

## OPINNÄYTETYÖ

### **Taidolla töihin!**

Kokemuksia työelämävalmiuksista  
toisella asteella

Pirjo Lepistö

Yhteisöpedagogi YAMK

(90 op)

Arvioitavaksi jättämisaika

(11/2022)

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagogi YAMK

---

Tekijä: Pirjo Lepistö

Opinnäytetyön nimi: Taidolla töihin! Kokemuksia työelämävalmiuksista toisella asteella

Sivumäärä: 58 ja 21 liitesivua

Työn ohjaaja: Merja Kylmäkoski

Työn tilaaja: Tampereen seudun ammattiopisto Tredu

---

Työelämään kiinnittymisvaiheessa tarvitaan monenlaista osaamista. Hyvät työelämävalmiudet ja työnhakuosaaminen edistävät työllistymistä nuoren työuran alkuvaiheessa. Työelämävalmiuksia ja työnhakuosaamista opitaan osana ammatillisia opintoja. Työelämän muuttuessa vauhdikkaasti on ammatillisten opettajien tunnettava opettamiensa toimialojen muuttuvat tarpeet sekä pidettävä oma osaamisensa, myös digitaitojen osalta, ajan tasalla.

Opinnäytetyön tavoitteena oli ammatillisia tutkintoja suorittavien opiskelijoiden kokemusten kautta tunnistaa niitä tekijöitä, jotka vaikeuttavat tai luovat epävarmuutta työelämään hakeuduttaessa, jotta taitoja voitaisiin kehittää opintojen aikana. Tavoitetta täydennettiin ammatillisten opettajien kokemuksilla opiskelijoiden valmiuksista ja osaamisesta. Lisäksi tavoiteltiin opettajien omaa kokemusta osaamisestaan ja työelämän tarpeista.

Tutkimuksen kohteena oli kuusi liiketoiminnan opiskelijaa sekä neljä opettajaa ja ohjaajaa. Tutkimus suoritettiin laadullisena tutkimuksena ja menetelmänä oli teemahaastattelut. Lisäksi opettajat suorittivat itsearviointin digitaalisista taidoistaan. Aineiston analysoinnin jälkeen pidettiin kehittämistyöpajat kehitysideoiden tunnistamiseksi. Monista ideoista yhdestä työstettiin kehittämissuunnitelma. Muut ideat on esitelty mahdollisia jatkokehitysprosseja varten.

Kehittämissuunnitelma on opettajille ja opiskelijoille tuotettu työnhakuprosessi viimeisen opiskeluvuoden aikana tehtäväksi. Se on hyödynnettävissä toisen asteen opinnoissa toimialasta tai oppilaitoksesta riippumatta. Työn pohdintaosiossa on ehdotus työelämämentorirollin kehittämisestä.

---

Asiasanat: työelämä, työelämäosaaminen, työelämävalmiudet, ammatillinen koulutus, työnhaku, digitaaliset taidot

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Community Educator Master's Degree

---

Author: Pirjo Lepistö

Title: Skills for work! Experiences of workplace maturity in upper secondary education

Number of Pages: 58 and 21 attachment pages

Supervisor: Principal Lecturer Merja Kylmäkoski

Commissioned by: Tampereen seudun ammattiopisto Tredu (Tampere Region Vocational College)

---

A wide range of skills is required when entering the world of work for the first time. Good workplace skills and job-seeking skills promote employment in the early stages of a young person's career. Workplace skills and job-seeking skills are learned as part of vocational studies. As the world of work changes rapidly, vocational teachers need to be aware of the changing needs of the industries they teach and to keep their own competences, including digital skills, up to date.

The aim of the thesis was to identify, through the experiences of vocational students, the factors that hinder or create uncertainty when applying for work, in order to find ways to develop these skills during their studies. The goal was complemented by teachers' experiences of students' capabilities and competences. In addition, teachers' own experiences of their own skills and the needs of the modern world of work was sought.

The study focused on six business students and four teachers. The study was conducted as a qualitative study and the method was thematic interview. In addition, teachers conducted self-assessment of their digital skills. After analyzing the data, development workshops were carried to identify development ideas. Of the many ideas, one was developed into a development plan. Other ideas have been presented for possible further development processes.

The development plan is a job seeking process produced for teachers and students to be carried out during the last year of study. It can be used in upper secondary education regardless of the field of study or educational institution. In the reflection section of the work, there is a proposal for the development of the role of a career mentor.

---

Keywords: world of work, workplace maturity, transferable skills, vocational education, job-seeking, digital skills

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	TOISEN ASTEEN KOULUTUS.....	8
	2.1 Ammatillinen koulutus .....	10
	2.2 Työelämävalmiudet ammatillisessa koulutuksessa.....	12
3	TYÖELÄMÄOSAAMINEN .....	15
	3.1 Monikanavainen rekrytointi.....	18
	3.2 Digitaaliset taidot työelämässä .....	18
4	OPPIMISEN TULEVAISUUS .....	25
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	30
	5.1 Tutkimustarve .....	30
	5.2 Tavoite .....	31
	5.3 Tutkimuskysymykset.....	32
	5.4 Tutkimusetiikka .....	32
	5.5 Tutkimuslupahakemus .....	33
	5.6 Tutkimusmenetelmä.....	34
	5.7 Fenomenologinen tutkimus.....	35
6	PÄÄLÖYDÖKSET .....	37
7	KEHITTÄMISEN SUUNNITTELU .....	43
	7.1 Kehittämisen ideointipajat .....	43
	7.2 Keskeiset kehittämisideat .....	43
	7.3 Kehittämissuunnitelma .....	45

8 POHDINTA.....	48
LÄHTEET.....	51
LIITTEET.....	58

# 1 JOHDANTO

Kiinnostukseni opinnäytetyöni aihepiiriä kohtaan on herännyt työssäni henkilöstöhallinnon parissa. Kohtaan työssäni useita nuoria, jotka ovat työuransa alkutaipaleella. Työskentelen alalla, jolla on ollut vahvasti vetovoimaa ja houkuttelevuutta. Tällöin työnhakijoiden taidoilla on iso merkitys työllistymisen edesauttajana. Huomioihini perustuen voin sanoa, että työsuhteen alkuvaiheessa nuorilla työntekijöillä on paljon epätietoisuutta omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Aivan viime aikoina on ilmennyt myös edustamallani palvelualalla työllistämishaasteita, joten pahenevan työvoimapulan vaikutukset näyttävät kohdentuvan entistä laajemmalle yhteiskunnassa.

Tätä työtä suunnitellessani halusin ensinnäkin selvittää, millaisia taitoja nuoret työelämään sijoittumisen kynnyksellä ollessaan saavat toisen asteen opintojen aikana ja millaiseksi he kokevat oman osaamisensa. Toiseksi halusin selvittää millaisia näkemyksiä heitä opettavilla ja ohjaavilla ammattilaisilla on työssään työelämävalmiuksien opettajina niin opiskelijoiden työnhakuosaamisesta kuin omasta työelämäntietoisuudestaan.

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää nuorten toisen asteen opiskelijoiden yleistä ja digitaalista osaamista työnhakuun liittyen sekä työelämävalmiuksia. Nuorilta opiskelijoilta haastattelujen muodossa saatua tietoa analysoimalla pyrittiin saamaan selville heidän kokemuksiaan opintojen aikaisesta koulutuksesta työelämävalmiuksien ja työnhakutaitojen kehittäjänä. Tietoa siitä, vastaako saatu opetus heidän tarpeitaan, kun ovat hakeneet tai hakeutumassa työelämään. Tavoitteena oli löytää niitä puutteita tai haasteita, joita nuoret mahdollisesti kokevat taidoissaan, jotka voisivat heikentää työllistymistä tai vähintäänkin aiheuttaa epävarmuutta ja itseluottamuksen puutetta. Työssä pohditaan yleisesti toisen asteen opiskelijoiden valmiuksia. Tutkimus pohjautuu liiketoiminta-alan opiskelijoilta ja ammatillisen oppilaitoksen eri aineiden opettajilta sekä ohjaajilta kerättyyn aineistoon.

Haastatteluilla kerätyllä aineistolla haettiin tietoa, miten toisen asteen opettajien kokemuksen, näkemysten ja havaintojen perusteella nuorten työelämävalmiudet kehittyvät nykyisillä opetus-tavoilla ja sisällöillä. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa myös opettajien ja ohjaajien omista tämän hetkisistä työelämään liittyvistä tiedoista, osaamisesta ja näkemyksistä ja mahdollisista tarpeista omien taitojen, kuten digitaalisten taitojen kehittämiseen ja opettamisensa alojen nykytilanteesta.

Työ tavoitteena oli tuottaa myös tietoa myös yleisemmin työnhakutaidoista ja niistä haasteista sekä ongelmista, joita nuorten parissa työskentelevät työntekijät ovat havainneet nuorilla olevan ja joita nuoret työelämään siirtymävaiheen yhteydessä itse kokevat. Nuorilta itseltään pyrittiin saamaan tietoa saavatko he tukea ja opastusta riittävästi työelämään siirtymisen vaiheessa. Opiskelijoiden ja opettajien kokemukset ja kehitysajatukset olivat merkittävä anti, jota tämän opinnäytetyön tutkimuksen avulla voitiin kerätä. Saatu tietoa käytettiin opinnäytetyöhön sisältyvän kehittämissuunnitelman teossa. Lisäksi työ antaa muita kehitysideoita, joita tilaaja voi toimintaansa kehittäessään käyttää suunnitelmien pohjana.

Olen itse huomannut tutkimusta tehdessä ja opinnäytetyötä kirjoittaessani, että voin hyödyntää tutkimuksen tuloksia myös omassa työssäni. Näen, että myös muut nuorten työllistämisen parissa, yritysten henkilöstöhallinnossa tai esihenkilötehtävissä työskentelevät voivat saada oivalluksia tutkimustulosta lukiessaan. Tutkimustulosta voi hyödyntää rekrytointiprosessien ja työsäoppimisjaksojen toteuttamisen kehittämisessä sekä työsuhteen alun perehdytysisällön kehittämisessä.

Opinnäytetyön pohdintaosiossa tuon esille huolen polarisoituvan nuorison mahdollisuuksista siirtyä työelämään, mikäli yksilön oppimisen ja itseohjautuvuuden kyvykkyys ei kohtaa ammatillisen koulutuksen vaatimuksia, saati tehokkuutta korostavan työelämän suoriutumistavoitteita.

Teoreettinen viitekehys muodostuu keskeisten tutkimusaiheeseen liittyvien asiayhteyksien esittelystä, kuten toisen asteen koulutuksesta painottuen ammatilliseen koulutukseen. Sivuan myös opetussuunnitelmien uudistamista. Lisäksi tietoperusta esittelee työelämäosaamisen sisältöä ja tulevaisuutta, digitaalisia taitoja työelämässä nyt ja tulevaisuudessa sekä oppimisen tulevaisuutta. Työnhakukanavien moninaistuminen ja pirstaloituminen eli avoimien työpaikkojen ja siten työnhakuprosessien monimutkaisuus esitellään antamaan käsitystä työnhakuosaamisen tarpeelle.

Työni tilaajana toimii Tampereen seudun ammattiopisto Tredu ja tutkimus kohdistuu opiskelijoiden ja heidän opettajiensa sekä ohjaajien näkemyksiin ja kokemuksiin sekä arvioihin työelämävalmiuksista ja työnhakuosaamisesta. Työn kehittämissuunnitelmaa työstettiin yhteisissä työpajoissa ja opettajien toive otettiin huomioon tarkemman, yhteen asiaan keskittyvän kehittämissuunnitelman laadinnassa.

## 2 TOISEN ASTEEN KOULUTUS

Suomessa toisen asteen koulutukseksi määritellään kuuluvaksi perusopetuksen jälkeen jatkuvat koulutusmuodot, lukiokoulutus ja ammatillinen koulutus. Lukiosta saatava koulutus on yleisivistävää ja tuottaa opiskelijalle valmiuksia jatko-opiskeluun yliopistossa, ammattikorkeakoulussa sekä osassa ammatillisia koulutuksia, jotka pohjautuvat lukion oppimäärään. Ammatillinen koulutus koostuu kahdeksasta eri koulutusalaista ja tuottaa osaamista yli sataan eri ammattiin. Myös ammatillisen koulutuksen jälkeen voi jatkaa opintoja korkeakouluissa. (Opetusalan ammattijärjestö 2022.)

Vuonna 2021 keväällä peruskoulunsa päättäneet olivat velvoitettuja hakemaan toiselle asteelle opiskelemaan, sillä Suomeen asetettiin uusi laajennettu oppivelvollisuuslaki 1.8.2021. Lakimuutos teki toisen asteen koulutuksesta kaikille peruskoulunsa päättäneille maksutonta. (Opetushallitus 2021.) Oppivelvollisuuden laajentamisella tavoitellaan koulutus- ja osaamistason kasvattamista sekä oppimiserojen vähenemistä. Lain turvin halutaan myös turvata lasten ja nuorten yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja hyvinvointia mahdollistamalla kaikille jatkokoulutus. (Oppivelvollisuuslaki 2020).

Vuonna 2020 lähes 98 prosenttia perusopetuksen päättäneistä sai jatko-opintopaikan lukiossa, ammatillisessa koulutuksessa tai nivelvaiheen koulutuksissa. 58 prosenttia hakeutui lukioon ja 42 prosenttia ammatilliseen koulutukseen. Siitä huolimatta, että lähes jokainen ikäluokastaan tulee valituksi opiskelijaksi toisen asteen opintoihin, useat heistä keskeyttävät opintonsa ja tutkinto jää suorittamatta. Noin 15 prosenttia siirtyy työmarkkinoille ilman suoritettua toisen asteen tutkintoa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021.) Vuonna 2022 lähes 99 prosenttia peruskoulunsa keväällä päättäneistä sai jatko-opiskelupaikan yhteishaussa. Heistä lukiokoulutukseen valittiin 54 prosenttia ja ammatilliseen koulutukseen 42 prosenttia. Vaativan erityisen tuen koulutukseen ensisijaisia hakijoita oli 9200, mikä on yli 5500 enemmän kuin vuotta aiemmin. Kaikista valituista hakijoista opiskelun aloitti 91 prosenttia. (Vipunen 2022.)

