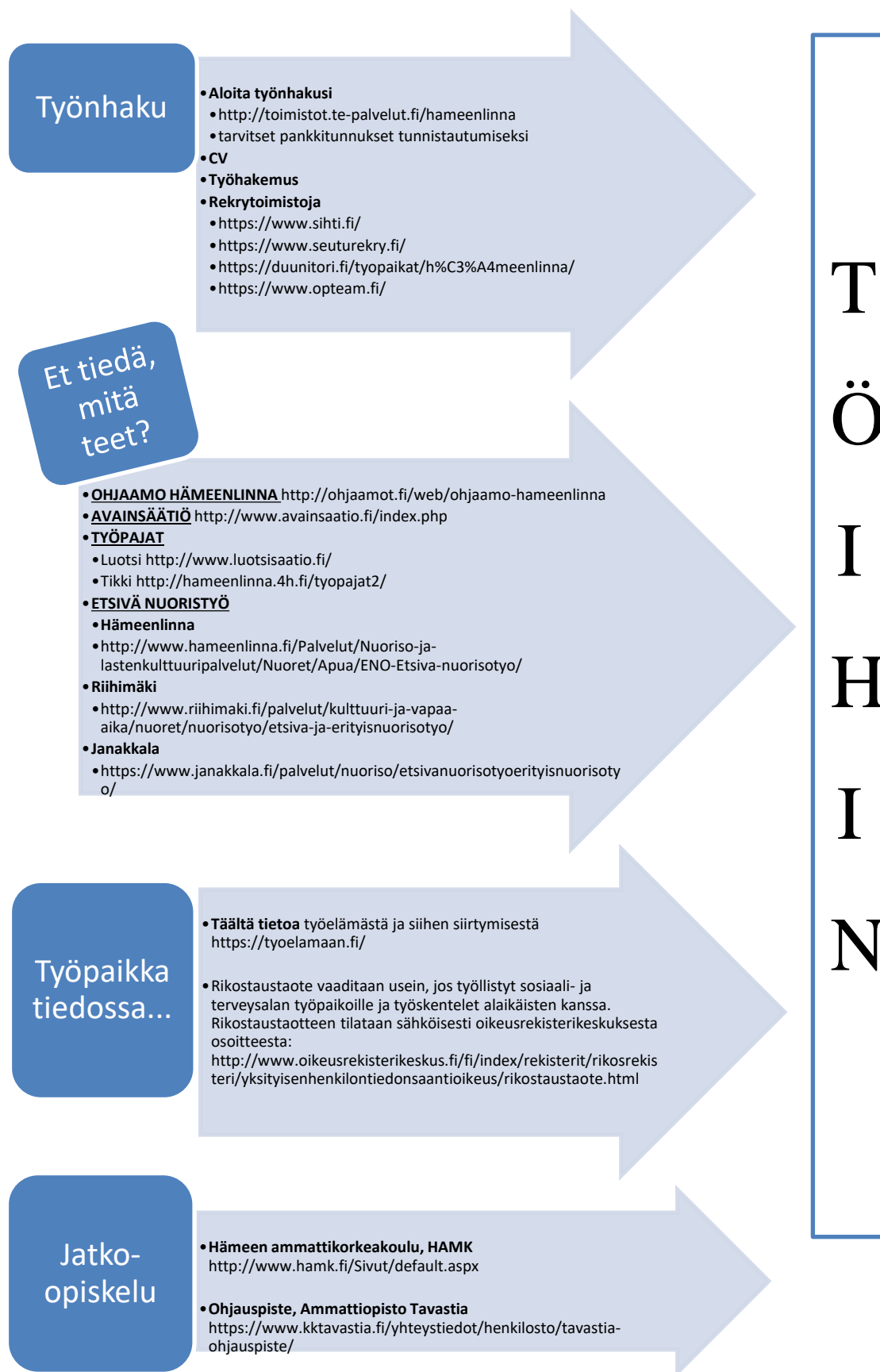
Tutkimustuloksia luodessaan tekijä toi oman sen hetkisen tiedon sekä muista lähteistä esiin tulleen tiedon tulkittavaksi. Faktoja luodessa analysointia jatkettiin litteroituun aineistoon perehtymisellä. Litteroitua aineistoa verrattiin muuhun aineistoon. Kehittämistyön analyysi on systemaattista ja läpinäkyvää.

