



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Esimiesten ja työpaikkaohjaajien näkemyksiä tukipalveluista Van- taan nuorten tuetussa oppisopi- mustoiminnassa.

Eija Willman

2019 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Esimiesten ja työpaikkaohjaajien
näkemyksiä tukipalveluista Vantaan nuorten
tuetussa oppisopimustoiminnassa.**

Eija Willman
Sosionomi YAMK
Sosiaalialan käytäntöjen asiakaslähtöinen kehittäminen
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2019

Eija Willman

Esimiesten ja työpaikkaohjaajien näkemyksiä tukipalveluista Vantaan nuorten tuetussa oppisopimustoiminnassa.

Vuosi 2019

Sivumäärä 105

Vuoden 2018 alussa voimaan tulleen ammatillisen koulutuksen reformin myötä työpaikoilla tapahtuvaa nuorten kouluttamista, kuten oppisopimuskoulutusta, on haluttu lisätä entisestään. Vantaan nuorisopalveluilla on pitkä kokemus nuorten tuetun oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä ja koordinoimisesta paikallisesti. Nuorisopalveluissa 2000-luvun alkupuolella kehitetyn nuorten tuetun oppisopimuksen -mallin tarkoituksena on ollut tarjota työvaltainen kouluttautumismahdollisuus nuorille, jotka ovat riskissä syrjäytyä koulutus- ja työmarkkinoilta.

Tässä opinnäytetyönä tehdyssä kehittämistyössä kehitettiin olemassa olevaa nuorten tuetun oppisopimuksen toimintamallia. Kehittämistyössä selvitettiin millainen merkitys työpaikkojen esimiehille ja ohjaajille on sellaisilla tukipalveluilla, joita tarjoaa koulutuksen järjestäjän lisäksi ulkopuolinen taho, tässä tapauksessa nuorisopalvelut. Tavoitteena oli toimintatapoja yhdessä kehittämällä löytää hyviä käytäntöjä yhteistyöhön. Opinnäytetyö toteutettiin työelämän kehittämistoimintana ja sitä varten haastateltiin nuorten oppisopimustoimintaa tuntevia työnantajatahoja ja muita asiantuntijoita. Kehittämistyössä hyödynnettiin aineistona myös aikaisempia tutkimuksia, raportteja ja selvityksiä sekä opinnäytetyöntekijän pitkää käytännön kokemusta nuorten oppisopimustoiminnasta ja nuorten sosiaalisesta tukemisesta ja vahvistamisesta.

Tuloksista käy ilmi, että nuorten kouluttamiseen työpaikoilla suhtaudutaan pääsääntöisesti myönteisesti ja oppisopimuskoulutuksen katsotaan tuettuna soveltuvan hyvin myös nuorille. Työnantajat kokivat kuitenkin tarvitsevansa tiivistä tukea oppisopimusverkostosta kouluttaessaan nuoria työpaikalla. Nuorisopalveluiden kautta työnantajille tarjottu tuki koettiin tärkeäksi ja tukipalvelut toimivat pääasiallisesti hyvin. Eri toimijoiden roolit prosessissa kaipaavat kuitenkin vielä selkeyttämistä. Lisäksi tulosten perusteella on selvää, että työpaikkaohjaajien koulutusta tulisi tarkastella ja kehittää edelleen. Työpaikoilla toivottiin, että erityisesti koulutuksen järjestäjätaholta olisi saatavilla nykyistä enemmän koulutusta ja ohjausta.

Kehittämistyön tuloksena syntyi vuosikello, johon on koottu toimijoiden kannalta tärkeitä ja keskeisiä asioita, kuten yhteisiä tapaamisia sekä koulutustilaisuuksia. Lisäksi kehittämistyön tuloksena voidaan pitää kaikkia niitä hyviä ideoita ja käytänteitä, joita kehittämistyön aikana tuli esiin. Kehittämistyön tuloksia voidaan hyödyntää nuorten tuetun oppisopimustoiminnan tukipalveluiden suunnittelussa ja nuorten oppisopimustoiminnan kehittämisessä sekä Vantaalla, että laajemmin.

Asiasanat: koulutussopimus, nuorten tuettu oppisopimuskoulutus, oppisopimuskoulutus, työpaikkaohjaus

Eija Willman

Views of supervisors and workplace tutors on the support services for the supported apprenticeships of the youth in the City of Vantaa

Year 2019 Pages 105

The reform of vocational education and training, which came into force at the beginning of 2018, aims to further increase work-based education, such as apprenticeships, for young people. Vantaa Youth Services have a long experience in organizing and coordinating supported apprenticeship training for young people locally. Developed in the early 2000s in youth services, the model of a *supported apprenticeship for young people* has been designed to provide labor-intensive education opportunities for young people at risk of exclusion from the education and labor market.

The purpose of this Master's thesis was to develop an existing model of a supported apprenticeship agreement for young people. The aim of the development work was to find out what kind of meaning support services have for supervisors and workplace tutors when they are provided by youth services. The goal was to find good practices for cooperation by developing working methods together. The thesis was carried out as a workplace development activity and for this purpose employers' and workplace tutors familiar with the apprenticeship of young people and other experts were interviewed. The research work also utilized previous studies and reports, as well as the thesis worker's long-term practical experience in apprenticeship and youth social support and empowerment of young people.

The results show that workplaces have a very positive attitude towards training young people in the workplace and apprenticeships were also considered to be well suited to young people. However, employers felt that they needed more support from the apprenticeship network to train young people in the workplace. The support provided to employers through youth services was seen as important and the support services functioned well in general. However, the roles of different parties in the process still need clarification. In addition, it is clear based on the results that the training of workplace tutors should be further explored and developed. In the workplace, it was hoped that more training and guidance would be available, especially from the training provider.

As a result of the development work, a year clock has been created. It brings together important issues for the actors, such as joint meetings and training events. In addition, all the good ideas and practices that emerged during the development work can also be considered as a result of the development work. The results of the development work can be used to design and develop support services for young people's supported apprenticeship, both in Vantaa and more widely.

Keywords: training agreement, supported apprenticeship training for young people, apprenticeship training, workplace tutoring

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Tarve ja taustaa kehittämistyölle	8
2.1	Toimintaympäristö.....	11
2.2	Vantaan nuorisopalvelut	11
2.3	Vantaan nuorten työpajatoiminta - nuorten aikuisten palvelut	12
2.4	Vantaan nuorten tuettu oppisopimustoiminta -hyvä sosiaalinen innovaatio	13
3	Kehittämistyön tavoitteet ja tarkoitus	15
4	Kehittämistyön tietoperusta ja käsitteet	16
4.1	Aikaisemmat tutkimukset ja muu kirjallisuus.....	16
4.2	Keskeiset asiasanat ja käsitteet.....	21
5	Oppisopimuskoulutus meillä ja muualla.....	21
5.1	Kolme oppisopimuskoulutuksen mallia Euroopasta	22
5.2	Oppisopimuskoulutus Suomessa	24
5.3	Oppisopimuskoulutus työnantajan näkökulmasta	26
5.4	Työpaikkaohjaus oppisopimuskoulutuksessa	27
6	Oppisopimus nuorten koulutusväylänä - haasteita ja mahdollisuuksia	28
6.1	Nuoren kasvuun ja keskeneräisyyteen liittyvät haasteet oppisopimuskoulutuksen näkökulmasta	29
6.2	Koulutussopimus	31
6.3	Tuettu oppisopimus.....	33
6.4	Työpaikalle tarjottava tuki Vantaan nuorten tuetussa oppisopimuksessa	34
7	Kehittämistyön toteuttaminen	36
7.1	Haastattelu tutkimusmenetelmänä.....	39
7.2	Ryhmähaastattelu ja fokusryhmä	40
7.3	Fokusryhmähaastatteluiden ja työpajan toteuttaminen.....	40
7.4	Aineiston analyysi.....	42
8	Kehittämistyön tulokset	47
8.1	Työnantajien suhtautuminen nuorten oppisopimuskoulutukseen	47
8.2	Työnantajien perehdytys- ja koulutus oppisopimuskoulutuksessa -esimiehet	52
8.3	Työnantajien perehdytys- ja koulutus oppisopimuskoulutuksessa - työpaikkaohjaajat	55
8.4	Tukipalveluiden merkitys ja tarve nuorten tuetussa oppisopimuksessa	58
8.5	Kehittämisideoita ja ehdotuksia	61
8.5.1	Tiiviimpi yhteydenpito ja säännölliset tapaamiset.....	61
8.5.2	Ohjaajan aloituspaketti ja tuetun oppisopimuksen nettisivut	62
8.5.3	Hakeutumiskriteerien muuttaminen nuorten tuetussa oppisopimuksessa ..	62

8.6	Yhteenveto keskeisistä tuloksista	63
9	Johtopäätökset ja pohdinta	65
9.1	Tukipalvelut nuorten tuetussa oppisopimuksessa - hyvät käytänteet ja kehittämistä vaativat asiat	65
9.2	Nuorten valikoitumisesta ja soveltuvuudesta tuettuun oppisopimukseen	68
9.3	Esimiesten ja työpaikkaohjaajien tarpeita oppisopimuskoulutuksessa	72
9.4	Tiiviimpi yhteydenpito ja säännölliset tapaamiset	77
9.5	Ohjaajan aloituspaketti ja tuetun oppisopimuksen verkkosivut	80
9.6	Maahanmuuttajataustaisten nuorten kouluttautuminen oppisopimuksella	81
10	Luotettavuusarviointi ja eettinen pohdinta	83
11	Lopuksi	87
	Lähteet	91
	Kuviot	100
	Taulukot	100
	Liitteet	101

1 Johdanto

Nuorten koulutuksesta ja työelämästä syrjäytymistä ehkäisevien toimintojen kehittäminen on jatkuvasti tärkeää ja merkityksellistä. Toimiva koulujärjestelmä on hyvinvointiyhteiskunnalle välttämätön, sillä se luo sille muun muassa inhimillistä pääomaa ja sitä kautta mahdollistaa taloudellista kasvua ja kestävyyttä (Hiilamo, Niemelä, Pykälä, Riihelä & Vanne 2012, 79). Koulutusaste taas vaikuttaa työllistymismahdollisuuksiin ja muun muassa Kangas, Palme & Kainu (2015, 83) väittävätkin koulutuksen olevan yhteiskunnallisen aseman kannalta yksi merkittävimmistä määrittävistä tekijöistä. Tutkimusten ja selvitysten (Ks. Esim. Sirniö 2016; Paananen, Ristikari, Merikukka, Rämö & Gissler 2012, 26; Myrskylä 2009.) valossa tiedetään myös, että vanhempien sosioekonominen tausta määrittelee edelleen usein heidän lastensa koulutustasoa ja tulotasoa. Koulutuksen ja työn ulkopuolelle jääminen altistaa nuoren monelle syrjäytymisen riskitekijälle ja maan sisäisen turvallisuuden näkökulmasta ollaankin huolissaan erityisesti nuorten aikuisten syrjäytymisen ja huono-osaisuuden kasaantumisesta. Nuorten syrjäytyminen on paitsi inhimillinen tragedia, se saattaa myös pahimmillaan johtaa laaja-alaisiin yhteiskunnallisiin ongelmiin, kuten nuorten aiempaa suurempaan radikalisoitumiseen sekä ääriliikkeiden vahvistumiseen. (Sisäministeriö 2017, 22-29.)

Sisäministeriön (2017, 22-29) mukaan OECD:n (Organisation for Economic Cooperation and Development) *Education at a Glance 2016*-raportissa todetaan, että koulutuksen ja työelämän ulkopuolella olevien nuorten osuus Suomessa on noussut vuodesta 2011 alkaen ja jopa yli viidennes 20-24-vuotiaista miehistä ei ole töissä tai osallistu koulutukseen. Koulutuksen läpäisyä koskevassa seurannassa (Aho & Mäkiäho 2014, 65) on havaittu, että sellaiset nuoret, jotka eivät jatkaneet opintojaan peruskoulun jälkeen, olivat usein työn ja koulutuksen ulkopuolella myös viiden vuoden seuranta-ajan jälkeen. Esimerkiksi nuorilla miehillä jääminen perusasteen varaan kasvattaa työttömyysriskiä kuusinkertaiseksi lukiokoulutukseen verrattuna. Kouluttamattomuuden ja työttömyyden katsotaankin yleisesti olevan riski kasautuvaan huono-osaisuuteen aikuisuudessa ja koulutuksella on havaittu olevan itsenäistä merkitystä, kun huono-osaisuus on vakioitu. (Sipilä, Kestilä & Martikainen 2011.)

Vantaan nuorisopalveluissa lähdettiin kehittämään 2000-luvun alkupuolella nuorten tuetun oppisopimuksen mallia, jonka tarkoituksena oli tarjota työvaltainen kouluttautumismahdollisuus nuorille, jotka olivat riskissä syrjäytyä koulutus- ja työmarkkinoilta. Niin sanottu Vantaan malli on sittemmin tunnustettu hyvänä nuorten syrjäytymistä ehkäisevänä toimintamallina sekä paikallisesti, että valtakunnallisesti ja sen hyviä toimintatapoja ja periaatteita on kopioitu laajalti. Tässä opinnäytetyön raportissa kuvatun kehittämistyön tarkoituksena oli kehittää olemassa olevaa nuorten tuetun oppisopimuksen mallia selvittämällä millainen merkitys työpaikkojen esimiehille ja ohjaajille on sellaisilla tukipalveluilla, joita tarjoaa työpaikan- ja

koulutuksen järjestäjän lisäksi ulkopuolinen taho, tässä tapauksessa nuorisopalvelut. Kehittämistyön tavoitteena oli toimintatapoja yhdessä kehittämällä löytää hyviä käytäntöjä yhteistyöhön.

2 Tarve ja taustaa kehittämistyölle

Suomen sisäministeriön sisäisen turvallisuusstrategiaraportin (2017, 29) mukaan maamme keskeisin turvallisuuden haaste on yhä laajeneva ja monimuotoistuva syrjäytyminen. Syrjäytyminen on yksilön kannalta traagista ja se on myös merkittävä taloudellinen menetys julkiselle taloudelle. Terveys- ja hyvinvoinninlaitoksen ja Sitran yhdessä tekemän tutkimuksen mukaan pelkän perusasteen varaan jäävistä nuorista aiheutuu julkishallinnolle elinaikanaan keskimäärin 230 000 - 370 000 euron menetys, riippuen siitä miten paljon riskitekijöitä heille kasaantuu. (Hilli, Ståhl, Merikukka & Ristikari 2017, 673.) Nuorten kouluttautumisen edistämisen ja sitä kautta nuorten työllistymisen tukemisen, katsotaankin olevan tärkeää sekä nuorten yhteiskuntaan sijoittumisen, syrjäytymisen ehkäisyn, että tulevaisuuden työvoimatarpeen varmistamisen näkökulmasta. Tätä on korostettu myös muun muassa hallituksen koulutuspoliittisissa linjauksissa, aikaisemmissa lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelmissa (2007-2011 & 2012-2015) sekä viimeisimmässä valtakunnallisen nuorisotyön ja -politiikan ohjelmassa vuosille 2017-2019.

Suomessa on viime vuosien aikana käyty paljon keskustelua suomalaisesta koulutusjärjestelmästä ja sen tilasta. Koulutusjärjestelmämme on tunnustetusti kuulunut maailman parhaimpiin ja tasa-arvoimpiin, mutta menneen vuosikymmenen aikana monet tahot ovat olleet oikeutetusti huolissaan siitä, miten säilytämme koulutuksen ja osaamisen tason sekä koulutuksellisen tasa-arvon korkeana myös tulevaisuudessa, kun koulutuksen saralla on tehty mittavia taloudellisia leikkauksia ja nuo leikkaukset ovat jatkuneet aina näihin päiviin saakka.

Yleinen heikko taloustilanne sekä Suomessa, että koko Euroopassa on näkynyt pitkälle 2010-luvun puolelle muun muassa nuorten korkeina työttömyyslukuina. Vuonna 2009-2011 Suomessa koettiin työllisyyden väliaikainen elpyminen, mutta työttömien nuorten määrä on silti ollut samankaltainen jo hyvin pitkään (Alatalo ym. 2017, 18). Vielä vuoden 2015 lopulla 25-29-vuotiaiden työttömien nuorten määrä Suomessa oli kasvussa, vaikka alle 25-vuotiaiden työttömyys kääntyikin jo lievään laskuun (Helsingin kaupunki 2016). Tällä hetkellä näyttäisi siltä, että ollaan menossa parempaan suuntaan. Toukokuun 2019 työllisyyskatsauksen mukaan työttömyys on vähentynyt kaikissa ikäryhmissä, paitsi alle 20-vuotiailla (Työ- ja elinkeinoministeriö, työllisyyskatsaus 2019).

Nuorisotyöttömyyden ja nuorten kouluttautumisen väliseen yhteyteen on kiinnitetty paljon tutkimuksellista huomiota ja koulutuksella on todettu olevan suuri merkitys muun muassa sen

kannalta, kuinka pitkä työuran ennuste on tai kuinka pitkiä työttömyysjaksot työuran aikana ovat. Yksi yleisesti tunnustettu nuorten työttömyyteen liitetty syy onkin juuri koulutuksen puute. Ne nuoret, jotka jäävät perusasteen varaan, saattavat joutua koulutettuja nuoria helpommin heikkoon ja epävarmaan asemaan työmarkkinoilla. (Sipilä ym. 2011; Myrskylä 2017, 33-36.)

Sanotaan, että osaamisen kehittamisestä ja ihmisten ammattitaidon ylläpitämisestä huolehtiminen on erityisen tärkeää silloin, kun aika on taloudellisesti tiukka. Suomessa on viime vuosina tehty sellaisia koulutuksellisia uudistuksia, joiden avulla pyritään, säästöistä huolimatta, parantamaan koulutuksen vaikuttavuutta sekä turvaamaan suomalaisen koulutuksen laatu ja korkea osaamisen taso myös tulevaisuudessa. Ammatillisen koulutuksen reformin myötä vuoden 2018 alussa uudistettiin muun muassa koulutuksen järjestämiseen liittyviä toimintatapoja sekä ammatillista koulutusta koskeva lainsäädäntö. Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) kumosi vanhat lait ammatillisesta peruskoulutuksesta (630/1998) ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/1998). Yksi kokonaisuudistusta koskeva muutos on myös nuorten työpaikoilla tapahtuvan oppimisen, kuten oppisopimuskoulutuksen, lisääminen entisestään. (Opetushallitus, ammatillisen koulutuksen reformi - tietopaketti ohjaajille 2018.) Haapakorven & Virtasen (2015, 61) mukaan oppisopimusta onkin käytetty huonoina taloudellisina aikoina erityisiin yhteiskunnan ja työmarkkinoiden ongelmatilanteisiin. Sillä on muun muassa pyritty tukemaan työllistymismahdollisuuksia sekä uudelleen kouluttautumista työvoimapula-aloille.

Oppisopimus on Suomessa perinteisesti mielletty aikuisten, jo työelämässä olevien joustavaksi ja käytännönläheiseksi koulutusmuodoksi, ja nuorten sekä nuorten aikuisten kouluttautuminen oppisopimuksella on edelleen melko vähäistä. Näin on ainakin, jos sitä vertaa aikuisten oppisopimuskoulutettavien määrään vuosittain. Useimmiten suomalainen oppisopimusopiskelija on yli 30-vuotias henkilö, jolla on jo alan työkokemusta. Lisäksi monella oppisopimuskoulutettavalla on myös aikaisempi ammatillinen tutkinto. Vuonna 2015 noin 80 prosenttia kaikista oppisopimusopiskelijoista oli yli 25-vuotiaita. (Opetushallitus, tilastotietoja 2017; Leino 2011, 89.) Oppisopimuskoulutuksesta ei ainakaan toistaiseksi olla saatu realistista ja varteenotettavaa vaihtoehtoa nuorten kouluttautumisen väyläksi Suomessa. Tähän lienee monia syitä, mutta muun muassa Norontaus (2016, 154-157) on todennut tutkimuksessaan, ettei työpaikoilla ole riittävästi kasvatus- ja ohjausosaamista koskien nuoria oppisopimusopiskelijoita. Myös Leino (2011, 95-96) on todennut erityisesti juuri ohjaukseen ja oppimiseen liittyvän tuen mallien kehittämisen olevan iso haaste oppisopimuskoulutuksen toteuttamisessa. Osittain näistä syistä johtuen työpaikat eivät ole ottaneet koulutettavakseen kokemattomia ja paljon tukea tarvitsevia nuoria. Yritykset ovat kuitenkin yleisesti kiinnostuneita tarjoamaan oppisopimuskoulutusta yhä enemmän. Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) mukaan joka kymmenes EK:n jäsenyritys arvioi, että oppisopimuksen käyttö heidän jäsenyrityksissään kasvaisi vuosina 2016-2018 verrattuna edellisiin vuosiin (EK 2016, 6).

Nuoret itse ovat hyvin kiinnostuneita oppisopimuskoulutuksesta ja kysyntää sille on paljon. Nuorisotakuuta valmisteleva työryhmä teetti vuonna 2011 nuorille suunnatun kyselyn, johon vastasi yli 6000 nuorta. Tuloksista selvisi muun muassa, että nuoret toivoivat enemmän mahdollisuuksia hankkia ammatillinen koulutus käytännönläheisemmin, esimerkiksi oppisopimuksella. Kyselyyn vastanneista nuorista jopa puolet oli halukkaita kouluttautumaan työvaltaisesti, oppisopimuksella. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 20.) Aikaisemmissa selvityksissä työpaikalla tapahtuvan kouluttautumisen on myös todettu lisäävän opiskelijoiden motivaatiota ja lisäksi he työllistyvät paremmin (Räisänen 2006).

Olen työskennellyt nuorten ammatillisen koulutuksen ja erityisesti nuorten oppisopimustoiminnan parissa usean vuoden ajan. Olen työssäni saanut nähdä, miten työttömille nuorille suunnatulla, tuetulla oppisopimuskoulutuksella saadaan parhaimmillaan aikaan merkittäviä syrjäytymistä ehkäiseviä tuloksia. Hyvällä työssä oppimisen mallilla, kuten oppisopimuskoulutuksella, voidaan ratkaista monta haastetta samanaikaisesti. Nuori saa koulutuksen ajalta toimeentulon ja kouluttautuu haluamaansa ammattiin. Kouluttautuminen ehkäisee tutkitusti syrjäytymistä ja koulutuksen sekä työkokemuksen kautta nuorella on paremmat mahdollisuudet sijoittua avoimille työmarkkinoille. Nuorisotyöttömyys vähenee ja valtiotasolla saadaan verotuloja ja edistetään nuorten perheiden hyvinvointia. Työnantajapuolella taas saadaan osaavaa työvoimaa, joka osaltaan mahdollistaa elinkeinoelämän kasvua ja kehitystä. (Laasanen, Willman & Kaitanen 2011.)

Työpaikalla tapahtuvaa nuorten koulutusta kehittämällä ja työnantajia tukemalla voidaan tulevaisuudessa yhä paremmin ehkäistä nuorten ja nuorten aikuisten, erityistä tukea tarvitsevien ja maahanmuuttajien koulutuksellista syrjäytymistä. Tätä tavoiteltaessa meidän olisi kuitenkin pystyttävä kehittämään oppisopimuskoulutusta niin, että sen pariin voidaan ohjata yhä enemmän myös alle 25 - vuotiaita nuoria. Jos haluamme lisätä työpaikoilla tapahtuvaa kouluttautumista, on myös selvää, että meidän on pystyttävä entistä paremmin tukemaan työnantajia sekä työpaikkaohjaajia tässä tehtävässä.

Kehittämistyössä lähdettiin selvittämään, millainen merkitys nuorisopalveluiden kautta työpaikoille tarjottavalla tuella Vantaan nuorten tuetuissa oppisopimuksissa työnantajien mielestä on. Tarkoituksena oli kuulla millaista tukea esimiehet ja työpaikkaohjaajat toivovat ja kokevat tarvitsevansa kouluttaessaan nuoria työpaikalla oppisopimusmuotoisesti, ja pohtia yhdessä heidän kanssaan sitä, millaisia hyviä toimintatapoja kehittämällä pystymme sujuvoittamaan yhteistyötä. Vantaan nuorten tuetussa oppisopimuksessa kaikkien nuorten työnantajana toimii Vantaan kaupunki. Työnantajataholla viitataan tässä opinnäytetyön raportissa jatkossa sekä kaupungin työpaikkojen esimiehiin, että työpaikkaohjaajiin.

2.1 Toimintaympäristö

Kehittämistyö toteutettiin Vantaan kaupungilla, sivistystoimen toimialalla ja nuorisopalveluiden tulosalueella. Kaupungin organisaatorakenne koostuu viidestä toimialasta, joita sivistystoimen lisäksi ovat: kaupunginjohtajan, konserni- ja asukaspalveluiden, sosiaali- ja terveydenhuollon, maankäytön-, rakentamisen- ja ympäristön toimialat. Lisäksi Vantaan kaupunkikonserniin kuuluu (syyskuussa 2016) noin 64 yhteisöä, joista 37 on tytäryhteisöä, 14 osakkuusyhtiötä ja 8 kuntayhtymää. (Vantaan kaupunki 2019a.) Vantaan kaupungilla on lähes 12 000 työntekijää ja kaupunkia johtaa kaupunginjohtaja sekä viisi apulaiskaupunginjohtajaa (Vantaan kaupunki 2019b).

2.2 Vantaan nuorisopalvelut

Vantaan nuorisopalveluiden tulosalue kuuluu Vantaan kaupungin sivistystoimen toimialaan. Sivistystoimen alaisuudessa työskentelee reilut 5 300 henkilöä (vuonna 2017), joka on lähes puolet koko kaupungin henkilöstöstä. (Vantaan kaupunki 2019c.) Nuorisopalveluiden tulosalueeseen kuuluvat yhteiset palvelut, hankkeet ja kehittäminen, alueellinen nuorisotyö sekä työpajatoiminta ja etsivä nuorisotyö. Nuorisopalveluiden toiminta-ajatuksena ja perustehtävänä on hyvin tehdyllä nuorisotyöllä parantaa vantaalaisten nuorten elinoloja ja luoda edellytyksiä kansalaistoiminnalle. Nuorisotyön keinoin tuetaan muun muassa nuorten kasvua ja terveitä elämäntapamalleja sekä kehitetään vantaalaista kasvu ympäristöä avoimeksi, laadukkaaksi ja turvalliseksi. Nuorisopalveluissa huolehditaan nuorisopoliittisin keinoin myös siitä, että vantaan nuorilla on käytettävissään monipuoliset palvelut sekä oppimis- ja harrastusmahdollisuudet. Nuorisopalveluiden visiona on, että ”Vantaa on osaavien ja osallistuvien nuorten kotikaupunki, jossa hyvin tehdyllä nuorisotyöllä tuetaan nuorten kasvua ja oppimista oman ikäkauden vaatimalla tavalla.” (Vantaan kaupunki 2019d.) Kuviossa 1. on esitetty nuorisopalvelut osana sivistystoimen toimialaa.



Kuvio 1: Nuorisopalvelut osana sivistystoimen toimialaa (Vantaan kaupunki 2019)

2.3 Vantaan nuorten työpajatoiminta - nuorten aikuisten palvelut

Vantaan nuorisopalveluissa on toteutettu nuorten työpajatoimintaa pitkään, jo yli 30 vuotta. Työpajatoiminta Vantaalla perustuu nuorisolakiin (L1285/2016, 13§), jossa työpajatoiminnan tehtäväksi on määritelty nuorten valmiuksien parantaminen valmennuksen avulla, jotta he pääsisivät koulutukseen, suorittaisivat koulutuksen loppuun, pääsisivät työelämään tai muuhun tarvitsemaansa palveluun. Työpajatoiminnan tarkoituksena on myös parantaa nuorten elämönhallintataitoja sekä edistää heidän kasvuaan, itsenäistymistään ja osallisuuttaan yhteiskuntaan. Vantaan kaupungin strategioissa työpajatoiminta on nähty osana nuorten koulutus- ja yhteiskuntatakuuta, eli nuorisotakuuta. Toiminta on jo pitkään ollut vakiintunutta ja verkostomaista. Ratkaisuja nuorten työllisyys- ja koulutuskysymyksiin etsitään yhdessä kaupungin sivistystoimen, keskushallinnon ja sosiaalitoimen sekä työvoimahallinnon kanssa. Vantaan nuorisopalveluissa nuorten työpajatoiminnan rakenne on laaja ja pitää sisällään monenlaisia palveluja. Palvelut ovat helposti tavoitettavia ja kynnys on matala. Palveluiden kehittämisessä lähdetään aina vantaalaisten nuorten tarpeista ja sosiaalisen vahvistamisen periaatteista sekä integroinnin ajatuksesta, joka korostaa nuorisotyöllistä näkökulmaa. Kuviossa 2. on esitetty työpajatoiminnan sijoittuminen osana nuorisopalveluiden tulosaluetta.



Kuvio 2: Työpajatoiminta osana nuorisopalveluiden tulosaluetta (Vantaan kaupunki 2019)

Vantaan nuorten työpajatoiminnan nimi muuttui vuoden 2019 alussa. Nykyisin puhutaan nuorten aikuisten palveluista, jotka pitävät sisällään useita nuorille aikuisille suunnattuja palveluita ja kokonaisuuksia, kuten nuorten työpajatoiminnan. Nimimuutosta ei kuitenkaan vielä ole tehty kaupungin verkkosivuilta löytyvään organisaatiokaavioon.

2.4 Vantaan nuorten tuettu oppisopimustoiminta -hyvä sosiaalinen innovaatio

Vuonna 2011 asetettiin työryhmä valmistelemaan valtakunnallista nuorten yhteiskuntatakuuta, (nykyinen nuorisotakuu) ja tuolloin Vantaan nuorisopalveluiden tuetun oppisopimuksen malli oli ainoa käytännön esimerkki, joka merkittävänä nuorten syrjäytymistä ehkäisevänä toimenpiteenä ja hyvänä esimerkkinä, nostettiin nuorisotakuuta valmistelleen työryhmän raporttiin (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 34). Samaan aikaan myös työmarkkinajärjestöt (2012) esittelivät omat ehdotuksensa nuorten työllisyyden edistämiseksi. Myös he nostivat Vantaan mallin esiin nuorisotakuusuosituksissaan.

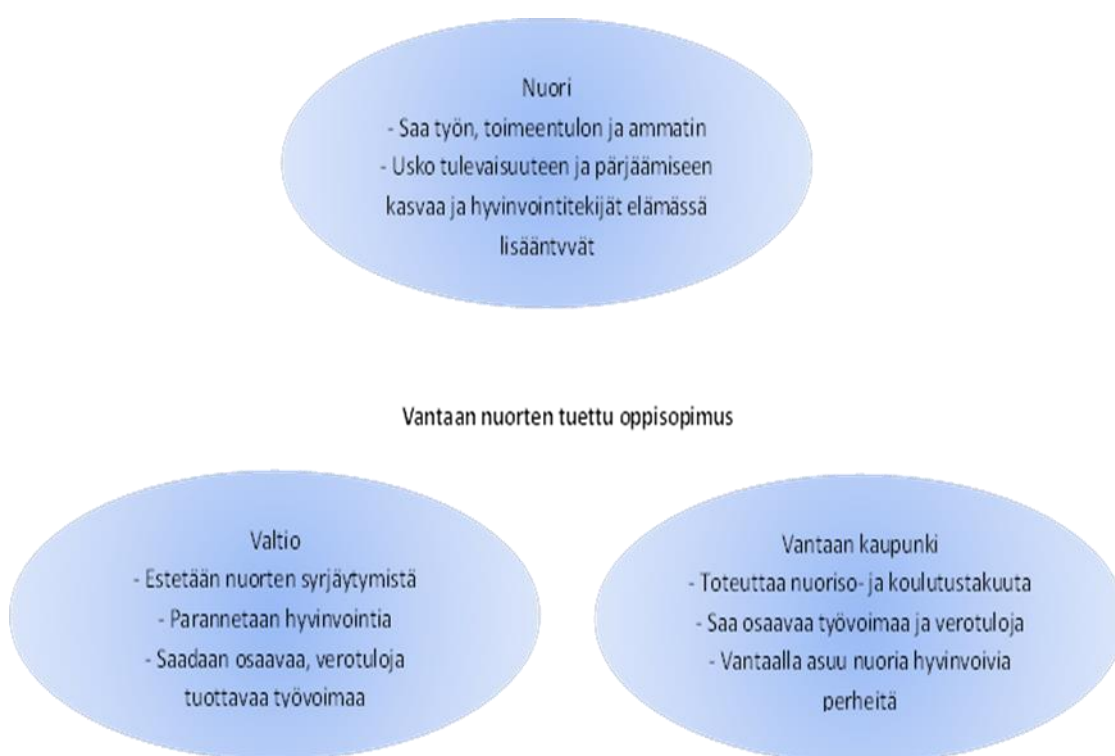
Vantaan nuorisopalveluissa kehitettyä nuorten tuettua oppisopimustoimintaa on toteutettu osana nuorten työpajatoimintaa jo lähes viidentoista vuoden ajan. Vantaan toimintatavassa oppisopimustyöpaikkoina toimivat kaupungin työpaikat eri toimialoilla ja Vantaan nuorisopalvelut koordinoi oppisopimuksia osana Vantaan nuorten aikuisten palveluita. Vantaan nuorten aikuisten palveluissa, työpajatoiminnassa, nuorilla tarkoitetaan alle 29- vuotiaita nuoria ja oppisopimusprosessiin ohjautuessaan heidän on oltava työttömiä työnhakijoita sekä vailla toisen asteen koulutusta.

Oppisopimuskoulutuksen virallisena järjestäjänä toimivat Vantaan ammattiopisto Varian työelämäpalveluiden oppisopimuspalvelut ja yhteistyö heidän kanssaan on tiivistä. Useissa oppisopimustoimistoissa sopimuksista vastaavat työntekijät on nimetty alakohtaisesti. Yhden koulutustarkastajan, asiakkuusvastaavan tai muun työntekijän vastuulla ovat siis alakohtaisesti esimerkiksi kaikki tekniikan- ja liikenteen alojen oppisopimukset riippumatta siitä, minkä ikäisiä koulutettavat ovat tai millainen heidän taustansa on. Varian oppisopimuspalvelut on ollut kehittämässä nuorten oppisopimustoimintaa Vantaan nuorisopalveluiden kanssa hyvin tiiviisti. Lähes toiminnan alusta saakka he ovat nimenneet yhden asiakkuusvastaavan hoitamaan kaikkia nuorten oppisopimuksia, riippumatta siitä mille alalle he ovat menossa työskentelemään. Tämä on muun muassa auttanut meitä vastaamaan paremmin nuorten oppisopimusopiskelijoiden erityisiin tarpeisiin sekä mahdollistanut aidosti monialaisen työskentelyn ja kehittämistyön Vantaan nuorten tuetun oppisopimustoiminnan mallin ympärillä. Myös Uudenmaan, Vantaan TE-toimisto, on merkittävä yhteistyökumppani, jonka kautta nuoret pääsääntöisesti ohjautuvat nuorten tuettuun oppisopimustoimintaan.

Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen mallissa nuorisopalvelut tarjoaa tukea sekä nuorille että työpaikoille heidän tarpeidensa mukaan, koko prosessin ajan. Nuorille tuki voi olla esimerkiksi sosiaalista tukea, kuten keskustelua ja neuvontaa tai asioiden selvittelyä. Työpaikoille tarjottavassa tuessa taas korostuu neuvonnan ja ohjauksen lisäksi myös hallinnollinen tuki sekä yhteistyön koordinoiminen eri toimijoiden, kuten nuorisopalveluiden, työllisyyspalveluiden, TE-toimiston, työelämäpalveluiden sekä oppilaitoksen välillä. Nuorten tuen tarpeet oppisopimuksen aikana ovat usein moninaisia ja tämä asettaa myös työpaikalla tapahtuvalle ohjaukselle ja esimiestyölle isoja vaatimuksia. Nuorisopalveluiden tarkoituksena onkin antaa

työpaikoille heidän tarvitsemaansa konsultatiivista tukea nuorten kasvatuksellisessa ohjauksessa.

Vantaan nuorisopalveluiden toteuttamaa nuorten tuetun oppisopimuksen mallia on jatkuvasti pyritty kehittämään nuorten ja työelämän tarpeiden- ja palautteen perusteella. Sen perusta ja ydintoiminta on kuitenkin pysynyt melko samanlaisena toiminnan alusta saakka. Tulokset toiminnan toteuttamisesta ovat olleet hyviä ja kokonaisuutena Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen toimintamallia voidaankin pitää hyvänä sosiaalisena innovaationa. (Kuvio 3.)



Kuvio 3: Vantaan nuorten tuettu oppisopimus -hyvä sosiaalinen innovaatio (Willman, E. 2017. Muokattu Laasanen, Willman & Kaitanen 2011)

Hautamäki ja Oksanen (2012, 34) ovat maininneet, että tyypillistä hyvälle sosiaaliselle innovaatiolle on muun muassa se, että se ratkaisee useita haasteita samanaikaisesti. Vantaan nuorten tuetun oppisopimustoiminnan avulla nuori saa opiskelupaikan ja pitkäaikaisen työsuhteen. Tätä kautta kaupunkiin saadaan koulutettua hyviä työntekijöitä ja veronmaksajia ja sekä valtio- että kaupunki saavat välineitä ehkäistä nuorten työttömyyttä ja syrjäytymistä. Yhteiskunnallisella tasolla säästetään, kun työtön nuori työllistyy ja pystyy rakentamaan tulevaisuuttaan. Nuorten oma usko tulevaisuuteen kasvaa ja he saavat myönteisen, joskus koko elämänkaarta muuttavan suunnan elämälleen. (Laasanen, Willman & Kaitanen 2011.)

Myös hyvistä toimintatavoista ja malleista voidaan löytää aina parannettavaa. Muutokset toimintaympäristössä ja palvelurakenteissa pakottavat tarkastelemaan ja arvioimaan palveluita

jatkuvasti uudelleen. Valtion ja kuntien yhteisesti hyväksymän julkisten palvelujen laatustrategian (1998) mukaan laatu on yhtä kuin palvelun ja/tai palveluiden kaikki piirteet ja ominaisuudet, joiden avulla tuote tai palvelu täyttää asetetut tai oletettavat tarpeet. Yksi laadukkaan palvelun ja toiminnan kriteereistä (ks. esim. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2017; Työterveyslaitos 2018) on se, että kiinnitetään huomiota toiminnan johtamiseen, suunnitteluun, arviointiin ja parantamiseen, asetettujen laatutavoitteiden saavuttamiseksi. Käytössä olevia toimintatapoja on siis tarkasteltava säännöllisesti, jolloin hyvät ominaisuudet, mutta myös heikkoudet tulevat näkyviksi ja niitä voidaan nostaa kehittämisen kohteiksi.

3 Kehittämistyön tavoitteet ja tarkoitus

Työelämää kehittävässä toiminnassa ideana on tehdä näkyviksi sekä nykyisten työkäytäntöjen ongelmakohtia ja kehittämistarpeita, että myös vahvuuksia (Anttila 2008). Opinnäytetyönä toteutettavan kehittämistyöni tarkoituksena oli kehittää Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen olemassa olevaa toimintamallia selvittämällä, millainen merkitys työpaikkojen esimiehille ja ohjaajille on sellaisilla tukipalveluilla, joita tarjoaa työpaikan- ja koulutuksen järjestäjän lisäksi ulkopuolinen taho, tässä tapauksessa nuorisopalvelut. Halusin myös selvittää, millaista tukea työpaikkojen esimiehet ja työpaikkaohjaajat toivovat saavansa nuorisopalveluista kouluttaessaan nuoria Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen mallilla. Tarkoituksena oli lisäksi kuulla tuetuissa oppisopimuksissa nuorten ohjaajina toimivien työntekijöiden sekä oppisopimusopiskelijoiden esimiesten ajatuksia, toiveita ja näkemyksiä siitä, mikä nuorisopalveluiden nykyisissä, heille tarjolla olevissa tukipalveluissa nähdään hyvänä, sekä millaisia asioita tulisi huomioida paremmin. Tavoitteena on toimintatapoja yhdessä kehittämällä löytää hyviä käytäntöjä yhteistyöhön. Nykytilaa selvittämällä ja tarkastelemalla voidaan löytää toimivat käytänteet sekä pohtia tapoja, joilla työpaikkoja voitaisiin tukea yhä paremmin. Kehittämistyön laajempaan tavoitteena voidaan nähdä nuorisotakuun toteuttamista palvelevan mallin paikallinen kehittäminen monialaisena yhteistyönä sekä hyväksi todetun nuorten syrjäytymistä ehkäisevän toimintatavan ja mallin kehittäminen edelleen.

Työelämää kehittävässä toiminnassa tutkimuskysymysten laatiminen on tärkeää muun muassa siksi, että niiden avulla muodostuu tutkimuksen asetelman ydin. (Toikko & Rantanen 2009, 33, 117.) He kirjoittavat myös, että työelämän kehittämistoiminnassa voidaan tutkimuskysymysten sijaan tai ohella käyttää termiä kehittämiskysymykset. Kehittämiskysymykset ohjaavat kehittämistyötä ja kuvaavat toimintaa luontevasti, kun lähtökohtana on työelämän käytäntöjen kehittäminen. Opinnäytetyössäni pyrittiin selvittämään työnantajien näkemyksiä, ajatuksia ja mielipiteitä nuorisopalveluiden kautta työpaikoille tarjottavan tuen riittävydestä Vantaan nuorten tuetussa oppisopimusprosessissa sekä sitä, millaista tukea työpaikat tarvitsevat ja toivovat kouluttaessaan nuoria oppisopimuksella.

Seuraavat kolme kysymystä ohjasivat kehittämistyötä ja sen tavoitetta tarkemmin:

1. Mikä merkitys työpaikoille tarjottavalla tuella on, heidän kouluttaessaan nuoria tuetun oppisopimuksen mallilla?
2. Mikä nuorisopalveluiden nykyisissä, työnantajille tarjolla olevissa tukipalveluissa nähdään hyvänä ja millaisia asioita tulisi huomioida paremmin?
3. Millaista tukea työpaikkojen esimiehet ja ohjaajat kokevat tarvitsevansa kouluttaessaan nuoria tuetun oppisopimuksen mallilla?

4 Kehittämistyön tietoperusta ja käsitteet

Anttilan (1996) mukaan tietoperustan, eli viitekehyksen tarkoituksena on kuvata ilmiön yleistä asetelmaa sekä ilmiöön liittyviä laajoja asiakokonaisuuksia. Yhteen liittyvät tekijät kuvataan verbaalisesti ja haluttaessa niitä voidaan kuvata myös kuvana. Kananen (2012, 12.) kutsuu opinnäytetyötä teoriamaailman ja käytännön väliseksi sillaksi, jolloin teorian avulla on tarkoitus muun muassa hahmottaa käytäntöä. Tämän opinnäytetyön tietoperusta kuvaa suomalaista oppisopimuskoulutusta, oppisopimuskoulutusta nuorten koulutusmuotona, sekä nuorten tuen tarpeita aikuisille, jo työelämässä oleville tarkoitettussa koulutusjärjestelmässä. Lisäksi tarkastellaan sitä, millaisia tuen tarpeita oppisopimuskoulutukseen kouluttajan eli työnantajan näkökulmasta liittyy. Tietoperusta perustuu tutkimuksiin ja selvityksiin, joissa käsitellään oppisopimuskoulutusta ja sen toimivuutta nuorten kohdalla, sekä työpaikalla oppisopimusmuotoisesti tapahtuvaa koulutusta ja työssäoppimisen ohjaamista työnantajan näkökulmasta.