Tilastokeskuksen tiedotteen mukaan toisen asteen koulutuksen keskeyttäneiden määrä on lisääntynyt lukuvuonna 2019-2020, kaikkiaan 6,8 prosenttia tutkintoon johtavien koulutusten opiskelijoista keskeytti opintonsa. Erityisesti ammatillisessa koulutuksessa keskeyttäneiden määrä on kasvanut 3,9 prosenttia vastaavan luvun lukiokoulutuksessa olevin osalta ollessa 0,6 prosenttia. Lisääntyneiden keskeytysten arvellaan aiheutuneen koronan vaikutuksista, sillä myös opintojen suorittaminen on pidentynyt ja opiskelijoiden työssäkäynti vähentynyt



koronavuonna 2020. Ammatillisten opintojen keskeyttämisen taustalla voi vaikuttaa myös ammatillisen koulutuksen reformin aiheuttamat muutokset ja vähentyneet mahdollisuudet osallistua työelämässä suoritettaviin opintojaksoihin koronarajoitusten aikana. Lisäksi vähentyneet työllistymismahdollisuudet ja taloudelliset syyt voivat olla keskeytyspäästösten taustalla. Myös etäopiskelun vaikutukset jaksamiseen ja hyvinvointiin ovat mahdollisia taustasyitä. (Tilastokeskus 2022.) Vuoden 2022 Amisbarometrin mukaan keskeyttämistä harkitsevien keskeyttämisspätöksiin vaikuttavat alan tai opiskelun kiinnostavuus, opetuksen laatu tai organisointi, oppimisvaikeudet tai terveydelliset syyt (Amisbarometri 2022).

Johnson ja Kiilakoski (2020) arvostelevat EK:n, Elinkeinoelämän Keskusliiton tilaamassa selvityksessä uuden laajennetun oppivelvollisuuslain voimaantulon kiirehtimistä ja olematonta tutkimuksen pohjautuvaa tietopohjaa lain vaikuttavuudesta ja kestävyydestä. Lain toteutuksessa nähdään useita avoimeksi jääviä kysymyksiä, kuten miksi uudistusta ei kehitä kokeilujen kautta tai mitä tapahtuu, jos opinnot ovat kesken 18 ikävuoden täytyessä. Erityisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen kyseenalaistetaan. (Johnson & Kiilakoski 2020, 3-4.)

Yhteishakuvaiheessa nuori on laajan avun ja tuen tarpeessa, jotta hän saa tarvitsemansa tiedon eri valinnanmahdollisuuksistaan ja niiden vaikutuksista tulevaisuuteensa. Jatko-opintoihin suuntaamiseen vaikuttaa myös nuoren taidot opiskelijana ja näiden taitojensa tunnistamiseen häntä tulee ohjata. Toisen asteen opinnoissa lukiossa ja ammatillisessa koulutuksessa on eroja ja niissä tarvitaan erilaisia opiskelutaitoja. Lukion ollessa teoreettisempi ja valmistavan ylioppilastutkinnon suorittamiseen, ammatillinen koulutus on puolestaan käytännönläheisempi ja kädentaitoja korostavampi. Jatko-opintojen hakuvaiheessa on tärkeää kiinnittää huomiota erityistarpeisiin nuoriin, jotka tarvitsevat monitahoista tukea ja apua niin henkilökohtaisesti kuin ryhmädynamiikan ja opetusmenetelmien muodossa saavuttaakseen tavoitteet, joita laajennettu oppivelvollisuus asettaa. (Mt., 36.) Heitä ohjaajilla opinto-ohjaajilla ja muilla pedagogiikan ammattilaisilla tulisi olla tietämystä myös eri toimialojen ominaispiirteistä ja vaatimuksista, jotta erityistarpeiset nuoret ohjautuisivat mahdollisimman realistisiin jatko-opintoihin. Tämä tukisi opiskelumotivaation säilymistä, vähentäisi opintojen keskeytymistä ja edesauttaisi työllistymistä.

Näkemyserot oppivelvollisuuden laajentumisen hyödyllisyydestä juontuvat asiaan liittyvän tutkimustiedon vähyydestä. Pelkällä oppivelvollisuuden laajentamisella ei vaikuteta perusopetuksen aikaisiin haasteisiin, puutteellisella perusosaamisella ei suoriuduta toisen asteen opinnoista. Vanhempien koulutustaustan ja sosioekonominen tausta, lisääntyvät mielenterveyden haasteet

ja maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden koulumenestyksen vaikutukset ovat tekijöitä, jotka tulisi ottaa osaltaan huomioon ja ratkaista, jotta toisen asteen tutkintasuoritukset saadaan kasvuun. (Johnson & Kiilakoski 2020, 36-39.)

Suomen opinto-ohjaaja ry on kannanotossaan vaatinut laajennettuun oppivelvollisuuteen korjausehdotuksia, jotta erityisesti erityistuen tarpeessa olevat nuoret saavat tukea opintoihin kiinnittymisessä ja, että heille olisi riittävästi opiskelupaikkoja erityisammattioppilaitoksissa. Opinto-ohjausta tarvitaan kaikissa vaiheissa opintoja ja yhdellä opinto-ohjaajalla voi olla maksimissaan 200 ohjattavaa, niin perusopetuksessa kuin toisella asteella. Peruskoulun aikaisen osaamisen saavuttamiseen tulee panostaa, lukeminen ja kirjoittaminen tulee olla riittävällä tasolla. Tarvitaan riittävän laaja kouluverkosto riittäväillä resursseilla takaamaan kaikille tasavertainen mahdollisuus suorittaa toisen asteen opinnot. Toisen asteen koulutusta tulee kehittää pitkäjänteisesti selkeällä, pysyvämmällä rahoitusmallilla ja tasalaatuisilla, kaikkia oppilaitoksia koskevilla käytänteillä, jotta kaikille toisen asteen opiskelijoille voidaan taata yhdenmukainen, laadukas ja riittävä koulutus, ohjaus ja tuki. (Suomen opinto-ohjaajat ry 2021.)

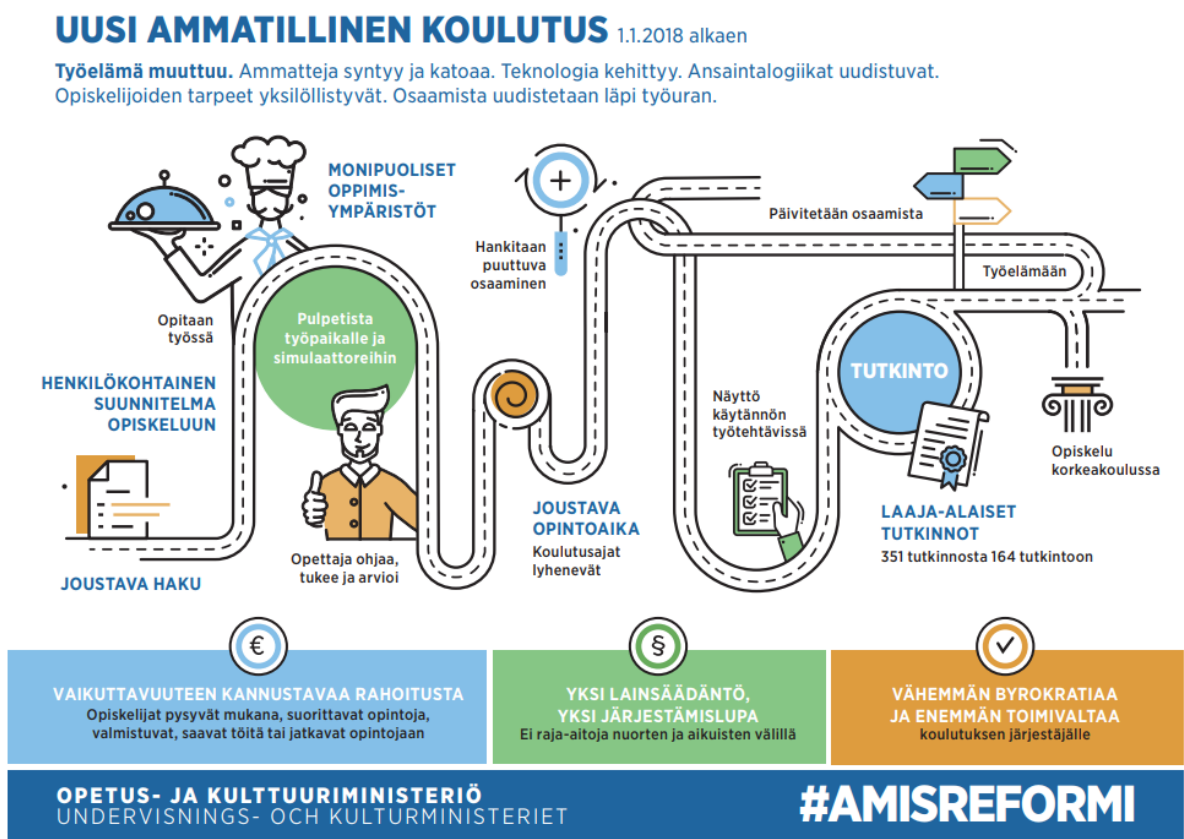
Opetus- ja kulttuuriministeriö on tehnyt oppivelvollisuuden laajentamisen toimeenpanon seurantasuunnitelman vuosille 2021-2024. Uudistuksen tavoitteita seurataan koko seurantajakson ajan, joskin kattavaa tutkimustietoa saadaan vasta ensimmäisten laajennetun oppivelvollisuuden piiriin kuuluvien nuorten valmistuessa vuonna 2024. Tällöin on tarkoitus toteuttaa laaja tieteellinen tutkimus tavoitteiden saavuttamisesta ja vaikuttavuudesta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022, 14.)

## 2.1 Ammatillinen koulutus

Ammatillinen koulutus on suunnattu nuorille, muille koulutusta vailla oleville sekä työelämässä toimiville aikuisille. Vuonna 2018 ammatillisessa koulutuksessa oli noin 322 000 opiskelijaa, joista 52 % oli iältään 15-24-vuotiaita ja 48 % yli 24-vuotiaita. Noin 90% ammatillisista opettajista on pedagoginen pätevyys. Määrällisesti opiskelijoita on eniten sosiaali- ja terveydenhuolto- ja liiketoiminta-aloilla, yhteensä noin 22% kaikista opiskelijoista. (Opetushallitus 2022a.) Ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyys on lisääntynyt ammatillisen koulutuksen reformin yhteydessä. Työssäoppimisjaksojen määrää ja pituutta on kasvatettu. Täysin kiuttomasti muutos ei ole tapahtunut ja se vaatii vahvaa yhteistyötä ja verkostoitumista ammatillisilta oppilaitoksilta ja työnantajilta. Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen teettämän tutkimuksen pohjalta oppilaitosten ja työnantajien toiminta näyttää yhä nojautuvan aiemmin

omaksuttujen käytäntöjen, toimintatapojen ja suhteiden varaan ja varsinainen yhteistyön ja toimintatapojen kehittäminen on melko vähäistä (Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2022).

Ammatillinen koulutus uudistui vuoden 2018 alusta. Uudistuksen taustalla oli tarve vastata muuttuvan työelämän tarpeisiin, huomioida opiskelijoiden yksilölliset tarpeet ja vahvistaa elinikäisen oppimisen mahdollisuuksia. Uudistuksesta käytetään nimitystä amisreformi. Uudistuksen myötä opiskelemaan on mahdollista hakea joustavan haun mukaisesti milloin vain, jolloin opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen suunnitelma opintojen suorittamiseen. Oppiminen on vahvasti työelämän kanssa yhteistyössä toteutettavaa. Osaamisen arviointi tapahtuu näyttöjen kautta käytännön työtehtävissä. Uudistuksen myötä tutkintojen määrä väheni alle puoleen aiemmasta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018a.) Uusi ammatillinen koulutus on kuvattuna kuvassa 1.



Kuva 1 Uusi ammatillinen koulutus 1.1.2018. Lähde: Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018a.

Joustavan haun ja henkilökohtaisen opintosuunnitelman avulla reformin tavoitteena on mahdollistaa opiskelijan osaamisen kehittäminen tarjoamalla mahdollisuuksia suorittaa

osatutkintoja kokonaisten tutkintojen sijasta ja tarjota vankemman työelämäyhteyden kautta väyliä työllistymiseen opintojen aikaisia oppisopimuksia ja koulutusopimuksia mahdollistamalla ja yhdistelemällä. Osaamisen arviointi tapahtuu työelämän ja oppilaitoksen edustajien kanssa yhteistyössä. Ammatillista koulutusta järjestäville oppilaitoksille reformin myötä yksinkertaistettiin niin lainsäädäntöä, järjestämislupaa kuin rahoitusjärjestelmää. Reformin pyrki- myksenä on opettajien työn monipuolistaminen lisäämällä uusia oppimisympäristöjä ja työn- antajien kanssa tehtävää yhteistyötä. Työnantajille puolestaan amisreformin tavoitteena on tuoda osaavaa henkilökuntaa työpaikoille yksinkertaisten, työelämän tarpeisiin joustavasti is- tuvien tutkintojen, koulutusmuotojen ja opintojen aikaisen yhteistyön muodossa. Työnantajille pyritään tarjoamaan vaikutusmahdollisuuksia työpaikalla tapahtuvan koulutuksen suunnitte- luun, ohjaamiseen ja arviointiin sekä saada tähän oppilaitokselta perehdytystä. Lisäksi pyrki- mys on selkeyttää ja yksinkertaistaa koulutusopimus-, oppisopimus- ja koulutuskorvaustoi- mintamalleja, jotta näihin liittyvät hallinnolliset tehtävät olisivat helpompia työnantajien näkö- kulmasta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018a.)

## 2.2 Työelämävalmiudet ammatillisessa koulutuksessa

Työelämävalmiuksia opetetaan ammatillisessa koulutuksessa osana alojen yhteisiä opintoja. Yhteiset opinnot valmentavat työelämässä tarvittavia taitoja sekä rakentavat pohjaa jatko-opin- noille ja elinikäiseen oppimiseen. Nämä opinnot keskittyvät aihepiireiltään kolmeen kokonai- suuteen: viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, matemaattis- ja luonnontieteellinen osaaminen sekä yhteiskunta- ja työelämäosaaminen. Nämä opintokokonaisuudet käytyään opiskelijalla on osaamista erilaisista tieto- ja viestintäteknisistä laitteiden käytön lisäksi toimia tarkoituksenmu- kaisesti erilaisissa vuorovaikutustilanteissa niin äidinkielellään kuin toisella ja kolmannella vie- raalla kielellä. Itsensä ilmaisua opetellaan kirjoittamalla sekä hyödyntämällä kuvitteellisia teks- tejä. Lisäksi opiskellaan digitaalisten palvelujen ja sovellusten käyttämistä. (Tampereen seudun ammattiopisto Tredu 2022b).