## 10 PALVELUPOLUN KEHITTÄMINEN

Kehittämistyön aineistosta on noussut esiin tiedonkulun ongelma. Tietoa ei ole systemaattisesti jaettu kaikille. Tiedottamista ei ole suoraan annettu kenenkään vastuulle. Ammattiopisto Tavastiassa opiskelijoille jaetaan tietoa, mutta jokainen tekee sitä omalla tavallaan.

Kehittämistyön tavoitteena oli luoda palvelupolku opiskelijoiden työllistämiseksi. Päätettiin tehdä verkkosivu, jonne kerätään tietoa ja eri tahojen, jotka toimivat opiskelijoiden työllistämiseksi linkkejä. Ammattiopisto Tavastian markkinointipäällikkö ja

IT-tuki alkoivat suunnittelemaan sivustoa yhdessä tekijän kanssa. Sivuston on tarkoitus olla yksinkertainen ja helppo käyttää. Sivusto suunnitellaan opettajan työkaluksi, mutta myös opiskelijoille jaettavaksi. Sinne halutaan TE-toimiston ohjeet työnhaun aloittamisesta, etsivän nuorisotyön ja Ohjaamo Hämeenlinnan esittelyt sekä linkit terveydenhuoltoon, jatko-opiskeluihin, sosiaalitoimistoon ja asumispalveluihin. Sivustoon laitetaan myös valmiit CV:n ja avoimen työhakemuksen sähköiset pohjat ja ohjeita, miten työnhakutilanteissa toimitaan. Ammattiopisto Tavastialla on aiemmin toiminut ESR-hanke ”Avaimia Takuuseen”, joka on jo päättynyt keväällä 2015. Hankkeen materiaalia käytetään sivuston sisällössä muun muassa sähköisiä työhakemus- ja CV-pohjia sekä ohjeita, miten työnhakutilanteissa toimitaan ja miten työtä voi hakea. Ammattiopisto Tavastian nettisivuilta tulee ohjaus sivustolle sekä Wilma-tietojärjestelmään tulee pysyvä maininta tästä. Ammattiopisto Tavastian uraohjaaja ottaa sivustosta vastuun ja päivittää sivustoa tarpeen mukaan. Lopuksi kehittämistyön tuloksena yhdistettiin yhteistyökartta ja kehittämisideat opiskelijan palvelupoluksi, jota voi soveltaa mahdollisimman monen opiskelijan palvelupoluksi. Kuviossa 4. kootusti tahot, jotka auttavat Ammattiopisto Tavastiasta valmistuneita opiskelijoita työllistymään ja joiden pohjalta palvelupolku syntyy.



Kuvio 4. Ammattiopisto Tavastiasta valmistumisen jälkeiseen työllistymisen tukemisen tahot Hämeenlinnassa.



## 11 PÄÄTÖS JA KEHITTÄMISIDEOIDEN JULKAISEMINEN

Kehittämistyön tulokset ovat julkisia. Kaikille palveluverkoston kuuluville julkistettiin kootusti tahot, jotka auttavat Ammattiopisto Tavastiasta valmistuneita opiskelijoita työllistymään. Ammattiopisto Tavastian henkilökunnalle tiedotettiin tiedotteella sähköisesti sekä sähköpostilla että Ammattiopisto Tavastian nettisivuilla kehittämistyön tulokset ja tuotokset.

Kehittämisideat tuodaan esiin Ammattiopisto Tavastian johdolle. Kehittämisideoita toivotaan jatkotyöstettävän tulevaisuudessa opiskelijoiden työllistymisen parantamiseksi. Ohjaamo Hämeenlinna kanssa suunnitellaan työllistymistapahtumaa toteutettavaksi kevään 2018 aikana. Toteutukseen osallistuvat Ammattiopisto Tavastian ja Ohjaamo Hämeenlinnan henkilöstöä.

## 12 POHDINTAA JA KEHITTÄMISIDEAT

Tällä hetkellä opiskelijoiden työllistäminen on todella ajankohtainen asia. Moni oppilaitos miettii, mitä voisi tehdä helpottaakseen ja parantaakseen opiskelijoiden työllistymistä. Ammattiopisto Tavastiassa tehdään paljon hyvää opiskelijoiden työllistymiseksi. Viimeinen työpaikalla järjestettävä koulutuksen- jakso on tärkein opiskelijoiden työllistymisen kannalta. Viimeisellä jaksolla opiskelijat saavat omat taitonsa työnantajille näkyväksi ja työnantaja voi halutessaan palkata pian valmistuvan ammattilaisen. Myöskin kokemus mahdollisimman monesta eri työpaikasta vie opiskelijaa eteenpäin kohti työelämää.

