

Niklas Litmala

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN REFORMIN VAIKUTUKSET TYÖELÄMÄYHTEISTYÖHÖN

Etnografinen tutkimus työelämäyhteistyön
kehittämisestä

Opinnäytetyö

Tradenomi (ylempi AMK)
Master of Business Administration

Tulevaisuuden liiketoiminnan johtaminen

2022



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Tutkintonimike	Tradenomi (Yamk)
Tekijä / Tekijät	Niklas Litmala
Työn nimi	Ammatillisen koulutuksen reformin vaikutukset työelämäyhteistyön kehittämiseen
Toimeksiantaja	Tiitus Group
Vuosi	2022
Sivut	97
Työn ohjaajat	Marja-Liisa Neuvonen-Rauhala

TIIVISTELMÄ

Tämä opinnäytetyö pyrkii selvittämään minkälaisia vaikutuksia ammatillisen koulutuksen reformilla on ollut työelämäyhteistyön kehittämiseen.

Ammatillinen koulutuksen reformi oli yksi ammatillisen koulutuksen historiansa laajimmista koulutusuudistuksista. Reformi astui vaiheittain voimaan vuonna 2018. Reformiin sisältyi monia erilaisia tavoitteita ja toimenpiteitä, joilla pyrittiin uudistamaan ammatillista koulutusta vastaamaan paremmin työelämän tarpeisiin ja muutoksiin.

Keskeisenä tutkimuskysymyksenä on tarkastella oppilaitoksen kykyä tuotteistaa omaa palvelutarjontaansa työnantajille selkeäksi kokonaisuudeksi ja kehittää näin työelämäyhteistyötä osapuolten välillä. Opinnäytetyö on toteutettu etnografisena tutkimuksena, jonka tavoitteena on kuvata miten eri osapuolet ovat muutoksen kokeneet ja mitä siitä on seurannut.

Opinnäytetyössä kokonaisuutta tutkittiin ensivaiheessa oppilaitoksen edustajien henkilöhaastatteluissa. Haastatteluiden pohjalta syntyneiden havaintojen pohjalta toteutettiin laajempi kyselytutkimus oppilaitoksille ja työnantajille, johon kerättiin yli 600 vastausta. Lopulliset vastaukset analysointiin ammatillisen koulutuksen asiantuntijoiden kesken.

Tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä, ettei reformi itsestään ole käynnistänyt muutosta työelämäyhteistyöhön liittyen. Sen sijaan työelämäyhteistyö nähdään merkittämässä asemassa työvoiman saatavuuden turvaamisessa suomalaiselle elinkeinoelämälle.

Avainsanat: ammatillinen koulutus, työelämäyhteistyö, yritys yhteistyö, oppilaitosyhteistyö, reformi



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Degree	Master of Business Administration
Author / authors	Niklas Litmala
Thesis title	The impact of the reform of vocational education on cooperation with working life
Commissioned by	Tiitus Group
Time / Year	2022
Pages	97
Supervisor	Marja-Liisa Neuvonen-Rauhala

ABSTRACT

This thesis aims to find out the effects of the reform of vocational upper secondary education on the working life co-operation and its development.

The reform of vocational education was one of the most extensive education reforms in history. The renewal entered into force in stages during 2018. The reform had many different objectives and measures to support vocational education to meet the rapidly changing needs of working life.

The core question of the thesis is to survey the education providers' abilities to productize their service offering to the employers as an understandable whole and thus develop the working life co-operation between the parties. This thesis was conducted as an ethnographic survey that aims to describe how different parties have felt the change and where the change has led to.

In the first section, the entirety was researched by the interviews of representatives of the educational institutions. Based on the interviews a broader online survey was conducted with the education providers and employers and it got over 600 responses. The final responses were analyzed and discussed together with education specialists.

The results show that the reform itself has not generated change towards working life co-operation. Instead, the role of working life co-operation is significant to ensure the availability of labor to the Finnish business life.

Keywords: vocational education, working life co-operation, reform

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
1.1	Tutkimuksen taustat	7
1.2	Opinnäytetyön toteutuksen vaiheet ja rakenne	8
2	AMMATILLINEN KOULUTUS JA TYÖELÄMÄ SUOMESSA	9
2.1	Ammatillisen koulutuksen merkitys työvoiman saatavuudelle	10
2.1.1	Työelämäyhteistyö ammatillisessa koulutuksessa	11
2.2	Työelämäyhteistyön erilaiset muodot	16
2.2.1	Oppimisympäristöt, jotka tukevat työelämäyhteistyötä.	19
2.2.2	Tiimioppiminen ja tiimiyrittäjyys.....	21
2.2.3	Yhteiset laitehankinnat	22
2.2.4	Yritys- ja opettajavierailut	22
2.3	Ammatillisen koulutuksen reformi.....	23
2.3.1	Reformin tuomat muutokset ja vaikutukset	25
2.3.2	Reformin vaikutukset työelämäyhteistyöhön.....	30
2.3.3	Opettajien resurssit ja valmiudet työelämäyhteistyön lisäämiseen	31
2.4	Uusi rahoitusmalli ja ammatillisen koulutuksen leikkaukset	32
3	TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTOT	34
3.1	Etnografinen tutkimusmenetelmä	34
3.2	Tutkimusongelma ja tavoitteet tutkimukselle	36
3.3	Alkukartoitus ja oppilaitosten henkilöhaastattelut	37
3.4	Kyselytutkimuksen toteuttaminen oppilaitoksille ja yrityksille	38
3.5	Analysointi ammatillisten koulutuksen asiantuntijoiden kanssa.....	39
4	HENKILÖHAASTATTELUT	40
4.1	Reformin lähtökohdat	41
4.2	Rahoitusmallin ja reformin vaikutukset	42
4.3	Opiskelijoiden siirtyminen työpaikoille	43
4.4	Reformin vaikutukset työnantajain	45

4.5	Muutos opettajille ja opetukseen	46
4.6	Yrittäjien näkökulma	47
4.7	Tiivistelmä henkilöhaastatteluista	49
5	KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET JA ANALYSOINTI.....	50
5.1	Työelämäyhteistyö oppilaitoksen sisällä.....	52
5.2	Työelämäyhteistyön tuotteistaminen ja tunnettuus.....	56
5.3	Opettajat ja henkilökunta osana työelämäyhteistyötä	59
5.4	Työelämäyhteistyön laatutekijät	63
5.5	Aktiivisuus ja aloitteellisuus työelämäyhteistyössä.....	67
5.6	Työelämäyhteistyö tulevaisuudessa.....	70
6	TUTKIMUKSEN ANALYSOINTI AMMATILLISEN KOULUTUKSEN ASiantuntijoiden kanssa	73
6.1	Onko työpaikoilla tapahtunut oppiminen lisääntynyt reformin myötä?.....	74
6.2	Kohtaanto-ongelma työmarkkinoilla	75
6.3	Opettajien työelämäosaaminen	77
6.4	Työelämäyhteistyön tuotteistaminen ja konseptointi	77
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET	78
7.1	Työelämäyhteistyön laatutekijät	80
7.2	Kohtaanto-ongelma ja työelämäyhteistyön tuotteistaminen	81
7.3	Oppilaitoksen ja henkilöstön rooli	82
7.4	Työelämäyhteistyö toisella asteella	85
7.5	Paneelikeskustelu koulutuksen asiantuntijoiden kanssa.....	86
7.6	Työelämäyhteistyön tulevaisuus.....	88
8	LOPUKSI.....	89
8.1	Tutkimuskysymyksiin vastaaminen	89
8.2	Työn luotettavuuden arviointi.....	90
8.3	Jatkotutkimukset.....	91
	LÄHTEET	92

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyön käsittelee ammatillisen koulutuksen reformin vaikutuksia työelämäyhteistyön kehittymiselle.

Ammatillinen koulutus koki Suomessa yhden historiansa suurimmista koulutusuudistuksista vuonna 2018, kun ammatillisen koulutuksen reformi astui vaiheittain voimaan. Ammatillisen koulutuksen reformi oli laajamittainen koulutusuudistus, johon sisältyi monia erilaisia tavoitteita ja toimenpiteitä. Reformin yksi keskeinen tavoite oli uudistaa ammatillista koulutusta siten, että se vastaisi paremmin työelämän murrokseen ja tarpeisiin. Ammatillinen koulutus on luonteensa vuoksi riippuvainen työelämän kanssa tehtävästä yhteistyöstä, koska erilaiset ammatilliset harjoittelut ja ammattiin valmistautuminen on koko koulutusrakenteen perusta. (Opetushallitus 2021a.)

Opinnäytetyö on toteutettu etnografisena tutkimuksena, jossa avataan erityisesti oppilaitoksen kokemuksia ja arvioidaan sitä, kuinka hyvin oppilaitokset ovat onnistuneet muuttamaan omaa toimintaympäristöään reformin tavoitteiden mukaisesti enemmän yksilölliseksi ja asiakaslähtöiseksi organisaatioksi.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, minkälaisia vaikutuksia ammatillisen koulutuksen reformilla on ollut työelämäyhteistyön kehittymiseen ja miten eri osapuolet ovat muutoksen kokeneet. Keskeisenä kysymyksenä ja tutkimusongelmana on tarkastella oppilaitoksen kykyä tuotteistaa omaa palvelutarjontaansa työnantajille ymmärrettäväksi kokonaisuudeksi ja kehittää näin työelämäyhteistyötä osapuolten välillä.

Tutkimuskysymykset:

- 1: Mitä vaikutuksia ammatillisen koulutuksen reformilla oli työelämäyhteistyöhön ja sen kehittymiseen?
- 2: Miten oppilaitoksen tarjonta ja työnantajien tarpeet kohtaavat?
- 3: Miten toisen asteen ammatilliset oppilaitokset ovat onnistuneet tuotteistamaan työelämäyhteistyön?
- 4: Mitä työelämäyhteistyö tarkoittaa nyt ja tulevaisuudessa?

Tutkimuksessa tutkittiin työnantajien ja oppilaitosten välistä suhdetta. Itse opiskelijoiden kokemukset eivät olleet tämän tutkimuksen keskiössä. Varsinainen tutkimus jakautuu kolmeen erilliseen vaiheeseen, henkilöhaastatteluihin, kyselytutkimukseen ja paneelikeskusteluun, jossa tutkimuksen tuloksia analysoitiin ammatillisen koulutuksen asiantuntijoiden kanssa.

1.1 Tutkimuksen taustat

Tutkimuksen toteutus aloitettiin vuonna 2019, eli tasan vuoden kuluttua siitä, kun ammatillisen koulutuksen reformi oli otettu käyttöön oppilaitoksissa. Opinnäytetyö osui näin ajankohtaan, jossa oppilaitokset muuttivat ja kehittivät aktiivisesti omia prosessejaan kohti reformin asettamia tavoitteita.

Tutkimusta aloittaessa keskustelu ammatillisen koulutuksen reformista painottui vahvasti oppilaitoksen sisäisiin prosesseihin ja niihin vaikuttaneisiin muutoksiin. Reformin alkuvaiheessa oppilaitokset eivät vielä olleet saaneet riittäviä ohjeistuksia muutoksen toteuttamiselle, jonka myötä kokonaiskuva ja viestintä muutoksesta oli ajoittain epäselvää ja ristiriitaista oppilaitoksen kumppaneille ja muille sidosryhmille. Uudet toimintatavat, ideologia ja sanasto tulivat vahvemmin työnantajien tietoon keskimäärin vasta opinnäytetyöprosessin aikana, vaikka työnantajilla oli keskeinen osa koulutusuudistuksen kehittämisessä alusta alkaen. Esimerkiksi vuosien 2018–2019 aikana eri mediat kirjoittivat paljon kriittistä ja arvioivaa palautetta ammatillisen koulutuksen reformista ja sen tavoitteista. Tutkimusta tehdessä vaikutti välillä siltä, että kirjoittelu veisi toivotulta koulutusuudistukselta kokonaan pohjan, sillä useat sidosryhmät saattoivat jäädä väärinymmärrykseen. Oppilaitoksen henkilöhaastatteluista kuitenkin selvisi, että reformi käsitteenä ja sen erilaiset tavoitteet kirkastuivat ja selkiytyivät kuitenkin myöhemmin vuosien 2020–2021 aikana myös työnantajille.

Yleisesti voidaan todeta ammatillisen koulutuksen reformin muuttaneen oppilaitoksen kykyä ja mahdollisuutta toimia paikallisten työnantajien työelämäkumppanina muutenkin kuin vain nuorten osajien kouluttajana. Ammatillisen koulutuksen reformi teki oppilaitoksista joustavamman toimijan, joka pystyy jatkossa vastaamaan paremmin työelämässä tapahtuvaan

nopeaan muutokseen. Keskeisenä kysymyksenä silti on, pysyykö ammatillinen koulutus työelämän muutoksen tahdissa nyt ja tulevaisuudessa. Pystyvätkö ammatillisen koulutuksen järjestäjät tuotteistamaan ja tarjoamaan paikallisille työnantajille heidän tarvitsemaansa osaamista ja löytävätkö työnantajat ammatilliset koulutuksen järjestäjät muiden palveluntarjoajien joukosta?

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Tiitus Group, joka yhteistyössä oppilaitosten kanssa digitalisoi oppilaitoksen työelämä- ja urapalveluita. Tiitus Group on tullut tunnetuksi Tiitus-nimisestä rekrytointijärjestelmästä, joka on tällä hetkellä käytössä yli 30 ammatillisessa oppilaitoksessa Suomessa. Toimeksiantajan motiivina tutkimuksen teettämiselle oli selvittää, kuinka ammatillisen koulutuksen reformi tulee muuttamaan oppilaitosten ja työnantajien välistä yhteistyötä. Toimeksiantajan tavoitteena on myös ymmärtää reformia ilmiönä paremmin, sillä yhteisö haluaa tulevaisuudessa kehittää enemmän erilaisia innovaatioita ja palveluita työelämäyhteistyön ympärille yhdessä oppilaitosten kanssa.

1.2 Opinnäytetyön toteutuksen vaiheet ja rakenne

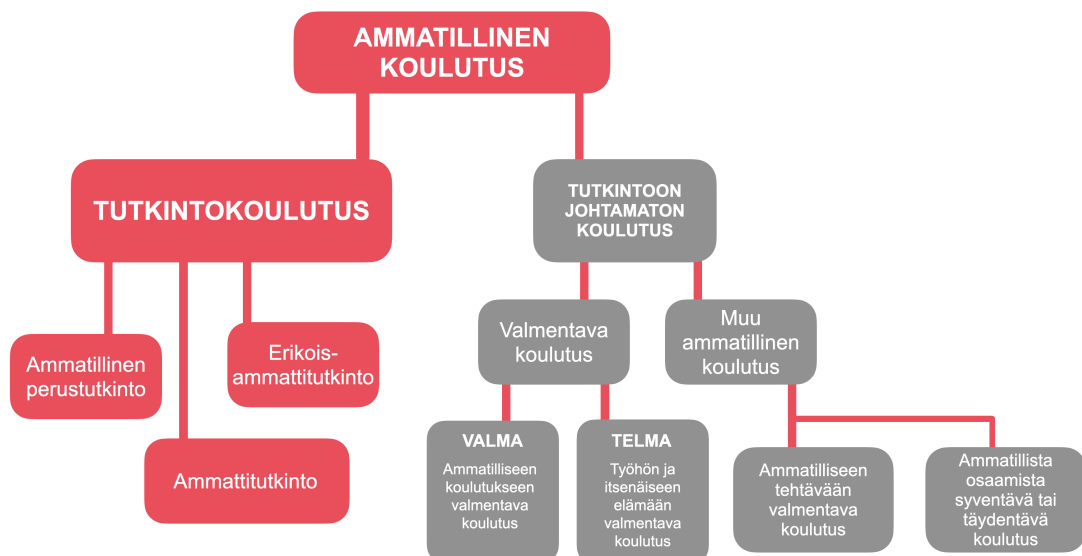
Opinnäytetyö on toteutettu etnografisena tutkimuksena, jonka tavoitteena on selvittää minkälaisia vaikutuksia ammatillisen koulutuksen reformilla on ollut työelämäyhteistyön kehittymiseen ja miten eri osapuolet ovat muutoksen kokeneet.

Opinnäytetyössä tarkasteltiin aluksi kolmea erillistä teemaa; ammatillista koulutusta, työelämäyhteistyötä ammatillisessa koulutuksessa sekä ammatillisen koulutuksen reformia. Varsinainen tutkimus rakentuu niin ikään kolmen vaiheen sarjana. Ensimmäisessä vaiheessa oppilaitosten edustajia haastateltiin henkilöhaastatteluissa, jossa pyrittiin löytämään reformin ja työelämäyhteistyön kannalta merkittäviä näkökulmia sekä ymmärtämään ilmiötä eri henkilöiden näkökulmista. Henkilöhaastatteluiden aineisto käsiteltiin ja vastausten ja teemojen pohjalta muodostettiin varsinainen kyselytutkimus. Kyselytutkimus lähetettiin sähköisesti marraskuussa 2020 oppilaitoksille sekä työnantajille. Tutkimuksen kolmannessa vaiheessa kyselytutkimuksen sisältö analysoitiin ja sen pohjalta järjestettiin helmikuussa 2021 keskustelutilaisuus

ammattillisten oppilaitosten päättäjien kesken. Keskustelutilaisuuden tarkoituksena oli ymmärtää vastauksia ja avata niiden tuloksia oppilaitoksille selkeässä ja ymmärrettävässä muodossa. Oppilaitosten edustajat pääsivät täten myös itse analysoimaan vastauksia ja avaamaan niihin johtaneita syy-seuraussuhteita. Keskustelutilaisuuden sisältö ja keskustelut toimivat myös tämän opinnäytetyön lähdeaineistona.

2 AMMATILLINEN KOULUTUS JA TYÖELÄMÄ SUOMESSA

Ammatillinen koulutus on yksi Suomen suurimmista koulutusasteista heti perusopetuksen jälkeen. Se on suunnattu peruskoulun päättäneille henkilöille, jotka haluavat erikoistua ja hankkia osaamista jonkin ammattialan alta. Ammatillinen koulutus tähtää yleisesti toisen asteen ammatilliseen perustutkintoon. Ammatilliset koulutuksen järjestävät tarjoavat ammatillisten perustutkintojen lisäksi myös ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja sekä muita ei varsinaiseen tutkintoon johtavia koulutuksia. Vuonna 2018 ammatillisessa koulutuksessa opiskeli yli 322 000 opiskelijaa. (Opetushallitus 2021a.)



Kuva 1. Ammatillinen koulutus Suomessa. (Ammatillisen koulutuksen reformi. s.a.)

Ammatillinen koulutus järjestetään vahvasti työelämäpainotteisena, jolloin työnantajien ja koulutuksen järjestäjän välinen yhteistyö on kriittinen

laadukkaan koulutuksen toteutumiselle. Ammatillisella koulutuksella on merkittävä vaikutus osaavan työvoiman kouluttamiselle ja sitä kautta koko työvoiman saatavuuden takaamiselle. Ammatillisen koulutuksen tuleekin reagoida työelämän muutoksiin ja pyrkiä vastaamaan yritysten tarpeisiin työvoiman kouluttamisessa. Myös lakiin ammatillisesta koulutuksesta (788/2014) on kirjattu seuraavasti: *Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin sekä edistää työllisyyttä ja yrittäjyyttä sekä tukea elinikäistä oppimista.* (Opetushallitus 2021a.)

2.1 Ammatillisen koulutuksen merkitys työvoiman saatavuudelle

Ammatillisen koulutuksen merkitys työvoiman saatavuudelle Suomessa on erittäin merkittävä, sillä se on yksi suurimmista koulutusasteista. Vuonna 2018 ammatillisessa koulutuksessa opiskeli yli 322 000 opiskelijaa. Toisen asteen ammatillinen koulutus mielletään usein vain nuorisokoulutukseksi, johon peruskoulun päättänyt nuori päätyy lukion sijasta. Ammatillinen koulutus on kuitenkin huomattavasti laajempi käsite, joka pitää sisällään merkittävästi erilaisia ei tutkintoon johtavia koulutuksia, täydennyskoulutuksia ja henkilöstön kehittämiseen liittyviä kursseja ja kokonaisuuksia. Vuonna 2018 ammatillisen koulutuksen suurimmat tutkintoon johtavat koulutukset olivat:

1. sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnossa (noin 42 900 opiskelijaa)
2. liiketoiminnan perustutkinnossa (29 800)
3. sähkö- ja automaatioalan perustutkinnossa (13 600)
4. rakennusalan perustutkinnossa (13 000)
5. logistiikan perustutkinnossa (12 100)
6. autoalan perustutkinnossa (10 500)
7. hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinnossa (9 800).

(Opetushallitus 2021a.)

Suomessa on yli 100 ammatillisen koulutuksen järjestäjää. Koulutusta järjestetään kaikissa Suomen kaupungeissa, mutta koulutuksen järjestäjien koulutustarjonta vaihtelee oppilaitoksittain. Perustutkinnon tyypillinen kesto on noin kolme vuotta. Ammatillinen perustutkinto mahdollistaa ylioppilastutkinnon lisäksi yhtä lailla ammattikorkeakouluun tai yliopistoon hakemisen. Lähes

kaikissa oppilaitoksissa opiskelijan on mahdollista suorittaa ammatillisen perustutkinnon lisäksi myös lukio-opintoja sekä ylioppilastutkinto. Ammatillisen perustutkinnon ja sen jälkeen kerrytetyn työkokemuksen jälkeen opiskelija voi suorittaa myös alan ammatti- tai erikoisammattitutkinnon, joka syventää opiskelijan tietämystä tietyistä alasta. Suomessa ammatillinen koulutus on maksutonta, mutta opiskelija joutuu kuitenkin itse hankkimaan osan opiskeluun tarvittavista työvälineistä ja oppikirjoista. (Opetushallitus 2021a.)

2.1.1 Työelämäyhteistyö ammatillisessa koulutuksessa

Yksi ammatillisen koulutuksen keskeisimmistä tavoitteista on pystyä vastaamaan työelämän tarpeisiin nyt ja jatkossa. Työelämälle on oltava tarjolla riittävästi oikeanlaista työvoimaa oikeana ajankohtana. Koulutuksen järjestäjän haasteena on työelämän jatkuva muutos, työntekijöiden tarpeen ennustaminen ja osaamistarpeiden huomattavan nopea kehittyminen. Jo aikaisempi laki ammatillisesta koulutuksesta ilmaisi selvästi, että ammatillisen koulutuksen tarkoitus on kehittää Suomalaista osaamista, työelämää ja vastata sen muuttuviin osaamistarpeisiin. Jatkuva muutos näkyy myös osaamistarpeen eriytymisellä työpaikkojen välillä – vastualueet ja niiden laajuus yksiköiden kesken vaihtelee, tai työpaikassa keskitytään tiettyyn erityisosaamiseen. (Aarnio & Pulkkinen 2015.)

Yritykset tekevät yhteistyötä oppilaitosten kanssa monesta eri syystä. Rekrytointi, projektiyhteistyö, innovointi ja tunnettavuuden lisääminen on näistä tiedostetuimmat. Opiskelijoiden, eli tulevien työntekijöiden rekrytointi on kuitenkin varmasti yksi tärkeimmistä syistä, miksi yhteistyötä oppilaitosten kanssa tehdään. Yritykset eivät aina ymmärrä sitä, että opiskelijoiden rekrytoiminen tulisi aloittaa jo opiskeluvaiheessa, eikä vasta opiskelijan valmistuttua.

Vihervaara (2018) kertoo kirjassaan, että turhan usein työntajat ajattelevat hakemusten määrän olevan paras mittari työelämäyhteistyön arviointiin. Lukuisat tapaukset ovat kuitenkin osoittaneet, että parhaat opiskelijat ovat valinneet työpaikkansa jo ennen kuin työpaikkailmoitusta on ehditty edes julkaista. Vihervaara (2018) toteaa, että vain harvat yritykset ovat tajunneet, että osallistumalla opetukseen ja työelämäyhteistyöhön he pystyvät

vaikuttamaan myös opintojen sisältöön. Tällöin opiskelijat voivatkin jo valmistuessaan osata tiettyjä asioita kyseisen yrityksen työkuultuurista ja itse perehdytysprosessi voi olla lyhyempi tai tehokkaampi. Myös oppilaitoksen tulee nähdä tämä omana etuna, sillä näin oppilaitos pysyy jatkuvasti perillä siitä, millaista osaamista työelämä tarvitsee.

Ammatillisen koulutuksen rooli alueellisessa tutkimus- kehitys- ja innovaatiotoiminnassa on toistaiseksi hyvin matala, vaikka koulutuksen lainsäädäntöön yhdeksi ammatillisen koulutuksen ydintehtäväksi on kirjattu työelämän kehittäminen. Lainsäädäntö ei kuitenkaan ota kantaa suoranaisesti ammatillisen koulutuksen alueelliseen kehittämisvastuuseen, mikä taas näkyy puolestaan vahvemmin ammattikorkeakouluissa. Ammatillisen koulutuksen alueellista innovaatiotoimintaa on määritelty erilaisissa koulutuspoliittisissa linjauksissa. (Jauhola & Toivanen 2016, 5.)

Yrittäjyys on myös merkittävä osa ammatillista koulutusta. Jokaisessa ammatillisen koulutuksen tutkinnon perusteissa on erityiset painoalueet yrittämiselle ja yrittäjyyskasvatukselle. Yksi ammatillisen koulutuksen tavoitteista onkin antaa opiskelijalle valmiuksia toimia yrittäjänä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana, mutta ennen kaikkea kasvattaa opiskelijoita sisäiseen yrittäjyyteen. Sisäisellä yrittäjyydellä tarkoitetaan erityisesti opiskelijan omaoimisuuden, aloitekyvyn ja yhteistyökykyjen kehittämistä muuttuvassa itseohjautuvassa ympäristössä. (Opetushallitus 2014, 4.)

Ammatilliselle oppilaitokselle yhteistyö yritysten kanssa on merkittävä osa koulutuksen kehittämistä. Opetussuunnitelmat laaditaan yhteistyössä koulutuksen järjestäjien ja työelämän edustajien kanssa, jotta ne parhaiten vastaisivat työvoimasaatavuuteen. Opetussuunnitelmassa oppilaitoksia kannustetaan aktiiviseen yhteistyöhön yritysten ja yhteisöjen kanssa osana koulutyötä ja opiskelua, ja monipuolisen työelämäyhteistyön näkökulmasta oppilaitoksella on paljon mahdollisuuksia. (Opetushallitus 2014, 4.)

Oppilaitoksen tulisi löytää monipuolisia oppimisympäristöjä osaamisen edistämiseksi. Koulutuksen järjestäjällä on vapaus valita opetuksessa käytettävästä materiaalista vastaten tietysti samalla materiaalin asianmukaisuudesta ja laadusta suhteutettuna opetuksen tavoitteisiin.

Erilainen aineisto voi olla esimerkiksi myös yritysten tuottamaa kaupallista aineistoa tai erilaisen työelämäyhteistyön kautta rakentunutta oppimateriaalia. (Opetushallitus 2014, 4.)

Työelämäyhteistyöllä on myös pedagogista merkittävyyttä, sillä usein työpaikoilla on käytössä aina tietyn toimialan viimeisin osaaminen ja työvälineet. Usealla eri toimialalla osaamisen taso ja erikoistuminen on kasvanut niin suureksi, ettei oppilaitos enää pystyisi tehokkaasti kouluttamaan kyseisen toimialan osaajia ilman yhteistyötä. (Ammatillisen koulutuksen reformi s.a.)

Antti Maunu muistuttaa artikkelissaan, että ammatillisella koulutuksella on kaksi keskeistä tehtävää. Kehittää osaamista ja ammatillista taitoa sekä kasvattaa opiskelijoista yhteiskunnan jäseniä. Maunu näkee, että ammatillisten taitojen omaksuminen vaatii myös monia elämänhallinnan taitoja, jota on vaikea opettaa. (Maunu 2017, 27.)

Työnantajien ja oppilaitoksen välistä työelämäyhteistyön suhdetta on tutkittu paljon etenkin yliopistomaailmassa. Triple Helix on yksi näistä malleista, joka pyrkii selkeyttämään yhteistyötä valtion, työnantajien ja koulutuksenjärjestäjien kesken. (Lahtonen & Tokila 2014, 52).

Elinkeinoelämän keskusliiton raportista (2012) selviää, että yhteistyön tekeminen oppilaitosten kanssa on selvästi viime vuosien aikana kasvanut, mutta työelämäyhteyksiä tulisi ehdottomasti lisätä. Yritys- ja oppilaitosyhteistyön suosio ja tietoisuus on kasvanut huomattavasti kaikilla eri koulutusaloilla. Siitä ei kuitenkaan löydy tarkkaa faktaa, kuinka paljon nykyinen yritys- ja oppilaitosyhteistyön malli ja konsepti on saavuttanut sen potentiaalista. Raportista välittyy vahva käsitys siitä, että työelämäyhteistyön hyötyjä ei ole ymmärretty kummankaan osapuolen kesken vielä riittävällä tasolla. Yritysten ja oppilaitosten välinen yhteistyö on saanut viimeisten vuosien aikana paljon uusia muotoja, mutta keinoja ja tapoja tulee edelleen löytää ja kehittää. Yhteistyö oppilaitoksen ja yrityksen välillä on lisääntynyt selvästi, sillä esimerkiksi vuoden 2008 ja vuoden 2011 välillä 10 % työnantajista enemmän ilmoitti tekevänsä yhteistyötä oppilaitosten kanssa. Yhteistyön kasvu näkyy etenkin pienemmissä yhtiöissä, sillä suuret yli 250

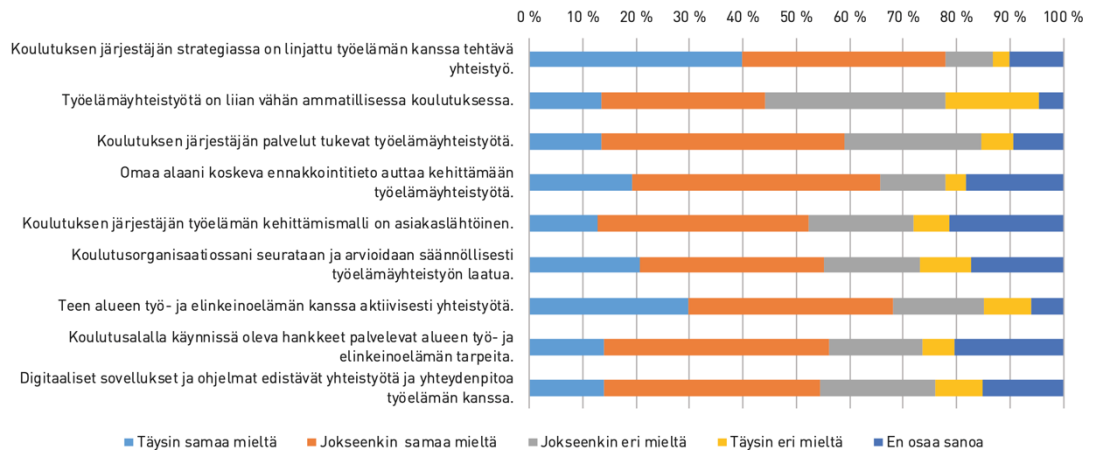
henkilöä työllistävästä yrityksestä jopa 90 % ilmoitti tekevänsä yhteistyötä oppilaitosten kanssa. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2012, 3–4.)

Työelämäyhteistyön tulee kehittyä työelämän ja osaamistarpeiden muutosten mukaisesti ja työmarkkinoilla tapahtuvaa muutosta ennakoiden. Kun työnantajat ja yritykset pohtivat tulevaisuuden kasvua, on tulevaisuuden työvoiman löytäminen usein yksi keskeisimmistä kysymyksistä. Osaamisen ympärillä on tärkeä tunnistaa myös tosiasia siitä, että tällä hetkellä Suomen työmarkkinoilta häviää ja poistuu enemmän työvoimaa kuin mitä uutta korvaavaa työvoimaa tulee vastaavanlaisesti takaisin. Näiden asioiden seurauksena yritysten ja oppilaitosten välinen yhteistyö tulee lisääntymään seuraavien vuosien myötä. Laadukas työelämäyhteistyö voidaankin nähdä tulevaisuudessa tietynlaisena perusedellytyksenä. Ja onhan tärkeä muistaa myös se, että laadukkaalla ja jo hyvin varhaisella työelämäyhteistyöllä pystytään vaikuttamaan siihen, minkälaisia koulutusvalintoja nuoret tekevät peruskoulun jälkeen. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2012, 22-23.)

Elinkeinoelämän keskusliiton raportissa todetaan (2012, 22) myös, että työelämäyhteistyö pitäisi nähdä eräänlaisena jatkumona tai polkuna. Tällä hetkellä työnantajat tekevät työelämäyhteistyötä etenkin ammatillisen koulutuksen kanssa, mutta yhteistyö on hyvin etäistä esimerkiksi peruskoulujen ja lukioiden kanssa. Selvityksessä todetaan, että nuoret tarvitsevat omakohtaisia kokemuksia työelämästä jo peruskouluaikana, sillä erilaiset kokemukset ja näkemykset vaikuttavat etenkin nuorten koulutus- ja uravalintoihin.

Etenkin työelämäyhteistyön aloitukseen osoittautuu liittyvän paljon haasteita ja kysymysmerkkejä. Oppilaitokset näkivät työelämäyhteistyön käynnistämisen yrityksen tehtäväksi ja yritykset puolestaan kokivat tämän kuuluvan oppilaitoksen vastuulle. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2012, 18.)