Yhteisten opintojen jälkeen opiskelija kykenee selvittämään alan työmarkkinatilannetta ja osaa- mistarpeita sekä solmimaan työopimuksen ja toimimaan osana työyhteisöä. Opiskelija saa koulutusta omien kiinnostuksen kohteiden tunnistamiseen sekä tekemään uraansa koskevia va- lintoja. Tutkinto valmistaa häntä työnhakuun ja oman osaamisensa esittelyyn. Osana yhteisiä tutkinnon osia opiskellaan myös yrittäjyyteen liittyviä asioita kuten liikeidean ideoimista ja sen toimintaedellytysten arviointia. Työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämisen opintokurssilla

keskitytään oman terveyden ja hyvinvoinnin ylläpitämisen lisäksi arvioimaan työyhteisön turvallisuutta sekä opetellaan ehkäisemään tapaturmia ja antamaan ensiapua. (Mt., 2022b.)

Työelämäosaamista hankitaan myös opintoihin kuuluvilla työelämäjaksoilla, joihin solmitaan työnantajan, oppilaitoksen ja opiskelijan välinen koulutussopimus. Tutkintoja tai tutkinnon osia on myös mahdollista suorittaa oppisopimuskoulutuksena. Työpaikalla tapahtuvasta koulutuksesta vastaa opettaja yhdessä työpaikalla toimivan ammattitaitoisen työpaikkaohjaajan kanssa. Koulutustyöpaikan tulee täyttää kriteerit kuten riittävän laaja toimintaympäristö, tarpeelliset työvälineet ja osaava henkilöstö. (Mt., 2022a.)

Koulutussopimuksen aikana opiskelija tekee sopimuksessa sovittuja työtehtäviä työpaikalla hankkien näin tutkintoon vastaavaa osaamista. Opiskelija ei ole työsuhteessa työpaikkaan. (Mt., 2022a.) Koulutussopimuskoulutuksesta työntajalle ei makseta korvausta, lukuun ottamatta erityisen tuen tarpeessa olevan opiskelijan ollessa kyseessä. Näistä sovitaan erikseen tapauskohtaisesti. (Opetushallitus 2022c.) Oppisopimuksella tutkintoa tai tutkinnon osia suoritettaessa opiskelija solmii työsopimuksen työpaikan kanssa. Työtehtävien tulee täyttää tutkinnon osaamisvaatimuksissa määritellyt tavoitteet. Oppisopimuksella opiskeltaessa työpaikalla hankittavaa osaamista täydennetään usein rinnakkain oppilaitoksessa suoritettavien opintojen kanssa. Työtehtävissä opitut taidot osoitetaan näytöissä, joissa arvioinnin tekevät opintoja ohjaava opettaja sekä työpaikan edustaja. Arvioijilla tulee olla riittävä ammattitaito ja osaaminen arvioitavaan tutkintoon tai sen osaan liittyen, perehtyneisyys arviointiin sekä arvioitavan tutkinnon perusteisiin. Oppisopimuskoulutuksesta on työnantajan mahdollista saada koulutuskulukorvausta. (Mt., 2022c.)

Opiskelijoiden ja työntajien yhteydenpitoa helpottamaan on luotu Tiitus-palvelu. Palvelusta löytyy niin työnantajien ilmoittamia työssäoppimispaikkoja, osa-aikatöitä sekä oppisopimusmahdollisuuksia kuin valmistuville opiskelijoille työpaikkoja. (Tampereen seudun ammatitopisto Tredu 2022a.)

Tuoreen Tampereen kauppakamarin jäsenyrityksilleen teettämän osaajakyselyn perusteella puolet vastanneista työnantajista kokee, että ammattiin valmistuneiden osaaminen opintojen päättyessä on joko paljon tai jossain määrin heikompaa kuin aiemmin. Lisäksi vain 34% vastaajista kokee, että alueen oppilaitosten tuottama koulutus vastaa yrityksen tarpeisiin. (Tampereen kauppakamari, 2022.) Kyselyn tuloksia pohiessa nousee mieleen, että koulutusten sisältöjä on tarpeen muokata vastaamaan tulevaisuuden tarpeita säännöllisesti huomioiden

työelämässä tapahtuvien muutosten nopeus. Työelämäkontekstia tulee entisestään lisätä opintojen aikana vahvemmin osaksi osaamisen kehittämistä ja sen tulee olla työnantajille houkuttelevaa. Yhteistyö ja kehittäminen yhdessä oppilaitosten ja työelämän kesken mahdollistaa tulevaisuuden osaajien tason ja riittävyyden talouskehityksen ylläpitämiseen.

### 3 TYÖELÄMÄOSAAMINEN

Työelämäosaamisen voidaan sanoa koostuvan kompetenssista, kvalifikaatiosta ja ammattitaidosta (Hanhinen 2010). Työntekijänsivustot ja rekrytointi-ilmoitukset tänä päivänä ilmiantavat, että työntekijän tärkeä ominaisuus on asenne. Työhön haetaan sitä oikeaa tyyppiä, joka sopii työyhteisöön ja yrityskulttuuriin ja kokee samaistuvansa työntajayrityksen arvoihin (Välivehmas 2014, 23, 38).

Työelämässä toiminen vaatii yhä enemmän itsetuntemusta ja omien tavoitteidensa sekä motivaationsa tiedostamista. Pitää tietää omat vahvuutensa ja sanoittaa kehittymiskohteensa. Hyvä itsetuntemus vahvistaa itsetuntoa ja luo varmuutta, joka näkyy myös työnantajille. He arvostavat itsevarmuutta ja hyviä vuorovaikutustaitoja. (Mt., 2014, 18, 25, 43.)

Työnantajalle on tärkeää, että työntekijä on motivoitunut tekemään työtään, sillä motivoitunut työntekijä on sitoutunut työpaikkaansa ja kiinnostunut työstään ja siten valmis oppimaan uutta ja kehittämään toimintaa. On tärkeää tunnistaa omat mielenkiintonsa kohteet ja hakeutua työhön, joka motivoi ja jota kohtaan tuntee intoa. (Mt., 2014, 15-16.)

Tämän hetken keskustelua työelämästä johtaa ajatus, että työ on suuremmissa murroksessa kuin koskaan. Nähdään, että työtehtävät muuttuvat, vanhoja työtehtäviä katoaa ja uusia nousee tilalle ja että työn luonne muuttuu hyvin nopeasti ja kiihtyvään tahtiin. Muutoksen taustasyinä nähdään automatisoituminen, globaali kilpailu, digitalisaation tuoma tuottavuuden tehostuminen ja arvomaailman kehittyminen. Tällaisten muutosnäkemysten mukana on syntynyt käsite elinikäisestä oppimisesta ja muuttuvista työurista. Yhdellä koulutuksella tai samassa ammatissa ei välttämättä koko työuraa toimita. (Arponen 2018, 46-48.)

Työntekijältä vaaditaan työelämän murroksen myötä kykyä sopeutua ja omaksua uutta tietoa, halua kehittää itseään ja toimia itseohjautuvasti. Työssä on tarpeen sietää epävarmuutta, pyrkiä selviytymään alati muuttuvista työtehtävistä, pystyä ratkaisemaan ongelmia sekä soveltamaan tietoa hyödyntäen tiedettä ja teknologiaa. Toivottuihin työntekijän tärkeisiin ominaisuuksiin kuuluu lisäksi hyvät kommunikointi- ja yhteistyötaidot, hyvä käytös ja positiivinen asenne. (Mt., 2018, 48-53.)

Mennyttä muistelemalla tiedämme varmaksi sen, että työmarkkinat tulevat muuttumaan. Joitakin työtehtäviä ja kokonaisia aloja poistuu ja joitakin tulee tilalle. Työn tulevaisuutta ennakooidessa on syytä huomioida, ettei tule olemaan vain yhtä suuntaa, johon työ kehittyy. On useita

asioita, jotka vaikuttavat millaiseksi työ muuttuu tulevien aikakausien saatossa. Työn luonne esimerkiksi vaikuttaa työn kehitykseen, tietoasiantuntijan työ muuttuu eri tavalla kuin lääkärin työ. Kaikkia muutoksia, jotka vaikuttavat työn muuttumiseen on mahdoton ennakoida. Tämä on konkreettisesti pystytty havaitsemaan koronapandemian mukaan tuomien hyvin nopeidenkin muutosten kautta. Työn ja sitä kautta työssä tarvittavan osaamisen kehittymistä tuleekin tarkastella isompana kokonaisuutena. Ennakointia voidaan suorittaa havainnoimalla megatrendejä ja perustaa työelämäosaamisen suunnittelu näiden trendien mukanaan tuomiin todennäköisyyksiin. (Dufva & Vataja & Wartiovaara 2021.)

Maailman talouden kehityksen kuudennen aallon sanotaan olevan alkamaisillaan tai jo meneillään. Viides kehitysaalto on painottunut yksilön digitaalisten taitojen, tietoteknisten laitteiden ja tiedon mobilisoimisen aikaan. Kuudennen kehitysaallon tuomia ratkaisuja vaativat asiat liittyvät ilmastonmuutoksen hillitsemiseen, energiateknologioiden ja kiertotalouden kehittämiseen (Lankila 2016; Suhonen 2020).

Sitran asiantuntijoiden mukaan suurimmat työn tulevaisuuteen vaikuttavat megatrendit löytyvät nimenomaan ekologisen jälleenrakennuksen taholta. Tällä nähdään olevan kiire, joka voi kriisin tiedostamisesta huolimatta yllättää silti nopeudellaan ja laajuudellaan. Työelämäosaamisen näkökulmasta tulisi ajatukset suunnata siihen, miten työllä voidaan rakentaa kestävämpää ja reilumpaa maailmaa sekä millaisia työtehtäviä tarvitaan ympäristökriisin ratkaisemiseen. (Dufva & Vataja & Wartiovaara 2021.)

Toisena vaikuttavana megatrendinä nähdään talousajattelun uudelleen suuntautuminen. Tähän ajavat edellä mainitun ilmastokriisin lisäksi lisääntyvä eriarvoistuminen. Työn ei pitäisi siis aiheuttaa vahinkoa ympäristölle tai ihmisille vaan pikemminkin parantaa sitä ja lisätä hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä. Työn tulisi tukea ihmisten toimeliaisuutta ja toimeentuloa tulevaisuudessa entistä vahvemmin. (Mt.)

Kolmas työelämään vaikuttava megatrendi on verkostomaisen vallan voimistuminen. Suuntaus on yksittäisistä vallankäytöksistä siirtyminen vuorovaikutteisempaan ja vastakkainasettelua välttävään verkostojen valtaan. Työn näkökulmasta katsottuna tämän tyyppistä toimintaa on jo monilla aloilla; on yhdessä oppimista, ponnistellaan yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi, luovitaan muuttuvissa toimintaympäristöissä. Verkostomainen ja virtuaalinen toiminta vaatii johtamiselta ja yrityskulttuurilta uudenlaisia suuntaviivoja ja suunnittelua. Työ tulee mahdollisesti olemaan entistä nivoutuneempaa muuhun elämään, työntekijän näkemyksiin ja arvoihin



linkittyvää, yrityksiltä ja työnantajilta odotetaan läpinäkyvyyttä ja vastuullisuutta. Joka tapauksessa työhön vaikuttavat muun maailman tapahtumat, yhteiskunnalliset ja poliittiset suuntaukset. Tärkeää on ajatella millaista työelämää halutaan olla rakentamassa tuleville sukupolville. Kenties ottaa tulevat sukupolvet jo varhaisessa vaiheessa mukaan keskusteluun. (Mt.)

Neljäs megatrendi on teknologian entistä voimakkaampi sulautuminen osaksi työelämää. Korona-aikainen loikka etätyöhön oli enemmänkin jo olemassa olevan teknologian laajempi hyödyntäminen. Tulevaisuudessa pohditaan millaisilla alustoilla ja virtuaalisilla tapaamispaikoilla korvataan lähityön epämuodolliset kohtaamiset, käytäväkeskustelut ja kahvitauot. Jälleen on muistettava, että ihmiset itse vaikuttavat päätöksillään siihen mitkä teknologiset ratkaisut otetaan käyttöön ja millaiseen tarkoitukseen mikäkin sopii. Teknologian ja datan lisääntyvät mahdollisuudet ovat luoneet kahdenlaiset kehityssuunnat: toinen perustuu ihmislähtöisyyteen ja luottamukseen kun toisessa painottuu kontrolli ja valvonta. Jälkimmäinen todentuu uhkakuvana mitä laajenevat digiympäristöt voivat tuoda tullessaan. Työ tulevaisuutta ennakoivissa huomio kiinnittyy enemmän digitalisaatioon, mutta teknologia tulee vaikuttamaan esimerkiksi ruoantuotantoon, terveydenhuoltoon ja kuljetusalaan. Ihmislähtöisestä ajattelunäkökulmasta on hyvä pohtia millaiset edellytykset halutaan ihmisillä itsellään olevan tulevaisuudessa oman työnkuvansa muokkaamiseen. (Mt.)

Viides työelämän muuttumiseen vaikuttava megatrendi on väestön ikääntyminen ja monimuotoistuminen. Suomen tilanteeseen ei ole muulta maailmasta saatavilla ennakkoesimerkkejä. Väestön ikääntyessä meillä on samaan aikaan alhainen syntyvyys ja työperäinen maahanmuuttoon ei ole edistynyt voimakkaasti. Ratkaisuina tilanteeseen nähdään elinikäinen oppiminen, myöhäiskeski-ikäisten työllisyyden tukeminen ja tavoitteellinen maahanmuutto. Työelämä tulee sisältämään entistä useampi sukupolvia ja entistä enemmän eri kulttuuritaustoista tulevia ihmisiä. Työelämä tulee tarvitsemaan joustavuutta ja yhteiskunnallisia ratkaisuja esimerkiksi osa-aikatyön ja keikkatyön kannattavuuden takaamiseksi. Koronan vaikutuksesta työn tekeminen on entistä enemmän irronnut ajasta ja paikasta. Tämän kehityksen jatkuessa tällä voi olla vaikutusta eri alojen houkuttelevuudessa. (Mt.)