Tässä kehittämistyössä käytettiin benchmarkkausta ja toimintaan tutustumista. Ammattiopisto Tavastian henkilöstön haastattelun aineistoa analysoimalla löydettiin kehitettäviä asioita. Tiedonkulussa on ollut haasteita. Tähän on tulevaisuudessa tulossa helpotusta, kun Ammattiopisto Tavastia siirtyy käyttämään Wilma-tietojärjestelmää, jonka kautta opiskelijat ja heidän huoltajansa ovat yhteydessä kouluun. Sieltä näkee muun muassa opintojen etenemisen, poissaolot ja sen kautta voidaan viestiä koulun ja kodin välillä. Opiskelijoiden saatavuus ja tiedonjakaminen heille helpottuu

järjestelmän kautta. Kun opiskelijat tietävät omista mahdollisuuksistaan ja vaihtoehtoista enemmän, on heidän helpompi niihin tarttua.

Tämän kehittämistyön voi toistaa, milloin vain rakenteen ja menetelmien puolesta. Toiminnan kehittyminen ja uusien tukimuotojen tuleminen muuttaa yhteistyötahoja. Uusia toimijatahoja luodaan koko ajan ja palvelurakenteet saattavat muuttua. Toistettavan tutkimuksen tuloksiin saattaisi vaikuttaa myös toiminnan kehittyminen, jolloin siltä osin tulokset ovat erilaisia. Mielenkiintoista olisi, jos tutkimuksellinen osio toistettaisiin jonkin ajan päästä ja verrattaisiin, onko reformi tuonut hyviä käytänteitä mukanaan ja onko tämän tutkimuksen kehittämisideat jalkautuneet ja syventyneet käytäntöön. Tutkimuksessa tulee hyvin esiin, mitä sen on tarkoitus tutkia ja tutkimus vastaa tutkimuskysymyksiin. Tekijä on tehdessään tiedostanut reaktiivisuuden ongelman. Tekijä on käyttänyt tutkijan päiväkirjaa ajatustensa ja ideoidensa koontipaikkana. Tekijä oli ennen haastatteluja miettinyt, että osallistuu haastateltavien keskusteluun, mutta ei anna omilla sanomisillaan suuntaa vastaajien vastauksiin. Tämä onnistui haastattelutilanteissa hyvin.

Osa-aikaisesta työllistymisestä puhutaan ja se nostetaan esiin usein. Mahtaako se kuitenkaan toimia niin kuin alun perin on ajateltu? On ammattialoja, joissa ei edes ajatella, että osa-aikainen työntekijä olisi ratkaisu rekrytoitaessa uusia työntekijöitä. Tulevaisuudessa tähän pitäisi panostaa. Saattaa olla, ettei ole työntekijöitä, jotka kykenevät kokoaikaiseen työntelemiseen. Tulevaisuudessa olisi hyvä, jos osa-aikaiseen työntelemiseen kannustettaisiin ja sitä voisi tehdä esimerkiksi työttömyyspäivärahan lisänä heti valmistumisen jälkeen. Tämä kannustaisi taloudellisestikin valmistuneita opiskelijoita toimimaan. Opiskelijalle varmistettaisiin tunne, ettei työntelemisestä joutuisi maksamaan, vaan siitä saisi lisää ansioita ja työkokemusta karttuksi samalla.

Kehittämistyön aineistoa kartoittaessa nousi esiin eri työntekijöiden toimesta, että osa opiskelijoista mieltää työttömyyspäivärahan suureksi rahaksi. Opiskelijalle ansio-työstä saatava palkka tuntuu kenties kaukaiselta ja tekemättä mitään saa jo kohtuullisen rahamäärän. Varsinkin, jos tätä rahamäärää vertaa opintotuen määrään. Opiskelijoita pitäisi kannustaa työnteekoon ennen opintojen päättymistä ja heti opintojen päättymisen jälkeen.

Alkukartoituksessa esiin nousi, että joskus haasteellisissa tilanteissa opiskelijat jäävät koululle suorittamaan työssäoppimista. Vaikkakin koululla suoritettava jakso lisää osaamista, työpaikalla oikeissa tilanteista saadut kokemukset ovat tärkeitä. Työpaikalla järjestettävä koulutus -jakson merkitys viimeisenä vuonna on todella suuri. Opiskelijat pääsevät näyttämään osaamisensa suoraan työnantajille ja samalla luovat kontakteja tulevaisuutta ja työllistymistä varten. Yksilöidysti työssäoppimispaikan suunnitteleminen yhdessä opettajan ja opiskelijan kanssa helpottaa työllistymistä valmistumisen jälkeen. Opettajan tulisi järjestelmällisesti pystyä suunnittelemaan työpaikalla järjestettävät koulutuksen -paikat yhdessä opiskelijoiden kanssa. Erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat tarvitsevat tukea tähän enemmän.