Ruhalahti & Kentta (2017, 23) tiivistävät selvityksessä yritysten ennakkoluuloja ja asenteita työelämäyhteistyötä aloittamista kohtaan (Kuva 2.) Kaaviossa korostuu työelämäyhteistyön ääripäät, osan suhtautuessa hyvin myönteisesti ja osan taas huomattavasti negatiivisemmin.



Kuva 2, Asenteet työelämäyhteistyötä kohtaan (Ruhalahti & Kentta 2017, 23).

Teknologiateollisuuden 2014 julkaisemassa selvityksessä todetaan, että oppilaitoksen ja yrityksen välistä yhteistyötä tulee tiivistää etenkin kehittämällä keskusteluyhteyttä ja erilaisia suunnittelutoimikuntia ja verkostoja.

Teknologiateollisuus näkee, että etenkin oman toimialan sisällä tapahtuvan työelämäyhteistyön kannalta erilaisten uusien oppimisympäristöjen rakentuminen nähdään tärkeäksi. Selvityksen mukaisesti työelämäyhteistyön tulisi olla pitkäjänteistä ja suunnitelmallista. Parhaimmillaan se voi olla jopa yrityksen toimintaa muistuttava erillinen aito oppimisympäristö, joka on rakennettu työssäoppimisen ja erilaisten näyttöjen tueksi.

(Teknologiateollisuus 2014, 50–51.)

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Xamk selvitti Shake-innovaatiokokeilujen hankkeessa myös työelämäyhteistyön haasteita ja mahdollisuuksia. Tutkimus oli suunnattu etenkin Etelä-Savoon Mikkelin suunnalle. Kyselystä selviää, että kaikki vastaajaryhmät pitivät työelämäyhteistyötä erittäin tärkeänä, mutta sen määrä todettiin liian vähäiseksi ja suppeaksi. Myös kyselyn avoimista vastauksista keskeiseksi noussut teema oli työelämäyhteistyön määrän lisääminen. Yritykset kehottivat vastauksissaan oppilaitoksia aktivoitumaan yritysten suuntaan ja tarjoamaan rohkeasti omia palveluitaan. Työntajat toivoivat etenkin alueellisen yhteistyön lisääntymistä paikallisten ja lähialueen oppilaitosten kanssa. (Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu 2018.)

2.2 Työelämäyhteistyön erilaiset muodot

Erilaisia yritys-oppilaitosyhteistyön muotoja on lukuisia, vaikka usein työelämäyhteistyön saatetaan nähdä suppeasti vain yhtenä tuotteena. Työantajat voivat hyödyntää työelämäyhteistyön eri tuotteita ja mahdollisuuksia monipuolisesti omien tarpeidensa mukaisesti. (Andelin & Tuomi 2020, 3)

Erilaisia yhteistyön muotoja voidaan nykyisin myös yhdistellä moduulimaisesti ja näin rakentaa yksilöllisiä kumppanuuspolkuja työnantajan ja oppilaitoksen välille. Esimerkiksi oppisopimusta ja koulutussopimusta yhdistämällä saadaan luotua toimivia kokonaisuuksia yrityksen kannalta. Opiskelija voi esimerkiksi opiskella kaksi ensimmäistä vuotta koulutussopimuksella ja siirtyä vasta viimeiseksi vuodeksi työskentelemään kokonaan yritykseen oppisopimuksella. (Työelämässä oppiminen s.a.)

Lahden kaupungin Dynamo-hanke listasi oppilaitosyhteistyön käsikirjaan vuonna 2020 useita erilaisia tapoja ja konsepteja työelämäyhteistyölle:

- 1: opiskelijoiden kesätyöpaikat
- 2: harjoittelut
- 3: oppisopimus ja koulutussopimus
- 4: harjoitustyöt ja opiskelijaprojektit
- 5: lopputyöt
- 6: projektit
- 7: tutkimus- ja tuotekehitys
- 8: osaamisen kehittäminen (Nykyisen henkilöstön)
- 9: opettajien työelämäjaksot
- 10: kansainväliset osajat
- 11: stipendit
- 12: kummiluokat ja kummittominta
- 12: opiskelijoiden vierailut yrityksissä
- 13: erilaiset virtuaalivierailut.

(Andelin & Tuomi 2020.)

EK:n tutkimuksessa käy ilmi, että peruskoulujen kanssa tehtävä tyypillisin työelämäyhteistyön muoto on TET-jaksot. Ammattikorkeakouluissa korostuivat

opinnäytetyöt ja yliopistoissa selkeästi korostuvat erilaiset yhteiset tutkimushankkeet ja projektit. Lukioden kanssa työnantajat tekevät työelämäyhteistyötä toistaiseksi vielä hyvin vähän. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2012, 8;11.)

Erilaiset projektit ja projektimaisen asenteen tulisi näkyä vahvemmin myös oppilaitos- ja työelämäyhteistyössä. Työelämässä projekteista on puhuttu viimeisten vuosien aikana paljon, sillä työelämä pirstaloituu ja moni työ voi muuttua tulevaisuudessa enemmän projektimuotoiseksi. EK:n selvityksessä todetaan, että projektit sopivat hyvin myös osaksi yritys- ja oppilaitosyhteistyötä, koska niillä on selkeästi määritelty tavoite, alku ja loppu. Tarkasti suunnitelluissa projekteissa myös ohjausvastuuta voitaisiin jakaa tasaisesti työnantajan ja oppilaitoksen kesken. Toinen tärkeä havainto olisi rakentaa työelämäyhteistyön ympärille erilaisia moniammatillisia tiimejä, jotka koostuisivat useista eri ammattien opiskelijoista. Harvoin mikään yritys tarvitsee samanaikaisesti 20 markkinoinnin ammattilaisen porukkaa, mutta 20 henkilön monialainen eri ammattilaisista koostuva tiimillä voisi olla monenlaista käyttöä erilaisiin projekteihin ja työtehtäviin. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2012, 17.)

Aalto yliopiston kauppakorkeakoulun yrityssuhteiden yksikössä työskentelevä Tommi Vihervaara on kirjoittanut yliopistojen työelämäyhteistyötä käsittelevän kirjan, Yritysyhteistyö opetuksessa vuonna 2018. Vihervaara korostaa kirjassaan näkökulmaa työelämäyhteistyön tärkeydestä etenkin opettajille. Kun opettajat ja oppilaitoksen henkilöstö on mukana työelämäyhteistyössä ja sen eri projekteissa, oppii jokainen projektiin osallistuva jotain uutta. Tämä on tärkeää opettajille, jotka pystyvät päivittämään omaa osaamistaan sen hetkisen työelämän käytännöistä ja periaatteista. Vihervaara näkee työnantajan myös positiivisesti ulkoisena partnerina, joka luo paineita ja haastetta oppimiselle, sekä opiskelijalle että opettajalle. (Vihervaara, 2018, 20–24).

Vihervaara (2018) kertoo yrityksen toimeksiannoista, jotka ovat monesti hieman epäselviä ja keskeneräisiä. Ongelmaa tai etsittyä ratkaisua ei ole siis aina tarkasti määritelty, vaan opiskelijat joutuvat miettimään oikeaa ratkaisua ja tulokulmaa. Tämä lähestymiskulma muistuttaa huomattavasti enemmän

todellista työelämää ja antaa opiskelijoille paremmat ja erilaiset mahdollisuudet oppia. Yritysten toimeksiannot ja työelämäyhteistyö ylittää poikkeaa huomattavasti etenkin henkisesti normaalista opetustilanteesta, jossa opettaja tietää valmiiksi oikeat vastaukset. Usein opiskelijat motivoituvat ja innostuvat juuri siitä, että he pääsevät ratkaisemaan jotain oikeaa ongelmaa, johon kukaan ei vielä tiedä vastausta. Vaikka perinteistä opetusta voidaan yhtä lailla monipuolistaa erilaisten esimerkkien ja harjoitusten kautta, ei vastauksilla tai pohdinnalla ole välttämättä opiskelijan mielestä mitään todellista tarvetta. Työelämäyhteistyössä opiskelija voi päästä suunnittelemaan tai vaikuttamaan johonkin todelliseen, josta voi olla hyötyä tai kurssityön tulos näkyy myöhemmin esimerkiksi yrityksen tuotekehityksessä. Se luo opiskelijalle aitoa motivaatiota ja kiinnostusta. (Vihervaara, 2018, 26–33.)

Yritykset etsivät tänä päivänä etenkin sellaisia osaajia, jotka osaavat soveltaa oppimaansa erilaisiin käytännön tilanteisiin. Oppilaitos ei itsessään pysty aina tarjoamaan lähtökohtia tiedon soveltamiseen, vaan ennemminkin perusasioiden ja uuden asioiden oppimiseen. Hyvin suunniteltu ja ajoitettu työelämäyhteistyön kokonaisuus voi kuitenkin ratkaista tämän haasteen ja tarjota opiskelijoille mahdollisuuden päästä soveltamaan oppimaansa jopa kesken opintojen. Vihervaara kertoo kirjassaan, että yksi keskeisimmistä haasteista koulutuksen järjestämisessä on se, etteivät opiskelijat vielä välttämättä opintojensa aikana tiedä, mihin he juuri jotain tiettyä taitoa, osaamista tai termistöä tulevat myöhemmin tarvitsemaan. (Vihervaara, 2018, 26–33)

Työelämäyhteistyön ei tarvitse aina liittyä vain opiskelijan työllistämiseen tai työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Työnantajat voivat myös hyötyä opiskelijoiden ideoista, ajatuksista ja näkökulmista esimerkiksi uuden tuotteen tai palvelun suunnittelun yhteydessä. Tällaisia työelämäyhteistyön muotoja voivat esimerkiksi olla aivoriihi, workshop, hackathon tai desing jam. (Calco & Veeck 2015, Kesämaa, H. 2020, 13 mukaan).

2.2.1 Oppimisympäristöt, jotka tukevat työelämäyhteistyötä.

Työelämälähtöisessä oppimisympäristössä sekä työnantaja, että koulutuksen järjestäjä voivat olla vastuussa ympäristön kehittämisestä ja sen toiminnasta. Yleisesti työnantajan tavoite on, että opiskelijan oppilaitoksessa saama osaaminen vastaisi mahdollisimman hyvin työnantajan tarvitsemaa osaamista ja taitoa. Työelämä kehittyy kuitenkin tänä päivänä niin nopeasti, ettei oppilaitos pysty yleisesti kouluttamaan opiskelijoita vain tietyn yrityksen tarpeita varten, vaan koulutus keskittyy alalla tyypillisten tilanteiden ympärille. Työnantaja pystyy kuitenkin vaikuttamaan koulutuksen sisältöön olemalla tiiviisti mukana erilaisissa oppimisympäristöissä. Työelämälähtöisillä oppimisympäristöillä on hyötynsä niin opiskelijan, oppilaitoksen kuin yrityksen näkökulmasta, ja niiden merkitys yhteistyömuotona kasvaa jatkossa. (Opetushallitus 2018, 12, 23.)

Työnantajat pystyvät kiinteiden laitehankintojen lisäksi tarjoamaan erilaisia virtuaalisia oppimisympäristöjä oppilaitosten käyttöön, etenkin jos opintoihin liittyvää käytännön harjoittelua tai harjoitteiden tekemistä todellisessa työympäristössä on lähes mahdotonta järjestää. Virtuaalisella oppimisympäristöllä tarkoitetaan esimerkiksi tilannetta, jossa opetuksen yhteydessä hyödynnetään virtuaalista todellisuutta tai lisätyn todellisuuden elementtejä. NykYTEknologian mahdollistamat virtuaaliset oppimisympäristöt tekevät kuitenkin tuloaan myös ammatillisen koulutuksen pariin ja pyrkivät ratkaisemaan haasteen. (Hemminki-Reijonen 2021, 18-19.)

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjä Careeria on esimerkiksi jo hyödyntänyt virtuaalitodellisuutta prosessiteollisuuden opinnoissa. Careeria on rakennettu opintoihin liittyvä VR-teknologiaa hyödyntävä kunnossapitotehtävä. Tehtävän voi suorittaa perinteisen tietokoneen lisäksi nyt myös virtuaalilaseilla. Virtuaalisen oppimisympäristön mahdollistamana voidaan myös toteuttaa esimerkiksi myymäläsomistusta. Virtuaaliset oppimisympäristöt tekevät harjoittelemisesta usein helpompaa, sillä koulutuksen tai tietyn harjoitteen järjestäminen ei ole enää sidottu tiettyyn aikaan tai paikkaan. Myös esimerkiksi erilaiset simulaattorit ovat lisääntyneet eri opinnoissa, jossa opiskelija pystyy tekemään harjoitteita todenmukaisessa ympäristössä. Simulaattorin mahdollistamana esimerkiksi toistojen määrää

pystytään lisäämään turvallisesti, joka antaa opiskelijalle paremmat lähtökohdat. Simulaattorin avulla voidaan myös vahventaa mallintaa tiettyä olosuhdetta tai poikkeustilannetta. (Careeria s.a.)

Erilaiset työelämälähtöiset oppimisympäristöt mahdollistavat myös sen, ettei tulevaisuudessa yrityksen ja oppilaitoksen välillä nähdä niin vahvaa rajaa. Työelämälähtöisiä oppimisympäristöjä voidaan rakentaa esimerkiksi innovatiivisilla tilaratkaisuilla, jossa osa oppilaitoksen järjestäjän toiminnoista järjestetään oppilaitoksen ulkopuolella. Esimerkiksi Lappeenrannassa Saimaan Ammattiopisto Sampon hius- ja kauneusala muutti lappeenrantalaisen kauppakeskuksen yhteyteen. Vastaavanlaisia tilaratkaisuja on toteutettu laajalti myös päinvastoin, jossa osa yrityksen toiminnoista onkin siirretty oppilaitoksen yhteyteen tai välittömään läheisyyteen. Tällöin yritys ja oppilaitos pystyvät tekemään mahdollisesti tiivistä yhteistyötä opintojen aikana, sillä työnantajan on helppo ottaa opiskelijoita erilaisille työelämäjaksoille oppimaan. (Suntio 2020.)

Työelämälähtöisen oppimisympäristön ei tarvitse olla pysyvä pitkäaikainen järjestely, vaan se voidaan toteuttaa esimerkiksi kevyempänä opiskelijaprojektina. Projekti on usein tarkasti määritelty tehtävä, joka on sidottu johonkin tiettyyn aikaan ja tapaan. Opiskelijaprojektissa opiskelijat voivat esimerkiksi suorittaa jotain tiettyä tehtävää työnantajan tiloissa tai vastaavasti ottaa esimerkiksi yrityksen tietyn tehtävän oppitunnilla ratkaistavaksi. Esimerkkinä toimivat esimerkiksi erilaiset kehitys- ja innovointitehtävät tai pienet asiakastyytyväisyyskyselyt. Projektit toimivat parhaimmillaan opiskelijoille innostavina kokemuksina, josta opiskelijalle jää positiivinen muistijälki. (Andelin & Tuomi 2020, 28-29.)

Ammattikorkeakouluissa esimerkiksi Xamkin tietyille toimipisteille on tulossa myös yrityksille tarjottavia nimikkoluokkia. Yhteistyökumppani voivat tuoda oppilaitokseen yrityksen nimisen luokan. Luokka voidaan sisustaa yrityksen toimesta. Luokkaa voidaan käyttää normaalisti opetuksessa, yrityksen työelämäprojekteissa sekä myös yrityksen ja opiskelijoiden välisissä tapaamisissa. Tällöin yritys saa näkyvyyttä ja tunnettavuutta opiskelijoiden keskuudessa. (Hirvonen & Nieminen 2021, 15.)

2.2.2 Tiimioppiminen ja tiimiyrittäjyys

Tiimioppiminen ja sen ympärille rakennetut erilaiset konseptit ovat verrattain uusi, mutta yleistynyt oppimisympäristö Suomessa. Tiimioppiminen on pedagoginen malli, jossa oppiminen tapahtuu tiimin sisällä. Malli sopii hyvin reformin tavoitteisiin, jotka ohjaavat koulutusta enemmän osaamisperusteiseksi, asiakaslähtöiseksi ja joustavaksi, muokaten myös opettajan työnkuvaa enemmän ohjaukselliseen ja valmentavaan suuntaan. (Välinoro 2019.)

Tiimiyrittäjyys taas on levinnyt menetelmänä vahvasti ammattikorkeakouluissa viime vuosikymmenellä. Ilmiö on Suomessa lähtöisin Jyväskylän ammattikorkeakoulun Tiimiakatemiasta, jossa opiskelijat työskentelevät yrittäjämäisesti yhdessä ja oppivat toisiltaan. Tiimioppiminen ei kuitenkaan tarkoita automaattisesti aina tiimiyrittäjyyttä, vaan yrittäjyys on vain yksi erinomainen muoto tiimioppimisen ympärillä. Ilmiö on viimeisten vuosien aikana alkanut leviämään myös toisen asteen koulutuksen järjestäjien keskuuteen, ja useat ammatillisen koulutuksen järjestäjät ovat ryhtyneet rakentamaan erilaisia kokeiluja ja toteutuksia tiimioppimisen ja tiimiyrittäjyyden ympärille. (Jolkkonen 2017.)

Esimerkiksi koulutuskuntayhtymä SASKY on hyödyntänyt tiimioppimista koulutuksessaan jo usean vuoden ajan. SASKYSSÄ Tiimiyrittäjyys alkoi kokeilulla, jossa ensimmäisen vuoden liiketalouden- ja ravintola-catering alan opiskelijat laitettiin pyörittämään koulun kahvilaa ja järjestämään koululle messut. Kokeilu johti lopulta IntoAmiksen syntymiseen ja konseptin kehittämiseen. Nykyisin IntoAmiksessa kokit ja tarjoilijat työskentelevät yhdessä projektimaisesti eri projektitiimeissä. Opiskelijat perustavat Into Amiksessa oman NY-yrityksen, minkä kautta he toimivat oikeina tiimiyrittäjinä, ja opiskelijat toimivat sekaisin eri vuosikurssien kesken. (Välinoro 2019.)

Myös SOTE-alalla on tehty tiimioppimisen kokeiluja. Tästä hyvänä esimerkkinä toimii Suomen Diakoniaopiston malli tiimioppimisen integroimiseen osaksi perinteisiä lähihoitajaopintoja. Ensimmäisten onnistuneiden kokeilujaksojen jälkeen myös Diakoniaopiston muut ryhmät

ovat aloittaneet tiimioppimisen menetelmillä opiskelun tiettyjen tutkinnonosien kohdalla. Opiskelijat ovat sisäistäneet erityisesti työelämätaitoja ja yhteistyötaitoja. Opettajat ovat huomanneet positiivisen muutoksen motivaatiossa ja opintoihin keskittymisessä, sekä kuinka opiskelijat oppivat toisiltaan, ovat sitoutuneita ja huolehtivat jokaisen oppimisesta. (Välinoro 2018.)

2.2.3 Yhteiset laitehankinnat

Yhteiset laitehankinnat nähtiin yhtenä keskeisenä työelämäyhteistyön kehittämisen muotona. Yhteisten laitehankintojen tarkoituksena ei ole pelkästään jakaa laitteiston hankinnasta syntyviä investointikustannuksia, vaan huolehtia siitä, että oppilaitos käyttäisi mahdollisemman lähelle sellaista laitekantaa tai esimerkiksi ohjelmistoja, joka vastaa paikallisen työelämän käyttämiä ratkaisuja. Alueellinen työvoima voi osallistua laitehankintoihin monilla eri tavoin, mutta pyrkimyksenä yrityksillä on usein tarvittavan työvoiman saatavuuden turvaaminen tai parantaminen. (Suomen yrittäjät 2021, 2.)

Yhteisten laitehankintojen muotoja on monia. Työnantaja saattaa tuoda ja tarjota omia laitteitaan oppilaitoksen käyttöön. Muutamissa oppilaitoksissa, etenkin teollisuuden parissa, työnantaja ja oppilaitos ovat jopa rakentaneet tiloja yhteiskäyttöön. Tutkimuksessa korostui oppilaitosten mieltävän yhteiset laitehankinnat vahvasti tekniikan tai teollisuuden laiteinvestointien ympärille. Laitehankinnat voivat kuitenkin olla myös pienempiä ja kevyempiä, missä esimerkiksi palvelualan todellista työympäristöä rakennettaisiin oppilaitoksen sisälle.

2.2.4 Yritys- ja opettajavierailut

Erilaiset yritysvierailut ovat yksi helppo tapa lisätä yhteistyötä oppilaitoksen ja työnantajan kesken. Usein työnantaja ei pysty tarjoamaan useita koulutus- tai oppisopimuspaikkoja samanaikaisesti, mutta yritysvierailulla yritys pystyy tavoittamaan parhaimmillaan kokonaisen ryhmän. Yritysvierailut toimivat loistavana ensiaskeleena yritykseen, joka mahdollisesti kannustaa juuri

sopivia ja innokkaita opiskelijoita hakeutumaan yritykseen erilaisille työelämäjaksoille.

Työnantaja voi järjestää myös erilaisia vierailuja ja tapahtumia opettajille ja oppilaitoksen henkilökunnalle. Vierailut toimivat opettajille ammattitaidon ylläpitävänä elementtinä, sillä opettajat pystyvät näin viemään tuoreita työelämässä tarvittavia taitoja mukaan opetukseen. Opettajien yritysvierailut nähdään myös merkittävänä mahdollisuutena alueellisen yhteistyön ja suhdetoiminnan rakentumiselle. Opettajien työelämäjaksot ja niiden kehittäminen nousikin haastatteluissa yhtenä keskeisenä haasteena työelämäyhteistyön kehittymiselle. (Parasta osaamista s.a.)

2.3 Ammatillisen koulutuksen reformi

Yksi hallituksen vuoden 2015 kärkihankkeista oli uudistaa ammatillista koulutusta. Tämä iso koulutusuudistus tunnetaan paremmin nimellä ammatillisen koulutuksen reformi. Uusi laki ammatillisesta koulutuksesta astui virallisesti voimaan heti vuodenvaihteen jälkeen 1.1.2018. Reformi piti sisällään lukuisia erilaisia muutoksia, jotka ohjaavat ammatillista koulutusta kehittymään haluttuun suuntaan. Reformi ottaa kantaa esimerkiksi opiskelijan oikeuksiin ja tarvitsemaan tukeen, työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen ja opiskelijan opintojen yksilöllistämiseen. (Nevala 2019.)

Reformin keskeinen ydinajatus oli varmistaa ammatillisen koulutuksen työllistävät vaikutukset ja purkaa opintoihin liittyvää säännöstelyä takaamalla opiskelijoille yksilöllisemmät opintopolut. Vaikka muutoksella tähdättiin ennen kaikkea opiskelijan ja työpaikan väliselle alueelle, joutuivat opettajat muuttamaan omaa arkeaan merkittävästi. Reformi ei ollut siis vain tavallinen opetussuunnitelman päivitys tai toimintatavan muutos, vaan laajamittainen operaatio koko ammatillisen koulutuksen uudistamisesta. Kärkihankkeen liikkeelle laittaneet hallitus ja opetusministeriö olivat varmoja siitä, että ammatillista koulutusta täytyi uudistaa, mutta myös oppilaitokset toivoivat ja tukivat muutosta. Muutosta perusteltiin etenkin sillä, että työelämässä tarvitaan jatkossa uudenlaista osaamista, johon aikaisempi koulutusmalli ei olisi tulevaisuudessa enää täysin vastannut. (Owal Group 2021, 2-3.)

Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta yhdistettiin kokonaan uudeksi laiksi, jossa keskeisenä lähtökohtana on oppimisen osaamisperusteisuus ja oppilaitoksen asiakaslähtöisyys. Reformin yksi keskeisistä muutoksista oli muuttaa perinteistä luokka- ja ryhmäkäsitystä yksilöllisiksi opintopoluiksi ja samalla tavoitella opetuksen painopisteen siirtämistä perinteisestä luokkaopetuksesta vahvemmin työpaikoille. Hallitus ja opetusministeriö perustelivat reformin tärkeyttä sillä, että työelämään saadaan jatkossa taitavaa osaamista ja opiskelijoille töitä. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2021.)

Opetushallitus toteutti keväällä 2018 kyselyn kaikille ammatillisen koulutuksen järjestäjille. Kyselyn tavoitteena oli selvittää miten eri oppilaitokset suhtautuvat reformiin ja sen lähtökohtiin. Kyselyn perusteella oppilaitokset näkivät itsensä tärkeänä työvoiman tuottajana etenkin alueellisiin tarpeisiin. Helsinki Business Collegen rehtori Antti Loukola näkee reformin hyvänä puolena etenkin sen, että uusi malli on pakottanut oppilaitokset keskenään tiiviimpään yhteistyöhön. Samaisessa selvityksessä myös Autoalan keskusliiton asiantuntija Jouko Sohlberg pohtii, muistuttaako opettajien työnkuva tulevaisuudessa enemmän valmentajaa, jotka ovat mukana tukemassa opiskelijoiden yksilöllisiä opintopolkuja. Olli-Pekka Heinonen Opetushallituksesta toteaa, että reformin myötä yksittäisen opettajan ponnistelut ja erillinen työ ei enää riitä, vaan koko reformi haastaa ja pakottaa koko oppilaitoksen yhteistyöhön yhteisten tavoitteiden puolesta. (Opetushallitus 2018.)

Ammatillisen reformin suunnittelu ja käynnistäminen oli huolellisesti suunniteltu ja pitkäaikainen prosessi, joka perustui sekä työelämän että oppilaitosten toiveisiin ja tarpeisiin. Reformin tarvetta perusteltiin työelämän nopealla muutoksella sekä osaajien ja osaamisen saatavuuden varmistamisella työmarkkinoilla. Ammatillisista oppilaitoksista haluttiin tehdä aiempaa joustavampia. Reformin myötä opiskelijan koulutuksesta tehtiin yksilöllisempi ja koulutuksessa panostettiin enemmän asiakas- ja työelämälähtöisyyteen. Uudistuksen yhteydessä myös aiemmat ammatillista koulutusta koskevat lait yhdistettiin yhdeksi kokonaisuudeksi, joka tuli voimaan 1.1.2018. (Amistutkimus 2020.)

Vuoden 2018 aikana oppilaitoksissa koettiin vielä paljon sekavuutta ja yleisiä kysymyksiä reformiin liittyen. Monet oppilaitoksen henkilökunnasta eivät olleet vielä täysin hahmottaneet reformin sisältöä tai sen laajuutta.

Opetushenkilöstön sekä opiskelijoiden selviytymistä kyseenalaistettiin, sillä reformin muutokset vaativat opiskelijoilta aiempaa enemmän itseohjautuvuutta. Myös mediassa julkaistiin artikkeleita, jossa arvosteltiin lähiopetuksen vähenemistä ja opetushenkilöstön lisääntyvästä ohjaustehtävästä. Haastatteluiden ja useiden lähteiden pohjalta on selvää, että ammatillista koulutusta oli välttämätön uudistaa. Työmarkkinat edellyttävät uutta osaamista, joka reagoi myös nopeasti muuttuviin ja kehittyviin tilanteisiin. Myös uudet oppimisympäristöt ovat nousseet otsikoihin reformin myötä. Koska opinnot ovat muuttuneet enemmän yksilöllisimmäksi, täytyy opetusta kehittää uusilla ja joustavilla oppimisympäristöratkaisuilla. (Tapani, Nokelainen & Raudusojä 2019.)

Reformi jo itse uutisena suunnitteluvaiheessa oli oppilaitoksille merkittävä tieto, sillä uudistuksen myötä kaikkien ammatillisten koulutuksen järjestäjien toimintatavat ja erilaiset mallit tulisivat muuttumaan. Uudistuksen myötä kuitenkin myös ammatillisten koulutuksen rahoitusmallia ja budjettia päätettiin pienentää. Oppilaitoksen henkilökunnan mukaan kaikkien aikojen suurin muutos yhdistettynä suuriin leikkauksiin oli käsittämätön yhdistelmä, joka teki reformin jalkauttamisesta entistä haastavamman oppilaitosten organisaatioiden sisällä. (Honka 2017.)

2.3.1 Reformin tuomat muutokset ja vaikutukset

Ammatillisen koulutuksen reformin ehkä keskeisimpiä muutoksia oli se, että tutkinnot ovat lähtökohtaisesti aina näyttöihin perustuvia, ja opiskelija voi itse hankkia osaamista erilaisista lähteistä. Koulutuksen järjestäjällä on täten velvollisuus tunnustaa opiskelijan aikaisemmin hankkima osaaminen, joka vastaa tutkinnon tai koulutuksen perusteiden vaatimuksia tai tavoitteita. Osaaminen arvioidaan näytöillä, jotka toteutetaan lähtökohtaisesti työpaikoilla. Koulutuksen järjestäjä vastaa näytön suunnittelusta yhteistyössä opiskelijan ja työnantajan kanssa. (Opetushallitus 2021b.)

Jatkossa työpaikoilla ei järjestetä enää työssäoppimista, vaan työpaikalla tapahtuva oppiminen tapahtuu aina koulutus- tai oppisopimuksen kautta. Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta tutkintojen järjestäminen selkiytyi, sillä oppilaitoksilla on jatkossa yksi koulutuksen järjestämislupa, joka kattaa tutkintoon johtavan ammatillisen koulutuksen, oppisopimuskoulutuksen- ja työvoimakoulutuksen. (Työelämässä oppiminen s.a.)

Reformin myötä ammatillisen koulutuksen työelämässä tapahtuvan oppimisen termit uudistettiin niin, että kaikki työelämässä tapahtuva oppiminen tapahtuu joko koulutus- tai oppisopimuksen kautta. Merkittävin ero näiden kahden sopimustyyppillä on se, ettei koulutusopimusjaksolta makseta palkkaa. Oppisopimus on puolestaan työsopimukseen rinnastettava muoto, jossa työnantaja maksaa opiskelijalle palkkaa. Oppisopimusta ei voi suorittaa ilman työnantajakumppania. Opiskelija voi siirtyä suorittamaan oppisopimusta myös myöhemmin. Tämän lisäksi sopimuksien luonnetta muutettiin niin, että opiskelija voi suorittaa oppisopimuksen piirissä esimerkiksi halutessaan vain yhden tutkinnon osan kokonaisen tutkinnon sijasta. (Nevala 2019.)

Ammatillisen koulutuksen reformin yksi keskeisimmistä vaikutuksista on muokata ammatillisia opintoja tukemaan jatkossa enemmän yksilöitä. Jokaiselle opiskelijalle tehdään opintojen alkuvaiheessa henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, HOKS. Suunnitelmaa päivitetään koulutuksen aikana ja se auttaa hahmottamaan sekä opiskelijaa että oppilaitosta siitä, mitä osaamista opiskelijalta löytyy ja mitä puuttuu. Osaamisen kehittämissuunnitelmassa otetaan myös kantaa siihen, mistä ja miten puuttuva osaaminen hankitaan. Henkilökohtaistaminen vaikuttaa myös työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen, sillä kaikki työpaikalla tapahtuvan oppimisen tavoitteet tulee kirjata, jotta myös työnantajalla ja työpaikkaohjaajalla on oltava tiedossa mitä puuttuvia osia opiskelijan tulisi oppia kyseisellä työelämäjaksolla. Nämä osaamisalueet vaihtelevat opiskelijoiden kesken, sillä ne ovat jokaisella yksilölliset. (Nevala 2019.)

Vaikka ammatillisen koulutuksen reformi pyrki poistamaan raja-aitoja aikuis- ja nuorisokoulutuksen väliltä, voi ammatillisessa koulutuksessa olla kuitenkin haasteellisesta sovittaa koko koulutuksen rakenne ja luonne samaan malliin. Nuorten kasvatuksellinen peruskoulutus ja aikuisille painottuva

työelämäpainotteisen jatko- ja uudelleenkoulutuksen tavoitteet poikkeavat osittain toisistaan. (Maxenius, S. 2018, 71.)

Tämän lisäksi reformin myötä jokaiselle ammatillisen perustutkinnon suorittavalle vakiintui tietyt yhteiset tutkinnon osat riippumatta tutkintonimikkeestä, joita ovat esimerkiksi viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, matemaattisluonnontieteellinen osaaminen sekä yhteiskunta- ja työelämäosaaminen. (Lempinen 2017.)

Reformin kanssa samanaikaisesti uudistettiin tutkintorakenteita ja nimikkeitä. Erilaisia tutkintoja yhdistettiin ja muotoiltiin uudestaan, jolloin tutkintojen lukumäärä pieneni. Ammatillisessa koulutuksessa vuonna 2017 oli yhteensä 350 tutkintoa, kun vuonna 2019 niitä oli enää 164. Suurimmat tutkintonimikemuutokset ja tiivistykset koskivat erityisesti ammatti- ja erikoisammattitutkintoja. (Lempinen 2017.)

Reformi vaikutti myös oppilaitoksen opiskelijavalintoihin. Reformin myötä ammatilliseen koulutukseen on voinut hakeutua myös niin sanotun jatkuvan haun väylää pitkin. Jatkuva haku tarkoittaa sitä, että opiskelijat voivat hakeutua oppilaitokseen, milloin vain ja voivat aloittaa opintonsa periaatteessa kesken lukuvuoden, kun ennen opiskelijavalinta oli keskittynyt vain kevään yhteishakuihin. Peruskoulun päättävät opiskelijat hakeutuvat edelleen ammatillisiin perustutkintoihin kevään yhteishaussa. Itsenäinen oppilaitos voi itse säännellä jatkuvan haun valintaperusteista, sekä mahdollisista pääsy- ja soveltuvuuskokeista. Reformin myötä oppilaitoksen rahoitus tulee rakentumaan myös uudella tavalla, josta puolet valtion rahoituksesta tulee suoritusten ja puolet koulutuksen vaikuttavuuden mukaisesti. (Lempinen 2017.)