Työelämäosaaminen tulee tulevaisuudessa koostumaan osittain samanlaisista osa-alueista ja elementeistä kuin tänäkin päivänä. Ihmisten keskinäinen vuorovaikutus, yhteistyötaidot ja oma mielenkiinto työtä kohtaan ovat avainasemassa. Osittain ympäristön eri tahojen muutokset tulevat vaikuttamaan myös työelämäosaamiseen ja siinä tarvittaviin tietoihin ja taitoihin. Vaikuttaa siltä, että tulevaisuudessa itseohjautuvuutta halutaan ja joudutaan omaamaan entistä

enemmän, itsensä kehittäminen ja osaamisen päivittäminen tulevat olemaan tarpeellisia kykyjä ja niiden mahdollistaminen myös yksi kilpailutekijä työntajien keskuudessa houkuttelevuuden näkökulmasta työvoiman saatavuuden takaamiseksi. Teknologian lisääntyminen työssä ei tule tarkoittamaan ihmistyön poistumista vaan ihmisen työn evoluutiota.

### 3.1 Monikanavainen rekrytointi

Työnhakukanavien moninaistuessa ja rekrytointiprosessien monipuolistuessa työn hakemisesta on tullut oma taitolajinsa. Pirstaloituminen on monessa asiayhteydessä esiin nouseva termi, joka sopii kuvaamaan myös työmarkkinoiden tilannetta. Työvoiman saatavuus on kahtiajakoinen asia, toisaalta on toimialoja, jotka taistelevat työvoimasta, toisaalta on työtehtäviä tai yrityksiä, jotka houkuttelevat niin paljon, että kaikki eivät haluamaansa ja hakemaansa paikkaa saa.

Työllisyystoimilla pyritään vaikuttamaan yllä mainitun työvoiman kohtaanto-ongelman haasteisiin. Tavoitteina on vahvistaa alueellista ja ammatillista liikkuvuutta, lisätä tukea työnhakijoille sekä kehittää osaamisen tunnistamista (Haatainen 2021).

Yritysten, julkisen ja kolmannen sektorin käytetyimmät työvoiman hakukanavat vuonna 2020 olivat omalle henkilöstölle avoimesta työstä informoiminen, omat entiset työntekijät ja TE-toimiston palvelut. Työnantajien omien internet-sivujen ja sosiaalisen median käyttäminen rekrytointikanavana on lisääntynyt. Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksen mukaan yhtä avointa työpaikkaa kohden yrityksen ovat käyttäneet keskimäärin 2,7 työnhakukanavaa (Peltonen 2021).

Avoimesti haettavissa olevien työpaikkojen lisäksi työmarkkinoilla on suuri määrä piilotyöpaikkoja. Piilotyöpaikoilla tarkoitetaan sellaisia työtehtäviä, joita työntaja ei ole laittanut julkisesti hakuun, vaan niihin etsitään osaajia esimerkiksi suoramarkkinointien tai verkostojen kautta. (Aaltonen 2022.) Myös työnhakija voi lähestyä kiinnostavaa yritystä ja tarjota työpaikastaan työntajalle.

### 3.2 Digitaaliset taidot työelämässä

Digitaalisuus on osa jokapäiväistä toimintaa tämän päivän työelämässä, opiskelussa ja yhteiskunnassa. Siitä on tullut osa elämäämme vuosien aikana osittain tiedostaen ja osittain hiljaa hiipien. Olemme tilanteessa, jossa jokaisen odotetaan osaavan toimia digitaalisessa maailmassa

sen tarjoamia mahdollisuuksia hyödyttäen. Nuoremmat sukupolvet ovat syntyneet digitaaliseen maailmaan, osa sukupolvista on kokenut digikehityksen konkreettisemmin havainnoiden eroa entiseen analogiseen maailmantilaan.

Vuonna 2012 ilmestyneestä Työ- ja elinkeinoministeriön Tulevaisuuden työ 2030 raportista kertovassa julkaisussa sanotaan: ”digitaalisesta lukutaidosta tulee yhä nuorempana omaksuttava kansalaistaito, eräänlainen itsestänselvyys, kuten lukutaidosta aikanaan” (Dahl 2016). Tämän voi sanoa pitävän paikkansa jo näin vuonna 2022. Koronan vauhdittamana esimerkiksi etäkoulujakso sai pienemmätkin koululaiset erilaisten digitaalisten työvälineiden käyttäjiksi. Toisaalta esimerkiksi vanhempien sukupolvien kohdalla puuttuvasta digitaalisesta lukutaidosta on voinut osalle tulla myös este asioiden hoitamiseksi. Tästä aiheutuu syrjityksi tulemisen ja ulkopuolisuuden tunnetta ja eriarvoistumista.

Raportista kirjoitetussa julkaisussa ennakoidaan myös työn tekemisen siirtyvän yhdestä paikasta työntekijän itsensä valitsemaan paikkaan, esimerkiksi omaan kotiin. Samoin työtä tehdään eri aikoina omien mieltymysten mukaisesti. Itseohjautuvuus työn tekemisessä, suorittamisessa ja kehittämisessä lisääntyy. (Mt.) Erityisesti etätöiden trendi näyttää olevan kiihtymässä ja toteutunutkin erityisesti asiantuntijatehtävissä. Sen voi sanoa olevan myös kilpailutekijä työvoiman houkuttelemiseksi, sillä esimerkiksi rekrytointi-ilmoituksissa paikasta ja ajasta riippumaton työtä nostetaan esille entistä enemmän. Toisaalta kun korona-aika rajoituksineen pakotti useat työntekijät etätöihin, on nyt pandemian lieventyessä havaittu, että työntekijät kaipaavat yhteisöllisyyttä ja mielellään tekevät työpaikoilla työtään. Todennäköisesti hybridi-malli, jossa työntekijä voi itseohjautuvasti vaikuttaa työn tekemisen muotoihin tulee vahvistumaan, vaikka ei kaikilla aloilla olekaan mahdollista. Itseohjautuvuutta haetaan ja arvostetaan, mutta yhtäläillä johtajuuden merkitys ja rooli korostuu jaksamisessa, työn kokonaishallinnan ylläpitäjänä ja merkityksen antajana.

Julkaisussa arvellaan ilmastonmuutoksen tuomien ääri-ilmiöiden vaikuttavan työn hallintaan ja että työtapaturmista ennakoidaan tulevan entistä haastavampia ennaltaehkäistä (Mt). Tämä kuulostaa tämän hetken silmin katsottuna ainakin toistaiseksi mielestäni vähäiseltä riskiltä. Ilmastonmuutoksen hillitsemiseen ollaan viime vuosina tehty suunnitelmia ja toimenpiteitä, joiden vaikutuksen myötä luonnon ääri-ilmiöiden aiheuttamat työtapaturmat voisi ajatella jäävän mahdollisesti ennakoitua vähäisemmiksi. Toisaalta raportissa nostetaan esille psykososiaalisen ympäristön muutoksen aiheuttavan kuormitustekijöiden kasvamisen (Mt.). Mielenterveyden

haasteista aiheutuneet poissaolot ovat kasvaneet räjähdysmäisesti viime vuosina, joten stressi ja kuormittuminen ovat tämän päivän työntekijöiden hyvinvointia uhkaavia tekijöitä.

Yleisellä tasolla vaikuttaa siltä, että vuonna 2012 tehdyssä tutkimuksessa on pääosin osattu ennustaa työelämän muutoksia vuoteen 2030 mennessä. Jää kuitenkin nähtäväksi mitä seuraavat seitsemän vuotta tuovat tullessaan. Olemmehan huomanneet, että yllättäviä tapahtumia, kuten koronapandemia, voi tapahtua ja muutokset ovatkin ennakoimattomia, äkillisiä ja vaikutuksiltaan tiedostamattomia.

Euroopan parlamentti on vuonna 2006 antamassaan elinikäistä oppimisen avaintaitoja koskevassa suosituksessaan lausunut digitaaliset taitojen tarkoittavan kykyä teknologian hallintaan ja kriittiseen käyttöön. Tämä sisältää taidot tietokoneen käyttämiseen, tiedon hakemiseen, arviointiin, tallentamiseen, tuottamiseen, esittämiseen sekä osallistumiseen erilaisiin verkostoihin. Mainitut digitaaliset avaintaidot ovat osa niin arki- ja työelämää kuin muuta sosiaalista elämää. (Euroopan parlamentti 2006.)

Yksilön on hallittava erilaisia digitaalisia työkaluja ja järjestelmiä kaikilla elämän osa-alueilla ja kaikissa ikävaiheissa. Digitalisuus ja digitaaliset työkalut sekä palvelut ovat osa arkea ja niiden käyttö vaatii jatkuvaa osaamisen kehittämistä. Taitojen kehittämisessä vastuu on laajasti kaikilla yhteiskunnassa, vanhemmista kouluihin ja työnantajiin, aina ikäihmisten kanssa toimijoihin asti. Digitaalisia taitoja tulee oppia kuten ruoanlaittoa ja matematiikan yhtälöiden laske- mista. (Digi Arkeen neuvottelukunta 2021.)

Valtiovarainministeriön ja Digi- ja väestötietoviraston teettämässä kyselyyn vastanneiden perusteella suomalaisten digitaidot ovat hyvätasoisia (Valtiovarainministeriö & Digi- ja väestötietovirasto 2020). Samoin todetaan kansainvälisessä Digibarometrissä. Sen mukaan Suomi sijoittuu kokonaistuloksessa tutkimuksessa mukana olevista 22 maista toiselle sijalle, kun mitataan digitaalisuuden hyödynnettävyyttä kolmella eri alueella: edellytykset, käyttö ja vaikutukset sekä kolmella eri sektorilla: kansalaiset, yritykset, julkinen. Kansalaisten digitaitojen osalta suomalaiset ovat erinomaisella tasolla, käytämme laajasti erilaisia digipalveluita ja -laitteita. Myös yritykset hyödyntävät monipuolisesti digitaalisuutta toiminnassaan. (Mattila & Pajarinen & Seppälä & Vallin & Bützow & Hynönen & Puittinen 2022, 9,11.) Nuoret ovat taitavia digilaitteiden käyttäjiä, mutta haasteita heillä syntyy virallisten julkisten palvelujen sisällön ymmärtämisen kanssa (Valtionvarainministeriö & Digi- ja väestötietovirasto 2020).

Digitaalisia työvälineitä työssään käyttää 90 prosenttia työntekijöistä. Niiden käyttö on yleisempää isoissa, yli 200 työntekijän, organisaatioissa. Vähiten digitaalisia työvälineitä käyttävät nuorimmat sekä vanhimmat työntekijät. Työtehtävä vaikuttaa myös käytön yleisyyteen, sillä toimihenkilöistä lähes jokainen käyttää työssään digitaalisia työvälineitä, kun työntekijäsemassa olevien kohdalla osuus on vain 72 prosenttia. Työssä ilmeneviä digitaalisia ongelmia työväestö kokee pystyvänsä ratkomaan itse, vain viisi prosenttia on sitä mieltä ettei koskaan pysty ratkaisemaan niitä itse. Miehet ja nuorimmat työntekijät ovat taitavampia ongelmien ratkaisijoita. Viime aikoina työssä käytettävien, viestintään liittyvien digitaalisten työkalujen käyttö on kasvanut, mikä selittyy etätöön lisääntymisellä. Muita sovelluksia ja järjestelmiä työntekijät käyttävät saman verran kuin viimeisten neljän vuoden aikana. (Lyly-Yrjänäinen 2022, 21-24.)

Digitaalisten työkalujen ja palveluiden käyttöä koskevat mahdollisuudet, kyvyt ja motivaatiotekijät eri ihmisten ja ihmisryhmien kesken aiheuttavat digikuiluksi kutsuttavaa eriarvoistumisesta johtuvaa ilmentymää yhteiskunnassa ja työelämässä. Pahimmillaan digikuilut voivat aiheuttaa epätasa-arvoa, työelämästä syrjäytymistä, työurien lyhentymistä, työllisyysasteen laskemista, hidastaa tuottavuuskasvua sekä aiheuttaa yleistä teknologiavastaisuutta. Tutkimuksellisesti digikuilut jaetaan kolmeen alaryhmään eli käyttökuiluun, käyttötapakuiluun ja hyödyntämiskuiluun. Käyttökuilu jakaa ihmiset niihin, jotka käyttävät työssään digitaalisia työkaluja ja niihin, jotka eivät käytä. Käyttötapakuilu puolestaan jakaa ihmiset heihin, joilla on motivaatiota, kykyä ja mahdollisuuksia käyttää erilaisia digitaalisia työkaluja työssään sekä niihin, joilla näitä ei ole. Hyödyntämiskuilulla tarkoitetaan eroa heidän välillä, jotka pystyvät edistämään esimerkiksi työuraansa ja ansiotasoaan digitalisaatiota hyödyntäen verrattuna heihin, joilla tällaisia mahdollisuuksia ei ole. (Alasoini & Ala-Laurinaho & Känsälä & Saari & Seppänen 2022, 12-13.)

Ei digitaalisia työkaluja työssään käyttävien käyttökuiluun kuuluvat työntekijät ovat useimmiten työuransa alussa olevia nuoria tai päinvastoin, eläkeikää läheneviä iäkkäämpiä työntekijöitä, enimmäkseen miehiä. Tunnusomaista on myös matala koulutustausta. Työtehtävät ovat itsessään sellaisia, joihin ei digitaaliset työkalujen käyttö sisälly. Ammatillisen kehittymisen, urakehityksen mahdollistumisen ja digitaalisten taitojen kehittymisen näkökulmasta on näiden nuorten osalta tärkeää varmistaa riittävän digitaalisen osaamisen kehittyminen täydennyskoulutuksilla ja organisoimalla työtä uudelleen. Perusta digitaalisten välineiden käyttöosaamiselle

nuorten kohdalla luodaan jo peruskoulutuksessa sekä omatoimisen vapaa-ajan toiminnan kautta. (Tuomivaara & Alasoini 2020, 58.)