Hämeenlinnassa on paljon toimijoita, jotka toimivat Ammattiopisto Tavastiasta valmistuneiden työllistymiseksi. Hämeenlinna on keskikokoinen kaupunki, vuonna 2017 asukkaita oli 67850 asukasta (Kuntaliiton www-sivut 2018). Hämeenlinnan kokoisessa kaupungissa yhteistyön tekeminen eri toimijoiden välillä on suhteellisen helppoa, kun melkein kaikki toimijat tuntevat toisensa. Hämeenlinnassa on tulevaisuudessa tehostettava yhteistyötä ja tiedonkulkua.

Kehittämistyössä toteutettu aivoriihityöskentelyyn osallistui monta eri työntekijää. Tämänkaltainen yhteistyö on tulevaisuudessakin hyvä järjestää. Toimijat pystyvät suunnittelemaan yhdessä uusia tapoja toimia. Yhteistyöllä vältetään päällekkäistä toimintaa ja opiskelijoiden kannalta on hyvä, kun yhteistyö toimii. Näin pystytään ohjaamaan opiskelijoita paremmin. Opiskelijoiden työllistymisen haasteita voidaan lieventää pienillä teoilla. Mitään suuria rakenteellisia toimintaoja ei välttämättä tarvita, jos saadaan kaikki ”puhaltamaan yhteen hiileen” samaa tavoitetta kohden. Ohjaamo Hämeenlinna on hyvä esimerkki siitä, miten kootusti saadaan kaikki toimijat saman katon alle asiakkaiden saataville. Yhteistyö Ammattiopisto Tavastian kanssa tulevaisuudessa on varmasti yksi ratkaisu opiskelijoiden parempaan työllistymiseen.

Kehittämistyöllä päästiin tavoitteisiin. Palvelupolkuideaa kehitellään luomalla Koulutuskuntayhtymä Tavastian nettisivuille ohjeistus, miten opiskelija toimii valmistumisen jälkeen ja mistä on mahdollista saada tukea työnhakuun. Tietoa sivustosta jaetaan opettajille, jotka ohjaavat opiskelijoita heidän valmistuessaan. Opiskelijoiden ohjaus

työelämään on tulevaisuudessa helpompaa opettajille, kun Koulutuskuntayhtymä Tavastian sivuilla on kootusti kaikki toimijat näkyvillä.

Kehittämistyön ansioista yhteistyötä tiivistettiin Hämeenlinnassa. Yhteistyötahoja saatiin kehittämistyön toteutukseen hyvin osallistumaan. Tulevaisuudessa on kehitteillä työllistymistäpahtuma, johon kutsutaan työnantajia ja valmistuneita opiskelijoita. Tästä on hyvä lähteä kehittämään yhteistyötä opiskelijoiden työllistämisen parantamiseksi.

Tutkimuksessa tuli ilmi, että kaivattaisiin opiskelijoille ohjausta työllistymiseen liittyvissä asioissa. Ammattiopisto Tavastialla on opiskelijoille jo olemassa moniammatillinen tuki. Ammattiopistossa on aloittanut tammikuussa 2018 uraohjaaja. Uraohjaaja osana oppilaitoksen opiskelijapalveluita on hieno juttu. Uraohjaajan työllä tulee olemaan suuri merkitys opiskelijoiden työllistymisessä. Uraohjaaja on myös avainasemassa luodessaan yhteistyöverkoston Ammattiopisto Tavastian ja Hämeenlinnan eri toimijoiden välille. Tulevaisuudessa on hyvä pohtia, miten opiskelijoiden rajoitteet ja haasteet saataisiin työelämään tiedoksi niin, että niistä ei koituisi opiskelijalle itselleen haittaa esimerkiksi työnsaannissa- ja tekemisessä.