Jotta nuorten työpaikalla tapahtuvaan kouluttamiseen ja ohjaamiseen liittyviä tuen tarpeita voidaan ymmärtää, on syytä sivuta myös sitä, millaiset taustatekijät nuorten syrjäytymiseen koulutus- ja työmarkkinoilta saattavat vaikuttaa ja millaisia nuorten tuen tarpeet oppisopimuskoulutuksessa ovat. Kokemuksemme mukaan nuorten tuen tarpeet oppisopimuskoulutuksessa ovat moninaisia ja oppisopimusmuotoisen koulutuksen soveltuvuus nuorille näyttäytyy usein sen mukaan, kuka tai mikä taho sitä tarkastelee.

4.1 Aikaisemmat tutkimukset ja muu kirjallisuus

Yhtenä tärkeänä osana tutkimusta pidetään siihen liittyvää kirjallisuushakua. Kirjallisuushaun avulla pyritään löytämään aiheen kannalta mahdollisimman relevantteja tutkimuksia ja kirjallista materiaalia, jota vertailemalla, arvioimalla ja kommentoimalla rakennetaan teoreettista viitekehystä suhteessa kehittämiskysymyksiin. Kirjallisuuden tarkastelun tuloksena on tarkoitus löytää mahdollisimman tarkoituksenmukaista ja luotettavaa tutkimusta ja kirjallisuutta aiheesta. (Metsämuuronen 2006: 31-32; Metsämuuronen, 2008.)

Oppisopimuskoulutukseen tai yleisemmin työpaikalla tapahtuvaan koulutukseen liittyvää materiaalia on tuotettu runsaasti. Irjala (2017, 140), Norontaus (2016, 15) ja Käyhkö (2018, 29) kuitenkin huomauttavat, ettei oppisopimuskoulutusta ja sen käytänteitä koskevaa tieteellistä tutkimusta ole Suomessa tehty kovinkaan paljoa. Suomessa akateemisia väitöskirjoja oppisopimuskoulutuksesta ovat tehneet Leino (2011), Norontaus (2016), Irjala (2017) sekä viimeisimpänä Käyhkö (2018). Pohjonen (2001) taas on väitöskirjassaan tarkastellut yleisemmin työssäoppimista ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta.

Leino (2011) on käsitellyt kvantitatiivisessa tutkimuksessaan oppisopimusopiskelijan oppimisen henkilökohtaistamista sekä mahdollisuuksia työpaikalla oppimiseen. Tutkimukseen osallistui 239 Pohjois-Karjalan oppisopimuskeskuksen opiskelijaa ja 159 työpaikkaohjaajaa. Heitä seurattiin koko oppisopimuskoulutuksen ajan, tarkastellen oppimista ja osaamiseen liittyviä tavoitteita ja haasteita yksilöllistämisen ja työpaikkakohtaistamisen toteutumisen näkökulmasta. Leino (2011) toteaa tutkimuksensa tuloksissa muun muassa, että opiskelijat ja työpaikkakouluttajat kokivat oppilaitoksen ja työpaikkojen yhteistyön olevan melko vähäistä ja, että opiskelijan oppimiseen liittyvien erityistarpeiden kartoittaminen hyödyttäisi työpaikoilla tapahtuvaa oppimisen ohjaamista. Hänen mukaansa oppimiseen ja ohjaukseen liittyvien toimintamallien kehittäminen onkin suuri haaste sekä työpaikoille että koulutuksen järjestäjille. Hän myös toteaa riittävän ajan löytämisen ohjaukselle olevan haasteena työpaikoilla.

Norontaus (2016) taas käsitteli kvalitatiivisessa tutkimuksessaan sitä, millaiset tekijät oppisopimuskoulutuksen käytännöissä edistävät tai estävät tavoitteiden saavuttamista tai oppisopimuskoulutuksen tuottamista yrityksissä. Norontauksen tutkimuksen kohteena olivat eri alojen pienet ja keskisuuret yritykset (pk-yritykset), joilla oli vuosien kokemus oppisopimustoiminnan toteuttamisesta. Tutkimukseen osallistui myös pk-yrityksiä, joille oppisopimuskoulutus ja siihen liittyvä toiminta oli vierasta. Kaikkiaan Norontaus haastatteli tutkimukseen 20 yritystä. Haastatteluista 15 tehtiin yrityksissä, jotka sillä hetkellä tuottivat oppisopimuskoulutusta ja viisi haastattelua tehtiin yrityksissä, jotka eivät sillä hetkellä tuottaneet oppisopimuskoulutusta.

Norontauksen (2016) mukaan oppisopimusta pidettiin yrityksissä taloudellisesti kannattavana ja oppisopimuskoulutuksen vaikutukset ovat myönteisiä. Yrityksille on myös tärkeää, että imago kouluttajana on hyvä. Norontaus toteaa, että oppisopimuskoulutuksen vaikuttavuus ja suorituskyky yrityksissä on hyvä, vaikka koulutuksen laadussa onkin jonkin verran vaihtelua. Oppisopimuskoulutuksen tuottamista yrityksissä estävät hänen mukaansa muun muassa viestinnän ja tiedottamisen puute ja yritysten heikko koulutuskulttuuri. Norontauksen mukaan yrityksillä on myös paljon epäselviä mielikuvia ja käsityksiä oppisopimuskoulutuksesta. Nuorten oppisopimuskoulutusta yrityksissä estävät ja hidastavat muun muassa talouteen ja nuorten kasvuun liittyvät tekijät. Norontaus sanoo nuorten oppisopimuskoulutukseen liittyvän myös paljon pedagogisia ja eettisiä kysymyksiä.

Pohjosen (2001) väitöskirjassa työssäoppimista on tarkasteltu laajemmin ammatillisen aikuis-koulutuksen näkökulmasta. Hän on väitöskirjassaan Delfoi -menetelmän, yhden orientoivan kyselyn ja kahden ryhmässä tapahtuneen iteraatiokierroksen avulla tutkinut ja hahmotellut sitä, miten ammatillinen aikuiskoulutus ja työpaikoilla tapahtuva oppiminen kehittyvät tulevaisuudessa. Väitöskirjan tuloksissa on esitetty sekä työssäoppimisen toimenpidesuosituksia, että ”työssäoppimisen ihannemalli”. Tuloksissa todetaan muun muassa, että tulevaisuudessa erilaisia työssäoppijoita tulee olemaan paljon ja, että heidän tarpeensa tulevat olemaan hyvin erilaisia ja monimuotoisia. Näin ollen Pohjonen (2001, 227) ehdottaakin toimenpidesuosituksissaan muun muassa että työelämän ja oppilaitosten tulee tiivistää yhteistyötään, ja että hyvien ja laadukkaiden työssäoppimispaikkojen löytämiseksi voisi olla syytä palkata alueellisia tai alakohtaisia työssäoppimispaikkojen koordinaattoreita.

Irjala (2014 & 2017) on tarkastellut tuettua oppisopimuskoulutusta sekä Pro gradu - tutkielmassaan, että väitöskirjassaan. Pro-gradu tutkielmassaan (2014,31) hän toteaa, että tuettua oppisopimustoimintaa on järjestetty Vantaan toimesta jo vuodesta 1999. Kuitenkaan tuetusta oppisopimuskoulutuksesta, eli sellaisesta oppisopimuskoulutuksesta, jossa oppisopimuskoulutukseen resursoidaan psykososiaalista- tai muuta lisätukea, ei ole varsinaisesti ole olemassa muita yliopistollisia opinnäytteitä kuin hänen tekemänsä pro gradu -tutkielma vuodelta 2014 (Irjala 2017.)

Monitieteisessä väitöskirjassaan Irjala (2017) on tutkinut erityisesti erityisopiskelijoiden oppisopimuskoulutusta Suomessa ja Saksassa, ja peräänkuuluttaa marginaaliryhmien kouluttautumisen ja työllistämisen esteiden poistamista sekä osallisuuden ja yhdenvertaisuuden toteuttamista koulutus- ja työmarkkinoilla. Tutkimustaan varten hän haastatteli 30 Suomessa ja Saksassa oppisopimuskoulutuksen avulla ammattiin valmistunutta tai valmistuvaa erityisopiskelijaa. Lisäksi hän kartoitti molempien maiden koulutusjärjestelmiä. Tuloksissa hän toteaa muun muassa, että Suomessa sorrutaan näennäiskehittämiseen vammaisten ja osatyökykyisten ammatillista koulutusta ja työllistymistä edistävässä toiminnassa. Irjala kirjoittaa esimerkiksi Brunilan (2013, 236-238) todenneen, että erityisryhmiin, kuten syrjäytymisvaarassa oleviin nuoriin ja nuoriin aikuisiin kohdistuvasta toiminnasta on tullut projektivoittoista. Projektit kestävät lyhyen aikaa ja niiden avulla lyhytkestoisesti ja lyhytnäköisesti ”hallitaan” tällaisten erityisryhmien koulutusta, ohjausta ja kuntoutusta. Irjala ehdottaa tuetun oppisopimuskoulutuksen lakisäätöisen mallin luomista sekä vammaisille, että muille vaikeimmin työllistyville.

Viimeisimpiä oppisopimuksen käytänteitä kuvaavia tutkimuksia Suomessa lienee Käyhkön (2018) väitöskirja, joka liittyy oppimisen ja opiskelun tukemiseen oppisopimuskoulutuksessa. Käyhkö on kerännyt aineistoa kyselyn, haastatteluiden ja osallistuvan havainnoinnin avulla kahdessa eri vaiheessa vuosien 2013-2015 välillä. Hänen tutkimukseensa osallistui 151 henkilöä 54 suomalaisesta oppisopimusorganisaatiosta, jotka olivat perehtyneitä erityisen tuen tarpeen tunnistamiseen tai tukitoimien toteuttamiseen.

Käyhkön (2018) tutkimuksessa todetaan muun muassa, että opiskelijoiden erityistarpeiden tunnistamisessa on koulutusten järjestäjien taholla suuria puutteita. Keskeyttämisprosentit oppisopimuskoulutuksessa ovat tuen tarpeessa olevien opiskelijoiden osalta korkeita, ja tuen tarpeeseen ei pystytä nykyisillä resursseilla vastaamaan. Käyhkö tunnisti tutkimuksessaan kolme erilaista tuen tarpeen tyyppiä, jotka olivat elämänhallintaan liittyvät tuen tarpeet, oppimiseen liittyvät tuen tarpeet sekä terveyteen liittyvät tuen tarpeet. Elämänhallinnallisiin tuen tarpeisiin liittyivät muun muassa tuen tarpeet työpaikalla, oppilaitoksessa ja vapaa-aikana. Elämänhallinnan hankaluudet näyttäytyivät tutkimuksen mukaan myös heijastuvan opiskelijoiden opintoihin ja mielenterveyteen. Seurauksena opiskelijan opiskelumotivaatio laskee, eikä hän enää jaksaa keskittyä opintoihinsa tai koe opiskelua mielekkääksi. Käyhkön mukaan oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ovat tietoisia muun muassa tuen järjestämisessä sekä ohjausjärjestelyissä olevista puutteista. Monella koulutuksen järjestäjällä onkin suunnitteilla tai tekeillä erilaisia toimenpiteitä tilanteen korjaamiseksi, mutta silti oppisopimuskoulutuksen järjestäjät eivät pysty vastaamaan opiskelijoiden tarpeeseen tällä hetkellä riittävästi.

Muita, lähinnä pro gradu tasoisia tutkielmia oppisopimuksesta ovat tehneet esimerkiksi Lehtonen (2016) ja Väisänen (2017). Lehtosen (2016) tutkielmassa tarkasteltiin oppisopimuksen hyötyjä ja haasteita työnantajan näkökulmasta. Väisänen (2017) puolestaan on tutkielmassaan kuvannut työpaikkakouluttajien käsityksiä ja kokemuksia opiskelijan ja työpaikkakouluttajan roolista, ohjausta mahdollistavista tekijöistä sekä oppisopimusprosessista koulutettaessa lähihoitajaopiskelijoita.

Lisäksi on tehty oppisopimuskoulutusta koskevia muita analyysyjä ja selvityksiä. Haapakorpi ja Virtanen (2015) ovat Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenialle tekevänsä selvityksessä tarkastelleet ja arvioineet oppisopimusjärjestelmän toimivuutta ja vaikuttavuutta sekä kirjoittaneet muun muassa työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ohjaamisesta. Opetushallitus puolestaan on toteuttanut ja teettänyt selvityksiä muun muassa oppisopimuskoulutuksen rahoitusjärjestelmän kehittämisestä ja oppisopimuskoulutuksen laadusta sekä oppisopimuskoulutuksen tunnusluvuista (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011; Lakio 2014; Kumpulainen 2016). Yleisesti oppisopimuksesta ovat kirjoittaneet muun muassa Vartiainen (2008) ja Viinisalo (2013). Lisäksi opetusministeriö on myös teettänyt vertailevaa tutkimusta suomalaisen ja eurooppalaisen oppisopimuskoulutuksen välillä (Vartiainen & Viinisalo 2009).

Sekä Irjalan (2017) että Käyhkön (2018) tutkimuksissaan mainitsema Vantaan nuorisopalvelut, on toteuttanut ja kehittänyt nuorten tuettua oppisopimustoimintaa Vantaalla useiden vuosien ajan. Vuosien 2008-2011 aikana mallia täsmennettiin kehittämishankkeen avulla työpaikkojen, nuorten ja yhteistyökumppaneiden yhteisen työskentelyn ja palautteen pohjalta. Vuonna 2017 nuorisopalveluissa mallinnettiin Vantaan nuorten tuetun oppisopimustoiminnan konseptia yrityksille. Nuorisopalveluiden pitkä kokemus nuorten oppisopimustoiminnasta ja työntekijöiden

hiljainen tieto sekä kehittämistyössä tuotettu materiaali on soveltuville osin toiminut myös tässä kehittämistyössä taustamateriaalina sekä tietoperustan rakentamisen tukena.

Oppisopimuskoulutukseen sekä yleisemmin työpaikalla tapahtuvaan koulutukseen ja oppimiseen liittyen on olemassa runsaasti kansainvälistä tutkimusta sekä muita selvityksiä ja raportteja. Usein oppisopimusta on kuitenkin tutkittu tietyn maan, organisaation tai kohderyhmän näkökulmasta käsin. Jos oppisopimuskoulutuksen tarkastelussa keskitytään työnantajien tukemiseen liittyvään tutkimukseen, on tutkimusta usein tehty siitä näkökulmasta, millaisia taloudellisia kannustimia työnantajille voidaan tarjota tai millaisia koulutuspoliittisia ratkaisuja tulisi tehdä, jotta työnantajat työllistäisivät oppisopimukseen aiempaa enemmän syrjäytymisvaarassa olevia nuoria tai muita erityistä tukea tarvitsevia kohderyhmiä. Käyhkö (2018, 29, 45) myös huomauttaa, etteivät kansainväliset oppisopimuskoulutuksen toimintamallit ja rakenteet vastaa suomalaista järjestelmää ja vertailu eri maiden välillä on hankalaa.

Viimeaikaisimpia kansainvälisiä selvityksiä oppisopimuskoulutuksesta on OECD:n vuonna 2018 julkaisema ”Seven Questions about Apprenticeships”. Julkaisussa on koottu ja analysoitu työpaikalla tapahtuvaa oppimista, pääasiassa oppisopimuskoulutusta koskevaa tietoa, eri maiden tuottamien tutkimus- ja asiakirja-aineistojen sekä tilastotietojen pohjalta. Näiden aineistojen pohjalta raportissa pyritään hahmottamaan seitsemän kysymyksen kautta sitä, miten suunnitella ja toteuttaa oppisopimuskoulutusta laadukkaasti. Lisäksi pyritään antamaan näkökulmia sekä tietoa eri maiden hallinnon tueksi oppisopimuskoulutuksen kehittämiseksi. Raportissa todetaan muun muassa, että työpaikoilla tapahtuva koulutus, kuten oppisopimuskoulutus on pitkään ollut unohduksissa, mutta tekee nyt ”uutta tuloaan.” Oppisopimuskoulutuksen hyödyt on raportin mukaan yleisesti tunnustettu esimerkiksi sen suhteen, että sen avulla voidaan helpottaa työelämäsiirtymisiä ja siinä yksilön osaamisen kehittyminen ja taitojen hankkiminen nivoutuu tiukasti yhteen työelämän tarpeiden kanssa.

OECD:n raportissa pohditaan myös erikseen syrjäytymisriskissä olevien nuorten oppisopimuskoulutusta ja sitä, kuinka oppisopimuskoulutus saataisiin soveltumaan nuorille. Raportissa todetaan muun muassa, että ollakseen houkutteleva sekä nuorille, että työnantajille, täytyy oppisopimuskoulutuksen käytänteiden kohdata työnantajapuolen taloudellisten intressien kanssa. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työnantajat voisivat halutessaan maksaa nuorille pienempää palkkaa, ainakin oppisopimuskoulutuksen alussa. Tämän tyyppisiä toimintatapoja onkin käytössä monissa maissa, kuten Saksassa ja Norjassa, ja samansuuntaisia ajatuksia on esitetty myös Suomessa. Työnantajajärjestöt ovat Suomessa esittäneet, että aloittelevalle nuorelle pitäisi voida maksaa työehtosopimusta matalampaa palkkaa. Suomen yrittäjien vuonna 2012 teettämän kyselyn mukaan jopa 82 prosenttia yrityksistä palkkaisi alle 25-vuotiaan oppisopimuskoulutukseen, jos tämä olisi yritykselle taloudellisesti nykyistä kannattavampaa. Kyselyssä peräti 63 prosenttia yrityksistä sanoi tuolloin, että harkitsisi vakavasti palkkaamista, jos opiskelijalle maksettava palkka olisi ensimmäisen vuoden ajalta nykyistä

pienempi. (Tammelin 2012.) Jo pitkään on kuitenkin arveltu, etteivät taloudelliset kannustimet riitä keinoksi nuorten oppisopimusten lisäämisessä.

Vartiainen ja Viinisalo (2009, 69) ovat ehdottaneet, että erityisesti nuorten ja työmarkkinoilla heikommassa asemassa olevien pääsyä koulutukseen helpotettaisiin kehittämällä muun muassa taloudellisia tukimuotoja yrityksille. Myös Leino (2011, 97) toteaa tutkimuksessaan, etenkin pienille yrityksille olevan taloudellisesti hankalaa palkata oppisopimusopiskelijaa ja ehdottaa, että yrityksille maksettaisiin suurempaa koulutuskorvausta, joka saattaisi tuoda lisää oppisopimuspaikkoja. Nuorten oppisopimuskoulutuksen edistämiseksi Suomessa työnantajille kokeiltiin taloudellisena kannustimena maksaa korotettua koulutuskorvausta, jos he palkkasivat peruskoulun tai kymppiluokan päättävän nuoren oppisopimustyösuhteeseen. Hanke kuitenkin päättyi vuoden 2016 loppuun. Myös Saksassa sekä Norjassa työnantajille on kohdennettu erilaisia taloudellisia kannustimia heidän ottaessaan koulutettavakseen syrjäytymisvaarassa olevia nuoria. Vartiainen ja Viinisalo (2009, 65-66) mainitsevat lisäksi, että Englannissa nuorten oppisopimuskoulutuksen lisäämiseksi on ehdotettu, että valtio ja kunnat huomioisivat palveluita hankkiessaan sen, millä tavalla yritykset ovat investoineet koulutukseen. He ehdottavat myös, että yrityksille voitaisiin harkita maksettavan tulospalkkioita hyvästä ja laadukkaasta oppisopimuskoulutuksesta. Sittemmin tutkimukset sekä Suomesta että muualta (ks. esim. Norontaus 2016; Kis 2016) ovat osoittaneet, etteivät taloudelliset kannustimet, kuten verokevennykset, ole yksistään vastaus siihen, että oppisopimuskoulutuksesta saadaan veto-voimainen sekä työnantajille, että nuorille.

4.2 Keskeiset asiasanat ja käsitteet

Tässä kehittämistyössä ja sen raportoinnissa keskeisiä käsitteitä ovat oppisopimuskoulutus, nuorten tuettu oppisopimuskoulutus, koulutussopimus sekä työpaikkaohjaus. Seuraavissa luvuissa esittelen lyhyesti kolmea oppisopimuskoulutuksen mallia Euroopasta, Suomalaista oppisopimuskoulutusta sekä ammatillisen koulutuksen reformin myötä käyttöönotettua koulutussopimusta, joka on korvannut työssäoppimisen ammatillisessa koulutuksessa. Lisäksi luvuissa käydään läpi oppisopimuskoulutusta sekä nuorten, työnantajan, että työpaikkaohjauksen näkökulmasta. Lopuksi avataan Vantaan nuorten tuetun oppisopimusmallin erityispiirrettä, joka liittyy työnantajalle tarjottuun tukeen nuorten oppisopimuksissa. Käsitteiden avaamisessa on käytetty yleisiä määritelmiä sekä pitkää henkilökohtaista tietoa ja kokemusta aiheen parissa työskentelystä.

5 Oppisopimuskoulutus meillä ja muualla

Oppisopimuskoulutusta toteutetaan eri maissa hyvin monin eri tavoin. Oppisopimuskoulutuksesta puhuttaessa myös määrittelyt eroavat toisistaan ja maiden väliset vertailut ovatkin

melko vaikeita. (Viinisalo 2013,13; Käyhkö 2018, 45.) Eroja on muun muassa siinä, kenelle oppisopimuskoulutusta pääsääntöisesti tarjotaan, miten se rahoitetaan ja mikä on oppilaitoksessa - ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen suhde. Myös siinä, perustuuko oppisopimus työ- vai muuhun koulutussuhteeseen, on eroja maittain. (Viinisalo 2013, 11.) Viinisalon (2013, 12-18) mukaan esimerkiksi Saksassa ja Sveitsissä oppisopimusopiskelija nähdään oppijana, joka pikkuhiljaa opintojen edetessä oppii työyhteisön täysivaltaiseksi jäseneksi, kun taas Suomessa ja Englannissa oppisopimusopiskelijaa on pidetty enemmän työntekijänä, kuin opiskelijana, jolloin oppisopimuskoulutuksessa on lähdetty siitä, että se perustuu työsopimukseen. Kaikkea Eurooppalaista oppisopimuskoulutusta koskee kuitenkin määritelmä siitä, että se on koulutusta, jossa oppiminen työssä ja oppilaitoksessa pääsääntöisesti vuorottelevat. (Opetushallitus, työelämässä oppiminen 2019; Norontaus 2016, 29.)

5.1 Kolme oppisopimuskoulutuksen mallia Euroopasta

Vartiainen ja Viinisalo (2009) ovat esitelleet kolme erilaista oppisopimuskoulutuksen organisoititapaa Euroopassa. Ensimmäinen on niin sanottu dual-malli, jota mukailleen myös suurin osa Suomalaisesta oppisopimuskoulutuksesta toteutettiin aina vuoteen 1998 saakka. Perinteisen duaalikoulutuksen maissa, kuten Saksassa, nuorten ammatillisen koulutuksen sisällöstä sekä osaamisen arvioinnista ovat hyvin pitkälle vastuussa yritykset ja niiden etujärjestöt. Saksassa tämä on tarkoittanut kauppakamareita, jotka myös päättävät koulutuksen pätevyysvaatimuksista. Yritykset rekrytoivat opiskelijat itse, eikä välikäsiä tarvita. Tällaisen ”yrityslähtöisen” oppisopimuskoulutuksen vahvuutena voidaan yhteiskunnan näkökulmasta pitää sitä, että se mahdollistaa nuorille väylän työelämään ja näin nuorten työttömyysluvut pysyvät alhaisina. Toisaalta 2000-luvulla on myös ollut aikoja, jolloin koulutuspaikkojen tarjonta ei ole vastannut kysyntää, eikä nuorille ole löytynyt riittävästi oppisopimuspaikkoja yrityksistä. (Vartiainen & Viinisalo 2009, 63.)

Toinen malli, jota yleisesti toteutetaan oppisopimuskoulutuksessa, on Tanskasta. Tämä oppisopimuskoulutuksen malli on niin sanottu ”oppilaitoslähtöinen” koulutusmalli. Siinä oppilaitokset vastaavat koulutuksen järjestämisestä ja hankkivat työssäoppimispaikkoja opiskelijoille kumppanuusyrityksiltä. Oppilaitoksen apuna yrityskumppaneiden saamisessa toimivat alueelliset koulutusneuvostot, jotka muun muassa hyväksyvät koulutukseen sopivat yritykset. Opetuksen pedagogisesta laadusta vastuun kantaa opetusministeriö. Tanskan niin sanotussa *voileipämallissa* yritykset nähdäänkin lähinnä oppilaitosten jatkeena tai ”eräänlaisina oppilaitosten sivupisteinä”, kuten Vartiainen & Viinisalo (2009, 40-41) mainitsevat Kivisen ym. (1998) todenneen jo yli kaksi vuosikymmentä sitten.

Tanskan *Voileipämallin* mahtavuutena voidaan koulutuksen näkökulmasta nähdä esimerkiksi se, että opetuksen pedagogista laatua on varmistamassa opetusministeriö. Tällöin opetuksen laadunvaihtelun voidaan ajatella olevan vähäisempää ja sen kehittämisen voidaan arvella ole-

van systemaattista ja jatkuvaa. Haasteena oppilaitoslähtöisessä oppisopimuskoulutuksen järjestämisessä Viinisalo (2003, 39) näkee muun muassa sen, että koulutuspoliittisten päämäärien sekä yritysten taloudellisten intressien välillä saattaa olla suurtakin ristiriitaa. Vartiainen ja Viinisalo (2009, 40-41.) mainitsevat, että tasapainon saavuttaminen työelämän ja koulutuksen välillä on tärkeää. Koulujen tulisi huomioida elinkeinoelämän tarpeita ja yritysten tulisi kiinnostua yhteistyön kehittämisestä. Tanskassa on kokemusta siitä, että yritysten motivointi yhteistyöhön tässä mallissa on usein ollut hankalaa. Muun muassa kiristynyt kansainvälinen kilpailu ja paineet kustannusten karsimiseen ovat aiheuttaneet sen, ettei yritysten koulutushalukkuus ole ollut kysyntää vastaavalla tasolla.

Kolmas oppisopimusmalli on englantilainen ”Train to Gain - ohjelma”. Tässä ”välittäjämallissa” on paikallisiin oppimiskeskukseen (Learning and Skills Council, eli LSC) sijoitettu niin sanottu välittäjäverkosto, joka toimii oppilaitosten ja yritysten välisenä ”tulkkina”. Oppisopimuskoulutusta lähdettiin voimakkaasti kehittämään Englannissa vuonna 2006 julkaistun ”Prosperity for all in the global economy - world class skills” raportin perusteella. Raportin laatinut Lordi Leitch (2006) esitti muun muassa oppisopimuskoulutuksen määrän kasvattamista ja osaamisen kehittämisen vahvistamista tukevia toimenpiteitä. Hänen esittämiään uudistuksia lähdettiin Englannissa toteuttamaan laajalti ja osana uudistuksia maahan perustettiin vuonna 2009 National Apprenticeship Service (NAS), joka kuuluu Learning and Skills Counciliin, mutta on silti itsenäinen yksikkönsä. NAS:n tehtäväksi tuli vastata muun muassa koulutuksen suunnittelusta ja toteutuksesta sekä koordinoita yhteistyötä oppisopimustoimijoiden välillä. (Viinisalo 2013, 29-30; Vartiainen & Viinisalo 2009, 55; Kuutti, 2013, 207.) Vartiainen ja Viinisalon (2009, 64) mukaan ”Train to Gain” -ohjelma olikin menestystarina ja se lisäsi voimakkaasti oppisopimuskoulutettavien määrää viime vuosikymmenellä. Toimintatapa myös lisäsi yritysten luottamusta koulutusta tarjoaviin palveluihin ja halua ottaa uusia työntekijöitä. Viinisalo (2013, 30) kuitenkin huomauttaa, että sittemmin tämä ohjelma on lakkautettu osana säästötoimenpiteitä, mutta sen sijaan oppisopimuskoulutuksen rahoitusta on lisätty ja NAS:n toiminta jatkuu edelleen.

Englannissa osaamisen välittäjä - mallia onkin pidetty yleisesti menestyksekkäänä ja samantyyppisiä malleja on kehitelty myös Suomessa (ks. esim. Taitava Keski-Suomi - hanke). Englantilainen malli kuitenkin eroaa koulutuksen hankinnan osalta suomalaisesta tilaaja-tuottaja - mallista siltä osin, että Englannissa työnantaja tekee päätöksen koulutushankinnasta sellaisista vaihtoehdoista, jotka osaamisen välittäjä on hyväksynyt. Suomessa taas päätöksen tietopuolisen koulutuksen hankinnasta tekee koulutuksen järjestäjä, koulutustarkastaja tai muulla nimikkeellä oppisopimuksesta vastaava taho. Molemmissa malleissa tavoite on kuitenkin samankaltainen. Työpaikan tarpeeseen hankitaan koulutusta puolueettoman tahon valvonnassa ja tarkkaillessa koulutuksen toteutumista. (Viinisalo 2013, 32; Vartiainen & Viinisalo 2009, 64.)

Naapurimaa Ruotsissa ei Vartiainen ja Viinisalon (2009, 45-46) mukaan ole juurikaan ollut kiinnostusta oppisopimuskoulutukseen. Siellä ammatillinen koulutus on vakiintunut oppilaitosveitoseksi, eikä oppisopimuskoulutukseen tahdo löytyä organisointitapaa tai rahoitusmallia. Näin on siitä huolimatta, että Ruotsissa toteutettujen tutkimusten ja selvitysten valossa oppisopimuskoulutuksen on todettu voivan auttaa myös sellaisia nuoria, jotka eivät ole pystyneet koulumuotoiseen opiskeluun ja/tai jotka ovat vaarassa syrjäytyä. Oppisopimuskoulutuksen puolesta onkin jo pitkään puhunut myös sen tehokkuus lääkkeenä nuorisotyöttömyyttä vastaan. Oppisopimuksella ei kuitenkaan ole Ruotsissa juurikaan perinteitä, joten toimivan ja laajamittaisen oppisopimusjärjestelmän kehittäminen ei siellä toteutune ainakaan kovin nopealla aikataululla.

Mainittakoon vielä, että esimerkiksi Ranskassa jopa korkeakoulututkinnon voi suorittaa oppisopimuksella (Vartiainen & Viinisalo 2009, 29-34). Suomessakin selvitystä korkea-asteen oppisopimuksesta on tehty jo pitkään. Matti Vanhasen II hallituksen ohjelmaan kirjattiin oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen käytön selvittäminen korkeakoulutettujen kohdalla jo vuonna 2007 (Gröhn 2009, 5). Vielä toistaiseksi korkea-asteen tutkintoja ei kuitenkaan Suomessa voi suorittaa oppisopimuksella.

5.2 Oppisopimuskoulutus Suomessa

Suomalainen oppisopimuskoulutus on eräänlainen sekoitus monien Euroopan maiden oppisopimuskoulutuksesta ja oppisopimuskoulutus -käsite sisältää meillä sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja koulutuksen, että pääsääntöisesti oppilaitoksessa tapahtuvan tietopuolisen opetuksen. Oppisopimuskoulutus Suomessa perustuu työnantajan ja vähintään 15-vuotiaan opiskelijan väliseen määräaikaiseen työ- ja koulutussopimukseen. (Viinisalo 2013.) Kaikki työsuhteen oikeudet ja velvollisuudet koskevat oppisopimusopiskelijaa ja koko sopimuksen ajan opiskelijalle maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Vaikka oppisopimuskoulutuksessa puhutaankin opiskelijoista, ovat he statukseltaan lain mukaisesti työntekijöitä. Sen määrittelee oppisopimuksen taustalla oleva työsopimus. Nuorten ja vailla aikaisempaa koulutusta ja kokemusta olevien oppisopimusopiskelijoiden kohdalla opiskelijan asemassa oleminen kuitenkin luonnollisesti korostuu.

Suomessa oppisopimuskoulutusta koskevia asioita määriteltiin aikaisemmin useassa laissa ja asetuksissa. Ammatillisen koulutuksen reformin (myöhemmin myös reformi) myötä koko toisen asteen koulutusta koskevaa toimintalainsäädäntöä uudistettiin ja esimerkiksi nuoriso- ja aikuiskoulutuksen rajat poistettiin. Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) astui voimaan 1.1.2018 ja uuden lain lähtökohtana on yhä vahvemmin osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018a; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018b.) Koska suomalaisessa oppisopimuskoulutuksessa jopa 80 % oppimisesta tapahtuu työpaikalla, koskevat

oppisopimusta myös työsopimuslaki (55/2001) sekä työntekijän työaika, vuosilomaa, työturvallisuutta ja työntekijän muuta suojelua koskevat säännökset, kuten työturvallisuuslaki (738/2002) ja alaa koskeva työehtosopimus.

Oppisopimuskoulutusta on tähän saakka voitu järjestää joko näyttötutkintojen tai opetussuunnitelmien perusteiden mukaan, mutta reformin myötä myös tämä jaottelu poistui. Tutkintojärjestelmä kokonaisuudessaan on muuttunut ja suurin osa muutoksista on astunut voimaan viime vuonna tai tämän vuoden alussa. Tutkintouudistus tarkoittaa muun muassa sitä, että tutkinnot laaja-alastuvat ja niiden määrä vähenee. Aikaisemmassa tutkintojärjestelmässä tutkintoja oli kaikkiaan noin 350 ja reformin myötä niiden määrä putoaa noin 160 tutkintoon. Kaikki uudistuvat ja uudet tutkinnot on otettu käyttöön 1.1.2019 mennessä, mutta osa opiskelijoista voi suorittaa tutkinnon vanhojen perusteiden mukaisesti, mikäli tutkinnon suorittaminen on aloitettu ennen uuden tutkinnon voimaantuloa. Lisäksi reformin myötä uudistuvat myös niin opiskelijoiden arviointi kuin ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmäkkin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018c.)

Oppisopimuskoulutuksena voi suorittaa opetushallituksen hyväksymiä tutkintoja tai niiden osia ja pääsääntöisesti Suomalainen oppisopimuskoulutus on perinteisesti ollut tutkintotavoitteista koulutusta, johtuen muun muassa oppisopimuskoulutuksen rahoitusjärjestelmästä. Vanhassa rahoitusjärjestelmässä on koulutuksen järjestäjiä kannustettu lähes yksinomaan tutkintotavoitteiseen koulutukseen (Mäkinen 2010, 32). Uudessa järjestelmässä koulutuksen rahoitusperusteita on muutettu niin, että se kannustaa järjestämään myös lyhytkestoisempaa koulutusta. Tämä tuo oppisopimuskoulutuksen käyttöön entistäkin enemmän joustavuutta. Muutos saattaa kannustaa työnantajia tarjoamaan oppisopimusta enemmän myös nuorille, kun sopimuksen voi koko tutkinnon sijaan solmia myös lyhemmälle ajalle ja jopa esimerkiksi kesätyöntekijälle.

Suomalainen oppisopimuskoulutusjärjestelmä on työelämälähtöinen ja erityisesti aikuisille, suunniteltu joustava tutkinnon suorittamistapa, joka on ammattitaidon hankkimistavasta riippumaton. Tämä tarkoittaa, että oppisopimuskoulutuksessa millä tavoin tahansa kerrytetty osaaminen tulee tunnustaa tutkinnon suorittamisessa. Reformin myötä osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen korostuvat entisestään ja ammattitaito osoitetaan samalla tavalla kaikessa ammatillisessa koulutuksessa, eli käytännön työtehtävissä näyttämällä (= näyttö). Oppisopimuksella voi edelleen kouluttautua ammatillisiin perustutkintoihin sekä ammatti- tai erikoisammattitutkintoihin ja ne antavat kelpoisuuden korkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin sekä yleisen kelpoisuuden ammattikorkeakouluopintoihin. (Vantaan ammattiopisto Varia 2018; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018d.)

Ammatillisen koulutuksen reformin myötä henkilökohtaistamisprosessi yhtenäistetään koskemaan kaikkia opiskelijoita. Jokaiselle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS). HOKSiin kirjataan opiskelijan aikaisempi osaaminen sekä millaista osaamista opiskelija vielä tarvitsee, ja millä tavoin uutta osaamista hankitaan. Myös opiskelijaa tukevan ohjauksen suunnitelmasta sekä tarpeiden mukaisesta, yksilöllisestä tuesta sovitaan HOKSissa. Oppisopimuskoulutuksessa tulee huomioida, että suunnitelma tulee laatia tarvittavin osin jo ennen koulutuksen alkua, sillä suunnitelman pitää olla liitettävissä oppisopimukseen sopimusta hyväksyttäessä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018e.)

5.3 Oppisopimuskoulutus työnantajan näkökulmasta

Tämän päivän työelämässä tarvitaan ihmisiä, joilla on kykyä ja halua oppia ja kehittää osaamistaan jatkuvasti. Nykyään ajatellaankin, että yksilön ammatillinen kasvu ei rajoitu ainoastaan opittuun ammattiin, vaan on muotoutuvaa ja ammatillinen kasvu jatkuu koko työuran ajan. (Pohjonen 2001, 107.) Oppisopimuskoulutus on yksi tapa edistää jatkuvan oppimisen kulttuuria työpaikoilla. Se tarjoaa käytännöllisen ja joustavan tavan kouluttaa aikuisia, työelämässä olevia henkilöitä ja reformin myötä, myös yrittäjien on mahdollista kouluttautua oppisopimuksella omassa yrityksessään (Opetushallitus, työelämässä oppiminen 2019).

Oppisopimusta on jo pitkään kehitetty aikuisopetuksen lähtökohdista. Viime vuosina oppisopimusta on haluttu viedä siihen suuntaan, että sen pariin ohjautuisi enemmän myös nuorempia ja kokemattomampia henkilöitä. Vaikka monia hankkeita tämän tavoitteen toteutumiseksi on tehty ja asiaa ovat selvittäneet niin valtion asettamat työryhmät, kuin yksittäiset organisaatiotkin, ei oppisopimuskoulutuksesta ole saatu vielä kukaan vaihtoehtoa nuorille. Miksi näin sitten on? Pohjonen (2001, 168) mainitsee yhdeksi syyksi sen, ettei oppiminen ja uuden opettaminen ole ollut yritysten tavoitteissa ensisijaista, vaikka työpaikoilla on jo pitkään koulutettu opiskelijoita ja harjoittelijoita. Usein työssäoppijoita on ohjattu työpaikoilla tekemään sitä, minkä he jo osaavat ja joka heille on oppilaitoksessa opetettu. Kun työpaikalle tulee oppisopimuksella opiskelemaan vailla koulutusta oleva, kokematon nuori, muuttuu tilanne aivan erilaiseksi työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja ohjaamisen suhteen. Työnantajaa saattavat mietityttää myös työsuhteeseen sekä talouteen liittyvät kysymykset, kuten se, onko järkevää ja taloudellista palkata kokematon nuori ja mitä hyötyä yritykselle tästä on. Tai kuinka pian voidaan olettaa, että nuoren ammattitaidosta saatava tuotantohyöty ylittää oppisopimuskoulutuksesta aiheutuvat kustannukset. Työnantajat tietävät, etteivät nuoret ole välttämättä kykeneviä tuottavaan työhön ainakaan oppisopimuskoulutuksen alussa. Norontaus (2016, 177) mukaan taloudelliset seikat eivät kuitenkaan välttämättä ole syy sille, ettei yritys palkkaisi nuorta oppisopimusopiskelijaa. Hän sanoo tutkimustulostensa osoittavan, että oppisopimuskoulutuksesta saatava hyöty koetaan syntyviä kustannuksia suuremmaksi, eikä oppisopimuskoulutusta nähdä yrityksissä pelkkänä kuluna. Norontaus mainitsee, että myös Hollenbeck (2008) sekä Muehlemann & Wolter (2014) ovat tulleet samaan tulokseen

omissa tutkimuksissaan. Olennaisempi haaste nuorten kouluttamiselle työpaikalla saattaa työnantajan näkökulmasta olla se, että nuorten avulla ei voida korvata työntekijää, sillä he tarvitsevat paljon ohjausta ja tukea. Nuoren opiskelijan suuri tuen tarve vaikuttaisikin olevan taloudellisten seikkojen lisäksi, ja jopa niitä enemmän, estämässä nuorten pääsyä oppisopimusmarkkinoille (Ks. esim. Norontaus 2016, Leino 2011). Norontaus (2018, 124) huomauttaa-kin, että nuorten kohdalla oppisopimuskoulutuksen toteutumista haastavat usein myös monet pedagogiikkaan ja eettisyyteen liittyvät kysymykset.

Oppisopimuskoulutuksen toteuttaminen vaatii työnantajan näkökulmasta sekä riskinotto-kykyä, että melko paljon tietoa ja/tai viitseliäisyyttä selvittää asiaa. Oppisopimuskoulutuksesta on puhuttu viime vuosina paljon myös julkisuudessa, mutta silti oppisopimuskoulutus ja siihen liittyvät käytänteet ovat yhä usein paitsi nuorille, myös organisaatioille ja jopa nuorten ammatillisen koulutuksen parissa toimiville tahoille tuntemattomia tai epäselviä. Tähän on kiinnittänyt huomiota myös Norontaus (2016, 164), jonka mukaan oppisopimuskoulutusta ei yrityksissä tunneta. Lisäksi ”mielikuvat oppisopimuskoulutuksesta ovat vääristyneitä.” Huomattavan usein törmään myös omassa työssäni siihen, että työnantajat, oppilaitoksen henkilöstö ja varsinkin nuoret itse ajattelevat oppisopimuskoulutuksen olevan helpompaa kuin päiväopetuksen oppilaitoksessa. Välttämättä ei ymmärretä esimerkiksi sitä, että oppisopimuksella suoritettava tutkinto sisältää useimmiten nuorten kohdalla aivan yhtä paljon teoriaopintoja, kuin tutkinnon suorittaminen oppilaitoksessa. Myös Käyhkö (2018, 168) toteaa, ettei opiskelijoilla ole aina oikeaa käsitystä oppisopimuskoulutuksesta, ja että heillä saattaa olla vääriä oletuksia koulutuksen tavoitteista.

Todellisuudessa tutkintoon tähtäävä oppisopimuskoulutus vaatiikin sekä työnantajalta, että koulutettavalta enemmän kuin oppilaitosmuotoinen koulutus. Tarvittavaa informaatiota oppisopimuskoulutuksesta on onneksi tänä päivänä runsaasti ja helposti saatavilla, esimerkiksi oppilaitosten oppisopimustoimistoista ja useilta verkkosivustoilta. Tämä on auttanut karistamaan väärää tietoa -ja mielikuvia oppisopimuskoulutuksesta.

5.4 Työpaikkaohjaus oppisopimuskoulutuksessa

Oppisopimuksessa suurin osa ammattitaidon hankkimisesta tapahtuu työpaikalla työskentelemällä. Oppisopimuksessa opiskelijalle nimetään vastuullinen työpaikkaohjaaja/kouluttaja, joka on vastuussa opiskelijan perehdyttämisestä työtehtäviin ja työympäristöön. Työpaikkaohjaaja myös toimii esimiehen ohella yhdyshenkilönä työpaikan ja oppilaitoksen välillä ja vastaa osaltaan opiskelijan arvioinnista. Tietopuolisen opetuksen, eli oppilaitoksessa järjestettävän koulutuksen osuus, on oppisopimuskoulutuksessa laskennallisesti vain noin 20 % tutkinnon suorittamisesta ja aina oppilaitoksessa annettavaa opetusta ei sisälly koulutukseen ollenkaan. Ammatillisen koulutuksen reformin myötä ollaan yhä tarkempia siitä, että opetusta annetaan opiskelijalle ainoastaan tarpeellisilta osin. Toisin sanoen koulutuksen järjestäjän on huolelli-

sesti ennen oppisopimusta kartoitettava opiskelijan tarvitseman opetuksen laajuus, ja annettava opetusta vain siltä osin, kuin opiskelija sitä tarvitsee. Nuorten kohdalla oppisopimuskoulutukseen kuitenkin lähes poikkeuksetta sisältyy opetusta myös oppilaitoksessa. (Vantaan ammattiopisto Varia, mitä on oppisopimus; Oppisopimus.fi 2019a.)