Yleisemmin voidaan todeta, että sellaiset työntekijät, jotka käyttävät työssään monipuolisesti erilaisia digitaalisia työkaluja, välineitä ja palveluita, kokevat osaavansa käyttäviä niitä ja ovat motivoituneita oppimaan ja ottamaan haltuun uusia yhä digivälineitä ja kehittämään omaa digiosaamistaan. Heidän työtään kuvaavaa on, että se on alati muuttuvaa, kiireistä tietotyötä. Kuitenkin myös heidän keskuudessaan tunnetaan riittämättömyyttä ja painetta jatkuvan kehittymistarpeen ja osaamisvaatimusten vuoksi. Kehittämispaineista huolimatta työskentely tehtävissä, joissa digitaalisten työvälineiden käyttö on jatkuvaa, työ itsessään kannustaa, motivoi ja pakottaa oppimaan uutta ja ylläpitää digiosaamista. Opetusala on yksi niistä aloista, joiden työtehtäviä ei tulla tulevaisuudessa täysin korvamaan tekoälyllä tai muilla teknologisilla ratkaisuilla. Näissä työtehtävissä työskentelee sekä vastavalmistuneita ja kokeneempia työntekijöitä. Heidän työssä jaksamisen ja työn mielekkyyden näkökulmasta on pidettävä huoli myös osaamisvaatimusten selkeydestä ja digitaalisen osaamisen kehittämisestä, jotta osaamisvaatimuksiin on kykyä vastata. (Mt., 60-62.)

Työterveyslaitoksen tutkimuksessa ”Digitalisaatio kaikkien kaveriksi” yhtenä kohderyhmänä on ollut peruskoulun opettajat. Tutkimus toi esille käsitys- ja tunnekokemuseroja digitalisaatiosta kouluympäristössä kokeneempien ja vastavalmistuneiden opettajien keskuudessa. Ero ei varsinaisesti kohdistunut opettajien omiin taitoihin, sillä kokeneempienkin opettajien mielestä koulutusta ja tukea digitaalisten taitojen kehittämiseen on tarjolla. Enemmän kyse on siitä, että kokeneemmat opettajat eivät nähneet digitalisaation tuovan sellaista lisäarvoa opetukseen, jonka vuoksi kannattaisi ponnistella lisätäkseen teknologisia ratkaisuja opetusmetodeihin. Huolta synnytti enemmän vuorovaikutteisuuden väheneminen oppilaisiin. Vastavalmistuneet opettajat olivat olleet enemmän mukana erilaisissa digitalisaatioon liittyvissä työryhmissä ja kehittämispajoissa, jolloin heillä oli enemmän vaikutusmahdollisuuksia oppimisympäristöjen muuttamiseen digitaalisemmaksi. Digitaalisemman työympäristön kehittämiseen tulisikin ottaa lähtökohdaksi, että kaikilla on siihen mahdollisuuksia vaikuttaa, jolloin tunne, että digimuutokseen tarvitsee vain sopeutua annettuna tekijänä vähenisi. Työn ydin tulee säilyttää ja tuoda siihen digitalisaation avulla lisäarvoa, jotta motivaatio digitalisaation kehittämiselle syntyy ja pysyy yllä. (Alasoini & Ala-Laurinaho & Käsälä & Saari & Seppänen 2022, 39, 45-47.)

Työelämän uskotaan edelleen muuttuvan seuraavien vuosikymmenien aikana merkittävästi digitalisaation tuomien kehitysten ja uudistusten myötä. Työtehtäviä ja työnimikkeitä tulee

poistumaan ja uusia muodostuu tilalle, työn sisällöt muuttuvat ja esimerkiksi robotiikka ja muu automatisointi muokkaavat työtä kiihtyvällä tahdilla. (Tiainen, 2017, 515-520.)

Työelämässä on tunnistettavissa käyttäytymismalli, joka jakaa ihmiset teknologisten ratkaisuiden omaksumistavan mukaan erilaisiin toimijoihin. Näitä ovat innovaattorit, aikaiset omaksumijat, suuri massa ja perässä kulkijat. Se kuinka innokkaasti ihminen uutta teknologiaa käyttää perustuu kokemukseen sen tuomista hyödyistä. Mitä enemmän ihminen kokee saavansa hyötyä teknologisia työkaluja käyttäessään, sitä todennäköisemmin hän niitä työssään käyttää. Siten työelämässä edistettävien digitaalisten työkalujen kehittämistä ja käytön edistämistä on tehtävä käyttömotivaatiota edistäen eli kasvattamalla koettua hyötyä ja tekemällä työkaluista helppoja. (Gassen 2022, 63-64.)

Valtaosa digitaalisten työkalujen hyödyistä on saavutettavissa muutaman perustoiminnon hallitsemisella. Perusohjelmilla, kuten Wordilla tulee osata kirjoittaa ja tallentaa asiakirjoja, PowerPointilla liittää kuvia tekstin rinnalle, Teamsilla tulee osata liittyä kokoukseen ja käyttää mikrofonia ja kameraa. Aiemmin näiden käyttöä opetettiin työpaikoilla, mutta kokemus ja työntekijöiltä saatu palaute on osoittanut, että digitaalisten työkalujen käyttöä opitaan parhaiten itse tekemällä, internetistä ohjeita etsimällä, toisilta kysymällä ja toisia seuraamalla. Toisaalta annettu koulutus ei ole mennyt hukkaan, mutta pelkkä koulutus ei kata käytön omaksumiseen tarvittavaa oppimista. Yhdistelemällä koulutusta ja käytännön harjoittelua päästään tehokkaasti työkalujen käyttöön ja niistä koettavan hyödyn äärelle. Odotukset uuden digitaalisen työkalun käyttöönottamiselle tulee olla selkeät ja realistiset, jotta usein koettu negatiivisuus hitaasta omaksumisesta saadaan käännettyä kiinnostukseksi ryhtyä käyttämään ja opettelemaan työkalun tarjoamia mahdollisuuksia. (Mt., 2022, 179-181.)

Uuden teknologian oppimisesta ja sen aiheuttamasta ahdistuksesta eli kokemuksesta ja tunteesta, ettei ole kovin teknologinen työntekijä ja ettei osaa käyttää riittävän hyvin työssä tarvittavia työkaluja on alettu hiljattain käyttää termiä teknostressi. Tätä aiheuttaa tarve mukautua alati kehittyvään teknologiaan ja sen vaatimuksiin. Teknologista kehitystä kuitenkin tehdään, jotta se helpottaisi työtä ja vapauttaisi aikaa joihinkin toisiin tehtäviin. Käyttämisen oppimiseen tulisi varata aikaa ja viestiä työkaluista hyöty edellä kiinnostuksen ja motivaation herättämiseksi. (Mt., 2022, 182–183.)

Teknostressiä koetaan eniten aloilla ja työtehtävissä, joissa teknologia ylipäättään on isommassa roolissa. Tutkimuksissa on myös havaittu, että kokeneemmat työntekijät kokevat teknostressiä

enemmän kuin nuorempi työsukupolvi. Toisaalta ei sovi unohtaa yksilöllisiä eroja ja siten yleis-  
tää liikaa. Teknologisen osaamisen kehittämiseen toivotaan useita erilaisia toisiaan tukevia  
malleja, kuten perinteistä tietoisumaista kouluttamista, itseopiskelua, verkko-opiskelua, mutta  
myös toisilta oppimista esimerkiksi työyhteisöissä toimivien digitutoreiden avulla. Teknostres-  
siin vaikuttaa myös yleisemmin työssä koettu kiire. Teknologiselle oppimiselle tulisi varata  
riittävästi yksilöllistä aikaa, mutta myös kouluttaa yhteisöllisiä digitaalisia taitoja ja digitaal-  
ista vuorovaikutusta. Kehittämistyöhön ja suunnitteluun tulee ottaa työntekijät mukaan sitou-  
tumisen vahvistamiseksi. (Lainema & Hämäläinen & Syynimaa 2021, 1, 5-7.)

Laajemmassa mittakaavassa teknologisessä kehityksessä on syytä pysytellä ohjaajan roolissa  
ja pitää huolta, että teknologiaa hyödynnetään siellä missä siitä on hyötyä ja säilytetään perin-  
teisiä työskentelytapoja siellä missä ne ovat edelleen toimivampia. Syynimaan, Hämäläisen ja  
Laineman sanoin: ”Tulevaisuuden työelämän näkökulmasta onkin keskeistä ymmärtää tekno-  
logian rooli työelämässä: milloin ja miksi teknologia on ”hyvä renki” ja missä tilanteissa siitä  
tulee ”huono isäntä”.” (Syynimaa & Hämäläinen & Lainema 2020).



## 4 OPPIMISEN TULEVAISUUS

Työelämän muuttuessa oppimisen, ohjaamisen ja koulutusten kehittämiseen kohdistuu luonnollisesti muutospainetta. Työ ja oppiminen tulevat kulkemaan käsi kädessä yhdessä entistä tiukemmin. Oppimaan oppiminen ja kyky sekä halu kehittää osaamista läpi elämän, työn ohessa ja sen aikana ovat pidentyvien ja muuttuvien työurien myötä avainasemassa. Näitä taitoja opetellaan kaikilla tasoilla, kaikissa ikävaiheissa. Oma työura voi vaihtaa lukuisia kertoja suuntaansa ja asettaa jatkuvalle oppimiselle erityisen merkityksen. Nuorena opittu yleissivistys ja sosiaaliset taidot luovat hyvän pohjan elinikäiselle oppimispolulle.

Työelämään sijoittumisen jälkeen työntekijöiden jatkuva oppiminen tapahtuu pääsääntöisesti työnantajan toimesta tai tukemana. Käytännössä tämä tapahtuu pitkälti kokemuksen kertymisen kautta, vertaisoppimisena tai itseopiskeltuna. Koulutushalukkuuteen ja toteutumiseen vaikuttaa myös koulutuksen aikaisen toimeentulon järjestelyt. Suomessa on maksuttoman tutkintokoulutuksen mahdollistamana yliopistojen koulutuspaikoista kaksi kolmasosaa työikäisten täyttämää. Suomeen kaivataankin työelämärelevantteja koulutusvaihtoehtoja lisää. Pyrkimyksenä on lisätä nopeavaikutteista ja lyhytkestoista koulutustarjontaa, joka yhdistelee eri alojen sisältöjä. (Valtioneuvosto 2020, 15-16, 35.)

Vuoden 2021 työolobarometrin mukaan työpaikoilla tapahtuva jatkuva oppiminen on kohdentunut enemmän asiantuntijatehtävissä työskenteleviin, oli sitten kyse työnantajan maksamasta koulutuksesta tai omaehtoisesta kouluttautumisesta. Asiantuntijat myös kokivat eniten ajan riittämättömyyden hidasteena uuden oppimiselle. Erityisesti kuntatyöntekijöiden keskuudessa kiire on ollut selvä este osaamisen kehittämiseksi. Teollisuuden alalla puolestaan työntekijäasemassa työskentelevillä on ollut selkeästi huonoimmat mahdollisuudet kehittymiselle. Yleisemmin mitä vanhemmista ja kokeneemmista työntekijöistä on kyse, sitä vähemmän heillä on mahdollisuuksia uudistaa osaamistaan. (Lyly-Yrjänäinen 2022, 39.) Suuret erot eri alojen, aseman ja ikäisten työntekijöiden osaamisen kehittämisen suhteen on huolestuttavaa ja voi vaikuttaa osaamisen painottumiseen tietyille aloille ja vaikuttavan esimerkiksi toimialan houkuttelevuuteen sekä työn tuottavuuteen sekä työssä jaksamiseen. Tämä on merkityksellistä esimerkiksi pidentyvien työurien ja elinajanodotteen näkökulmista.

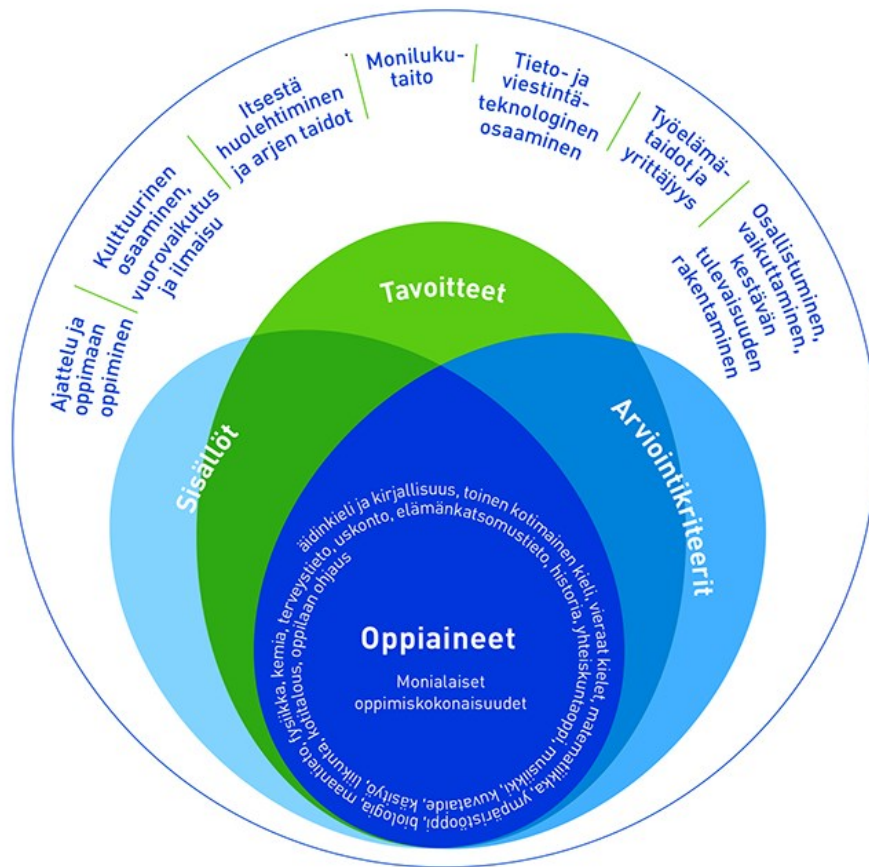
Työsuhteen aikana oppiminen tapahtuu pitkälti yritysten ja työnantajien oppimista ja kehittymistä tukeviin malleihin ja johtamiskulttuureihin nojaten. Tulevaisuuden osaamistarpeiden selvittämistä ja kehittämistä tehdään yhteistyössä organisaation kaikkien tasojen kanssa.