Yksi reformiin liittyvistä muutoksista liittyy opiskelijan työelämävalmiuteen työelämäjaksoille siirtyessä. Reformi lisäsi itsessään työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja aiheutti tietyissä tilanteissa myös sen, että opiskelijat siirtyvät ensimmäisille työelämäjaksoille huomattavasti aikaisemmin. Haastatteluiden pohjalta työntajat kokevat työelämäjaksojen määrän lisääntyneen, mutta keskustelun negatiivisen sävy saa aikaan huolen siitä, että työelämäjaksoille

tuleville opiskelijoille täytyy opettaa aikaisempaa enemmän perustaitoja tai jopa työelämän yleisiä pelisääntöjä.

Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n tutkimuksen (2019) vastanneista vain 47 % piti opiskelijan työelämä tietoutta jokseenkin tai täysin riittävänä. Myös taloustutkimuksen EK:lle toteuttaman selvityksen (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2017) mukaan pk-yrityksissä ollaan sitä mieltä, että ammattiin valmistuneiden opiskelijoiden osaaminen vastaa yritysten vaatimuksia hyvin vaihtelevasti. Vastanneista 22 % katsoi, että valmistuneet opiskelijat tuntevat yrityksen tarpeet hyvin tai riittävän hyvin ja 29 % vastaajista mieltää opiskelijoiden tuntevan yritysten tarpeet huonosti tai erittäin huonosti.

Kyselyn vastauksia analysoidessa on tärkeä kiinnittää huomiota opiskelijan perusolemukseen. Opiskelija on aina opiskelija, eikä voi ensimmäisillä työelämäjaksoilla tai heti valmistautumisen jälkeen vastata osaamiseltaan alan kokenutta ammattilaista. Vastauksista voi kuitenkin päätellä, että opiskelijoiden osaaminen on saattanut heikentyä reformin ja koulutukseen kohdistuneiden leikkausten myötä. Myös HundrEDin teknologiateollisuudelle tekemä tutkimus osoittaa, että 40 % työnantajista on sitä mieltä, ettei ammatilliset oppilaitokset valmenna opiskelijoitaan riittävästi vastaamaan työelämän vaatimuksia. Jopa 80 % vastanneista oli havainnut, että opiskelijoiden taidot ovat puutteellisia. OAJ tulkitsee itse vastauksia niin, että opetukseen kohdistetut leikkaukset näkyvät jo opiskelijoiden työelämäosaamisessa. OAJ:n raportin mukaan myös kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen mukaan reformin riskinä on työpaikkojen heikentynyt saatavuus. OAJ:n kyselyssä kävi ilmi myös, että merkittävä osa oppilaitoksen henkilökunnasta on sitä mieltä, ettei opiskelijoille ole tarjolla riittävästi työpaikkoja erilaisille työelämäjaksoille. (OAJ 2019.)

Reformin vaikutukset voidaan jakaa yleisiin vaikutuksiin ja toimialakohtaisiin vaikutuksiin. Yleisten kaikkia toimialoja koskevien muutosten lisäksi reformi nosti jokaisella koulutusosalalla omanlaisia ilmiötä ja esimerkkejä. Tässä kappaleessa nostetaan esille muutamia erityisesti vain tiettyyn koulutukseen kohdistuneita vaikutuksia.

Kauneudenhoitoalalla reformin tavoitteiden ja vaatimusten mukainen työelämäyhteistyön kasvattaminen on havaittu haastavaksi ja osin ristiriitaiseksi. Alalla työskennellään usein yksityisinä ammatinharjoittajina, eikä työntekijöiden palkkaaminen ole itsestään selvää. Opiskelijoiden ohjaustarpeen määrä työpaikalla tapahtuvan oppimisen osalta asettaa epärealistisen vaatimuksen ohjaajalle, jonka tulisi samanaikaisesti suoriutua omasta työstään ja ansaita palkkansa. Lisäksi ottamalla oppilaitoksesta opiskelijan työelämäjaksolle saattaa ammatinharjoittaja kouluttaa haluamattaan itselleen kilpailijan, joka uhkaa omaa työtilannetta tulevaisuudessa. Ammattialaa on kuitenkin vaikea oppia muutoin kuin tekemällä. Ratkaisuna on esitetty oppilaitosten omien harjoitteluyksiköiden lisäämistä, jossa opiskelijat pystyisivät tekemään pakollisia työelämäjaksoja. (Alho-Mäkinen 2018.)

Kuljetusalalla ammatinharjoittajat ovat niin ikään usein yksityisiä ammatinharjoittajia tai pieniä toimijoita, joiden pieni kalusto sekä vähäinen henkilöstömäärä aiheuttaa hankaluuksia oppi- ja koulutussopimuksien suorittamiseen. Kuljetusyrityksen keskeisenä kannattavuuden takeena toimii tehokkuus, eikä opetusvaiheen hidas työskentely esimerkiksi lastaus- ja purkutehtävissä ole mahdollista alan tiukoista aikatauluista johtuen. Pienillä yrityksillä ei ole suuriin kuljetusyrityksiin nähden samanlaista mahdollisuutta kouluttaa opiskelijoita ilman vaikutusta oman toiminnan tehokkuuteen. (Lappalainen 2019.)

Heikki Lappalaisen opinnäytetyössä selvitettiin, voisiko työnantajayritys osallistua tulevaisuudessa itse tarvittavan koulutuksen järjestämiseen. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestämislupaa on kuitenkin rajattu niin, ettei täysin uuden toimijan ole mahdollista saada koulutuksen järjestämislupaa ilman aiempaa kokemusta ja osaamista koulutuksen järjestäjänä. Koska aikaisempaa näyttöä ei ollut, opinnäytetyössä kuljetusyritys ja opiskelija päätyivät lopulta selvittämään korvaavana vaihtoehtona yhteistyön tiivistämistä paikallisen oppilaitoksen kanssa. Myöhemmin kuitenkin yksityinen toimija Traffica Oy on hakenut ja saanut reformin myötä koulutuksen järjestämisluvan. Vaikka kyseessä ei olekaan kuljetusalan yritys, pitää Lappalainen tätä hyvänä esimerkkinä tulevaisuuden uusista koulutuksen järjestäjistä. (Lappalainen 2019.)

2.3.2 Reformin vaikutukset työelämäyhteistyöhön

Reformi itsessään on haastanut oppilaitoksia kehittämään työelämäyhteistyötä, sillä erilaiset työelämäjaksot ovat jatkossa korvaamaton ja merkittävä osa opiskelijan tutkintoa. Työelämäyhteistyön kehittymisen merkitys on kasvanut etenkin alueellisena yhteistyönä, jossa oppilaitoksen on vastattava erityisesti alueen työnantajien osaamistarpeisiin liittyviin haasteisiin.

Reformi otettiin työpaikoilla ja oppilaitoksissa pääsääntöisesti hyvin vastaan, mutta nopea aikataulu ja samanaikaiset rahoitusleikkaukset toivat uuden koulutusmalliin integrointiin ja käyttöönottoon haasteita. Selvästi suurin haaste liittyi reformin ympärille rakentuneeseen negatiiviseen kirjoitteluun. Reformin tavoitteet sekoittuivat lähes samanaikaisesti tapahtuneeseen rahoitusuudistukseen, joka leikkasi ammatillisen koulutuksen rahoitusta. Tällöin työnantajille syntyi mielikuva siitä, että koulutusta leikataan ja vastuu opetuksesta siirretään työnantajille. Reformi kuitenkin vaatii oppilaitoksen rakentamaan tiiviimpää yhteistyötä etenkin paikallisten työnantajien kanssa. Tilanne on kuitenkin haastava, sillä tuoreesta Suomen yrittäjien tekemästä yrittäjägallupista selviää, että vain vajaa kolmannes yrityksistä tekee yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten kanssa. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2021.)

Työpaikoilla tapahtuvan oppimisen lisääntymistä on perusteltu monilla erilaisilla tavoilla, mutta epäselväksi jää, onko työpaikoilla tarpeeksi kasvatuksellisesti ja pedagogisesti pätevää henkilöstöä. Usein keskusteluista unohtuu myös se, että onko työnantajilla halua ylipäätään ottaa aikaisempaa enemmän opiskelijoita oppimaan. (Maunu 2019.)

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super teki selvityksen ammatillisen koulutuksen reformin mielikuvista vuonna 2018. Kysely suunnattiin liiton jäsenille ja keskeisille sidosryhmille ja työnantajille. Super halusi selvityksessään selvittää erityisesti reformin alkuvaiheen kokemuksia ja vaikutuksia. Selvitys toteaa, että reformin alkuaikoina siihen liittynyt tiedotus ja perehdytys on ollut puutteellista. Selvityksen mukaan työelämän ja

oppilaitoksen vuorovaikutus ei kasvanut, vaan päinvastoin pieneni. Vastausten perusteella 35 % vastaajista oli sitä mieltä, että reformin myötä opettajia näkyi työpaikalla entistä vähemmin. Liitto kommentoi ja avaa vastausta selvittäen, että ammatilliseen koulutukseen kohdistuneet leikkaukset aiheuttivat opettajien määrän vähentämisen. (Nevala 2019.)

2.3.3 Opettajien resurssit ja valmiudet työelämäyhteistyön lisäämiseen

Reformin tuomat muutokset ja vaikutukset kohdistuivat tietenkin myös opettajiin, jotka toteuttavat muutosta käytännössä omassa arjessaan osittain muuttuneessa työympäristössä. Opetusalan ammattijärjestö OAJ teki vuonna 2019 selvityksen opettajien kokemuksista ammatillisen reformin jälkeen. Selvitys nostaa esiin useita esimerkkejä ja havaintoja opettajan roolin muutoksista ammatillisen reformin myötä. Selvityksen pohjana toimii OAJ:n oma tutkimus, johon on vastannut noin 1 500 OAJ:n jäsentä.

OAJ:n selvitys suhtautuu reformiin yleisesti hyvin kriittisesti ja toteaa useaan otteeseen reformiin liittyvien muutosten olevan vasta alussa tai hyvin eri vaiheissa. Tarkastellessa selvityksen tuloksia oppilaitoksen ja työpaikan väliseen yhteistyöhön, vastaajat toteavat reformin vaikutusten työelämäyhteistyöhön olleen hyvin vaihtelevia. Vain viidennes opettajista kokee työelämäyhteistyön kehittyneen ja parantuneen reformin myötä. Vastanneista joka viides totesi myös työnantajien työelämäyhteistyöhön kohdistettujen resurssien supistuneen. Opettajat kertovat yksittäisen opiskelijan opintojen seuraamisen olevan nykyisin aiempaa vaikeampaa. (OAJ 2019.)

Työelämän edustajien parissa tehdyn selvityksen perusteella ammatillisen koulutuksen uudistus on lisännyt yhteistyön tarvetta oppilaitoksen ja työelämän välillä. Vastaajat pitävät työelämäyhteistyön suurimpina haasteina resurssien riittävyyttä, ja resursseja tarvittaisiin enemmän työpaikoille opiskelijan ohjaukseen ja arviointiin. Selvityksestä ilmenee, että joka neljäs vastanneista piti työpaikkaohjaajan, opiskelijan ja vastuuopettajan välistä viestintää puutteellisena. (Nykänen ym. 2018.)

OAJ:n tekemän tutkimuksen mukaan reformin myötä opiskelijat ovat saaneet aikaisempaa enemmän tukea ja ohjausta opintojen suorittamiseen. Sakki Ry:n koulutuspoliittinen asiantuntija pitää ohjauksen lisäystä hyvänä asiana, mutta kokee opetuksen määrän puolestaan heikentyneen samassa suhteessa. (Manner 2018.)

Useat ammatilliset koulutuksen järjestäjät ovat palkanneet opettajien lisäksi eri nimikkeillä toimivia ammatillisia ohjaajia työskentelemään opettajien tukena ja avustamaan erilaisissa tilanteissa. Kartoitushaastatteluissa oppilaitoksen edustajat kertoivat, että ammatillisten ohjaajien palkkaaminen oli välttämätöntä, koska ammatilliseen koulutukseen kohdistuneet leikkaukset ja reformin myötä lisääntynyt ohjaustarve tulisi mahdollistumaan. OAJ korostaa kuitenkin omassa selvityksessään, ettei nykyinen lainsäädäntö tunne ohjaajia, eikä heille ole säädetty kelpoisuusvaatimuksia (OAJ, 2019.)

EK:n Raportista (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2012) selviää myös, että erityisesti opettajien työelämäjaksot ovat tärkeä osa toimivaa yhteistyötä yrityksen ja oppilaitoksen välillä. Opettajien ja työelämän välinen yhteistyö tulisi nähdä tulevaisuudessa tärkeänä etenkin peruskoulutuksessa ja lukiossa. Opettajat voivat tukea tällöin nuoria etenkin koulutus- ja ammatinvalinnoissa. Myös Teknologiateollisuus tuo raportissaan (2014) esille opettajien työelämäjaksojen tärkeyden. Selvityksestä selviää, että mitä ajantasaisempi tieto ja käsitys opettajilla on työstä ja työelämästä, sitä paremmin opettajat voivat välittää tietoa työelämästä jälleen opiskelijoille.

2.4 Uusi rahoitusmalli ja ammatillisen koulutuksen leikkaukset

Ammatillisen koulutuksen reformiin yhdistetään usein keskustelu myös uudesta rahoitusmallista ja leikkauksista, vaikka oikeasti asiat olivat erilliset, ja ne vain sattuivat tapahtumaan samaan ajankohtaan.

Ammatilliseen koulutukseen oli kohdistunut leikkauksia jo aikaisemmin. Vuosina 2013–2017 ammatillisen koulutuksen rahoituksesta leikattiin yli 300 miljoonaa euroa. Vuonna 2017 ammatillista koulutuksesta leikattiin yhteensä 190 miljoonaa euroa, vain vuosi ennen reformin toteutusta. Leikkaukset johtivat lähes 2 000 opettajan työn päättymiseen, joka antoi

koulutusuudistuksen käynnistämiseen heikot lähtökohdat. (Ammatillisen koulutuksen reformi. s.a.)

Täten kyseiset reformin kanssa osittain samanaikaiset ammatillisen koulutuksen leikkaukset sekoittuivat yhteen reformin kanssa. Leikkaukset aiheuttivat sen, että reformin tavoitteet eivät lähtötilanteessa onnistuneet, vaan antoivat huonoimman mahdollisen lähtökohdan Suomen suurimmalle ammatillisen koulutuksen uudistamisen hankkeelle. (Koulutuksen rahoitus kuntoon 2019.)

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN RAHOITUSJÄRJESTELMÄ



Kuva 3. Ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä, (Opetushallitus 2018).

Ammatillisen koulutuksen reformi tarkoitti kuitenkin koulutuksen järjestäjälle myös uutta rahoitusmallia, joka yhtenäistää ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmää. Uusi rahoitusjärjestelmä toimii eräänlaisena ohjeina ja on linjassa reformin tuomien muutosten kanssa. Rahoitusmalli jakaa ammatillisen koulutuksen rahoituksen kolmeen osaan: perusrahoitukseen, suoritusrahoitukseen ja vaikuttavuusrahoitukseen. Vaikuttavuusrahoituksen määrään vaikuttaa esimerkiksi opiskelijoiden työllistyminen ja ohjautuminen jatko-opintoihin valmistumisen jälkeen. (Ammatillisen koulutuksen reformi. s.a.)

3 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTOT

Opinnäytetyö toteutettiin etnografisena tutkimuksena, jonka tavoitteena oli selvittää minkälaisia vaikutuksia ammatillisen koulutuksen reformilla on ollut työelämäyhteistyön kehittymiseen ja miten eri osapuolet ovat muutoksen kokeneet. Tutkimuksessa tarkasteltiin kolmea teemaa; ammatillista koulutusta, työelämäyhteistyötä ammatillisessa koulutuksessa sekä ammatillisen koulutuksen reformia.

3.1 Etnografinen tutkimusmenetelmä

Etnografia tarkoittaa havainnoinnin muotoa, jonka tarkoituksena on kuvata ihmisten käyttäytymistä ja heidän toimintaansa heidän oman toimintaympäristönsä sisällä. Etnografinen tutkimus koostuu usein erilaisista tutkimusmenetelmistä, kuten haastatteluista ja osallistuvasta havainnoinnista. Etnografisessa tutkimuksessa tutkia perehtyy ja perustaa tutkimuksensa etenkin ilmiön ja yhteisön sisältä nouseviin havaintoihin. Tutkijan onkin päästävä sukeltamaan osaksi toimintaympäristöä, jotta hän voi perustella tutkimuksen tuloksia juuri havainnoinnin pohjalta. (Lappalainen 2007, 10;14.)

Tutkimusmenetelmänä etnografia pyrkii löytämään ilmiön sisältä säännönmukaisuuksia ja kuvailemaan toimintaa tarkasti ja ymmärrettävästi. Usein etnografinen tutkimus soveltuu tilanteisiin, jossa tutkittava toimintaympäristö tai joukko on entuudestaan heikosti tunnettu tai tilanteisiin, jossa tutkittavien omat ajatukset ovat saattaneet jäädä muiden asioiden varjoon. Perusteena etnografiselle tutkimukselle toimii usein tutkijan tarkoitus löytää juuri tutkittavien ihmisten ja ilmiön vaikutuspiirissä olevien henkilöiden omia mielipiteitä ja ajatuksia. (Kallinen & Kinnunen s.a.)

Usein etnografinen tutkimus ja sen tutkimuskysymykset kehittyvät tutkimuksen kuluessa, koska tutkijan oma osaaminen ja ymmärrys kasvaa myös tutkimuksen aikana. Tällöin tutkimuksen alkuvaiheessa ei pystytä vielä tarkasti ymmärtämään kaikkia ilmiöön vaikuttavia tekijöitä. Tutkijan on kuitenkin pidettävä tutkimuksen fokus alkuperäisessä ilmiössä ja kontekstissa, eikä tutkija saa liikaa ohjata tutkittavia kysymyksillään ja aikaisemmillä havainnoillaan. Tutkijan on syytä avata omaa asemaansa ja roolia osana

ilmiötä tai toimintaympäristöä tarkasti tutkimusta tehdessä sekä sitä raportoidessa. (Syrjälä ym. 1995, 103-104.)

Tässä opinnäytetyössä etnografiseen tutkimukseen päädyttiin, koska tutkija halusi tutkia minkälaisia vaikutuksia ammatillisen koulutuksen reformilla on ollut erityisesti työelämäyhteistyön kehittymiseen ja arkeen oppilaitoksien työelämäpalveluiden sisällä. Etnografisessa tutkimuksessa kaikki ilmiöön vaikuttaneet tekijät eivät olleet tutkimusprosessin alussa tiedossa, vaan tutkimukseen vaikuttaneet eri tekijät muodostuivat osittain myös tutkimusprosessin aikana. Tutkimuksessa ei tutkittu pelkästään ammatillisen koulutuksen reformia, vaan myös aikaa ennen ja jälkeen reformin useamman vuoden aikana. Tutkimus toimi samalla laajamittaisena selvityksenä työelämäyhteistyön nykytilasta ja pyrki löytämään uusia näkökulmia ja tietoa työelämäyhteistyön ympäriltä.

Tutkija työskentelee itse oppilaitoksien ja työnantajien välimaastossa Tiitus Group nimisessä yrityksessä. Tiitus Group rakentaa oppilaitoksien käyttöön työelämäyhteistyötä tukevia ohjelmistoja ja verkkopalveluita. Tutkija on työskennellyt tiivisti aiheen parissa vuodesta 2014 lähtien ja seurannut työelämäyhteistyön kehittymistä ennen ja jälkeen reformin. Tutkija on työskennellyt yhdessä oppilaitoksien kanssa teknisenä asiantuntijana, auttaen oppilaitoksia tuotteistamaan työelämäyhteistyötään ja erilaisia digitaalisia rekrytointikanavia. Tutkija on pääsyt seuraamaan reformin vaikutuksia tiivisti yhdessä oppilaitoksien kanssa, mutta edustajan myös samanaikaisesti työnantajien motiiveja kehittää työelämäyhteistyötä oppilaitoksien kanssa.

Tutkijan sekä toimeksiantajan motiivina tutkimuksen tekemiselle oli selvittää, kuinka ammatillisen koulutuksen reformi tulee muuttamaan oppilaitosten ja työnantajien välistä yhteistyötä tulevaisuudessa. Toimeksiantajan tavoitteena on myös ymmärtää reformia ilmiönä paremmin, sillä yhteisö haluaa tulevaisuudessa kehittää enemmän erilaisia innovaatioita ja palveluita työelämäyhteistyön ympärille yhdessä oppilaitosten kanssa. (Tiitus, 2021.)

Tutkimusprosessi rakentui kolmen vaiheen ympärille. Ensimmäisessä vaiheessa pyrittiin ymmärtämään reformia ilmiönä sekä tunnistamaan työelämäyhteistyön kannalta merkittävät näkökulmat. Tutkimuksen vaihe

toteutettiin henkilöhaastatteluina, joissa haastateltavat olivat oppilaitoksen edustajia. Vastaukset analysoitiin tyyppitelemällä tutkimuksen seuraavaa vaihetta varten.

Tutkimuksen toisessa vaiheessa laadittiin haastatteluiden tulosten pohjalta kyselytutkimus. Kyselytutkimus lähetettiin sähköisesti marraskuussa 2020 oppilaitoksille sekä työnantajille. Kyselyyn saatiin 540 vastausta oppilaitoksen edustajilta ja 104 kappaletta työnantajien edustajilta. Kysymykset oli jaettu valmiiksi neljään erilliseen aihealueeseen ja vastausten pohjalta järjestettiin myöhemmin helmikuussa 2021 keskustelutilaisuus ammatillisten oppilaitosten päättäjien kesken, joka niin ikään muodostui kolmanneksi tutkimuksen vaiheeksi. Keskustelutilaisuuden tarkoituksena oli ymmärtää vastauksia ja avata niiden tuloksia oppilaitoksille selkeässä ja ymmärrettävässä muodossa. Oppilaitosten edustajat pääsivät myös itse analysoimaan vastauksia ja avaamaan niihin johtaneita syy-seuraussuhteita. Keskustelutilaisuuden sisältö ja keskustelut toimivat myös tämän opinnäytetyön lähdeaineistona. Itse tutkimus julkaistiin oppilaitoksille myöhemmin maaliskuussa 2021.

3.2 Tutkimusongelma ja tavoitteet tutkimukselle

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, minkälaisia vaikutuksia ammatillisen koulutuksen reformilla on ollut työelämäyhteistyön kehittymiseen ja miten eri osapuolet ovat muutoksen kokeneet. Keskeisenä kysymyksenä ja tutkimusongelmana on tarkastella oppilaitoksen kykyä tuottaa omaa palvelutarjontaansa työnantajille ymmärrettäväksi kokonaisuudeksi ja kehittää näin työelämäyhteistyötä osapuolten välillä.

Tutkimus kokoaa kokempohjaista tietoa ammatillisen koulutuksen reformin vaikutuksista oppilaitosten ja työelämän välisen yhteistyön kehittymiseen vuosina, jolloin reformista aiheutuvat muutokset olivat konkreettisia ja ajankohtaisia. Tutkimus pyrkii saamaan vastauksen seuraaviin tutkimuskysymyksiin.

Tutkimuskysymykset:

- 1: Mitä vaikutuksia ammatillisen koulutuksen reformilla oli työelämäyhteistyöhön ja sen kehittämiseen?
- 2: Miten oppilaitoksen tarjonta ja työnantajien tarpeet kohtaavat?
- 3: Miten toisen asteen ammatilliset oppilaitokset ovat onnistuneet tuotteistamaan työelämäyhteistyön?
- 4: Mitä työelämäyhteistyö tarkoittaa nyt ja tulevaisuudessa?

Tutkimuksen tulokset auttavat oppilaitoksia ja niiden sidosryhmiä ymmärtämään työelämäyhteistyön nykytilaa ja sen kehittämisen mahdollisuuksia tulevaisuudessa. Tutkimuksessa tutkittiin työnantajien ja oppilaitosten välistä suhdetta. Itse opiskelijoiden kokemukset eivät olleet tämän tutkimuksen keskiössä. Varsinainen tutkimus jakautuu kolmeen erilliseen vaiheeseen, henkilöhaastatteluihin, kyselytutkimukseen ja paneelikeskusteluun, jossa tutkimuksen tuloksia analysoitiin ammatillisen koulutuksen asiantuntijoiden kanssa.

3.3 Alkukartoitus ja oppilaitosten henkilöhaastattelut

Reformin todellisten vaikutusten ja seurausten ymmärtäminen oppilaitostoimialan ulkopuolelta lähestyen osoittautui haastavaksi. Reformin ympärillä olevaa julkista ja yleistä tietoa oli saatavilla rajoitetusti, ja se oli vaikeasti ymmärrettävää. Etsiessäni erilaista materiaalia haastatteluiden tueksi erilaista verkkolähteistä, havainnoin, että suuri osa reformiin liitetystä ohjeistuksesta oli kirjoitettu oppilaitoksille niin, että työnantajan on saattanut olla vaikeaa ymmärtää muutoksen vaikutuksia omaan toimintaansa selkeästi. Reformista löytyi myös useita uutisartikkeleita, jotka oli kirjoitettu yleisesti hieman negatiiviseen ja kyseenalaistavaan sävyyn. Nämä artikkelit eivät kuitenkaan perustuneet nykyhetkeen eikä niiden arviointi ollut tutkimuksen kannalta merkittävä.

Löydettävissä oleva tieto ei lisännyt ymmärrystä reformin vaikutuksista oppilaitoksen arkipäivän näkökulmasta, eikä vastannut kysymyksiin käytännön muutoksista ja toimintatavoista oppilaitosten ja yritysten yhteistyöstä.

Lisätäkseeni ymmärrystä edellä mainituista teemoista, sekä reformista ylipäänsä, päätin toteuttaa henkilöhaastatteluja.

Henkilöhaastatteluihin osallistujaksi valikoitui seitsemän eri oppilaitoksissa työskentelevää henkilöä. Haastateltavaksi valikoitui työelämäpääälliköitä ja johtajia, jotka ovat nähneet muutoksen ”molemmille puolille”, ja täten osaavat arvioida reformin vaikutuksia työnantajien sekä opetuksen näkökulmasta. Haastattelut toteutettiin pandemian vuoksi etänä, ja ne nauhoitettiin analysointia varten. Haastattelut olivat kestoltaan noin 1,5 tuntia, joten keskustelua ja näkökulmia kertyi varsin paljon. Aineistoa kertyi yhteensä yli kymmenen tuntia. Keskustelu oli avointa ja sen suunta tarkentui aina vastaajien oman käsityksen ja tiedon mukaan. Aihealueet olivat kuitenkin jokaisella vastaajalla samat. Aineisto litteroitiin ensin aihealueittain, jonka jälkeen aineistosta kerätiin ne huomiot ja havainnot, jota vähintään kaksi haastateltavaa oli tuonut esille.

Analysointivaiheessa haastattelut myös anonymisoitiin niin, ettei vastaajien henkilöllisyys tai toimipaikka selviä. Näin valinnan mahdollistavan haastateltaville turvan kuvata nykytilannetta rehellisesti ja aidosti virallisten julkilausumien ohelle, joita oli löydettävissä koulutuksen järjestäjien verkkosivuilta. Vastauksia ei myöskään eritelty vastaajan mukaan, vaan vastauksia käsitellään yhtenä kokonaisuutena.

Analysointivaiheessa haastatteluista poimittiin ne asiat, jotka toistuivat kaikissa tai lähes kaikissa haastatteluissa, ja joista vastaajat olivat yhtä mielisiä tietämättä toistensa vastuksia. Kyseisten vastausten reliabiliteettia voidaan pitää kohtuullisen korkeana, sillä vastaajien vastaukset ja näkemykset olivat toisistaan tietämättään hyvin samanlaisia ja yhteneviä. Alkukartoitus selventää tutkimukseen hyvin oppilaitoksen sisäistä näkökulmaa ja tuntemuksia reformiin liittyen.

3.4 Kyselytutkimuksen toteuttaminen oppilaitoksille ja yrityksille

Henkilöhaastatteluiden pohjalta saadun yleiskäsityksen pohjalta suunniteltiin kyselytutkimus, joka osoitettiin oppilaitoksille ja työnantajille. Kysely toteutettiin marraskuussa 2020 sähköisellä kyselylomakkeella, joka piti sisällään

yhteensä 35 kysymystä. Kysymykset olivat väitemuotoisia monivalintakysymyksiä, jossa vastaajalla oli mahdollisuus arvottaa vastaus asteikolla 1–7, jossa 1 määritettiin ”Täysin eri mieltä” ja 7 taas ”Täysin samaa mieltä”. Kyselytutkimusta lähetettiin suoraan oppilaitosten henkilökunnan sähköpostiosoitteisiin, ja henkilökunnan jäseniä pyydettiin myös jakamaan kyselyä organisaation sisällä, joka lisäsi tutkimuksen levikkiä huomattavasti.

Kyselyyn saatiin yhteensä 540 vastausta. Vastaajan ei ollut pakko vastata kaikki kysymyksiin, mutta lähtökohtaisesti vastaajat olivat vastanneet jokaiseen kysymykseen. Vastaukset olivat anonyymeja, ja taustatietoina kysyttiin vastaajan roolia, maakuntaa ja oppilaitoksen kokoa. Vastaajista 88,5 % määrittivät itsensä opettajiksi ja loput vastaajista jakautuivat tasaisesti johto- ja päällikkötason tehtävien, toimihenkilöiden (ura- ja rekrytointipalvelut) sekä muiden henkilöiden kesken. Vastaajat jakautuivat maantieteellisesti suhteellisen tasaisesti mukailen alueen kokoa opiskelijamäärällä tarkasteltuna. Pienistä alle 3 000 oppilaitoksen oppilaitoksista saatiin yllättävän paljon vastauksia. Muilta osin vastaajajoukko mukaili suomalaisten oppilaitosten yleistä jakaumaa opiskelijamäärällä tarkasteltuna.

Kyselylomake oli jaettuna viiteen eri osaan: perustiedot, työelämäyhteistyön kehittäminen ja viestintä, työelämäyhteistyön nykytila, työelämäyhteistyön laatu sekä työelämäyhteistyön tulevaisuus ja kehittäminen.

3.5 Analysointi ammatillisten koulutuksen asiantuntijoiden kanssa

Kyselytutkimuksen valmistuttua järjestettiin paneelikeskustelu yhdessä kuuden ammatillisen koulutuksen järjestäjän kanssa. Paneelikeskustelun tarkoituksena oli avata tutkimuksessa esiin nousseita tuloksia, ja pohtia yhdessä asiantuntijoiden kanssa selityksiä ja tunnistaa mahdollisesti niiden taustalla vaikuttavia trendejä ja ilmiöitä. Keskustelevan tilaisuuden myötä vastausten pohjalta muodostui näkökulmia, kuinka oppilaitokset voisivat ja haluaisivat kehittää työelämäyhteistyön toimintamalleja.

Paneelikeskustelu järjestettiin 17.2.2021 poikkeuksellisesti Teams-ympäristössä videopuheluna, sillä valitseva epidemiatilanne ei sallinut

tapaamisen järjestämistä kasvokkain. Tilaisuus kesti kaksi tuntia.

Paneelikeskustelussa osallistujille esitettiin kyselyn tulokset aihealueittain, jonka jälkeen osallistujilla oli mahdollisuus kommentoida vastauksia.

Tilaisuuden tavoitteena oli yhdessä miettiä sitä, miksi kyselyyn vastaajan ovat päätyneet valitsemaan tietyn vaihtoehdon ja mitä vastaus tarkoittaa käytännössä ammatilliselle koulutukselle. Osallistujat olivat saaneet tutkimuksen tulokset nähtäville noin viikkoa aiemmin.

4 HENKILÖHAASTATTELUT

Henkilöhaastatteluiden aihepiirit olivat laavat, sillä haastattelut toimivat taustoittavan tiedonhankintana laajemmalle kyselytutkimukselle.

Haastatteluissa keskityttiin muodostamaan ymmärrys reformin vaikutuksesta työelämäyhteistyöhön käytännön tasolla ja yleisluontoisesti.

Haastatteluista ilmeni, että oppilaitokset refleктоivat ja tuovat esille vastauksissaan niitä tilanteita ja yrityksiä, jotka työelämäyhteistyötä oppilaitosten kanssa tekevät. Yhteistyön laatu yritysten ja oppilaitosten välillä on jaettavissa kolmeen karkeaan ryhmään: passiivisiin, vähäisiin ja aktiivisiin yhteistyön muotoihin. Myös yrittäjien ja työnantajien kertomat vastaukset tukevat tätä tulosta.

Työelämäyhteistyön laadun tutkiminen ei anna täysin realistista kuvaa, mikäli yhteistyön suhteita tarkastellaan vain yhden näkökulman alta. Koulutuksen järjestäjien tärkeä tavoite ja tehtävä on lisätä paikallisen työelämäyhteistyön määrää alueella, mutta toimenpiteet ja tulokset vaihtelevat sen mukaan onko työnantajat jo aikaisemmin tehnyt yhteistyötä oppilaitoksen kanssa. Halusin varmistua siitä, ovatko kaikki oppilaitokset ymmärtäneet tarpeeksi paikallisia työnantajia tai ovatko työnantajat keskimäärin ymmärtäneet reformin tuomista mahdollisuuksista ja työelämäyhteistyön merkityksestä työvoiman saatavuuden ja osaamisen varmistamiseksi. Henkilöhaastatteluissa oli myös aistittavissa se, että työelämäyhteistyön laatu ja tavat vaihtelevat todella paljon koulutusalan, maantieteellisen sijainnin ja oppilaitoksen sisäisen strategian vaikutuksesta.