Teoriaopetuksen tarkoituksena on tukea työpaikalla tapahtuvaa oppimista. On siis erittäin tärkeää, että työpaikkaohjaaja yhdessä opiskelijan ja mahdollisesti muiden toimijoiden kanssa suunnittelee työtehtävät huolellisesti ja niin, että ne tukevat opiskelijan ammattitaidon karttumista tutkinnon perusteiden - ja opiskelijan tarpeiden mukaisesti. Tähän suunnittelutyöhön sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaamiseen tarvitaan paitsi aikaa, myös osaamista. Työpaikkaohjaaja sitoutuu pitkäjänteisesti aikaa vievään prosessiin, joka saattaa vaatia myös ohjaajalta paljon. Jotta ohjaamiselle on riittävästi aikaa, tarvitsee työpaikkaohjaaja sekä esimiehen, että koko työyhteisön tuen ja työssäoppimisen laadun kannalta on tärkeää, että työpaikkaohjaajalla on myös tarvittavat ohjaustaidot. Varsinkin koulutettaessa vailla alan työkokemusta olevia nuoria, on työpaikkaohjaajan yhdessä muiden toimijoiden kanssa varmistettava, että työpaikalla tapahtuva koulutus on laadukasta, ohjattua ja tavoitteellista. (Hätönen 2013, 5.)

Paitsi oppimisen näkökulmasta, on myös nuoren oppisopimusopiskelijan jaksamisen näkökulmasta tärkeää, että työpaikkaohjaaja tukee opiskelijaa sekä opinnoissa, että päivittäisessä työssä. Oppisopimustyöpaikan ohjaaja saattaa olla nuoren ensimmäinen alan ammattilainen, jonka hän tapaa. Työpaikkaohjaaja toimii siis nuorelle myös esikuvana ja muokkaa nuoren mielikuvaa ammattialasta ja työelämästä. Nuorten oppisopimusopiskelijoiden työpaikkaohjaajat ja esimiehet ovatkin usein suuremmissa roolissa ohjauksessa, kuin sellaiset ohjaajat, joilla on ohjattavanaan kokeneita aikuisia. Nuorilla ei usein ole aikaisempaa kokemusta alan työtehtävistä, aikuisopiskelusta tai edes työelämästä. Näin ollen nuoret tarvitsevat selvästi tukevampaa ja kasvatuksellisempaa otetta työpaikkaohjaukseen, kuin kokeneemmat aikuiset keskimäärin. (Hätönen 2013, 5; Laasanen, Willman, Kaitanen 2008-2011.)

6 Oppisopimus nuorten koulutusväylänä - haasteita ja mahdollisuuksia

Nuorten oppisopimuskoulutuksesta puhuttaessa ei ole aina selvää millaisesta ikäryhmästä puhutaan. Ikäryhmän määrittely voi vaihdella paljonkin sen mukaan, kenen toimijan näkökulmasta sitä tarkastellaan. Esimerkiksi nuorisolaisissa (1285/2016) nuoruus määritellään koskemaan kaikkia alle 29-vuotiaita, kun taas vaikkapa YK:n lastenoikeuksien sopimus (LOS 1989) määrittelee kaikki alle 18-vuotiaat ensisijaisesti lapsiksi. Myrskylän (2011) melko hyvin tunnettu ja nuorten syrjäytymisestä puhuttaessa monesti esiin nostettu tilastotutkimus taas tarkasteli tilastotietoa 15-29-vuotiaista nuorista. Lainsäädännössä sekä erilaisissa tilastoissa nuoruusikä määritelmä voi siis olla hyvin erilainen. Yleisesti nuoruudella tarkoitetaan ikävaihetta,

joka sijoittuu lapsuuden ja aikuisuuden väliin, mutta sama henkilö voi kuitenkin eri yhteyksissä olla lapsi, nuori tai aikuinen (Pihlajamaa 2016; Koste 2014).

Nuorten oppisopimuksesta puhuttaessa saattavat jotkin tahot tarkoittaa ainoastaan kaikkein nuorimpia, alaikäisiä nuoria. Tällöin oppisopimukseen liittyy vielä erityisen paljon huomioitavaa muun muassa työlainsäädännön näkökulmasta. Vantaan nuorten aikuisten palveluiden kohderyhmänä ovat 16-28-vuotiaat nuoret ja nuorten tuettuun oppisopimukseen ohjautuvat ovat lähes poikkeuksetta täysi-ikäisiä, eli yli 18-vuotiaita. Suurin osa nuorisopalveluiden kautta oppisopimukseen ohjautuvista on 20-25-vuotiaita. Tässä kehittämistoiminnassa ja raportissa näistä nuorista aikuisista käytetään käsitettä nuori, ja sillä tarkoitetaan täysi-ikäisiä, pääosin alle 25-vuotiaita henkilöitä.

6.1 Nuoren kasvuun ja keskeneräisyyteen liittyvät haasteet oppisopimuskoulutuksen näkökulmasta

Suomessa oppisopimuskoulutus on perinteisesti ollut työelämää varten kehitetty joustava ja ketterä tapa kouluttaa työelämässä olevia aikuisia työpaikoilla. Vaikka oppisopimuksista suurin osa solmitaan edelleen yli 25-vuotiaille jo työelämässä oleville aikuisille, on oppisopimuksen käyttö myös työelämää kokemattomien nuorten koulutusmuotona lisännyt jatkuvasti kiinnostustaan. Oppisopimus onkin nuorille houkutteleva, mutta samaan aikaan myös melko haastava opiskelumuoto. Lämsän (2009) mukaan siirtymävaiheita, kuten peruskoulusta toiselle asteelle ja siitä työelämään siirtymistä sekä itsenäistymistä lapsuudenkodista, pidetään nuoren elämässä yleisesti syrjäytymiselle herkkinä vaiheina. Usein tässä kohdassa elämää monenlaisia muutoksia kasaantuu lyhyelle aikavälille ja nuorella on monia kasvuun ja kehitykseen liittyviä tehtäviä ratkottavanaan. Kun tähän elämänvaiheeseen lisätään oppisopimuksen kautta työsuhde ja opiskelu, sekä mahdollisesti vielä oman perheen perustaminen, on tilanteessa ymmärrettävästi monia haasteita. Vantaan nuorten tuetusta oppisopimuksesta saadut kokemukset sekä aiheesta tehdyt tutkimukset ja selvitykset (ks. esim. Käyhkö 2018, 117-120 & 167-170; Samppala 2017; Norontaus 2016; Leino 2011) ovatkin osoittaneet nuorten tarvitsevan erityisen paljon tukea opiskellessaan oppisopimusmuotoisesti. Kokemuksemme mukaan nuoret pitävät oppisopimusta kuitenkin hyvänä muun muassa siksi, että se mahdollistaa samanaikaisesti sekä toimeentulon, että opiskelun. Samaa tulokseen on päätyttyä myös Pylväs (2018, 58), joka mainitsee taloudellisen näkökulman vaikuttaneen oppisopimuskoulutuksen valintaan erityisesti sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoilla.

Yhtenä tärkeänä itsenäisen elämän edellytyksenä ja yhteiskuntaan liittymisen elementtinä voidaan pitää koulutus- ja työmarkkinoilla toimimista. Koulutuksen hankkiminen onkin keskeinen keino lisätä nuoren mahdollisuuksia vaikuttaa tulevaisuuteensa. Nuoren tukeminen yhteiskuntaan liittymisessä ja nuoren vahvistaminen hänen kasvaessaan kohti aikuisuutta, on keskeinen osa nuorten kanssa tehtävää työtä. Yksi nuorisotyöllisiä ydinajatuksia on se, että au-

tamme nuorta näkemään omat mahdollisuutensa ja potentiaalinsa sekä itsensä osana suurempaa kokonaisuutta. (Nivala & Ryyänen 2017, 75-92.) Myös Vantaan nuorten tuettuun oppisopimukseen hakeutuvat nuoret ovat usein hiljattain irtautuneet tai irtautumassa lapsuudenkodistaan ja aloittelemassa itsenäistä elämää. Heidän on otettava vastuuta esimerkiksi omasta toimeentulostaan ja asettautumisesta yhä enemmän itsensä varaan. Norontaus (2018, 124) on todennut, että nuorten kasvun vaiheeseen sisältyvät tekijät ovat yksi nuorten oppisopimuskoulutuksen toteuttamiseen liittyvä hidaste ja haaste. Myös omat kokemuksemme tukevat tätä. Nuorten haasteet oppisopimuskoulutuksessa liittyvät usein nuoren kokemattomuuteen ja keskeneräisyyteen. Pylväs (2018) huomauttaa, että työpaikat tarjoavat hyvän oppimispaikan sellaisille henkilöille, joiden itsesäätelyvalmiudet ovat hyvät ja joilla on kyky itseohjautuvaan oppimiseen. Saman toteaa myös Norontaus (2018, 154), jonka mukaan nuorilta odotetaan itseohjautuvuutta ja heidän oletetaan selviytyvän tietopuolisista opinnoista itsenäisesti. Oppisopimuskoulutus vaatiikin nuorilta sellaista itseohjautuvuutta, johon he eivät ole välttämättä aikaisemmin harjaantuneet. Ruohotien (2005) mukaan itseohjautuvalta oppijalta odotetaan sellaisia ominaisuuksia kuten omatoimisuus, reflektiivisyys ja sitoutuminen. Vaikka peruskoulu onkin muuttunut viime vuosina melkoisesti, on kouluopetus edelleen hyvin opettajavetoista. Oppisopimuskoulutuksessa nuoren pitäisi pystyä ottamaan itse vastuu niin opiskelun etenemisestä, aktiivisesta tiedonhankinnasta, kuin ammattitaidon karttumisestakin. Tämän kaltaisen itseohjautuvuuden harjoittaminen on haastavaa usein myös työelämää kokeneille ja monenlaista opiskelleille aikuisille. Siksi onkin helppo ymmärtää sen olevan haastavaa vailla ammatillista koulutusta oleville ja työelämää kokemattomille nuorille. Onneksi itseohjautuvuus on kuitenkin taito, jota voi harjoitella ja jossa voi kehittyä, vaikka muutos ulkoohjautuvasta oppijasta itseohjautuvaksi ei tapahdukaan hetkessä. Se on pitkä prosessi, joka edellyttää tahtoa ja halua kehittyä ja muuttaa ajattelu- ja toimintatapoja.

Oppiminen on elinikäinen prosessi, jossa nuorten kohdalla on huomioitava erityisesti heidän kasvuprosessinsa moninainen keskeneräisyys suhteessa sen hetkisiin oppimisen tavoitteisiin ja tarpeisiin ja toisaalta myös motivaattoreihin. Joskus nuori on saattanut hakeutua opiskelemaan tiettyä alaa vain siksi, että vanhemmat toivovat tai siksi, että tilanteeseen liittyy taloudellisten tukien leikkaamisen tai lakkauttamisen uhkaa. Muun muassa se, onko nuori lähdössä oppisopimukseen omasta tahdostaan vai ”pakotettuna”, vaikuttaa opiskelumotivaatioon olennaisesti.

Käyhkö (2018, 167-168) tunnisti tutkimuksessaan oppisopimusopiskelijoilla olevan kolmenlaista tuen tarvetta. Elämänhallintaan liittyviä tuen tarpeita, oppimiseen liittyviä tuen tarpeita sekä terveyteen liittyviä tuen tarpeita. Elämänhallintaa koskevissa tuen tarpeissa nousi esille muun muassa opiskelumotivaation puute. Sellaiset opiskelijat, joilla oli paljon tuen tarvetta, eivät motivoituneet opiskeluun eivätkä jaksaneet keskittyä tietopuoliseen opiskeluun. Motivaatioon saattavatkin vaikuttaa monet tekijät. Käyhkö (2018, 167-168) tunnisti tutkimuk-

sessaan muun muassa oppimisvaikeuksien yhteyden motivaatioon. Käyhkö (2018, 67) mainitsee, että useiden tahojen (esim. Kakela & Witte 2002; Voutilainen & Ilveskoski 2000; Madaus, Foley, McGuire & Ruban 2002; Haapasalo 2004) mukaan oppimisvaikeudet havaitaan yleensä hyvin jo kouluiässä. Hän jatkaa Lyytisen ja Lyytisen (2006, 102-103) todenneen, että muun muassa lukivaikeudet tunnistetaan nykyisin jo ensimmäisellä luokalla. Vantaalla olemme kuitenkin huomanneet, että silti monella nuorten tuettuun oppisopimukseen hakeutuvalla nuorella on kokemus siitä, ettei nuoren oppimiseen liittyviä haasteita ja tuentarpeita ole peruskoulun aikana joko huomioitu tai huomattu.

Suurella osalla Vantaan nuorten tuettuun oppisopimukseen hakeutuvista on takanaan keskeytyneitä toisen asteen opintoja ja peruskoulussa nämä nuoret eivät ole useinkaan pärjänneet kovin hyvin. Taustalla voi olla monenlaisia alisuoriutumiseen johtaneita tapahtumia, kuten hoitamattomia oppimisvaikeuksia tai kiusaamista, jonka vuoksi nuori saattaa ajatella, ettei voi enää koskaan palata koulumaailmaan. Myös vanhempien päihde- ja/tai mielenterveyteen liittyvät haasteet sekä nuorten kokemat rajut perheensisäiset riita- ja erotilanteet ovat melko yleisiä. Nuorilla saattaa myös olla monenlaisia psyykkisiä pulmia, esimerkiksi ahdistuneisuushäiriöitä, kuten paniikkihäiriö tai mielenterveyden ongelmia, kuten masennusta. Myös fyysinen vamma tai rajoite on voinut estää heitä hakeutumasta opintoihin tai he voivat sen vuoksi tarvita uudelleen koulutusta tai erityistä tukea opinnoissaan. Vaikka tällaiset pulmat ja rajoitteet eivät useimmiten estä opiskelua oppisopimusmuotoisesti, täytyy nuoren tilannetta aina tarkastella hänen omista, yksilöllisistä lähtökohdistaan. On pohdittava muun muassa sitä, millaisia tukitoimia oppisopimustoimijoilla on mahdollista tarjota ja ovatko nämä tukitoimet riittäviä mahdollistamaan nuoren kouluttautumisen oppisopimuksella. Jos nuorella on esimerkiksi akuutti päihdeongelma tai vakava masennus, ei oppisopimuskoulutukselle ole sillä hetkellä edellytyksiä tuettunakaan ja tällöin nuori kannattaa ohjata muihin, hänen kannaltaan sillä hetkellä tarkoituksenmukaisempiin palveluihin.

Jotta edellä mainittuja haasteita pystytään ratkaisemaan ja nuoria tukemaan oppisopimuskoulutuksessa, on tärkeää, että oppisopimustoimijat tekevät yhteistyötä. Oikea-aikainen tuki, sekä hyvät ja tiiviit kumppanuussuhteet ovat sekä opiskelijan, että oppisopimustoimijoiden etu.

6.2 Koulutussopimus

Ammatillisen koulutuksen reformin myötä oppisopimuksen rinnalle tuotiin myös koulutussopimus, joka korvasi aikaisemman työssäoppimisen käsitteen ammatillisessa koulutuksessa. (Vantaan ammattiopisto Varia, oppiminen työpaikalla). Koulutussopimus perustuu työnantajan ja oppilaitoksen keskinäiseen sopimukseen osaamisen hankkimisesta käytännön työtehtävissä. Sopimuksesta tehdään suunnitelma ja se voidaan solmia tutkinnon osaan tai pienempään kokonaisuuteen. Koulutussopimuksessa vastuu opiskelijasta säilyy oppilaitoksella, eikä opiskeli-

jälle makseta palkkaa tai muuta vastiketta työstä. Halutessaan työnantaja voi kuitenkin maksaa opiskelijalle niin sanottua kannustinkorvausta. Jos kyseessä on erityistä tukea tarvitseva henkilö, voivat työpaikka sekä koulutuksen järjestäjä sopia korvauksen maksamisesta erikseen. (Opetushallitus 2019.)

Koulutussopimuksen käyttöönotosta ollaan oltu montaa mieltä. Monet tahot, kuten opetusalan ammattijärjestö OAJ, ihmettelivät uudistusta sen suunnitelmavaiheessa. Heidän mielestään koulutussopimus ei tuonut ammatilliseen koulutukseen mitään uutta, jota ei olisi voitu tähänkin saakka toteuttaa laajennetun työssäoppimisen perusteella. Koulutussopimusta kritisoitiin myös sen vuoksi, että sen ajateltiin lisäävän entisestään työnantajien haluttomuutta tarjota nuorille mahdollisuus oppisopimuskoulutukseen.

Olen pitkään nuorten oppisopimustoimintaa seuranneena itsekin hieman huolissani siitä, että oppisopimuskoulutuksen rinnalle saattaa rakentua työpaikalla tapahtuvan koulutuksen malli, jossa työnantaja saa oppisopimuskoulutuksen hyödyt, mutta ei ole varsinaisesti vastuussa opiskelijasta, hänen opinnoistaan tai siitä, saako opiskelija koulutuksen seurauksena tutkinnon. Erityisesti tämä huoli koskee kouluttamattomia nuoria, joiden kouluttamisessa kaikkien toimijoiden ensisijainen tavoite tulisi olla koko tutkinnon suorittaminen ja sitä kautta nuoren työmarkkinatilanteen parantaminen. Tämä huoli tosin saattaa olla turha, sillä Norontaus (2016, 136-137) totesi tutkimuksessaan työnantajien olevan kiinnostuneita siitä, että oppisopimuskoulutuksella tavoitellaan tutkintoa. Tutkintojen suorittaminen ja oppisopimuskoulutuksen toteuttaminen hyvin ja laadukkaasti, nähtiin merkittävänä yrityksen referenssinä. Yritykset myös kokivat konkreettisen tavoitteen, eli tutkinnon saamisen, lisäävän motivaatiota koulutukseen sekä opiskelijoilla, että työnantajapuolella.

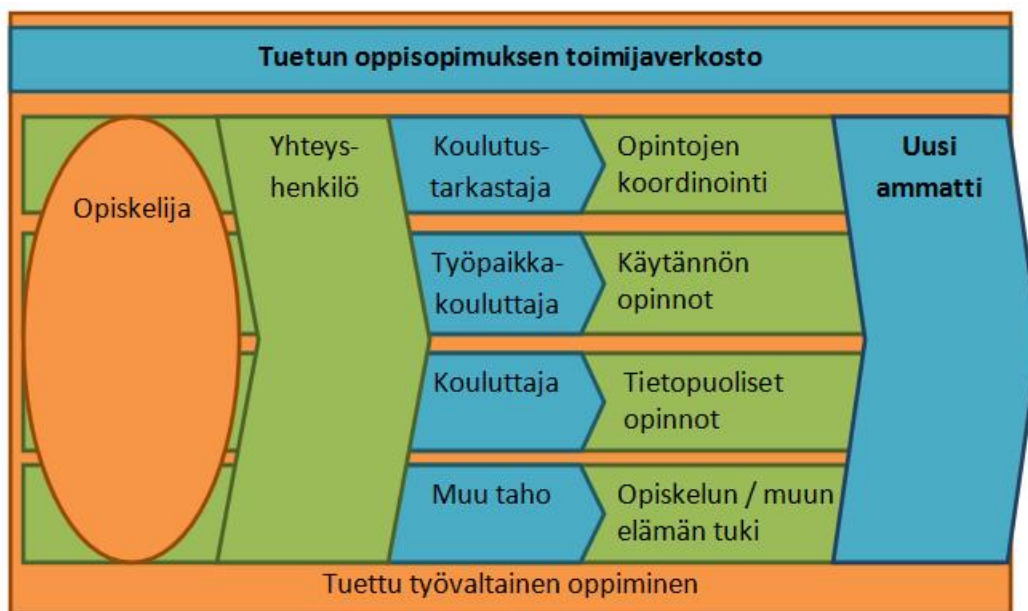
Opetus- ja kulttuuriministeriö (2016) kaavaili koulutussopimuksen suunnitteluvaiheessa, että se soveltuisi erityisesti nuorten ja maahanmuuttajataustaisten väyläksi työvaltaiselle oppimiselle. Ajatuksena oli myös, että koulutussopimuksen myötä yritysten kynnys toteuttaa oppisopimuskoulutusta saattaisi madaltua. Koulutussopimuksen turvin työnantajan onkin mahdollista ottaa nuori työpaikalle oppimaan ensin koulutussopimuksella ja sen jälkeen koulutusta voidaan yhteisellä sopimuksella jatkaa oppisopimuskoulutuksena. Työnantaja voi siis käyttää koulutussopimusta ikään kuin oppisopimuksen ennakkojaksena. Sellaisena sen tuomat mahdollisuudet ja hyödyt juuri esimerkiksi kaikkein nuorimpien työpaikalla tapahtuvan koulutuksen järjestämisessä, ovatkin mielestäni hyödyllisiä. Myös heikolla kielitaidolla olevien maahanmuuttajataustaisten nuorten kohdalla koulutussopimus voinee myös toimia väylänä työvaltaisten koulutuspolkujen suunnittelussa ja toteuttamisessa. Tällöin koulutuksen järjestäjien on kuitenkin syytä panostaa sekä kieliopinintojen järjestämiseen, että työpaikalle kohdennettuun tukeen erityisen paljon.

6.3 Tuettu oppisopimus

Tuetusta oppisopimuskoulutuksesta ei ole olemassa virallista määritelmää. Vielä vuosikymmen sitten tuetulla oppisopimuksella tarkoitettiin yleisessä keskustelussa usein nimenomaan erityistä tukea tarvitsevien vammaisten ja vajaakuntoisten oppisopimuskoulutusta. Nykyään sillä käsitetään yleisesti myös sellaista oppisopimuskoulutusta, jossa opiskelijan ja/tai työpaikan tukemiseen ohjataan erityistä resurssia, ja jonka avulla varmistetaan, että oppimiselle asetetut tavoitteet saavutetaan. Tuetussa oppisopimuskoulutuksessa opiskelijan ympärillä oleva verkosto tekee tiiviisti yhteistyötä opiskelijan opintojen etenemisen ja oppimisen varmistamiseksi ja tukee opiskelijaa yksilöllisesti ja kokonaisvaltaisesti. Ohjausta ja tukea annetaan muun muassa opintopolun suunnitteluun ja opintoihin hakeutumiseen, oppimiseen tai elämänhallintaan. Käytännössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi opiskelijalle annettavaa yksilöllisempää ohjausta ja tukea työpaikalla, tietopuolisessa opetuksessa tai näyttöihin valmistautumisessa sekä näytön aikana. Tuetussa oppisopimuksessa ammattiopettaja voi vaikkapa käydä ohjaamassa työnantajaa ja opiskelijaa työpaikalla. Opiskelijan kohdalla voidaan myös käyttää vaihtoehtoisia arviointimenetelmiä sekä työssä, että tietopuolisessa opetuksessa. Ohjausta ja tukea voidaan antaa lisäksi opiskelijan henkilökohtaiseen elämään kuten toimeentuloon, terveyteen tai ihmissuhteisiin liittyen, ja tukitoimia toteuttamassa voivat olla koulutuksen järjestäjän ja työpaikan lisäksi vaikkapa nuoriso-ohjaaja, työvalmentaja tai sosiaaliohjaaja. (Hintsala 2014.)

Vantaan nuorisopalveluiden kautta koordinoidussa nuorten oppisopimustoiminnassa on tuetun oppisopimuksen käsitettä käytetty jo toiminnan alkua ajoista, 2000-luvun alusta lähtien. Tuetun oppisopimuksen termillä on Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen mallissa haluttu kuvata kahta asiaa: sellaista nuorille aikuisille tarkoitettua oppisopimusprosessia, jossa oppisopimuspalveluiden, koulutuksen järjestäjän ja työpaikan lisäksi ulkopuolinen taho tarjoaa nuorelle yksilöllistä sosiaalista tukea ja ohjausta, sekä sellaista työpaikoille tarjottavaa lisätukea, joka ei pääsääntöisesti niin sanottuun perusoppisopimukseen automaattisesti kuulu. Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen mallissa tällaisella ulkopuolisella taholla on tarkoitettu nuorisopalveluita.

Tuettua oppisopimusta on kehitetty useiden tahojen toimesta viime vuosina ja tässä kehittämistyössä olemme mekin saaneet olla tiiviisti mukana. Monella tuettua oppisopimusta toteuttavalla taholla on todettu, että niin sanotulla yhteyshenkilömallilla on saatu aikaan hyviä tuloksia (Hintsala 2014). Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen mallissa tällainen toimintatapa on ollut käytössä alusta saakka. Tällöin opiskelijan rinnalla kulkee yksi henkilö koko prosessin ajan. Yhteyshenkilön tehtävänä on muun muassa varmistaa, että oppisopimustoimijoiden yhteistyö sujuu, ja että opiskelijan ääni tulee kuuluviin prosessin eri vaiheissa. Kuviossa 4. on kuvattu tuetun oppisopimuksen keskeistä toimijaverkostoa.



Kuvio 4: Tuettu oppisopimus. Oppisopimusopiskelijan opintopolun tukeminen verkostoyhteistyönä (Hintsala, R. 2014)

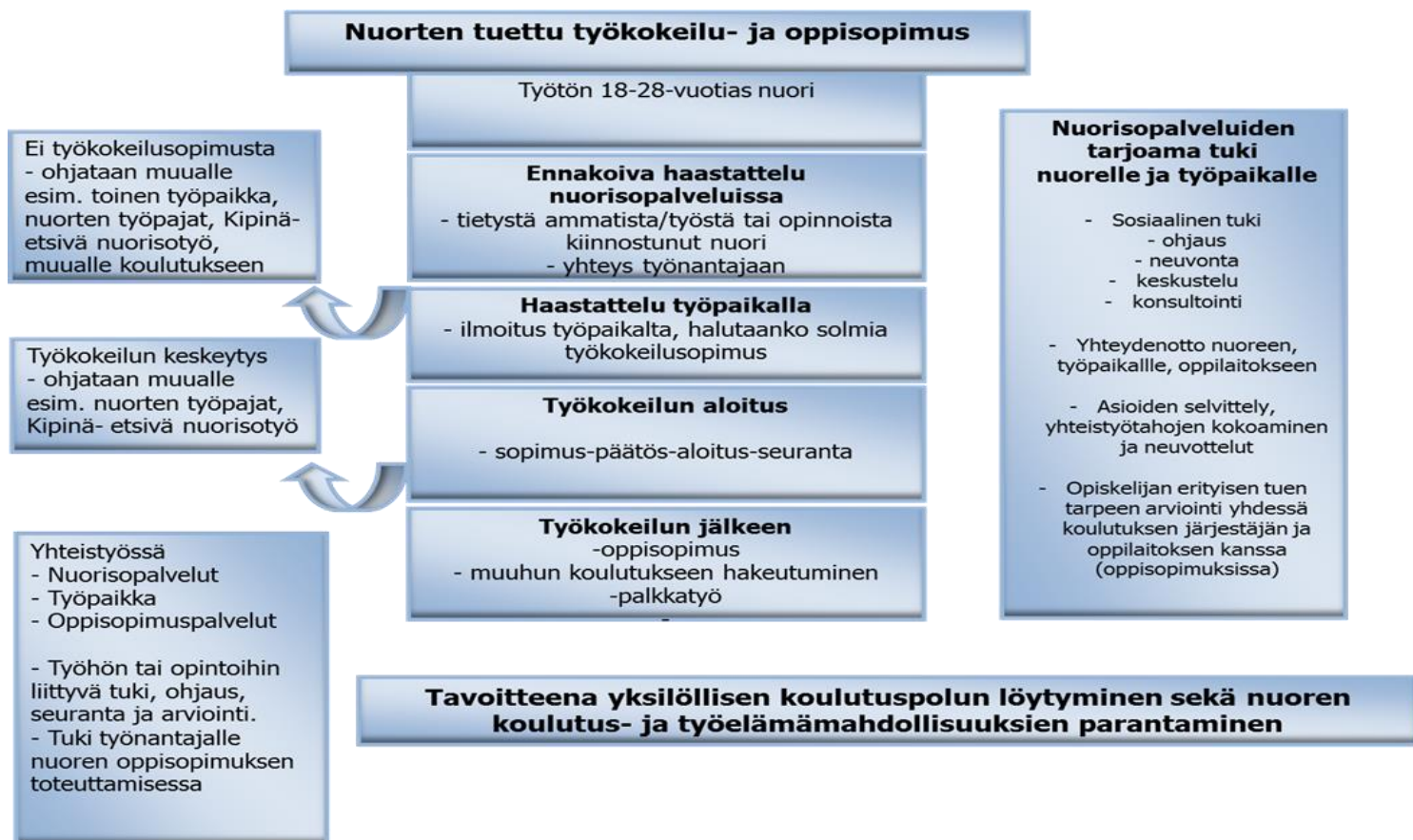
6.4 Työpaikalle tarjottava tuki Vantaan nuorten tuetussa oppisopimuksessa

Vantaan nuorten tuetussa oppisopimuksessa työnantaja saa tukea nuorisopalveluiden tuetun oppisopimuksen työntekijältä koko oppisopimusprosessin ajan. Tätä tehtävää Vantaan nuorisopalveluissa hoitaa nuorisoneuvoja. Työpaikalle tarjottava tuki voi olla esimerkiksi neuvontaa ja ohjausta tai hallinnollista tukea.

Vantaan toimintatavassa nuorisoneuvoja haastattelee oppisopimuskoulutukseen hakeutuvat nuoret, jonka jälkeen hän etsii nuoren tarpeita vastaavan työpaikan kaupungilta. Nuorisoneuvoja kartoittaa nuoren tilannetta suhteellisen laajasti ja pyrkii varmistamaan jo alussa, että nuorella on, mahdollisista haasteista huolimatta, edellytyksiä selvitä oppisopimusmuotoisessa koulutuksessa tuettuna. Lisäksi hän selvittää ja varmistaa, että myös muut edellytykset tuetulle oppisopimukselle ovat olemassa. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että nuori täyttää kaupungin kriteerit nuorten tuettuun oppisopimukseen valittaville ja on ”palkkatukikelpoinen”. Kun nuorisoneuvoja on kartoittanut nuoren tilanteen, hän ottaa yhteyttä työnantajaan ja työpisteen esimies haastattelee nuoren. Työnantaja ilmoittaa tämän jälkeen nuorisoneuvojalle halutaanko nuoren kanssa aloittaa työkokeilujakso. Jos sekä nuori, että työnantaja haluavat aloittaa työkokeilun, solmii nuorisoneuvoja työkokeilusopimuksen nuoren kanssa ja varmistaa, että työkokeilu voi alkaa. Vantaan nuorten tuetussa oppisopimustoiminnassa työkokeilua (ent. työharjoittelu) on käytetty oppisopimusta ennakoivana toimenpiteenä mallin syntyajoista asti. Työkokeilujakson tavoitteena on molemminpuolinen tutustuminen sekä se, että

molemmat osapuolet, työnantaja ja nuori, saavat rauhassa pohtia haluavatko sitoutua oppisopimukseen. Nuorten kohdalla kyse on myös alaan tutustumisesta. Nuorilla ei usein ole käsitystä siitä, millaista käytännön työ heitä kiinnostavalla alalla on. Työkokeilu antaa heille mahdollisuuden nähdä mitä arki alalla on, ja pohtia yhdessä työpaikan esimiehen ja muun henkilöstön kanssa myös sitä, onko oppisopimuskoulutus heille soveltuva kouluttautumismuoto. Lisäksi nuoret pääsevät harjoittelemaan työelämän pelisääntöjä, kuten sitä, miten poissaoloista tai myöhästymisestä ilmoitetaan ja mitä nuorelta työpaikalla ollessa odotetaan.

Jos työpaikka tai siellä oleva esimies ei ennestään tunne Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen mallia, käy nuorisoneuvoja tapaamassa esimiestä ja nuorta työpaikalla työkokeilun aikana. Jos nuorelle on jo tässä vaiheessa valittu vastuuohjaaja, toivotaan myös hänen olevan tapaamisessa mukana. Tapaamisessa keskustellaan muun muassa nuorten tuetun oppisopimuksen käytänteistä sekä eri osapuolten vastuista. On tärkeää tavata kasvokkain myös siksi, että työpaikat ovat kertoneet yhteydenottokynnyksen olevan matalampi, kun sähköpostitse tapahtuvan viestittelyn tai puhelimesta puhumisen lisäksi tai sijaan, on tavattu henkilökohtaisesti. Vantaan nuorten tuetussa oppisopimustoiminnassa nuorisoneuvoja hoitaa oppisopimusprosessiin liittyvien hakemusten, kuten palkkatukihakemuksen täyttämisen, sekä huolehtii työnantajan puolesta siitä, että tarvittavat paperit menevät eteenpäin oikeille tahoille. Oppisopimuksen alettua nuorisoneuvoja huolehtii muun muassa yhteistyön koordinoimisesta toimijoiden, kuten nuorisopalveluiden, oppisopimuspalveluiden, työllisyyspalveluiden, TE-toimiston, sekä oppilaitoksen välillä. Työpaikan esimies sekä työpaikkaohjaaja voivat konsultoida nuorisoneuvojaa prosessin aikana oppisopimuskoulutuksen käytänteisiin liittyen tai yhdessä voidaan keskustella esimerkiksi nuoren ohjaamiseen liittyvistä haasteista ja mahdollisista ratkaisukeinoista. Kuviossa 4. on esitetty Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen prosessi pääpiirteittäin.

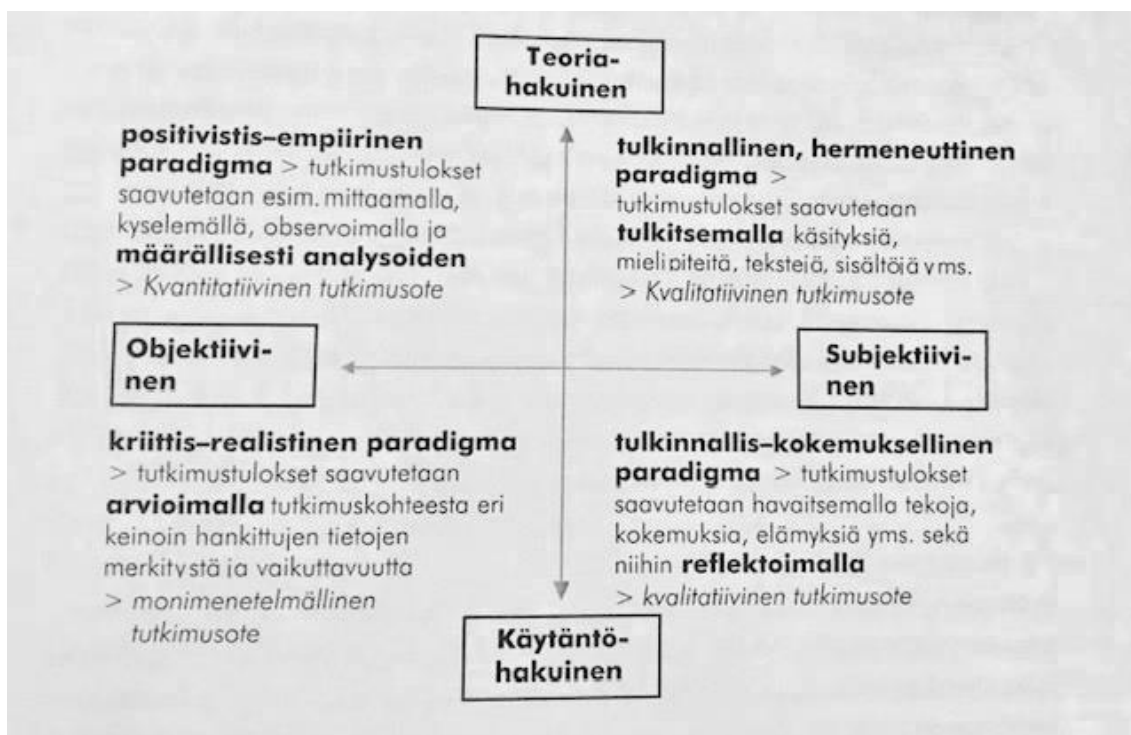


Kuvio 5: Vantaan nuorten tuettu oppisopimus, prosessikaavio (Willman, E. 2017)

7 Kehittämistyön toteuttaminen

Työelämän kehittämishankkeissa voidaan tutkittavaa asiaa lähestyä monella tavalla. Kehittämistä voi tapahtua myös ilman tutkimusta, mutta tutkimuksellisen otteen lisääminen kehittämiseen perustuu siihen, millaisiin kysymyksiin halutaan saada vastaus ja haluaako tutkija kehittää teoriaa vai käytännön toimia. (Anttila 2007, 23.) Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa lähtökohtana ovat käytännön ongelmat ja kysymykset ja siinä tutkimuksellinen lähestymistapa yhdistetään käytännön konkreettiseen kehittämistoimintaan. Tutkimusavusteisen kehittämisen pääpaino on siis akateemisen tutkimuksen sijasta kehittämisessä, mutta kehittämissä hyödynnetään tutkimuksellisia periaatteita, asetelmia ja menetelmiä. (Toikko & Rantanen 2009, 29-34.) Kanasen (2012, 13) mukaan usein taustalla onkin prosessi, toimintatapa tai asiantila, jota halutaan kehittää, ja jonka tavoitteena on parantaa toimintaa. Myös Anttila (2008) toteaa työelämää kehittävän toiminnan soveltuvan sekä nykyisten työkäytäntöjen ongelmakohtien näkyviksi tekemiseen, mutta toisaalta myös siihen, että löydetään vallitsevien käytänteiden vahvuuksia. Anttilan (2008) mukaan työelämää kehittävässä opinnäytetyössä voidaan hyvin käyttää eksploratorista eli tutkivaa lähestymistapaa ja myös osallistujien omat kokemukset ja ideat voidaan hyödyntää kehittämisessä. Näin on mahdollista löytää esimerkiksi asiakaslähtöisempiä, laadukkaampia tai tehokkaampia toimintatapoja.

Kehittämistyössäni yhtenä tarkoituksena oli kerätä tietoa siitä, millainen merkitys ulkopuolisuella tuella on työpaikkojen henkilöstölle, heidän kouluttaessaan nuoria oppisopimusmuotoisesti. Näin ollen tutkimusote kehittämistoiminnassa suuntautuu Anttilan (2007, 23) esittämän nelikentän (kuvio 6.) mukaan kriittis-realistisen paradigman sekä tulkinnallis-kokemuksellisen paradigman välimaastoon, ollen käytäntöhakuinen siinä mielessä, että tulosten perusteella on tarkoitus muuttaa toimintaa.



Kuvio 6: Kehittämishankkeen tutkimuksellisen otteen valinta (Anttila, P. 2007)

Kehittämistyöni ankkuroituu lähimmäksi työelämää kehittävää tutkimusavusteista toimintaa, mutta siinä on myös toimintatutkimuksellisia piirteitä. Toimintatutkimuksen ideana on sellaisen tiedon hankkiminen, jolla voidaan ohjata käytäntöä ja toimintatutkimus soveltuukin Anttilan (2008) mukaan erityisen hyvin organisaatioiden toiminnan kehittämiseen. Myös Toikko ja Rantanen (2009, 31) mainitsevat toimintatutkimuksen olevan risteyspaikka, jossa yhdistyvät sekä kehittämistoiminnan että tutkimuksen tärkeimmät elementit.

Kehittämistyöni ei noudata mitään tiettyä toimintatutkimuksellista suuntausta puhtaasti, vaan olen pyrkinyt käyttämään soveltaen parhaita piirteitä toimintatutkimuksesta sekä työelämää kehittävistä tutkimusavusteisesta toiminnasta. Toimintatutkimukselliset piirteet tässä kehittämistyössä näkyvät esimerkiksi teorian ja käytännön vuoropuheluna tapahtuvana yhteiskehittämisenä muiden toimijoiden kanssa. Lisäksi myös keskustelua eli diskurssia sekä reflektiivisyyttä pidetään toimintatutkimuksen keskeisinä piirteinä ja menetelminä. Siinä erilaiset väitteet ja tiedot tuodaan yhteiseen keskusteluun ja tarkastelun kohteeksi. (Anttila 2008; Anttila

1996; Suojanen 2004; Vilkkä & Airaksinen 2004, 9.) Anttilan (1996) mukaan reflektioivia kysymyksiä ovat muun muassa ”mikä merkitys sillä on, mitä tehdään? mistä johtuu, että tehdään, mitä tehdään ja miten voitaisiin tehdä tosin?” Olen käynyt reflektioivia keskustelua kehittämistyöhön osallistuneiden kanssa koko kehittämissuorituksen ajan. Toisaalta tällaista keskustelua tulee mielestäni käydä myös varsinaisen kehittämistoiminnan ulkopuolella. Toimintatapojen tarkastelu ja toiminnan kehittäminen yhdessä muiden toimijoiden kanssa, on välttämättömyydenä jatkuvasti, eikä kehittäminen työelämässä enää tänä päivänä voi perustua ainoastaan erillisiin kehittämishankkeisiin. Lisäksi on tärkeää ammattilaisen omaan reflektioon, eli itsensä tarkasteluun perustuva kehittäminen. Anttila (2008 & 1996) sanoo työelämää kehittävän opinnäytetyön perustuvan parhaimmillaan myös ammattilaisen omaan reflektioon ammatin vaatimista käytännön kriteereistä, yhdistäen sen akateemisen tutkimuksen olennaisiin piirteisiin. Omia kokemuksia, ajatuksia ja ideoita kehittämistyössä hyödyntämällä voidaan hahmotella asiakasta paremmin palvelevia ja laadukkaita sekä tehokkaita työtapoja ja tutkimuksen tuloksena tai käytännön kokemuksena saatua tietoa hyödyntämällä voidaan tavoitella muun muassa käytännön toimien ohjeistamista ja opastusta.

Olen toiminut nuorten oppisopimuskoulutuksen kentällä pitkään ja minulla voidaan sanoa olevan suhteellisen pitkä kokemus nuorten oppisopimustoiminnasta. Henkilökohtainen kokemus sekä monipuolinen alan koulutus ovat antaneet mahdollisuuden tarkastella toimintaa laajalaisesti. Tämä opinnäytetyö toteutettiin työelämän kehittämistoimintana, jossa käytettiin tutkimuksellista otetta ja hyödynnettiin aineistoina aikaisempia tutkimuksia, raportteja ja selvityksiä sekä kehittämistyöntekijän, työpaikkojen esimiesten, työpaikkaohjaajien sekä muiden asiantuntijoiden käytännön kokemusta nuorten työpaikoilla tapahtuvasta oppisopimusmuotoisesta kouluttamisesta. Aikaisempaa tutkimusaineistoa monitahoisesti tarkastelemalla pyrittiin nostamaan esiin ja tuomaan keskusteluun tärkeitä ja merkityksellisiä teemoja. Kehittämissuorituksessa pyrittiin hyödyntämään abduktiivista päättelyotetta, jolloin kehittäminen tapahtuu vuorotellen teorian ja käytännön tasoilla, ikään kuin niiden vuoropuheluna. (Anttila 2008; Norontaus 2016, 25.)