Työntekijöiden omaehtoista oppimista tuetaan ja mahdollistetaan tarjoamalla monipuolisia oppimisympäristöjä ja niistä tehokkaasti kommunikoimalla. Ketterä, työhön linkittyvä oppiminen tapahtuu erilaisia oppimiskeinoja hyödyntämällä. Jatkuva parantaminen pitää sisällään analysointia mitä halutaan parantaa ja ryhdytään tekemään kokeiluja sen onnistumisen eteen. Kehitellään erilaisia ongelmanratkaisutekniikoita tai -malleja, joita voidaan hyödyntää erityisesti aivan uudenlaisten ongelmien ratkaisuisissa. Tapoina käytetään myös kyselyitä, joiden avulla pyritään oppimaan muilta ja soveltamaan niitä omiin tarpeisiin. Coaching ja mentorointi ovat toimivia oppimisen metodeja niin ryhmä- kuin yksilömuotoisina toteutettuna. Vertaisoppiminen on kisälli-oppipoika -tyyppistä tiedonjakamista kokeneemalta työntekijältä nuoremmalle kollegalle. Palautteen kautta oppimiselle on mahdollista luoda perinteisestä poikkeavia toteuttamistapoja esimerkiksi lisäämällä vertaispalaute osaksi suoriutumisen arviointia digitaalisia työkaluja hyödyntäen. Pyrkimyksenä on muodostaa työelämästä oppimiskulttuuri, jossa oppimista tuetaan ja täydennetään yhdessä useiden ja monipuolisten osaamis- ja oppimiskumppaneiden ja verkostojen avulla yhteistyössä. (Ojala & Meklin 2021, 29-30, 86-101, 234.)

Jatkuvan oppimisen mahdollistaminen edellyttää koko koulutusjärjestelmän muokkaamista. Työn ohessa kouluttautumisesta on tehtävä nykyistä helpompaa ja joustavampaa. Sen aikainen sosiaaliturva, verotus ja muut etuudet vaativat oman tarkastelunsa myös. Perinteisten tutkintojen suorittamisen rinnalle on lisättävä kansainvälisiä oppimismahdollisuuksia, globaaleja verkkokursseja ja monipuolista työelämässä toteutettavaa osaamisen kehittämistä. Osaamisen todentamiseen ja muuntamiseen liittyviä järjestelmiä tulee hyödyntää ja kehittää edesauttamaan useista eri lähteistä hankitun osaamisen vertailua. Osaamisen kehittäminen ja uuden oppiminen on tulevaisuudessa entistä enemmän myös suoraan yritysten vastuulla. Yritysten on koulutettava työntekijöitä yhdessä koulutusjärjestelmien kanssa, mutta myös itse omiin tarpeisiinsa. Koulutusjärjestelmien ja työnantajien lisäksi kolmas sektori, järjestöt ja yhdistykset, tulee huomioida joustavien ammatillisen kehittämisen vaihtoehtojen toteuttajina. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018b).

Perusopetuksen nykyisessä, vuosien 2016-2019 aikana käyttöön otetussa opetussuunnitelmassa painotetaan laaja-alaisen oppimisen tavoitteita. Näihin kuuluvat muun muassa itsensä ilmaisu ja vuorovaikutustaidot, tieto- ja viestintäteknologinen osaaminen sekä työelämätaidot (kuva 2). Opetussuunnitelma ohjaa toimintaan, jossa opiskelu, työelämä sekä aktiivinen kansalaisuus edellyttävät eri tiedon- ja taidonalojen hallintaa ja niiden yhdistämistä (Opetushallitus 2022b).

Voidaan siis sanoa, että moniin työelämässä tarvittaviin osaamisen osa-alueisiin valmennetaan perusopetuksesta lähtien. Näin mahdollistetaan alusta elinikäisen oppimisen polulle.



Kuva 2. Laaja-alainen osaaminen osana oppiaineita. Lähde: Opetushallitus 2022b.

Osaamisen kehittäminen, kouluttautuminen ja uuden omaksuminen sekä näihin lukeutuva digitaalinen taito ovat kansalaistaitoja, joita tarvitaan tulevaisuudessa entistä enemmän. Hyvän yleissivistyksen lisäksi on nuorena tärkeä omaksua tulevaisuuden työelämässä ja yhteiskunnassa tarvittavat muut tiedot ja taidot. Muuttuvassa maailmassa on tärkeää ylläpitää motivaatiota oman osaamisen jatkuvaan kehittämiseen. Digitaalisuuden avatessa muiden maiden tavan kouluttaa ja koulutuksellisen tasa-arvon vaatimusten kasvaessa joudutaan koulutuspoliittisia päätöksiä tehtäessä tarkastelemaan ja pohtimaan entistä laajemmin, millainen koulutus on tulevaisuuden tarpeita vastaavaa ja jolla pärjätään globaalistuvassa maailmassa (Kangasniemi 2017, 588-591).

Huolenaiheina on viime aikoina nähty koko väestötason koulutustason kääntyminen laskuun ja tässä merkittävässä osassa on miesten ja poikien kiinnostuksen lasku pidemmälle tähtäävää

kouluttautumista kohtaan. Yhteiskunnan menestys on riippuvainen koulutuksen kautta saadusta korkeatasoisesta osaamisesta. Koulutusjärjestelmien odotetaan käyttävän opetuksessa mm. digitaalisia sisältöjä, pelejä ja analytiikkaa varmistamaan, että osaaminen kehittäminen on ajan vaatimusten mukaista ja tulevaisuuteen tähtäävää. (Mt., 592.)

Jouni Kangasniemi (2017, 593.) kirjoittaa laajassa artikkelikokoelmassa *Digitaalinen Suomi 2017* seuraavasti:

*Ammatillisessa koulutuksessa trendinä onkin siirtää lähivuosina yhä suurempi osa koulutuksesta työssä ja erilaisissa työpajoissa tapahtuvaksi.*

Työpaikkojen ja erilaisten oppilaitosten yhteistyö lisääntyy ja tulevaisuudessakin tarvitaan yhä niin kouluja kuin opettajia vaikka yritykset vastaavat entistä enemmän henkilöstön kouluttamisesta itse. Yhdessä ratkaistaan aitoja ongelmatilanteita ja kehitetään uusia toimintoja ja palveluita. Tämä laajentaa myös opettajien työympäristöjä ja työn luonnetta. Digitalisaatio mahdollistaa kansainvälisen toimijuuden ja luo oppimiskeskkuksia, joissa yhdistellään eri kouluasteita, yhteiskunnallista, kansalais- ja harrastustoimintaa. (Kangasniemi 2017, 598-600.) Yhteistyössä koulun ja työelämän kanssa suoritettu osaamisen kehittäminen on parhaimmillaan loistava yhtälö, jossa hyötyjiä ovat sekä opiskelija että yritys. Pohdittavaakin siinä on, sillä koulutuspoliittisten tavoitteiden sisältäessä odotuksia tasalaatuisesta, korkeatasoisesta, kilpailukykyisestä koulutuksesta, väistämättä herää ajatuksia miten moninaisilla eritasoisilla työpaikoilla kyetään vastaamaan näihin odotuksiin tuottavuutta tavoittelevan työn ohessa.

Opettajan, oppilaan ja teknologian saumaton yhteistyö on tarpeellista oppimisen ja oppista tukevan oppimateriaalin digitalisoituessa. Toimivat työkalut, laitteet ja verkkoyhteydet niin kottona kuin oppimisympäristöissä takaavat mahdollisuuden hyödyntää ja motivoitua digitaalisesta oppimateriaalista. Pelkästään oppimateriaalien sähköistäminen ei riitä, vaan tarvitaan eri materiaalien yhdistämistä ja digitaalisten materiaalien lukemaan opettamista. Oppimisessa hyödynnettävän materiaalin tulee tukea rakenteellisten käsitteiden sidosteisuuden ymmärtämistä, niiden käyttämisen harjoittelua sekä soveltamista. (Mikkilä-Erdmann 2017, 20-25.) Digitaalinen opiskelumateriaali luo mahdollisuuksia mukautuvan oppimisen ja opetuksen hyödyntämiseen. Mukautuva oppiminen ja opetus pohjautuu algoritmeihin, jotka tunnistavat opiskelijan oppimisen haasteet ja tarjoavat mahdollisuuksia sekä opettajalle tarjota apua että opiskelijalle saada apua juuri itseään koskeviin oppimista vaikeuttaviin kysymyksiin. (Cormie 2022.)

Digitaalisessa oppimisympäristössä yhteisöllinen oppiminen täydentää yksilöllistä oppimista. Koulun tavoitteena on teoreettisen osaamisen lisäksi tuottaa yleishyödyllisiä taitoja kuten vuorovaikutustaitoja ja sosiaalista pääomaa. Yhteisöllinen oppiminen on mahdollisesta myös virtuaalisessa ympäristössä ja siinäkin saadaan korostumaan me-henki, kun tavoite on yhteinen ja esimerkiksi ongelmanratkaisuun keskitytään yhdessä. Tärkeää ei ole yhden yksittäisen yksilön oppimisen tavoittelu, vaan koko tiimin oppiminen ja ymmärryksen saavuttaminen (Vauras & Telenius & Iiskala & Yli-Panula & Pietarinen & Kinnunen 2017, 32-37). Tiimioppimisessa tiiminjäsenet auttavat ja tukevat toisiaan oppimaan. Hieman kuin joukkuepelissä, myös tiimioppimisympäristössä pyritään löytämään jokaiselle tiimin oppijalle oma pelipaikkansa, jossa hän antaa tiimille eniten lisäarvoa ja tuottaa hyötyä. Tavoitteen saavuttamiseksi ideoidaan, suunnitellaan, kokeillaan, epäonnistutaan ja onnistutaan yhdessä. Keskinäinen vuorovaikutus vahvistaa toimintaa ja asettaa vaatimuksen yksilöille kehittää itseään ollakseen osaavampia tiimijäseniä. (Lehtonen 2018, 11, 122-128.)

Oppimispelien ja pelillinen arviointi oppimis- ja opetusmenetelminä lisääntyvät kehitystyön edetessä ja niiden tarjotessa entistä monipuolisempia ja luotettavampia keinoja muiden perinteisempien menetelmien rinnalla oppimisen kehittämisessä. Oppimispelit tarjoavat mahdollisuuden pelaajan eli opiskelijan henkilökohtaisiin tarpeisiin perustuvaan sisältöön niiden keräämän tiedon perusteella pelin käytön aikana. Oppimispelin kautta saatu palaute on helpompi vastaanottaa, koska peleissä tutkiva käyttäytyminen ja erehdysten kautta oppiminen on luonnollista ja sitä usein käsitellään syvällisemmin kuin opettajan antamaa palautetta. Tämä auttaa hahmottamaan omaa osaamista ja vaikuttaa kehittävästi käsitteellisten muutosten syntyyn. Oppimisleikissä toistojen määrä on mahdollista kasvattaa huomattavasti suuremmaksi kuin perinteisemmissä oppimismenetelmissä. Oppimispelien hyödyntäminen osana muita oppimismenetelmiä tarjoaa osaamisen arviointiin uusia mahdollisuuksia. Esimerkiksi tulevaisuudessa ei välttämättä tarvita erillisiä kokeita tai testejä, mikä voi motivoida opiskelijoita eri tavalla ja tehostaa opetuksen suunnittelua. (Kiili 2017, 44-53.)

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 5.1 Tutkimustarve

Monipuoliset työnhakutaidot ja työelämävalmiudet ovat merkittäviä työllistymistä edistäviä tekijöitä. Erityisesti ne korostuvat työelämään kiinnittymisen vaiheessa, kun nuori työnhakija etsii työssäoppimispaikkaa tai työpaikkaa. Nuoret kokevat työelämään siirtymisen jossain määrin pelottavaksi ja mitä lähemmäksi hetki etenee, sitä enemmän he kaipaavat uraohjausta ja muuta tukea opintojen aikana siirtymistä helpottamaan (Haikkola & Myllyniemi 2019, 28).

Työpaikkoja haetaan tänä päivänä kasvavassa määrin digitaalisessa ympäristössä, jolloin myös digitaalisilla taidoilla on merkitystä työllistymisessä. Vaikka toisaalta Suomessa on toimialoja, joilla on työvoimapula, on myös toimialoja ja työtehtäviä, joihin on paljon hakijoita ja erottuminen muiden hakijoiden joukosta työnhakuvaiheessa on oleellista tullakseen valituksi haluaansa tehtävään ja yritykseen. On hyvä tiedostaa myös, että työnhakuvaiheessa voidaan tarvita taitoja kuten digitaalisten työhakualustojen käyttöä, muodollisia asiakirjojen laatimisia, esittelyvideoiden tekoa ja oman osaamisen sanoittamista, vaikka haettavan työn toimenkuva ei tämän tyyppisiä taitoja vaatisikaan.

Teknologistumisen ja automatisoitumisen myötä työmarkkinoiden rakenteelliset muutokset ovat aiheuttaneet ja aiheuttavat työn vaatimusten kasvamista yksinkertaisempien työtehtävien poistuessa. Työelämässä on tarvetta yhä enemmän korkeatasoiselle tieto-osaamiselle, joka vaatii vahvaa työelämävalmiutta. (Haikkola & Myllyniemi 2019, 12.) Epävarmuus tulevaisuudesta aiheuttaa ahdistusta ja altistaa mielenterveyshaasteille. Työelämän kuormitus koetaan usein jo ensimmäisessä työpaikassa jaksamista heikentäväksi työelämän paineiden vuoksi. Helppoja, työelämän alkuvaiheen työtehtäviä ei enää ole. (Ventelä, 2022.)

Avoimet työpaikat ovat nykyään monen eri kanavan kautta haettavissa, ei ole yhtä internet-osoitetta mistä katsoa työvoimaa vailla olevat yritykset. Mistä hakea ja löytää juuri omaa ammattialaansa, kiinnostustaan ja mahdollisuuksiaan vastaava paikka, jota lähestyä, on myös oma osaamisalueensa hallittavaksi.

Toisen asteen opiskelijoilla näitä taitoja opiskellaan koulussa erilaisissa oppiaineissa kuten yhteiskunta ja työelämäosaaminen, työyhteisössä toimiminen sekä toiminta digitaalisessa ympäristössä. (Tampereen seudun ammattiopisto Tredu 2022.) Opetushallituksen teettämän tutkimuksen mukaan ammatillisten oppilaitosten opettajien digipedagogisten taitojen kehittymisen

tuki vaihtelee ammattialoittain. Useat tutkimukseen osallistuneet opettajat ja ohjaavat toivat esille, ettei digitalisaation etenemiselle ole esteitä heidän organisaatioissaan. Toisaalta suurimpina haasteita nähdään puutteelliset resurssit, asenteet sekä organisaatioiden sitoutumattomuus kehitystyöhön. Lisäksi ajanpuute oman osaamisen sekä opetuksen kehittämiseen kuin myös teknisen tuen puute nähtiin esteinä digitoiminnan kehittämiseksi. (Koramo & Brauer & Jauhola 2018.)