## LÄHTEET

- Ahonen, T, Eklund, K., Torppa, M. & Määttä, S. 2013. Ovatko oppimisvaikeudet uhka hyvinvoinnille? Teoksessa Reivinen, J & Vähäkylä, L (toim.). 2013. Ketä kiinnostaa? Lasten ja nuorten hyvinvointi ja syrjäytyminen. Helsinki: Gaudeamus oy & Suomen Akatemia. 97-110.
- Alastalo, M. & Åkerman, M. 2010. Asiantuntijahaastattelun analyysi: Faktojen jäljillä. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.). 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino ja tekijät. 372-392.
- Avain -säätiön www-sivut. Viitattu 9.1.2018. <https://www.avainsaatio.fi>
- EU:n rakennerahastojen hallintajärjestelmä, Eura 2007 www-sivut. Viitattu 30.3.2017. <https://www.eura2007.fi>
- Jolanki, O. & Karhunen, S. 2010. Renki vai isäntä? Analyysiohjelmat laadullisessa tutkimuksessa. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.). 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino ja tekijät. 395-410.
- Hamarus, P. & Landén, L. 2014. Syrjäyttääkö systeemi. Teoksessa Hamarus, P., Kanervio, P. Landén, L. & Pulkkinen, S. (toim.). 2014. Huuto! Lasten ja nuorten hyvinvoinnin puolesta. Jyväskylä: PS-kustannus. 187-188.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus ja tekijät.
- Hämeenlinnan kaupungin www-sivut. 2018. Viitattu 26.2.2018. <http://www.hameenlinna.fi>
- Hämäläinen, R., Liias, S., Taarna, V. & Valkama, A. (toim.). 2007. Erilaisen oppijan käsikirja. Jyväskylä: Erilaisten oppijoiden liitto ry. 180-199.
- Ikonen, O. & Virtanen, P. Henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma HOJKS. Teoksessa Ikonen, O. & Virtanen, P. (toim.). 2001. HOJKS Erilaisia oppijoita, erilaisia lähestymistapoja. Jyväskylä: PS-Kustannus. 36-51.
- Ikonen, O., Pirttimaa, R. & Virtanen, P. Yksilöllisyyden ja eriyttämisen vaatimusten huomioinnottaminen. Teoksessa Ikonen, O. & Virtanen, P.(toim.). 2001. HOJKS Erilaisia oppijoita, erilaisia lähestymistapoja. Jyväskylä: PS-Kustannus. 52-79.
- Kananen, J. 2008.Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu ja tekijät.
- Kontio, M. 2010. Moniammatillinen yhteistyö. Oulu: Tukeva-Hanke. Viitattu 26.2.2018. <http://www oulu.ouka.fi/seutu/tukeva/Moniammatillinen-julkaisu.pdf>
- Koulutuskuntayhtymä Tavastian www-sivut. 2018. Viitattu 27.2.2018. <http://www.kktavastia.fi>

Kronqvist, M. 2011. TYÖTÄ KOHTI Vaikeavammaisten nuorten aikuisen työllistymisen haasteet ammatillisen koulutuksen jälkeen. Ylempi AMK-opinnäytetyö. Viitattu 28.3.2017. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2011120417098>

Kuntaliiton www-sivut. 2018. Viitattu 27.2.2018. <http://kuntaliitto.fi>

Kuula, A. & Tiitinen, S. 2010. Eettiset kysymykset ja haastattelujen jatkokäyttö. Teoksessa Haastattelun analyysi. Hyvärinen, M. Nikander, P & Ruusuvuori, J. Tampere: Vastapaino ja tekijät.

Laatukeskus (suom.). 1998. Benchmarking käsikirja. Nopea oppiminen -ylivoimainen kilpailuetu. Alkuperäisteos -At lära av andra. Helsinki: Laatukeskus.

Lehtinen, U. 2001. Moniammatillisuuden vaatimus. Teoksessa Ikonen, O. & Virtanen, P. (toim.). 2001. HOJKS Erilaisia oppijoita, erilaisia lähestymistapoja. Jyväskylä: PS-Kustannus. 88-95.

Nuorisotakuun www-sivut: 2017. Viitattu 27.3.2017. <http://www.nuorisotakuu.fi>

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudella osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Opetushallituksen www-sivut. Viitattu 24.4.2017. [http://www.oph.fi/kehittamishankkeet/amatillisen\\_koulutuksen\\_reformi](http://www.oph.fi/kehittamishankkeet/amatillisen_koulutuksen_reformi)

Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut. Viitattu 24.4.2017. <http://minedu.fi/amis-reformi>

Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut. Viitattu 24.4.2017. <http://minedu.fi/rahoituksen-uudistus>

Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut. Viitattu 28.4.2017. <http://minedu.fi/documents/1410845/4586835/Reformisanasto/422f64af-4838-48c7-bff1-65baf0b48b48>

Oppimisympäristön www-sivut. 2017. Viitattu 12.10.2017. <https://oppimisymparisto.wikispaces.com/benchmarkkaus>

Oulun kaupungin www-sivut. 2017. Viitattu 27.3.2017. <https://www.ouka.fi>

Patama, P. 2007. Pitkäaikaistyöttömyyden taustalla saattaa löytyä oppimisvaikeutta. Teoksessa Hämäläinen, R., Liias, S., Taarna, V. & Valkama, A. (toim.). 2007. Erilaisen oppijan käsikirja. Jyväskylä: Erilaisten oppijoiden liitto ry. 291-294.