Tieteellisessä tutkimuksessa puhutaan usein informanteista, eli tiedonantajista. Tässä kehittämistyössä näen kohderyhmän toimijat kuitenkin enemmän kumppaneina. Meillä on yhteinen intressi kehittää toimintaa, jotta se vastaisi paremmin kohtaamiimme haasteisiin. Siksi käytänkin kehittämistyössäni myös termiä aineiston tuottaminen, aineiston hankkimisen rinnalla. Masonin (2002, 52) näkemyksen mukaan tutkija tuottaa laadullisessa tutkimuksessa aktiivisesti tietoa valitsemiensa metodien kautta. Tiedon tuottamiseen liittyy myös monenlaisia ”analyttisiä, tulkinallisia ja intellektuaalisia toimintoja”. Näin ollen se on jotain enemmän, kuin vain valmiin tiedon vastaanottamista. Termi kuvaa myös mielestäni paremmin sellaista kumppanuutta ja dialogia sekä reflektiivistä yhteistä tiedon tuottamista, jota koin tässä kehittämistyössäni.

Kehittämiprosessissa oli tarkoituksena kuulla työpaikkojen esimiesten sekä työpaikkaohjaajien ajatuksia heille tarjolla olevista tukipalveluista Vantaan nuorten tuetussa oppisopimusprosessissa sekä ideoida toimintatapoja, jotka auttaisivat toteuttamaan nuorten tuettua oppisopimustoimintaa yhä paremmin ja loisivat edellytyksiä toimivalle yhteistyölle. Kumppaneiden valinnassa käytettiin tarkoitushakuista ja harkinnanvaraista valintaa, jolloin heillä on tietty asema ja tuntemus tietyltä alalta sekä erikoisominaisuuksia/-osaamista, jota haluttiin tässä kehittämistyössä hyödyntää (Kajaanin Ammattikorkeakoulu a).

Opinnäytetyön pääaineisto on tuotettu fokusryhmähaastattelun sekä yksilöhaastatteluiden avulla. Yksilöhaastatteluja toteutettiin sekä kasvokkain, että sähköpostin/puhelimen välityksellä. Lisäksi aineistoa tuotettiin työpajatyypin työskentelyn avulla. Työskentelyyn kutsuttiin mukaan sellaisten työpaikkojen esimiehiä ja työpaikkaohjaajia, joiden työyksiköissä nuorten tuetun oppisopimuksen asiakkaita on, tai on ollut lähivuosina. Panoksensa kehittämistyöhön antoivat myös muutamat yksittäiset henkilöt, joilla on tietoa ja kokemusta nuorten oppisopimuskoulutukseen liittyen. Kanasen (2014, 74-75) mukaan työelämässä kehittämisyhmä onkin tarkoituksenmukaista koostaa tavoitteiden mukaisesti ja niin, että kehittämisessä mukana olevat ihmiset ovat tavalla tai toisella sidoksissa kehittämisen kohteena olevaan ilmiöön tai ongelmaan. Työskentelemällä henkilöiden kanssa, joilla on pitkä ja monipuolinen kokemus käsiteltävästä teemasta halusin varmistaa, että kehittämisen kohteena olevaa asiaa saadaan tarkasteltua monesta näkökulmasta ja orientaatiosta käsin. Työskentelyyn osallistuneiden henkilöiden koulutus- ja työtaustojen moninaisuus avasi mahdollisuuden tuottaa rikasta ja monivivahteista aineistoa.

7.1 Haastattelu tutkimusmenetelmänä

Haastattelun käyttäminen on yksi yleisimmistä tutkimusmenetelmistä jolla kerätään tietoa, ja haastattelun käyttö onkin järkevää, kun halutaan kysyä ihmisiltä heidän ajatuksiaan ja mielipiteitään. Haastattelun etuna voidaan pitää sitä, että se on joustavaa, nopeaa ja edullista. Haastattelussa kysymyksen voi myös tarvittaessa esittää uudestaan tai haastateltavaa voi pyytää tarkentamaan ja täsmentämään asioita. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Tuomi & Sarajärvi 2012, 73.) Sekä haastattelussa, että muussa kohderyhmätyöskentelyssä kehittämistyöntekijällä on mahdollisuus toimia suorassa vuorovaikutuksessa kohderyhmän kanssa, jolloin keskusteluun voi reagoida ja sitä voi rakentaa keskustelun edetessä (Tuomi & Sarajärvi 2012, 73) Koska haastattelun tarkoituksena on kerätä mahdollisimman paljon tietoa käsillä olevasta asiasta, Tuomi ja Sarajärvi (2012, 73) huomauttavat, että tutkijan olisi hyvä antaa haastateltavien tutustua kysymyksiin tai ainakin teemoihin etukäteen.

Erlaisia haastattelutyyppisiä ja tapoja on monia. Haastattelu voidaan toteuttaa strukturoituna lomakehaastatteluna tai vapaammin esimerkiksi avoimena haastatteluna tai puolistrukturoituna teemahaastatteluna. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Teemahaastattelun katsotaan sijoittuvan lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun väliin. Se ei etene täysin

strukturoitujen, tarkkojen ja yksityiskohtaisten kysymysten mukaan, vaan noudattaa hieman väljempää kaavaa, olemalla strukturoidumpi kuin avoin haastattelu. Teemahaastattelussa haastattelijan on perehdyttävä aihepiiriin huolella ja valmisteltava sen pohjalta teemat, joiden sisällä keskustelua käydään. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47-48, 66; Eskola & Suoranta 2000, 86-87.)

7.2 Ryhmähaastattelu ja fokusryhmä

Ryhmähaastattelussa voidaan käyttää puolistrukturoitua teemahaastattelurunkoa, mutta tavoitteena on, että keskustelu säilyy vapaamuotoisena ja haastattelijalla innostaa ryhmäläisiä monipuoliseen keskusteluun. Ryhmähaastattelun etuna on muun muassa se, että jos kaikki haastateltavat tuntevat käsiteltävää teemaa, saadaan parhaimmillaan tuotettua hyvinkin moninäkökulmaista ja rikasta aineistoa. Ryhmässä haastateltavat voivat esimerkiksi muistaa jotain, mitä he eivät yksilöhaastattelussa muistaisi tai tulisi huomioineeksi. Ryhmästä voi saada myös tukea ja näin ollen puhuminen saattaa olla rennompaa ryhmässä, ainakin jos haastattelijalla on vieras. Tosin tähän vaikuttanee paljon myös se, millainen tunnelma ryhmässä yleisesti on. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Fokusryhmätyöskentelystä- ja haastattelusta (focus group interview/discussion) on olemassa monia versioita, mutta pääasiallisesti sen tarkoituksena on ryhmässä tapahtuvan keskustelun avulla saada esiin ryhmän näkemyksiä teemasta, johon ryhmään valikoidut ihmiset jollain tavalla liittyvät. Fokusryhmätyöskentelyn avulla saadaan tietoa muun muassa siitä, kuinka samaa- tai erimieltä asioista ihmiset ovat, mutta konsensukseen pääseminen ei varsinaisesti ole olennaista, vaan tärkeintä tiedon keruu ja tuottaminen. Fokusryhmässä voidaan käyttää ennalta suunniteltua haastattelurunkoa tai keskustella aiheesta vapaammin, ilman strukturoitua kysymyslistaa. Haastattelussa pyritään ymmärtämään kyseessä olevaa ilmiötä ja tarkoituksena on löytää uusia näkökulmia ja kuulla erilaisia mielipiteitä ja kokemuksia aiheesta. Menetelmä onkin hyödyllinen erityisesti silloin, kun ryhmä koostuu eri alojen ihmisistä. Ryhmähaastattelua käytetään usein laadullisen tiedonkeruun menetelmänä, sillä sen avulla katsotaan saatavan monipuolista ja rikasta aineistoa, jollaista ei välttämättä muilla menetelmillä saataisi. Haastattelun/työskentelyn taltioimiseksi voidaan käyttää nauhoittamista, videointia tai keskustelun voi myös kirjata muistiin. Jos keskustelu kirjataan, voi olla hyvä, että kirjuri toimii joku muu, kuin ryhmän vetäjä. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2014; Opintokeskus Sivis a.)

7.3 Fokusryhmähaastatteluiden ja työpajan toteuttaminen

Kehittämistyöni kannalta tarkoitukseen soveltuvia tiedonhankinnan- ja tuottamisen menetelmiä olisi ollut monia. Haastatteluiden toteuttaminen oli mielestäni tutkimuskysymysteni kannalta sekä perusteltua että järkevää, kun tavoitteena oli kuulla osallistujien mielipiteitä ja ajatuksia. Pohdin pitkään kutsunko työskentelyyn työpaikkaohjaajat sekä esimiehet yhdessä vai erikseen, sillä arvelin sen vaikuttavan sekä tiedonsaantiin, että tuloksiin. Tähän liittyvien

etujen ja haittojen puntaroiminen oli alussa keskeistä. Pohdin esimerkiksi sitä, että jos samasta työpaikasta tulee haastatteluun sekä esimies, että työpaikkaohjaaja, uskaltavatko työpaikkaohjaajat kertoa kokemuksistaan rehellisesti esimiehen läsnä ollessa. Toisaalta, myös esimiehen saattaisi olla hankalaa puhua työpaikkaohjauksesta ohjaajan läsnä ollessa. Yksilöhaastatteluiden etuna ajattelin olevan sen, että niistä saattaisi tulla jollain tasolla syvällisempiä, kun pystyisin keskittymään yhteen ihmiseen kerrallaan. Lopulta päädyin kuitenkin ryhmämuotoisten haastatteluiden toteuttamiseen, sillä halusin, että toiminnassa mukana olevat ihmiset saisivat kuulla myös toisiaan. Kutsumalla kehittämistyöhön osallistuvia ryhmähaastatteluihin, halusin mahdollistaa sen, että osallistujat saavat laajemman näkemyksen koko tuetun oppisopimuksen prosessista, ja näin oppisivat mahdollisesti myös toisiltaan.

Kehittämistyötäni varten halusin ensisijaisesti kerätä materiaalia haastattelemalla eri alojen esimiehiä sekä työpaikkaohjaajia. Toivoin saavani haastatteluryhmiin ihmisiä useilta toimialoilta, jotta näkökulmia samasta teemasta tulisi mahdollisimman paljon. Valitettavasti tämä ei toteutunut aivan suunnitellusti. Suuri osa Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen työpaikoista on varhaiskasvatuksessa ja arvelin, että heidän saattaa olla vaikea irrottautua haastatteluihin työpäivän aikana. Toisen ison ryhmän nuorten tuetun oppisopimuksen työpaikoista muodostavat nuorisotyön työyksiköt, joissa taas työaika painottuu iltaan. Arvelin, että siksi myös heidän osallistumisensa niin sanotusti virka-aikaan tapahtuvaan haastatteluun, saattaisi olla hankalaa. Päättyessäni haastatteluajankohtia pyrin optimoimaan esimiesten sekä ohjaajien mahdollisuuden osallistua sillä, että haastatteluryhmiä olisi kahtena eri päivänä, sekä sijoittamalla haastattelut iltapäivään, jolloin päiväkotien työntekijät ehkä pääsisivät töistä ja nuorisotyön puolella taas työpäivää vasta aloiteltaisiin.

Järjestin kaksi ryhmähaastattelukertaa, joista toiseen ilmoitautui ensin useita haastateltavia, mutta haastatteluun tuli lopulta vain yksi henkilö. Myös toiseen ryhmään ilmoittautuneita oli aluksi runsaasti, mutta lopulta paikalle tuli neljä haastateltavaa. Näiden lisäksi tein vielä kaksi yksilöhaastattelua ja kolmen ihmisen haastattelut toteutuivat sähköpostitse ja puhelimitse. Kasvokkain käydyistä haastatteluista kaikki kestivät noin tunnin ja puhelinhaastattelu kesti noin puoli tuntia. Koska haastateltavia ryhmätapaamisiin ei tullut niin paljoa, kuin oletin, päätin toteuttaa lisäksi vielä työpajan lisämateriaalin tuottamiseksi. Työpajatyypinen työskentely toteutettiin kahden omaan organisaatioon kuulumattoman asiantuntijan kanssa. Yhteensä haastateltavia sekä työpajaan osallistuneita oli 12 henkilöä.

Kaikki haastattelut nauhoitettiin ja niistä tehtiin muistiinpanoja opinnäytetyöntekijän toimesta. Ryhmähaastatteluun osallistuvia tuli lopulta reilusti vähemmän, kuin olin odottanut. Viimehetken peruutuksia tuli useita ja lisäksi kehittämistyöhön lupautuneita henkilöitä jätti vastaamatta sähköpostikyselyyn. Laajentaakseni omaa ymmärrystä ja reflektoidakseni ajatuksiani käsillä olevasta aiheesta, keskustelin kehittämistyöhön liittyvistä asioista myös yksittäis-

ten ihmisten kanssa. Näistä kohtaamisista kirjoitin myös muistiinpanoja ja lisäksi päiväkirjatyypistä, ajatuksia ja ideoita kokoavaa tekstiä. Räsänen (2013) mukaan myös yksittäisten henkilöiden kanssa kommunikointia voidaan käyttää tiedonkeruun menetelmänä. Sen etuna on muun muassa se, ettei kaikkia ryhmän jäseniä tarvitse saada aina saman pöydän ääreen. Tässä opinnäytetyössä näitä yksittäisiä keskusteluja ei kuitenkaan käytetty varsinaisesti tiedontuottamisen menetelmänä, vaan jäsentämään opinnäytetyöntekijän ajatuksia ja laajentamaan ymmärrystä aiheeseen liittyen.

Käytin ryhmähaastatteluissa sekä sähköpostitse/puhelimitse tapahtuneissa haastatteluissa teemahaastattelurunkoa, johon olin koonnut teemoittain kehittämistehtävääni palvelevia kysymyksiä. Vaikka olin testannut kysymysrunkoa etukäteen, huomasin ensimmäisessä haastattelussa, että jotkut kysymyksistä olivat hiukan epäselviä tai liian monimutkaisesti muotoiltuja. Kysymyksissä oli myös joitakin päällekkäisyyksiä. Muokkasin kysymysrunkoa havaitun pohjalta, mutta en tämän jälkeen enää käyttänyt sitä haastatteluissa kovin tarkasti, vaan ennemminkin ohjaamassa keskustelun teemoja. Sähköpostilla vastanneet henkilöt kuitenkin täyttivät vastauksensa muokatun kysymysrunkon mukaisesti ja heiltä pyydettiin vielä tämän jälkeen tarkentavia kysymyksiä sähköpostitse kaksi kertaa.

Työpajatyypinen työskentely, johon opinnäytetyön tekijän lisäksi osallistui kaksi henkilöä, toi hyvän lisän jo tuotettuun materiaaliin ja täydensi sekä jäsensi hyvin vielä sitä, mihin tällä hetkellä kehittämistyössä kannattaa keskittyä. Työpajassa pohdimme opinnäytetyöntekijän alustuksen jälkeen yhdessä teemoihin liittyviä asioita ja jäsentelimme niitä SWAP-analyysin tyypisesti heikkouksien, vahvuuksien, tavoitteiden sekä ongelmien näkökulmasta. SWAP-analyysiä sekä ehkä paremmin tunnettua SWOT-analyysia voidaan hyödyntää esimerkiksi silloin, kun halutaan arvioida, kehittää tai tunnistaa suunnitteluun liittyviä ongelmia. Molemmat analyysimenetelmät toimivat samalla periaatteella, mutta niissä kartoitetaan hieman eri osa-alueita. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014.) Tämän jälkeen ideoimme yhdessä *brain storming* -tyyppisesti vielä toimintatapoja, joita kehittämällä SWAP-analyysiin nostettuihin haasteisiin voitaisiin vastata.

Kehittämistyöhön osallistuneita oli viideltä ammattialalta ja heidän työkokemuksensa alasta vaihteli 1-40 vuoden välillä. Kokemusta oppisopimusopiskelijoista heillä oli vaihtelevasti. Joillakin työpaikalla tällä hetkellä oppisopimuksessa oleva opiskelija oli ensimmäinen, ja joillakin kokemusta oli useista eri-ikäisistä opiskelijoista. Nuorten tuetun oppisopimuksen opiskelijoista kaikilla oli kokemusta jollain tavalla.

7.4 Aineiston analyysi

Laadullista aineistoa voidaan analysoida monella tavalla. Aineiston analysoinnissa ei ole vain yhtä oikeaa ja parasta tapaa toimia, vaan on käytettävä sellaisia tapoja, joilla aineistosta

parhaiten saadaan nousemaan kehittämisen/tutkimuksen kannalta olennaisia asioita (Hirsi-järvi, Remes & Sajavaara 2001, 208-210). Kaikenlaisen tutkimusaineiston analyysi on hyvä aloittaa aineiston huolellisella lukemisella tai haastatteluaineiston litteroinnilla, tekstimateriaalin järjestelyllä, sisällön erittelyllä sekä jäsentämisellä ja pohtimisella (Saaranen-Kauppi-nen & Puusniekka 2006).

Haastatteluaineiston litteroinnin tarkkuuden määrittelevät kehitys-/tutkimuskysymykset sekä analyysitapa. Litteroinnissa voidaan käyttää reflektovaa litteroinnin tasoa, jolloin haastatteluaineisto puretaan vain suurpiirteisesti ja litteroijan harkinnan varaan jää se, mitkä asiat ovat litteroinnin arvoisia. Toisaalta litterointi voi olla myös hyvin tarkkaa, jolloin puhutaan keskusteluanalyttisestä litteroinnista. Tällöin käytetään monipuolista merkistöä ja kaikki sisältö, kuten äänenpainot, tunteenilmaukset sekä taukojen pituudet voidaan litteroida hyvin tarkasti. Litteroinnin avulla tutustutaan haastatteluaineistoon ja samalla saadaan ensimmäisiä viitteitä siitä, millaisilla analyysimenetelmillä aineistosta saadaan nostettua kehittämistyön/tutkimuksen kannalta tärkeää ja olennaista tietoa. (Aineistonhallinnan käsikirja 2017; Ruusuvoori & Nikander 2017, 427-439.) Tämän jälkeen erilaisten analyysimenetelmien avulla voidaan materiaalia esimerkiksi jäsentää tai teemoitella ja tämän kautta tulkita. Aineiston analyysissä pyrin hyödyntämään abduktiivista päättelyotetta. Anttilan (2008) mukaan kehittäminen tapahtuu tuolloin vuorotellen teorian ja käytännön tasoilla, ikään kuin niiden vuoropuheluna. Induktion lähtiessä liikkeelle empiriasta ja deduktion lähtiessä teoriasta, abduktiivinen päättely lähtee liikkeelle aineistolähtöisesti, ja sen tukena voidaan käyttää aihetta käsittelevää kirjallisuutta sekä aikaisempaa tutkimustietoa.

Aloitin fokusryhmätyöskentelyn tuloksena, sekä yksilohaastatteluiden ja kirjallisten vastausten kautta saadun materiaalin analyysin litteroinnilla. Litteroitua aineistoa kertyi kaikkiaan 75 sivua. Tämän lisäksi kertyi kaksi sivua muistiinpanoja sekä kolme sivua muuta tekstiä, jota kirjoitin ylös haastattelutilanteissa sekä haastattelunauhoja kuunnellessa. Litteroin materiaalin peruslitteroinnin tasolla, jolloin materiaali litteroidaan niin sanotusti puhekielen tasolla. Kaikkia äännähdyksiä ja sanoja ei kirjoitettu ja myös asiaan selkeästi liittymätöntä puhetta jätin harkitusti litteroimatta. Käytin samaa litterointitarkkuutta sekä ryhmä-, että yksilohaastatteluiden materiaalin käsittelyyn.

Koodauksessa aineistoa voi pilkkoa pienempiin osiin ja siihen voi merkitä koodeja analyysin tekijän oman näkemyksen mukaan (Tuomi & Sarajarvi 2009, 92). Tässä opinnäytetyössä koodimerkinnot toimivat muistiinpanoina ja aineiston jäsennyksen välineenä siten, että aineistoon merkittiin ensin alleviivaten muun muassa usein toistuvia asioita. Alustavasti väreillä merkittiin myös tiettyyn teemaan liittyvää puhetta. Samoin koodeilla (numeroilla) merkittiin se, oliko puhuja esimies, ohjaaja vai muu henkilö. Teemoittelu analyysimenetelmänä etenee siten, että teemojen muodostamisesta ja ryhmittelystä edetään yksityiskohtaisempaan tarkasteluun. Koodatusta aineistosta asiakokonaisuuksien rakentaminen, eli teemoittelu onkin hyvä

tapa selkeyttää aineiston sisältöä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Eskola & Suoranta 2014, 155-156; Jyväskylän yliopisto 2016.) Teemojen muodostaminen tässä opinnäytetyössä pohjautui haastattelurunkoon. Litteroidusta aineistosta koottiin haastattelurungon teemojen mukaista tekstiä ja järjesteltiin kommentit ja puheenvuorot haastattelurungon teemaotsikoiden alle. Tämän jälkeen sitaatit eroteltiin väreillä ja ryhmiteltiin eri teemoihin liittyvien alaotsakkeiden alle. Taulukossa 1. on esimerkki, jossa perehdytykseen ja koulutukseen liittyviä kommentteja on ensin poimittu aineistosta teeman alle ja sen jälkeen ryhmitelty pienempiin osiin teemaan liittyvien ”alaotsakkeiden” mukaisesti. Analyysissä pääteemoina olivat perehdytys, tukipalveluiden merkitys ja tarve sekä palaute ja ajatukset siitä, miten toimintaa voidaan kehittää ja yhteistyötä sujuvoittaa.

Perehdytys ja koulutus

”Hyvin olen saanut perehdytystä, aktiivisella itseopiskelulla ja tiedon hankkimisella yhteistyössä oppisopimustoimiston ja nuorten tuetun oppisopimuksen työntekijän kanssa. Tuettua oppisopimusta on myös esitelty laajasti.” H6

”Omat velvollisuudet työnantajan edustajana ja esimiehenä suhteessa siihen opiskelijaan, et minkäläistä vastuuta kantaa.” H5

”Työpaikkaohjaajien koulutusta pitäisi lisätä. Tai ainakin mä koen, että niitä on tosi vähän ja sitte jos yks kerta ei sovi, ni sitten se menee ohi. Että vois olla säännöllisesti niitä koulutuksia, läpi koko prosessin.” H1

”Mä koen et mä en oo saanu siltä koulutuksen järjestäjältä kovinkaan riittäviä tai kovinkaan hyvää perehdytystä tähän tehtävään.” H9

”Työpaikkaohjaajat eivät aina pysty osallistumaan koulutuksen järjestäjän taholta tarjolla oleviin työpaikkaohjaajakoulutuksiin. Kuitenkin olisi hyvä varmistaa, että kaikki ohjaajat saisivat sitä koulutusta ja perehdytystä.” H9

”Tosi hyvä perehdytys, saatiin sinulta. Kaikki materiaalit ja infot. Oli niinku hyvin selvää alussa et mihin lähdetään.” H5

”Vastuukysymykset on hyvä olla selkeitä. Kun opiskelija ei ole opiskelija, mutta ei oikein työntekijäkään, että missä roolissa opiskelija on. Et se on sille työyhteisöllekin selkeää. Mun esimiehenä täytyy varmistaa, et koko työyhteisö tietää.” H3

Oppisopimukseen perehdyttäminen

”Hyvin olen saanut perehdytystä, aktiivisella itseopiskelulla ja tiedon hankkimisella yhteistyössä oppisopimustoimiston ja nuorten tuetun oppisopimuksen työntekijän kanssa. Tuettua oppisopimusta on myös esitelty laajasti.” H6

”Mä koen et mä en oo saanu siltä koulutuksen järjestäjältä kovinkaan riittäviä tai kovinkaan hyvää perehdytystä tähän tehtävään” H9

”Tosi hyvä perehdytys, saatiin sinulta. Kaikki materiaalit ja infot. Oli niinku hyvin selvää alussa et mihin lähdetään.” H5

Saatu koulutus

”Työpaikkaohjaajat eivät aina pysty osallistumaan koulutuksen järjestäjän taholta tarjolla oleviin työpaikkaohjaajakoulutuksiin. Kuitenkin olisi hyvä varmistaa, että kaikki ohjaajat saisivat sitä koulutusta ja perehdytystä.” H9

”Työpaikkaohjaajien koulutusta pitäisi lisätä. Tai ainakin mä koen, että niitä on tosi vähän ja sitte jos yks kerta ei sovi, ni sitten se menee ohi. Että vois olla säännöllisesti niitä koulutuksia, läpi koko prosessin.” H1

Vastuukysymykset

”Omat velvollisuudet työnantajan edustajana ja esimiehenä suhteessa siihen opiskelijaan, et minkäläistä vastuuta kantaa.” H5

”Vastuukysymykset on hyvä olla selkeitä. Kun opiskelija ei ole opiskelija, mutta ei oikein työntekijäkään, että missä roolissa opiskelija on. Et se on sille työyhteisöllekin selkeää. Mun esimiehenä täytyy varmistaa, et koko työyhteisö tietää.” H3

Kuvio 7: Esimerkki teemoittelusta.

Saaranen-Kauppinen & Puusniekka (2006) mainitsevat, että joskus aineistosta voi myös löytyä aivan uusia teemoja, joita tutkija ei ole huomionnut. Näin kävi myös tässä opinnäytetyössä. Melko pian ryhtyessäni käymään materiaalia läpi, huomasin, että kaikissa haastatteluissa tuotettiin melko runsaasti myös sellaista materiaalia, joka ei suoranaisesti vastannut kehittämiskysymyksiini. Tuomi ja Sarajarvi (2009, 92) kehottavat tutkijaa hylkäämään kaiken sellaisen materiaalin, joka ei vastaa tutkimuskysymyksiin ja tässä kehittämistyössä tuloksista nousi esille joitakin näkökulmia, joita ei osattu kehittämiskysymysten valossa ennakoida. Saaranen-Kauppinen & Puusniekka (2006) kehoittavat kuitenkin tutkijaa tarkastelemaan tekstiä avoimin

mielin ja ennakkoluulottomasti. Tein lopulta valinnan kehittämiskysymyksiin liittymättömän materiaalin osittaisesta sisällyttämisestä tuloksiin ja raporttiin. Vaikka osa aineistosta vastaa kehittämiskysymyksiini hieman välillisesti, arvoisin sen olevan kokonaisuuden kehittämisen kannalta tärkeää. Yhdeksi suurimmista keskustelunaiheista haastatteluissa nousi työnantajien suhtautuminen nuorten työpaikalla tapahtuvaan koulutukseen. Olin sijoittanut tämän kysymyksen taustoittavien kysymysten alle. Kysymyksen tarkoituksena oli kuulla, mitä mieltä työpaikat ovat siitä, että vastuuta nuorten kouluttamisesta siirretään yhä enemmän työpaikoille. Haastatteluiden jälkeen ymmärsin, että kysymys oli huonosti sijoitettu haastattelurungossa ja en ollut osannut ennakoida asian aiheuttavan niin paljoa keskustelua. Myös nuorten tietyille aloille koulutettavuus oppisopimuksella oli aihe, jonka en osannut ennakoida nousevan keskusteluissa niin keskeiseksi. Lisäksi ennalta laaditun haastattelurungon ulkopuolisena aiheena nousi esiin maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden oppisopimusopiskeluun liittyviä asioita, joita en ollut alun perin keskusteluteemaksi haastattelurunkooni nostanut. Käsittelen kuitenkin myös tätä asiaa lyhyesti johtopäätökset- ja pohdinta -osiossa. Käytyäni useaan kertaan sekä tuotettua materiaalia, että teoreettista aineistoa, ja refleктоimalla näitä omiin ajatuksiini ja kokemustietooni toiminnasta, päädyin lopulta neljään pääteemaan, jotka näkyvät taulukossa 2.

Tarkastelin analyysivaiheessa vielä myös uudestaan työpajatyöskentelyssä tekemäämme SWAP - analyysia. SWAP-analyysin avulla pystyttiin ensin jäsentämään Vantaan nuorten tuetun oppisopimustoiminnan vahvuuksia ja haasteita yleisemmällä tasolla ja analyysivaiheessa jatkoin SWAP - analyysia kokoamalla kaikesta aineistosta sellaisia heikkouksia ja vahvuuksia, jotka estävät tai edistävät tukipalveluiden toteutumista tarpeiden mukaisesti. Näin hahmottui paitsi sellaisia asioita, joita vahvistamalla voidaan nuorisopalveluiden kautta parantaa työpaikkojen mahdollisuuksia kouluttaa nuoria nuorten tuetun oppisopimuksen mallilla, sekä myös sellaisia asioita, joihin ei ainoastaan nuorisopalveluiden panostuksella voida vaikuttaa.

Haastatteluista sekä työpajatyöskentelystä johdetut teemat
1. teema: Työnantajien suhtautuminen nuorten oppisopimuskoulutukseen
2. teema: Työnantajien perehdytys- ja koulutus oppisopimuskoulutuksessa - esimiehet -ohjaajat
3. teema: Tukipalveluiden merkitys ja tarve nuorten oppisopimuksessa
4. teema: Kehittämisideat ja ehdotukset

Taulukko 1: Aineiston analyysin perusteella nostetut keskeiset teemat.

Jos aineiston analyysia jatkaisi vielä pidemmälle ja tekisi niin kutsutun toisen analyysikierroksen, voitaisiin Hirsjärven ja Hurmeen (2011, 143) mukaan teemoittelun jälkeen tehdä esimerkiksi ristiin validointia. Tämä toisi esiin aineistossa esiintyviä ristiriitaisuuksia sekä kumoavia tai puoltavia ilmiöitä. Ristiin validoinnin avulla varmennetaan erilaisia teemoja tai päätelmiä tarkistamalla niiden esiintyvyyttä eri tavoin hankitussa aineistossa ja tämän jälkeen voidaan vaikka tehdä uusintahaastatteluja tai kyselyjä. Tässä kehittämistyössä kuitenkin katsottiin tuotetun materiaalin sekä runsaan tutkimustiedon riittävän tällä hetkellä Vantaan nuorten tuetun oppisopimusmallin tukipalveluiden kehittämisen kannalta tärkeiden ja olennaisten asioiden tarkasteluun.

Seuraavaksi esittelen kehittämistyöstä saatuja tuloksia teemoittain ja pyrin hahmottamaan sitä, millaisia tarpeita työnantajapuolella on, kun he kouluttavat nuoria oppisopimuksella työpaikalla. Lisäksi esittelen kehittämistyön tuloksena saatuja ideoita, joita eteenpäin jalostamalla voidaan mallia kokonaisuudessaan parantaa ja kehittää edelleen. Työnantajien suhtautuminen nuorten oppisopimuskoulutukseen nostettiin teemaksi, sillä se nousi haastatteluissa yllättäen hyvin keskeiseksi aiheeksi. Työnantajien perehdyttäminen ja koulutus -teema on olennainen osa työpaikolle tarjottavaa tukea nuorten tuetussa oppisopimuksessa, ja sen onnistuminen on merkityksellistä kaikkien oppisopimustoimijoiden näkökulmasta ja koko prosessin onnistumisen kannalta. Tukipalveluiden tarve ja merkitys - teema kattaa sekä työnantajille tarjolla olevan hallinnollisen ja konsultatiivisen tuen kysymykset, että sen, onko heidän mielestään tuen tarjoamisella nuorille opiskelijoille merkitystä paitsi nuoren, myös työnantajan näkökulmasta. Viimeiseksi pääteemaksi nostin aineiston analyysin perusteella tuetun oppisopimustoiminnan kehittämiseen ja yhteistyön sujuvoittamiseen liittyvät ideat ja ehdotukset, joita kertyi runsaasti, ja joiden katson olevan tärkeä tulos tässä kehittämistyössä.

8 Kehittämistyön tulokset

Kehittämistyön tuloksena saatiin kartoitettua Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen työpaikkojen esimiesten sekä työpaikkaohjaajien mielipiteitä nuorten oppisopimuskoulutuksesta sekä näkemyksiä siitä, millaista tukea he tarvitsevat kouluttaessaan nuoria tuetun oppisopimuksen mallilla. Lisäksi saatiin ideoita Vantaan nuorten tuetun oppisopimustoiminnan kehittämiseksi yleisesti. Työnantajilla, työnantajataholla sekä työpaikoilla viitataan seuraavissa luvuissa Vantaan kaupungin työpaikkojen esimiehiin sekä työpaikoilla nuorten ohjaajina toimi- viin työpaikkaohjaajiin.

8.1 Työnantajien suhtautuminen nuorten oppisopimuskoulutukseen

Vantaan kaupungin työnantajat suhtautuvat nuorten kouluttamiseen työpaikoilla pääsääntöisesti erittäin myönteisesti. Vaikka nuorten kouluttamisen työpaikalla koettiin lisäävän työ- määrää, ajateltiin nuoren myös tuovan työyhteisöön paljon hyvää. Nuorista nähtiin olevan

hyötyä työpaikoilla paitsi lisäresurssina, mutta myös sitä kautta, että heitä kouluttamalla saatiin työpaikoille niin sanotusti ”omannäköisiä” työntekijöitä.

”Lähtökohtaisesti aattelen, et se on hyvä juttu.” Kyl se niinku käytäntö opettaa parhaiten ja silloin niist saa semmosia niinku omannäköisiä niistä työntekijöistä.” H1

Oppisopimusopiskelijan yhtenä tehtävänä on pitää kaikkia oppisopimusprosessiin osallistuvia tietoisena siitä, miten oppisopimuskoulutus etenee. Osana tätä nuoria kannustetaan kertomaan työpaikoilla siitä, millaisia asioita koulussa milloinkin käsitellään. Tämä on tärkeää muun muassa siksi, että työpaikalla osataan suunnitella työtehtäviä oikea-aikaisesti niin, että koulun tietopuolinen opetus tukee työssä oppimista. Työpaikat arvostavat sitä, että nuori tuo oppilaitoksesta työpaikalle tietoa tutkintoon ja koulutusalaan liittyvistä uusista asioista samalla, kun työpaikoilta siirtyy arvokasta työelämätietoutta oppilaitoksiin. Vaikka nuorten tuetun oppisopimuksen kohderyhmä on pääsääntöisesti hyvin työelämää kokematonta, heidän ajatellaan opiskelun myötä lisäävän työpaikkojen tietotaitoa ja tuovan uutta näkökulmaa työpaikoille. Näin ollen hyödyn nuoren kouluttamisesta koetaan olevan molemminpuolinen.

”Yleisesti koen, että suhtaudutaan kannustavasti. Itse koen erittäin hyödyllisenä ja tämä on hyvä polku työelämään. Hyöty on molemmin puolinen.” H8

”Jos on hyvä opiskelija, niin kyllähän se koko työyhteisö ja ohjaajakin saa uusia näkökulmia ja oppii, eikä vain toisinpäin.” H3

Vaikka oppisopimuskoulutus nähdään usein aikuisten, työelämää kokeneiden kouluttautumisyälänä, kokivat Vantaan kaupungin työnantajat oppisopimuksen soveltuvan hyvin myös nuorten kouluttautumistavaksi. Työnantajat näkivät hyvänä erityisesti sen, että oppisopimus mahdollistaa yksilöllisten koulutuspolkujen toteuttamisen myös niille, joille niin sanottu koulun penkillä istuminen ei sovi. Useat kehittämistyöhön osallistuneet kertoivat, että heidän mielestään on erittäin tärkeää antaa nuorille mahdollisuus kouluttautua eri tavoin. Myös joitakin ammatteja kuvattiin sellaisiksi, että niiden oppiminen työssä on jopa ”välttämätöntä.”

”Itse ajattelen tämän olevan hyvä mahdollisuus nuorelle saada ammatillinen koulutus ja saada kattava kuva alasta. Tämä tukee erityisesti niitä nuoria, joille oppiminen tekemisen kautta on luontevampaa.” H7

”Mitä enemmän vaihtoehtoja kouluttautumiseen, sen parempi.” H11

Työnantajat myös kokivat, että työpaikalla tapahtuvan koulutuksen kautta nuorilla on paremmat valmiudet työelämään, kuin oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta tulleilla. Esimiesten mukaan silloin, kun hakijoina on kaksi vastavalmistunutta nuorta, joilla on sama tutkinto, joista toinen on oppisopimuskoulutuksella hankittu, on todennäköistä, että oppisopimusmuotoisesti

kouluttautunut palkataan. Oppisopimuskoulutuksen käyneillä nuorilla on valmistuessaan parhaimmillaan jopa yli kolmen vuoden työkokemus, jos oppisopimuskoulutusta edeltää esimerkiksi työkokeilu tai muu orientoiva jakso.

”Mä niinku itte nään sen koko opiskelumuodon sen oppisopimuksen tosi hyvänä. Mä oon aikanaan itekin opiskellu oppisopimuksella ja siitä saa valtavat niinku tietotaidot työelämään, toisin ku koulusta.” H2

”Vahvemmillä eväillä ovat nää oppisopimusopikelijat siellä työelämässä, kuin ne koulusta tulevat.” H3

Osa työnantajista kuitenkin toivoi, että opiskelijoiden valintaan kiinnitettäisiin enemmän huomiota, jotta alalle valikoituisi vain sinne soveltuvia nuoria. Erityisesti nuorisotyöalalla koettiin, että sinne ohjautuu alalle soveltumattomia tai liian kypsymättömiä nuoria.

”Mut kyl mun täytyy seki sanoa sekä opparin ohjaajana mitä on ollu ja esimiehenä et kyl niin tota se, ehkä tavallaan kenet siihen valitaan, ni se pitäs olla aika tarkkaa, et ne taustat on kunnossa.” ...et henkilö on riittävän kypsä lähtee alalle opiskelee.” H2

”Opiskelijat tulisi hyvin tarkkaan valita ja miettiä heidän soveltuvuus työelämään, koska pahimmillaan työelämätaitojen puute saattaa kuorimittaa työyhteisöä. Hyvän ja motivoituneen opiskelijan valinta tukee molempia osapuolia niin opiskelijaa kuin työyhteisöä. Opiskelijan täytyy olla vastuunkantava ja hänellä tulee olla valmiuksia huolehtia omasta vastuustaan ja työelämän pelisäännöistä. Näiden taitojen puute kuormittaa paljon esimiestä ja myös saattaa sotkea työyhteisöä pahasti. Mielestäni oppisopimusta tulisi tarjota myös enemmän niille nuorille aikuisille, joilla saattaa olla jo joku muu koulutus, mutta he eivät syystä tai toisesta työllistyneille alalle, ovat esim. nuorena valinneet väärän alan mutta käyneet koulun loppuun.” H7

”Ne on niin nuoria itekin, että eihän ne pysty ohjaamaan niitä toisia nuoria. Ja eivät ymmärrä työelämästä mitään.” H9

Toisaalta taas osa työnantajista huomautti, että työelämän odotukset nuorten oppisopimusopiskelijoiden kohdalla voivat olla liian kovat. Jos nuorella ei ole työelämäkokemusta, ei voida olettaa, että hänellä on ymmärrystä kaikista työelämän säännöistä ja vaatimuksista. Tällöin työnantajan ei saisi olettaa, että nuori osaa toimia työelämässä itsenäisesti ja ”oikein”.

”Nuorilta odotetaan liikaa osaamista, vaikka opinnot ovat vasta aluillaan tai meneillään. Nuoret, jotka tulevat tuetun oppisopimuksen kautta ovat ihan eri

tason nuoria, kun oppilaitoksesta tulevat AMK -opiskelijat. Tuetussa oppisopimuksessa on erilaiset kriteerit kun normaalissa oppisopimuksessa.” H6

Keskustelua herätti myös se, nähdäänkö nuorissa pelkkää haastetta vai myös mahdollisuuksia ja kuinka paljon nuorille annetaan aikaa kasvaa ja kehittyä. Osa työnantajista oli sitä mieltä, että nuoren kohdalla ei kukaan voi tietää etukäteen, miten hän opinnoista selviää ja millainen ammattilainen hänestä voi kasvaa. Erään päiväkodin johtaja kommentoi asiaa näin:

”Ei voi ikinä tietää miten käy. Meillekin tuli tyyppi harjoitteluun, joka hädin tuskin sai sanaa suusta. Sitten selvisi, että oli puhevika ja puhuminen pelotti. Sai sitten järjestettyä puheterapiaa oppisopimuskoulutuksen aikana ja se helpotti. Siitä jurosta tuppisuusta tuli loistava lähihoitaja, joka vietiin multa käsi-
sistä!” H3

Kehittämistyöhön osallistuneet kokivat, että nuorten kohdalla kyse onkin tasapainottelusta sen kanssa, kuinka suurena lähtökohtaisesti pidämme epäonnistumisen riskiä, millaisena näemme nuorten potentiaalain suhteessa tavoitteisiin ja millaista onnistumisia edesauttavaa tukea pystymme nuorille verkostossa tarjoamaan.

”Missä määrin ollaan valmiita ottamaan niitä nuorten haasteita?” Ja minkä verran pystytään hyvällä ohjaamisella ja tuella selättämään...” H10

”...halutaaks me ottaa sellasia oppareita jotka selviytyy sillä ykkösellä ja jotka työllistää sitä työyhteisöä ja ohjaa ja esimiestä tosi voimakkaasti?” Mihin se raja vedetään?” H2

Haasteet nuorten kohdalla nähtiin osittain myös asennekysymyksenä. Työpaikoilla koettiin, että jos nuoriin suhtaudutaan lähtökohtaisesti myönteisesti ja pyritään koko työyhteisönä tukemaan haasteita, niin onnistumisen mahdollisuus kasvaa.

”Meillä suhtaudutaan (työpaikalla) positiivisesti nuoriin vaikka niillä olis ja onkin monenlaisia haasteita. Mä ajattelen, et se johtuu myös siitä et ite tykkään niistä nuorista opiskelijoista, niin se asenne ja oma suhtautuminen vaikuttaa.”
H3

”Kyllä meillä ainakin on se lähtökohta, että pitää saada yrittää. Ja mokata ja oppia ja yrittää taas....Ei meillä oo varaa käännättää nuoria ovelta. Sit on tietysti se, että miten löydetään parhaat keinot tukea niitä nuoria että ne voi onnistua.” H11

Moni kehittämiseen osallistunut olikin myös sitä mieltä, että nuorille ”täytyy antaa mahdollisuus”. Vaikka nuori olisi minkäläinen tullessaan työkokeiluun ja oppisopimuskoulutukseen, uskottiin työpaikoilla siihen, että hän voi ajan kanssa kasvaa ja kehittyä huomasti. Tätä potentiaalia työpaikoilla halutaan tukea ja vaalia.

”Kyllähän ohjaajat on opettaneet näille nuorille myös kaikenlaisia elämänhallintaitoja. Siinä on paljon muutakin kuin se, että sä valmistut hoitajaksi päiväkotiin....ja sit niistä tulee aika läheisiä niistä nuorista, kun niitten kanssa siellä monta vuotta on. Ne tulee niinku merkityksellisiksi työntekijöiksi....ja sit aina on niitä joutsentarinoita. Että ei olis uskonut että tästä tulee tämmönen.” H3

Toisaalta ajateltiin myös, että jos ammatillista kasvua ei panostuksesta huolimatta ala näkyä, pitää joskus voida myös luovuttaa. Tällöinkin korostettiin kuitenkin sitä, ettei tämä välttämättä tarkoita nuoren kannalta sitä, että alavalinta olisi ollut väärä. Voi myös olla, että opiskelumuoto tai työpaikka ei vaan siinä hetkessä ole ollut oikea.

”...te tulitte paikalle ja me käytiin se läpi ja se päättyi se opiskelu siinä hetkessä. Joskus täytyy myös voida luovuttaa.” H3

Työvaltaisen koulutuksen, kuten oppisopimuskoulutuksen, kehittäminen nähtiin työnantajien keskuudessa tärkeäksi. Työnantajat ymmärtävät hyvin, ettei oppilaitosmuotoinen opiskelu sovellu kaikille, ja että useat nuoret tarvitsevat yksilöllisiä koulutuspolkuja. Keskusteluissa tulikin monta kertaa esiin se, että erilaisia kouluttautumisen muotoja tarvitaan. Jokaiselle pitäisi voida räätälöidä omanlaisensa tapa kouluttautua haluttuun ammattiin. Koulutusmaailmaan kaivattiin vielä nykyistäkin enemmän erilaisia vaihtoehtoja tutkinnon suorittamiseksi.