Mikäli vastavalmistunut nuori ei työpaikkaa saa, voi se johtaa moniin ongelmiin. Nuorisotyöttömyys on merkittävä ja vaikeasti hoidettava haaste, jolle on monia syitä. Työttömyyden taustalla voi olla mielenterveydenhaasteita, päihteiden käyttöä, syrjäytymistä tai asennekäsityksiä. Nuoret tarvitsevat työnhakemiseen ja työllistymiseen tukea. (Kämppe 2021.) Työttömät nuoret kokevat työttömyyden häpeällisenä ja se vaikuttaa itseluottamukseen laskevasti. Työttömyyden nähdään myös vaikuttavan työelämävalmiuksiin alentuvasti ja yleisemmin myös vaikeuttavan elämänhallintaa sekä tulevaisuuden suunnitelmia. (Haikkola & Myllyniemi, 69-72.) Kokonaisyöllisyys on Suomessa noussut kahden edellisen vuoden aikana, myös nuorten osalta. Kuitenkin 15-24 -vuotiaista yli 10% on ollut työttömänä vuonna 2021. (Tilastokeskus 2022.) Vuodesta 2011 vuoteen 2021 mielenterveyden ja käyttämishäiriöiden vuoksi työkyvyttömyyseläkkeellä olevien 15-24-vuotiaiden osuus vastaavan ikäisestä väestöstä on kasvanut 0,8 prosentista 1,2 prosenttiin (Suomen nuorisotyön tilastot).

Lukiolaisten digitaalisia taitoja ja identiteetin muodostumista käsittelevässä tutkimuksessa *Identity profiles and digital engagement among Finnish high school students* on nostettu esille, että ne nuoret, joilla on vahvaksi muodostunut identiteettikäsitys ja suunta elämälle hahmottunut, on myös paremmat digitaaliset taidot. Toisin päin käännettynä kehittymättömästä identiteetistä kärsivällä nuorella on haastavampaa osata hyödyntää digitaalisia laitteita ja tietoa samalla kun hän on vielä epätietoinen suuntautumisestaan elämän osa-alueilla. (Mannerström & Hietajarvi & Muotka & Salmela-Aro 2018.)

## 5.2 Tavoite

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia toisen asteen opiskelijoiden ja heidän opettajiensa näkemystä nuorten osaamisesta niin digitaalisesta kuin sisällöllisestä näkökulmasta työelämävalmiuksien, erityisesti työnhakuosaamisen osalta. Tavoite oli ymmärtää vastaako annettu opetus ja ohjaus koettua tarvetta. Opiskelijoilta tavoiteltiin hankittavan tietoa niistä haasteista ja ongelmista mitä he kokevat ja tuntevat hakiessaan työtä ja työssäoppimispaikkoja ja löytää niitä

tekijöitä, jotka mahdollisesti vaikeuttavat työllistymismahdollisuuksia. Löydösten perusteella oli tavoitteena kehittää toimintatapoja ja toimenpiteitä, joilla näitä taitoja voidaan opintojen aikana parantaa. Vahvempien työhakuvalmiuksien avulla tuetaan työllistymistavoitteita, vähennetään työttömyyttä ja mielenterveyshaasteita sekä estetään yleisemmin syrjäytymistä. Myös yhteiskunnallisten tukien tarve vähenee nuorten työllistyessä nopeasti opintojen päätyttyä. Tilaajan näkökulmasta tavoite oli saada käsitys siitä, onko heidän opetustarjonnassaan ja ohjauksessaan jotain kehittämistarpeita.

Tutkimuksen kohderyhmänä oli kuusi Tampereen seudun ammattiopisto Tredun toisen asteen liiketoiminta-alan opiskelijaa. Kohderyhmän osallistujina oli sekä tyttöjä että poikia, molempia kolme. Tutkittavien joukkoon tavoiteltiin alun perin myös erilaisella kulttuuritaustalla olevia opiskelijoita tai opintojaan mukautetusti suorittavia tässä kuitenkaan onnistumatta. Toisena kohderyhmänä olivat neljä Tampereen seudun ammattiopisto Tredun opettajaa, joiden työtehtäviin työelämäkonteksti liittyy.

### 5.3 Tutkimuskysymykset

Millaisia haasteita opiskelijat kokevat heillä olevan työn hakemisessa? Vastaako annettu ohjaus ja opetus koettua tarvetta valmistumaisillaan olevan työnhakijan näkökulmasta?

Miten opettajat kokevat opintojen sisällön ja oman osaamisen vastaavan opiskelijoiden tarpeita?

### 5.4 Tutkimusetiikka

Tutustuin ensin tutkimusetiikkaan kirjallisuutta ja opintoihin liittyvää webinaaria hyödyntäen ja arvioin ihmistieteiden eettisen ennakoarvioinnin tarvetta. Tutkimuseettisellä toiminnalla tarkoitetaan hyvän tavan mukaista, luotettavaa ja tutkittavien tietosuojasta huolehtivaa oikean tiedon tutkimusta ja välittämistä.

Arja Kuula teoksessaan *Tutkimusetiikka - aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys* pohtii tutkimusetiikan ja tieteen etiikan rajauksia pyrkiessään käsitteellistämään tutkimusetiikkaa. Se voidaan määrittää koskemaan vain tieteen sisäisiä asioita ja toisaalta olevan myös tutkijoiden ammattietiikkaa. Tutkimusetiikan normeiksi voidaan lukea totuuden etsiminen ja tiedon luotettavuus, tutkittavien ihmisarvosta huolehtiminen ja tutkijoiden keskinäisiä suhteita koskevat normit. (Kuula 2011, 23-24.)



Tutkimuseettisillä normeilla tavoitellaan hyveellistä, hyvään mielikuvaan tutkimusyhteisöstä johtavaa tieteentutkimusta, joka ennaltaehkäisee väärinkäytökset. Hyvään tieteelliseen toimintaan kuuluu huolellinen ja tarkka työskentely itse tutkimustyössä, tietojen keruussa, niiden käsittelyssä ja arkistoinnissa. Myös tutkimustulosten analysointia ja jatkotoimenpiteiden suunnittelua koskevat samat periaatteet. Tiedeyhteisön sisäisesti kantaman vastuun lisäksi on Suomeen perustettu tutkimuseettinen neuvottelukunta, jonka tehtävänä on yleisellä tasolla antaa tutkimuseettistä ohjausta. (Mt., 30 – 35.) Opinnäytetyöntekijällä on itsellään velvollisuus arvioida omaa toimintaansa niin tutkittavia, tutkimusyhteisöään, työn tilaajaa kuin yhteiskuntaakin kohtaan (Arene 2018). Tutkijan omaa vastuuta korostetaan, mutta on hyvä huomioida myös, että koko tiedeyhteisöllä on vastuu hyvästä tieteellisestä toiminnasta (Kuula 2006, 35).

Tutkimukseni kohderyhmä, liiketalouden opiskelijat, tulisivat olemaan 15 vuotta täyttäneitä, joten tutkimuksen osalta osoittautui riittäväksi, että osallistujat antoivat oman suostumuksensa tutkimukseen osallistumisesta ja, että he informoivat huoltajiaan. Tutkimuseettisen lautakunnan ohjeistuksessa todetaan, että nuoria koskevassa tutkimuksessa ei tule puuttua fyysiseen koskemattomuuteen eikä heille tule esittää poikkeuksellisen voimakkaita ärsykeitä. Tutkimus ei saa aiheuttaa tutkittaville tai heidän läheisilleen normaalin arkielämän rajojen ylittävää henkistä haittaa eikä turvallisuusuhkaa. (Tutkimuseettinen toimikunta 2019, 18.) Tämän eettisen tarkastelun pohjalta opinnäytetyölle ei tarvinnut hakea eettisen toimikunnan arviointia. Lopulta tutkittavat osoittautuivat olevan kaikki hiljattain 18 vuotta täyttäneitä, joten heidän ei tarvinnut informoida osallistumisestaan myöskään vanhemmilleen.

## 5.5 Tutkimuslupahakemus

Tilaajan ollessa osa Tampereen kaupungin organisaatiota, vaadittiin tutkimuslupahakemus Tampereen kaupungin konsernimääräyksen mukaisesti. Kaikkiin Tampereen kaupungin organisaatiosta tehtäviin tutkimuksiin, selvityksiin ja opinnäytteisiin, jotka toteuttaa kaupungin ulkopuolinen tutkija, tutkimuslaitos tai konsultti, tarvitaan pääsääntöisesti tutkimuslupa tai erikseen laadittava tutkimus- tai hankintasopimus (Tampereen kaupunki 2019, 1). Lisäksi minun tuli tehdä rekisteriseloste tutkimuksessa käytettävien henkilötietojen käsittelyyn, anonymisointiin ja arkistointiin liittyen.

## 5.6 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmää valitessa pohdin vaihtoehtoina kyselyä, havainnointia ja työpajan järjestämistä sekä haastattelua. Kyselytutkimuksessa olisi ollut riskinä, että kysymyksiin vastataan yleisellä tasolla ja yleisesti tiedossa on, että nuorten vastausinnostus kyselyihin on usein alhainen ja siten aineisto olisi voinut jäädä määrällisesti vähäiseksi. Havainnointina suoritettava aineiston keruu tai työpajana toteutettava osaamisen arviointi olisi voinut antaa subjektiivisesti havainnoijan eli tutkijan arvion opiskelijoiden osaamisesta tai opetuksesta eikä siten olisi tuottanut riittävän validia ja kattavaa aineistoa. Havainnoiteja ja työpajoja olisi pitänyt järjestää useita riittävän kattavan aineiston keräämiseksi. Lisäksi heräsi ajatus ulkopuolisen tutkijan läsnäolon vaikutuksista opiskelijoiden käyttäytymiseen oppitunneilla. Lisäksi minun tuli ottaa huomioon oma aikatauluni opinnäytetyön tekemisen osalta sekä tutkittavien opiskelijoiden opiskeluaikataulut, sillä heillä on työelämässä suoritettavia työssäoppimisjaksoja runsaasti. Vahvimpana vaikuttimena menetelmän valinnassa oli myös se, että halusin nimenomaan kerätä kokemuksia, tunteita osaamisesta mitä opiskelijoille ja heidän opettajilleen sekä ohjaajilleen on syntynyt opintojen ja opetuksen aikana. Tarvitsin syvällistä informaatiota tutkittavien ajatuksista nykytilanteesta sekä pohdintoja tuen tarpeesta sekä millaista tuen toivottaisiin olevan. Tällaista aineistoa oli mahdollista kerätä haastattelemalla, vaikka haastattelu tuntuikin menetelmänä perinteiseltä opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä. Haastattelumenetelmässä on mahdollista esittää lisäkysymyksiä haastattelun edetessä riittävän kattavan tiedon hankkimiseksi.

Tutustuin myös kirjallisuuteen laadullisesta tutkimuksesta vahvistaakseni ajatuksiani. Laadullisessa tutkimuksessa on kyse vähitellen tapahtuvasta tutkittavan ilmiön käsitteellistämisestä ja tutkimuksen kulkuun vaikuttavat tutkijan teoreettiset näkökulmat ja vähitellen kehittyvät näkemykset tarkasteltavasta aiheesta. Käsitteellistäminen ei ole siten välttämättä pelkästään aineistolähtöistä. (Kiviniemi 2018, 77.) Laadullista tutkimusprosessia voi kuvata myös tietynlaiseksi tutkijan oppimisprosessiksi, jossa koko tutkimuksen ajan pyritään kasvattamaan tutkijan tietoisuutta tarkasteltavasta ilmiöstä ja siihen vaikuttavista tekijöistä (Mt., 79).

Laadullisen tutkimusmenetelmän tavoitteena on tavoittaa ihmisen omat kuvaukset koetusta todellisuudestaan ja tutkimukseen sisältyy aina kysymys: mitä merkityksiä tutkimuksessa tutkitaan? Tämä edellyttää tutkijalta täsmennystä tutkitaanko kokemuksiin vai käsityksiin liittyviä merkityksiä. Tutkittavan kokemus on aina omakohtainen käsitysten kertoessa enemmänkin perinteisistä ja tyypillisistä tavoista ajatella. (Vilka 2021, 118.)

Haastattelu on yksi laadullisen tutkimusmenetelmän aineistonkeruutavoista, jossa on kysymys järjestelmällisestä tiedonkeruun muodosta. Tällainen tutkimushaastattelu voidaan tehdä lomakehaastatteluna, teemahaastatteluna ja avoimena haastatteluna. Teemahaastattelusta käytetään myös nimitystä puolistrukturoitu haastattelu, jonka ominaispiirteitä ovat tutkimusongelmasta poimitut keskeiset aiheet tai teemat, joihin pohjautuvat haastattelukysymykset pyrkivät etsimään vastausta käsiteltävänä olevaan tutkimusongelmaan. (Mt., 122-124.)

Laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyn tutkimuksen tärkeä tehtävä on olla emansipatorinen. Tällä tarkoitetaan sitä, että haastateltavat eivät ole vain kohteita, joilta hankitaan tietoa, vaan tavoitteena on lisätä myös tutkittavien ymmärrystä asiasta ja vaikuttaa heihin myönteisesti. Erityisen tärkeää tämä on ottaa huomioon tutkimuksessa, jossa tietoa kerätään nuorilta henkilöiltä. Teemahaastattelu on toimiva tapa toteuttaa tavoitetta tutkimuksen emansipatorisuudesta tutkimusperustaisissa kehittämishankkeissa. (Mt., 125-126.)

Selvitin myös miten kokemuksia voi tutkia ja erityisesti miten niitä voi analysoida objektiivisesti (Huhtinen & Tuominen 2020 ja Laine Timo 2018). Olen opinnäytetyöhöni valmistautuessa havainnut, että koska työssäni kohtaan tutkittavan aiheen toiselta puolelta eli työnantajan näkökulmasta, omat kokemukseni voivat ohjata minua tulkitsemaan saatua tietoa tästä näkökulmasta.