4.1 Reformin lähtökohdat

Kun lähdin keskustelemaan haastateltavien kanssa reformin lähtökohdista ja sen alkuajoista, haastateltavat kertoivat uudistuksen olleen odotettu.

Oppilaitokset toivoivat yhtä isoa uudistusta, joka paketoisi eri toimintamalleja selkeiksi kokonaisuuksiksi ja yhtenäistäisi ehkä hieman kahdesta erillisestä osasta koostuvaa oppilaitosta enemmän yhdeksi oppilaitokseksi. Sen sijaan samaan ajankohtaan sijoittuva rahoitusuudistus leikkauksineen väritti yleistä ilmapiiriä ja reformi ymmärrettiin monissa oppilaitoksissa ja verkostoissa väärin. Viestinnällisesti ammatillisen koulutuksen reformi ja samanaikainen rahoitusuudistus ja leikkaukset sekoittuivat lähes täysin.

Vaikka kaikki asiat liittyvät toisiinsa, haastateltavat korostavat, että kyseessä olivat eri asiat, jotka sattuivat tapahtumaan samaan aikaan. Silloisen hallituksen päätökset ja toiminta aiheutti ammatillisen koulutuksen leikkaukset tapahtumaan samanaikaisesti Suomen suurimman ammatillisen koulutuksen uudistuksen kanssa, joka antoi reformin toimeenpanolle erittäin huonot ja heikot lähtökohdat. Reformin hyvä tahtotila leimaantui sillä, ettei koulutuksen järjestäjällä ollut edellytyksiä toteuttaa sitä niin hyvin, kun he olisivat halunneet. Reformin tärkeimpänä tavoitteena oli tehdä koulutuksesta työelämälähtoisempää ja sellaista, mikä vastaisi mahdollisemman paljon työelämän tarpeisiin. Haastateltavien mielestä näitä pidettiin tärkeinä jo reformia suunnitellessa, mutta myös edelleen reformin jälkeen. Haastateltavat korostivat osaamisperusteisen opiskelemisen olevan opiskelijan edun mukaista, ja mahdollisuus tunnustaa aikaisempi osaaminen ja keskittyä tutkinnon tavoitteiden täyttämiseen puuttuvan osaamisen kehittämällä on ollut toivottua.

Haastatteluissa korostui reformin tulleen vauhdilla, mutta ohjeistusten ja linjausten tarkentuneen hitaammin matkan jo alettua. Koulutuksen järjestäjät joutuivat myös vaatimaan konkretiaa ministeriöltä ja opetushallitukselta, ja viralliset lomakkeet sekä sopimusdokumentit, joihin oppilaitokset sitoutuivat, toimitettiin vasta myöhemmin. Näiden myötä toiminta on yhdenmukaistunut ja viestintä selkeytynyt yhteisellä tasolla. Sopimuksista huolimatta koulutuksen järjestäjälle jäi paljon vastuuta tehtyjen päätösten soveltamisesta

oppilaitoksen arkeen, ja tilaa erilaisille käytännöille tavoitteiden täyttämiseksi on.

4.2 Rahoitusmallin ja reformin vaikutukset

Haastateltavat uskoivat eri osapuolten nähneen reformin tavoitteet lähes poikkeuksetta hyvänä, mutta toimeenpano ja toteutus ontui. Samanaikaisesti hallituksen ammatilliseen koulutukseen kohdistuneet yli 190 miljoonan euron leikkaukset vaikeuttivat reformin toimeenpanoa huomattavasti.

Mittavat leikkaukset eivät vaikuttaneet opiskelijamääriin, joten oppilaitoksen oli suoriuduttava samoista opetustehtävistä ja kaikkien aikojen suurimmasta koulutusuudistuksen täytäntöönpanosta yllättäen huomattavasti pienemmällä budjetilla. Leikkaukset aiheuttivat tietysti monissa oppilaitoksissa tuotannollisia ja taloudellisia toimenpiteitä, jossa henkilökuntaa jouduttiin vähentämään. Tapahtumien sattumanvarainen yhdenaikaisuus vaikutti reformin lähtökohtiin, ja etenkin oppilaitosten henkilökunta koki päätöksen ja tilanteen epäoikeudenmukaiseksi. Isoa ja odotettua uudistusta lähdettiinkin yllättäen tekemään samanaikaisesti huomattavien leikkausten kanssa.

Kiinnostuin tarkentamaan kysymystäni ja selvittämään kuinka inhimilliseksi vahingoksi tätä kyseistä sattumaa voisi luonnehtia. Haastateltava ei näe tämän taustalla mitään suurempaa juontaa, vaan totesi valtion ja ministeriöiden tarpeen sopeutua muuttuviin taloustilanteisiin erilaisten päätösten ja leikkausten kautta. Leikkauksia kohdistettiin samanaikaisesti myös koulutuksen ulkopuolelle muihin kohteisiin ja hankkeisiin.

Reformi itsessään oli erillinen hallituksen leikkauksista, mutta sisälsi muutoksia ammatillisen koulutuksen rahoitussellisiin ja toiminnallisiin järjestelyihin. Siinä missä aiemmin oppilaitos koulutuksineen jakautui ikäluokittain nuorten koulutuspuoleen ja aikuiskoulutukseen, alettiin reformin myötä asiaa katsomaan yhtenä oppilaitoksena, jossa on yksilöllisiä polkuja opiskelevia opiskelijoita. Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta iso muutos rahoitusmallissa on opiskelijamäärän mittaamisen ohelle otetut uudet mittarit. Rahoitus perustuu muutoksen myötä opiskelijamäärän ohella suoritettuihin tutkinnonosiin, sekä työllistymiseen tai siirtymiseen jatko-opintoihin.

Yksi uusista rahoitusmallin osista on vaikuttavuusrahoitus, jonka osuus tulee olemaan 15 % oppilaitoksen valtion kokonaisrahoituksesta.

Vaikuttavuusrahoituksella ohjataan oppilaitoksia toimintojen laadun mittaamiseen ja kehittämiseen. Oppilaitokset eivät voi enää ajatella opiskelijan matkan päättyvän valmistumiseen, vaan sen tulisi aina päättyä vasta työllistymiseen tai jatko-opintoihin.

Vaikuttavuusrahoitukseen vaikuttanee jatkossa myös opiskelijan ja työnantajan palaute. Opiskelijan valmistuessa hän täyttää koulutusta ja koulutuksen järjestäjää koskevan palautteen. Tähän mennessä vastausmäärät ovat olleet harmittavan pieniä, mutta sillä on todellisesti vaikutusta oppilaitoksen rahoitukseen. Kysely on hyvin pitkä ja siinä käydään erilaisia opiskelijan kokemia tilanteita ja näkemyksiä läpi laidasta laitaan, selvittäen opiskelijan tyytyväisyyttä kokonaisuuteen ja saamaansa ohjaukseen. Työnantajilta kysytään jatkossa palautetta samaan tyyliin ja myös sillä on vaikutusta rahoitukseen.

Uutta rahoitusmallia pidetään hyvänä. Se ohjaa oppilaitosta toimimaan niin, että opiskelijalle syntyisi sellaista osaamista, jolla on oikeasti työmarkkinoilla kysyntää ja jota opiskelija tarvitsee. Eräs haastateltavista uskaltautui myös epäroimään, kuinka eri oppilaitokset suoriutuvat reformin mukaisesta toimenpiteiden täytäntöönpanosta riittävällä laatukriteerillä. Haastateltava korostaa leikkausten rokottaneen eritoten niitä oppilaitoksia, joiden talous oli tiukalla jo ennen leikkauksia.

4.3 Opiskelijoiden siirtyminen työpaikoille

Reformin ympärillä uutisoitiin otsikoin, jotka julistivat opetuksen siirtyvän oppilaitoksista työpaikoille. Dramaattiset otsikot antoivat ymmärtää yritysten vastuun opetuksesta kasvavan, ja tulevan jatkossa kouluttava taho. Reformista viestiminen etenkin työnantajien suuntaan epäonnistui tältä osin.

Ammatillinen koulutus on ollut aina erityisen työelämälähtöistä, eikä uudistuksessa eritoten siirretty oppimista työelämässä tapahtuvaksi. Työssäoppiminen on aina kuulunut ammatilliseen koulutukseen. Median

viestin myötä työnantajille saattoi syntyä mielikuva, jotta työpaikalla tapahtuvan oppimisen määrä ja volyymit jotenkin äkillisesti kasvaisivat. Tällaisesta ei kuitenkaan ollut kyse. Reformin myötä työelämässä tapahtuvasta oppimisesta on pyritty tekemään tavoitteellisempaa määrittämällä jokaiselle työelämäjaksolle tarkat tavoitteet ja nimetty työpaikkaohjaaja. Eräs haastateltava kutsui tätä osaa reformista eräänlaiseksi ryhtiliikkeeksi, jossa työpaikalla tapahtuva oppiminen paketoidaan selkeämmäksi paketiksi myös koulutuksenjärjestäjän näkökulmasta.

Haastateltavat eivät tunnistanee työpaikan vastuun dramaattisesti kasvaneen reformin myötä, ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen määrän kasvua oli vaikea arvioida. Ei ole olemassa tarkkaa dataa ja mittaria, jolla todistaa tai seurata työssä oppimisen määrää. Isossa mittakaavassa koulutusopimusten määrän arveltiin tulevaisuudessa edelleen kasvavan.

Verkkolähteissä nousi esiin myös viestintäkulma opiskelijoiden liian varhaisesta työssäoppimisesta, jossa opiskelija siirtyy työpaikalle oppimaan jopa ilman vaadittavia perustaitoja. Haastateltavat tunnistivat opiskelijoiden osaamisen tason vaihtelun ja ääripäiden kasvaneen reformin myötä, muttei voi ajatella opiskelijoiden olevan liikkeellä heikoin valmiuksin.

Reformin myötä oppilaitoksiin rantautuivat yksilölliset opintopolut. Tämä mahdollistaa opintojen painottamisen yksilöllisesti oppilaitoksessa ja työelämässä tapahtuvan oppimisen kesken. Siinä missä aikaisemmin koko opiskelijaryhmä laitettiin työssäoppimaan samalla kellonlyömällä tietyksi aikajaksoksi, voi uudistuksen myötä opiskelija esimerkiksi viimeistellä tutkintonsa työpaikasta käsin koulutus- tai oppisopimuksella. Tulevaisuudessa voidaan entisestään pohtia esimerkiksi harrastusten ja vapaa-ajan toimintojen hyväksilukua ja näyttöjen mahdollisuutta kehitetään.

Reformi on lisännyt huomattavasti esimerkiksi oppisopimusten määrää. Oppisopimuksella työskentelevä ei useinkaan ole mikään nuori ja osaamaton harjoittelija, vaan esimerkiksi yrityksen oma työntekijä, joka on lähtenyt suorittamaan osaamisestaan virallista tutkintoa. Toisaalta etenkin peruskoulusta ammattiopintoihin jatkavat opiskelijat tarvitsevat ympärilleen ryhmän ja pääsääntöisesti opintonsa ryhmänä suorittavatkin. Suuri osa

oppilaitoksen opiskelijoista voi kuitenkin olla täysi-ikäisiä, ja tulla esimerkiksi työelämästä. Yksilölliset opintopolut ovatkin ensisijaisesti työkalu, jonka avulla opiskelija voi opiskella juuri sitä, mille on kysyntää.

4.4 Reformin vaikutukset työnantajain

Viestinnällisistä haasteista ja ristiriidoista huolimatta haastateltavat eivät nähneet työelämäyhteistyön paikallisten työnantajien kanssa heikentyneen reformin myötä. Muutosten ja uusien mallien viestintä työnantajien suuntaan on kehittynyt aktiivisten työnantajien osalta, jotka ovat olleet mukana kuuntelemassa ja oppimassa säännöllisesti siitä, mitä paikallinen oppilaitos voi alueen työnantajille tarjota. Aktiivisesti työelämäyhteistyötä tekeviä yrityksiä on kuitenkin prosentuaalisesti hyvin pieni osa.

Reformin ja rahoitusmallin muutokset ovat hyviä muutoksia myös työnantajien näkökulmasta. Työelämäyhteistyön aloittaminen oppilaitoksen kanssa ei kuitenkaan ole välttämättä kovin helppoa, ja sisään pääseminen pelkästään yleisesti saatavilla olevan tiedon perusteella näyttää paikoitellen olevan lähes mahdotonta. Jotkin pienet yritykset jopa pelkäävät sitä vastuuta ja jotkin yritykset saattoivat säikähtää median tuoman viestin myötä työelämäyhteistyötä.

Työnantajat ovat toivoneet aktiivisuutta oppilaitoksen suunnalta, jotta oppilaitoksen edustaja kävisi työpaikalla enemmän kuin kerran. Oppilaitokset ovat reformin myötä havahtuneet työelämäyhteistyön merkitykseen entistä vahvemmin ylintä johtoa myöten, mutta resurssit ovat rajalliset. Uusi malli ja tietyillä aloilla vallitseva työvoimapula vaatii kuitenkin myös työnantajilta paljon, mikäli he haluavat kouluttaa ja kasvattaa itselleen tulevaisuuden työntekijöitä. Työnantajien antama palaute kertoo oppilaitosten kielen olevan outoa, termistö ja konseptit eivät ole tuttuja ja itsestään selviä. Yritykset eivät ymmärrä esimerkiksi välttämättä ymmärrä, miten oppisopimus ja koulutussopimus eroavat toistaan.

Työnantajavalmiuksien osalta toimialakohtaiset erot ovat huomattavia, eikä yhtä vastausta voi antaa. Opiskelijan ottaminen työpaikalle on osittain verrattavissa uuden työntekijän perehdytykseen, joten yritykset, joissa

perehdytysprosessi on kunnossa, ovat lähtökohtaisesti valmiimpia vastaanottamaan opiskelijan. Toimintatavoissa on jotain tuttua, ja vaadittava resurssipanostus on tiedostettu yrityksessä. Etenkin pienissä yrityksissä työnantajan halukkuus toisinaan ylittää resurssit. Työnantaja tai yrittäjä tarvitsee lisäksi auttamaan, mutta yrittäjällä itsellään ei välttämättä ole ohjaamiseen tarvittavia resursseja tai osaamista.

Yhteistyö opiskelijoiden ja oppilaitosten kanssa on elinehto tietyille yrityksille, ja jopa ainoa mahdollisuus saada tarvittava työvoima sekä osaaminen. Kun vetovoimaisuus alalle ylipäättään on kysymysmerkki, on oppilaitoksen ja työnantajan tehtävä yhteistyötä pitkäjänteisesti. Ehkä oppilaitoksella ei ole vielä riittävää tukipakettia, joka auttaisi eri tilanteessa olevia työnantajia selviytymään työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ohjaamisesta. Työelämän kanssa tehtävän yhteistyön tulee olla jatkossa tiiviimpää, jotta koulutuksen järjestäjä pystyy koko ajan varmistamaan sen, että oppilaitoksesta varmistuu sellaisia opiskelijoita, jotka täyttävät työelämän vaatimukset.

4.5 Muutos opettajille ja opetukseen

Opettajan ja opettamisen näkökulmasta muutos näkyi ja tuntu kaikista eniten. Reformin toimeenpano leimaantui etenkin oppilaitoksen opetukseen osallistuvan henkilöstön osalta hieman negatiiviseksi, sillä he eivät pystyneet ymmärtämään millaiseen pakonomaiseen tilanteeseen koulutuksen järjestäjä itsessään joutui. Aikuis- ja nuorisopuolen yhdistäminen aiheutti oppilaitoksessa paljon keskustelua, sillä reformin mukaiset muutokset koskettivat enemmän vanhaa nuorisopuolta. Aikuispuolella oli jo aikaisemmin käytössä näyttötutkintomaailman elementtejä, jossa osaamista hyväksiluetaan erilaisilla näytöillä. Nuorten puolella opintojen yksilöllistäminen oli suuri muutos aikaisempaan, jossa yhteishaun kautta tulevat opiskelijat käyvät lähestulkoon saman polun.

Yksi haastateltavista kertoo, että oppilaitoksen prosessien kannalta yksi keskeisistä muutoksista on jatkuva haku, jonka myötä opiskelijat voivat aloittaa opintonsa pitkin vuotta. Tämäkin niin ikään vaati enemmän muutoksia nuorten opetuksen toteuttajilta, sillä aikuispuolella tämänkaltaista joustavuutta

on ollut jo aiemmin. Yksi reformin keskeistä tavoitteista oli mahdollistaa erilaiset yksilölliset opintopolut perinteisen ryhmäkäsityksen rinnalle. Opettajan näkökulmasta on varmasti selvää, onko yhden samassa rytmissä etenevän ryhmän opettaminen kevyempää, kun opetuksen kohdistaminen samanaikaisesti kymmeneen eri vaiheeseen eteneviin yksilöihin.

Haastateltavat toteavat, että leikkausten vaikutukset näkyivät opettamiseen resursoituihin tuntimääriin, jonka pienentäminen toi pelkoa opetuksen laadun heikkenemisestä. Oppilaitokset palkkasivat opettajan rinnalle ammatillisia ohjaajia, joilla ei ollut pedagogista pätevyyttä tai osaamista, mutta olivat kuitenkin oman alansa asiantuntijoita. Oppilaitoksilla ei siis ollut enää varaa pitää kaikkia opetukseen osallistuvia henkilöitä pedagogisesti pätevinä. Uudella palkkarakenteella ja ammatillisilla ohjaajilla saatiin varmistettua se, että opiskelijalla oli käytettävissä opettajan ja ohjaajan aikaa. Alkuun malli sai todella kyseenalaisen vastaanoton ammattiliitoista ja muilta vastaavilta tahoilta, mutta myöhemmin useat ammatilliset oppilaitokset ovat lähteneet monistamaan samanlaista mallia.

4.6 Yrittäjien näkökulma

Näkemyksen laajentamiseksi halusin kuulla myös työnantajien, etenkin yrittäjien, näkemyksen. Haastattelin Suomen Yrittäjien edustajia, jotka olivat perehtyneet aiheeseen erittäin kattavasti. Haastatteluhetkellä Suomen Yrittäjillä on käynnissä opetushallituksen rahoittama viestintähanke, jossa pyritään vahvistamaan ammatillista osaamista yrittäjille, jotta heille tulisi tietoa mistä osaamista voisi hankkia ja mitä osaamista oppilaitokset pystyvät yrityksille tarjoamaan.

Heti alkuun haastateltavat totesivat suomalaisen oppilaitos- ja yritys yhteistyön tilan olevan hyvin alueellinen ja vaihteleva. On tiettyjä aloja ja alueita, jossa yhteistyö toimii yllättävänkin hyvin ja toimijat ovat onnistuneet kehittämään yhteisiä malleja jo pitkälle. Toisaalta on taas alueita, jossa tilanne voi olla hyvin päinvastainen. Yleisesti ottaen kuitenkin oppilaitosten ja yrittäjien välistä yhteistyötä tulee lisätä ja tiivistää kaikilla aloilla ja alueilla - paljon on tehtävää kaikilla. Myös Suomen Yrittäjien erilliset aluejärjestöt refleктоivat jatkuvasti alueen työelämäyhteistyön tilaa, mutta eivät vertailukelpoisesti erilaisten

demografioiden vuoksi. Haastateltavat kuvasivat alueellisissa ilmapiireissä työelämäyhteistyöstä olevan eroavaisuuksia molemminpuolisissa asenteissa, henkilöstön kyvykkyyksissä ja vastaavissa tekijöissä. Alueesta huolimatta oppilaitoksen aktiivisuus on kaikista merkittävin tekijä ja pääsääntöisesti yritykset toivovat oppilaitoksilta vielä enemmän aktiivisuutta, joustavuutta ja vuorovaikutteisuutta.

Suomen Yrittäjien edustajat kertovat kuulevansa pääsääntöisesti paljon palautetta siitä, että oppilaitoksen lähestymisen yrityksiä kohtaan on ollut melko vähäistä. Haastateltavat kuitenkin painottavat molemmin puolista yhteistyötä, joka vaatii kummankin osapuolen avoimuutta ja yhteistä tahtoa. Yritykset ovat välillä arkoja ja tietämättömiä. Viestinnän tulee aina olla kaksisuuntaista. Yritykset saattavat kuitenkin odottaa pientä tönäisyytä ja rohkaisua eteenpäin oppilaitoksen suunnalta.

Oppilaitokset ovat tottuneet panostamaan työelämäyhteistyöhön etenkin suurten työnantajien kanssa, ja pk-yritysten merkityksen, tilanteen ja toimintatapojen ymmärtäminen voi olla vaikeaa. Tilanne kirkastuu ohjauksen resursoinnin näkökulmasta: on luontevaa panostaa suurempiin työnantajiin, jotka saattavat ottaa kerralla 20 oppisopimuskoulutettavaa tai 15 koulutusopimusopiskelijaa ja ohjaus voidaan kohdistaa verrattuna tilanteeseen, jossa onkin 20 pienempää yritystä, jotka pystyvät ottamaan vain yhden opiskelijan kerrallaan.

Suomen Yrittäjien edustajat tunnistivat ja vahvistivat reformin lanseerauksen viestinnällisen epäonnistuneen yrittäjien suuntaan, ja tämän aiheuttaneen vaikutuksia yrityksissä ja työnantajissa. Haastateltavat niin ikään vahvistavat suunnan kääntyneen oikeaan, mutta ”mainehaitan” korjaamiseksi on vielä tehtävä paljon työtä. Yrittäjien tekemän tutkimuksen mukaan voidaan tunnistaa pienten yritysten tiedostavan reformin tavoitteita ja työelämäyhteistyön mahdollisuuksia suurempia yrityksiä heikommin. Voidaan todeta, ettei suurin osa yrityksistä tiedä, mitä ammatillinen koulutus pystyisi tarjoamaan. Viestintää on nyt kehitetty ja lisätty, mutta se tavoittaa edelleen pienen osuuden koko kentästä.

Haastateltavat vastasivat kuulleensa usein tarinoita ammatillisten opiskelijoiden laadun heikentymisestä. Yritykset toivovat työelämäoppimisen painottuvan opinnoissa siihen kohtaan, kun perusasiat olisivat jo hallussa, eikä kouluttamiseen menisi kohtuuttomasti aikaa. Toisinaan yrittäjät ovat liian hyvätahtoisia, eivätkä uskalla myöntää tätä ajoissa ja työelämäyhteistyöstä muodostuu negatiivinen mielikuva, vaikka tapaus olisikin yksittäinen. Jonkin verran yritykset antavat palautetta myös opiskelijoiden yleisistä työelämävalmiuksista, kuten ajanhallinnasta ja kommunikaatiosta, mutta näistä on puhuttu jo vuosia.

Haastateltavat ilmaisivat myös kokevansa opiskelijoiden hakeutuvan lähtökohtaisesti vahvemmin isoille työnantajille. Pienet Pk-yritykset eivät välttämättä kiinnosta, jolloin niihin voikin ohjautua juuri ne opiskelijat, jotka eivät ole saaneet muualta paikkaa. Pieneen yritykseen päätyy opiskelija, joka vaatii eniten tukea, ja edelleen vahvistaa osan työnantajista kokevan opiskelijoiden laadun huonontuneen. Työelämään tulevien opiskelijoiden ääripäät ovat kasvaneet ja negatiiviset kokemukset jäävät paremmin mieleen.

Yrittäjien edustajien haastatteluissa työelämäyhteistyön aktivointiin kaivattiin vastavuoroista aktiivisuutta, sekä lisää rohkeutta puolin ja toisin. Uusien yhteistyökumppanuuksien syntymiseksi tarvitaan lisää ymmärrystä toistensa toiminnasta, ja tämän lisäämiseksi täytyy löytää matalan kynnyksen muotoja päästä tekemisiin.

4.7 Tiivistelmä henkilöhaastatteluista

Lähtökohtana henkilöhaastatteluille oli syventää ymmärrystä reformista ja sen vaikutuksista ja näin toimia tutkimuksen taustatietona. Saatavilla olevien verkkolähteiden perusteella oli haastavaa ymmärtää reformin tosiasiallista merkitystä ja toisaalta muu julkinen kirjoittelu oli sävyltään kriittistä ja negatiivista.

Olin tutkijana laatinut haastattelurungon saatavilla olevan tiedon pohjalta, olettaen reformin myötä työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja työnantajan vastuun ja velvollisuuden kasvaneen dramaattisesti. Haastateltavat kuitenkin kumosivat nopeasti tämän väitteen ja kertoivat, että reformi ymmärrettiin

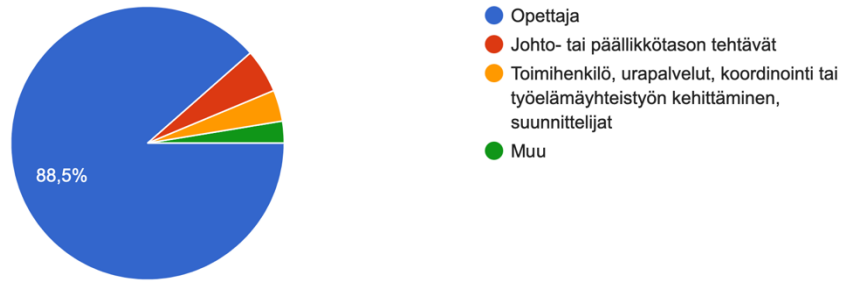
aluksi väärin ja siihen sotkettiin samanaikaisesti tapahtuneita muita koulutukseen liittyviä muutoksia. Haastattelukysymysten nurinkurisesta asetelusta huolimatta alkuperäinen tutkimusongelma osoittautui edelleen validiksi. Haastateltavista yksi keskeisimmistä reformin tuomista haasteista on työntajien tietous ja valmius hyödyntää ammatillisen koulutuksen uudenlaista ja monipuolista tarjontaa. Haastattelujen pohjalta voidaan todeta ammatillisen koulutuksen uudistuksen tuoneen työelämäyhteistyön merkityksen näkyväksi sekä työnantajan että koulutuksenjärjestäjän näkökulmasta.

Haastattelujen rooli primäärisenä taustatietona reformin vaikutuksista oppilaitosten avainhenkilöiden näkökulmasta saavutettiin. Haastattelujen perusteella päädyin myös kohdistamaan tutkimuksen fokuksen oppilaitoksen ja työnantajan väliseen yhteistyöhön ja sen hyödyntämiseen, jättäen näin opiskelijan näkökulman tutkimuksen ulkopuolelle. Reformin tavoitteet ovat kuitenkin mahdollistaneet opiskelijalle paljon erilaisia polkuja ja reittejä tutkinnon suorittamiseksi sekä itse työllistymiseen. Haastattelujen pohjalta näkökulmat työelämäyhteistyön tilasta ja toimenpiteet sen kehittämiseen olivat edelleen yksipuoleisia. Oppilaitoksen avainhenkilöt perustelivat lähes jokaista vastaustaan uudella rahoitusmallilla tai oppilaitoksen pienillä resursseilla. Ovatko oppilaitokset ymmärtäneet paikallisia työnantajia riittävästi ja toisaalta ovatko työntajat ymmärtäneet reformin luomia mahdollisuuksista ja työelämäyhteistyön merkitystä työvoiman saatavuuden ja osaamisen varmistamiseksi?

5 KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET JA ANALYSOINTI

Tulosten toisessa osiossa esitetään kyselytutkimuksen vastaukset ja tulokset. Kyselyyn saatiin yhteensä 540 vastausta. Vastaajat valikoituivat satunnaisesti laajojen sähköpostikyselyiden kautta, mutta oppilaitoksen henkilökunta sitoutui vahvasti jakamaan kyselyä myös organisaation sisällä (kuva 4). Vastaajista 88,5 % määrittivät itsensä opettajiksi ja loput vastaajista jakautuivat aika tasaisesti johto- ja päällikkötason tehtävien, toimihenkilöiden (ura- ja rekrytointipalvelut) sekä muiden henkilöiden kesken.

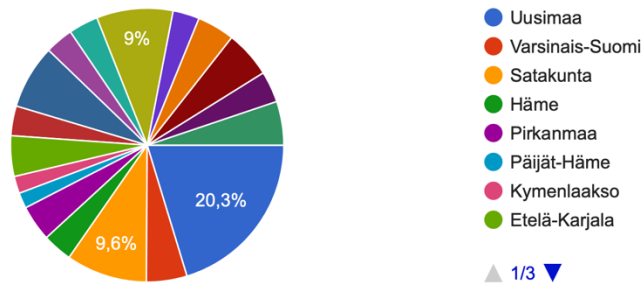
Asema oppilaitoksessa
541 vastausta



Kuva 4, Vastanneiden asema oppilaitoksessa

Vastaajat jakautuivat maantieteellisesti erittäin laajasti siten, että jokaisesta maakunnasta löytyi useampi vastaaja (kuva 5). Maakuntien vastausprosentit jakautuivat keskenään hyvin samanlaisesti, vaikka tietysti Uusimaa erottautui hieman muita suurempana alueena vastaajien maantieteellisen sijainnin perusteella.

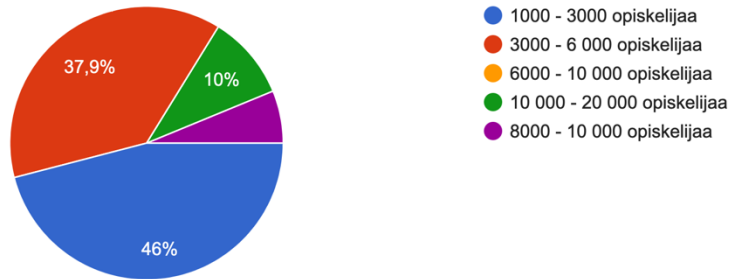
Oppilaitoksen maantieteellinen sijainti
542 vastausta



Kuva 5, Vastanneiden maantieteellinen sijainti

Vastaajat määrittivät kyselylomakkeessa myös oppilaitoksen koon (kuva 6) opiskelijamäärällä mitattuna. Kyselyyn saatiin kiitettävästi vastauksia erilaisista oppilaitoksista. Vastaukset ovat linjassa suomalaisten oppilaitosten oppilaitosmäärien kanssa, mutta osa vastanneista on saattanut korostaa pienintä mahdollista vaihtoehtoa ajatteleamalla oman oppilaitoksensa yksittäistä yksikköä tai toimipistettä.

Oppilaitoksen koko
531 vastausta



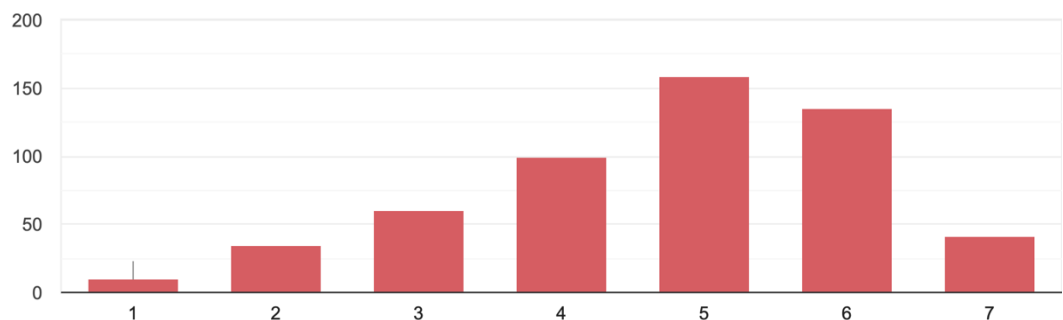
Kuva 6, Oppilaitoksen koko

5.1 Työelämäyhteistyö oppilaitoksen sisällä

Työelämäyhteistyön kehittämisen kannalta merkittävässä kysymyksessä selvitettiin oppilaitoksen omaa näkemystä siitä, panostetaanko oppilaitoksessa tällä hetkellä tarpeeksi työelämäyhteistyön kehittämiseen (kuva 7). Yli 62 %:n mielestä oppilaitoksessa panostetaan riittävästi työelämä- ja yritys yhteistyön kehittämiseen. Muut vastaukset painottuivat keskitasolle ja vastaajista vain noin 8 % on vahvasti eri mieltä.

Tutkimuksen vastausten analysoinnissa on merkityksellistä huomioida se, että tutkimukseen vastanneista oppilaitoksen edustajista 88 % määrittivät itsensä opettajaksi, joten vastaukset saattavat poiketa koulutusjohdon tai erityisesti oppilaitoksessa ura-rekrytointityötä tekevien henkilöiden vastauksesta.