”Mun mielestä se on hyvä juttu kyllä. Koska mä tiedän et se ei kaikille sovi se sellanen koulussa tapahtuva päiväopiskelu. Nii se et on hyvä olla toisenlaisia vaihtoehtoja.” H1

”On olemassa ihmisiä, joiden on syytä saada suorittaa tutkinto näin.” H1

”Mun mielestä on hirveen hyvä et tällasta tuettua oppisopimusta on. Tarvitaan niit erilaisia polkuja, jollekin tää voi olla tosi hyvä väylä päästä työelämään, vaikka se ei jostain syystä aikasemmin olis onnistunu jollaki toisella tavalla.”
H5

Kuten monissa tutkimuksissa ja selvityksissä on todettu, ei oppisopimuskoulutuksesta Suomessa ole saatu nuorille sekä erityisryhmille varteenotettavaa koulutusmuotoa monista toimenpiteistä ja hallituksenkin ohjaamista tukitoimista huolimatta. Kehittämistyöhön osallistuneet toivat esiin, että heidän mielestään työpaikkojen olisi kannettava yhteiskuntavastuuta nuorista. Kuntasektorilla joidenkin alojen, kuten sosiaali- ja terveysalojen, työntekijäpulan

koettiin olevan osasyynä siihen, että sekä nuoria, että muita erityisryhmiä halutaan ottaa työpaikoille kouluttautumaan. Myös laajempi, yhteiskunnallinen näkökulma tuli kehittämistyön aikana esiin.

”Yhteiskunnallinen merkitys laajemmin kuin se, että joku saa ammatin tai työpaikka työntekijän. Vaikutetaan nuorten elämänhallinnan taitoihin ja se tarina, joka syntyy siinä pitkässä ajassa, voi muuttaa sen koko ihmisen elämän suunnan. Silloinhan se on yhteiskunnan kannaltakin hirvittävän merkittävää.” H11

8.2 Työnantajien perehdytys- ja koulutus oppisopimuskoulutuksessa -esimiehet

Esimiesten saamassa perehdytyksessä oppisopimuskoulutukseen koettiin olevan jonkin verran vaihtelua. Kokemukset vaihtelivat pääosin sen mukaan, oliko kyseessä niin sanotusti ”normaali” oppisopimus vai nuorten tuettu oppisopimus. Nuorten tuetun oppisopimuksen prosessista kokivat kaikki esimiehet saaneensa perehdytystä riittävästi. Sen sijaan nuoren ohjaamiseen, tutkinnon sisältöön ja tavoitteisiin sekä opiskelijan arviointiin liittyvässä perehdytyksessä koettiin puutteita. Myös yleisesti oppisopimuskoulutukseen saatu perehdytys koettiin riittämättömäksi.

”Kyllähän me käytiin sitä keskustelua siitä, et millä tavalla se ehkä eroaa siitä tavallisesta, et ne on esimerkiks nuoria joilla on vähän haastavampia tilanteita.” H5

”Tosi hyvä perehdytys, saatiin sinulta. Kaikki materiaalit ja infot. Oli niinku hyvin selvää alussa et mihin lähdetään.” H5

Esimiesten mukaan heidän on ollut helppo ottaa nuoria oppisopimukseen, sillä he ovat saaneet siihen hyvää tukea ja perehdytystä sekä nuorisopalveluista, että Varian työelämäpalveluista. Esimiehet kokivat nuorten työllistämisen olevan huomattavan paljon helpompaa verrattuna aikuisten työllistämiseen juuri siksi, että joku on kertonut heille ”miten homma etenee ja mitä tapahtuu.”

”Alkutapaamisissa sun kanssa kun oli ihan pihalla, niin se juttelu tosi paljo autto ymmärtää et mistä tässä koko hommassa on kyse.” H5

”Rahoitukseen liittyvissä asioissa niinku palkkatuki, on ollu tosi hyvä että ne on hoituneet teidän kautta. Ja ylipäättään papereiden täyttämässä on saanut apua. En tiedä miten niistä ite olis selvinnyt.” H5

”Kaikki se paperisota...On ollu helppoa, että se on hoitunut teidän kautta. Ettei ole tarvinnut tehdä itse juuri mitään. Et se on ollu helpotus esimiehenä.” H3

Esimiehet toivat esiin kokemuksia niin sanotuista normaaleista, aikuisten oppisopimuksista. Aikuisten kohdalla esimiehet kokivat työllistämisen ja oppisopimuskoulutukseen liittyvien järjestelyiden olevan todella haastavia, eivätkä kaupungin linjaukset ja säännöt olleet heille selviä. Tilannetta kuvailtiin muun muassa sellaiseksi, että ”ei tiedä edes mistä prosessi pitäisi aloittaa”. Nuorten tuetun oppisopimuksen työnantajat sanoivatkin kysyvänsä myös aikuisten työllistämistä koskevista asioista melko usein nuorisopalveluista, sillä heidän mukaansa nuorisopalveluissa on melko hyvä tieto kaupungin työllistämiseen liittyvien asioiden hoidosta myös yleisesti.

”Mulla on tuntuma, että tässä sai paremmin (kuin aikuisten opsossa) alkuinfon esimiehenä ja sit myös ohjaaja sai ja varmasti myös oppisopimusopiskelija siinä sen alussa. Musta tosi hyvin sai sitä infoa siinä alussa.” H5

”...ainaki se ero noilla nuorilla ja ei niin kovin nuorilla oppisopimusopiskelijoilla, jotka tulee esimerkiksi työllisyyspalveluiden kautta, että siinä on ihan huima ero siinä byrokratiassa, et mitä yksikön esimies joutuu sen opiskelijan puolesta tekemään. Se on niinku tosi työllistävä ja uuvuttava prosessi ja siihen ainakin ite kaipais ihan konkreettista apua, sellasta, mitä nupalta saa nuorten kanssa.” H3

Nuorten tuetun oppisopimuksen prosessiin liittyy monia toimijatahoja ja esimiehet kokivat, että on hyvä olla olemassa taho, jolla on kokonaiskuva prosessista. Heidän mielestään on ollut helppo ottaa yhteyttä nuorisopalveluihin, koska siellä on tuttu ihminen. Ei tarvitse miettiä kuuluuko asia nuorisopalveluille, vaan nuorisoneuvoja joko ottaa asian hoitaakseen tai vähintäänkin ohjaa heitä oikealle taholle. Nuorisopalveluissa pyritään alusta saakka korostamaan sitä, että tuetun oppisopimusprosessin aikana yhteyttä kannattaa ja saa ottaa nuorisoneuvojaan aina, kun vähänkin siltä tuntuu. Nuorisoneuvojaa voi konsultoida puhelimitse tai työntekijä voi tulla työpaikalle käymään pyydettäessä. Nuorisoneuvojaa voi myös pyytää järjestämään tapaamisen esimerkiksi oppisopimuspalveluiden sekä oppilaitoksen kanssa. Kehittämistyössä kävi kuitenkin ilmi, etteivät kaikki esimiehet olleet saaneet tarvitsemaansa apua ja tukea.

”Haastavissa tilanteissa, opiskelijan työelämäntaitojen puuttumisessa, puhutteluissa, sääntöjen ja sopimusten rikkomiseen liittyvissä tilanteissa, mahdollisen oppisopimuspurun tekemisessä. Koen, että avun saanti ja selkeys miten toimitaan opparin kohdalla on näissä tilanteissa ollut hyvin haastavaa ja olisin toivonut enemmän konkreettista apua ja puuttumista.” H7

Työpaikkojen esimiehet myös totesivat, että vastuiden tulisi olla hyvin selkeitä ja opiskelijan roolin tulisi olla hyvin työpaikan kaikkien työntekijöiden tiedossa. Joskus työpaikoilla ei esimerkiksi ymmärretä, että koko työyhteisö on vastuussa nuoren ohjaamisesta, vaikka hänellä

onkin nimetty vastuuhjaaja. Esimiehen tehtävänä on varmistaa, että koko työyhteisö tuntee vastuunsa ja auttaa sekä nuorta, että työpaikkaohjaajaa koulutustehtävässä.

”Omat velvollisuudet työnantajan edustajana ja esimiehenä suhteessa siihen opiskelijaan, et minkälaista vastuuta kantaa.” H5

”Vastuukysymykset on hyvä olla selkeitä. Kun opiskelija ei ole opiskelija, mutta ei oikein työntekijäkään, että missä roolissa opiskelija on. Et se on sille työyhteisöllekin selkeää. Mun esimiehenä täytyy varmistaa, et koko työyhteisö tietää.” H3

Työpaikoilla opiskelijoita voi olla hyvin monen eri tahon kautta ja monella eri statuksella. Näin ollen muun muassa heitä koskevat säännöt ja vastuukysymykset voivatkin poiketa toisistaan. Esimiehet totesivat, että joskus saattaa olla hankala muistaa, mitkä asiat ja säännöt koskevat kutakin opiskelijaa.

”Mitä selkempää, sen parempi....Et miten nämä tuetut eroaa esimerkiksi muista opiskelijoista (koulusta tulevat).” H5

”Kun on niin paljon näitä työssäoppijoita...osa tulee koulusta ja osa oppareita. Sitten on vielä kieliopiskelijat ja työkokeilijat ja kuntouttavat...menee välillä ihan sekasin, että kuka saa tehdä ja mitä ja millaisia sääntöjä kenenkin kohdalla on.” H3

Pääsääntöisesti esimiehet kokivat saaneensa perehdytystä Vantaan nuorten tuettuun oppisopimukseen hyvin. He kokivat hyvänä sen, että heillä oli tiedossa yhteyshenkilö, johon he saattoivat olla yhteydessä missä asiassa tahansa, ja että heidän ei tarvinnut perehtyä esimerkiksi oppisopimusopiskelijaa koskevaan hallinnointiin syvällisesti itse.

”...ku sulle voi aina soittaa oli sit nuorten tai aikuisten asiaa....sä etsit sen tiedon tai sit tiedät kuka tietää. Tää on sellasta matalan kynnyksen palvelua.” H2

”...nuoret menee hyvin ku siellä on joku, joka ajaa sitä nuoren asiaa...” H11

Yleisesti oppisopimuskoulutuksesta, tutkintojen sisällöistä sekä esimiehen vastuista kaivattiin enemmän ja selkeämpää tietoa paitsi nuorisopalveluista, myös oppisopimuspalveluista sekä oppilaitoksista. Eräs esimies kiteytti perehdytyksen tarpeet työpaikoilla seuraavasti:

”Ohjaajien tulisi saada perehdytystä ohjaukseen, opiskelijan koulutuksen runkoon, koulun oppiaineiden sisältöön ja näyttöjen vastaanottoon ja arviointiin. Esimiehenä toivoisin, että saisin enemmän perehdytystä koulutuksen runkoon ja siihen miten tulee toimia haastavissa tilanteissa oppisopimusopiskelijan kanssa

ja missä asioissa ollaan yhteydessä hänen asioista kehenkin, milloin koulu? milloin nupan puolelta joku?” H3

Omalla aktiivisuudella koettiin myös olevan yhteys perehdytyskokemukseen. Ne, jotka olivat itse aktiivisia perehdytyksen suhteen ja olivat esimerkiksi osallistuneet tarjottuun koulutukseen tai olivat perehtyneet nuorisopalveluista, oppisopimustoimistolta sekä oppilaitoksesta saatuihin materiaaleihin, kokivat pääsääntöisesti perehdytyksen myös onnistuneeksi.

”Hyvin olen saanut perehdytystä, aktiivisella itseopiskelulla ja tiedon hankkimisella yhteistyössä oppisopimustoimiston ja nuorten tuetun oppisopimuksen työntekijän kanssa. Tuettua oppisopimusta on myös esitelty laajasti.” H6

Perehdytyksen lisäksi koulutusta voisi esimiesten mukaan olla tarjolla enemmän. Esimiehet kokivat tärkeäksi muun muassa sen, että olisi mahdollisuus kuulla toisilta esimiehiltä, miten he olivat ratkaisseet oppisopimuskoulutukseen liittyviä haasteita. Myös keskustelua yhteisistä ja linjassa olevista toimintatavoista kaivattiin lisää.

”...olin Varian arvioitsijakoulutuksessa, ja se oli hyvä. Siellä oli monen alan esimiehiä. Se oli mielenkiintoinen, että niitä ongelmia oli samanlaisia vaikka alat oli ihan erilaisia. Pohdittiin, et mitkä asiat liittyy siihen ohjaamiseen ja siihen ajankäyttöön ja henkilökemioihin... Se oli kyllä hyvä, sellainen vertaistuki.” H3

”Sellasille yhteisille tapaamisille tai alustalle vois olla kyllä käyttöä, just että saataisiin sitä yhteistä keskustelua liittyen näihin nuoriin oppareihin. Osattas toimia samansuuntaisesti ja voitais oppia toisiltamme. Varmaan ainakin uusien esimiesten kohdalla se olis tosi tärkeätä.” H5

8.3 Työnantajien perehdytys- ja koulutus oppisopimuskoulutuksessa -työpaikkaohjaajat

Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen työpaikkaohjaajat kokivat saaneensa perehdytystä nuorten tuetun oppisopimuksen prosessiin pääasiassa hyvin. Sen sijaan työpaikkaohjaajat toivoivat lisää koulutusta ja perehdytystä muun muassa nuoren ohjaamiseen sekä arviointiin liittyviin asioihin. Ohjaajakoulutusta toivottiin järjestettävän useammin ja niin, että varmistettaisiin kaikkien halukkaiden mahdollisuus päästä osallistumaan siihen. Työpaikkaohjaajien mukaan koulutusta oli kyllä tarjolla, mutta jos siihen ei päässyt osallistumaan ensimmäisellä kerralla, niin ”sitten se meni ohi.”

”Työpaikkaohjaajat eivät aina pysty osallistumaan koulutuksen järjestäjän taholta tarjolla oleviin työpaikkaohjaajakoulutuksiin. Kuitenkin olisi hyvä varmistaa, että kaikki ohjaajat saisivat sitä koulutusta ja perehdytystä.” H9

”Työpaikkaohjaajien koulutusta pitäisi lisätä. Tai ainakin mä koen, että niitä on tosi vähän ja sitte jos yks kerta ei sovi, ni sitten se menee ohi. Että vois olla säännöllisesti niitä koulutuksia, läpi koko prosessin.” H1

Ne, jotka olivat oppisopimuspalveluiden koulutukseen osallistuneet, pitivät sitä hyvänä. Osa kehittämistyöhön osallistuneista ei ollut vielä ehtinyt osallistua ohjaajakoulutukseen, vaan oli vasta menossa siihen. Usein työpaikkaohjaajat kaipaivat myös enemmän tietoa tutkintojen sisällöistä. Heidän omasta opiskelustaan saattaa olla kulunut jo paljon aikaa ja tutkintojen sisällöt ovat saattaneet muuttua paljonkin. Tämä on ollut erityisen ajankohtaista jälleen nyt, kun ammatillisen koulutuksen reformin myötä tutkinnot muuttuivat. Osa tutkinnoista yhdistettiin ja esimerkiksi yhteiset tutkinnonosat (YTO-aineet) palasivat perustutkintoihin. Tällä hetkellä moni työnantajataho kaipaakin perehdytystä tutkintojen sisältöön ja oppimisen tavoitteisiin sekä arvioinnin toteuttamiseen.

”...ja ku tutkinnot muuttu, sulta saa kaiken tiedon, mut nytku sä oot poissa ni on vähän säätämistä. Ja myös oppilaitoksesta riippuu kuinka paljon sitä perehdytystä tulee.” H9

”Itse kaipaaisin enemmän tietoa koulutussuunnitelman rakenteista ja siitä, miten tutkinto on muuttunut sisällöllisesti. Myös arviointiin olisi hyvä saada vähän enemmän koulutusta. Ettei sitten vaadi nuorelta liikoja tai toisaalta liian vähääkään.” H1

”...no ainakin tulee mieleen se, että ohjaajan on tärkeätä tietää mitä niinkun odotetaan siltä opiskelijalta ja sitte tietysti niinku ohjaajalta. Ja tietysti ne tavoitteet.” H1

Varsinkin sellaiset työpaikkaohjaajat, jotka eivät olleet itse kovin pitkään työelämässä olleita, tai jotka eivät olleet toimineet työpaikkaohjaajana aikaisemmin, kokivat tarvitsevansa perehdytystä ja tukea ohjaamiseen enemmän. Ohjaajat kokivat tarvitsevansa perehdytystä muun muassa siihen, millaisia asioita ohjaajan kuuluu opettaa ja mikä taas on koulun vastuulla. Eri-tyisesti tämä kysymys mietitytti ohjaajia silloin, jos opiskelija ei ollut itse kovin aktiivinen ohjauksen suhteen tai kertonut ohjaajalle paljoakaan siitä, mitä koulussa milloinkin käsitellään. Lisäksi myös nuoren motivointiin liittyvät asiat mietityttivät ohjaajia.

”Enemmän olis ihan siihen käytännön, et tuettu tai tavallinen, et mitä ne ohjaajan tehtävät on ja miten mä voin tukea parhaiten sitä opiskelijaa.” H1

”Mä tiedän, että säkin aina sanot sille nuorelle, että sen pitää kertoa työpäikälle missä mennään ja että on hyvä näyttää niitä tehtäviä ohjaajalle jne. mut ei ne sit aina tee niin. Sit on joskus vähän vaikee olla tukena, jos ei se nuori

kerro mitään...joskus se varmaan johtuu siitä, että se ei oo tehnyt kaikkea mitä piti tai sit ei kehtaa näyttää niitä tehtäviä, vaikka siihen kannustetaankin.” H9

”Miten motivoi sitä opiskelijaa ja voisi kerrata niitä nuoruuden vaiheita esimerkiksi mitä ne parikymppisen elämässä olevat asiat on.” H1

Kaikki kehittämistyöhön osallistuneet työpaikkaohjaajat olivat itse ilmaisseet halunsa ohjaustyöhön ja suhtautuivat tehtäväänsä tunnollisesti. He olivat myös valmiita opiskelemaan itse ja halusivat kehittyä ohjaajina, jotta voisivat antaa opiskelijalle parasta mahdollista ohjausta.

”...täs on tosi paljon hyviä juttuja ja oon oppinut tosi paljon. Hahmottaa omia puutteita ohjaajana ja niitä kehittämisalueita, mutta myös sitä missä sä olet hyvä. Ja musta on kiva ohjata nuorta.” H1

Vastuullinen työpaikkaohjaaja on se henkilö, joka arjessa on eniten opiskelijan kanssa tekemisissä. Nuoren oppisopimuskoulutettavan kohdalla ohjaajat kokivat, ettei työpaikkaohjaaja kuitenkaan yksin voi olla vastuussa nuoren kouluttamisesta, vaan on erittäin tärkeää varmistaa, että työpaikkaohjaajan tukena on koko työyhteisö. Työyhteisön sitoutuminen koulutus-tehtävään ja myönteinen suhtautuminen nuoren kouluttamiseen tulee varmistaa esimiehen toimesta.

”Koko työyhteisön sitoutuminen nuoren ohjaamiseen on tosi tärkeää. Ei se ohjaaja voi yksin olla vastuussa kaikesta, kun eihän me voida olla kokoajan paikalla edes. Ja kun nuori käy vaikka muissa ryhmissä tai yksiköissä, niin kaikkien täytyy ohjata.” H4

Vantaan nuorten tuetussa oppisopimuksessa työpaikkaohjaajat kokivat, että heidän työpaikoillaan suhtauduttiin nuoriin oppisopimuskoulutettaviin pääsääntöisesti hyvin, ja että he saivat ohjaukseen tukea ja apua sekä omalta työyhteisöltään, että esimiehiltään. Enemmän apua kaivattaisiin kuitenkin oppilaitoksista, joista saatu tuki ohjaamiseen koettiin riittämättömäksi. Työpaikkaohjaajat halusivat keskustella nuoren vastuupettajan kanssa enemmän esimerkiksi koulutuksen sisältöön ja tavoitteisiin liittyvistä asioista. Niin ikään ohjaajat toivoivat enemmän tukea oppimisvaikeuksien selättämiseen.

”Sieltä on hankala saada tukea siihen, jos vaikka sen nuoren kanssa on jotain oppimisen pulmaa. Tai kai se riippuu koulusta, mutta mä olen kokenut, ettei sitä apua oikein saa...ja kun en itse ole mikään opettaja, niin en oikein osaa auttaa sitten sitä nuorta niissä asioissa.” H4

”...muutenkin opettajat voisi käydä vähän useammin, että voisi keskustella niistä opiskeluun liittyvistä asioista...” H1

”Mä koen et mä en oo saanu siltä koulutuksen järjestäjältä kovinkaan riittäviä tai kovinkaan hyvää perehdytystä tähän tehtävään.” H9

8.4 Tukipalveluiden merkitys ja tarve nuorten tuetussa oppisopimuksessa

Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen mallissa oppisopimukseen on resursoitu sellaista lisätukea sekä opiskelijalle, että työpaikoille, joka ei normaalisti oppisopimukseen kuulu. Kehittämistyössä tuli ilmi, että Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen työpaikkojen mielestä työnantajalle tarjottavan tuen merkitys nuorten oppisopimuskoulutuksessa on erittäin tärkeää ja tarvetta erilaisille tukipalveluille on. Tuen saamisen merkitys näyttäisi korostuvan etenkin silloin, jos työpaikalla ei ole paljoa kokemusta nuorista oppisopimusopiskelijoista.

”...kyl mä koen et se on niinku tärkee.” Varsinkin, jos ei ole kokemusta tai työyhteisössä ei ole ollut aikaisemmin opparia.” H1

”Se, että joku tukee siinä ohjaustehtävässä, se on tosi tärkeää....ja kyllä sitä tukea tarvitaan ihan kaikilta siinä prosessissa. Et niinku, mitä enemmän on niitä tukipalveluita ja tahoja siinä mukana, ni musta se on sekä sille opiskelijalle, että työnantajalle tosi hyvä juttu.” H11

Työpaikoilla koettiin, että usein on hankala löytää arjessa riittävästi aikaa opiskelijan ohjaamiseen. Jos nuorella on ammattiin oppimisen lisäksi paljon elämänhallintaan tai oppimiseen liittyvää tuen tarvetta, saattaa tilanne olla työpaikan kannalta mahdoton. Työnantajat kokivatkin nuorisopalveluiden kautta työpaikoille tarjottavan tuen olevan tarpeellista sekä nuorelle, että työnantajataholla. Työpaikkaohjaajien mielestä on myös hyvä olla joku ”hieman ulkopuolinen” taho, jonka kanssa voi keskustella opiskelijan ohjaamiseen liittyvistä asioista.

”On joku ihminen, jolle myös puhuu vähän niist kokemuksista” et ku ei sen opparin asioita voi puhua kelle vaan, ni on hyvä, et siin prosessissa on joku, jonka kanssa käydä niitä nuoren asioita.” H1

”Teidän tarjoamalla tuella on erittäin tärkeä merkitys nuorelle ja myös työyhteisölle nuoren oppisopimuksen aikana.” H5

Yhteydenpito nuorisopalveluihin oli työnantajien mukaan helppoa, sillä siellä nuorten oppisopimusasioita ovat pitkään hoitaneet sama(t) henkilö(t). Suurin osa työnantajatahoista koki, että tuttuus on merkittävästi helpottanut yhteyden ottamista sekä yhteistä työskentelyä.

”On ollut helppo ottaa yhteyttä kun on tuttu nimi ja ihminen jonka tietää.” H9

”Mun mielestä asioiden hoitaminen on aina ollu sellast helppoo, et sut on ollu helppo saada kiinni ja sä oot sit aina jeesannu.” H1

”Niin, en mä oikein tiedä keneen ottaisın yhteyttä jos en tänne (nuorisopalvelut). Kaikista helpoin on ollut täältä kysellä. Kun ei ole aikaa selvittää mikä asia kuuluu kellekin, niin tietää että täältä löytyy aina vastaus....tai ainakin suunta. Ja aina on saanut neuvoa haastavissa tilanteissa.” H3

”Kaikki on hoitunut joustavasti, helposti lähestyttävästi ja nopealla aikataululla.” H5

Monien työnantajatahojen kanssa on tehty pitkään yhteistyötä ja tämä tuttuus koettiin toiminnan voimavaraksi, mutta myös osaksi sen heikkoutta ja haavoittuvuutta. Kehittämistyössä tuli ilmi, että tukipalvelut ovat herkästi haavoittuvia, sillä ne ovat hyvin henkilöityneitä ja tällä hetkellä ainoastaan yhden henkilön hoidossa. Tämä saattaa aiheuttaa tuen saatavuudelle haasteita työnantajan ja työpaikkaohjaajan näkökulmasta, jos tukityöntekijä on ollut esimerkiksi pidemmällä vapaalla.

”Kun se henkilöityy, se tuki, niin sitten jos se on poissa niin voi olla tosi hankalaa.” H1

”Kyllähän se palvelu on aika paljon henkilöitynyt, että ei mullekaan ne kuviot oo ihan selviä, mä vaan veivaan aina tutun numeron.” H3

”...sun vapaan aikana on ollut haastava tietää kuka vastaa/ottaa vastuun ja mistä asioista.” H7

Vantaan nuorten tuetussa oppisopimuksessa nuorille tarjotaan yksilöllistä, sosiaalista tukea koulutukseen, työhön ja henkilökohtaiseen elämään liittyvissä asioissa. Kehittämistyössä haluttiin kuulla, mitä mieltä työpaikat ovat sosiaalisen tuen tarjoamisesta nuorille oppisopimuskoulutukselle. Onko sillä, että nuoria tuetaan opintoihin, työhön tai henkilökohtaiseen elämään liittyvissä asioissa, merkitystä työpaikan näkökulmasta. Ja jos on, niin millaista. Lisäksi haluttiin selvittää kenen tällaista tukea pitäisi työpaikkojen mielestä ensisijaisesti tarjota.

Työpaikat toivat vahvasti esille sen, että he kokevat nuorisopalveluista nuorille tarjottavan tuen olevan merkityksellistä ja helpottavan myös työpaikan ohjaustehtävää. Kun ulkopuolinen taho tukee nuorta esimerkiksi henkilökohtaiseen elämään liittyvissä asioissa, se saattaa poistaa nuoren elämästä sellaisia esteitä, jotka hankaloittavat nuoren kouluttautumista sekä työntekoa. Näin voidaan vapauttaa työpaikkaohjaajan resursseja erityisesti ammattitaidon karttumiseen liittyvään ohjaukseen.

”On hyvä, että nuori pystyy purkamaan ja käsittelemään asioita jonkun ulkopuolisen kanssa ja saa uusia näkökulmia. Tässä kun ollaan kylki kyljessä päivittäin, niin tullaan joidenkin asioiden osalta liiankin läheisiksi, että nuorelle on joskus helpompaakin puhua jollekin muulle.” H9

”On tärkeää, että nuori saa tarvittavan avun jo heti työkokeilun/oppisopimuksen alkaessa ja myös sen aikana (esim. luottotiedot, asuntoasiat, mielenterveys ym.) Opinnot etenee paremmin ja nuori voi keskittyä opintoihin. Nuorella ja työyhteisöllä on hyvä olla henkilö, johon voi olla yhteydessä.” H6

”On tärkeää, että opiskelijalla on kaikki mahdollinen tuki ja että koulutuksen järjestäjän ulkopuolinen tuki mahdollistaa avun työelämän haasteissa. Koulu vastaa enemmän koulussa tarvittavasta tuesta.” H7

”On hyvä, että koulusta saa tuen kouluasioissa ja ulkopuolinen tuki nupalta on tärkeää työelämän ja nupan pelisäännöissä.” H8

”On todella tärkeää, että nuori voi saada tukea myös muualta. Oppisopimusnuorilla on tarjolla liian vähän tukea, sillä odotetaan, että nuori selviää oppisopimuksesta itsenäisesti (esim. ilman kuraattoripalveluita). Tuetussa oppisopimuksessa nuorilla on paljon haasteita, joihin he tarvitsevat tukea jo opintojen alussa.” H6

Haastatteluissa keskusteltiin myös siitä, mitä mieltä työpaikat ovat siitä, että ajoittain kaupungilla on pohdittu, onko nuorisopalvelut oikea paikka koordinoida nuorten koulutukseen ja työllistymisen edistämiseen liittyvää toimintaa. Yhtenä mahdollisuutena on esitetty, että vetovastuu nuorten oppisopimuksista olisi esimerkiksi työllisyyspalveluilla. Samalla on myös pohdittu sitä, minkä tahon tulisi tukea nuoria ja työpaikkoja oppisopimusprosessissa. Kaikki kehittämistyöhön osallistuneet olivat sitä mieltä, että nuorten oppisopimuksissa tukea tulisi ensisijaisesti tarjota nuorisopalveluiden kautta.

”...teillähän se osaaminen on. Nuoret tarvitsee jonkun, joka osaa kohdata ne ja tuntee niiden maailmaa. Täytyy osata olla jämäkkä, mut sitten kuitenkin ei sellanen liian virallinen. Mä tiedän, että täällä se osataan parhaiten.” H11

”...tuki tulee parhaiten nuorisopalveluista, eli käytännössä sulta, joka hallinnoi näitä oppareita.” H1

”Ehdottomasti nuorisopalveluista se tuki.” H5

”Ei ole tullu ees mieleen, et olis joku muu taho kun nupa.” H3

Kehittämistyön aikana nousi esiin myös sellainen ajatus, että Varian oppisopimuspalvelut ottaisi hoitaakseen nuorten tuetun oppisopimustoiminnan kaupungilla. Eräs kehittämistyöhön osallistuneista ehdotti, että oppisopimuspalvelut palkkaisivat työntekijän, jolla olisi osaamista nuoris- ja kasvatusalalta ja ottaisi hoitaakseen koko nuorten tuetun oppisopimusprosessin yhdessä kaupungin työllisyyspalveluiden kanssa.

”Koko oppisopimusjärjestelmä olisi hyvä suunnitella Vantaan kaupungilla, että olisi palkattuna (esim. oppisopimustoimistoon) henkilö, joka on nuorille tuettu työntekijä koko oppisopimuksen ja työkokeilun ajan. Hänellä olisi vastuu nuoresta, olisi apuna työyhteisölle kaikessa oppisopimukseen liittyvissä paperiasioissa + palkkatukiasioissa.” H6

Nuorisopalveluiden tarjoaman tuen lisäksi työpaikat toivoivat myös oppisopimuspalveluilta sekä oppilaitoksista enemmän konkreettista apua sekä nuorelle, että työpaikalle. Monet kokivat oppisopimuspalveluiden jäävän hieman etäiseksi ja sanoivat hoitavansa asiat sinne lähinnä sähköpostitse. Osa työnantajista kuitenkin mainitsi, että he pitävät hyvänä sitä, että oppisopimuspalveluissa on nimetty yksi työntekijä, jonka vastuulla nuorten oppisopimukset ovat. Tämä oli heidän mielestään tärkeää muun muassa siksi, että tällöin yksi työntekijä on perehtynyt Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen prosessiin syvällisesti ja tuntee sen käytänteet ja toimintatavat.

8.5 Kehittämisideoita ja ehdotuksia

Kehittämistyön aikana nousi esiin ajatuksia ja ideoita, joilla nuorisopalveluiden sekä työnantajien yhteistyötä voitaisiin sujuvoittaa ja nuorten tuetun oppisopimuksen mallia ja sen tukipalveluita kehittää yhä paremmin sekä nuoria, että työpaikkoja palvelevaksi. Tällaisia olivat muun muassa edelläkin mainitut työpaikkaohjaajien yhteiset, säännölliset tapaamiset ja työpaikkaohjaajakoulutuksen lisääminen, tiiviimpi yhteydenpito nuorisopalveluista työpaikalle, nettisivujen rakentaminen nuorten tuetulle oppisopimustoiminnalle sekä nuorten tuettuun oppisopimukseen hakeutumisen kriteerien muuttaminen. Seuraavissa luvuissa esittelen lyhyesti näitä kehittämisideoita.

8.5.1 Tiiviimpi yhteydenpito ja säännölliset tapaamiset

Työpaikat toivoivat nuorisopalveluista muun muassa tiiviimpää yhteydenpitoa työpaikoille. Työpaikoilla toivottiin, että nuorisopalveluiden työntekijä voisi soitella ja kysellä kuulumisia tai vieraila työpaikalla tapaamassa ohjaajaa ja nuorta säännöllisemmin.

”Olis kiva jos tulis useammin nupan puolelta kysymystä että miten menee...ja se oppariohjaajien tapaaminen oli tosi hyvä, et sellasia lisää ehdottomasti.” H1

Myös työpaikkaohjaajien ja esimiesten saama koulutus sekä tarve vertaistuelle aiheuttivat runsaasti keskustelua. Yleisesti koettiin, että koulutusta ohjaustehtävään tulisi saada enemmän ja lisäksi työpaikat ja erityisesti työpaikkaohjaajat toivoivat, että nuorisopalvelut järjestäisivät säännöllisesti yhteisiä tapaamisia, joissa voitaisiin keskustella ohjaamiseen liittyvistä asioista ja saada vertaistukea ohjaamiseen.

”Vois olla useemmin niitä oppariohjaajien tapaamisia. Mulle se oli ainakin tosi avaavaa.” H1

”Kannatan sitä että ohjaajilla olisi säännöllisiä tapaamisia, jossa voisi käydä läpi niitä keissejä. Ei tarttisi keksiä pyörää aina uudestaan ja saisi vähän vahvistusta sille omalle tekemiselle.” H4

”Todellakin olisi hyvä, että tavattaisiin säännöllisesti. Saisi vähän näkökulmaa omaan ohjaamiseen ja toisaalta voisi auttaa jotain toista...ja siellä voitaisiin yhdessä vaikka opetella jotain asioita. Käydä läpi jotain teemoja vaikka, jotka liittyy siihen nuoruuteen ja ohjaamiseen...” H9

Myös esimiehet toivoivat enemmän yhteisiä foorumeja, joilla käydä keskustelua oppisopimukseen liittyen. Esimiesten osalta keskustelun tarve ei liittynyt ainoastaan oppisopimusopiskelijoihin, vaan myös työpaikkaohjaajien ohjaamiseen sekä oppisopimusten hallinnoimiseen esimiestyön näkökulmasta.

8.5.2 Ohjaajan aloituspaketti ja tuetun oppisopimuksen nettisivut

Eräs työpaikkaohjaaja ehdotti niin sanotun aloituspaketin kokoamista ohjaajalle. Hän ajatteli, että pakettiin voitaisiin koota muun muassa kirjallista infoa oppisopimusprosessista, tietoa eri toimijoiden vastuualueista ja rooleista sekä yhteystiedot eri tahoille.

”Voisi olla joku selkeä aloituspaketti työpaikalle jossa on selvästi kirjattu vastualueet, yhteystiedot ja kehenkin milloin ollaan yhteydessä. Samaan voisi olla kirjattu opiskelijan vastuut ja konkreettisia tehtäviä työpaikalla.” H1

Kehittämistyön aikana muotoutui myös sellainen ajatus, että Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen toiminnalla voisi olla omat verkkosivut. Sivuille voisi koota sekä yleistä tietoa oppisopimuksesta, että esimerkiksi Vantaan nuorten tuetun oppisopimustoiminnan keskeisiä asioita sekä toimijoiden yhteystiedot.

8.5.3 Hakeutumiskriteerien muuttaminen nuorten tuetussa oppisopimuksessa

Kehittämistyön aikana syntyi paljon keskustelua siitä, millaisia nuoria meidän tulisi tuettuun oppisopimukseen ottaa. Osa ihmisistä koki, että tuettuun oppisopimukseen hakeutuvat nuoret ovat liian haastavia ja heillä on liikaa elämänhallinnan haasteita. Myös nuorten kypsymättömyyteen liittyvät asiat nousivat puheisiin monta kertaa.

”Kriteereiden muuttaminen helpottaisi, että nuoret eivät olisi niin haastavia nuoria eivätkä työllistäisi työyhteisöjä niin paljon.” H2

Nuorten tuetun oppisopimuksen hakeutumiskriteerien muuttamiselle koettiin tarvetta, sillä kaupungin työllisyyspalveluiden asettamat kriteerit koettiin liian tiukoiksi. Työnantajatahot toivoivat muun muassa, ettei nuoren aikaisempi tutkinto olisi esteenä Vantaan nuorten tuettuun oppisopimukseen ohjautumiselle. Tällä hetkellä kaupungilla on linjattu, etteivät toisen asteen tutkinnon suorittaneet nuoret voi hakeutua tuettuun oppisopimukseen nuorisopalveluiden kautta. Poikkeuksena ovat ainoastaan nuoret, jotka ovat käyneet lukion. Heille kaupungin tuettuun oppisopimukseen pääsy on mahdollinen.

Käytännössä nuorilla on usein jokin tutkinto, mutta he eivät joko halua kyseiselle alalle, tai eivät ole koskaan päässeet töihin alalle, jolle ovat kouluttautuneet. Tutkinnon suorittaneilla nuorilla olisi kuitenkin kehittämistyöhön osallistuneiden mielestä usein hyvät edellytykset pärjätä oppisopimuskoulutuksessa, sillä he tietävät jo millaista opiskelu toisella asteella on, ja heillä on todennäköisesti myös hieman kokemusta työelämästä työssäoppimisjaksojen puitteissa.

”Nuorten kriteerit oppisopimukseen tulevalle nuorelle ovat liian tiukat. Esimerkiksi ei saa olla tutkintoa, jolloin se pois sulkee nuoret, jotka ovat joskus aikaisemmin valinneet väärän tutkinnon ja suorittanut sen loppuun asti, mutta eivät ole tehneet tutkintoa vastaava työtä lainkaan ja tutkinto on vanhentunut. Heillä ei ole mahdollisuutta oppisopimukseen ja toivottuun ammattiin tuetun oppisopimuksen kautta.” H6

8.6 Yhteenveto keskeisistä tuloksista

Nuorten kouluttaminen työpaikalla koettiin hyväksi ja toimivaksi tavaksi nuorille saada ammatillinen tutkinto. Erityisesti näin ajateltiin sellaisten nuorten kohdalla, joiden peruskoulun suorittamisesta oli jo useampi vuosi aikaa tai joille niin sanottu ”penkittäminen”, eli koulun penkillä istuminen, ei työnantajien mukaan sopinut. Nuoria myös haluttiin ottaa enemmän työpaikoille oppimaan, mutta työnantajat kokivat tarvitsevansa tukea toimijaverkostosta esimerkiksi muuttuneisiin tutkinnon sisältöihin liittyen. Opettajilta toivottiin muutenkin enemmän tukea oppimisen haasteisiin liittyvissä kysymyksissä, sillä moni työnantaja koki jäneensä näiden asioiden kanssa liian yksin. Oppimiseen liittyvissä pulmissa tukea ei myöskään voitu tarjota esimerkiksi nuorisopalveluiden taholta, sillä siihen tarvitaan laajaa pedagogista osaamista, jota katsottiin olevan ainoastaan oppilaitoksissa.

Työnantajat kokivat saaneensa pääosin riittävästi perehdytystä nuorten tuettuun oppisopimukseen liittyen, mutta eri toimijoiden roolien selkeyttäminen on vielä tarpeen. Työnantajat eivät aina olleet varmoja siitä, kenelle (oppisopimuspalvelut, oppilaitos, nuorisopalvelut) vastuu missäkin asiassa kuuluu. Koska he kokivat nuorisopalveluiden olevan heitä lähimpänä oppisopimusprosessissa, ottivat he näissä tilanteissa yleensä yhteyttä nuorisopalveluihin. Tilanne

oli kuitenkin työnantajien mukaan hankala silloin, jos nuorisopalveluiden työntekijä ei ollutkaan tavoitettavissa.

Työnantajat kaipaavat tukea nuorten kasvatukselliseen ja elämänhallintaa tukevaan ohjaukseen. Lisäksi erityisesti työpaikkaohjaajat kaipaavat yleisesti lisää koulutusta. Tähän liittyen nuorisopalveluiden toivottiin järjestävän yhteisiä tapaamisia, joissa voitaisiin käsitellä yhdessä muun muassa nuoren ohjaamiseen ja omaan ohjaajuuteen liittyviä teemoja ja jakaa hyviä toimintatapoja ja käytänteitä.

Nuorisopalveluiden kautta tarjottava tuki koettiin merkitykselliseksi sekä työpaikan, että erityisesti nuoren kannalta. Työnantajat ajattelivat nuoren hyötyvän ulkopuolisen tahon antamasta sosiaalisesta tuesta ja työpaikkaohjaajat kokivat hyvänä sen, että heillä oli joku, jonka kanssa keskustella esimerkiksi haasteista, joita prosessin aikana nousee esiin. Työpaikkojen esimiehet taas kokivat erityisen merkityksellisenä tukipalveluna heille tarjottavan hallinnollisen tuen. Työnantajat myös kokivat saavansa tukea parhaiten nuorisopalveluiden kautta, eivätkä osanneet ajatella, kuka muu tällaista tukea oppisopimusprosessissa voisi tarjota. Keskeiset tulokset on vielä koottu alla olevaan kuvioon 7.



Kuvio 8: Keskeiset tulokset kootusti.

9 Johtopäätökset ja pohdinta

Tässä opinnäytetyönä toteutetussa kehittämistyössä haluttiin selvittää työnantajien näkemyksiä nuorisopalveluiden kautta työpaikoille tarjottavasta tukipalvelusta Vantaan nuorten tuetussa oppisopimusprosessissa. Tärkeä kysymys kehittämistyössä oli myös se, kokevatko työnantajat nuorisopalveluiden kautta tarjottavat tukipalvelut merkitykselliseksi. Lisäksi haluttiin kuulla, millaista tukea työpaikat tarvitsevat ja toivovat kouluttaessaan nuoria oppisopimuksella. Kehittämistyön aikana esiin nousi myös sellaisia teemoja, joita tässä opinnäytetyössä ei kehittämiskysymysten valossa lähdetty etsimään tai joiden merkitystä alussa ei osattu ennakoita niin suureksi. Tällaisia asioita olivat esimerkiksi suhtautuminen nuoriin oppisopimusopiskelijoihin ja maahanmuuttajataustaisten nuorten kouluttaminen oppisopimuksella. Myös se, millä tavalla nuoret valikoituvat tuettuun oppisopimukseen nousi kehittämistyössä keskustelun aiheeksi.

Seuraavissa luvuissa pyrin kehittämiskysymysteni kautta ja tulosten valossa hahmottamaan sitä, millaisia tarpeita työnantajapuolella on, kun he kouluttavat nuoria oppisopimuksella työpaikalla. Pyrin tuomaan esille niitä seikkoja ja näkökulmia, joita tulee ottaa huomioon Vantaan nuorten tuetun työkokeilun- ja oppisopimuksen tukipalveluiden rakentamisessa. Lisäksi tarkastelen kehittämistyön aikana syntyneitä ideoita ja ajatuksia, joita eteenpäin jalostamalla voidaan mallia kokonaisuudessaan parantaa ja kehittää edelleen.