Pulkkinen, S. & Kanervio, P. ”Nuorten elämismaailma”. Teoksessa Hamarus, P., Kanervio, P. Landén, L. & Pulkkinen, S. (toim.). 2014. Huuto! Lasten ja nuorten hyvinvoinnin puolesta. Jyväskylä: PS-kustannus. 119-141.

Pulkkinen, S. & Kanervio, P. ”Koulun elämismaailma”. Teoksessa Hamarus, P., Kanervio, P. Landén, L. & Pulkkinen, S. (toim.). 2014. Huuto! Lasten ja nuorten hyvinvoinnin puolesta. Jyväskylä: PS-kustannus. 142-153.

Ruusuvuori, J. 2010. Litteroijan muistilista. Teoksessa Haastattelun analyysi. Hyvärinen, M. Nikander, P & Ruusuvuori, J. Tampere: Vastapaino ja tekijät. 424-431.

Salmela-Aro, K. & Tuominen-Soini, H. Koulu-uupumuksesta innostukseen? Teoksessa Reivinen, J & Vähäkylä, L (toim.). 2013. Ketä kiinnostaa? Lasten ja nuorten hyvinvointi ja syrjäytyminen. Helsinki: Gaudeamus oy & Suomen Akatemia. 242-254.

Sauristo, H. & Parikka E. Uudistuva sosiaalialan osaaminen. Sosiaalialan bloggaajat. Benchmarking-menetelmä työyhteisön kehittämisessä. 22.3.2014. Viitattu 12.11.2017. <https://blogit.metropolia.fi/uudistuva-sosiaalialan-osaaminen/2014/03/22/benchmarking-menetelma-tyoyhteison-kehittamisessa/>

Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut 2017. Viitattu 27.3.2017. <http://stm.fi>

Taskinen, P. 2012. Osatyökykyisillä on työhaluja terveysongelmista huolimatta. Tilastokeskuksen Hyvinvointikatsaus 4/2012. Viitattu 17.4.2017. [http://www.stat.fi/artikkelit/2012/art\\_2012-12-10\\_005.htm](http://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-12-10_005.htm)

Tilastokeskuksen www-sivut. 2018. Viitattu 21.4.2018. <http://www.stat.fi>

Tuominen, K. 1993. Benchmarking prosessiopas, Opi ja kehitä kilpailijoita paremmin. Tampere: Metalliteollisuuden Kustannus Oy

Valtion neuvoston www-sivut. 2018. Viitattu 27.3.2017. <http://www.tieto-anuorista.fi>

Vidgrén, M. Ammattioppilaitoksen opettajan näkökulma, opettamisen haasteita ammattioppilaitoksen opettajan näkökulmasta. Teoksessa Hamarus, P., Kanervio, P. Landén, L. & Pulkkinen, S. (toim.). 2014. Huuto! Lasten ja nuorten hyvinvoinnin puolesta. Jyväskylä: PS-kustannus. 53-60.

Tiedote

### MITEN TUETAAN ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVA OPISKELIJA TÖIHIN TOISEN ASTEEN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN JÄLKEEN?

Hei,

Ammattiopistosta valmistuvan opiskelijan on tärkeää päästä kiinni työelämään. Varsinkin erityistä tukea tarvitseva opiskelija tarvitsee ohjausta saadakseen itselleen sopivan työpaikan. Sinun asiantuntijuutesi on tärkeää, kun kehitetään opiskelijalle tarvittavaa polkua opintojen jälkeen työllistymisen helpottamiseksi.

Opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa kuntoutuksen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa ja opinnäytetyöni liittyy opintoihini. Aluksi kartoitan tilannetta haastatteleamalla suullisesti sekä sähköpostikyselyllä Ammattiopisto Tavastian työntekijöitä ja Hämeenlinnan ja lähialueiden toimijoita, jotka tukevat nuoria työllistymisessä. Kehittämistyössä benchmarkkaan muita ammattiopistoja ja kutsun koululle kehittämistyöhön yhteistyötahoja, jotka liittyvät opinnäytetyön aiheeseeni. Keräämäni aineiston ja opinnäytetyötä tehdessäni tulevat asiat käsittelem luottamuksellisesti. Osallistuminen opinnäytetyöhön on vapaaehtoista ja osallistujien henkilöllisyys ei esiinny missään. Haastatteluaineisto on vain minun käytössäni ja tuhoan sen opinnäytetyön valmistuessa. Minulla on myös oman organisaation lupa opinnäytetyön tekemiseen.