Oppilaitoksessani panostetaan riittävästi työelämä- ja yritys yhteistyöhön ja niiden kehittämiseen?
540 vastausta

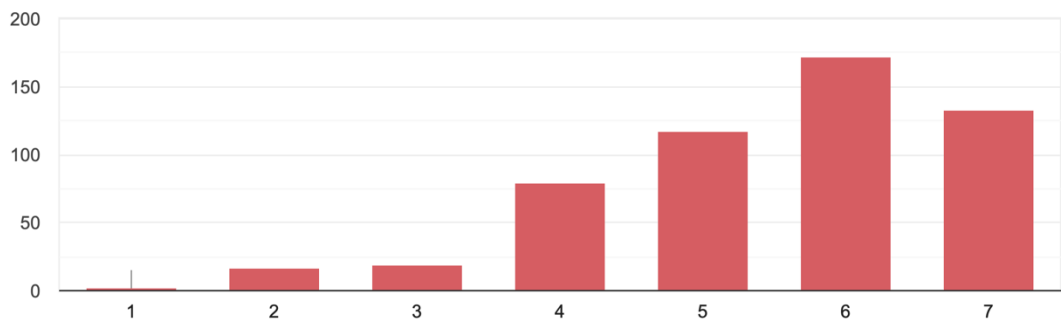


Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 7, Oppilaitoksessani panostetaan riittävästi työelämä- ja yritys yhteistyöhön ja niiden kehittämiseen. (Oppilaitoksien vastaus)

Yli 78 % vastanneista määritteli työelämäyhteistyön laadussa olevan selviä eroja koulutusalojen sisällä (kuva 8). Työelämäyhteistyön laatutason vaihtelua toimialojen kesken selittää toimialojen erilainen luonne, jossa työelämäyhteistyön järjestäminen on luontevampaa tietyillä toimialoilla tai niiden parissa yhteistyötä on tehty jo pidemmän aikaan. Oppilaitokset eivät hyödynnä työelämäyhteistyötä riittävän monialaisesti eri koulutusalojen kesken. Jos esimerkiksi autokorjaamon kanssa tehdään yhteistyötä mekaanikko-opiskelijoiden kanssa, yhteistyötä ei osata laajentaa autokorjaamon toimistoon liiketaloudellisesta näkökulmasta. Reformin myötä laatuksiteerit ovat aiempaa suuremmissa roolissa, joten oppilaitoksen pitäisi pystyä kehittämään jatkossa työelämäyhteistyötä tasalaatuisemmaksi eri koulutusalojen kesken.

Työelämä- ja yritys yhteistyön laadussa on selviä eroja eri koulutusalojen sisällä.
539 vastausta



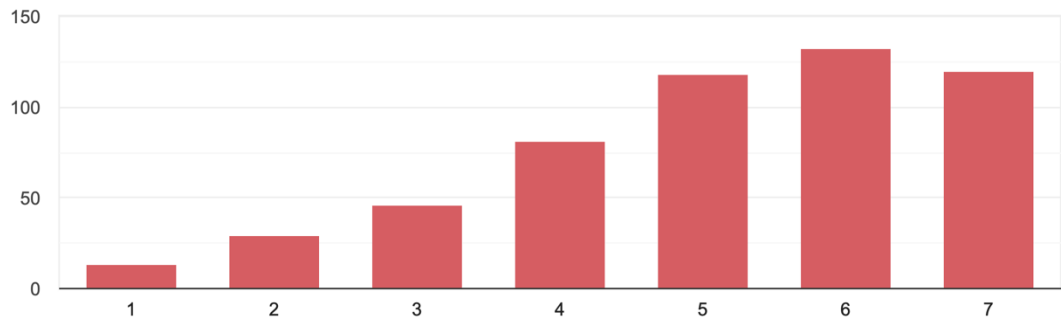
Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 8, Työelämä- ja yritys yhteistyön laadussa on selviä eroja eri koulutusalojen sisällä. (Oppilaitoksien vastaus)

Yritykset vaativat tänä päivänä oppilaitoksilta etenkin ketteriä ja joustavia vaihtoehtoja. Oppilaitokset ovat kehittäneet tarjoamansa hyvin laajaksi ja monipuoliseksi, mutta tuotteistamisen ja myymisen kanssa koetaan haasteita, ja tarjonta ei aina löydä tarpeen luo. Oppilaitokset kokevat, että työpaikalla tapahtuva oppiminen on lisääntynyt koulutusreformin myötä (kuva 9).

Yritysyhteistyö ja työpaikalla tapahtuva oppiminen on lisääntynyt ammattillisen koulutusreformin myötä.

539 vastausta



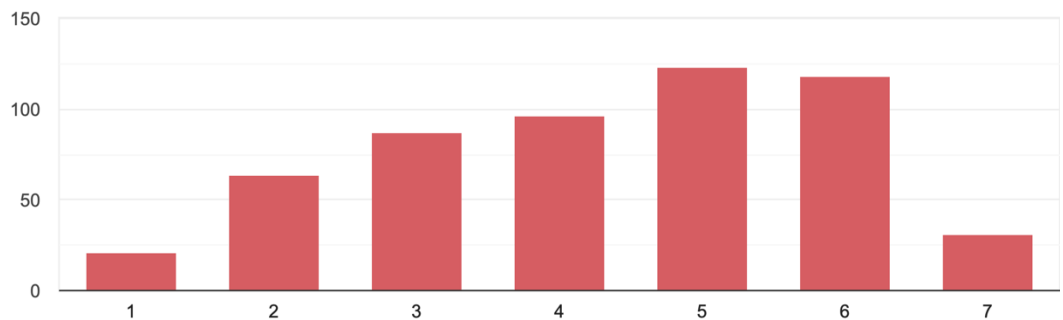
Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 9, Yritysyhteistyö ja työpaikalla tapahtuva oppiminen on lisääntynyt ammattillisen koulutusreformin myötä. (Oppilaitoksien vastaus)

Ero oppilaitoksen ja työnantajien edustajien kokemuksessa opiskelijoiden työllistymiseen keskittymisestä on merkittävä. Oppilaitoksen edustajista 50,6 % vastasi oppilaitoksen keskittyvän riittävästi opiskelijoiden työllistymiseen opintojen aikana ja loppuvaiheessa (kuva 10). Työnantajista vain 24,5 % oli samaa mieltä väitteen kanssa (kuva 11).

Oppilaitoksessa keskitytään tällä hetkellä tarpeeksi opiskelijan työllistymiseen tähtääviin toimiin opintojen aikana tai niiden loppuvaiheessa?

540 vastausta

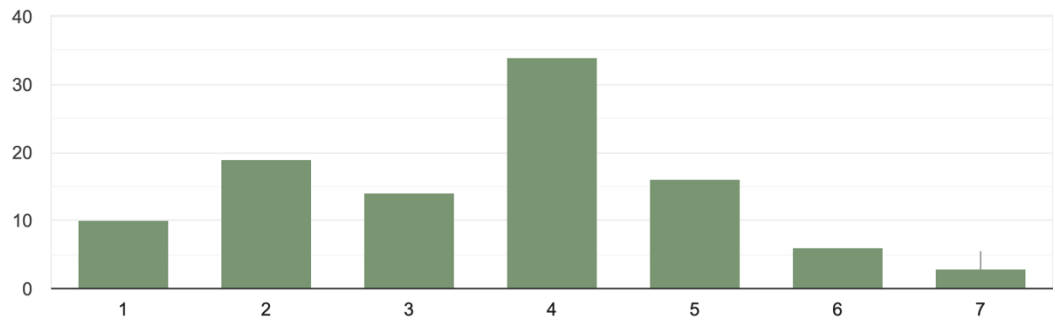


Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 10, Oppilaitoksessa keskitytään tällä hetkellä tarpeeksi opiskelijan työllistymiseen tähtääviin toimiin opintojen aikana tai niiden loppuvaiheessa. (Oppilaitoksien vastaus)

Oppilaitoksessa keskitytään tällä hetkellä tarpeeksi opiskelijan työllistymiseen tähtääviin toimiin opintojen aikana tai niiden loppuvaiheessa?

102 vastausta



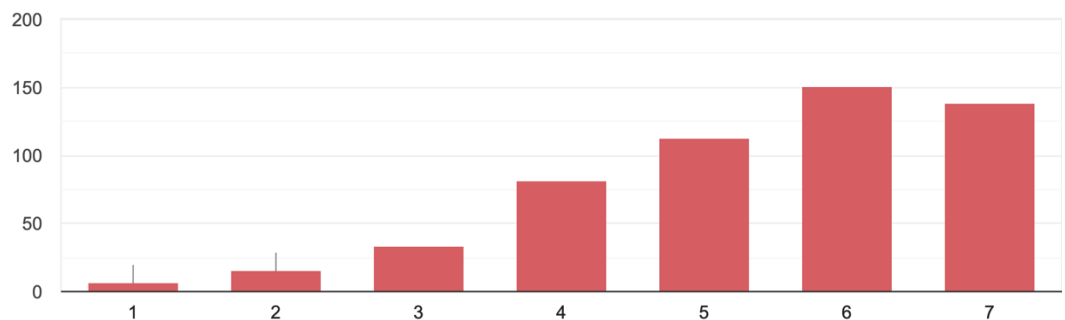
Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 11, Oppilaitoksessa keskitytään tällä hetkellä tarpeeksi opiskelijan työllistymiseen tähtääviin toimiin opintojen aikana tai niiden loppuvaiheessa. (Työnantajien vastaus)

Oppilaitosten vastaajista 74,5 % vastasi työnantajien vastuun lisääntyneen viimeisen kolmen vuoden aikana (kuva 12). Myös työnantajavastaajista 61,8 % koki työnantajien vastuun lisääntyneen (kuva 13).

Työnantajien ja yritysten vastuu on lisääntynyt opiskelijan työelämäjaksoilla viimeisen kolmen vuoden aikana.

540 vastausta

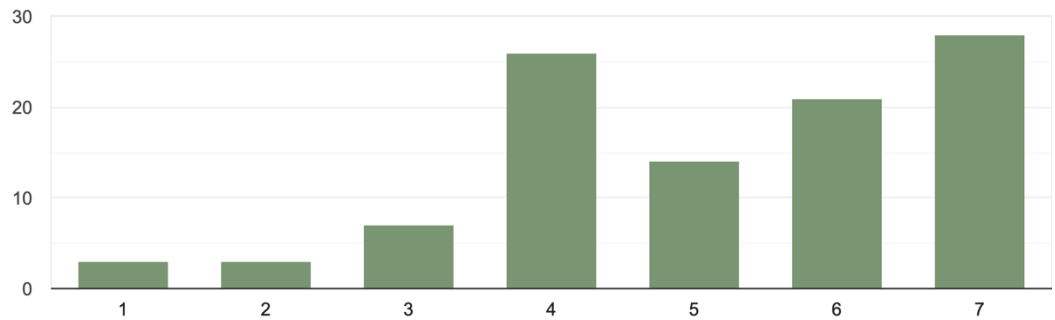


Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 12, Työnantajien ja yritysten vastuu on lisääntynyt opiskelijan työelämäjaksoilla viimeisen kolmen vuoden aikana. (Oppilaitoksien vastaus)

Työnantajien ja yritysten vastuu on lisääntynyt opiskelijan työelämäjaksoilla viimeisen kolmen vuoden aikana.

102 vastausta



Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 13, Työnantajien ja yritysten vastuu on lisääntynyt opiskelijan työelämäjaksoilla viimeisen kolmen vuoden aikana. (Työnantajien vastaus)

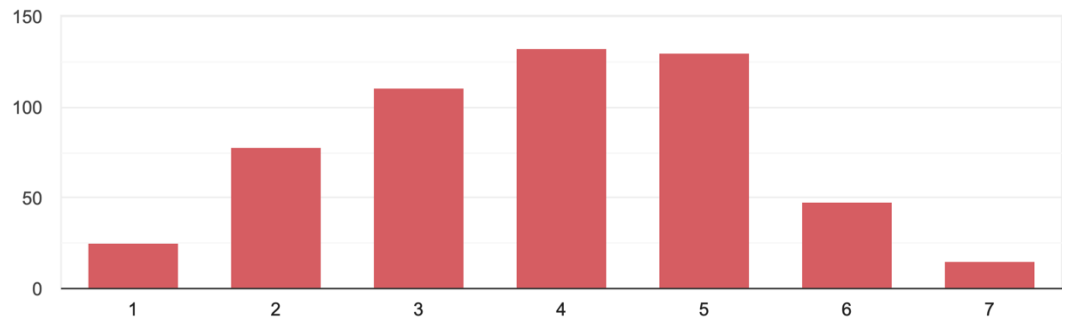
Vastaukset ovat linjassaan keskenään, mutta haastatteluissa oppilaitoksen henkilökunta eikä työnantajat osanneet täysin määrittää mitä vastuun kasvaminen on käytännössä tarkoittanut.

5.2 Työelämäyhteistyön tuotteistaminen ja tunnettuus

Oppilaitoksen vastausten perusteella noin puolet vastaajista (49,9 %) näkee oppilaitoksen onnistuneen palveluiden tuotteistamisen kiinnostavaksi ja ymmärrettäväksi kokonaisuudeksi (kuva 14). Yritysten vastausten perusteella kuitenkin vain 23,5 % vastaajista kokee oppilaitoksen tuotteistamisen onnistuneen (kuva 15). Tämä nousi esiin myös haastatteluissa. Puolet oppilaitoksen henkilöstöstä ei usko täysin omaan tuotteeseensa ja vain vajaa neljäsosa työnantajista ymmärtää oppilaitoksen tarjontaa. Vastaus on tutkimuksen kannalta merkittävä ja tukee myös muita kyseissä tutkimuksessa esiintyneitä vastauksia. Haastatteluissa oppilaitoksista suurin osa puhui aktiivisuudesta ja työelämäyhteistyön määrästä. Vain harvat kyseenalaistivat työelämäyhteistyön laadun tuotteiden ja tuotteistamisen näkökulmasta

Yritys- ja työelämäyhteistyö oppilaitoksen kanssa on onnistuttu tuotteistamaan yrityksiä kiinnostavaksi ja ymmärrettäväksi kokonaisuudeksi?

539 vastausta

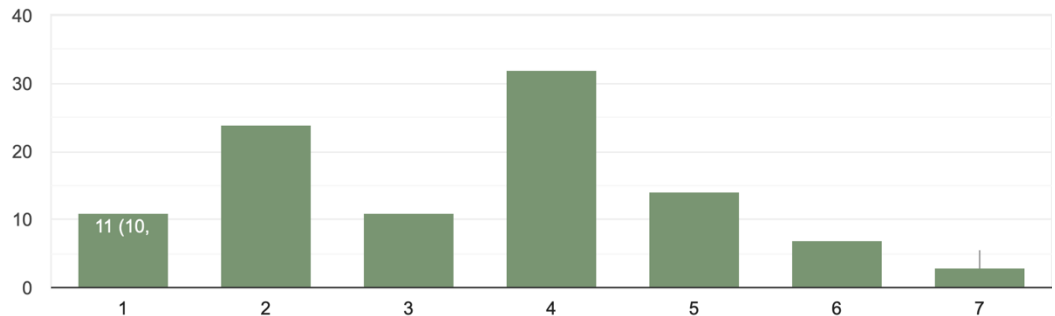


Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 14, Yritys- ja työelämäyhteistyö oppilaitoksen kanssa on onnistuttu tuotteistamaan yrityksiä kiinnostavaksi ja ymmärrettäväksi kokonaisuudeksi. (Oppilaitoksien vastaus)

Yritysyhteistyö oppilaitoksen kanssa on onnistuttu tuotteistamaan yrityksiä kiinnostavaksi ja ymmärrettäväksi kokonaisuudeksi?

102 vastausta



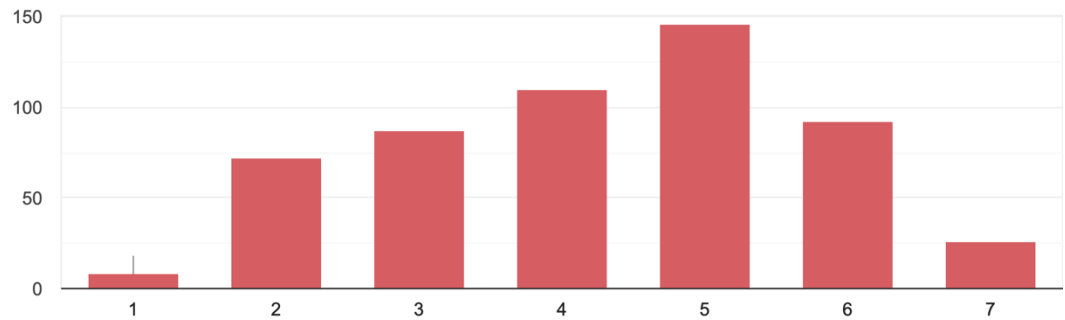
Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 15, Yritys- ja työelämäyhteistyö oppilaitoksen kanssa on onnistuttu tuotteistamaan yrityksiä kiinnostavaksi ja ymmärrettäväksi kokonaisuudeksi. (Työnantajien vastaus)

48.8 % oppilaitosten vastaajista uskoi työelämän myös tiedostavan oppilaitoksen tarjonnan riittävän hyvin (kuva 16). Yritysvastaajista taas reilu 80 % vastasi tunnistavansa paikalliset oppilaitokset ja tuntevansa heidän tarjoaman (kuva 17). Eroa voisi selittää, että oppilaitos ajattelee, ettei työnantajalla ole tuoreinta tietoisuutta siitä, kuinka monipuolinen oppilaitoksen tarjonta tällä hetkellä on.

Paikalliset yritykset ja työnantajat tuntevat oppilaitoksemme yritys- työelämäyhteistyön muodot riittävän hyvin.

541 vastausta

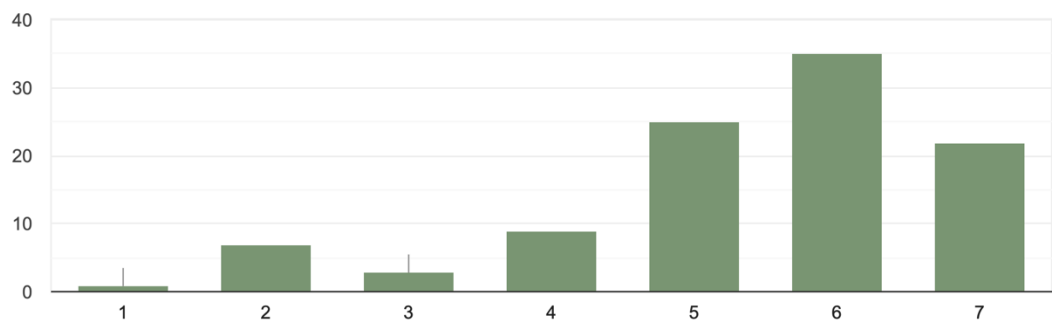


Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 16, Paikalliset yritykset ja työnantajat tuntevat oppilaitoksemme yritys- ja työelämäyhteistyön muodot riittävän hyvin. (Oppilaitoksien vastaus)

Tiedän yrityksemme toiminta-alueella sijaitsevat oppilaitokset nimeltä ja tunnen heidän tarjonnan?

102 vastausta



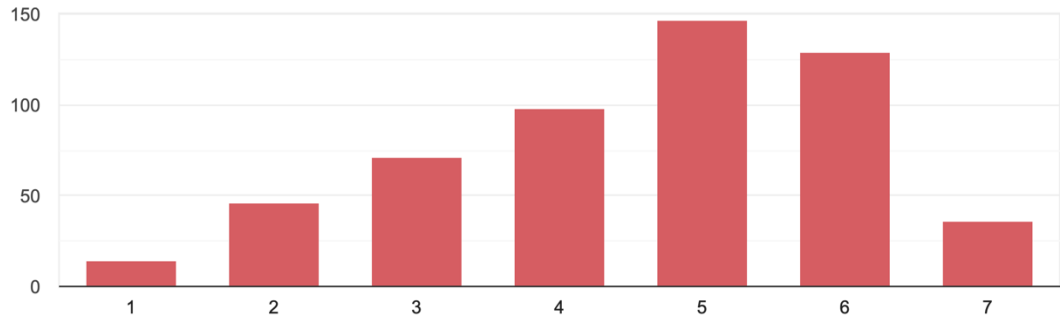
Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 17, Tiedän yrityksemme toiminta-alueella sijaitsevat oppilaitokset nimeltä ja tunnen heidän tarjontansa. (Työnantajien vastaus)

Oppilaitosten vastaajista 57,7 % vastasi oppilaitoksen tavoittavan paikallisen työelämän riittävän hyvin. Muut vastaukset asettautuivat vahvasti asteikon keskelle, eikä äärimmäisen negatiivisia vastauksia ollut monta. (kuva 18.)

Oppilaitos tavoittaa paikallisen työelämän tällä hetkellä riittävän hyvin?

541 vastausta



Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 18, Oppilaitos tavoittaa paikallisen työelämän tällä hetkellä riittävän hyvin? (Oppilaitoksien vastaus)

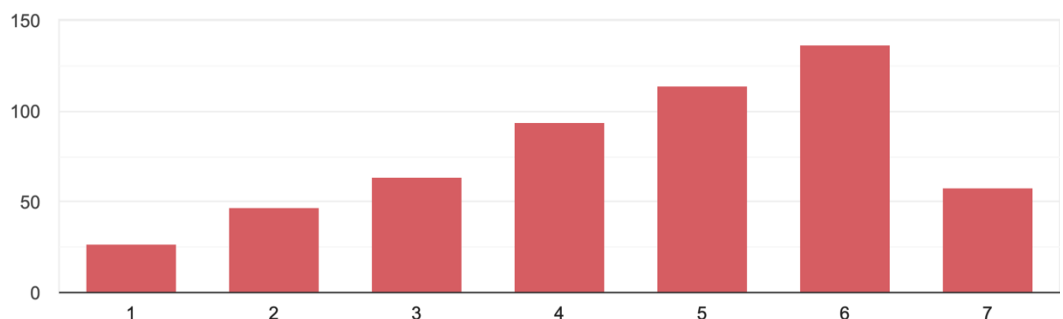
5.3 Opettajat ja henkilökunta osana työelämäyhteistyötä

Oppilaitosten vastaajista 57,2 % kokee työelämäsuhteiden henkilöityvän liikaan yksittäiseen opettajaan tai henkilökunnan jäseneseen (kuva 19).

Aikaisemmista haastatteluista selviää, että useat pidempiaikaiset opettajat saattavat nähdä yritys-suhteet omana henkilökohtaisena omaisuutena, eikä halua jakaa niitä suotuisasti yhteisesti muun oppilaitoksen käyttöön.

Työelämä- ja yritys-yhteistyö on henkilöitynyt liikaa oppilaitoksessa tiettyihin henkilöihin tai tiettyjen henkilöiden varaan.

541 vastausta



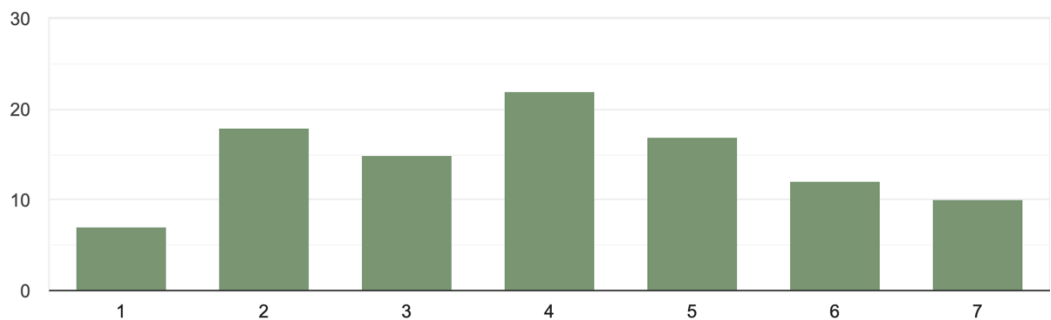
Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 19, Työelämä- ja yritys-yhteistyö on henkilöitynyt liikaa oppilaitoksessa tiettyihin henkilöihin tai tiettyjen henkilöiden varaan. (Oppilaitoksien vastaus)

Yrityksen vastauksista 38,6 % pitää työelämäyhteistyötä henkilöityneenä liikaa tietyille henkilölle tai henkilöille yrityksen sisällä (kuva 20). Eri foorumeissa on viime aikoina esitetty paljon näkemyksiä siitä, kuinka työelämäyhteistyön tulisi näkyä kokonaisvaltaisemmin yrityksen sisällä.

Oppilaitosyhteistyö on henkilöitynyt meillä liikaa tiettyihin henkilöihin tai tiettyjen henkilöiden varaan.

101 vastausta



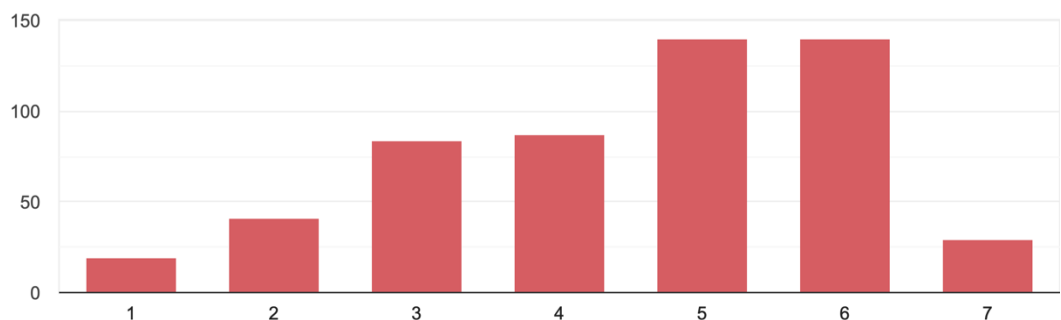
Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 20, Oppilaitosyhteistyö on henkilöitynyt meillä liikaa tiettyihin henkilöihin tai tiettyjen henkilöiden varaan. (Työnantajien vastaus)

Oppilaitoksen vastanneista 57,2 % uskoo työelämäyhteistyötä tekevien henkilöiden tuntevan yrityselämää riittävällä tasolla (kuva 21). Aikaisemmissa haastatteluissa oppilaitoksen henkilöstön motivaatiota pidettiin yhtenä tärkeimpänä tekijänä työelämäyhteistyössä onnistumiselle.

Yritys- ja työelämäyhteistyötä oppilaitoksessa tekevät henkilöt tuntevat yritysten arjen sekä siihen liittyvät haasteet riittävän tarkasti.

540 vastausta



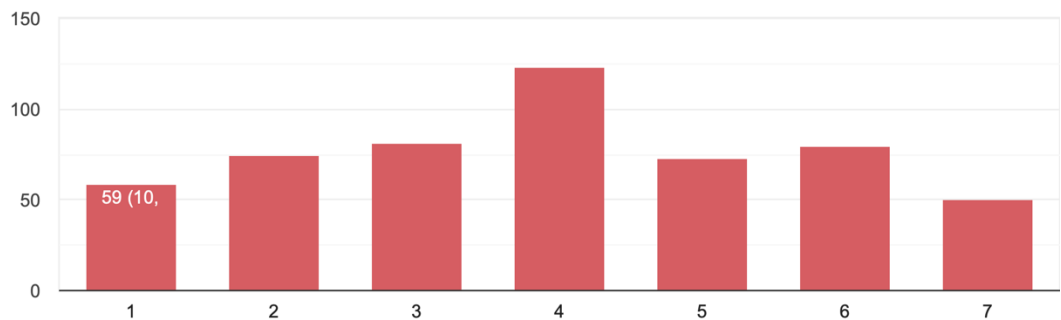
Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 21, Yritys- ja työelämäyhteistyötä oppilaitoksessa tekevät henkilöt tuntevat yritysten arjen sekä siihen liittyvät haasteet riittävän tarkasti. (Oppilaitoksien vastaus)

Oppilaitosten vastaajista 37,5 % arvioi ei pedagogisen henkilöstön lisääntyvän oppilaitoksissa, ja 22,7 % asettui asteikon puolivälille (kuva 22). Vahvan substanssiosaamisen omaavien ammatillisten ohjaajien määrä lisääntyi oppilaitoksissa rahoitusmallin ja leikkauksien seurauksena. Ei pedagogiset opettajat ovat ja niiden tulevaisuus on nostattanut paljon keskustelua ja mielipiteitä.

Vahvan substanssiosaamisen omaavien, ei pedagogisesti pätevien opettajien / henkilöstön määrä tulee lisääntymään oppilaitoksissa tulevaisuudessa.

541 vastausta



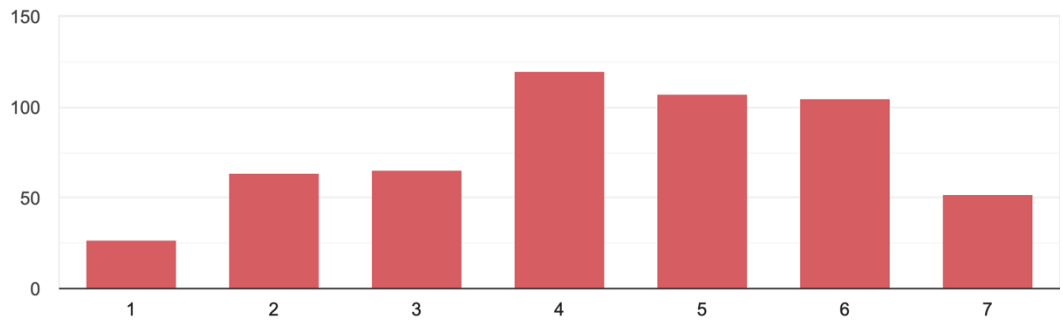
Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 22, Vahvan substanssiosaamisen omaavien, ei pedagogisesti pätevien opettajien / henkilöstön määrä tulee lisääntymään oppilaitoksissa tulevaisuudessa. (Oppilaitoksien vastaus)

Oppilaitosten vastaajista 48,8 % näkee oppilaitoksen onnistuneen nimeämään yritys- ja työelämäyhteistyöhön motivoituneet henkilöt kehittämään työelämäyhteistyötä (kuva 23). Työnantajista vain 28,7 % vastasi oppilaitoksen onnistuneen nimeämään motivoituneet henkilöt kehittämään työelämäyhteistyötä (kuva 24).

Oppilaitos on nimennyt yritys- ja työelämäyhteistyöhön motivoituneet henkilöt kehittämään työelämäyhteistyötä yrityksen kanssa.

540 vastausta

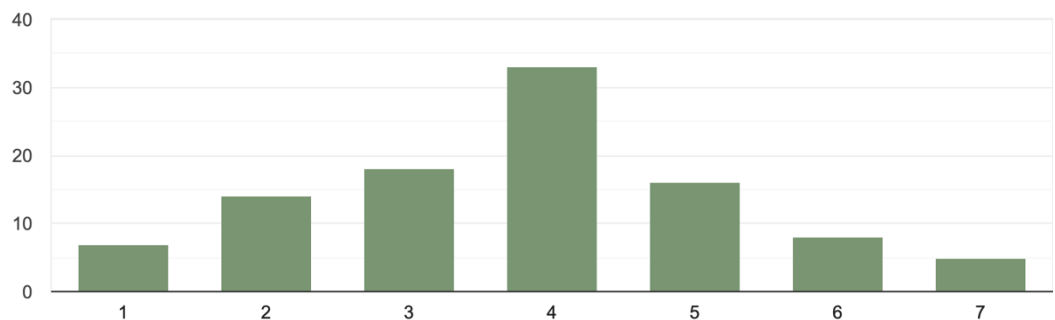


Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 23, Oppilaitos on nimennyt yritys- ja työelämäyhteistyöhön motivoituneet henkilöt kehittämään työelämäyhteistyötä yrityksen kanssa. (Oppilaitoksien vastaus)

Oppilaitos on nimennyt yritys- ja työelämäyhteistyöhön motivoituneet henkilöt kehittämään työelämäyhteistyötä yrityksen kanssa.

101 vastausta

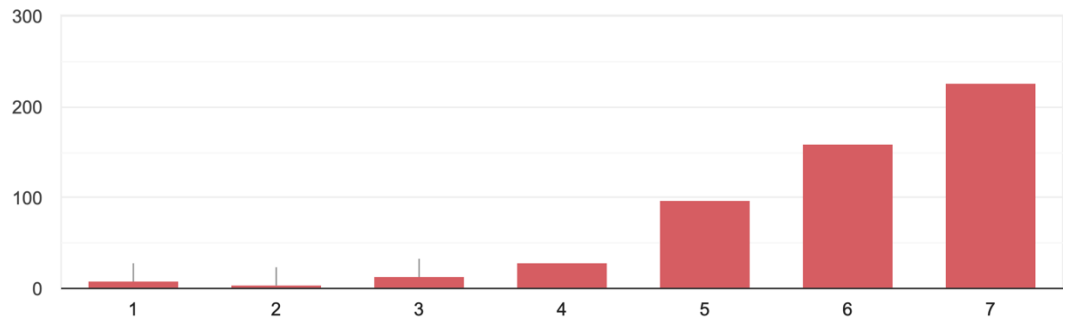


Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 24, Oppilaitos on nimennyt yritys- ja työelämäyhteistyöhön motivoituneet henkilöt kehittämään työelämäyhteistyötä yrityksen kanssa. (Työnantajien vastaus)

Liki 90 % oppilaitosten vastaajista ajattelee opettajien työelämäosaamisen ja työelämään tutustumisen vaativan lisäpanostusta (kuva 25). Aikaisemmissa haastatteluissa opettajien työelämäosaaminen nähtiin erittäin merkittävänä menestystekijänä.

Opettajien työelämäosaamiseen ja työelämään tutustumiseen tulisi panostaa nykyistä enemmän?
539 vastausta



Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 25, Opettajien työelämäosaamiseen ja työelämään tutustumiseen tulisi panostaa nykyistä enemmän. (Oppilaitoksien vastaus)

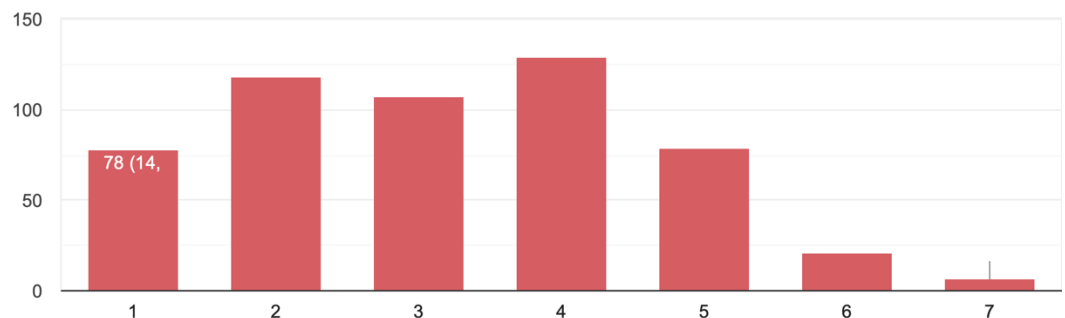
Haastatteluissa oppilaitokset ovat myös myöntäneet heikkoudeksi henkilökunnan haluamattomuuden osallistua erilaisiin opettajille tarkoitettuihin työelämäjaksoille. Jos opettaja ei säännöllisesti päivitä omaa osaamistaan ja käsitystään työelämästä, jää opetus ja tekemisen tavat helposti jälkeen trendistä ja yritysten tavasta tehdä työtä.