9.1 Tukipalvelut nuorten tuetussa oppisopimuksessa - hyvät käytänteet ja kehittämistä vaativat asiat

Oppisopimuskoulutuksessa koulutuksen järjestäjän vastuulla on sopimusten sekä opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen suunnitelman, eli HOKSin laatiminen. HOKSiin kirjataan muun muassa opiskelijan tarvitsemat ohjaus- ja tukitoimet. Tukitoimet suunnitellaan opiskelijan yksilöllisten tarpeiden mukaan ja ne voivat sisältää esimerkiksi tietopuolisten opintojen järjestylihin tai yksilölliseen ohjaamiseen liittyviä tukitoimia. (Tuetun oppisopimuksen käsikirja 2014.) Koulutuksen järjestäjän tukitoimien lisäksi Vantaan nuorten tuetussa oppisopimustoiminnassa nuorisopalvelut tukee opiskelijaa tarpeen mukaan koulutukseen, työhön, sekä henkilökohtaiseen elämään liittyvissä asioissa koko oppisopimusprosessin ajan. Myös koulutuksen järjestäjän tuesta työpaikalle sovitaan oppisopimuksessa. Koulutuksen järjestäjä/oppisopimustoimija myös suunnittelee ja käynnistää oppisopimuksen sekä valvoo ja arvioi koulutuksen edistymistä. (Oppisopimus.fi 2019b)

Vantaan nuorten tuetussa oppisopimuksessa koulutuksen järjestäjä ja nuorisopalvelut tekevät tiivistä yhteistyötä. Nuorisopalvelut tarjoaa koulutuksen järjestäjän lakisääteisen tuen lisäksi työnantajalle sekä hallinnollista apua, että konsultoivaa tukea nuoren ohjaamisessa. Nuorisopalveluiden tehtävänä on ollut ensisijaisesti nuoren tukeminen oppisopimusprosessissa, mutta kokemuksemme mukaan myös työnantajille tarjottava tuki on hyvin tärkeää oppisopimuksen

onnistumisen kannalta. Tämä kokemus vahvistui myös tämän kehittämistyön aikana. Norontaus (2016, 164-167) toteaa tutkimuksessaan, että työpaikoilla ei usein ole esimerkiksi riittävästi tietoa oppisopimuksen toteuttamisesta, ja että mielikuvat oppisopimuksesta ovat paljolti neutraaleja tai jopa negatiivisia. Työnantajat myös kokevat oppisopimuksen usein hallinnollisesti raskaana ja aikaa vievänä prosessina. Myös Vartiainen ja Viinisalo (2009, 66) ovat jo aiemmin todenneet, että oppisopimustietoutta tulisi lisätä, oppisopimuskoulutuksen byrokraatiaa tulisi vähentää ja siitä tulisi tehdä työpaikoille mahdollisimman helppoa. Työnantajilla ei ole mahdollisuutta käyttää aikaa oppisopimuskoulutuksen vaatimaan paperisotaan, toteaa myös Irjala (2017, 321). Samansuuntaisia ajatuksia näyttäisi olevan myös Vantaan kaupungin työpaikoilla. Useampi nuorten tuetun oppisopimuksen työpaikkana toimivan yksikön esimies on kertonut, kuinka heidän olisi todella hankalaa hoitaa itse kaikkea oppisopimukseen liittyvää tiedonhakua ja prosessin hallinnointia. He kokevat, että nuorisopalveluiden kautta saatu hallinnollinen tuki on tärkeää ja joissain tapauksissa jopa ratkaisevaa sen suhteen, että työpaikka harkitsee nuoren ottamista oppisopimukseen.

Kehittämistyöhön osallistuneet työnantajat kokivat myös yleisesti, että nuorisopalveluiden heille tarjoama tuki on merkityksellistä ja tärkeää sekä työpaikan esimiesten, työpaikkaohjaajien, että erityisesti nuorten näkökulmasta. Nuorille suunnatulla tuella koettiin olevan erityistä merkitystä muun muassa siksi, että kaikki työnantajat olivat työssään havainneet nuorten tuen tarpeet ja totesivat nuorten tarvitsevan kaiken mahdollisen avun oppisopimusmatkallaan. Nuorten tuettuun oppisopimukseen ohjautuvat nuoret ovat usein työelämää kokemattomia ja lisäksi heillä saattaa olla esimerkiksi elämänhallinnan haasteita tai oppimiseen liittyviä pulmia. Kun nuori menee työpaikalle oppisopimukseen, vie hän sinne mukaan myös paljon sellaista, joka ei työpaikan näkökulmasta varsinaisesti liity ammatin oppimiseen työpaikalla. Erityisesti työpaikkaohjaajat joutuvat suureen rooliin ottaessaan vastuun nuoren kouluttamisesta työpaikalla ja usein nuorille työpaikkaohjaaja on se henkilö, jonka kanssa he tulevat läheisimmiksi oppisopimusprosessin aikana. Jotta työpaikan ei tarvitsisi kuitenkaan kantaa kaikkea nuoren opiskeluun ja elämään liittyvää vastuuta, olemme nuorten tuetussa oppisopimusmallissa pyrkineet helpottamaan työpaikan kasvatusvastuuta, tarjoamalla nuorille mahdollisimman paljon tukea myös muiden oppisopimusverkostossa toimivien taholta. Owalgroupin (2015, 88) tekemän selvityksen mukaan myös muut oppisopimustoimijat ovat huomanneet, että opiskelijan on tärkeää saada tukea myös muualta, kuin työpaikalta. Tämänkin osalta tässä kehittämistyössä saatiin vahvistusta sille ajatukselle, että nuorelle tarjottavaa henkilökohtaista tuen ja ohjauksen tarjoamista tulee jatkaa. Tukemalla nuorta esimerkiksi henkilökohtaiseen elämään liittyvissä asioissa, pyritään toisaalta poistamaan mahdollisimman monia opiskelun esteitä nuoren elämästä, ja toisaalta sillä pyritään myös vapauttamaan työpaikkaohjaajan resursseja erityisesti ammattitaidon karttumiseen liittyvään ohjaukseen.

Norontaus (2016, 154-157) mainitsee, että työpaikoilla saatetaan kokea, ettei heillä ole riittävästi kasvatuksellista osaamista nuoren kokonaisvaltaiseen ohjaamiseen. Vantaan nuorten

tuetun oppisopimuksen työpaikoista suuri osa sijoittuu varhaiskasvatuksen sekä nuorisotyön kentälle. Näillä aloilla kasvatuseriä on luonnollisesti enemmän, kuin joillakin muilla aloilla, joihin sellaista osaamista ei esimerkiksi koulutuksen kautta linkity. Silti näyttää siltä, että työnantajatahojen tukeminen nuorten kasvatuksellisisissa kysymyksissä, sekä nuorten työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaamisen tukeminen on tärkeää ja keskeistä myös näillä aloilla.

Kehittämistyön tulosten perusteella voidaan todeta, että tukipalveluiden merkitys ja tarve nuorten tuetussa oppisopimuksessa on suuri, mutta eri toimijoiden roolit prosessissa kaipaavat vielä selkiyttämistä. Esimerkiksi työpaikkaohjaajat toivoisivat enemmän tukea haastaviin tilanteisiin nuorten kanssa, mutta vastuiden jakautuminen ei aina ole tällaisissa tilanteissa selvää, eivätkä varsinkaan uudet ohjaajat aina olleet tietoisia siitä, minkä tahon tällaista tukea tulisi tarjota.

Erityisen hyvänä nuorten tuetussa oppisopimustoiminnassa nähtiin työnantajataholla muun muassa se, että tukea on tarjolla hyvin matalalla kynnyksellä. Olen toiminut nuorisoneuvojana nuorten tuetun oppisopimustoiminnan parissa Vantaalla noin 13 vuoden ajan, lähes nykyisen mallin syntyajoista lähtien. Alkuperäinen Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen malli on kehitetty Vantaan nuorisopalveluissa. Yhdessä työpajatoiminnan esimiehen kanssa, olemme koordinoineet ja toteuttaneet toimintaa osana Vantaan nuorten työpajatoimintaa useita vuosia. Sittemmin nuorten tuetun oppisopimustoiminnan koordinointi on jo pitkään ollut yhden työntekijän, eli nuorisoneuvojan vastuulla.

Myös monet nuorten oppisopimustyöpaikoista Vantaalla ovat olleet mukana toiminnassa lähes alusta saakka, ja osan esimiehistä sekä työpaikkaohjaajista olemme tunteneet hyvin pitkään. Yhtenä menestyksen avaimena nuorten tuetun oppisopimuksen mallissa on ollut juuri se, että meillä oppisopimustoimijoilla on pitkä yhteinen historia ja tunnemme toistemme toimintatapoja suhteellisen hyvin. Kuten kehittämistyössä kävi ilmi, on tämä toiminnan kannalta sekä hyvä, että haasteellinen asia. Nuorten tuettu oppisopimus on vahvasti henkilöitynyt muutamaa työntekijää ja se tekee toiminnasta herkästi haavoittuvaa. Toiminnan kannalta keskeisen työntekijän ollessa pitkällä vapaalla tai lähtiessä toiminnasta, ovat työnantajatahot jääneet hieman ”tyhjän päälle”, eivätkä ole osanneet välttämättä ottaa yhteyttä esimerkiksi toimintaa sijaistaviin henkilöihin. Jotta tällaista ei pääsisi tapahtumaan, on jatkossa hyvä pohdittava, millä tavalla toiminnan toteuttamista voidaan jakaa ainakin muutaman työntekijän kesken. Työpaikoilla kaivattiin myös selkeämpää tietoa siitä, mikä on kenenkin rooli ja vastuu prosessissa.

Vantaalla on vuosien varrella pohdittu toimijoiden rooleja tuetussa oppisopimuksessa, myös siitä näkökulmasta, kuuluisiko nuorten oppisopimustoiminnan sijoittua nuorisopalveluiden si-

jaan esimerkiksi kaupungin työllisyyspalveluiden alaisuuteen. Toiminnan koordinointi on kuitenkin haluttu säilyttää nuorisopalveluilla muun muassa siksi, että nuorisopalveluiden vahvuudeksi on katsottu laaja ja monialainen nuorisotyöllinen osaaminen, jonka on todettu olevan nuorten opiskelijoiden etu. Kaupungilla on myös todettu, ettei tällaisia tukipalveluita ole järjestettävissä nuorille minkään muun tahon toimesta. Eräs kehittämistyöhön osallistunut esimies tosin ehdotti, että oppisopimuspalvelut voisi ottaa hoidettavakseen myös nuorille tarjottavat tukipalvelut nuorten oppisopimuksissa. Ajatuksena tämä kuulostaa mielestäni kiinnostavalta. Jos nuorille tarjottavat tukipalvelut annettaisiin yksinomaan oppisopimustoimiston kautta, tulisi mielestäni huomioida se, miten turvataan nuorisoerityisen osaamisen säilyminen tukipalveluissa. Tukipalveluita tarjoavalla työntekijällä tulisikin mielestäni olla erityistä osaamista/kokemusta nuorten aikuisten parissa toimimisesta. Jos oppisopimustoimistot pystyisivät tarjoamaan työnantajille enemmän lisäresursoitua tukea nuorten oppisopimuksissa, saattaisi se toisaalta yleisesti helpottaa yhä useamman nuoren pääsyä oppisopimuskoulutukseen.

Sekä Vantaan nuorten tuetulla oppisopimuksella kouluttautuneet nuoret, että vantaalaiset työnantajat arvostavat joka tapauksessa sitä, että oppisopimuksissa on mukana ulkopuolinen koordinoija ja taho, jolla on ymmärrystä nuoriin liittyen, ja jonka puoleen kääntyä esimerkiksi pulmatilanteissa. Vantaan nuorten tuetussa oppisopimuksessa nuorisopalvelut tekee tiivistä yhteistyötä Vantaan ammattiopisto Varian työelämä- ja oppisopimuspalveluiden kanssa, joka on työnantajien ohella virallinen sopijaosapuoli nuorten tuetuissa oppisopimuksissa ja hoitaa lakisääteiset tehtävänsä oppisopimuksessa. Nuorisopalvelut eivät toimi virallisena sopijaosapuolena nuorten tuetussa oppisopimuksessa. Silti tämän kehittämistyön aikana tuli ilmi, että työpaikat kokevat nuorisopalveluiden olevan oppisopimusprosessissa heitä lähempänä, kuin oppisopimuspalveluiden. Tämä johtunee siitä, että nuorisopalvelut koordinoi prosessia kokonaisvaltaisesti, alkaen nuorten ja työpaikkojen ”yhteen saattamisesta”, aina työkokeiluun ja oppisopimuksen järjestelyihin saakka. Lisäksi nuorisopalvelut on prosessissa tiiviisti mukana nuoren ammattiin valmistumiseen asti ja jopa tämän jälkeenkin tarvittaessa. Jotta tämän kaltaista tukea voitaisiin rakentaa oppisopimuspalveluiden ”sisälle”, vaatisi se todennäköisesti useimmissa oppisopimuspalveluissa henkilöresurssin satsaamista tähän tehtävään.

9.2 Nuorten valikoitumisesta ja soveltuvuudesta tuettuun oppisopimukseen

Oppisopimuksen soveltuvuus nuorten kouluttautumisen väyläksi ja nuorten valikoituminen tuettuun oppisopimukseen, nousivat kehittämistyössä tärkeiksi teemoiksi. Osa esimiehistä toi esiin sen, että nuorten soveltuvuus alalle tulisi huomioida paremmin valittaessa nuoria tuettuun oppisopimukseen. He kokivat huomattavan kuormittavaksi kouluttaa työpaikalla nuorta, joka on työelämää kokematon, ja jolla saattaa lisäksi olla omaan elämään ja/tai oppimiseen liittyviä haasteita.

Vantaan nuorten tuettuun oppisopimukseen ohjautuvilta nuorilta ei edellytetä työelämäkokemusta, joten ei voida olettaa, että he ymmärtäisivät kaikkia työelämään liittyviä käytänteitä

ja sääntöjä. Lisäksi heillä on hyvin usein myös muita kouluttautumiseen liittyviä haasteita, jonka vuoksi he eivät ole edenneet koulutukseen ja työelämään aiemmin. Käyhkö (2018, 188) toteaa tutkimuksessaan, etteivät kaikki oppisopimuskoulutuksen aloittavat ole valmiita työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Hänen mukaansa monet tarvitsevat jo ennen opintojen aloittamista runsaasti tukea esimerkiksi elämönhallintataitojen kehittämisessä. Jotta nuori saa mahdollisuuden opetella työelämätaitoja -ja käyttäytymistä sekä lisätä elämönhallinnallisia taitojaan, on Vantaan tuetussa oppisopimuksessa käytetty jo mallin syntyajoista saakka Te-palveluiden työkokeilua niin sanottuna oppisopimusta ennakoivana-/orientoitumisjaksona. Työkokeilu ennen oppisopimusta onkin nähty kaikkien prosessissa mukana olevien kannalta erittäin hyvänä toimintatapana ja sitä kannattaa ehdottomasti jatkaa. Samansuuntaisia tuloksia on saatu myös muissa nuorten oppisopimusta koskevissa selvityksissä (ks. esim. Owlgroup 2015; OECD 2018). Esimerkiksi monissa OECD -maissa on todettu erilaisten oppisopimuksen ennakkopaksojen toimivan hyvänä siltana työelämään ja oppisopimukseen. Tosin Owlgroup (2015) toteaa selvityksessään, että ennakkopakso ei ole aina varsinaisesti toiminut polkuna oppisopimuskoulutukseen. Silti se on tällöinkin palvellut nuorten ammatinvalintaa tukevana ja työelämävalmiuksia lisäävänä ratkaisuna, jonka myös nuoret itse ovat kokeneet tärkeäksi.

Vantaan tuetussa oppisopimuksessa työnantajat haastattelevat itse heille nuorisopalveluiden kautta tarjotut nuoret työpaikalla ja päättävät halutaanko työkokeilua aloittaa. Jos nuorella ei ole lainkaan työkokemusta, hän tutustuu työkokeilun aikana alaan ja opettelee työelämän pelisääntöjä. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, miten ja kenelle sairauspoissaoloista tai myöhästymisestä ilmoitetaan, millainen käytäntö puhelimen käytön, tupakoinnin tai vaikkapa taukojen suhteen on, tai miten työpaikalla odotetaan pukeuduttavan. Työkokeilu aika antaa sekä nuorelle, että työnantajalle mahdollisuuden arvioida rauhassa sekä nuoren soveltuvuutta alalle, että sitä, onko oppisopimuskoulutuksen aloittamiselle edellytyksiä.

Edellytyksiä oppisopimuskoulutuksen aloittamiselle voidaan arvioida myös soveltuvuustesteillä. Oppisopimuskoulutuksessa ei aina käytetä soveltuvuuden testausta edes sellaisilla aloilla, joilla se oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa on ollut tapana. Koulutuksen järjestäjästä riippuu, vaaditaanko oppisopimuksen hakeutumisvaiheessa hyväksyttävästi suoritettua soveltuvuustestitulosta. Nuorten tuetussa oppisopimuskoulutuksessa olemme kokeneet tärkeäksi käyttää soveltuvuustestausta aloilla, joilla sitä myös kouluissa käytetään. Tällaisia aloja ovat sosiaali- ja terveys- sekä kasvatusalat, kuten nuorisotyö. Jos nuori ei läpäise soveltuvuustestejä, ei oppisopimusta aloiteta, vaan nuoren kanssa pohditaan muita vaihtoehtoja.

Pääsääntöisesti kaikki nuoret ovat työkokeilussa ennen oppisopimuksen solmimista. Työkokeilusopimus voi kestää maksimissaan kuusi kuukautta ja keskimäärin työkokeilu kestää kolmesta- neljään kuukautta. Jos työkokeilun jatkoksi solmitaan oppisopimus, on nuorella vielä kuuden kuukauden koeaika, jonka aikana kuka tahansa sopimusosapuolista voi purkaa sopimuksen. Työnantajille on tuetussa oppisopimuksessa pyritty korostamaan sitä, että heillä on

sekä mahdollisuus, että toisaalta myös velvollisuus arvioida oppisopimuksen solmimisen edellytyksiä työkokeilun aikana. Jos työnantaja toteaa, ettei nuori heidän arvionsa mukaan sovellu tehtävään tai, että oppisopimuskoulutus ei heidän mielestään ole mahdollinen heidän työpaikassaan, on työnantajalla mahdollisuus olla tekemättä oppisopimusta. Tämä luonnollisesti edellyttää sitä, että nuoren kanssa käydään asiasta rehellistä ja avointa keskustelua.

Näkemykseni mukaan työnantajataholla on kohtalaisen hyvät mahdollisuudet arvioida nuoren soveltuvuutta sekä työpaikkaan, että alalle. Aina se ei silti riitä. Nuoria ohjautuu tästä huolimatta jonkin verran niin sanotusti väärälle alalle, tai esimerkiksi koulutusmuoto voidaan todeta vääräksi myöhemmässä vaiheessa. Nuoren elämässä voi myös koulutuksen aikana tapahtua jotain odottamatonta, jonka vaikutuksia kukaan ei pysty ennakoimaan.

Kysymyksiä kehittämistyön tulosten näkökulmasta herättää muun muassa se, miksi työnantajat sitten solmivat oppisopimuksen, jos sille ei heidän mielestään ole edellytyksiä? Kyse saattaa joissain tapauksissa olla siitä, ettei nuorille tohdita sanoa, ettei oppisopimusta haluta tehdä. Osa työnantajista myös haluaisi, että nuoren oppisopimuksen epäminen tapahtuisi nuorisopalveluiden työntekijän toimesta. Nuorisopalveluiden työntekijä voi olla näissä keskusteluissa mukana, ja usein onkin, mutta mielestäni työnantajan velvollisuus on keskustella nuoren kanssa tilanteesta ja tämän jälkeen nuorisopalvelut voi jatkaa muiden vaihtoehtojen pohjimista nuoren kanssa.

Tässä asiassa on mielestäni havaittavissa myös jonkin verran alakohtaisuutta. Joillakin aloilla, kuten varhaiskasvatuksessa, tällaiseen törmää huomattavasti harvemmin. Olen pohtinut, joutuuko tämä osittain siitä, että varhaiskasvatuksessa on havaittu, että siellä nuorten kouluttaminen alalle on välttämätöntä muun muassa työvoimapulan takia. Kehittämistyön tulosten sekä oman kokemukseni mukaan nuorisotyö on usein sellainen, jossa soveltumattomuuden haastetta koetaan enemmän kuin muilla aloilla. Tämä herättää myös väistämättä kysymyksen siitä, olisiko meidän syytä jättää jotkin alat nuorten tuetun oppisopimuskoulutuksen ulkopuolelle. Ja onko kyse lopulta sitten nuorten soveltumisesta alalle, kypsymättömyydestä, vai ehkä siitä, että emme pysty vastaamaan nuorten tarpeisiin riittävän hyvin. Itse uskon, että kyse on kaikista näistä.

Joitain vuosia sitten Vantaalla kokeiltiin työnantajien toiveesta linjausta, jonka mukaan nuorisotyöalalle valittiin koulutettavaksi ainoastaan hiukan vanhempia, noin 25 -vuotiaita henkilöitä. Tällä tavoiteltiin sitä, että oppisopimukseen valikoituvat olisivat kypsempinä työntekijöinä ja valmiimpia ottamaan paremmin vastuuta myös opiskelusta. Sekä opiskeluun-, että työ- ja henkilökohtaiseen elämään liittyvät haasteet olivat kuitenkin melko lailla samoja, kuin nuorempia koulutettaessa. Emme siis saavuttaneet työnantajien toivomaa tulosta sulkemalla pääsyn tietyille alalle, ikään perustuen. Nuorelle voi olla haastavaa se, jos hän on hyvin lä-

hellä nuorisotyössä kohtaamiensa nuorten ikää. Tämä saattaa aiheuttaa hankaluutta esimerkiksi siten, että nuoren voi olla vaikea säilyttää ammatillisuutensa rajat suhteessa asiakkaisiin. Toisaalta taas on olemassa erittäin hyviä kokemuksia myös siitä, että alle parikymppiset nuoret voivat pärjätä nuorisotyössä ja oppisopimuskoulutuksessa erinomaisesti. Kokemukset ovatkin osoittaneet, että ainoastaan iän ei voida ajatella olevan suorassa suhteessa kypsytyksen, eikä sitä näin ollen voida pitää tuetusta oppisopimuskoulutuksesta selviytymistä ennustavana tekijänä.

Vantaan nuorten oppisopimustoimintaan ohjautuvat nuoret ovat pääsääntöisesti noin parikymppisiä, peruskoulun käyneitä, vailla työelämäkokemusta olevia työttömiä nuoria. Vantaan tuettuun oppisopimukseen otettavilla ei kaupungin työllistämislinjausten mukaan saa olla suoritettuna toisen asteen tutkintoa, lukiota lukuun ottamatta. Oppisopimukseen nuorisopalveluiden kautta hakeutuvien nuorten edellytykset koulutuksen hankkimiseen myös vaihtelevat suuresti. Joskus kouluttautumisen esteenä on ollut lähinnä se, että sopivaa kouluttautumistapaa ei ole löytynyt. Joskus taas nuorella saattaa olla monenlaista -ja tasoista problematiikkaa monella eri elämän osa-alueella, jotka estävät häntä koulutukseen hakeutumisessa tai opinnoista selviämässä. Vantaan nuorten tuetun oppisopimustoiminnan yhtenä kulmakivenä on ollut se, että otamme nuoria mukaan mahdollisimman matalalla kynnyksellä. Toisin sanoen, emme tarjoa oppisopimusmahdollisuutta ainoastaan ja ensisijaisesti erittäin hyvin pärjääville ja sellaisille nuorille, joilla on edellytyksiä päästä eteenpäin ja kouluttautua myös muilla keinoin. Tuetussa oppisopimuksessa voitaisiin toki myös niin sanotusti ”kuoria kermat kakun päältä”, mutta tällöin koko mallin luonne ja toimintaidea muuttuisi. Sen kaltainen toimintatapa ei mielestäni olisi enää linjassa sen kanssa, mihin tarpeeseen malli on rakennettu ja mikä siinä on ollut keskeistä. Malli on syntynyt ehkäisemään sellaisten nuorten syrjäytymistä koulutuksesta -ja työelämästä, joille riskitekijöitä on kasaantunut. Näin ollen sen tarkoituksena on ollut auttaa eteenpäin niitä, jotka muutoin jäisivät todennäköisemmin koulutuksen ulkopuolelle.

Lähes kaikille Vantaan nuorten tuettuun oppisopimukseen hakeutuville nuorille on vuosien varrella ollut yhteistä se, etteivät he näe itseään oppilaitosmuotoisessa ammatillisessa koulutuksessa. Koska he ovat kuitenkin lähes aina täysi-ikäisiä ja peruskoulusta on jo kulunut aikaa, on heidän riskinsä jäädä pelkän perusasteen varaan suhteellisen suuri. Myrskylä (2011, 12) on todennut tilastotutkimuksessaan, että ”niistä ulkopuolisista ja työttömistä joilla ei 25-vuotiaana ole perusasteen jälkeistä tutkintoa tai kesken olevia opintoja, näyttää 90 prosenttia jäävän vaille jatkokoulutusta. Jos opiskelua ei aloiteta nuorena, tulee sen aloittaminen myöhemmin yhä epätodennäköisemmäksi.” Vantaan nuorten tuettuun oppisopimukseen hakeutuvat nuoret ovat usein niitä, jotka oman kertomansa mukaan eivät olisi todennäköisesti hankkineet koulutusta muulla tavoin kuin oppisopimuksella.

Kaikki perusasteen varaan jääneet nuoret eivät tietenkään syrjäydy tai kärsi huono-osaisuudesta elämässään ja usein nuorten kohdalla ulkopuolisuus onkin väliaikaista. Useissa tutkimuksissa on kuitenkin todettu nuoren matalan koulutustason olevan merkittävä riskitekijä syrjäytymisestä puhuttaessa ja lyhytaikaisenkin NEET-statusen on todettu nuorilla olevan yhteydessä sekä toimeentulotuen käyttöön että mielenterveydellisiin ongelmiin (Gissler ym. 2016; Asplund & Vanhala 2016.) Tämän päivän työelämässä tarjolla on myös yhä vähemmän sellaista työtä, johon ei vaadita koulutuksellista pätevyitymistä, ja pelkän perusasteen varaan jääminen heikentää merkittävästi nuoren mahdollisuuksia sijoittua työmarkkinoille. Työmarkkinoiden ulkopuolelle jääminen vaikuttaa toimeentuloon ja se taas saattaa aiheuttaa muun muassa yksinäisyyttä. Kun rahaa ei ole, nuori jää helpommin ulkopuolelle sosiaalisista verkostoista, kuten ystäväpiirin menoista tai harrastuksista. Työmarkkinoiden ulkopuolelle jääminen kolhii myös usein itsetuntoa ja aiheuttaa alakuloa. Tätä kautta se vaikuttaa myös nuoren elämäntilanteeseen ja minä pystyvyyden sekä osallisuuden tunteeseen. Muun muassa näistä syistä työvaltaisen oppimisen, kuten oppisopimuskoulutuksen, kehittäminen yhä paremmin myös nuorille sekä syrjäytymisen riskissä oleville muille kohderyhmille soveltuvaksi koulutusväyläksi, on todella tärkeää.

Kehittämistyön tulosten valossa voidaankin todeta, että vaikka nuorten kouluttamisessa koetaan haasteita, Vantaan työnantajat kuitenkin hyvin ymmärtävät myös nuorten kouluttamisen yhteiskunnallista kontekstia. Heidän voidaan sanoa tuntevan nuoria kohtaan sellaista yhteiskuntavastuuta, jota esimerkiksi Norontauksen (2016, 156-157) mukaan yrityssectorilla ei välttämättä koeta tärkeänä kantaa.

Kehittämistulosten valossa on selvää, että soveltuvuuden arviointia nuorten tuetussa oppisopimuksessa sekä työnantajan, että virallisen soveltuvuuden arvioitsijatahon toimesta, on hyvä jatkaa. Kuitenkin mallissa on mielestäni lähdettävä siitä, että tuetun oppisopimuksen konsepti on tarkoitettu tukea tarvitseville, syrjäytymisvaarassa oleville, työttömille nuorille, joilla saattaa olla monenlaisia haasteita työhön- ja koulutukseen liittyen. Näin ollen jatkossa on syytä paneutua vielä tarkemmin siihen, miten kasvatamme ohjausosaamista työpaikoilla niin, että näitä haasteita voidaan selättää. Yhtenä helposti toteutettavana toimenpiteenä tähän liittyen voisi olla esimerkiksi se, että nuorisopalveluiden työntekijä olisi läsnä nuoren työpaikalla tapahtuvassa haastattelussa. Lisäksi myös loppuarviointi voitaisiin suorittaa yhdessä. Tällä estettäisiin vääriä käsityksiä ja nuorisopalveluiden työntekijä olisi tilanteessa tukemassa ja kuulemassa sekä nuorta, että työnantajaa.

9.3 Esimiesten ja työpaikkaohjaajien tarpeita oppisopimuskoulutuksessa

Oppisopimuskoulutuksessa koulutuksen järjestäjän vastuulla on muun muassa sopimusten- ja opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen suunnitelman, eli HOKSin laatiminen. Koulutuksen järjestäjä/oppisopimustoimija myös suunnittelee ja käynnistää oppisopimuksen sekä valvoo ja arvioi koulutuksen edistymistä. Koulutuksen järjestäjä nimeää vastuuhenkilön, joka vastaa

työnantajan perehdyttämisestä tutkinnon perusteisiin ja osaamisen arviointiin, sekä varmistaa, että työpaikkaohjaajalla on riittävä ohjausosaaminen. Yleensä vastuuhenkilö on opettaja tai muu koulutuksen järjestäjän edustaja. Koulutuksen järjestäjän sekä vastuuhenkilön tulee myös tukea työpaikkaa oppisopimuksen järjestämisessä sekä opiskelijan ohjaamisessa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, ammatillinen koulutus, työelämän näkökulma 2018.)

Vantaan nuorten tuetussa oppisopimuksessa työnantaja saa perehdytystä ja tukea oppisopimuskoulutukseen koulutuksen järjestäjän sekä oppilaitoksen lisäksi nuorisopalveluista. Nuorten kohdalla yhteydenotto työpaikalle tulee useimmiten nuorisopalveluiden nuorisoneuvojalta ja siihen mennessä nuori on haastateltu ensimmäisen kerran. Haastattelussa nuoren tilannetta on kartoitettu melko laajalti ja nuoren kanssa on keskusteltu oppisopimusopiskelusta. Tämän jälkeen nuorelle lähdetään miettimään sopivaa työpaikkaa. Koska nuorisopalveluissa on melko pitkä kokemus nuorten oppisopimuksista ja tunnemme monia vantaalaisia työpaikkoja koutuullisen hyvin, voidaan työpaikkaa miettiä nuoren kannalta mahdollisimman sopivaksi. Meillä on esimerkiksi tietoa ja kokemusta sellaisista työpaikoista, joissa ohjaajilla on vahvaa osaamista erityisopiskelijoihin liittyen. Tällöin, jos nuorella on jonkinlaista oppimiseen liittyvää pulmaa, voidaan pohtia onnistuisiko oppisopimus tällaisen ohjaajan avulla.

Nuorten tuetussa oppisopimuksessa nuorisopalvelut hoitaa muun muassa työkokeiluun liittyvät hakemukset ja muut paperiasiat, sekä ohjeistaa työnantajaa työkokeilun järjestämisessä ja arvioinnissa. Nuorisoneuvoja myös informoi esimiestä koko prosessin etenemisestä ja antaa hänelle tarvittavaa materiaalia. Esimiesten perehdytykseen kuuluu myös keskustelun käyminen vastuukysymyksistä, kuten siitä, millaista vastuuta opiskelijalle voidaan työpaikalla antaa. Vantaan kaupungilla on linjattu, että nuoret oppisopimusopiskelijat ovat ensisijaisesti opiskelijoita, vaikka heillä oppisopimuksen mukaan onkin työntekijän status. Tällöin työpaikan esimiehen vastuulla on pohtia ja päättää, missä vaiheessa opintoja nuori voi millaistakin vastuuta kantaa. Nuorisopalveluissa kehoitetaan aina esimiehiä keskustelemaan asiasta myös sekä nuoren itsensä, että hänen ohjaajansa kanssa. Työnantajan on tärkeää kuulla mitä mieltä nuori on omasta osaamisestaan ja työpaikkaohjaaja taas on seurannut nuoren ammattitaidon kehittymistä lähimpänä, joten hän osaa parhaiten arvioida myös sitä millaisiin tehtäviin nuori on valmis.

Ennen oppisopimuksen solmimista nuorisopalvelut keskustelevat oppisopimuskoulutuksesta ja sen vaatimuksista ja käytänteistä nuoren ja työpaikan kanssa. Näin pyritään varmistamaan, että kaikki osapuolet ovat tietoisia prosessin etenemisestä. Varian työelämäpalveluiden oppisopimuspalvelut perehdyttävät vielä koulutuksen järjestäjänä työpaikan edustajat ja opiskelijan oppisopimukseen, viimeistään sopimuksen solmimistilaisuuden yhteydessä. Varia tarjoaa lisäksi työpaikkaohjaajille ja esimiehille koulutusta oppisopimuksen aikana.

Kehittämistyön tulosten perusteella esimiesten perehdytys toimii nuorten tuetussa oppisopimuksessa pääasiallisesti hyvin. Esimiehet toivat kuitenkin haastatteluissa esille toiveen siitä, että yhteistä koulutusta heille voisi olla enemmän. Lisäksi vastuiden jakautumiseen eri toimijoiden välillä toivottiin tarkennusta. Yhtenä mahdollisuutena vastuiden selkeyttämiselle voisi olla tuetun oppisopimuksen oma nettisivu. Nettisivulle olisi yksinkertaista koota toimijoiden vastualueet sekä ajantasaiset yhteystiedot. Jos oppisopimustoiminnasta nuorisopalveluissa vastaa jatkossa useampi henkilö, helpottaisi sivusto myös yhteystietojen pitämistä ajantasaisina, eivätkä palvelut välttämättä henkilöityisi niin paljoa. Kehittämistyön tuloksena rakennettuun vuosikelloon taas on sisällytetty esimiesten toiveiden mukaisesti yhteisiä esimiestapaamisia, joita nuorisopalvelut voisi tarjota esimiehille koulutuksen järjestäjän tarjoaman perehdytyksen ja koulutuksen lisäksi.

Seuraavaan kuvaan (kuvio 7.) on koottu kehittämistyön tulosten perusteella keskeiset havainnot siitä, mitä työpaikkojen esimiehet kokevat tarvitsevana kouluttaessaan nuoria Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen mallilla.



Kuvio 9: Esimiesten keskeiset tarpeet oppisopimuksessa (Willman, E. 2019)

Leinon (2011, 96) mukaan työpaikkaohjaajan merkitys korostuu erityisesti koulutuksen alussa. Ohjaajan ja toisaalta koko työyhteisön taito ottaa opiskelija työyhteisön jäseneksi, on ratkaisevaa myös nuoren oppimisen kannalta. Jotta työpaikkaohjaaja voisi hoitaa vastuullista tehtäväänsä parhaalla mahdollisella tavalla ja tukea opiskelijaa oikein, tulee hänen saada riittävästi koulutusta ja perehdytystä tehtäväänsä oppisopimustoimijoilta.

Haasteita työpaikkaohjaajien perehdytykselle nuorten tuetussa oppisopimusprosessissa tuon muun muassa se, ettei ohjaaja ole aina valittu vielä työkokeilun aikana. Tämä saattaa tarkoittaa, että nuorisoneuvoja ja oppisopimuspalveluiden työntekijä tapaavat nuoren tulevan ohjaajan ensimmäisen kerran vasta oppisopimuksen solmimistilaisuudessa. Aina joskus käy myös niin, ettei ohjaaja ole paikalla edes tuolloin. Oppisopimuspalveluiden tehtävänä on perehdyttää ohjaajaa ja opiskelijaa oppisopimukseen, ja useimmiten ensimmäinen perehdytys tapahtuu oppisopimuksen solmimistilaisuudessa. Jos ohjaaja ei ole tilaisuudessa paikalla, saattaa olla, ettei hän saa riittävästi tietoa prosessista tai omista tehtävistään. Jos ohjaaja ei myöskään osallistu ohjaajakoulutukseen, voi olla, että koko prosessi jää hänelle epäselväksi. Tuolloin myös vastuukysymykset, ohjauksen tavoitteet sekä oma rooli voi olla hankala hahmottaa. Jos nuorisoneuvoja ja oppisopimuspalveluiden työntekijä eivät tapaa työpaikkaohjaajaa, tulisi esimiehen varmistaa, että ohjaaja saa riittävästi tietoa prosessista. Perehdytyksen ja koulutuksen lisäksi on työpaikkaohjaajan oma aktiivisuus myös merkittävässä roolissa. Hyvä työpaikkaohjaaja perehtyy oppisopimusjärjestelmään myös itsenäisesti ja lisäksi on hyvä pohdita muun muassa omaa ohjaamistyyliään, ohjaajan roolia sekä rajojaan ohjaajana.

Kuten totesin aikaisemmin, nuorten oppisopimusopiskelijoiden ohjaajat joutuvat ottamaan vastaan paljon suuremman tehtävän, kuin aikuisten opiskelijoiden ohjaamisesta vastaavat henkilöt. Tuetussa oppisopimuksessa työpaikkaohjaajan rooli korostuu, sillä nuoren mukana tulee useimmiten koko hänen elämäntilanteensa ja nuorten tuetussa oppisopimuksessa, hyvin usein myös monia haasteita. Yksi onnistuneen oppisopimuskoulutuksen edellytyksiä on se, että nuoren ja ohjaajan välinen keskinäinen vuorovaikutussuhde toimii.

Kehittämistyön aikana työpaikkaohjaajat toivat esiin, että he kokevat tarvitsevänsä enemmän perehdytystä esimerkiksi tutkintojen sisältöihin liittyen. Lisäksi he toivoivat tiiviimpää tukea ja apua koulutuksen järjestäjän ja ohjaavan opettajan taholta muun muassa oppimisvaikeuksiin liittyvissä asioissa. Ohjaan - hankkeen loppuraportissa (Kalliokoski 2017) todetaan, että työpaikkaohjaajat ovat kokeneet, etteivät saa tarpeeksi tukea arjen kysymyksiin opettajilta, mutta myös esimiehiltä sekä omalta työyhteisöltä saatu tuki on nähty riittämättömänä. Suutari (2010, 47) toteaa ohjaajien tarvitsevan tukea, jotta he alkavat luottaa omiin ohjaustaitoihinsa ja oppivat huomaamaan millaiset toimintatavat ohjaamisessa kenenkin nuoren kanssa ovat hyviä. Meidän olisikin oppisopimustoimijoiden verkostossa tuettava ohjaajia paitsi nuoren ohjaamiseen liittyvien taitojen ja osaamisen kerryttämisessä, myös siinä, että he oppivat luottamaan itseensä ohjaajina.

Nuoren motivaatioon liittyvät asiat askarruttivat monia työpaikkaohjaajia ja tämä nousi esille yhtenä asiana työpaikkaohjaajien koulutukseen liittyen. On tärkeää, että nuorten oppisopimustoiminnassa mukana olevilla tahoilla on tahtoa kannustaa nuorta ja taitoa herätellä nuoren motivaatiota sekä ylläpitää sitä haasteita kohdatessa. Kokemuksemme mukaan oppisopimukseen ohjautuvilla nuorilla on pääsääntöisesti hyvä motivaatio oppisopimuskoulutukseen.

He ovat saattaneet yrittää löytää oppisopimuspaikkaa itsekseen jo pitkän aikaa ja tiedostavat sen, ettei oppisopimustyönantajan löytäminen ole helppoa. He ovat myös useimmiten siinä elämäntilanteessa, että he ovat ymmärtäneet koulutuksen hankkimisen olevan tänä päivänä lähes välttämätön työmarkkinoille pääsyn ja siellä pysymisen edellytys. Aina on silti niitä, joiden motivaatio perustuu enemmänkin ulkoapäin tuleviin odotuksiin, kuin oman elämän ja tulevaisuuden haaveisiin ja tavoitteisiin.

Sosiaalipsykologi ja ratkaisukeskeinen kouluttaja Tapani Ahola (2012) sanoo motivaation ja tavoitteen kiinnostavuuden tuottavan todennäköisimmin onnistumisen. Hänen mukaansa usein ajatellaan, että nuoret lähtökohtaisesti joko ovat tai eivät ole motivoituneita palveluihin tai toimintaan. Aholan mukaan kyse on kuitenkin siitä, että motivaation pohjana on oltava aina tavoite. Ensin pitää siis saada luotua tavoite, jonka nuori itse kokee tärkeäksi ja vasta sen jälkeen voi syntyä motivaatio. Ahola (2012) sanoo, että tämän jälkeen täytyy vielä pystyä luomaan nuorelle usko siihen, että tavoite on saavutettavissa. Nuoren kohdalla tällaisen uskon syntyminen saattaa olla kiinni esimerkiksi siitä, onko hänellä riittävästi sosiaalista tukiverkostoa ympärillään. Se, että nuorella on lähipiirissään ihmisiä jotka uskovat häneen ja kannustavat haasteiden keskellä, voi olla myös opiskelun kannalta ratkaisevaa. Aina nuorilla ei tällaista verkostoa ole ja tuolloin on erityisen tärkeää, että koko nuorten tuetun oppisopimuksen verkosto on luomassa uskoa olemalla kiinnostunut nuoren asioista, ja tarjoamalla nuorelle tietoa ja tukea aktiivisesti. Eräs kehittämistyöhön osallistunut kiteytti asiaa näin.

”...kun mä ajattelen et millaisilla taustoilla monet nuoret ponnistaa, ni se on tosi sydäntä särkevää välillä...mä koen, et kyllä meidän kaikkien tehtävä on tehdä parhaamme, et se nuori saa onnistua ja vahvistuu. Tässähän sitä on väkisin vähän niinku vanhempana niille nuorille, kun ne on usein omien lasten ikäisiäkin, mut mua se ei haittaa, hyvä vaan et satun olemaan siinä, jos sillä nuorella ei oo ketään muuta...” H11

Seuraavaan kuvaan (kuvio 8.) on koottu kehittämistyön tulosten perusteella keskeiset havainnot siitä, mitä työpaikkaohjaajat kokevat tarvitsevansa kouluttaessaan nuoria Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen mallilla.



Kuvio 10: Työpaikkaohjaajien keskeiset tarpeet oppisopimuksessa (Willman, E. 2019)

Osa näistä edellä mainituista esimiesten ja työpaikkaohjaajien tarpeista on jo tälläkin hetkellä hyvin huomioitu tuetun oppisopimuksen toiminnassa, mutta muun muassa säännöllisten esimies- ja ohjaajatapaamisten järjestämiseen olisi jatkossa hyvä panostaa. Tällaiset tapaamiset edesauttaisivat työnantajatahojen kaipaaman vertaistuen muodostumista, ja opitun ja jakaminen ryhmässä edistäisi yhtenäisen ohjauskulttuurin kehittymistä ja vahvistaisi työpaikkojen ohjausosaamista. Asioiden jakaminen myös auttaisi työpaikkoja toteuttamaan nuorten tuettua oppisopimusta samansuuntaisesti työpaikasta -ja alasta riippumatta.