Työn tuloksena syntyy opiskelijan palvelupolku, jota voi soveltaa mahdollisimman monen opiskelijan palvelupoluksi. Opinnäytetyön tulokset ovat julkisia ja opiskelijan palvelupolut julkistan kaikille palveluverkostoon kuuluville päätöstilaisuudessa ja sähköisesti joko sähköpostilla tai mahdollisesti Ammattiopiston nettisivuilla.

Minuun voi ottaa yhteyttä, jos tulee kysymyksiä opinnäytetyöhöni tai aiheeseen liittyen.

Ystävällisesti

Eerika Ketonen

eerika.ketonen@kktavastia.fi

0504400482



## LIITE 2

Haastattelulomake Ammattiopisto Tavastian opinto-ohjaajille, uraohjaajalle ja erityisen tuen koordinaattorille.

### Valmistuvan ja valmistuneen opiskelijan tukeminen työllistymiseksi

Miten Ammattiopistossa Tavastiassa tuetaan valmistuvia opiskelijoita työllistymisessä? Vai tuetaanko?

Tuetaanko erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita eri tavalla kuin tavallisesti opiskelijoita?

Miten Ammattiopisto Tavastiassa kartoitetaan opiskelijan tuen tarve työllistymiseen, kun hän valmistuu?

Mitä toimintoja tehdään opiskelijoiden/erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työllistymiseksi?

Miten opiskelijoille tiedotetaan tuen saannista? Eri tukitahoista?

### Opiskelijoiden työllistymisen tukemisen yhteistyöverkostot

Mitä tukitahoja on Hämeenlinnan alueella?

Minkälaista yhteistyötä tehdään verkoston kanssa?

Miten yhteistyö toimii tukitahojen ja Ammattiopisto Tavastian välillä?

Miten tieto kulkee?

Miten toiminta etenee käytännössä?

Kuka on toiminnan alulle panija? Kenellä on vastuu?

### Kehittämisajatuksia

Miten Ammattiopisto Tavastia voisi tukea enemmän opiskelijoita työllistymään?

Miten erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat saataisiin työllistymään paremmin?

Miten yhteistyötä voisi kehittää?

Mikä yhteistyössä ei toimi, miten pitäisi tehdä?

Saate konsultoiville erityisopettajille sähköpostiin:

Moi!

Teen opinnäytetyötä liittyen opiskelijoiden työllistymiseen.

Erityisen tuen koordinaattorin kanssa sovimme, että kyselen teiltä kaikilta konsultoivilta erityisopettajilta toiminnasta, jota Ammattiopisto Tavastiassa tehdään opiskelijoiden valmistumisen yhteydessä. Erityisen tuen koordinaattori muistutti vielä, että tämän vuoden erityisopetuksen tavoite on työllistymisen tukeminen. Työni painottuu eritoten erityistä tukea tarvitseviin opiskelijoihin.

Ohessa liitteenä tiedote opinnäytetyöstäni sekä vastauslomake. Toivon mahdollisimman monen osallistuvan kyselyyn vastaamalla siihen ja palauttamalla sen minulle joko sisäisellä postilla tai sitten sähköpostilla.

Vastaaminen on vapaaehtoista ja käsittelen vastaukset luottamuksellisesti. Vastaajien henkilöllisyys ei tule julki työni missään vaiheessa ja tuhon vastaukset työni valmistumisen jälkeen.

Ystävällisin terveisin

Eerika Ketonen

Haastattelulomake Ammattiopisto Tavastian konsultoiville erityisopettajille.

Valmistuvan ja valmistuneen opiskelijan tukeminen työllistymiseksi

1. Miten Ammattiopistossa Tavastiassa tuetaan valmistuvia opiskelijoita työllistymisessä? Vai tuetaanko? Tuetaanko erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita eri tavalla?
2. Miten Ammattiopisto Tavastiassa kartoitetaan opiskelijan tuen tarve työllistymiseen, kun hän valmistuu?
3. Mitä toimintoja tehdään opiskelijoiden/erityisen tuen tarvitsevien opiskelijoiden työllistymiseksi?
4. Miten opiskelijoille tiedotetaan tuen saannista? Eri tukitahoista?