5.4 Työelämäyhteistyön laatutekijät

Oppilaitosten vastaajista 19,9 % mielsi työelämäjaksoille siirtyvien opiskelijoiden osaamisen parantuneen, suurin osa oli väitteen kanssa eri mieltä (kuva 26). Työnantajista vain 14,1 % näkee laadun parantuneen, ja kolmasosa vastasi asteikon keskivaiheille (kuva 27).

Mielestäni työelämäjaksoille siirtyvien opiskelijoiden osaaminen on keskimääräisesti parantunut viimeisen kolmen vuoden aikana.

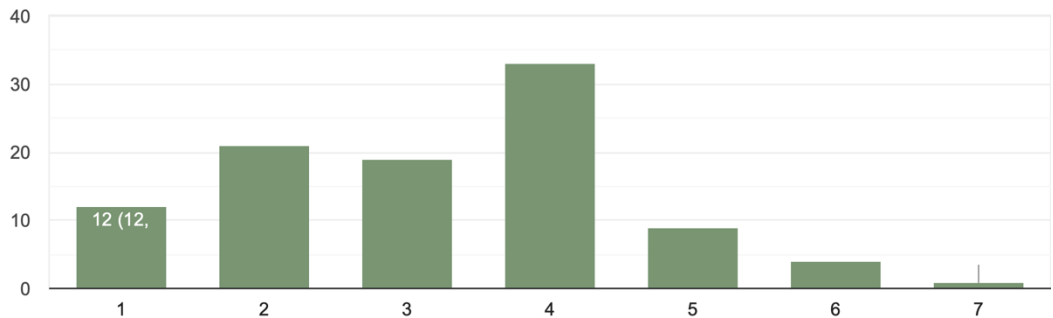
539 vastausta



Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 26, Mielestäni työelämäjaksolle siirtyvien opiskelijoiden osaaminen on keskimääräisesti parantunut viimeisen kolmen vuoden aikana. (Oppilaitoksien vastaus)

Opiskelijoiden laatu ja ammatilliset valmiudet ovat parantuneet viimeisen kolmen vuoden aikana.
99 vastausta

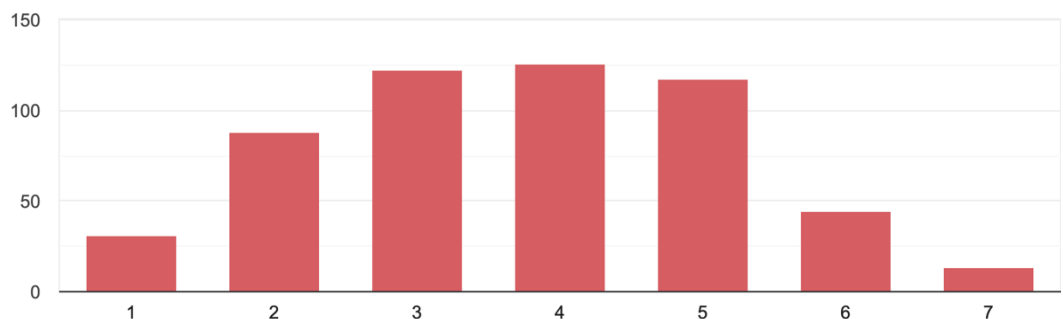


Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 27, Opiskelijoiden laatu ja ammatilliset valmiudet ovat parantuneet viimeisen kolmen vuoden aikana. (Työnantajien vastaus)

Yleisistä työelämävalmiuksista ja niiden riittävydestä työelämäjaksolle siirtymisen yhteydessä kysyttäessä oppilaitoksen edustajista suurin osa koki taidot riittämättömiksi. Vastaukset painottuivat vahvasti asteikon keskelle, 32,1 % koki taidot riittäviksi (kuva 28). Työnantajista vain 23,6 % pitää opiskelijoiden työelämävalmiuksia riittävinä (kuva 29).

Opiskelijoilla on keskimäärin riittävät työelämävalmiudet työelämäjaksolle siirtymisen yhteydessä.
541 vastausta

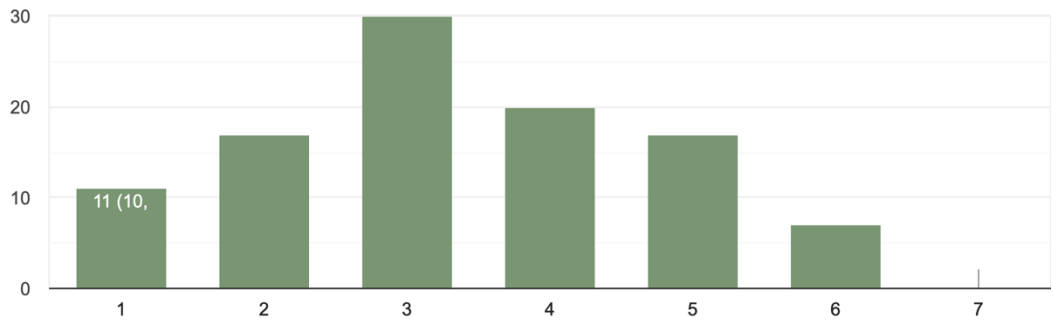


Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 28, Opiskelijoilla on keskimäärin riittävät työelämävalmiudet työelämäjaksolle siirtymisen yhteydessä. (Oppilaitoksien vastaus)

Opiskelijoilla on keskimäärin riittävät työelämävalmiudet työelämäjaksoille siirtymisen yhteydessä.

102 vastausta



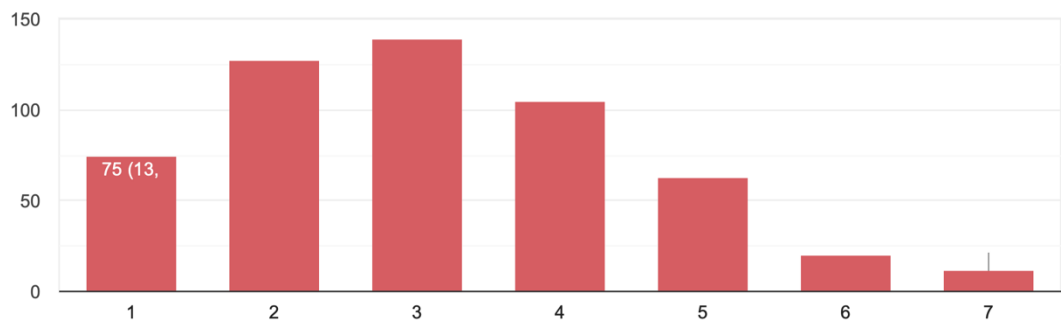
Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 29, Opiskelijoilla on keskimäärin riittävät työelämävalmiudet työelämäjaksoille siirtymisen yhteydessä. (Työnantajien vastaus)

Oppilaitosten vastaajista vain 17,5 % näkee työpaikoilla olevan valmiuksia ottaa nykyistä enemmän vastuuta työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta (kuva 30). Työnantajista sen sijaan 50,1 % oli sitä mieltä, että työnantajalla olisi valmiuksia ottaa nykyistä enemmän vastuuta opiskelijan työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta (kuva 31).

Työnantajilla on riittävät valmiudet ottaa enemmän vastuuta työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta.

541 vastausta

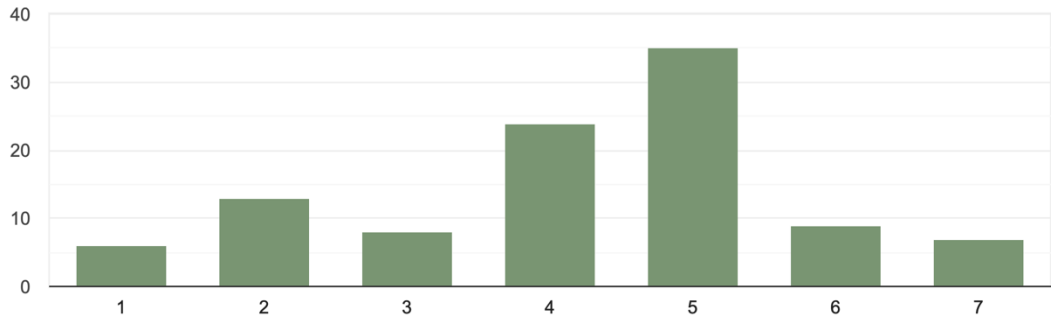


Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 30, Työnantajilla on riittävät valmiudet ottaa enemmän vastuuta työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta. (Oppilaitoksien vastaus)

Työnantajilla on riittävät valmiudet ottaa enemmän vastuuta työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta.

102 vastausta



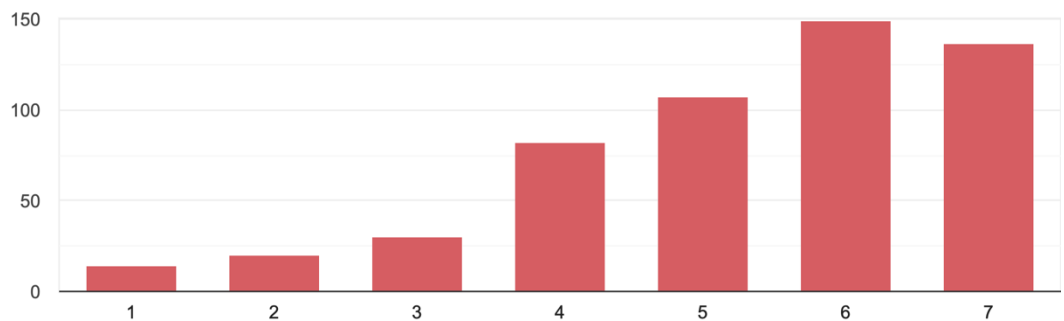
Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 31, Työnantajilla on riittävät valmiudet ottaa enemmän vastuuta työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta. (Työnantajien vastaus)

72,6 % oppilaitoksen vastaajista uskoi työnantajan kaipaavan enemmän oppilaitoksen läsnäoloa työelämäjaksojen aikana (kuva 32). Noin puolet työnantajista vastasi työnantajien kaipaavan enemmän oppilaitoksen läsnäoloa (kuva 33).

Työelämä kaipaa enemmän oppilaitoksen tai opettajan läsnäoloa työelämäjakson aikana.

539 vastausta

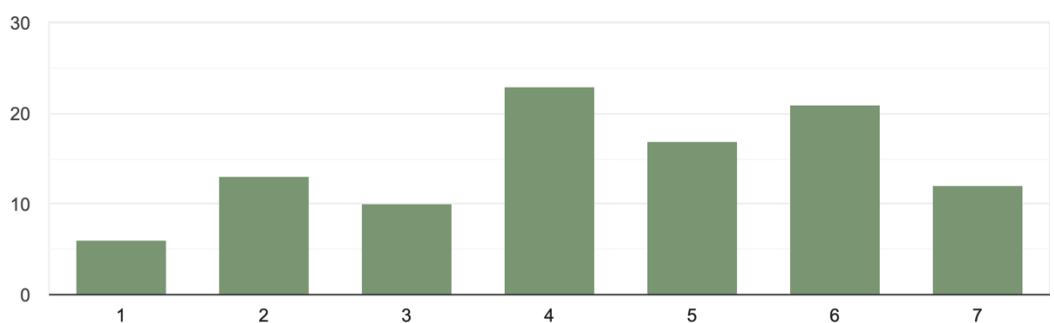


Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 32, Työelämä kaipaa enemmän oppilaitoksen tai opettajat läsnäoloa työelämäjakson aikana. (Oppilaitoksien vastaus)

Työelämä kaipaa enemmän oppilaitoksen tai opettajan läsnäoloa työelämäjakson aikana.

102 vastausta



Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

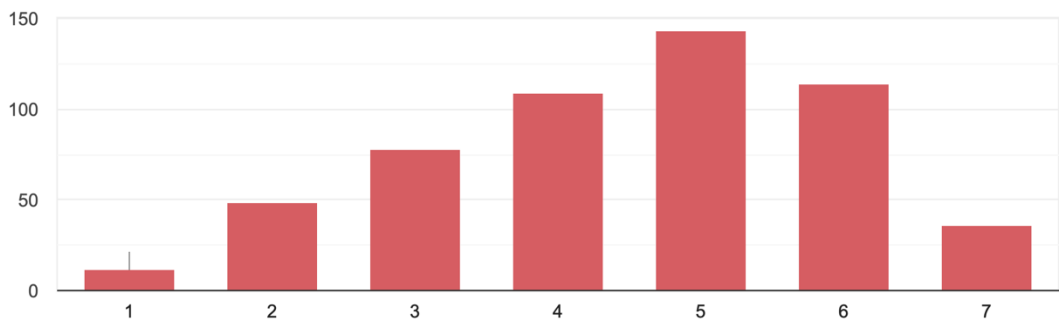
Kuva 33, Työelämä kaipaa enemmän oppilaitoksen tai opettajat läsnäoloa työemäjakson aikana. (Työnantajien vastaus)

5.5 Aktiivisuus ja aloitteellisuus työelämäyhteistyössä

Oppilaitoksen vastaajista 54,2 % koki oppilaitoksen olevan tarpeeksi aktiivinen osapuoli työelämäyhteistyön kehittymiselle (kuva 34). Työnantajien vastaukset painottuivat sen sijaan asteikon alkupäähän, vain 34,3 % vastaajista katsoo oppilaitoksen olleen riittävän aktiivinen osapuoli työelämäyhteistyön kehittämiseksi (kuva 35).

Oppilaitos on tällä hetkellä riittävän aktiivinen osapuoli työelämän suuntaan yritys- ja työelämäyhteistyön kehittämiseksi.

541 vastausta

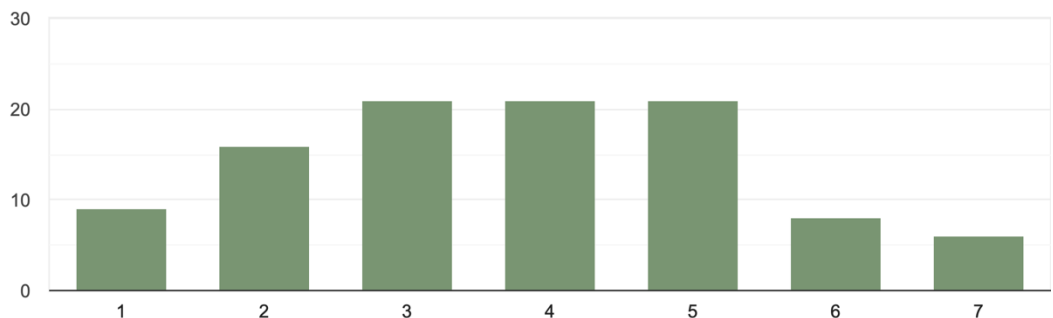


Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 34, Oppilaitos on tällä hetkellä riittävän aktiivinen osapuoli työelämän suuntaan yritys- ja työelämäyhteistyön kehittämiseksi. (Oppilaitoksien vastaus)

Oppilaitos on riittävän aktiivinen osapuoli työelämän suuntaan yritys- ja työelämäyhteistyön kehittämiseksi.

102 vastausta



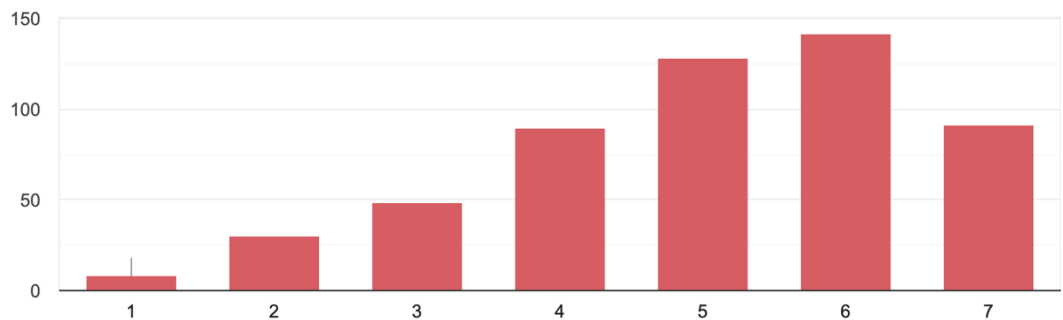
Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 35, Oppilaitos on tällä hetkellä riittävän aktiivinen osapuoli työelämän suuntaan yritys- ja työelämäyhteistyön kehittämiseksi. (Työnantajien vastaus)

Oppilaitoksen vastausten perusteella 67,1 % vastaajista uskoo yritysten tekevän enemmän yhteistyötä, mikäli se olisi helpompaa ja yksinkertaisempaan (kuva 36). Samoin uskoi 69,3 % työnantajavastaajista (kuva 37).

Yritykset tekisivät enemmän yhteistyötä oppilaitosten kanssa, mikäli se olisi helpompaa ja yksinkertaisempaa.

538 vastausta

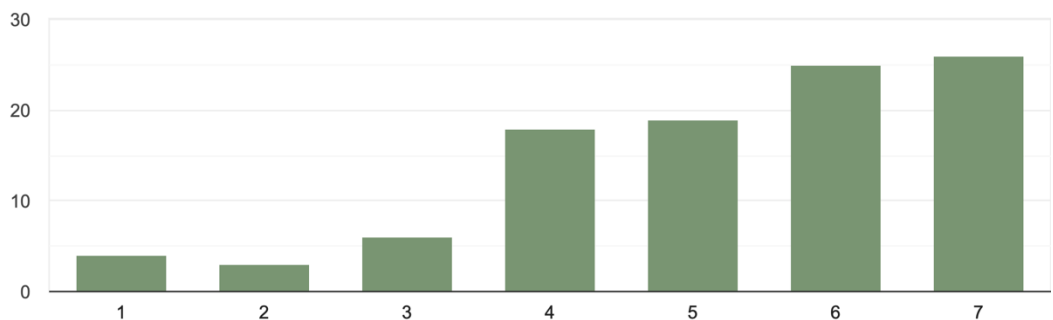


Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 36, Yritykset tekisivät enemmän yhteistyötä oppilaitosten kanssa, mikäli se olisi helpompaa ja yksinkertaisempaa. (Oppilaitoksien vastaus)

Yritykset tekisivät enemmän yhteistyötä oppilaitosten kanssa, mikäli se olisi helpompaa ja yksinkertaisempaa.

101 vastausta



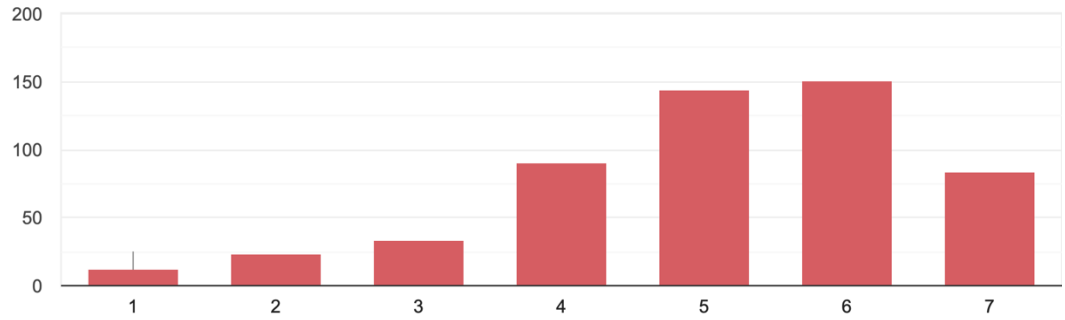
Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 37, Yritykset tekisivät enemmän yhteistyötä oppilaitosten kanssa, mikäli se olisi helpompaa ja yksinkertaisempaa. (Työnantajien vastaus)

Oppilaitosten vastaajista (70,3 %) sekä työnantajien vastaajista (69,6 %) kokivat, että yritysten tulisi olla aktiivisempia työelämäyhteistyössä (kuva 38, kuva 39).

Yritysten tulisi olla aktiivisempia oppilaitosyhteistyössä.

540 vastausta



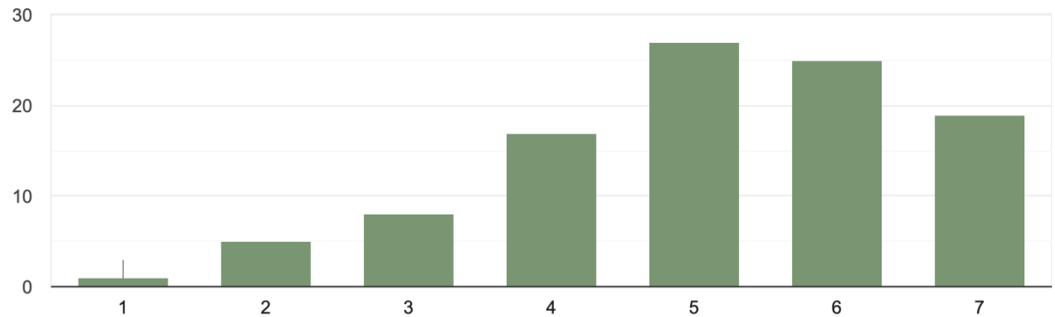
Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 38, Yritysten tulisi olla aktiivisempia oppilaitosyhteistyössä.

(Oppilaitoksien vastaus)

Yritysten ja työnantajien tulisi olla aktiivisempia oppilaitosyhteistyössä.

102 vastausta



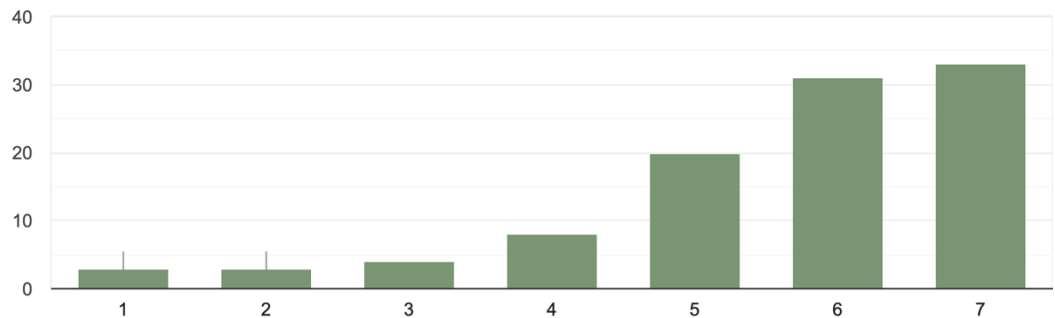
Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 39, Yrityksien ja työnantajien tulisi olla aktiivisempia oppilaitosyhteistyössä. (Työnantajien vastaus)

Kuitenkin myös 82,4 % työnantajista vastasi, että he tekisivät enemmän yhteistyötä oppilaitoksen kanssa, mikäli oppilaitos sitä ehdottaisi (kuva 40).

Tekisimme nykyistä enemmän oppilaitosyhteistyötä jos oppilaitos sitä ehdottaisi

102 vastausta



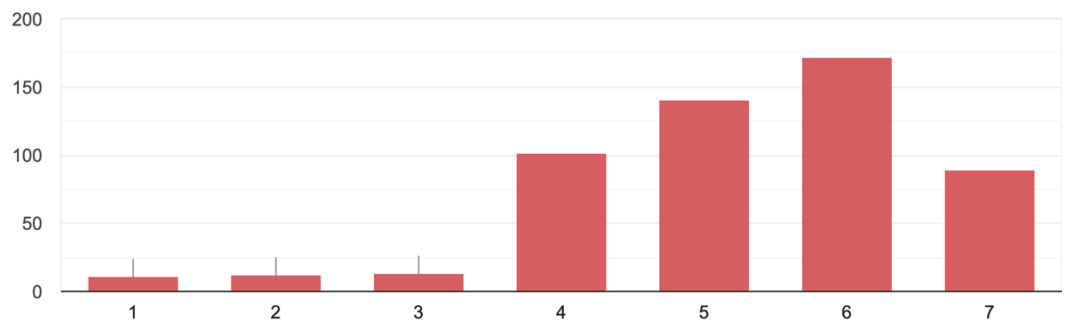
Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 40, Tekisimme nykyistä enemmän oppilaitosyhteistyötä, jos oppilaitos sitä ehdottaisi. (Työnantajien vastaus)

5.6 Työelämäyhteistyö tulevaisuudessa

74,5 % oppilaitoksen edustajista vastasi uskovansa työelämäyhteistyön merkityksen kasvavan tulevaisuudessa (kuva 41). Myös työnantajista 70,6 % uskoo työelämäyhteistyön lisääntyvän seuraavan kolmen vuoden kuluessa (kuva 42).

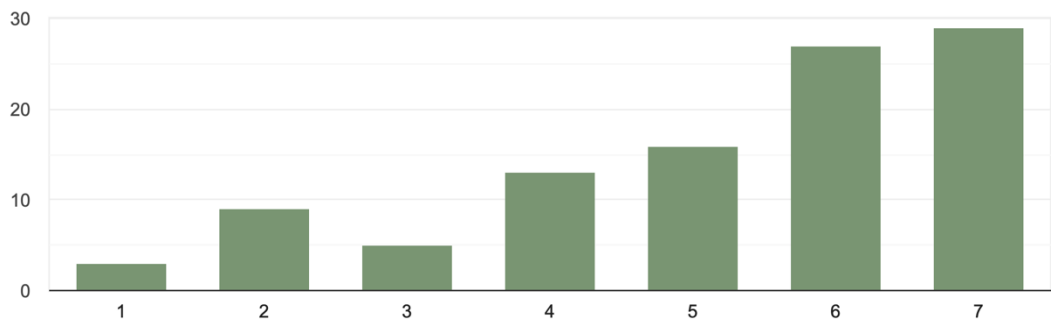
Oppilaitosyhteistyön merkitys tulee kasvamaan seuraavan kolmen vuoden kuluttua?
540 vastausta



Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 41, Oppilaitosyhteistyön merkitys tulee kasvamaan seuraavan kolmen vuoden kuluttua. (Oppilaitoksien vastaus)

Yrityksien ja työntajien kiinnostus oppilaitoksia kohtaan tulee kasvamaan seuraavan kolmen vuoden aikana?
102 vastausta



Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

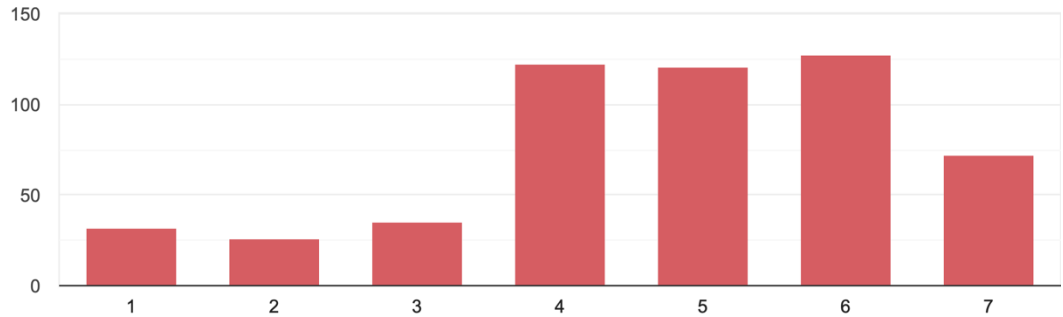
Kuva 42, Yrityksien ja työntajien kiinnostus oppilaitoksia kohtaan tulee kasvamaan seuraavan kolmen vuoden aikana. (Työntajien vastaus)

Oppilaitoksen vastaajista 59,8 % uskoo oppilaitoksen muuttuvan tulevaisuudessa enemmän näyttöperusteiseksi. Vastaajista kuitenkin 22,8 %

antoi vastaukseksi asteikon keskimmäisen en osaa sanoa vaihtoehdon. (kuva 43.)

Oppilaitoksen tulee muuttumaan tulevaisuudessa enemmän näyttöperusteiseksi.

535 vastausta



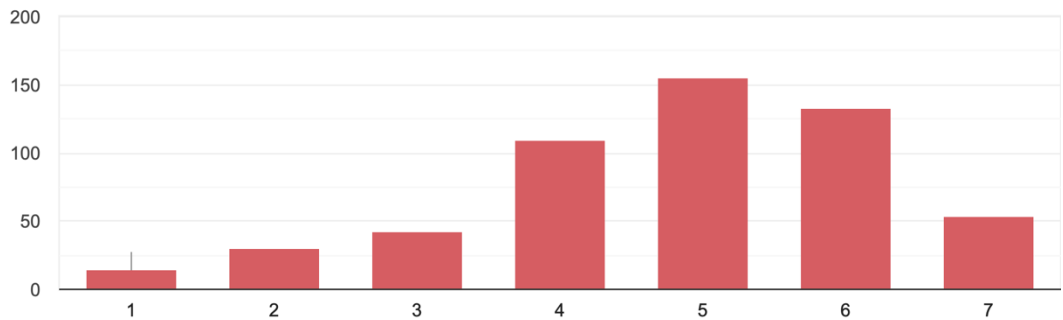
Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 43, Oppilaitoksen tulee muuttumaan tulevaisuudessa enemmän näyttöperusteiseksi. (Oppilaitoksien vastaus)

Oppilaitosten vastaajista 63,5 % uskoo opiskelijoiden kiinnittyvänsä ensimmäiseen työpaikkaansa jo opintojen aikana työelämäyhteistyön seurauksena (kuva 44).

Uskon opiskelijoiden kiinnittyvän tulevaisuudessa ensimmäiseen työpaikkaansa vahvemmin opintojen aikana oppilaitosyhteistyön tuloksena?

539 vastausta



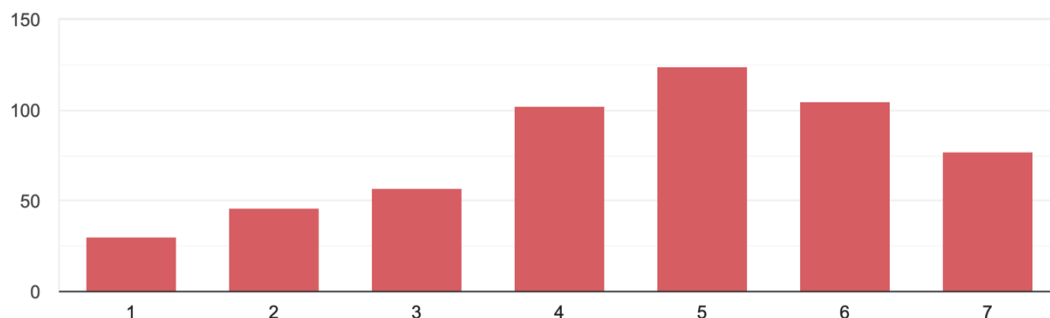
Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 44, Uskon opiskelijoiden kiinnittyvän tulevaisuudessa ensimmäiseen työpaikkaansa vahvemmin opintojen aikana oppilaitosyhteistyön tuloksena (Oppilaitoksien vastaus)

56,5 % oppilaitosten vastaajista pitää todennäköisenä vapaa-ajan- ja harrastustoimien hyväksiluvun mahdollisuutta tulevaisuudessa (kuva 45).

Pidän todennäköisenä, että opiskelijat voivat hyväksilukea tulevaisuudessa vahvemmin myös omia vapaa-ajan- ja harrastustoimia osana opintojaan.

541 vastausta



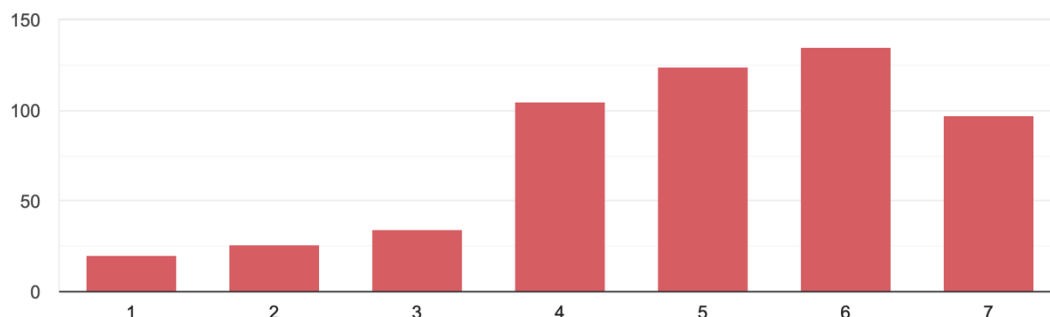
Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 45, Pidän todennäköisenä, että opiskelijat voivat hyväksilukea tulevaisuudessa vahvemmin myös omia vapaa-ajan ja harrastustoimia osana opintojaan. (Oppilaitoksien vastaus)

Oppilaitoksen vastaajista 65,8 % kokee oppilaitoksen tarvitsevan enemmän valtakunnallista yhteisiä malleja työelämäyhteistyön koordinoinnille (kuva 46).

Oppilaitokset tarvitsevat enemmän valtakunnallisia yhteisiä malleja yritys yhteistyön koordinoinnille.