9.4 Tiiviimpi yhteydenpito ja säännölliset tapaamiset

Vuosien varrella nuorten tuettua oppisopimustoimintaa on toteutettu hieman muunnellen ja työpaikkojen tarpeisiin mukautuen. Välillä työpaikkojen kuulumisia on kysely oppisopimusprosessin aikana ahkerammin ja välillä vähemmän. Nuorisopalveluiden ensisijainen tehtävä on tukea nuorta. Näin ollen saattaa olla, että nuoren kanssa ollaan tiiviissä yhteydessä, mutta yhteydenpito työpaikkaohjaajan tai esimiehen kanssa on melko vähäistä. Aikaisemmin työpaikoilla ei välttämättä ole koettu tarvetta sille, että nuorisopalvelut vierailisi työpaikoilla säännöllisesti, eikä se työpaikkojen määrän vuoksi ole ollut mahdollistakaan. Useimmiten työpaikalta ollaan yhteydessä nuorisopalveluihin silloin, kun käsillä on jokin hankala tilanne, johon nuorisoneuvojan halutaan ottavan kantaa. Usein nuorisoneuvojan halutaan tällöin myös järjestävän tapaamisen työpaikan ja muiden eri toimijoiden kesken. Kehittämistyön tulosten pe-

rusteella näyttäisi siltä, että nyt ainakin osa työpaikoista toivoisi nuorisopalveluista säännöllisempää yhteydenpitoa työpaikalle myös silloin, kun mitään ongelmia ei ole. Vaikka kaikki työpaikat eivät kaipaisikaan sitä, on jatkossa hyvä pohtia, miten työpaikkojen tarpeeseen voidaan vastata. Ainakin silloin tällöin tapahtuvia ”soittokierroksia” tai vaikkapa sähköpostitse tapahtuvaa kuulumisten kyselyä voisi harkita tehtävän kaikille työpaikoille. Nuorisopalveluiden työntekijä voisi myös vierailta nuorten ja ohjaajien ohjauskeskusteluissa pyydettyä. Tällainen toimintatapa on ollut mahdollista nytkin, mutta työpaikat ovat kutsuneet nuorisoneuvojan paikalle ohjauskeskusteluun vain harvoin. Saattaa myös olla, että informaatio asiasta on ollut puutteellista, joten asiasta tiedottamiseen ja muistuttamiseen on syytä kiinnittää huomiota.

Aikaisemmin työpaikkaohjaajilta on myös kerätty kirjallista palautetta kerran vuodessa. Tästä tavasta luovuttiin, kun huomattiin, että työpaikoille ja erityisesti ohjaajille tuli vuoden aikana melko paljon monenlaista palaute-, arviointi- ja muuta kyselyä eri tahoilta, kuten oppisopimuspalveluista ja oppilaitoksista. Tällöin ajateltiin, että emme halua nuorisopalveluiden taholta kuormittaa ohjaajia lähettämällä kyselyitä, jotka osittain olivat myös päällekkäisiä. Lisäksi tiivis yhteistyömme Varian oppisopimuspalveluiden kanssa on taannut sen, että olemme saaneet tarvittaessa tietoa työpaikkojen tilanteesta ja toiveista. Tästä huolimatta palautekyselyn toteuttamista ohjaajille ja/tai esimiehille voisi olla tarpeen harkita jatkossa uudestaan.

Norontaus (2016,159) ehdotti tutkimuksessaan, että koulutuksen järjestäjät tai oppilaitokset järjestäisivät jonkinlaisia vertaisryhmiä työpaikkaohjaajille sekä esimiehille. Joissain tuetun oppisopimuksen työpaikoissa esimiehet ovat itse ryhtyneet järjestämään tällaisia tapaamisia oman alueensa tai työyksiköidensä ohjaajien ja/tai opiskelijoiden kesken. Jatkossa tämä tapa olisi hyvä saada valjastettua kaikkien työpaikkojen toimintaan ja järjestäjätahona voisi luontevasti olla toimintaa koordinoiva henkilö tai henkilöt nuorisopalveluissa. Kevään aikana nuorisopalveluissa järjestettiin yksi työpaikkaohjaajatapaaminen oman organisaatiomme työpaikkaohjaajille. Vaikka tässä pilottitapaamisessa osallistujamäärä jäi pieneksi, osoitti kokemus selkeästi, että tällaista toimintaa on syytä jatkaa. Paikalla olleet kokivat keskustelun todella tärkeäksi ja hyödylliseksi. Myös haastatteluissa ja tuli useaan kertaan esiin työpaikkojen toive tällaisille tapaamisille. Jotta tätä toimintatapaa voidaan jatkaa ja kehittää, tarvitaan sille myös esimiesten vahva tuki, sillä tapaamisiin/koulutuksiin osallistuminen vie luonnollisesti myös työaikaa.

Työpaikalle tarkoitettua ohjaamiseen liittyvää tukea ja työvälineitä on kehitetty valtakunnallisesti muun muassa Työpaikkakouluttajat valmentaan vahvoiksi - hankkeessa (2014-2015), opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamassa Ohjaan.fi - hankkeessa (2015-2017) sekä opetus- ja kulttuuriministeriön ja opetushallituksen rahoittamassa Parasta osaamista -verkostohankkeessa (2017-2019). Ohjaan.fi sivustolle on koottu runsaasti erilaista verkkomateriaalia itseopiskeluun, ohjaajien perehdyttämiseen sekä työelämäyhteisyyöhön liittyen. Sivuilla on muun

muassa erilaisia tsekkilistoja sekä oman ohjausosaamisen arviointiin liittyvää materiaalia. Sivustolla on myös huomioitu kielitietoinen ja monikulttuurinen ohjaus. Vantaalla useimmat kehittämissivustot eivät kuitenkaan olleet tietoisia tällaisesta sivustosta, vaikka nuorisopalvelut on omalta osaltaan yrittänyt tiedottaa työpaikkoja siitä. Itseopiskelumateriaaleja ei myöskään välttämättä osata tai haluta käyttää ja lisäksi materiaalin käyttö ja opiskelu itsenäisesti arkityön ja ohjaamisen lisäksi saatetaan kokea raskaaksi. Jos nuorisopalvelut järjestävät jatkossa ohjaajatapaamisia säännöllisesti, voidaan sivustolla olevaa materiaalia hyödyntää näissä tapaamisissa ja asioita voidaan opiskella yhdessä.

Ohjaan.fi - hankkeen loppuraportissa Kalliokoski (2017) sanoo työpaikkaohjaajille tarjotun koulutuksen ja perehdytyksen olleen yleisesti pitkään melko järjestäytymätöntä ja kehittymätöntä. Ohjausosaamisen kehittämiseen ei ole ollut yhtenäistä toimintamallia ja työpaikkaohjaajakoulutuksen tarjonta on ollut rajoitettua. Koulutusta ei myöskään ole kaikkialla tarjolla riittävästi. Leinon (2011, 95) mukaan työpaikkaohjaajat ovat Suomessa hyvin koulutettuja ja motivoituneita, mutta hänen tutkimusjoukostaan silti vain harva oli suorittanut oppisopimukseen järjestäjätahon tarjoaman kouluttajakoulutuksen. Olen kuullut usean oppisopimustoimiston taholta viime vuosina, että työpaikkaohjaajakoulutusta pyritään toteuttamaan mahdollisimman työpaikkälähtöisesti ja esimerkiksi jalkautumalla työpaikoille. Silti siihen ei ole oppisopimustoimijoiden mukaan kovin hanakasti työpaikoilla tartuttu ja työpaikkakoulutukseen osallistuvien määrä on melko pieni. Osittain kyseessä voi olla koulutusten markkinointiin liittyvä pulma. Jos työpaikkaohjaajia ei kutsuta koulutukseen henkilökohtaisesti, vaan koulutuksesta tiedotetaan osana muuta viestintää, voi olla, ettei asia tunnu kovin tärkeältä tai se saattaa unohtua helposti. Kuitenkin näkisin, että varsinkin nuorten ohjaamisessa työpaikkaohjaajakoulutuksen merkitys korostuu. Tällöin koulutuksessa on syytä käydä läpi erityisesti nuorten oppisopimusopiskelijoiden ohjaamiseen liittyviä haasteita ja kokemuksia, eli juuri niitä asioita, joiden kohtaamisessa ja käsittelyssä työpaikoilla katsotaan olevan osaamisvajetta. Ammatillisen koulutuksen siirtyessä yhä vahvemmin työpaikoille, pohdin myös sitä, voitaisiinko oppisopimuskoulutuksessa työpaikkaohjaajia yleisesti jopa velvoittaa koulutukseen silloin, kun oppisopimukseen tulee nuori, työelämää kokematon henkilö.

Varian työelämäpalveluiden oppisopimuspalvelut tarjoaa työpaikkaohjaajille perehdytystä kahdessa puolen päivän mittaisessa tilaisuudessa. Ensimmäinen perehdytys/koulutus käydään oppisopimuksen alkuvaiheessa ja toinen noin puolessa välissä oppisopimuskoulutusta. Ensimmäisen päivän aiheena ovat muun muassa työpaikkaohjaajan rooli ja tehtävät, ohjaus ja opintojen henkilökohtaistaminen sekä työssä oppimisen ohjaus ja arviointi. Lisäksi tutustutaan ammatilliseen koulutukseen sekä oppisopimukseen. Toisessa koulutuspäivässä paneudutaan muun muassa työpaikkaohjaajan rooliin ja tehtäviin suhteessa ohjaajan omiin ajattelu- ja toimintamalleihin. (Vantaan ammattiopisto Varia, työpaikkaohjaajien perehdytys oppisopimuskoulutuksessa.) Vaikka Sivosen (2019) mukaan nuorten tuetun oppisopimuksen työnantajat osallistuvat koulutukseen kohtuullisen hyvin, tuli tarjolla olevan työpaikkaohjaajakoulutuksen

riittämättömyys tai oikea-aikaisuus esille myös tätä kehittämistyötä tehdessä. Osa nuorten tuetun oppisopimuksen työpaikkaohjaajista kokivat, ettei työpaikkaohjaajakoulutusta ole riittävästi tarjolla, tai ainakaan se ei tavoita kaikkia halukkaita. Sivonen (2019) mainitseekin työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistumisessa olevan myös hieman alakohtaisia eroja. Sosiaali- ja terveysaloilla koulutuksiin osallistutaan selkeästi eniten. Saman havainnon ovat tehneet myös muut oppisopimustoimijat (ks. esim. Owlgroup 2015, 92). Sosiaali- ja terveysalan työpaikoilta osallistutaan koulutuksiin ahkerasti, mutta erityisesti tekniikan alojen ohjaajia on vaikeampi tavoittaa.

Millaista yhteistyötä nuorisopalvelut, oppisopimuspalvelut ja oppilaitokset sitten voisivat tehdä, jotta varmistettaisiin, että kaikki ohjaajat ja esimiehet saisivat edes kohtuullisesti pehdytystä ja koulutusta? Eräs keino voisi olla se, että nuorisopalvelut järjestäisi oppisopimuspalveluiden tarjoaman virallisen työpaikkaohjaajakoulutuksen lisäksi edellä mainitun kaltaisia työpaikkaohjaaja- ja esimiestapaamisia, joissa oppisopimuspalvelut ja opettajat voisivat olla jollain tavalla mukana, ja joissa syvennyttäisiin nuoria opiskelijoita koskeviin erityiskysymyksiin. Myös koulukohtaisten tapaamisten ja ohjausryhmien perustaminen saattaisi auttaa oikea-aikaisen tiedon siirtymistä eri osapuolille ja lisätä kaikkien sitoutumista yhteisiin päämääriin.

Tätä ajatellen syntyi kehittämistyön tuotoksena alustava malli nuorten tuetun oppisopimuksen vuosikellosta (Liite 1.). Vuosikelloon on hahmoteltu tuetun oppisopimuksen perustoiminnot sekä kolme kertaa vuodessa toteutuvat työpaikkaohjaajakoulutukset/kokoontumiset (TyKo). Lisäksi esimiestapaamisia ja nuorten ryhmämuotoisia tapaamisia on hahmoteltu kelloon kaksi kertaa vuodessa. Kellossa näkyy myös nuorten palautearvioinnin ajankohta, mutta kuten edellä mainitsin, on syytä pohtia myös ohjaaja/esimies -palautteen keräämisen käynnistämistä uudelleen. Lisäksi uutena toimintatapana vuosikelloon on lisätty säännöllisiä oppisopimusinfoja. Näihin infotilaisuuksiin voisivat tulla kaikki nuorten tuetusta oppisopimuskoulutuksesta kiinnostuneet tahot kuulemaan yleistä oppisopimuksesta sekä Vantaan nuorten tuetusta oppisopimuksesta ja sen tarjoamista mahdollisuuksista. Vuosikellomallia kehittämällä voitaisiin vastata ohjaajien tarpeisiin ja koulutuksen avulla parantaa työpaikkaohjaajien valmiuksia, sekä selkeyttää eri toimijoiden rooleja ja lisätä oppisopimustoimijoiden yhteistyötä.

9.5 Ohjaajan aloituspaketti ja tuetun oppisopimuksen verkkosivut

Kehittämistyön aikana eräs työpaikkaohjaaja ehdotti, että ohjaajille voisi olla jonkinlainen ”aloituspaketti” tai niin sanottu ”starttikassi”, johon olisi koottu ohjaajan kannalta tärkeitä dokumentteja ja muuta materiaalia. Idea on hyvä ja helpohko toteuttaa, joten sitä kannattaakin jatkossa miettiä. Useimmiten tuetun oppisopimusprosessin alussa esimies saa muiden tietojen, ohjeiden ja lomakkeiden ohessa sähköpostitse muun muassa prosessikaavion ja esitteen nuorten tuetusta oppisopimuksesta. Epävarmaksi jää kuitenkin se, jakavatko esimiehet materiaalin myös tulevalle ohjaajalle. Jos nuorisopalvelut ei tapaa ohjaajaa ennen oppisopimuksen

tekoa, ei ohjaaja ole välttämättä kovinkaan tietoinen prosessin kulusta. Eräs asia, johon jatkossa tulisikin kiinnittää huomiota, on se, että työpaikkaohjaajalle varmistetaan saman informaation saaminen kuin esimiehelle. Jotta oppisopimuksessa voitaisiin varmistaa, että esimiehen lisäksi myös ohjaaja saa riittävästi tietoa, voisi eräs keino jatkossa olla se, että nuorisoneuvoja kävisi työpaikalla aina tekemässä työkokeilun arvioinnin yhdessä nuoren sekä ohjaajan kanssa, ennen mahdollisen oppisopimuksen solmimista. Arvioinnissa on oma osuutensa sekä työkokeilun järjestäjälle, että työkokeilijalle ja usein arviointi täytetään oppisopimuksen solmimistilaisuudessa, kun tiedetään milloin työkokeilu päättyy ja oppisopimus alkaa. Jos arviointi pystyttäisiin tekemään jo ennen oppisopimuksen solmimista, voisi nuorisopalveluiden työntekijä viimeistään tällöin kertoa kasvokkain prosessista ohjaajalle, jos ohjaajaa ei ole tavattu aikaisemmin. Vaikka ohjaaja olisikin jo tuttu tai hänet olisi tavattu aiemmin, olisi yhteinen arviointikeskustelutilanne ennen oppisopimuksen tekoa hyvä tilaisuus myös vielä kerrata prosessin kulkua, kannustaa avoimeen vuorovaikutukseen ja painottaa avun pyytämisen tarkeyttä tarvittaessa.

Ohjaajille koottavan aloituspaketin lisäksi tai sijaan pohdin myös, voisiko nuorten tuetulla oppisopimuksella tulevaisuudessa olla omat verkkosivut, joille koottaisiin materiaalia työpaikkojen sekä nuorten tarpeisiin. Sivulla voisi olla yleinen esittely ja tietoa Vantaan nuorten tuetusta oppisopimustoiminnasta. Myös jonkinlainen kysymys-vastaus -osio ja ”mitä tehdä näissä tilanteissa”- osio palvelisivat sekä nuoria, että työpaikkoja esimerkiksi haastavissa tilanteissa. Sivuston avulla myös osapuolten vastuiden jakautumista voitaisiin selkeyttää ja tarkentaa. Nykyään monilla sivustoilla on myös jonkinlainen chat-toiminto. Tällainen voisi olla käytössä myös tuetun oppisopimuksen sivulla sovittuina aikoina. Tällöin nuorisopalveluiden työntekijä päivystäisi chatin äärellä ja kuka tahansa voisi kysyä tuolloin tuetusta oppisopimuksesta. Jos ohjaajan aloituspaketti olisi rakennettu sähköiseen muotoon fyysisen sijasta, olisi se myös varmimmin kaikkien työpaikkojen saatavilla ja lisäksi tieto olisi helposti päivitettävissä.

9.6 Maahanmuuttajataustaisten nuorten kouluttautuminen oppisopimuksella

Haastatteluissa sivuttiin useita kertoja erikseen maahanmuuttajataustaisten nuorten asioita sekä sitä, millaiset mahdollisuudet ja toisaalta edellytykset heillä on kouluttautua oppisopimuksen avulla. Vaikka en analyysin perusteella nostanutkaan tätä varsinaiseksi teemaksi, on mielestäni syytä käsitellä myös tähän aiheeseen liittyviä asioita, joita kehittämistyössä tuli esiin. Aihe on tärkeä ja ajankohtainen sekä työpaikkojen että maahanmuuttajataustaisten nuorten näkökulmasta.

Maahanmuuttajataustaisten nuorten koetaan olevan monesti väliinpuotoajia, jotka eivät ilman hyviä kielellisiä valmiuksia pääse eteenpäin suomalaisessa koulutusjärjestelmässä ja työelämässä. Maahanmuuttajataustaisilla nuorilla myös tiedetään yleisesti olevan suurentunut riski syrjäytyä koulutus- ja työmarkkinoilta. Muun muassa Myrskylän (2012) mukaan syrjäytymien

liittyy hyvin läheisesti maahanmuuttoon. Lähes neljännes nuorista syrjäytyneistä on maahanmuuttajataustaisia.

Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen prosessiin maahanmuuttajataustaisia nuoria ohjautuu suhteellisen paljon, mutta läheskään kaikki eivät jatka työkokeilusta oppisopimukseen. Niistä jotka etenevät työkokeilusta oppisopimukseen, melko monet myös keskeyttävät. Harmittavan usein tämä johtuu ainakin osittain kielellisten valmiuksien puutteesta. Oppisopimuskoulutukseen pääsemiseksi ei ole kielitaitovaatimuksia, vaan työpaikan arvio henkilön kielellisistä valmiuksista kyseiseen työhön on riittävä. Ammatillisen koulutuksen reformin myötä kielitaitovaatimuksia on ammatillisessa koulutuksessa yleisesti pyritty joustavoittamaan, ja tällä halutaan edistää maahanmuuttajataustaisten ammatillista koulutusta (Opetus- ja kulttuuriministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriö & Sosiaali- ja terveysministeriö 2019, 6). Käyhkö kuitenkin (2018) huomauttaa, että kielitaitovaatimukset vaihtelevat eri aloilla ja vaikka itse opiskelu onkin usein isompi haaste kielellisesti, kuin työn tekeminen, ei kielen osaamisesta voida kaikilla aloilla joustaa.

Vantaalla sosiaali- ja terveysalan perustutkinto (lähihoitaja) on pitkään ollut yksi suosituimmista tutkinnoista, johon nuoret Vantaalla haluavat oppisopimuksella kouluttautua. Nämä nuoret ohjautuvat useimmiten työkokeiluun ja oppisopimukseen varhaiskasvatukseen ja vanhushuonepalveluihin. Tällöin nuoren kanssa on kuitenkin syytä keskustella rehellisesti siitä, mitä tutkinnon suorittaminen kielitaidon näkökulmasta vaatii. Lähihoitajan tutkinto on yksi laajimmista perustutkinnoista ja oppisopimuksella sen sanotaan olevan kaikkein vaikein perustutkinto suorittaa. Maahanmuuttajataustaiselle nuorelle, jolla on huomattavia puutteita suomen kielen taidossa, on kyseisen tutkinnon suorittaminen todella haastavaa. Lisäksi lähihoitajan työssä ja opinnoissa kielitaidon vaatimus on melko ehdoton muun muassa työhön liittyvien turvallisuus- ja eettisyysnäkökulmien vuoksi.

Erityisesti varhaiskasvatuksen työnantajat toivoivat kuitenkin oppilaitosten panostavan kieliohjelmiin ja erityiseen tukeen opinnoissa, jotta myös heikommalla kielitaidolla olevat voisivat kouluttautua oppisopimuksella. Työnantajilla oli runsaasti kokemusta siitä, että työpaikoille ohjautuu maahanmuuttajataustaisia kieliohjelmiä, joilla olisi työnantajien mielestä potentiaalia työskentelyyn muun muassa varhaiskasvatuksen parissa, mutta usein nämä henkilöt kuitenkin jostain syystä ”katoavat”.

Oppisopimusopiskelussa teorian tiedon yhdistäminen käytännön työssä oppimiseen on haastavaa ja opiskelija joutuu tekemään sitä osittain myös hyvin itsenäisesti. Jotta maahanmuuttajataustaiset nuoret eivät ohjautuisi ammattiopintoihin liian aikaisessa vaiheessa ja tippuisi opinnoista kielitaidon puutteiden vuoksi, olisi kielitaidon kartoittaminen joskus nuorten oppisopimusopiskelijoiden kohdalla perusteltua ja tarpeellista. Olisi myös hyvä, jos kartoitus tehtä-

siin sen oppilaitoksen toimesta, josta nuoren tietuopuolinen opetus on tarkoitus hankkia, jolloin ennen oppisopimuksen solmimista tiedettäisiin, millaisia kieleen liittyviä tukitoimia nuori mahdollisesti tarvitsee ja onko niitä mahdollista hänelle hankkia. Joidenkin oppilaitosten kanssa näin on Vantaan tuetussa oppisopimuksessa toimittukin, mutta melko usein käy valitettavasti niin, ettei maahanmuuttajataustaisten oppisopimusopiskelijoiden kielitaitoa kartoiteta tai tukitoimia suunnitella ennen oppisopimuksen alkua. Tällöin voi käydä niin, että oppisopimus joudutaan purkamaan puutteellisen kielitaidon vuoksi, kun oppisopimus opiskelumuotona osoittautuu liian haasteelliseksi.

On selvää, että oppisopimustoimijoiden olisi hyvä kiinnittää tämän erityisryhmän tarpeisiin kokonaisuudessaan enemmän huomiota (Owalgroupp 2015, 52). Käyhkön (2018, 185-186) mukaan monen opiskelijan kohdalla erityisen tuen tarvetta (esim. kielellinen tuen tarve) ei edes tunnisteta. Tällöin erityistä tukea tarvitseva oppisopimusopiskelija saattaa joutua ”negatiiviseen kierteeseen.” Käyhkö kuvailee negatiivisen kierteen olevan sellainen, jossa yksi tuen tarve johtaa aina uusiin tuen tarpeisiin, jos tilanteeseen ei puututa. Kaikkien oppisopimusopiskelijoiden kohdalla erityisen tuen tarpeiden kartoittaminen ja tunnistaminen on ensiarvoisen tärkeää. Maahanmuuttajien kohdalla erityisesti panostamalla kielen opetukseen osana oppisopimuskoulutusta, saadaan yhä useampia maahanmuuttajataustaisia työelämävältaisesti koulutettua. Myös koulutussopimus avaa uusia mahdollisuuksia maahanmuuttajataustaisille. Pilkkomalla tutkintoja pienempiin osiin ja esimerkiksi vuorottelemalla oppilaitoksessa ja työpaikalla tapahtuvaa koulutusta, helpotetaan opintojen haltuunottoa ja annetaan aikaa kielen kehittymiselle. Tämän kaltainen malli saattaa myös auttaa työnantajien sitoutumista koulutukseen, kun opintojaksot työpaikalla eivät ole kovin pitkiä, eivätkä näin ollen sido niin paljon ohjausresurssia.

Vantaan kaupungin työnantajat arvelivat yleisesti, että maahanmuuttajanuoret hyötyisivät työvaltaisesta opiskelusta ja toivoivat, että myös näillä nuorilla olisi yhtäläiset mahdollisuudet kouluttautua oppisopimuksella. Vantaalla osa työpaikoista kertoi ottaneensa maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden kanssa käyttöön esimerkiksi selkokielliset opetussuunnitelmat ja hyödyntäneet ohjauksessa materiaalia, jota eri tahot ovat maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita varten kehittäneet. Tästä oli hyviä kokemuksia ja selkokiellisten tutkinnonperusteiden ja materiaalien kehittäminen edelleen, voisikin olla yksi tapa auttaa maahanmuuttajien kouluttautumista.

10 Luotettavuusarviointi ja eettinen pohdinta

Tieteessä luotettavuutta tarkastellaan reliabiliteetin sekä validiteetin kysymysten kautta. Nämä kuvaavat käsitteinä muun muassa tutkimustulosten pysyvyyttä sekä sitä, onko tutkittu

oikeita asioita (Kananen 2012, 161-162). Toikko ja Rantanen (2009, 121-126) kuitenkin huomauttavat, että termit kuvaavat perinteisesti määrälliseen tutkimukseen liittyvää luotettavuutta. Laadullisen tutkimukseen heidän mielestään soveltuukin paremmin vakuuttavuuden käsite, joka kehittämistoiminnassa tarkoittaa ensisijaisesti sitä, kuinka käyttökelpoisia tulokset ovat. Vaikka kehittämistyössä saadun tiedon on oltava todenmukaista, ei se yksistään riitä. Tiedon tulee myös olla hyödynnettävissä käytännössä. Kehittämistoiminnassa käytettävyys voi olla esimerkiksi sitä, että tulokset saadaan levitettyä toimintaympäristöön (siirrettävyys). Lisäksi tuloksilla tulisi olla merkitystä paitsi kehittävän organisaation kannalta, myös laajemmin. Kaikessa tutkimuksessa sekä kehittämistoiminnassa tulee luotettavuutta tarkastella kriittisesti. Kehittämistyöntekijän tulee muun muassa huolehtia siitä, että käytetyt käsitteet ja tehdyt valinnat ovat johdonmukaisia, ja että valinnat ja tulkinnat ovat näkyviä (Toikko & Rantanen 2009, 121-126).

Muutos on tämän päivän työelämässä jatkuvasti läsnä sekä organisaatioiden sisällä, että ympäröivässä todellisuudessa. Opinnäytetyönä tehtävän kehittämistyön tarkoituksena oli kehittää työelämän käytänteitä yhdessä muiden toimijoiden kanssa, alati muuttuvassa ja kompleksisessa toimintaympäristössä. Heikkisen ja Syrjälän (2010, 149) sekä Anttilan (1996 & 2008) esittämä toimintatutkimuksellinen näkemys validiteetista kuvaa mielestäni hyvin pyrkimyksiäni tässä kehittämistoiminnassa. Toimintatutkimuksessa ei heidän mukaansa ole tarkoituksen mukaista pyrkiä pysyvään totuuteen, kuten validiteetti usein kuvaa. On ymmärrettävä, että kaikki tieto rakentuu sidoksissa aikaan ja paikkaan ja totuus on alati muuttuvaa. Tulkinat voidaan tehdä jatkuvasti uudelleen. Toimintatutkimuksessa olennaista on kokemusperäisen tiedon validointi. Tällöin ryhmä toimii yhdessä, kehittämistyöntekijä peilaa havaintojaan ja kokemuksiaan muiden, vastaavia kokemuksia omaavien sekä ympäristön näkemyksiin ja tulkintaa tehdään jatkuvasti uudestaan.

Kehittämistyöni otos on Anttilan (2008) mukaan tutkimuksellisesta näkökulmasta rajoitettu ja epäedustava, sillä kehittämistoimintaan kutsuttiin osallistumaan vain valikoidut henkilöt. Anttila (2008) huomauttaa, että tällöin tulosten voidaan arvella kärsivän sisäisen ja ulkoisen validiteetin heikkoudesta. Tuloksilla on tuolloin merkitystä ainoastaan asianosaiselle kohteelle, eikä tuloksista voida johtaa kovinkaan yleistettäviä päätelmiä. Tässä kehittämistyössä tarkoitus oli ensisijaisesti kehittää olemassa olevan toimintamallin käytänteitä sujuvoittamaan yhteistyötä kaupungin sisäisten toimijoiden kesken. Näin ollen myöskään tavoitteena ei ollut yleistettävien päätelmien tekeminen. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö tuloksia voitaisi hyödyntää myös muualla. Vantaan nuorten tuetun oppisopimustoiminnan hyviä käytänteitä on vuosien aikana levitetty laajalti ja toimintatavan pohjalta on kehitetty vastaavan kaltaisia malleja sekä toimintaa myös muualla. Uskon, että tässä kehittämistoiminnassa saatuja tuloksia voidaan hyödyntää Vantaan lisäksi myös laajemmin nuorten työvaltaista opetusta suunniteltaessa ja kehitettäessä.

Kehittämistyössä, kuten kaikessa tutkimustoiminnassakin, tulee myös aina noudattaa hyvän tieteellisen käytännön tapoja. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeissa sanotaan hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluvan muun muassa sen, että tutkimuksessa käytetään eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Lisäksi aineistot on tallennettava huolellisesti ja vaatimusten edellyttämällä tavalla. Tärkeimpinä eettisinä periaatteina mainitaan informointiin perustuva suostumus, luottamuksellisuus ja seuraukset sekä yksityisyys. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.) Opinnäytetyöprosessin aikana huolehdin siitä, että olin prosessiin liittyvien tahojen saavutettavissa, jotta heillä oli mahdollisuus kysymyksiin tai kommentointiin prosessin eri vaiheissa. Opinnäytetyössäni ei ole käytetty asiakkaiden, sidosryhmien tai yhteistyökumppaneiden sellaisia tietoja tai materiaaleja, jotka saattaisivat olla salattavia tai arkaluonteisia ja kehittämistyöhön osallistuneet olivat täysi-ikäisiä, eikä heitä veloitettu osallistumiseen. Osallistujia informoitiin muun muassa siitä, miten äänitallenteita säilytetään sekä siitä, että opinnäytetyöntekijä huolehtii, ettei ketään voi tunnistaa raportista. Lisäksi heille kerrottiin, että kaikki materiaali tullaan hävittämään opinnäytetyön raportin valmistumisen jälkeen opinnäytetyöntekijän toimesta.

Eettisyyteen kuuluvat myös muun muassa lähdekritiikki ja sovittujen sisältöjen, aikataulujen ja tavoitteiden mukaan toimiminen. Prosessiin osallistujien tulee saada riittävästi informaatiota osallistumisensa tueksi. Opinnäytetyötäni varten hain tutkimusluvan sekä Vantaan kaupungin sivistystoimen toimialalta, että omalta tulosalueeltani. Lopulta kuitenkin toimialan tutkimuslupa oli yksinään riittävä kehittämistyön tekemistä varten. Informoin alusta saakka sekä toimialaa, että työpaikkoja opinnäytetyön aiheesta, tarkoituksesta sekä menetelmistä asianmukaisesti ja vaaditulla tavalla. Pyrin noudattamaan lähdekritiikkiä ja käyttämään lähteiden käytössä harkintaa. Opinnäytetyön pääasialliset lähteet ovat sellaisia, joiden luotettavuus on yleisellä tasolla todettu, kuten esimerkiksi väitöskirjatutkielmat sekä muut tutkimukset. Lisäksi lähteenä on käytetty hallituksen, ministeriöiden ja muiden luotettavien tahojen asettamien työryhmien julkaisuja ja selvityksiä.

Luotettavuustarkastelua tulee tehdä jo opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa, sillä jo aiheen valinta itsessään on tutkimuseettinen kysymys. Miksi valitsen juuri tämän aiheen ja kenen tarpeeseen se vastaa? (Kajaanin ammattikorkeakoulu b.) Opinnäytetyöni aihepiiri käsittelee Vantaan nuorten tuettua oppisopimustoimintaa ja palvelee Vantaan kaupungin nuorisotakuun mukaisen toiminnan kehittämistä. Vaikka tässä opinnäytetyössä keskiössä on työnantajan, ei niinkään nuorten näkökulma, on kehittämistyön lähtökohtana silti vantaalaisten nuorten aseman parantaminen koulutus- ja työmarkkinoilla. Kehittämällä nuorille suunnattua koulutustoimintaa (tuettu oppisopimus) vastaamme paitsi yhteiskunnallisiin nuorten kouluttamista koskeviin ja osaamisen kehittämisen tarpeisiin, sekä myös paikalliseen kysyntään. Oppisopimuskoulutuksen vahvistaminen ja lisääminen on myös jo pitkään ollut nuorten itsensä toiveena. Näin ollen kehittämällä sitä vastaamme myös nuorten tarpeisiin ja toiveisiin. Nuorten oppisopimustoiminnan kehittäminen hyödyttää siis sekä yksilöitä että yhteisöjä. Hyvällä työssä oppimisen

mallilla, kuten oppisopimuskoulutuksella, voidaan nuorten kouluttautumisen ja syrjäytymisen ehkäisyn näkökulmasta parhaimmillaan ratkaista monta haastetta samanaikaisesti. Nuori saa toimeentulon sekä koulutuksen haluamaansa ammattiin ja kouluttautuminen ehkäisee tutkitusti syrjäytymistä. Koulutuksen ja työkokemuksen kautta nuorten siirtyminen työmarkkinoille sujuvoituu ja nuorisotyöttömyys vähenee. Valtiotasolla saadaan verotuloja sekä itsenäisesti toimeentulevia ja hyvinvoivia nuoria perheitä. Työnantajapuolella taas saadaan osaavaa työvoimaa, joka osaltaan mahdollistaa elinkeinoelämän kasvua ja kehitystä.

Kehittämistyön tuloksia voidaan arvioida joko ulkopuolisen arvioinnin keinoin tai sisäisenä, eli itsearviona. Itsearvioinnissa on tärkeää, että siinä yhdistyvät sekä yksilön, että yhteisön oppiminen, jatkuva kehittäminen ja kokeileva luonne. Itsearvioinnin toteuttamisen kannalta kyky itsekriittisyyteen on olennaista. Samalla on kuitenkin syytä muistaa, ettei kriittisyys tarkoita arvostelua tai yksilöiden moittimista. Arvioinnin lähtökohtia ovat avoimuus sekä positiivisuus ja sen tarkoitus on pohtia sitä, miten kehityskohteet ja erilaiset haasteet saadaan käännettyä vahuuksiksi sekä paremmaksi toiminnaksi. Arvioinnin keskeisenä tehtävänä voidaan pitää esimerkiksi sitä, että yhteisöt ja yksilöt oppivat, kehittyvät ja tulevat aloitteellisiksi. Yksinkertaisimmillaan itsearviointi on refleksiivinen tapa toimia ja sen avulla yksilö voi arvioida omaa henkilökohtaista suoritustaan tai arviointi voi olla yhteisöllistä, jolloin arviointia toteuttavat kehittämistoiminnassa kiinteästi mukana olevat toimijat. (Mäkinen & Uusikylä, mitä itsearviointi on, 5-12; Opintokeskus Sivis b, Itsearviointi toimivaksi; Anttila 2007, 49.)

Kun pohdin opinnäytetyön tekemistä aiheesta, puntaroin paljon muun muassa sitä, miten työpaikkaohjaajat sekä esimiehet arvioivat toimintaa, jonka tarjoaja kysyy arviota. Millaista tietoa ihmiset tuottavat ja toisaalta, mitä he mahdollisesti jättävät kertomatta. Myös oman osallistumisen taso sekä aktiivisuus yhteisessä työskentelyssä mietityttivät minua prosessin alussa. Anttilan (1996) mukaan toimintatutkimuksellisessa kehittämisessä kehittämistyöntekijän rooli jakautuu kahteen. Hän paitsi tutkii ilmiötä yhdessä muiden kanssa, toisaalta hän myös käyttää saamiaan tietoja suoraan toiminnan hyväksi. Tutkijaposition ja oman osallistumisen sekä aktiivisuuden pohtiminen sekä kuvaaminen onkin tärkeää, kun kehittämistyöntekijällä on kehittämisessä sekä tutkijan, että osallistujan rooli. Osallistuva kehittäminen vaatii tekijältään myös tilanteen jatkuvaa tiedostamista sekä reflektiivisyyttä läpi koko kehittämisprosessin.

Opinnäytetyöntekijänä sekä Vantaan nuorten tuetusta oppisopimustoiminnasta vastaavana työntekijänä minulla oli tässä kehittämistyössä kaksoisrooli, jonka vaikutusten huomioiminen on ollut keskeistä kehittämistyön aikana. Nuorten oppisopimustoiminta on minulle työni kautta tuttua pitkältä ajalta ja olen ollut mukana kehittämässä nykyistä Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen mallia. Lisäksi olen vuosien aikana osallistunut monenlaiseen, nuorten oppisopimustoimintaa kehittävään työryhmään ja hankkeeseen. Minulla voidaan siis sanoa olevan suhteellisen pitkä kokemus tämän kehittämistyön aihealueesta ja hyvä tuntemus suurimmasta osasta kehittämiskumppaneitani. Tämä toisaalta lisää kehittämistyön luotettavuutta,

mutta myös haastaa sitä. Tunnen osan kehittämistyöhön osallistuneista henkilöistä pitkältä ajalta ja olemme työskennelleet yhdessä jopa vuosia. Nämä henkilöt tuntevat minut ja toimintatapani suhteellisen hyvin ja olemme myös vuosien aikana tottuneet suhteellisen avoimeen ja rehelliseen vuorovaikutukseen. On kuitenkin pidettävä mielessä, että pitkään tunteiden ja/tai yhdessä työskennelleiden henkilöiden kanssa kehittämiseen liittyy myös luotettavuuden kannalta tarkasteltuna riskejä. Tällaiset henkilöt saattavat tuottaa työskentelyssä sellaisia vastauksia, jotka ovat sosiaalisesti suotavia tilanteessa tai he saattavat esimerkiksi puhua haastattelutilanteessa toisin, kuin muussa tilanteessa tai vieraille henkilölle puhuisivat. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2001, 192-194.)

Kehittämistyöntekijänä pitkä alakohtainen kokemus ja kehittämistyöhön osallistuneiden henkilöiden tuntemus toisaalta siis auttavat, mutta tuovat myös haasteen kehittämistyöhön muun muassa siten, että on varottava tulkitsemasta valmiiksi sitä, mitä kehittämiskumppanit haluavat sanoa. Oman osallistumiseni näkökulmasta pohdin myös sitä, saisinko tulokseksi vain sellaista, jota haluan tai odotan ja kuinka luotettavana tuloksia voidaan tällöin pitää. Saaranen-Kauppinen & Puusniekka (2006) kuitenkin huomauttavat, että esimerkiksi toimintatutkimuksellisessa tutkimusotteessa tutkija voi olla mukana hyvinkin aktiivisena toimijana ja muutoksen toteuttajana, jolloin objektiivisuuden ideaali, eli tulosten objektiivisuus ei voikaan olla edellytyksenä. Myös Toikko ja Rantanen (2009, 40-41) sanovat, että kehittämistoiminnassa aikaisempien tutkimusten ja materiaalin sekä uuden tiedon tuottamisen ohella, myös hiljainen tieto muodostaa keskeisen tiedonlähteen. Oma työhistoriani nuorten oppisopimustoiminnan parissa ja vuosien aikana kertynyt kokemus ja tieto eivät voi olla vaikuttamatta siihen, millä tavoin tarkastelen nuorten oppisopimustoimintaa ja sen keskeisiä kehitystarpeita. Siksi minun on täytynyt tätä kehittämistyötä tehdessä olla tarkkana myös sen suhteen, etten toisi liiaksi omia mielipiteitäni esille esimerkiksi haastatteluissa ja näin veisi niitä vain haluamaani suuntaan.

Aineiston luotettavuutta on tässä kehittämistyössä pyritty vahvistamaan sillä, että raporttiin on sisällytetty runsaasti suoria lainauksia haastatteluista. Ryhmähaastattelut toteutettiin fokusryhmähaastatteluina, jolloin haastatteluille oli ominaista se, että teemat ovat olleet samoja, mutta niitä ei ole sidottu vastausvaihtoehtoihin (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47). Haastatteltavat ovat voineet vastata omilla sanoillaan ja heitä on kannustettu kertomaan ajatuksiaan ja mielipiteitään avoimesti omasta näkökulmastaan ja kokemuksestaan käsin. Haastatteluissa pyrin myös korostamaan sitä, ettei ryhmän ole tarpeellista päästä konsensukseen, vaan tärkeämpää on kuulla erilaisia ajatuksia ja mielipiteitä käsillä olevasta temasta.

11 Lopuksi

Vantaan nuorisopalveluissa toimintaa kehitetään jatkuvasti. Ympäristössä ja yhteiskunnassa tapahtuviin muutoksiin pyritään reagoimaan nopeasti ja joustavasti ja nuorten palvelutarpeisiin vastaaminen ja toiminnan kehittäminen yhdessä verkoston ja sidosryhmien kanssa näiden

tarpeiden pohjalta on keskeistä. Aina palvelutarpeista tai siitä, mitä olisi syytä kehittää, ei ole olemassa kovin vahvoja signaaleja tai paljoakaan tietoa. Erilaiset pilotoinnit ja kokeilut, sekä niistä saatu palaute ja arviointi auttavat suuntaamaan sitä, mihin toimintaa lähdetään viemään ja kehittämään. Tällaisesta toimintaympäristössä tehdystä havainnosta lähti aikanaan liikkeelle myös Vantaan nuorten tuettu oppisopimustoiminta.

Nuorten tuettu oppisopimustoiminta kehitettiin yli kymmen vuotta sitten vastaamaan huoleen nuorten koulutuksellisesta syrjäytymisestä. Tällöin havaittiin, että useat nuoret olivat vaarassa jäädä pelkän perusasteen varaan ja sen vuoksi myös heidän työmarkkina-asemansa oli heikko. Muun muassa Myrskylä (2012, 8) totesi sittemmin heikon koulutuksen olevan jopa nuorisotyöttömyyden ja muunkin syrjäytymisen tärkein selittäjä. Nykyään onkin yleisesti tunnustettu, että jatkossa työmarkkinoilla menestyminen vaatii vähintään toisen asteen tutkinnon suorittamista (Ks. esim. Asplund & Vanhala 2016, Myrskylä 2017; Virtanen 2019). Toisaalta taas joillain tahoilla on myös nähty, että tulevaisuudessa tutkinto-orientoituneen ammatillisen koulutuksen merkitys katoaisi tai ainakin merkittävästi vähenisi. Hieman karrikoiden, työnantajat ostaisivat tulevaisuudessa enemmän osaamista ja vähemmän tutkintoja. Oli niin tai näin, vaatii nuorten hyvinvointi jatkossakin satsausta opintoihin ja koulutukseen. Suomen mielenterveys ry:n haastatteleman nuorisotutkimusverkoston vastaavan tutkijan, dosentti Mikko Salasuon mielestä tässä ajassa osaaminen on ihmisen tärkeintä pääomaa. Takaamalla kaikille nuorille hyvän koulutuksen, torjumme tehokkaasti paitsi työttömyyttä, myös sosiaalisia ongelmia ja mielenterveyteen liittyviä haasteita. Lisäksi riittävän osaamisen varmistamisella taklaamme nuorten tuntemaa näköalattomuutta ja epävarmuutta. (Vuolle 2019.)

Toistaiseksi ammatillista koulutusta kehitetään Suomessa pitkälti tutkintotavoitteen pohjalta ja mielestäni, ainakin nuorten kohdalla, tämä on hyvä asia. Ammatillisen koulutuksen on tarjottava nuorille edelleen sekä laaja-alaista teoriaosaamista että käytännön harjoittelua, jotta nuorilla on mahdollisuus ja valmiudet siirtyä jatko-opintoihin ja päivittää osaamistaan työuran myöhemmissä vaiheissa (Virtanen 2019, 5). Hyvä koulutus ja sen kautta saavutettu laaja osaaminen antaa nuorille tarvittavat työkalut selvitä muuttuvassa ja globaalissa maailmassa.

Ammatillisen koulutuksen reformi vie ammatillista koulutusta yhä lähemmäs työelämää ja lisää merkittävästi työpaikoilla tapahtuvaa oppimista. Yleisesti on tiedossa, että osa nuorista tarvitsee työpainotteista opetusta ja hyötyy työvaltaisemman koulutuksen, kuten oppisopimuskoulutuksen lisäämisestä. Kuitenkin, jos nuorten työpaikoilla tapahtuvaa kouluttautumista halutaan lisätä, on selvää että työnantajia on pystyttävä entistä paremmin tukemaan tuossa vaativassa ohjaustehtävässä. Oppisopimuskoulutuksen toteuttaminen vaatii paljon panostusta sekä työpaikoilta, että koulutuksen järjestäjiltä. Reformin vaikutuksia onkin nyt seurattava tarkasti. Nuorten siirtyessä työpaikoille oppimaan, on pidettävä huolta siitä, ettei työpaikkoja jätetä koulutusvastuussa yksin, eikä opetusvastuuta ulkoisteta kokonaan työpaikoille. Työpaikat eivät yksin pysty vastaamaan nuorten kasvatuksellisiin ja elämänhallinnallisiin tarpeisiin.