Opiskelijoiden työllistymisen tukemisen yhteistyöverkostot

1. Mitä tukitahoja on Hämeenlinnan alueella?
2. Minkälaista yhteistyötä tehdään verkoston kanssa?
3. Miten yhteistyö toimii tukitahojen ja Ammattiopisto Tavastian välillä?
4. Miten tieto kulkee Ammattiopisto Tavastian ja yhteistyötahojen välillä?
5. Kuka on toiminnan alulle panija? Kenellä on vastuu?

Kehittämisaatuksia

Miten Ammattiopisto Tavastia voisi tukea enemmän opiskelijoita työllistymään?

Miten erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat saataisiin työllistymään paremmin?

Miten yhteistyötä voisi kehittää?

Mikä yhteistyössä ei toimi, miten pitäisi tehdä?

Hämeenlinnan lähialueilla toimivien tukitahojen haastattelulomake

Valmistuvan ja valmistuneen opiskelijan tukeminen työllistymiseksi

Ammattikoulusta valmistuneiden asiakkaiden määrä?

Toiminta ammattikoulusta valmistuneiden kanssa?

Mitä toimintoja tehdään opiskelijoiden/erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työllistymiseksi?

Onko erityistä tukea saaneet opiskelijat huomioitu jotenkin?

Miten tieto erityistä tukea saaneista opiskelijoista kulkee? Onko tiedolla merkitystä?

Onko jotain haasteita liittyen ammattikoulusta valmistuneisiin erityistä tukea tarvitseviin opiskelijoihin?

Miten opiskelijoille tiedotetaan toiminnasta?

Opiskelijoiden työllistymisen tukemisen yhteistyöverkostot

Mitä tukijatahoja on Hämeenlinnan alueella?

Minkälaista yhteistyötä tehdään verkoston kanssa?

Miten yhteistyö toimii tukijatahojen ja Ammattiopisto Tavastian välillä?

Miten tieto kulkee?

Kehittämisajatuksia

Miten Ammattiopisto Tavastia voisi tukea enemmän opiskelijoita työllistymään?

Miten yhteistyötä voisi kehittää Ammattiopisto Tavastian ja teidän välillä?

Miten erityisopiskelijat saataisiin työllistymään paremmin?

Mitä toiveita tai ideoita olisi yhteistyön parantamiseksi? Toiminnan parantamiseksi?

## BENCHMARKKAUS, havaintolista

**Asiantuntijuus ja osaaminen ohjauksessa:**

1. Mitä toimintoja tehdään opiskelijoiden/erityisopiskelijoiden työllistymiseksi?
2. Miten työllistymisen ohjaus etenee, millaisia vaiheita siinä on?
3. Tuetaanko erityisopiskelijoita eri tavalla kuin tavallisesti opiskelijoita?
4. Ammattikoulusta valmistuneiden määrä? Arvio kuinka moni tarvitsee ohjausta?
5. Miten kartoitetaan opiskelijan tuen tarve, kun hän valmistuu?
6. Ketkä ohjaavat? Yhteistyötahot? Mitä tukijatahoja on alueella? Millainen verkosto on?
7. Onko vakiintunutta toimintaa? Mikä on koulun osa siitä? Mitä tehdään?
8. Millaisia asiantuntijoita työllistymisen ohjauksessa toimii? Mikä on ohjauksen henkilöstön osaaminen?
9. Mitä muita resursseja ohjauksessa hyödynnetään?
10. Miten ohjaus ja toiminta dokumentoidaan? Kuka vastaa dokumentoinnista?
11. Miten tiedonkulku ja yhteisöllinen työskentely on ohjaamisessa järjestetty? Miten tieto kulkee koulun ja työllistävien tahojen välillä?
12. Minkälaista yhteistyötä tehdään verkoston kanssa?
13. Miten yhteistyö toimii tukijatahojen välillä? Onko yhteistyössä jotain kehitettävää?
14. Miten ohjauksesta tiedotetaan opiskelijoille? Miten tietoa levitetään työntekijöille ja yhteistyöverkoston välillä?
15. Miten erityisopiskelijat saataisiin työllistymään paremmin?
16. Onko jotain haasteita liittyen ammattikoulusta valmistuneisiin erityistä tukea tarvitseviin opiskelijoihin?

**Peilaaminen Tavastialle:**

1. Miten suhteuttaisit Tavastian toiminnan benchmarkkauksen kohteena oleviin ammattiopistoihin?
2. Mitä asioita muiden ammattiopistojen työllistymisohjauksesta ja sen etenemisestä voisi hyödyntää Tavastialla?