541 vastausta



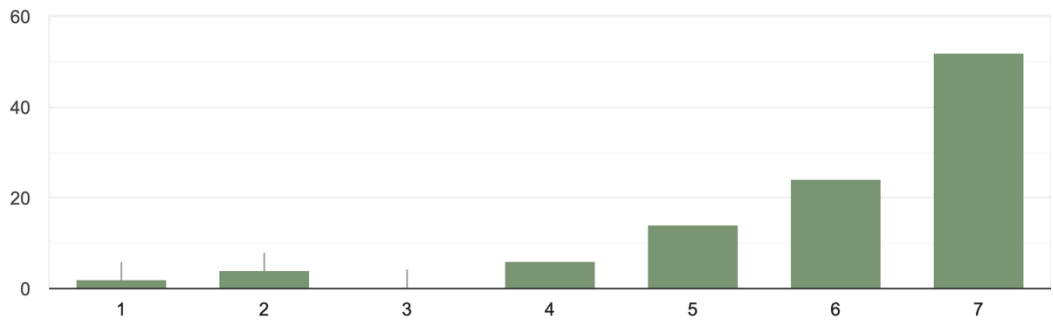
Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 46, Oppilaitokset tarvitsevat enemmän valtakunnallisia yhteisiä malleja yritys yhteistyön koordinoinnille. (Oppilaitoksien vastaus)

Työnantajista 88,2 % tunnistaa tarpeen yhteiskehittämiselle yritysten ja oppilaitosten kanssa (kuva 47).

Yritysten ja oppilaitosten tulisi mielestäni kehittää yhdessä malleja eri oppilaitosyhteistyön muodoille ja tavoille?

102 vastausta



Vastausvaihtoehdot: 1: Täysin eri mieltä – 7: Täysin samaa mieltä

Kuva 47, Yritysten ja oppilaitosten tulisi mielestäni kehittää yhdessä malleja eri oppilaitosyhteistyön muodoille ja tavoille. (Työnantajien vastaus)

6 TUTKIMUKSEN ANALYSOINTI AMMATILLISEN KOULUTUKSEN ASIAANTUNTIJOIDEN KANSSA

Tulosten kolmas osio pitää sisällään raportin keskustelutilaisuudesta, joka järjestettiin yhdessä kuuden ammatillisen koulutuksen järjestäjän kanssa. Keskusteluun osallistui kuusi ammatillisen koulutuksen asiantuntijaa sekä yksi yrittäjäjärjestön edustaja. Asiantuntijat työskentelivät oppilaitoksissa titteleillä, koulutusjohtaja, yhteyspäällikkö, työelämäpalvelupäällikkö, yritys- ja elinvoimapalveluiden johtaja ja yrityspalvelupäällikkö. Paneelikeskustelu järjestettiin tutkimuksen tulosten valmistumisen jälkeen ja sen tarkoituksena oli kerätä tutkimuksessa esille nousseita näkökulmia ja käsitellä niitä yhdessä asiantuntijajoukon kanssa niin, että oppilaitokset pystyisivät hyödyntämään paremmin tutkimuksen tuloksia oman toiminnan kehittämisessä. Yhdessä asiantuntijoiden kanssa haettiin erilaisia selityksiä tuloksille sekä pyrittiin tunnistamaan mahdollisia taustalla vaikuttavia trendejä ja ilmiöitä. Tilaisuus järjestettiin 17.2.2021 poikkeuksellisesti videopuheluna, sillä valitseva epidemiatilanne ei sallinut tapaamisen järjestämistä kasvokkain. Paneelikeskustelu kesti yhteensä kaksi tuntia.

Paneelikeskustelu käynnistyi ytimekkäästi tutkimuksen ensimmäisen kysymyksen käsittelyllä, jossa kysyttiin ”Ajatteletko jonkin toisen oppilaitoksen onnistuneen huomattavasti paremmin yritys-työelämäyhteistyön

kehittämisessä?”. Osallistujat jakoivat yhteisesti mielipiteen osaamisen jakamisen oppilaitoksissa kasvaneen selkeästi viime vuosina ja nykyisin olevan sallittua ajatella toisten olevan tietyissä asioissa pidemmällä kuin toisten. Eräs haastateltavista kertoo oppilaitosten kesken vallitsevasta positiivisesta jakamisen kulttuurista. ”Oppilaitokset ovat hyvin verkostoituneita ja valmiita jakamaan osaamista keskenään. Erilaiset yhteishankkeet ovat lisääntyneet viime vuosien aikana ja osoittaneet, että yhteistyötä pitäisi tehdä entistä enemmän. On sanomattakin selvää, että oppilaitokset ovat luontaisesti keskittyneet eri teemoihin, eikä kokonaisuudet ole aina yhtä suuret tai samanlaiset. Siksi oppilaitokset ovatkin jakaneet omia positiivisia ja negatiivisia kokemuksia keskenään. Kun toinen on jonkin palvelun kehittämisessä pidemmällä kuin toinen, on fiksuinta benchmarkata toisen oppilaitoksen tuloksia ja saavutuksia. Oppilaitokset konsultoivat usein toisiaan esimerkiksi järjestelmähankinnoista tai oppilaitoksen henkilöstön roolituksissa.”

6.1 Onko työpaikoilla tapahtunut oppiminen lisääntynyt reformin myötä?

Ammatillisen reformin keskeisenä tavoitteena oli muokata ammatillista koulutusta vastaamaan enemmän työelämän tarpeita ja vaatimuksia. Työelämän ja osaaminen nopean kehitysvauhdin vuoksi reformi painottui asetuksillaan etenkin työelämässä tapahtuvan oppimisen lisäämiseen. Kyselytutkimuksen perusteella suuri osa vastaajista kokivat työelämässä tapahtuvan oppimisen lisääntyneen reformin myötä. Yksi paneelin osallistujista on tulokseen tyytyväinen, sillä vastaus korreloi täysin nykyistä lainsäädäntöä ja reformin tavoitteita.

Tutkimuksen vastausten mukaisesti asiantuntijat tunnistavat työelämään siirtyneiden opiskelijoiden laadun, joka ei ole välttämättä kummankaan osapuolen mielestä viime vuosina parantunut. Hänen mukaansa on hyvä pohtia sitä, kuinka hyvin oppilaitoksissa ollaan tietoisia yrityksissä tapahtuvasta kehityksestä ja ennen kaikkea osaamisen tarpeista, jota eri toimialojen yrityksissä ja työnantajilla tällä hetkellä on. Tiiviissä yhteistyössä ja yhdessä tekemisessä lienee vastaus.

Tutkimuksesta on hieno nähdä usean oppilaitoksen alkaneen panostamaan työelämäyhteistyöhön. Yksi haastateltavista korostaa, miten kyselyn vastausten mukaan myös työnantajat kokivat työelämäyhteistyön lisääntyneen reformin myötä. Oikeansuuntaista kasvua on tapahtunut reformin alkuvaiheen ikävästä kirjoittelusta huolimatta. Usein työnantajat kuitenkin toivovat oppilaitokselta enemmän läsnäoloa ja yhteyttä työpaikalla tapahtuvan oppimisen aikana.

6.2 Kohtaanto-ongelma työmarkkinoilla

Työnantajan, opiskelijan ja oppilaitoksen kohtaanto-ongelmasta on puhuttu laajasti ja asiantuntijakeskustelussa pohdittiin yritysten tarpeiden ja oppilaitoksen tarjonnan kohtaamisen muutoksista viimeisen viiden vuoden aikana. Osallistujat näkevät ongelma olevan edelleen ikävästi todellinen, vaikka eteenpäin onkin menty.

Nykyiset rahoitusmallit eivät kannusta oppilaitosta tarjoamaan pienempiä kokonaisuuksia, joita työnantajat niin ikään taas haluaisivat. Yritykset esittävät toiveita tarvelähtöisestä ja räätälöidystä täydennyskoulutuksesta, mutta tällaisen tutkintoon tähtäämättömän koulutuksen rahoitus on onnetonta eikä toiveisiin pystytä vastaamaan. Asiantuntijat peräänkuuluttavat uusia malleja ja toteutustapoja tutkintotavoitteisen koulutuksen rinnalle, jotka mahdollistaisivat tarkempien koulutusten järjestämisen esimerkiksi nykyisen henkilöstön osaamisen päivittämiseksi tai henkilöstön työssä pysyvyyteen vaikuttamiseksi.

Kohtaanto-ongelmia on tunnistettu myös oppilaitoksen tarjoaman ja työelämän kielivaatimusten osalta, jota työperäinen maahanmuutto on vauhdittanut. Oppilaitokset ovat tunnistaneet tarpeen palvella työvoiman tarpeessa olevia yrityksiä, mutta rekrytoitu työvoima puhuu työkielenä vain englantia. Oppilaitoksilla ei ole tällä hetkellä alueellisesti riittävän kattavasti lupia tutkintojen järjestämiseen englannin kielellä, vaikka työnantajan työkieli olisikin englanti ja suomi. Tällöin yritys haluaa kouluttaa henkilöstöä englannin kielellä, mutta oppilaitokset eivät pysty tähän reagoimaan.

Keskustelussa nostettiin esiin Suomen Yrittäjien vuonna 2018 toteuttaman yrittäjägallupin tulos, jossa todettiin oppilaitoksen tunnettavuuden heikenneen korrelaatioissa yrityksen koon kanssa: mitä pienempään yritys, sitä huonommin oppilaitoksen tarjoamat mahdollisuudet tiedettiin. Tarjonnan ja kohtaamisen haasteet eivät liity pelkästään rahoitus- tai tutkintoinstrumenttien ympärille. Yksi merkittävistä haasteista ovat erilaiset laatukysymykset; muuttuvatko ja kehittyvätkö henkilöstön osaaminen ja oppimisympäristöt samassa tahdissa kuin työelämä?

Osaamisen kehittämisen ja tarjonnan tarvelähtöisyyden näkökulmasta pitää pystyä jatkossa vahvistamaan oppilaitoksen roolia osana paikallista ja alueellista yhteistyöverkostoa esimerkiksi kuntien, kehitysyhtiöiden ja muun elinkeinoelämän kanssa. Työvoiman saatavuuteen liittyvät haasteet ovat edelleen todellisia valtakunnallisesti, mutta ilmiön sisällä on suuria alueellisia eroja. Vastatakseen ja ratkaistakseen alueellisiin kohtaanto-ongelmiin, tulee yhteistyötä vahvistaa ja monipuolistaa kokonaisvaltaisen kuvan muodostumiseksi. Oppimisympäristöjen ja osaamisen pysyminen nopeasti kehittyvän työelämän vauhdissa vaatii niin investointeja kuin aktiivista toimijuutta. Laitteisto- ja teknologiahankintoja on useammassa esimerkissä toteutettu yhteishankintana tiiviin työelämäyhteistyön merkeissä. Syntyneitä oppimisympäristöä käytetään niin uusien osaajien koulutuksessa, kuin yrityksen henkilöstön osaamisen ylläpitoon ja lisäkoulutukseen.

Työelämäyhteistyön mahdollisuuksia ja alueellisen roolin vahvistamista on siis tunnustettu ja hyödynnetykin. Haastateltavat haluavat kuitenkin painottaa opiskelijan edun olevan oppilaitoksen ensisijainen prioriteetti. Panostamalla lähitulevaisuudessa etenkin opiskelijoiden uraohjaukseen ja työllistymiseen voidaan saada aikaan merkittäviä vaikutuksia niin alueellisesti kuin valtakunnallisestikin. Myös työvoiman saatavuudessa on kasvava kohtaanto-ongelma. Pienenevät ikäluokat ja osaamisen vanheneminen eri toimialoilla haastaa työvoiman saatavuutta. Opiskelun suoritusaikojen lyhentämisellä ja vapaa-ajalla syntyneen osaamisen tunnustamisella pystyttäisiin mahdollisesti tuottamaan entistä nopeammin osaajia täsmällisesti työelämän tarpeisiin. Yhteenvetona osallistujat uskovat, että kolmen vuoden päästä etenkin

oppilaitoksissa on paljon uusia erilaisia innovatiivisia oppimisympäristöjä, jotka mahdollistavat työelämäyhteistyön kehittämistä ja tuovat oppilaitoksia ja työntekijöitä enemmän yhteen.

6.3 Opettajien työelämäosaaminen

Opetushenkilökunnan osaaminen ja työelämäntuntemus on pääsääntöisesti riittävällä tasolla, mutta vaihtelevaa. Osa opettajista tekee yhteistyötä yritysten kanssa hyvin aktiivisesti, kun taas toisilla paikallisen yrityselämän tuntemus ja kontaktit eivät ole riittävällä tasolla. Oppilaitoksen sisällä syntyy helposti hajontaa. Oppilaitoksessa tulisi olla työelämäyhteistyön kehittämisessä ”pioneeri”, joka osaisi myös ennakoida yrityksen tulevia tarpeita ja tunnistaa oppilaitoksen mahdollisuuksia tukea yrityksen toimintaa.

Opettajien työelämäjaksot ja työelämäosaaminen ovat kriittinen osa työelämäyhteistyön kehittämisen kokonaisuutta. Olisi toivottavaa, että opettajat näkisivät työelämäjaksot oman ammattitaidon ylläpitämisen kannalta tärkeäksi ja menisi työelämäjaksoille edes yhdeksi päiväksi.

6.4 Työelämäyhteistyön tuotteistaminen ja konseptointi

Osallistujat jakoivat muutamia esimerkkejä työelämäyhteistyön tuotteistamisesta. Osa oppilaitoksista painotti yhteistyömahdollisuuksien selkeää listaamista, kun taas toiset oppilaitokset näkivät kontaktihenkilön erityisen tärkeänä. Työnantajilla tulisi olla mahdollisimman matala kynnyksellä yhteyttä oppilaitoksiin, ja viestinnällisiä haasteita on yhä taklattavana. Isojen yritysten kanssa viesti on saatu perille ja yhteistyö toimii, mutta pienten yritysten kohdalla yhteistyömahdollisuuksista ja tarjoamasta viestiminen ei toimi. Ja pieniä yrityksiä on Suomessa valtaosa.

Kokemukset summaavat työelämäyhteistyön olevan helppoa ja toimivaa, jos vain tietää mitä pyytää. ”Ehkä tässä kohtaa puhumme juuri siitä tuotteistamisesta.” osallistuja toteaa. Tarjonnan selkiyttäminen ja ostamisen helpottaminen korostuu etenkin pienten yritysten kohdalla. Oppilaitoksen

täytyy kyetä tunnistamaan yrityksen tarpeita aktiivisesti, sillä yrityksissä niitä ei välttämättä osata sanoittaa tai edes tunnistaa. Myös toteutuneiden esimerkkien tuominen työnantajien tietoisuuteen voisi toimia tehokkaasti hyötyjen viestimisen välineenä.

Kyselyssä suurin osa oppilaitosten vastaajista uskoi työnantajien kaipaavan enemmän oppilaitoksen läsnäoloa työelämäjakson aikana, työnantajavastaajat eivät kuitenkaan suhtautuneet väittämään yhtä kriittisesti. Asiantuntijakeskustelussa oppilaitoksen läsnäolon monimuotoisuus ja etenkin digitaalisten mahdollisuuksien hyödyntäminen nähtiin positiivisena kehityssuuntana. Puhelimen tai verkon kautta tapahtuva kontakti ei välttämättä korvaa kasvokkain tapahtuvaa kanssakäymistä, mutta on oiva väline kuulumisten vaihtoon ja tarpeiden selvittämiseen.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET

Tutkimuksen johtopäätöksenä voidaan todeta, että tutkimus antoi läpileikkaavan kuvan siitä, miten reformi on vaikuttanut koulutuksenjärjestäjien arjessa heti reformin täytäntöönpanon ensimmäisinä vuosina. Tutkimuksen etnografinen tutkimusmenetelmä ikään kuin sukelsi muutoksen keskellä ja keräsi vaikutuksia eri ajanjaksoilta. Tutkimuksen tuloksia käsitellessä on hyvä huomioida ajankohdan vaikutus myös tutkimukseen osallistuneiden haastateltavien vastauksissa. Ensimmäiset tutkimuksen henkilöhaastattelut toteutettiin juuri reformin jälkeen, kun taas tutkimuksen päättänyt paneelikeskustelu sijoittui tästä ajasta yli vuoden myöhemmäksi. Myös maakuntien välillä on aistittavissa pieniä eroavaisuuksia ja poikkeustekijöitä. Esimerkiksi tietyillä paikkakunnilla vallitseva osaaajapula näyttäytyy vahvempana tai se on saattanut kulminoitua voimakkaammin vain tiettyihin ammattialoihin. Isompien kaupunkien sisällä oppilaitoksilla voi olla myös kilpailua päällekkäisen sijaintinsa takia. Yhteistyötä oppilaitosten kesken kuitenkin on laajalti olemassa, ja oppilaitokset ovat tunnistaneet eri oppilaitoksissa vaikuttavat painopistealueet.

Tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä, ettei reformi itsestään ole käynnistänyt muutosta työelämäyhteistyöhön liittyen. Ammatillinen koulutus on

ollut aina erityisen työelämälähtöistä, eikä uudistuksessa eritoten siirretty oppimista pelkästään työelämässä tapahtuvaksi. Reformin tarkoituksena oli ennen kaikkea päivittää ammatillisen koulutuksen lainsäädäntöä ja työkaluja vastaamaan paremmin muuttuneisiin työelämän tarpeisiin. Työelämä oli siis jo muuttunut ja kovaa vauhtia muuttumassa, ja nyt vain koulutusta ja sitä säätelevää lainsäädäntöä tuli päivittää. Reformin tuoma muutos nähtiin kuitenkin erityisen isona ja huomio keskittyi vain siihen mikä muuttuu, eikä siihen mikä on jo muuttunut.

Toisaalta reformi oli ja on merkittävä ammatillisen koulutuksen uudistus, mutta sen huomioarvo keskittyi ehkä ensimmäisinä vuosina hiukan korostuneesti vain tiettyihin yksityiskohtiin. Tutkimusta tehdessä pystyi helposti havainnoimaan, kuinka koulutuksenjärjestäjien suhtautuminen muuttui reformia kohtaan ikään kuin lempeämmäksi, mitä kauemmin reformin muutokset olivat olleet arkipäivää. Näin jälkikäteen tuloksia analysoidessa näen tutkimuksessa esiintyvän reformikäsitteen ikään kuin uutena terminä, jolla osapuolet käsittelevät niputettuna montaa vanhaa toimintamallia ja vain muutamaa uutta uudistuksen tuomaa muutosta. Työelämäyhteistyön kehittämisen näkökulmasta tutkimuksen merkittävin havainto koski juuri työelämäyhteistyön asemaa osana laajempaa kokonaisuutta ammatillisen koulutuksen sisällä. Työelämäyhteistyö ei ole vain yksi irrallinen osa ammatillista koulutusta, vaan oikeastaan perusta koko ammatilliselle koulutukselle. Tutkimuksen alkuvaiheessa vaikutti siltä, kun oppilaitoksen henkilökunta olisi roolittanut työelämäyhteistyön kuin irralliseksi osastoksi oppilaitoksen sisällä.

Tutkimuksen kannalta ehkä merkittävin tulos ja havainto liittyi oppilaitoksen kykyyn tuottaa omaa palveluvalikoimaa työnantajille helposti ymmärrettäväksi kokonaisuudeksi. Kyselytutkimuksen mukaan 69,3 % työnantajista tekisi enemmän yhteistyötä oppilaitoksien kanssa, mikäli se olisi helpompaa. Vastauksen luotettavuutta ja realismia korostaa se, että myös oppilaitoksen edustajista 67,1 % uskoisi yritysten tekevän enemmän yhteistyötä oppilaitoksien kanssa, mikäli se olisi helpompaa. Vastaavasti vain 23,5 % työnantajista on samaa mieltä siitä, että oppilaitos on onnistunut tuottamaan työelämäyhteistyön kiinnostavaksi ja ymmärrettäväksi

kokonaisuudeksi. Vastaavasti oppilaitoksen edustajista vain 35,8 % näkee oppilaitoksien onnistuneet työelämäyhteistyön tuotteistamisessa.

7.1 Työelämäyhteistyön laatutekijät

Työelämäyhteistyön laatutekijät ovat olleet yksi koko tutkimusprosessia seurannut teema. Eri henkilöt, tutkimukset ja artikkelit ovat tehneet päätelmiä siitä onko ammatillisen reformin myötä opiskelijoiden laatu heikentynyt. Kyselytutkimuksen mukaan oppilaitoksen omasta henkilökunnasta 56,3 % on sitä mieltä, että opiskelijoiden osaaminen on keskimääräisesti huonontunut työelämäjaksoille siirryttäessä. Tutkimuksen henkilöhaastatteluissa vastaajat kuitenkin kertoivat, että laatutekijöihin vaikuttaa myös työelämäyhteistyön lisääntyminen koulutusreformin myötä. Myös kyselytutkimuksen mukaan samasta vastaajajoukosta 68,7 % näkee työelämäyhteistyön lisääntyneen ammatillisen reformin myötä. Oikea laatutekijöiden tulkitseminen onkin varmasti tässä vaiheessa vastaus työelämäyhteistyön lisääntymisestä. Opiskelijat menevät nykyisin ensimmäisille työelämäjaksoille aikaisemmin kuin ennen, joka luonnollisesti selittää laatutason vaihtelua.

Henkilöhaastatteluihin osallistuneet vastaajat eivät usko, että opiskelijoiden laatu olisi muutamassa vuodessa jotenkin merkittävästi huonontunut, vaan opiskelijat ovat yksinkertaisesti työelämäjaksoille mennessä nuorempia ja kokemattomampia. Työelämän näkökulmasta laatutekijöiden arviointi ja muuttumisen reagointi on ymmärrettävää, sillä työnantajat joutuvat nykyisin ottamaan opiskelijat ehkä hieman enemmän vastuuta kuin aikaisemmin. Ammatillisen koulutuksen reformi on siis aiheuttanut sen, että opiskelijat siirtyvät ensimmäisille työelämäjaksoille aikaisemmin kuin ennen. Hiukan ristiriitaiseksi asian tekee oppilaitoksen henkilökunnan näkemys siitä, kuinka työnantajat pystyvät ottamaan enemmän vastuuta työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta. Oppilaitoksen henkilökunnan vastausten perusteella 63,1 % ei usko työnantajilla olevan riittäviä valmiuksia ottaa nykyistä enempää vastuuta. Vastanneista 74,5 % näkee työnantajien vastuun lisääntyneen jo viimeisen kolmen vuoden aikana. Tutkimuksen kannalta merkittäväksi kysymykseksi jää se, hyötyykö kukaan siitä, että opiskelijat menevät jo huomattavasti varhaisemmin työelämäjaksoille. Kyselytutkimuksen vastanneista vain 32,1 %

näkee, että opiskelijoilla on riittävät valmiudet työelämäjaksoille siirtymisen yhteydessä.

Laatutekijänä voidaan nähdä myös oppilaitoksen kyky tuotteistaa omaa palveluvalikoimaansa työnantajille. Kyselytutkimuksen vastausten perusteella voidaan nähdä, että oppilaitoksen henkilökunta näkee itsekin ongelmia tuotteistamisessa ja työelämäyhteistyön laatutekijöissä. Kyselytutkimuksen mukaan 49,5 % vastaajista ei pidä työelämäyhteistyössä käytettyä termistöä selkeänä. Vastaajista 39,7 % ei näe myöskään oppilaitoksen onnistuneen tuotteistamaan työelämäyhteistyötä työnantajille selkeäksi ja ymmärrettäväksi kokonaisuudeksi.

7.2 Kohtaanto-ongelma ja työelämäyhteistyön tuotteistaminen

Opinnäytetyön keskeisenä tavoitteena oli selvittää, kuinka oppilaitokset ovat onnistuneet tuotteistamaan oman työelämäyhteistyön palvelutarjonnan yrityksille helposti ymmärrettäväksi ja ostettavaksi kokonaisuudeksi. Voidaan todeta, että työelämäyhteistyön ympärillä vallitsee edelleen tietynlainen kohtaanto-ongelma. Kohtaanto tarkoittaa tässä yhteydessä sitä, että vaikka yritykset olisivat valmiita lisäämään yhteistyötä oppilaitoksien kanssa, kokevat he yhteistyön aloittamisen tai lisäämisen ajoittain haastavaksi. Oppilaitokset puolestaan pyrkivät lisäämään rajapintoja työelämään, mutta kokevat työnantajat puolestaan passiivisena kumppanina.

Tuotteistamisen näkökulmasta kysymykseksi jää se, kuinka oppilaitos pystyisi tulevaisuudessa muotoilemaan palvelunsa siten, että yritykset ymmärtäisivät niiden sisällön ja hyödyt entistä paremmin. Työnantajien tarpeet ja syyt työelämäyhteistyölle ovat moninaisia. Oppilaitokset tiedostavat yritysten erilaiset tarpeet usein yllättävänkin hyvin, mutta palvelutarjonta voi olla hyvinkin sekava ja vaikeasti ymmärretty. Asia johtuu todennäköisesti siitä, että oppilaitokset ajattelevat työntajia vieläkin liian suurina segmentteinä, jossa työnantajien tarpeet olisivat samankaltaisia.

Haastatteluja tehdessä tuntui ajoittain siltä, kun eri osapuolet olisivat unohtaneet kaikista tärkeimmän kysymyksen siitä, miksi työelämäyhteistyötä tehdään tai miksi sitä tulisi tehdä. Tutkimuksen aikana molemmat osapuolet, sekä oppilaitos että työnantajat pallottelivat aktiivisemmän osapuolen roolia ja vastuuta osana työelämäyhteistyön kehittämistä. Kohtaanto-ongelma oli yksi tutkimuksen keskeisistä teemoista, joka näkyi kaikissa tutkimuksen toteutuksen eri vaiheissa. Kohtaanto ongelmallalla tarkoitetaan yleisesti ottaen sitä, miten tarjolla oleva työvoima, eli osaajat kohtaavat avoinna olevien työpaikkojen ja työtehtävien kanssa. Kohtaanto-ongelman voi kuitenkin nähdä monesti muustakin näkökulmasta.

Tulosten valossa suurin kohtaanto-ongelma on kysymys siitä, ymmärtävätkö oppilaitokset tarpeeksi hyvin sen, mitä yritykset työelämäyhteistyöltä haluavat. On varmasti totta, että useat työnantajat näkevät työelämäyhteistyön tulevaisuuden työelämän osaajien turvaamisena, tietynlaisena alueellisena brändityönä tai jopa tietynlaisena kansallisveloitteena. Usein kuitenkin työnantajat tekevät työelämäyhteistyötä rekrytoidakseen opiskelijoita työelämään heti opintojen jälkeen tai jopa jo opintojen aikana. Tutkimukseen vastanneista työnantajista yli 60 % kertoi tekevänsä työelämäyhteistyötä etenkin rekrytoidakseen vastavalmistuneita opiskelijoita tai resursoidakseen työtehtäviä jo erilaisten työelämäjaksojen kautta jo opintojen aikana. Oppilaitokset ja työnantajat ajattelevat asiasta lopulta varmaankin hyvin saman lailla, mutta lähestyvät asiaa hieman eri kulmista. Oppilaitokset näkevät myös opiskelijoiden työllistymisen yhdeksi keskeisimmäksi työelämäyhteistyön tavoitteeksi, mutta rekrytoituminen nähdään tapahtuvan onnistuneet koulutuksen ja työelämäyhteistyön tuloksena myöhemmin. Kyselytutkimuksen vastauksien mukaan 63, % oppilaitoksen edustajista uskoo opiskelijoiden kiinnittyvän ensimmäiseen varsinaiseen työpaikkaansa työelämäyhteistyön tuloksena.

7.3 Oppilaitoksen ja henkilöstön rooli

Koko tutkimusprosessin ajan oppilaitoksen henkilöstö ja henkilöstöön liittyvät odotukset nousivat esiin erilaisissa haastatteluissa ja keskusteluissa. Vahvimpana haasteena oppilaitokset näkivät opettajien suhtautumisen ja

asenteen työelämäyhteistyötä kohtaan. Haastateltavat kuvasivat opettajien aktiivisuuden jakautuvan melkein pä kahteen ääripäähän, erittäin passiivisiin ja erittäin aktiivisiin. Varsinainen kyselytutkimus vahvisti myös osaltaan tätä havaintoa. Eli voidaan ajatella, että oppilaitoksista löytyy erittäin myönteisesti työelämäyhteistyöhön suhtautuvia opettajia ja hieman perinteisempiä opettajia, jotka eivät pidä työelämäyhteistyötä niin tärkeänä tai ymmärrä omaa rooliaan osana kokonaisuutta. Tutkimus ei ottanut millään tavalla kantaa siihen, ketkä ovat aktiivisia ja ketkä passiivisia henkilöitä. Keskusteluissa moni oppilaitoksen edustaja kuitenkin arveli, että erityisesti opettajan ikä ja opetusala vaikuttaa aktiivisuuden tasoon.

Kyselytutkimuksen kysymyksessä numero 5 oppilaitoksilta kysyttiin, onko työelämäyhteistyön laadussa selviä eroja koulutusalojen sisällä. Vastaajista 78,3 % ajatteli, että työelämäyhteistyön laadussa on selviä eroja koulutusalojen sisällä. Tämä vastaus puoltaa sitä, että opettajien aktiivisuuteen voi vaikuttaa koulutusala ja koulutusalan perinteet ja käytänteet. Oppilaitoksen johto tiedostaa opettajien roolin osana työelämäyhteistyön kehittymistä. Poikkeuksetta lähes kaikki tutkimukseen osallistuneet oppilaitokset kannustavat opettajia osallistumaan säännöllisesti erilaisille työelämäjaksoille. Opettajan työelämäjaksoissa on kysymys siitä, että myös opettaja päivittää käsitystään tämän päivän työelämästä oikeassa työympäristössä. Kyselytutkimuksessa oppilaitoksilta kysyttiin, tulisiko oppilaitoksen panostaa opettajien työelämäosaamiseen ja työelämään tutustumiseen nykyistä enemmän. 89,8 % vastaajista oli sitä mieltä, että oppilaitoksen tulisi panostaa opettajien työelämäosaamiseen ja työelämään tutustumiseen.

Toinen mielenkiintoinen näkökulma liittyi työelämäyhteistyön aktiivisuuteen. Oikeastaan koko tutkimusprosessi alkoi kysymyksellä, kenen vastuulla työelämäyhteistyön kehittäminen on. Osa oppilaitoksista syytti työnantajia passiivisuudesta ja työnantajat odottivat puolestaan oppilaitoksen yhteydenottoa. Tämän tutkimuksen havaintojen puitteissa, voidaan kuitenkin todeta yhteistyön tarvitsevan aina molempia osapuolia ja molempien osapuolien aktiivisuutta. Kiinnostava näkökulma on kuitenkin se, että ketkä nämä oppilaitoksen aktiiviset osapuolet ovat. Haastatteluiden perusteella

tuntui siltä, kun oppilaitoksen opettajat pitäisivät työelämäyhteistyön aktiivisuutta oppilaitoksien suunnalta erittäin tärkeänä, mutta eivät välttämättä tunnista omaa rooliaan osana tätä kokonaisuutta. Myös kyselytutkimuksessa oppilaitoksilta kysyttiin, uskovatko he työelämän kaipaavan enemmän oppilaitoksen opettajan läsnäoloa työelämäjakson aikana. Vastaajista 72,9 % uskoi työelämän kaipaavan enemmän läsnäoloa.

Kolmas henkilöstöön liittyvä havainto koski niin sanotusti ei pedagogisten opettajien osallistumista opetukseen, tai olemista ylipäätään osana oppilaitoksen henkilökuntaa. Ammatillisen koulutuksen uusi rahoitusmalli, joka ajoittui tapahtuvaksi samanaikaisesti ammatillisen koulutuksen reformin kanssa, johti oppilaitoksia kokeilemaan ammatillisten ohjaajien, eli ei pedagogisten opettajien käyttöä opetuksessa. Ammatilliset ohjaajat olivat siis vahvan substanssiosaamisen omaavia henkilöitä, jotka siirtyivät työelämästä opetukseen. He tunsivat alan käytännön ja arjen varsinaisia opettajia paremmin, mutta eivät olleet kouluttautuneet opettajiksi. Kyselytutkimuksen kysymyksessä numero 31 oppilaitoksilta kysyttiin, tuleeko vahvan substanssiosaamisen omaavien, ei pedagogisesti pätevien opettajien määrä lisääntymään oppilaitoksissa tulevaisuudessa. Vastaajista 36,5 % uskoi määrän lisääntyvän. Vastaavasti hyvin samanlainen määrä ei uskonut määrän lisääntyvän ja noin kolmannes antoi kysymykselle neutraalin vastauksen. Mielenkiintoiseksi kysymykseksi kuitenkin jää se, minkälaisen vaikutukset vahvan substanssiosaamisen omaava ei pedagoginen opettaja jättää opiskelijoihin. Pystyykö tällainen henkilö esimerkiksi saavuttamaan parempia tuloksia opetuksessa. Vaikka opetusalan ammattiliitto OAJ tuomitsi ei pedagogisesti pätevät opettajat erittäin voimakkaasti, antoivat oppilaitokset ymmärtävät haastatteluissa kokemuksien olleen erittäin hyviä.