Oppisopimuskoulutuksen toteuttaminen vaatii oppisopimustoimijoiden tiivistä yhteistyötä ja kumppanuutta, jonka avulla huolehditaan siitä, että kaikkien ääni tulee kuulluksi, ja että sekä nuoren opiskelijan, että työpaikan tuen tarpeet tulevat huomioituksi oppisopimusprosessissa. Samppala (2017, 189) toteaaakin, että ammatillisen koulutuksen on jatkossa suunnattava resursseja siihen, miten työpaikkaohjaajia voidaan tukea esimerkiksi kehittämällä koulutusta sekä oppimateriaalia. Myös Kis (2016, 37) ehdottaa, että työnantajia tuettaisiin kohdennetusti oppisopimustoimijoiden taholta ja heille tarjottaisiin työkaluja ja tietoa esimerkiksi verkkosivustojen kautta.

Muihin työvoimapolitiittisiin toimiin verrattuna oppisopimuskoulutus on huomattavan kustannustehokasta ja aiheuttaa vähiten kustannuksia julkiselle sektorille. Suomessa tehdyt tutkimukset ovat arvioineet oppisopimuskoulutuksen olevan myös tehokas työllistäjä, (Ks. Alasalmi ym. 2019.) ja Vantaan kokemukset tukevat tätä havaintoa. Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen suorittaneista noin 94 prosenttia työllistyy välittömästi, tai lähes heti oppisopimuksen jälkeen. Käyhkö (2018, 162) kuitenkin huomauttaa, että Suomessa oppisopimuskoulutuksen läpäisyaste on yleisesti melko heikko. Samaan tulokseen ovat tulleet myös Aho ja Mäkiäho (2014, 17) sekä Haapakorpi ja Virtanen (2015, 98-99), jotka mainitsevat oppisopimuskoulutuksen läpäisyasteen olevan vain hiukan yli puolet (56 %). Kokemukset Vantaan nuorten tuetusta oppisopimuksesta tukevat myös tätä havaintoa. Vaikka Vantaan mallissa nuorelle sekä työnantajalle kohdennetaan melko runsaasti lisätukea verkostossa, keskeyttää oppisopimuksen silti lähes puolet kaikista aloittaneista. Kaikki keskeyttäneet eivät kuitenkaan lopeta opiskelua kokonaan, vaan osa siirtyy niin sanotun päiväopetuksen piiriin. Osa myös tulee jatkamaan tutkinnon loppuun esimerkiksi vanhempainvapaan jälkeen.

Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen mallin rakentamisella ja kehittämällä on pyritty helpottamaan työnantajien mahdollisuuksia kouluttaa nuoria, vailla työelämäkokemusta olevia ja syrjäytymisen riskissä olevia nuoria. Vaikka malli on ollut menestyksekkäs, on sitä kehitettävä edelleen. Kuten koko ammatillisen koulutuksen kentän, sen on mukauduttava vastaamaan muuttuviin tarpeisiin ja toiveisiin. Vantaan mallissa nuorten tukeminen prosessissa on ollut kaikkein keskeisintä, mutta kehittämistyön tuloksista voidaan päätellä, että myös työnantajat tarvitsevat enemmän tukea ohjatessaan nuoria koulutuspolulla. Hyvillä ja toimivilla tukipalveluilla on merkittävä rooli paitsi oppisopimuksen läpäisyasteen parantamisessa, myös siitä näkökulmasta, että yhä useampi työpaikka saataisiin tarjoamaan nuorille mahdollisuus työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Vantaalla nuorisopalvelut ei voi kuitenkaan yksin olla vastaamassa työpaikkojen tarpeisiin, vaan siihen tarvitaan tiivistä ja moniäänistä verkostoa, jonka keskiössä on nuori ja hänen eteenpäin pääsemisensä.

Nuorten oppisopimuskoulutuksen kentällä on vielä paljon tehtävää, ennen kuin oppisopimuksesta saadaan Suomessa varteenotettava vaihtoehto isommalle joukolle nuoria. Vaikka oppisopimus on nuorille haastava koulutusmuoto, on sillä parhaimmillaan laaja-alaisia myönteisiä

vaikutuksia nuoren kasvuun ja koko elämään. Viinialon (2013, 20) mukaan motivaationsa koulussa menettäneestä nuoresta, voi oppisopimuksessa löytyä aivan uusia piirteitä ja vahvuuksia, kun hänet otetaan osaksi työyhteisöä. Olen todistanut tätä kasvua monta kertaa nuorten tuetun oppisopimuksen parissa työskennellessäni. Muun muassa siksi työelämässä tarvitaan edelleen lisää tietoa tuetusta oppisopimuksesta sekä siihen liittyvistä tukijärjestelyistä ja malleista. Tämä kehittämistyö palvelee osaltaan tuota tarvetta, mutta valmista ei oppisopimuskentästä tai edes tästä paikallisesta toimintamallista sen avulla tule. Kuten Norontaus (2016,143) huomauttaa, tarjoaa oppisopimuskoulutus oppimisprosessin kaikille, jotka prosessissa ovat tavalla tai toisella mukana. Meidän onkin jatkuvasti ja yhä uudestaan heittäydyttävä tälle oppimismatkalle yhdessä nuorten, työnantajien ja muiden oppisopimustoimijoiden kanssa.

Lähteet

Painetut

Anttila, P. 1996. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Taito-, taide- ja muotoilualojen tutkimuksen työvälaineet. Helsinki: Akatiimi.

Anttila, P. 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. Tampere: Juvanes print.

Brunila, K. 2013. Tavoitteena mielentilan oikea hallinta - Yhteisvastuusta yksilölliseksi taloustalkoohenkiseksi vastuuksi. Teoksessa: Brunila, K., Hakala, K., Lahelma, E. & Teittinen, A. (toim.) Ammatillinen koulutus ja yhteiskunnalliset eronteot. Helsinki: Gaudeamus.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 4. Painos. Tampere: Vastapaino.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Haapakorpi, A. & Virtanen, P. 2015. Oppisopimusjärjestelmän toimivuus ja vaikuttavuus. Helsingin yliopisto. Koulutus ja kehittämiskeskus Palmenia. Helsinki.

Heikkinen, H. L.T. & Syrjälä, L. 2010. Tutkimuksen arviointi. Teoksessa Heikkinen, H. L.T., Rovio, E. & Syrjälä L. 2010 (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 3. korj. painos. Vantaa: Hansaprint.

Hiilamo, H., Niemelä, H., Pykälä, P., Riihelä, M. & Vanne, R. 2012. Sosiaaliturva ja elämänvaiheet. Suomen sosiaaliturvan kehitys esimerkkien ja tilastojen valossa. Kelan tutkimusosasto. Tampere: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Lisäpainos. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2001. Tutki ja kirjoita. 6.-7. painos. Helsinki: Tammi.

Hollenbeck, K. 2008. "State Use of Workforce System Net Impact Estimates and Rates of Return." Presented at the Association for Public Policy and Management Meetings. Los Angeles, California.

Julkisten palvelujen laatustrategia 1998. Julkisten palvelujen laatustrategia -projekti Suomen kuntaliitto, Valtiovarainministeriö Helsinki: Edita.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja - sarja. Tampere: Juvenes Print.

Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämisen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 185. Suomen yliopistopaino.

Kivinen, O., Tulkki, P., Metsä-Tokila, T. & Hyvönen, E. 1998. Työperäiseen koulutukseen. Neljän maan vertailu ja Suomen malli. RUSEn julkaisuja 1. Turun yliopisto. Koulutussosiologian tutkimuskeskus. Turku: Turun yliopisto.

Kuutti, A. 2013. Oppisopimuskoulutuksen kehittämistä Englannissa. Teoksessa Viinisalo, K. 2013. (toim.) Oppisopimus. osaamista meillä ja muualla. Vaasa: Fram. 207-211.

L 631/1998. Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta.

L 531/2017. Laki ammatillisesta koulutuksesta.

L 630/1998. Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta.

L 1285/2016. Nuorisolaki.

L 55/2001. Työsopimuslaki.

L 738/2002. Työturvallisuuslaki.

Mason, J. 2002. Qualitative researching. 2nd ed. London: Sage.

Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp.

Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. 3. uudistettu painos. Helsinki: International Methelp.

Muehleman S. & Wolter, S. C. 2014. Return on investment of apprenticeship systems for enterprises: Evidence from cost-benefit analyses, IZA Journal of Labor Policy. pp. 3:25.

Ruusuvuori, J. & Nikander, P. 2017. Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori J. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino.

Ruohotie, P. 2005. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. 3. painos. Porvoo; Helsinki; Juva: WSOY.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämiss-prosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. 2. Painos. Tampere: Yliopistopaino.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu painos. Jyväskylä: Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 9. uudistettu painos. Vantaa: Tammi.

Vartiainen, H. J. 2008. Helsingin oppisopimuksen historiaa. Teoksessa Lankinen, S. Viinisalo, K. (toim.) Ajatuksia oppisopimuksesta. Koulutuspolitiikkaa eilen ja tänään. Loimaa: Helsingin opetusvirasto.

Viinisalo, K. 2013 (toim.) Oppisopimus. osaamista meillä ja muualla. Vaasa: Fram.

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus.

Sähköiset

Aho, S. & Mäkiäho, A. 2014. Toisen asteen koulutuksen läpäisy ja keskeyttäminen. Vuosina 2001 ja 2006 toisen asteen opinnot aloittaneiden seuranta tutkimus. Raportit ja selvitykset 8/2014. Helsinki: Opetushallitus. Viitattu 21.7.2019. https://www.oph.fi/download/156221_toisen_asteen_koulutuksen_lapaisy_ja_keskeyttaminen.pdf

Aineistohallinnan käsikirja 2017. Kvalitatiivisen datatiedoston käsittely. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 5.7.2019. <https://www.fsd.uta.fi/aineistohallinta/fi/kvalitatiivisen-datan-kasittely.html>

Alasalmi, J., Alimov, N., Ansala, L., Busk, H., Huhtala, V-V., Kekäläinen, A., Keskinen, P., Ruuskanen, O-P. & Vuori, L. 2019. Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 16/2019. Viitattu 23.8.2019. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161296/16-2019-Tyottomyyden%20laajat%20kustannukset%20yhteiskunnalle.pdf>

- Alatalo, J., Mähönen, E. & Räisänen, H. 2017. Nuorten ja nuorten aikuisten työelämä ja sen ulkopuolisuus. Tem -analyseja 76/2017. Viitattu 5.7.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-211-8>
- Anttila, P. 2008. Onko opinnäytetyöstä kehittämistyöksi? Mistä löytyvät opinnäytetyön metodologiset ratkaisut? Ammattikorkeakoulujen opinnäytetyö ja ohjaus - seminaari 2008. Seminaarimateriaali. Viitattu 26.3.2018. <https://www.chydenius.fi/pdf/anttilan-kalvot>
- Asplund, R. & Vanhala, P. 2016. ”Neet-nuorten tulkinassa korjattavaa”. ETLA Muistio No 52. Viitattu 13.8.2019. <http://pub.etla.fi/ETLA-Muistio-Brief-52.pdf>
- Elinkeinoelämän keskusliitto 2016. Oppisopimuksella uudistuvaa osaamista. EK:n jäsenyritysten kokemukset ja tarpeet. EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu. Maaliskuu 2016. Viitattu 4.4.2019. https://ek.fi/wp-content/uploads/EK_henkoraportti_2016_nettil_sivuiittain.pdf
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2016. Ohjaamo-toiminta. Viitattu 18.4.2018. <http://www.peda.net/veraja/keskisuomenely/ohjaamot>
- Gissler, M., Larja, L., Merikukka, M., Paananen, R., Ristikari, T. & Törmäkangas, R. 2016. NEET-indikaattori kuvaa nuorten syrjäytymistä. Viitattu 13.8.2019. <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2016/neet-indikaattori-kuvaa-nuorten-syrjaytymista/>
- Gröhn, I. 2009. (toim.) Näkökulmia korkea-asteen oppisopimuksen kehittämiseen. Haaga-Helian julkaisusarja, kehittämisraportteja 1/2009. Viitattu 17.7.2019. <http://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/Kuvat-ja-liitteet/Palvelut/Julkaisut/nakokulmiakorkea-asteen.pdf>
- Hautamäki, A. & Oksanen, K. 2012. Suuntana innovaatiokeskittymä. Verkkojulkaisu. Jyväskylä: Yliopistopaino. Viitattu 19.3.2018. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/37250/SuuntanaInnovaatiokeskittym.pdf?sequence=1>
- Helsingin kaupunki 2016. Nuorten hyvinvointikertomus. Tulevaisuuden hallinta. Työttömien osuus nuorista. Viitattu 19.3.2018. <http://www.nuortenhyvinvointikertomus.fi/indikaattorit/tulevaisuuden-hallinta/tyottomien-osuus-nuorista>
- Hilli, P., Ståhl, T., Merikukka, M. & Ristikari, T. 2017. Syrjäytymisen hinta - case investoinnin kannattavuuslaskemasta. Yhteiskuntapolitiikka 82 6/2017, 663-675. Viitattu 18.6.2019. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2017121455844>
- Hintsala, R. (toim.) 2014. Tuettu oppisopimus. Oppisopimusopiskelijan opintopolun tukeminen verkostoyhteistyönä. Hyviä käytäntöjä ja toimintamalleja tuetun oppisopimuskoulutuksen järjestämiseksi. Ammatillinen erityisopetus 8/2014. Viitattu 2.8.2019. https://ameo.fi/wp-content/uploads/2018/02/YTY_Tuettu-oppisopimus-julkaisu.pdf
- Hätönen, H. 2013. Työpaikkaohjaajan osaamiskartta Julkaisija Educa-Instituutti. Viitattu 27.3.2018. http://www.oph.fi/download/146332_Tyopaikkaohjaajan_osaamiskartta.pdf
- Irjala, M. 2014. Tuettu oppisopimuskoulutus- erityisryhmille mahdollisuus työelämän yhdenvertaisuuteen. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Viitattu 26.3.2018. <http://tam-pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/96223/GRADU-1414136413.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Irjala, M. 2017. Osallinen, syrjässä, marginaalissa, onnellinen? Tutkimus oppisopimuskoulutuksen erityisopiskelijoista Suomessa ja Saksassa. Väitöskirja. Oulun yliopisto. Tampere: Juvenes print. Viitattu 26.3.2018. <http://urn.fi/urn:isbn:9789526216003>
- Jyväskylän yliopisto 2016. Aineiston analyysimenetelmät. Teemoittelu. Viitattu 1.5.2018. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmät/teemoittelu>

Kajaanin ammattikorkeakoulu a. Perusjoukko, Otanta, otos ja näyte. Viitattu 25.6.2019. <https://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Otantamenetelma>

Kajaanin ammattikorkeakoulu b. Opinnäytetyön eettiset suositukset. Viitattu 18.7.2019. <http://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Opinnaytetyoprosessi/SoTeLi/Opinnaytetyoprosessi/Eettiset-suositukset>

Kalliokoski, P. 2017. Ohjaan.fi - hankkeen loppuraportti. Viitattu 12.7.2019. https://ohjaan.fi/wp-content/uploads/2018/02/Ohjaan.fi_loppuraportti_dioina.pdf

Kangas, O., Palme, J. & Kainu, M. 2015. Julkisen talouden kestävyysvaje ja elinvaiheisiin liittyvät siirtymät. Teoksessa Taimio, H. (toim.) Hyvinvointivaltio 2010-luvulla. Mitä kello on lyönyt? Palkansaajien tutkimuslaitos. Raportteja 30/2015. Helsinki: Jaarli. Viitattu 18.5.2018. http://www.labour.fi/?wpfb_dl=1613

Kis, V. 2016. "Work-based Learning for Youth at Risk: Getting Employers on Board", OECD Education Working Papers, No. 150, OECD Publishing, Paris. Viitattu 8.9.2019. <http://dx.doi.org/10.1787/5e122a91-en>

Koste, A. (toim.) 2014. Nuorista Suomessa. Tietoa nuorista, heidän asemastaan, elinoloistaan ja nuorisotyöstä 2014. Suomen nuorisoyhteistyö - Allianssi ry. Tutkimuskooste. Nurmijärvi: SP-Paino. <http://www.alli.fi/binary/file/-/id/665/fid/3412>

Kumpulainen, T. 2016. Key figures on apprenticeship training in Finland. Finish national board of education. Publications 7/2016. Tampere: Suomen yliopistopaino. Viitattu 22.5.2019. https://www.oph.fi/download/177964_Key_figures_on_apprenticeship_training_in_Finland.pdf

Käyhkö, J. 2018. Eriyisen tuen toimintaprosessien nykytila ja kehittäminen suomalaisessa oppisopimuskoulutuksessa. Väitöskirja. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Lappeenranta: Yliopistopaino. Viitattu 16.6.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-335-264-3>

Lakio, L. (toim.) 2014. Oppisopimuskoulutuksen vertaisarvioinnin kansalliset arviointialueet - ja kriteerit. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2014:3. Tampere: Suomen yliopistopaino. Viitattu 22.3.2018. http://www.oph.fi/download/157292_oppisopimuskoulutuksen_vertaisarvioinnin_kansalliset_arviointialueet_ja_krit.pdf

Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelma 2012-2015. Valtioneuvoston julkaisuarkisto 2012. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:6. Viitattu 15.3.2019. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79218/OKM06.pdf?sequence=1>

Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelma 2007-2011. Valtioneuvoston julkaisuarkisto 2007. Opetusministeriön julkaisuja 2007:41. Viitattu 15.3.2019. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78974/opm41.pdf?sequence=1>

Leitch 2006. Prosperity for all in the global economy - world class skills. Final report. Viitattu 17.7.2019. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/243599/0118404865.pdf

Leino, O. 2011. Oppisopimusopiskelijan oppimisen henkilökohtaistaminen ja oppimismahdollisuudet työpaikalla. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto, filosofinen tiedekunta. Joensuu: Kopi-työ. Viitattu 16.6.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-0593-2>

Lehtonen, E. 2016. Oppisopimuskoulutus työnantajan näkökulmasta. Hyödyt ja haasteet. Kasvatustieteiden pro gradu - tutkielma. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Viitattu 20.3.2018. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/99209/GRADU-1464971067.pdf?sequence=1>

- Lämsä, A-L 2009. Tuhat tarinaa lasten ja nuorten syrjäytymisestä. Lasten ja nuorten syrjäytyminen sosiaalihuollon asiakirjojen valossa. Väitöskirja. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Oulu. Viitattu 12.8.2019. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514290213.pdf>
- Myrskylä, P. 2009. Artikkelit. Tilastokeskuksen hyvinvointikatsaus 1/2009. Viitattu 18.5.2018. https://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-03-16_002.html?s=2
- Myrskylä, P. 2011. Nuoret työmarkkinoiden ja opiskelun ulkopuolella. Työ ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ- ja yrittäjyys 12/2011. Viitattu 24.3.2018. <https://tem.fi/documents/1410877/3346190/Nuoret+työmarkkinoiden+ja+opiskelun+ulkopuolella+17032011.pdf>
- Myrskylä, P. 2012. Hukassa. Keitä ovat syrjäytyneet nuoret? Eva analyysija 19. Viitattu 24.3.2018. <http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2012/02/Syrjaytyminen.pdf>
- Myrskylä P. 2017. Katoavat työpaikat. Työllisten määrän ja rakenteen kehitys Suomessa 1987-2017. SAK:n julkaisusarja 3/2017. Viitattu 15.3.2018. <https://www.slideshare.net/SAKkalvot/katoavat-tyopaikat>
- Mäkinen, L 2010. Tutkintotavoitteen toteutuminen oppisopimuskoulutuksessa. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 3/2010, 32-41. Viitattu 6.7.2019. https://akakk.fi/wp-content/uploads/Aikak_2010_3_lehti.pdf
- Mäkinen, A-K. & Uusikylä, P. (toim.) Tiedosta-arvioi-paranna. Itsearviointi ESR-projektien kehittämisen välineenä. Työministeriön julkaisuja. Viitattu 23.6.2019. http://www.rakennerahistot.fi/vanhat_sivut/rakennerahistot/tiedostot/esr_julkaisut_2000_2006/esitteet_ja_oppaat/oppaat/02_itsearviointiopas.pdf
- Nivala, E. & Rynänen S. 2017. Sosiaalipedagoginen viitekehys nuorisolan työssä. Teoksessa Hoikkala, T. & Kuivakangas, J. 2017 (toim.) Kenen nuorisotyö? Yhteisöpedagogiikan kentät ja mahdollisuudet. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 42. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 196. Viitattu 23.7.2019. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2017/12/hoikkala-kuivakangas-kenen-nuorisotyö.pdf>
- Norontaus, A. 2016. Oppisopimuskoulutus yritysten tuottamana koulutuspalveluna. Tavoitteista vaikutuksiin. Väitöskirja. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Lappeenranta: Yliopistopaino. Viitattu 16.7.2019. <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/123010/Anukka%20Norontaus%20A4.pdf?sequence=2>
- Norontaus, A. 2018. Työpaikkakoulutuksen vaikuttavuus yritys näkökulmasta - ajanhukkaa vai menestystekijä. Teoksessa Raudasoja, A., Norontaus, A., Tapani, A. & Ylitervo, R. 2018. (toim.) Innokkaasti edelläkävijänä! Kohti opetus- ja ohjaushenkilöstön uudistuvia identiteetti-positioita. Parasta osaamista -verkostohanke 11/2018. Viitattu 19.7.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-784-807-7>
- OECD 2016. Education at a Glance 2016: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris. Viitattu 17.8.2018. https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2017_eag-2017-en#page1
- OECD 2018. Seven Questions about Apprenticeships. Answers from International Experience. OECD Reviews of Vocational Education and Training. OECD Publishing, Paris. Viitattu 15.6.2019. <https://doi.org/10.1787/9789264306486-en>
- Opetushallitus, tilastotietoja 2017. Kuukauden tilasto. Oppisopimuskoulutus pähkinänkuoressa. Viitattu 19.3.2018. http://www.oph.fi/tietopalvelut/tilastotiedot/103/0/kuukauden_tilasto_oppisopimuskoulutus_pahkinankuoressa

Opetushallitus 2018. Ammatillisen koulutuksen reformi. Tietopaketti ohjaajille. Viitattu 22.4 <https://www.sedu.fi/loader.aspx?id=5b1e50df-9302-4748-adc8-1d03bf59c9c22019>.

Opetushallitus 2019. Työelämässä oppiminen. Viitattu 22.7.2019. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:8. Viitattu 19.3.2018. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75495/tr08.pdf?sequence=1>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016. Selvitysmiehet: Uusi koulutussopimusmalli lisäämään käytännön työssä oppimista. Viitattu 27.9.2019. https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/selvitysmiehet-uusi-koulutussopimusmalli-lisaamaan-kaytannon-tyossa-oppimista

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018. Ammatillinen koulutus. Työelämän näkökulma. Viitattu 10.8.2019. <https://minedu.fi/documents/1410845/7131162/AM+reformin+päälinjat+työelämän+näkökulma+FINAL.pdf/4df85e27-6b7e-4d38-a437-1939e12fc51b/AM+reformin+päälinjat+työelämän+näkökulma+FINAL.pdf.pdf>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018a. Ammatillisen koulutuksen reformi. Työpaikalla tapahtuva oppiminen. Viitattu 17.3.2018. <http://minedu.fi/tyopaikalla-oppiminen>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018b. Ammatillisen koulutuksen reformi. Lainsäädännön uudistukset. Viitattu 28.3.2018. <http://minedu.fi/lainsaadannon-uudistukset>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018c. Ammatillisen koulutuksen reformi. Ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmä. Viitattu 28.3.2018. <http://minedu.fi/tutkintojarjestelma>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018d. Ammatillisen koulutuksen reformi. Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa opiskelijalle. Viitattu 28.3.2018. <http://minedu.fi/documents/1410845/4297550/OKM+AKR+mika+muuttuu+opiskelija.pdf/6952c82f-92af-4c9d-853b-7e1ed1b3ed7b/OKM+AKR+mika+muuttuu+opiskelija.pdf.pdf>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018e. Ammatillisen koulutuksen reformi. Opintojen henkilökohtaistaminen Viitattu 23.3.2018. <http://minedu.fi/henkilokohtaistaminen>

Opetus- ja kulttuuriministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriö & Sosiaali- ja terveysministeriö 2019. Koulutuksen ja työn ulkopuolella olevat (NEET) nuoret, katsaus tilanteeseen ja toimenpiteisiin. Viitattu 12.9.2019. <https://minedu.fi/documents/1410845/4449678/Koulutuksen+ja+ty%C3%B6n+ulkopuolella+olevat+%28NEET%29+nuoret%2C+katsaus+tilanteeseen+ja+toimenpiteisiin/51231944-1fc0-ef0b-fc7a-afc6c975b010/Koulutuksen+ja+ty%C3%B6n+ulkopuolella+olevat+%28NEET%29+nuoret%2C+katsaus+tilanteeseen+ja+toimenpiteisiin.pdf>

Opintokeskus Sivis a. Fokusryhmä. Viitattu 26.5.2019. <https://www.ok-sivis.fi/jarjestoarvioinnin-ilmansuuntia/arvioinnin-tiedonkeruun-menetelmia/fokusryhma.html>

Opintokeskus Sivis b. Itsearviointi toimivaksi. Viitattu 23.6.2019. <https://www.ok-sivis.fi/jarjestoarvioinnin-ilmansuuntia/itsearviointi-toimivaksi.html>

Oppisopimus.fi. 2019a. Mikä on oppisopimus? Viitattu 12.7.2019. <https://www.oppisopimus.fi/opiskelijalle/oppisopimuskoulutus/>

Oppisopimus.fi. 2019b. Oikeudet ja velvoitteet. Viitattu 14.10.2019. <https://www.oppisopimus.fi/tyonantajalle/oikeudet-velvoitteet/>

Owalgroupp 2015. Nuorten työssäoppimis- ja oppisopimusuudistus. Toimenpideohjelman tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden seurannan ja arvioinnin loppuraportti. Viitattu 8.9.2019. https://owalgroupp.com/wp-content/uploads/2015/01/Toimenpideohjelman_loppuraportti.pdf

Paananen, R., Ristikari, T., Merikukka, M., Rämö, A. & Mika Gissler, M. 2012. Lasten ja nuorten hyvinvointi. Kansallinen syntymäkohortti 1987. THL-raportti 52/2012. Viitattu 17.5.2018. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/102984/THL_RAPO52_2012_web.pdf

Pihlajamaa, M. 2016. Yhdistyneet kansakunnat. Nuoret YK:n asialistalla ja toimijoina artikkeli. Viitattu 20.3.2018. <http://yk.fi/node/489>

Pohjonen, P. 2001. Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Tampere: Yliopistopaino. Viitattu 1.6.2019. <http://urn.fi/urn:isbn:951-44-5238-0>

Pylväs, L. 2018. Development of Vocational Expertise and Excellence in Formal and Informal Learning Environments. Väitöskirja. University of Tampere. Tampere: Suomen yliopistopaino. Viitattu 23.7.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0664-9>

Räsänen, A. 2006. (Toim.) Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Tiivistelmä. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 21. Jyväskylä: Kopijyvä. Viitattu 20.3.2018. https://karvi.fi/app/uploads/2014/09/KAN_21.pdf

Räsänen, H. 2013. Kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät. Viitattu 12.4.2019. http://www.hamk.fi/verkostot/kudos/menetelmat/Documents/5_Kvantitatiiviset_tutkimusmenetelmaet.pdf

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto. Viitattu 23.7.2019. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>

Samppala, M-L. 2017. Käsitteitä ja kokemuksia laitoshuoltajaopiskelijoiden oppimisesta työpaikalla. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Helsinki: Yliopistopaino. Viitattu 23.7.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-3545-2>

Sipilä N, Kestilä L, Martikainen P. 2011. Koulutuksen yhteys nuorten työttömyyteen. Mihin peruskoulututkinto riittää 2000-luvun alussa? Yhteiskuntapolitiikka 76(2). 121-134. Viitattu 21.7.2019. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201209117816>

Sirniö, O. 2016. CONSTRAINED LIFE CHANCES. Intergenerational transmission of income in Finland. Väitöskirja. Department of Social Research. Helsinki university. Viitattu 17.5.2018. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/165073/CONSTRAI.pdf?sequence=1>

Sisäministeriö 2017. Hyvä elämä - turvallinen arki. Valtioneuvoston periaatepäätös sisäisen turvallisuuden strategiasta 5.10.2017. Viitattu 14.5.2018. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80782/sisaisen-turvallisuuden-strategia-verkko.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2015. Syrjäytymistä, köyhyyttä ja terveysongelmia vähentävän poikkihallinnollisen ohjelman (2011-2015) loppuarvio. Viitattu 24.3.2018. <http://stm.fi/documents/1271139/1448516/Syrj%C3%A4ytymisen+v%C3%A4hent%C3%A4minen+loppuarvio+16.4.2015+%284%29.pdf/2e6be4ae-72a5-4c94-a1ff-7ae2e389af04>

Suutari, P. 2010. Onnistuneen oppisopimuksen avaimet. Yritysten osaamisen kehittäminen. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 3/2010, 42-52. Viitattu 23.8.2019. https://akakk.fi/wp-content/uploads/Aikak_2010_3_lehti.pdf

Suojanen, Ulla 2004. Metodix. Toimintatutkimus. Toimintatutkimus ammatillisen kehittymisen välineenä. Viitattu 7.1.2019. <https://metodix.fi/2014/05/19/suojanen-toimintatutkimus/>

Tammelin, L. 2012. Oppisopimusjärjestelmään täysremontti. Yrittäjäsanoamat 3/12. Viitattu 19.5.2019. https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated_documents/yrittajasanoamat3_2012.pdf

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2014. Tiedonhankinnan menetelmiä. Viitattu 26.5.2019. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/hyvinvointijohtaminen/paatosten-ennakkoarviointi/ennakkoarvioinnin-toteuttaminen/menetelmat>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2017. Nuorten syrjäytyminen. Viitattu 23.3.2018. https://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/nuorten-syrjaytyminen

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2017. Laatu. Viitattu 26.3.2018. <https://thl.fi/fi/web/sote-uudistus/palvelujen-tuottaminen/laatu>

Tuetun oppisopimuksen käsikirja 2014. Oppimisen ja opiskelun tuki oppisopimuskoulutuksessa. Viitattu 1.8.2019. <http://www.tuettuoppisopimus.fi/media/materiaalipankki/kasikirja.pdf>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Nuorten yhteiskuntatakuu 2013. TEM raportteja 8/12. Työllisyys ja yrittäjyysosasto. Viitattu 13.3.2018. <https://docplayer.fi/3115418-Tem-raportteja-8-2012-nuorten-yhteiskuntatakuu-2012.html>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2019. Työllisyyskatsaus. Toukokuu 2019. Viitattu 15.8.2018. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201901242833>

Työmarkkinajärjestöt 2012. Työmarkkinajärjestöjen esitys nuorten työllisyyden edistämiseksi 2012. Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK, Akava, Kirkon työmarkkinalaitos & Valtion työmarkkinalaitos 2012. Noudettu 4.3.2018. <http://www.slideshare.net/SAKkalvot/esitys-nuorten-tyllisyyden-edistmisest>

Työterveyslaitos 2018. Hyvä ja laadukas toiminta. Viitattu 26.3.2018. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/hyva-laadukas-toiminta/>

Valtakunnallinen nuorisotyön- ja politiikan ohjelma 2017-2019. 2017. Viitattu 15.3.2019. <https://minedu.fi/documents/1410845/4274093/VANUPO+FI+2017+final.pdf/92502e8e-0cd0-40f0-b097-5ef39e1d529f/VANUPO+FI+2017+final.pdf>

Vantaan ammattiopisto Varia, oppiminen työpaikalla. Viitattu 1.8.2019. <https://www.sivistysvantaa.fi/varia/artikkelit/opiskelu/mitajamiten/oppiminentyopaikalla.html>

Vantaan ammattiopisto Varia. Työpaikkaohjaajien perehdytys oppisopimuskoulutuksessa. Viitattu 1.8.2019. <https://sivistysvantaa.fi/varia/artikkelit/tyoelamapalvelut/oppisopimuskoulutus/tyopaikkaohjaajienperehdytysoppisopimuskoulutuksessa.html>

Vantaan ammattiopisto Varia, mitä on oppisopimus? Viitattu 12.7.2019. <https://www.sivistysvantaa.fi/varia/artikkelit/tyoelamapalvelut/oppisopimuskoulutus/mitaonoppisopimus.html>

Vantaan ammattiopisto Varia 2018. Oppisopimuskoulutus. Tietoa opiskelijalle ja työpaikalle. Viitattu 16.5.2019. https://www.sivistysvantaa.fi/material/attachments/xQ3yWcXrw/varia_oppisop_esite.pdf

Vantaan kaupunki 2019a. Vantaan kaupunkikonserni. Viitattu 16.5.2019. http://www.vantaa.fi/hallinto_ja_talous/organisaatio/konserniyhteisot

Vantaan kaupunki 2019b. Johtoryhmä ja sidonnaisuudet. Viitattu 16.5.2019. http://www.vantaa.fi/hallinto_ja_talous/organisaatio/johtoryhma_ja_sidonnaisuudet

Vantaan kaupunki 2019c. Sivistystoimen toimiala. Viitattu 16.5.2019. https://www.vantaa.fi/hallinto_ja_talous/organisaatio/sivistystoimen_toimiala

Vantaan kaupunki 2019d. Nuorisopalveluiden tulosalue. Viitattu 16.5.2019. https://www.vantaa.fi/hallinto_ja_talous/organisaatio/sivistystoimen_toimiala/nuorisopalvelut#Työpajatoiminta

Vartiainen, H. J. & Viinisalo, K. 2009. Oppisopimuskoulutus Euroopassa - hyviä käytäntöjä etsimässä. Opetusministeriön julkaisu, 2009: 11. Viitattu 22.3.2018. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78865/opm11.pdf?sequence=1>

Viinisalo, K. 2010. Oppisopimuskoulutus ja oppiminen. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 2010. Yritysten osaamisen kehittäminen. 12 vuosikerta. Nro3. (20-31). Viitattu 1.8.2019. https://akakk.fi/wp-content/uploads/Aikak_2010_3_lehti.pdf

Virtanen, H. 2019. Ammatilliseen vai lukioon? Koulutusvalinta vaikuttaa työuralla menestymiseen. Etna, muistio No 81. Viitattu 18.9.2019. <https://pub.etla.fi/ETLA-Muistio-Brief-81.pdf>

Vuolle, J. 2019. Mikko Salasuo: ”Nuorten henkinen hyvinvointi vaatii vahvaa satsausta opintoihin ja koulutukseen”. Suomen mielenterveys ry:n blogi. Viitattu 8.9.2019. <https://mieli.fi/fi/nyt-mieless%C3%A4/mikko-salasuo-%E2%80%9Dnuorten-henkinen-hyvinvointi-vaatii-vahvaa-satsausta-opintoihin-ja>

Väisänen, J. 2017. Työpaikkakouluttajien käsityksiä ja kokemuksia lähihoitajien oppisopimuskoulutuksen toteuttamisesta ja kehittämisestä. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 26.3.2018. http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20170504/urn_nbn_fi_uef-20170504.pdf

YK:n lapsen oikeuksien sopimus (LOS) 1989. Viitattu 20.3.2018. <https://www.unicef.fi/lapsen-oikeudet/sopimus-kokonaisuudessaan/>

Julkaisemattomat

Ahola, T. 2012. Nuoret- motivaatio ja tukeminen nivelvaiheessa-seminaari. 31.5.2012. Helsinki.

Laasanen, Y., Willman E. & Kaitanen, M. 2008-2011. Nuorten tuetun oppisopimuksen kehittäminen. Julkaisematon hankemateriaali.

Sivonen, A. 2019. Työpaikkaohjaajien koulutus. Henkilökohtainen tiedoksianto. Viitattu 15.8.2019.

Kuviot

Kuvio 1: Nuorisopalvelut osana sivistystoimen toimialaa. Vantaan kaupunki 2019.	11
Kuvio 2: Työpajatoiminta osana nuorisopalveluiden tulosaluetta. Vantaan kaupunki 2019.	12
Kuvio 3: Vantaan nuorten tuettu oppisopimus -hyvä sosiaalinen innovaatio. Willman, E. 2017. (muokattu Laasanen, Willman & Kaitanen 2011).....	14
Kuvio 4: Tuettu oppisopimus. Oppisopimusopiskelijan opintopolun tukeminen verkostoyhteistyönä. Hintsala, R. 2014.	34
Kuvio 5: Vantaan nuorten tuettu oppisopimus, prosessikaavio. Willman, E. 2017.	36
Kuvio 6: Kehittämishankkeen tutkimuksellisen otteen valinta. Anttila, P. 2007.	37
Kuvio 7: Esimerkki teemoittelusta	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
Kuvio 8: Keskeiset tulokset kootusti.....	64
Kuvio 9: Esimiesten keskeiset tarpeet oppisopimuksessa. Willman, E. 2019.....	74
Kuvio 10: Työpaikkaohjaajien keskeiset tarpeet oppisopimuksessa. Willman, E. 2019.	77

Taulukot

Taulukko 1: Aineiston analyysin perusteella nostetut keskeiset teemat.....	46
----------------------------------------------------------------------------	----

Liitteet

Liite 1: Vantaan nuorten tuetun oppisopimustoiminnan vuosikello.....	102
Liite 2: Fokushaastattelurunko	103

Liite 1: Vantaan nuorten tuetun oppisopimustoiminnan vuosikello



Liite 2: Fokushaastattelurunko

Fokusryhmähaastattelu

Fokusryhmähaastattelu aloitetaan toivottamalla osallistujat tervetulleiksi. Osallistujille kerrotaan ryhmähaastattelun tarkoituksesta ja toteutuksesta ja kannustetaan puhumaan vapaasti. Haastateltaville pyritään korostamaan sitä, että on tärkeää saada monenlaisia näkemyksiä, kokemuksia ja mielipiteitä esiin, eikä ole tarvetta päästä yksimielisyyteen asioista. Haastattelutilanteen/tilanteet taltioidaan nauhurilla tai puhelimen avulla. Haastattelussa haastattelija tekee myös muistiinpanoja. Haastatteluvastaukset tullaan säilyttämään niin, etteivät ulkopuoliset pääse näkemään niitä ja opinnäytetyön tekijä huolehtii siitä, ettei opinnäytetyön raportista pysty tunnistamaan yksittäisiä vastaajia.

Taustatiedot

1. Esittelisitkö itsesi, kuka olet ja mistä työyksiköstä tulet? (äänen tunnistaminen nauhoitustilanteessa)
2. Toimitko työyksikössä esimiehenä vai työpaikkaohjaajana?
3. Kuinka pitkä työkokemus sinulla on alan työtehtävistä?
4. Kuinka paljon oppisopimusopiskelijoita työyksikössänne on ollut kaiken kaikkiaan?
 - kuinka paljon **nuorten tuetun oppisopimuksen opiskelijoita** työpaikallasi on ollut?
5. Oletko ohjannut oppisopimusopiskelijoita jossain aikaisemmassa työpaikassasi?
6. Millä tavoin työyhteisössäsi mielestäsi yleisesti suhtaudutaan nuorten kouluttamiseen työpaikalla?

Mitä itse ajattelet nuorten työpaikalla tapahtuvasta kouluttamisesta?

Perehdytys

7. Millaista perehdytystä olet saanut /olette saaneet oppisopimuskoulutukseen yleisesti?
8. Miten sinut/teidät on perehdytetty **Vantaan nuorten tuettuun oppisopimukseen** ja sen käytänteisiin? - esim. kuka perehdytystä on antanut ja oletko kokenut saaneesi sitä riittävästi?
9. Onko oppisopimusikänteissä ollut eroa riippuen siitä, mitä kautta oppisopimusopiskelija on tullut? - jos on, niin voitko kertoa esimerkiksi millaisia?
10. Millaista perehdytystä olet saanut /olette saaneet oppisopimusopiskelijan ohjaamiseen liittyviin asioihin?
11. Jos pohdit nuoren oppisopimusopiskelijan ohjaamiseen perehtymistä, mitkä asiat mielestäsi ovat tärkeimpiä, eli millaisiin asioihin ainakin tulisi saada perehdytystä?

Tukipalvelut ja niiden tarve

12. Millainen merkitys ns. ulkopuolisen, esimerkiksi nuorisotoimen, tarjoamalla tuella on nuorten oppisopimuskoulutettavien kohdalla työpaikkaohjaajan tai esimiehen näkökulmasta?
13. Vantaan nuorten tuetussa oppisopimuksessa nuorille tarjotaan yksilöllistä, sosiaalista tukea koulutukseen, työhön sekä henkilökohtaiseen elämään liittyvissä asioissa. Millainen merkitys sosiaalisen tuen tarjoamisella on mielestäsi nuorten oppisopimusopiskelijoiden kohdalla? Entä onko sillä merkitystä työpaikan näkökulmasta?
14. Voitko kertoa esimerkin, millaisessa tilanteessa olet/olisit tarvinnut apua/tukea oppisopimusasioissa? - saitko tuolloin apua? mistä?
15. Millaisena olet kokenut yhteistyön nuorisopalveluiden kanssa? - millaista esim. yhteydenpito on ollut tai miten asioiden hoitaminen on sujunut?
16. Millaista apua tai tukea olet saanut nuorisopalveluista? - esim. hallinnollista, sosiaalista, konsultoivaa, muuta?
17. Millaista apua tai tukea olisit tarvinnut?
18. Oletko saanut tukea /apua nuorten oppisopimustoiminnassa muualta, kuin nuorisopalveluista? - esim. työyhteisöltä, esimieheltä, muulta taholta?
19. Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että opiskelijalle laadittavassa henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa (HOKS) suunnitellaan yksilöllisesti opiskelijan mahdollisesti tarvitsemat ohjaus- ja tukitoimet. Oppisopimuksessa tai koulutussopimuksessa voidaan sopia myös tarpeellisista asioista, jotka voivat liittyä esimerkiksi koulutuksen järjestäjän tukeen työpaikalle. Koulutuksen järjestäjä perehdyttää työpaikkaohjaajan ja osaamisen arvioijan tehtävään.

Onko mielestäsi tarpeellista, että nuoria oppisopimusopiskelijoita sekä työpaikkoja varten on tarjolla tukea myös muun toimijan, kuin koulutuksen järjestäjän taholta, miksi on tai miksi ei?
20. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin minkä tahon tai keiden tulisi mielestäsi tukea nuorta ja työpaikkaa nuorten oppisopimuksissa?

Palaute ja kehittämistä koskevat ajatukset

21. Millaista palautetta antaisit kokemuksesi perusteella Vantaan nuorten tuetusta oppisopimustoiminnasta?

22. Mitä nuorisopalvelut voisi tehdä tukeakseen työpaikkoja paremmin nuorten tuetussa oppisopimuksessa?
23. Keskustele vierustoverin kanssa. Miettikää yhdessä kolme tärkeintä asiaa, joita mielestänne tulisi ottaa huomioon työpaikkojen näkökulmasta nuorten tuetussa oppisopimuksessa? (kirjoittavat asiat lapuille)
24. Mitä muita ajatuksia, ideoita sinulla on nuorisopalveluiden nuorten tuetun oppisopimuksen tukipalveluiden kehittämiseksi?

Olenko unohtanut kysyä jotain mielestäsi tärkeää? Haluaisitko vielä lisätä jotain?