Neljäs ja viimeinen opettajia koskeva havainto liittyi oppilaitoksen työelämäyhteistyön suhteiden henkilöitymiseen vain tiettyjen opettajien varaan. Kyselytutkimuksessa kysyttiin, onko oppilaitoksien mielestä työelämäyhteistyö henkilöitynyt liikaa vain tiettyjen henkilöihin tai tiettyjen henkilöiden varaan. Vastaajista 57,1 % oli sitä mieltä, että työelämäyhteistyö on henkilöitynyt liikaa vain tiettyjen henkilöiden varaan. Useat oppilaitokset kertoivat henkilöhaastatteluissa esimerkin siitä, kuinka useasti

työelämäyhteistyön yksittäisen yrityssuhde jää koskemaan vain yhtä koulutusala oppilaitoksen sisällä. Jos yhteistyön aktiivisena osapuolena toimii esimerkiksi autoalan opettaja, ei yhteistyön kannalta nähdä sitä mahdollisuutta, että saman autoalan yrityksen kanssa yhteistyötä voisi tehdä myös esimerkiksi myynnin- ja asiakaspalvelun opiskelijat. Tällöin kyseinen yrityssuhde on henkilöitynyt, eikä autoalan opettaja varsinaisesti näe itselleen hyötyä laajentaa kyseistä suhdetta koskemaan myös muita oppilaitoksen koulutusaloja.

7.4 Työelämäyhteistyö toisella asteella

Tutkimusta tehdessä esiin nousi jatkuvasti kysymys tai oletamus siitä, että ammatillisessa koulutuksessa tehtävän yritys- ja oppilaitosyhteistyön tulisi olla jotenkin verrannollinen korkeakouluissa tehtävään työelämäyhteistyöhön. Usein nähtiin, että jos jonkinlaista yhteistyötä tehtiin korkeammilla asteilla, tulisi se jotenkin pysytä skaalaan myös ammatilliseen koulutukseen. Hämäännyin ehkä itsekin tutkijana tästä, koska reformiin ja työelämäyhteistyöhön liittyvä kirjallisuus ei tehnyt mielestäni tälle selkeää eroa. Kuitenkin tutkimuksen loppuvaiheessa etenkin yritysten kanssa käytyjen keskustelujen myötä minulle piirtyi vahva kuva siitä, että toisen asteen ammatillisen koulutuksen kanssa tehtävään yhteistyöhön liittyy usein muutakin kuin vain ammatillista ohjausta työtehtävien lomassa.

On sanomattakin selvää, että nuoren ihmisen kehityskaaressa tapahtuu valtava muutos 16 ja esimerkiksi 20 ikävuoden välillä, jotka voivat olla tyypillisiä ikäryhmiä toisen- ja kolmannen asteen koulutukseen siirtymisen välillä. Useat oppilaitokset ja haastateltavat halusivat tässä kohtaa korostaa sitä, että toisen asteen koulutus ei ole pelkästään nuorisokoulutusta. Mielestäni tämä ilmiö ei kuitenkaan selity pelkästään tällä, vaikka osa ammatillisen koulutuksen opiskelijoista onkin aikuisia tai jopa kokeneita alanvaihtajia. Mielestäni ammatillisen koulutuksen työelämäyhteistyötä tuotteistamisessa benchmarkkaaminen ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen kesken antaa tuotteistamiselle väärän lähtökohdan. Ammatillisen koulutuksen luonne ja siellä opiskeltavat alat poikkeavat merkittävästi asiantuntijaimagosta, joka korostuu tällä hetkellä korkeakoulujen työelämäyhteistyössä.

Tuntui kuin monet ammatillisen koulutuksen edustajat näkisivät toisen asteen olevan vain varhaisempi vaihe ammattikorkeakouluille. He ikään kuin puhuivat ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulun olevan vahvasti synergiassa toisiinsa ja yliopistokoulutus nähtiin puolestaan irrallisesti omana yksikkönä, joka toteutti enemmän tutkimuksellista ja kehittävää yhteistyötä työnantajien kanssa. Itselleni kuitenkin piirtyi kokemusasiantuntijana hyvin erilainen käsitys nykytilanteessa, jossa ammattikorkeakoulun ja yliopistokoulutuksen välille onkin enää vaikea piirtää vahvaa raja-aitaa. Oppilaitoksen kanssa käydyissä keskusteluissa kuitenkin korostui vahvasti näkökulma siitä, että usein ammatillisen koulutuksen kanssa tehtävään työelämäyhteistyöhön osallistuvat opiskelijat ovat iältään varsin nuoria. Ikä näkyy erityisesti opiskelijan itseohjautuvuudessa ja niin sanotuissa työelämätaidoissa. Osa työnantajista on saattanut kokea työelämäyhteistyön ammatillisen koulutuksen kanssa raskaaksi, mikäli opettaja ei osallistu riittävästi työelämäjaksoille.

7.5 Paneelikeskustelu koulutuksen asiantuntijoiden kanssa.

Etnografisen tutkimuksen viimeinen vaihe, eli asiantuntijoiden kanssa järjestetty paneelikeskustelu tilaisuus voidaan nähdä eräänlaisena loppuhuipennuksena tutkimukselle. Mielestäni kuitenkin tutkimuksen kahta aikaisempaa osuutta ei voida ajatella pelkästään edeltävinä vaiheina, vaan niistä esiin tulleita havaintoja pitäisi pystyä tarkastelemaan myös erikseen. Etenkin ensimmäisen vaiheen henkilöhaastattelut avautuvat paremmin nyt, kun siihen vaikuttanutta ilmiötä pystytään tarkastelemaan laajemmin ja eri perspektiiveistä.

Paneelikeskustelu ei ehkä sinällään vastannut kaikkiin tutkimuksen tutkimuskysymyksiin, mutta se toimi vahvana ja raakana läpileikkaavana selvityksenä sille, mitä työelämäyhteistyöstä juuri tänään halutaan ääneen sanoa. Tätä viimeistä vaihetta viimeistellessä nousi vahva havainto siitä, että palauttiko asiantuntijoiden kanssa käyty keskustelutilaisuus tutkimuksen takaisin lähtöruutuun. Keskustelua ja ilmiötä seuranneena täytyykin rohkeasti pohtia, mikä on ja tulee lopulta olemaan ylipäätään reformin merkitys tässä

murroksessa. Ammatillinen koulutus on tehnyt työelämän kanssa yhteistyötä sen perustamisesta lähtien. Työelämäyhteistyö ei siis liity uutena ilmiönä itse koulutusuudistukseen, vaan ammatillisen koulutuksen reformi antoikin ehkä vain uuden näkökulman ja termistön tarkastella työelämäyhteistyötä ja sen toimivuutta.

Keskustelutilaisuudessa asiantuntijoiden pohdinnat esimerkiksi kohtaantongelmasta, työelämäyhteistyön tuotteistamisesta tai opettajien roolista ja aktiivisuudesta antaa tilaisuuden tarkastella asiaa myös irrottamalla itse reformi tämän kokonaisuuden ulkopuolelle. Kysymys työelämäyhteistyön laajuuden ja toiminnan arvioinnista on ollut aiheellinen kysymys jo ennen reformia. Tutkimuksesta esiin nousseiden havaintojen pohjalta voidaan todeta, etteivät reformin mukana tulleet muutokset tule automaattisesti ratkaisemaan näitä kehityshaasteita oppilaitoksissa. Kysymys tuntuu lopulta pitkälti olevan oppilaitoksien omasta kyvystä ajatella oppilaitosta ja työelämää läheisempänä kumppanina. On pakko todeta, että jokainen tutkimuksen kohteena ollut oppilaitos on osittain onnistunut tässä tehtävässä. Erilaiset toimintamallit on saatu osin tuotteistettua toimiviksi rakenteiksi, mutta kokonaisuutta arvioitaessa oppilaitoksen toimintamallit eivät ole vielä yhdenmukaiset. Tämä näkyy poikkeuksina esimerkiksi eri koulutusohjelmien välillä ja itse opintojaksoilla. On myös todettava, ettei opettajan tai muun opetukseen osallistuvan henkilökunnan jäsenen vaikutusta voida sulkea tässäkään kohtaan kokonaan pois. Eräs asiantuntijoista totesi hyvin haastattelussa reformin olevan ennen kaikkea uusi laki, joka voidaan nähdä myös koulutusuudistuksena. Se mahdollistaa oppilaitoksille tulevaisuudessa joustavampia ja selkeämpiä työkaluja työelämäyhteistyön ympärille, mutta se ei tee asioita oppilaitoksen puolesta. Oppilaitos joutuu kuitenkin itse lopulta tekemään työn työelämäyhteistyön kehittämisen ympärillä. Jokainen oppilaitos on erilainen, ja kuten keskustelutilaisuuden sisällöstä voidaan todeta, piti jokainen osallistuja alueellisuutta selittävänä ja ratkaisevana tekijänä tutkimuksen tuloksia tarkastellessa. Ehkä myös työelämäyhteistyön kehittymistä ei voida ohjata enää toistaiseksi enempää keskitetysti valtiotasolla, vaan erilaiset toimenpiteet tulisi tehdä alueellisesti oppilaitoksissa ja heidän sidosryhmien kesken.

7.6 Työelämäyhteistyön tulevaisuus

Lähes poikkeuksetta voidaan todeta oppilaitoksien suhtautuvan myönteisesti työelämäyhteistyön kehittämiseen tulevaisuudessa. Oppilaitokset eivät niinkään nähneet haasteita tavoitteiden saavuttamisessa, vaan resursseista johtuvia hidasteita, jotka eivät mahdollista kaiken halutun tekemistä. Työelämäyhteistyön nykytilaa kuvaa ehkä parhaiten se, että oppilaitosten yritysverkosto on valtavan laaja. Käytännössä ammatillinen koulutus kattaa melkein kaikki yhteiskunnan ammattiluokat. Ero siinä kuinka työelämäyhteistyötä tulisi tehdä näiden kaikkien eri ammattien välillä on valtava. Oppilaitoksissa työelämäyhteistyön toimenpiteet nähdään kuuluvan koko henkilöstölle, mutta kehittämisen näkökulmasta tilanne ei ole aina tämä. Todellisuudessa työelämäyhteistyön kehittämisestä vastaa vain tietyt henkilöt. Kun kehittämistyöhön osallistuva resurssimäärä on rajallinen, sortuu oppilaitos helposti kaikille kaikkea ajatukseen. Se tarkoittaa sitä, että oppilaitos pyrkii rakentamaan sellaisia työelämäyhteistyön rakenteita, jotka palvelisivat mahdollisimman laajasti kaikkia eri ammattialoja. Tämä saattaa kuitenkin tehdä yhteistyön tuotteistamisesta haaleaa, eikä vastaa parhaiten yhden toimialan tarpeisiin. Tutkimuksen keskeisenä tuloksena toimi myös oppilaitosten sekä työnantajien suhtautuminen työelämäyhteistyöhön tulevaisuudessa. 70,6 % työnantajista ja 74,5 % oppilaitoksista uskoo työelämäyhteistyön tulevan kasvavaan merkittävästi seuraavan kolmen vuoden aikana. Työnantajista myös 88,2 % pitää tärkeänä, että oppilaitokset ja työnantajat voisivat yhdessä kehittää erilaisia malleja ja tapoja työelämäyhteistyön ympärille.

Heti tutkimuksen alkuvaiheessa havaittiin, ettei oppilaitoksen työelämäyhteistyön kehittämisen ympärille ollut rakentunut valtakunnallista konseptia. Reformin aiheuttaman muutospaineen vaikuttamana oppilaitokset ovat lisänneet keskinäistä yhteistyötä, ja näkevät entisestään lisääntyneen yhteistyön yhtenä reformin hyvistä puolista. Työelämäyhteistyön koordinoinnille ja kehittämiselle ei kuitenkaan toistaiseksi ole virallista foorumia, joka edesauttaisi oppilaitosten välistä vuorovaikutusta työelämäyhteistyön ympärillä. Myöskään oppilaitoksen sisällä työelämäyhteistyön kehittäminen ei välttämättä ollut keskenään linjassa tai

koordinoitua. Reformin jälkeen näyttäytyi käynnistyneen useita erilaisia toimintoja työelämäyhteistyön kehittämiseksi, mutta toiminnot ja niissä vaikuttanut henkilöstö eivät tehneet välttämättä riittävällä tasolla yhteistyötä, saati ollut tietoisia toisten tekemisistä. Työelämäyhteistyön kehittämiseksi ja sen koordinoimiseksi kaivataan valtakunnallisia malleja, jota saattanee hidastaa oppilaitosten keskinäiset eroavuudet. Reformin muutoksiin on reagoitu eri lähtökohdista ja eri strategioin, omaa alueellista tilannetta heijastellen. Olemassa oleva konsepti tai käsikirja olisi mahdollisesti helpottanut ja ohjannut oppilaitoksia kehittämään omaa työelämäyhteistyötään systemaattisemmin. Etenkin erilaiset oppimisympäristöt, jotka tukevat työelämälähtöisyyttä voidaan nähdä tulevaisuudessa keskeisenä yhteistyön elementtinä.

8 LOPUKSI

Tutkimus ammatillisen koulutuksen reformin vaikutuksista työelämäyhteistyön kehittymiselle avasi laajasti näkökulmia työelämäyhteistyön nykytilasta toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskuudessa. Tutkimus selvitti reformin vaikutuksia ja reformin käyttöönoton myötä syntyneitä ilmiötä, jotka ovat vaikuttaneet oppilaitoksen ja työelämän väliseen yhteistyöhön ja sen kehittämistarpeeseen. Tutkimus synnytti uutta ajantasaista tietoa siitä, miten oppilaitokset ja yritykset kokevat työelämäyhteistyön nykytilanteen ja mitkä ovat osapuolten mielessä keskeisiä tekijöitä yhteistyön kehittämisen mahdollistajana. Etenkin haastatteluissa oppilaitoksen edustajilla vaikutti olevan paljon erilaista tietoa ja jo valmiiksi mietittyjä ratkaisuja, jotka eivät ole ehkä kulkeutuneet riittävällä tavalla ideasta toiminnaksi.

8.1 Tutkimuskysymyksiin vastaaminen

Opinnäytetyön ja tutkimuksen tuotos vastasi alkuperäiseen tutkimusongelmaan hyvin ja opinnäytetyö pystyi esittämään konkreettisia kehitysehdotuksia sekä työnantajille että oppilaitoksille työelämäyhteistyön kehittämiseksi.

Tutkimuksen aihe oli haastava, sillä tutkittava ilmiö oli eläväinen ja kehittyi myös opinnäytetyöprosessin aikana. Opinnäytetyö toteutettiin etnografisena tutkimuksena, jossa kaikki ilmiöön vaikuttaneet tekijät eivät olleet tutkimusprosessin alussa tiedossa. Opinnäytetyössä onnistuttiin rajaamaan pois niitä havaintoja ja tietoja, jotka eivät olleet relevantteja tutkimuksen tavoitteen tai tutkimuskysymyksiin nähden. Opinnäytetyö onnistui tekemään ja raportoimaan myös kattavan selvityksen ja analyysin ilmiön ympärillä tapahtuneista tapahtumista ja tapahtumaketjuista. Aiheen ympäriltä ei ollut löydettävissä merkittävästi relevanttia tieteellistä tutkimusta. Vaikka työelämäyhteistyö itsessään on ilmiönä tutkittu ja tunnettu aihe, sen kontekstia ei ole viety aiemmin vahvasti ammatilliseen koulutukseen. Korkeakouluissa ja yliopistoissa työelämäyhteistyö rakentuu vahvasti TKI-toimintojen ympärille, joten tutkimustieto ei ensisijaisesti ollut verrattavissa ammatillisena koulutukseen, jossa yhteistyön ensisijaisessa fokuksessa on työpaikalla tapahtuva oppiminen.

8.2 Työn luotettavuuden arviointi

Työn luotettavuutta voidaan pitää korkeana, sillä varsinainen tutkimus rakentui kolmen erilaisen ja monipuolisen vaiheen ympärille. Henkilöhaastattelu, kyselytutkimus ja asiantuntijapaneeli muodostivat yhtenäisen ja toisiaan tukevan näkemyksen ja linjan. Kerätystä aineistosta pystyi tekemään selkeitä johtopäätöksiä ja havaintoja. Henkilöhaastatteluihin osallistui yli kymmenen ammatillisen koulutuksen vaikuttajaa ja varsinaiseen kyselytutkimukseen saatiin yhteensä noin 600 vastausta. Vastaukset jakautuivat tasaisesti maantieteellisesti ja eri oppilaitoksien kesken. Vaikka tutkimuksen viimeistely ajoittui samanaikaisesti koronavirusepidemian kanssa, saatiin lähdeaineisto kerättyä ennen epidemian vaikutuksia. Voidaankin siis todeta, ettei epidemiolla ehtinyt olla vaikutuksia tämän tutkimuksen sisältöön tai sen luotettavuuteen.

Kirjallista lähdeaineistoa ammatillisen koulutuksen reformista ja sen vaikutuksista oli saatavilla vain vähän, sillä tutkimus ajoittui juuri reformin ensimmäisiin vuosiin. Työssä käytetyt lähteet ja dokumentit olivat pääasiassa ministeriön ja opetushallituksen suunnitelmia, julkaisuja ja pöytäkirjoja. Tämän

opinnäytetyön kannalta keskeistä oli kuitenkin löytää sellaista tietoa ja näkökulmia, joita ei aikaisemmin ollut tässä määrin dokumentoitu. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen työelämäyhteistyöstä ei löytynyt myöskään riittävästi merkittävästi teoksia tai tutkimuksia, jotka olisivat pyrkineet selvittämään työelämäyhteistyön nykytilaa, rakennetta tai sen kehittämistä reformin jälkeen. Aikaisemmin ammatillinen koulutus on rakennettu työelämäyhteistyön ympärille, yhteistyö on ollut itsestäänselvyys ja osa kaikkea toimintaa. Sittemmin pedagoginen merkitys ja laajuus on kasvanut merkittävästi, jolloin työelämäyhteistyön suhdetta olisi syytä tarkastella uudelleen.

8.3 Jatkotutkimukset

Tutkimus perehtyi laajasti työelämäyhteistyöhön toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjien keskuudessa ja selvitti miten ammatillisen koulutuksen reformi, on vaikuttanut työelämäyhteistyön kehittymiseen oppilaitoksien ja työnantajien näkökulmasta. Tämän tutkimuksen kannalta merkittävimmäksi jatkotutkimusaiheeksi jää avoin kysymys siitä, mitä vaikutuksia ammatillisen koulutuksen reformilla oli itse opiskelijoihin. Onko opiskelija ollut hyötyvä osapuoli reformista ja mitä vaikutuksia koulutusuudistuksella on ollut itse opiskelijoihin.

Toisena mielenkiintoisena jatkotutkimusaiheena toimisi tarkempi selvitys siitä, miten opettajien työelämäjaksot ja motivaatio vaikuttavat työelämäyhteistyön kehittymiseen ja millä tavalla uudet oppimisympäristöt mahdollistavat työelämäyhteistyötä tulevaisuudessa.

LÄHTEET

- Aarnio, L. & Pulkkinen, S. 2015. Mitä tarkoittaa ammatillisen koulutuksen työelämäsaataavuus? Tilannekatsaus marraskuu 2015. Raportit ja selvitykset 2015:7. Opetushallitus. Saatavissa https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/173071_mita_tarκοittaa_ammattillisen_koulutuksen_työelämävastaavuus.pdf [Viitattu 01.06.2021].
- Alho-Mäkinen, N. 2018. Ammatillisen koulutuksen reformi ja sen taustat. Laurea-ammattikorkeakoulu. Kauneudenhoitoala.PDF-dokumentti. Opinnäytetyö. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018112818910> [Viitattu 11.06.2021].
- Amistutkimus. 2020. Ammatillisen koulutuksen reformi. Saatavissa <https://www.amistutkimus.fi/ammattillisen-koulutuksen-reformi/> [Viitattu 08.06.2021].
- Ammatillisen koulutuksen reformi. s.a. Opetus- ja kulttuuriministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://minedu.fi/amisreformi> [Viitattu 11.06.2021].
- Andelin, N. & Tuomi, K. 2020. Oppilaitosyhteistyö käsikirja yrityksille. Lahti: LAB-ammattikorkeakoulu, Dynamo-hanke. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://lab.fi/fi/yritysten-oppilaitosyhteistyö> [Viitattu 12.06.2021]
- Careeria. s.a. Prosessialan oppimisympäristö kehittyä. Careeria. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.careeria.fi/hakijalle/koulutusalat/prosessiteollisuus/prosessialan-oppimisymparisto-kehittyä/> [Viitattu 11.06.2021]
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2012. Sijoitus tulevaan, Yritys-oppilaitosyhteistyö osaamisen kehittäjänä. EK:n henkilöstö ja koulutustiedustelu. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://ek.fi/wp-content/uploads/Henko2011_Sijoitus_tulevaan.pdf [Viitattu 11.06.2021].
- Hemminki-Reijonen, U. 2021. Virtuaaliodellisuus oppimisessä – Opas opettajalle. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2021:3. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Virtuaaliodellisuus_oppimisesa.pdf [Viitattu 18.12.2021].
- Hirvonen, J. & Nieminen, M. 2021. Selvitys yritys yhteistyön, yrittäjyyden tukipalveluiden ja kestävä kehityksen hyvistä käytännöistä korkeakouluissa. XAMK kehittää 152. Kotka: Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-340-2> [Viitattu 8.12.2021].
- Honka, N. 2017. Opettajilla synkkä näkemys ammatillisen koulutuksen uudistuksesta – ”Vahvat voivatkin selvitä, heikot jäävät vaille tarvitsemaansa tukea”. Yle 30.10.2017. Verkkolehti. Päivitetty 30.10.2017. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-9902348> [Viitattu 11.06.2021].

- Hyry, J. 2019. Yrittäjägallup syys-lokakuu 2019 - Työllistäminen. Kantar TNS 20.08.2019. Saatavissa: https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajagallup_syys19_tyollistaminen.pdf [Viitattu 05.06.2021].
- Jauhola, L. & Toivanen, M. 2016. Ammatillinen koulutus, innovaatio- ja tuotekehitystoiminta. Tilannekatsaus syyskuu 2016. Raportit ja selvitykset 2016:7. Opetushallitus. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/ammattillinen-koulutus-ja-innovaatio-ja-tuotekehitystoiminta-0> [Viitattu 12.06.2021].
- Jolkkonen, J. Tiimioppiminen – ollako vai eikö olla? Tiimiakatemia global. Blogi. Paivitetty 28.8.2017. Saatavissa: <https://tiimiakatemia.com/blogi/jari-jolkkonen/> [Viitattu 12.12.2021].
- Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. 2018. Shake innovaatiokokeilujen uusi malli. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitys/shake-innovaatiokokeilujen-uusi-malli/> [Viitattu 11.06.2021].
- Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/> [Viitattu 02.02.2022].
- Koulutuksen rahoitus kuntoon. 2019. OAJ:n ehdotukset koulutuksen rahoituksen korjaamiseksi. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oaj.fi/globalassets/julkaisut/2019/oaj-2019-koulutuksen-rahoitus-kuntoon.pdf> [Viitattu 11.06.2021].
- Lahtonen, J. & Tokila, A. 2014. Triple Helix: Malli menestyvälle alueelliselle innovaatiokeskittymälle. *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 110. vsk. 1/2014. Verkkojulkaisu. Saatavissa: https://www.taloustieteellinenyhdistys.fi/wp-content/uploads/2014/09/lahtonen_tokila1.pdf [Viitattu 8.12.2021].
- Lappalainen, H. 2019. Ammatillisen koulutuksen reformi, vaikutukset kuljettajakoulutukseen. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Tekniikan ala. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019060816153> [Viitattu 11.06.2021].
- Lappalainen, S. 2007. Mikä ihmeen etnografia? Teoksessa Lappalainen, S., Hynninen, P., Kankkunen, T., Lahelma, E. & Tolonen, T. (toim.) Etnografia metodologiana. Lähtökohtana koulutuksen tutkimus. Tampere: Vastapaino, 9-14.
- Lempinen, P. 2017. Ammatillisen koulutuksen reformi. Ammattiosaamisen kehittämisen yhdistys AMKE. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.amke.fi/media/julkaisuja/ammattillisen-koulutuksen-reformi-2017.pdf> [Viitattu 21.06.2021].

Maxenius, S. 2018. Arviointitieto avainasemassa ammatillisen koulutuksen kehittämisessä. Teoksessa Pirinen, T. (toim.) Riippumaton arvioija. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus, 69-73. E-kirja. Saatavissa: https://karvi.fi/app/uploads/2018/11/KARVI_Artikkelikokoelma_0118_69-73.pdf [Viitattu 11.06.2021].

Manner, M. 2018. ”Reformi on hyvä, mutta...” – ministeriö kuunteli amiksen luottamusmiehiä ammatillisen reformin etenemisestä. OAJ. WWW-dokumentti. 12.12.2018. Saatavissa: <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2018/teoria-ja-kaytando-ovat-menneet-sekaisin--ministerio-kuunteli-amiksen-luottamusmiehia/> [Viitattu 08.06.2021].

Manner, M. 2019a. Amisreformi on vielä kaukana tavoitteistaan, paljastaa 1500 opettajan jättikysely. Opettaja. WWW-dokumentti. Päivitetty 5.4.2019. Saatavissa: <https://www.opettaja.fi/tyossa/amisreformi-on-viela-kaukana-tavoitteistaan-paljastaa-1500-opettajan-jattikysely/> [Viitattu 06.06.2021].

Manner, M. 2019b. Amisreformi yksi vuotta – kolme opettajaa kertovat miten uudistus on muuttanut työtä. Opettaja. WWW-dokumentti. Päivitetty 11.01.2019. Saatavissa: <https://www.opettaja.fi/tyossa/amisreformi-yksi-vuotta-kolme-opettajaa-kertoo-miten-uudistus-on-muuttanut-tyota/> [Viitattu 07.06.2021].

Maunu A, 2017. Koulutuksen kaksoistavoite ja miten se toteutetaan. Teoksessa Sajo – 50 vuotta ammatillisen koulutuksen puolesta. Sajo ry, 27. PDF-dokumentti. <https://viewer.joomag.com/sajo-ryn-50-vuotisjuhlajulkaisu-sajo50/0479370001516124329?short&> [Viitattu 8.12.2021].

Maunu, A. 2019. Työelämä on ammattikoulun ihailun kohde ja vaikea kumppani. Ilmiömedia. WWW-dokumentti. Päivitetty 27.3.2019. Saatavissa: <https://ilmiömedia.fi/artikkelit/tyoelama-on-ammattikoulutuksen-ihailun-kohde-ja-vaikea-kumppani/> [Viitattu 8.12.2021].

Kesämaa, H. 2020. Yhteiskehittämisen tapahtumat oppimisen edistäjänä. Teoksessa Neuvonen-Rauhala, M. (toim.), Yritysyhteistyön ja yhteiskehittämisen tuloksia. Xamk Kehittää 128. Mikkeli: Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-289-4> [Viitattu 8.12.2021].

Nevala, S. 2019. Ensi vaiheen kokemuksia ammatillisen koulutuksen reformista, Lähihoitajaopiskelijat työpaikalla 2018. Helsinki: SuPer ry, Kehittämisyksikkö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4691/super_selvitys_koulutusreformista_5_2019_web.pdf [Viitattu 11.06.2021].

Nykänen, M., Airila, A. & Virtanen, V. 2018. Askeleet ammatilaiseksi: Opettajan ja työpaikkaohjaajan opas. Työterveyslaitos. E-kirja. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:20978-952-261-825-2> [Viitattu 09.06.2021].

OAJ. 2019. Uudistus ilman resursseja – Selvitys opettajien kokemuksista ammatillisen reformin jälkeen. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. Päivitetty 17.9.2019. PDF-dokumentti. Saatavissa:

<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/2019/uudistus-ilman-resursseja/> [Viitattu 08.06.2021].

Opetushallitus. 2014. Koulujen ja oppilaitosten sekä yritysten ja yhteisöjen välinen yhteistyö, markkinointi ja sponsorointi. Opetushallitus ja Kilpailu- ja kuluttajavirasto. Muistiot 2014:3. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/159339_koulujen_ja_oppilaitosten_seka_yritysten_valinen_yhteisty_o_markkinointi_ja_s.pdf [Viitattu 01.06.2021].

Opetushallitus. 2018. Reformi tavoitteista toiminnaksi, Kokemuksia ammatillisen koulutuksen reformista. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2018:14a. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/194600_reformi_tavoitteista_toiminnaksi.pdf [Viitattu 01.06.2021].

Opetushallitus. 2021a. Ammatillinen koulutus Suomessa. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/amatillinen-koulutus-suomessa> [Viitattu 20.04.2021].

Opetushallitus. 2021b. Ammatillinen koulutus – Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen ohje. PDF-dokumentti. Päivitetty 01.08.2021. Saatavissa <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/amatillinen-koulutus-osaamisen-tunnistamisen-ja-tunnustamisen-ohje> [Viitattu 09.06.2021].

Owal Group. 2021. Selvitys ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanosta. PDF-dokumentti. Päivitetty 16.3.2021. Saatavissa: https://owalgroup.com/wp-content/uploads/2021/03/Reformin-toimeenpanon-tilanne_1603.pdf [Viitattu 12.06.2021].

Parasta osaamista. s.a. Riverialaisen opettajan yritysvierailu (open day). Gradia. Blogi. Saatavissa: https://blogit.gradia.fi/parasta_osaamista/toimintamallit-ja-materiaalit/open-day-vierailut/open-day-toimintaohjeet/riverialaisen-opettajan-yritysvierailu-open-day/ [Viitattu 16.12.2021].

Rahoituksen uudistus. s.a. Ammatillisen koulutuksen rahoituksen uudistus. Opetushallitus. Saatavissa: <https://minedu.fi/rahoituksen-uudistus> [Viitattu 11.06.2021].

Rajala, O. 2017. Amisreformi kerää kehuja - mutta miten käy rahojen? *Aamulehti* 24.4.2017. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.aamulehti.fi/a/24434909> [Viitattu 8.6.2021].

Ruhalahti, S. & Kentta, V. 2017. Ammatillisen koulutuksen digitalisaatio ja työelämäyhteistyö: ”Opeilta ja ohjaajilta löytyy intoa uusille poluille”. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2017:18. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/amatillisen_koulutuksen_digitalisaatio_ja_tyoelamayhteisty_o.pdf [Viitattu 01.06.2021].

Suntio, M. 2020. Kauppakeskus Opri saa uuden vuokralaisen Sammosta, kun hius- ja kauneusala muuttaa keskustaan lähemmäs asiakkaita. *Etelä-Saimaa*,

7.12.2020. Verkkolehti. Saatavissa:

<https://www.esaimaa.fi/paikalliset/3772944> [Viitattu 11.06.2021].

Suomen yrittäjät. 2021. Yrittäjäystävällistä ammatillista koulutusta. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2021/02/yrittajaystavallista_ammattillista_koulutusta_2020.pdf

[Viitattu 18.12.2021].

Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1995. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. 1.-2. painos. Helsinki: Kirjayhtymä.

Tapani, A., Nokelainen, P. & Raudusojä, A. 2019. Ammatillisen koulutuksen uudistus: Uhka ja mahdollisuus. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 21(2), 4-8. Verkkolehti. Saatavissa: <https://journal.fi/akakk/article/view/86927/45842> [Viitattu 08.06.2021].

Teknolögiäteollisuus. 2014. Yritysten ja oppilaitosten koulutusyhteistyö, Hyviä käytänteitä oppimisympäristöistä, työssäoppimisesta ja ammattiosaamisen näytöistä. Helsinki: Teknolögiäteollisuus ry. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://teknolögiäteollisuus.fi/sites/default/files/file_attachments/elinkeinopolitiikka_osaaminen_ammattiosaaminen_yritystenjaoppilaitostenkoulutusyhteisty-julkaisu.pdf [Viitattu 12.06.2021].

Tihinen, 2017. Oppimisen työelämälähtöisyys. Luovi. WWW-dokumentti. Päivitetty 20.2.2017. Saatavissa:

<https://luovi.fi/2017/02/oppimisen-tyoelamalahtoisuus/> [Viitattu 8.6.2021].

Tiitus. 2021. Verkkosivut. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tiitus.fi/> [Viitattu 01.11.2021].

Työelämässä oppiminen. s.a. Opetus- ja kulttuuriministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://minedu.fi/tyoelamassa-oppiminen> [Viitattu 19.06.2021].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista – Työmarkkinoiden nykytilä, kehitysnäkymät ja tavoitetilä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:4. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa:

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161398/TEM_4_2019_TEM_nakemys_Suomen_tyomarkkinoista.pdf [Viitattu 8.12.2021].

Valtiontalouden tarkastusvirasto. 2021. Ammatillisen koulutuksen reformi. Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomukset 2/2021. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/urn:isbn:978-952-499-501-6> [Viitattu 01.06.2021].

Vehviläinen, J. 2020. Kohti jatko-opintoja ja työelämää - Siirtymät ammatillisen koulutuksen jälkeen. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2020:7.

Saatavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/kohti_jatko-opintoja_ja_tyoelamaa_1.pdf [Viitattu 01.06.2021].

Vihervaara, T. 2018. Yritysyhteistyö opetuksessa. Helsinki, Aalto-Yliopisto.

Välinoro, T. 2018. Opiskelijoihin luottaminen luo kummasti motivaatiota tekemiselle – työssäoppimalla tulevaisuuden tekijöitä Lahden Diakonialaitoksella. Tiimiakatemia global. WWW-dokumentti. Päivitetty 6.3.2018. Saatavissa: <https://tiimiakatemia.com/blogi/opiskelijoihin-luottaminen-luo-kummasti-motivaatiota-tekemiselle/> [Viitattu 08.06.2021].

Välinoro, T. 2019. Kun palaset loksatelevat paikoilleen – Into Amis. Tiimiakatemia global. WWW-dokumentti. Päivitetty 8.12.2020. Saatavissa: <https://tiimiakatemia.com/underground/kun-palaset-loksatelevat-paikoilleen-intoamis/> [Viitattu 07.06.2021].