Opettajien ja ohjaajien digitaalisten taitojen selvittämisen osalta päädyin hyödyntämään DigiCompEdu-itsearviointityökalua. DigiCompEdu-itsearviointityökalu on suunniteltu tukemaan ja rohkaisemaan opetushenkilöstöä käyttämään digitaalista osaamistaan opetuksen uudistamisessa ja monipuolistamisessa. Työkalun avulla on mahdollisuutta arvioida omia vahvuuksia ja kehittämistarpeita eri osaamisalueiden kautta. (DigiCompEdu 2022.)

## 5.7 Fenomenologinen tutkimus

Kokemuksen tutkimista kutsutaan fenomenologiseksi tutkimukseksi, jossa tarkastellaan ihmisen kokemuksia ja ymmärryksen muodostumista kokemusten kautta. Tavoitteena on ymmärtää tutkimuksen kohteena oleva ilmiö sellaisena kuin se tutkimuksessa mukana olevien maailmassa ilmenee. Tutkija ihmisenä on vuorovaikutuksessa tutkimuskohteeseen ja tämä myös vaikuttaa siihen millaisia tuloksia saadaan aikaan. (Huhtinen & Tuominen 2020, 296-298.)

Fenomenologinen lähestymistapa ilmiön ymmärtämisessä pohjautuu ajatukseen, että ihminen rakentuu suhteessa maailmaan, jossa hän elää ja samalla osallisena tuota maailmaan hän

rakentaa sitä myös itse. Jokaisella meistä on oma suhtautumisemme erilaisiin asioihin ja koetuihin tilanteisiin ja näistä on muodostunut oma maailmankuvamme. Kaikki kokemuksemme merkitsevät jotain ja kun tutkitaan kokemuksia, tutkitaan itse asiassa sitä mitä kokemukset sisällöltään merkitsevät meille. Esimerkiksi oppiminen on kokemus, jonka merkityksiä voidaan analysoida. Tuloksena syntyy selvitys merkityksistä, esimerkiksi oppimistilanteeseen kuuluvista erilaisista arvostuksista tai koetuista sosiaalisista tapahtumista. Yhteisöjen jäsenenä meillä on omien näkemysten lisäksi yhteisiä piirteitä ja tapoja kokea maailmaa. Tämän vuoksi jokaisen yksilön kokemusten tutkimus paljastaa myös jotain yleistä. Ihmisen omasta erilaisuudesta johtuen esimerkiksi opettamista ja oppimista tutkittaessa tulee sille, että opettajat, oppilaat ja opetustilanteet ovat aina erilaisia. Siten fenomenologinen tutkimus ei pyri löytämään yleistyksiä, vaan tutkimuksen kautta ymmärtämään tutkittavan kohderyhmän sen hetkistä merkity maailmaa. (Laine 2018, 30-32.)

Tutkijalle merkitysten ymmärtämisen lähtökohta on siinä, mikä on yhteistä ja tuttua tulkitsijalle ja tulkittavalla. Miten tutkijan on mahdollista tulkita toisen puhetta objektiivisesti? Tutkimukseen kuuluu ajoittain kriittinen ja reflektiivinen vaihe, kriittisyyden tarkoittaessa tutkijan itse-kriittisyyttä, tulkintansa kyseenalaistamista. Tutkijan tulisi kyetä olemaan huomioimatta aiemmat tutkittavaa asiaa koskevat tiedot, tutkimustulokset ja teoriat omien kokemustensa lisäksi. Nämä voidaan aineiston tulkinnan jälkeen ottaa mukaan niin sanotusti keskustelemaan saaduista tuloksista. Ihmisen ei kuitenkaan ole mahdollista täydellisesti hallita itseään tietoisesti, joten tutkimus on aina tietyssä määrin rajallista inhimillistä toimintaa. (Mt., 35-37.)

## 6 PÄÄLÖYDÖKSET

Tutkimusaineistosta etsin vastauksia eli tutkittavien kokemuksia suhteessa tutkimuskysymyksiin. Vertailin opettajien ja ohjaajien näkemyksiä opiskelijoiden kokemuksiin etsien näistä niin yhtäläisyyksiä kuin eroavaisuuksia. Merkittävintä oli löytää opiskelijoita koskevasta aineistosta kokemuksia, joissa yhdistyi opintojen aikana koettu hyöty suhteessa koettuun työnhakuun tai mielikuvaan työnhakuosaamisesta sekä työelämässä tarvittavaan osaamiseen. Opettajia ja ohjaajien osalta oli merkittävää löytää kokemuksia opiskelijoiden kehittyvistä kyvyistä ja tuen tarpeesta sekä mahdollisuuksista työllistymiseen opintojen jälkeen. Mielenkiintoista oli myös analysoida opettajien ja ohjaajien omaa osaamista tämän hetken työelämässä tarvittaviin taitoihin ja millaisena he näkevät oppimisen tulevaisuuden.

Yllättävintä positiivisesti itselleni tutkijana oli opiskelijoiden vahvalta vaikuttavat työelämävalmiudet sekä heidän luottavainen suhtautumisensa omaan tulevaisuuteensa. Vaikka heillä oli epävarmuuksia ja huoliakin, he kokivat, että aina on jotain työtä mitä voi tehdä. Lisäksi heillä on hyvä tukiverkosto niin oman perheen kuin ystävien muodossa, joilta avun pyytäminen ja saaminen luo turvallisuuden tunnetta.

Tulkitsen, että positiivisiin tutkimustuloksiin vaikuttaa kohderyhmän jäsenten samankaltaisuus. He kaikki olivat suoriutuneet opinnoistaan kolmen vuoden tavoiteaikaa nopeammin, reilussa kahdessa ja puolessa vuodessa. He olivat kaikki saaneet työssäoppimisjaksonsa suoritettua koronapandemian aiheuttamista haasteista huolimatta pääosin mieleisessään tai lähes mieleisessään työpaikassa ja yhtä lukuun ottamatta kaikilla oli vähintään määräaikainen työsuhde lähitulevaisuudessa alkamassa. Opiskelijat olivat kaikki samalta toimialalta, joten eri toimialojen välistä eroa ei tuloksista ole nähtävissä.

Opettajien tulosten osalta syntyi käsitys, että amisreformi sekä laajennettu oppivelvollisuus muutoksineen ja sen vaikutuksineen on vielä osin täsmentymätöntä ja vaatii sopeutumista ja järjestelyjä. Tämä näkyy kiireenä, ajanpuutteen kokemuksena ja huolena opiskelijoiden tarvitseman tuen riittävydestä. Opettajien työhyvinvoinnin ja jaksamisen näkökulmasta tämä on huomionarvoinen asia.

**Yleistä:** Yhteisten oppiaineiden (yto) opettajat toivat esille, että näkemystensä mukaan eri toimialojen opiskelijoiden työelämävalmiuksissa on eroja. Tämä tutkimus ei kuitenkaan anna siihen suoraan vastaavuutta opiskelijahaastatteluiden keskittyttyä liiketoiminta-alan

opiskelijoihin. Liiketoiminnan opiskelijoilla on yto -opettajien näkemysten mukaan parhaimmasta päästä olevat työelämävalmiudet.

Kokonaistilannetta tarkasteltaessa opettajat nostivat esiin, että opiskelijoiden kyvykkyys suoriutua ammatillisista opinnoista on polarisoitunut. Toisaalta on hyvin pärjääviä ja itseohjautuvia, opinnoistaan itsenäisesti ja tavoiteaikataulussa tai nopeutetusti valmistuvia opiskelijoita. Toisaalta kokemus on, että enenevässä määrin on opiskelijoita, jotka eivät suoriudu opinnoista tavoiteaikataulussa, heillä ei ole riittävästi nykyisen opetussuunnitelman vaativaa itseohjautuvuutta ja he tarvitsevat nykyistä enemmän erityistukea ja -huomiota. Opettajat ovat huomanneet pohtivansa aiempaa enemmän, onko opiskelijan opiskelema ala lainkaan hänelle soveltuva tai miten opiskelijasta saadaan työelämäkelpoinen.

Tiitus-palvelu on opiskelijoiden keskuudessa tiedostettu, mutta sen hyödyntäminen on hyvin vähäistä. Opiskelijat eivät olleet joko käyneet siellä tai olivat käyneet, mutta sen jälkeen unohtaneet palvelun. Toisaalta yhdeltä haastateltavalta tuli toive, että olisi joku sovellus, josta voisi löytää keikkatyötä helposti. Työelämäyhteistyön merkitystä ja lisäämistä korostetaan vahvasti ja tällaisten Tiitus-palveluiden kaltaisten työkalujen hyödyntämistä ja kehittämistä on syytä jatkaa ja pyrkiä osallistuttamaan myös työelämän edustajat vahvemmin ja laajemmin niiden käyttöön ja kehittämiseen.

**Ajan riittävyys:** Molemmat, ohjaajat sekä opettajat, toivat esille yksilöllisten opintosuunnitelmien tarpeen kasvaneen viime vuosina vahvasti Tämän nähdään jatkossa entistä enemmän laajennetun oppivelvollisuuden myötä. Ammatillisten opettajien kokemusten mukaan yksilöllisen ohjaamisen tarpeen lisääntyessä käytettävissä olevan työajan suhteen syntyy haasteita, sillä laskennallisesti yhdelle opiskelijalle jää vain parin tunnin verran aikaa henkilökohtaista aikaa lukuvuoden aikana. Toisin sanoen, vähänkin itseohjautuvammat opiskelijat saavat vähemmän huomiota, kun keskittyminen painottuu yksilöllistä ohjaamista tarvitsevien opiskelijoiden puoleen. Huolena nähtiin myös opiskelijoiden tukitarpeiden riittävän ajoissa huomioiminen.

Ammatillisen tutkinnon voi suorittaa hyvin monella eri tavalla ja näiden erilaisten koulutusmallien (oppisopimus, koulutussopimus) tunteminen ja yhdistäminen kunkin opiskelijan tilanteeseen parhaiten sopivalla tavalla vaatii paitsi opiskelijan vahvaa tuntemusta, myös kuhunkin tilanteeseen sopivan koulutusmallin syväosaamista. Tässä koettiin puutetta sekä omassa osaaamisessa että ajan riittävydessä. Yhdellä opettajalla saattaa olla useita kymmeniä opiskelijoita ohjattavanaan ja he voivat olla jopa eri maissa etäopintoja suorittaen. Opiskelijoilta saatu

kokemus kertoi puolestaan siitä, että omalta opettajalta saadaan tukea aina tarvittaessa. Heiltä saatu tuki oli hyvin arvostettua ja hyödyllistä, henkilökohtaista ja opiskelijalähtöistä.

*En mä tiedä. Ehkä niinku omat opettajat tai kun ne oikeasti tuntee tosi hyvin mua, silleen välillä paremmin kuin oma äiti nykyään, koska kuitenkin niitten kanssa tekemissä viisi kertaa viikossa niin ne tietää mitä sä osaat paremmin kuin sinä itse jopa. Ne osaa ohjata sinut oikeaan suuntaan, että mitä sun kannattaa lähteä miettimään. (Opiskelija1.)*

**Digitaaliset taidot:** Opettajat ja ohjaajat kokivat omat digitaaliset taidot hyviksi tai vähintään riittäviksi. Osalla opettajista oli kokemusta verkko-opiskeluympäristön kehittämisestä ja tämä nähtiin hyvänä mahdollisuutena olla mukana kehittämässä ja kehittymässä. Vaikuttaa siltä, että kohderyhmän opettajat ovat heitä, jotka ovat päässeet mukaan kehitystoimintaan ja kokevat siten heillä olevan hyvät vaikutusmahdollisuudet sekä mahdollisuuden oppia uusia digitaatioita ja siten ovat motivoituja niiden suhteen. Opettajien ja ohjaajien kokemus on, että tarvittaessa opiskelijoiltakin saa apua heidän ollessa nopeita omaksumaan ja erityisesti rohkeita kokeilemaan erilaisten digitaalisten työkalujen käyttöä. Toisaalta nähtiin, että osalla opiskelijoista on haasteita keskittymiskyvyn suhteen, mikä vaikuttaa erilaisten digitaalisten työkalujen hallintaan ja käyttöön.

*Mä sanoisin, että valtaosalla niitä taitoja ei hirveästi ole ja varsinkin se, että se vaatii aika paljon nuorelta aloittaa työnhakua, että vaikka eri työnhakijaportaalien opiskelua, että miten se toimii, mihin täytetään tiedot. Opiskelija ei osaa, ei jaksa sitä, että jos näkee, että okei mulla on viisi välilehteä mihin pitää laittaa työkokemukset ja koulutusopimuksen muut tiedot ja avoimet hakemukset, niin ne toteaa puoleessa välissä että on ihan turhaa ja ettei mua kiinnosta yhtään. Osa totta kai jaksaa tehdä sen. (Opettaja1.)*

Opiskelijat kuvasivat omia digitaalisia oppimiskykyjään hyviksi ja olivat luottavaisia erilaisten työelämässä käytettävien järjestelmien haltuun ottamisesta. Huolta he kokivat mainittavassa määrin perusohjelmistojen kuten Office 365 -työkalujen käytön suhteen, monet kokivat oppineensa ne itse ja olevansa vailla syvällisempää osaamista esimerkiksi taulukko-ohjelman käytössä. Digitaalisten taitojen yhteydessä nousi useasti esille kirjoittamisen vaikeus eli oman osaamisen sanoittaminen. Samoin itsensä videoiminen viralliseen käyttöön tarkoitettaviin tarkoituksiin. Digitaalisten alustojen tai järjestelmien käyttötaitojen ei sellaisenaan nähty olevan

esteenä työnhaussa. Haasteet koetaan varsinaisessa sisällön tuottamisessa, oli sitten kyse työnhakemisesta tai työelämässä toimimisesta.

**Työelämä:** Yhteisten aineiden opettajat toivoivat tiiviimpää yhteistyötä ammatillisten opettajien kanssa, jotta tiedettäisiin tarkemmin mitä toinen opettaa. He kokevat, että heidän osaamisensa eri toimialojen ominaispiirteistä on puutteellinen ja, että niiden syvällisempi osaaminen tukisi heidän opettamistaan. Tähän näyttää vaikuttavan jossain määrin yto -opettajan oma tausta työkokemuksesta ja koulutustausta riippuen. Kenelläkään haastatelluista opettajista tai ohjaajista ei ollut tietoa miten opiskelijat sijoittuvat työelämään valmistuttuaan tai seurataanko tällaista asiaa tilaajaorganisaatiossa. Pohdittaessa asiaa, oltiin sitä mieltä, että tieto olisi hyödyllinen ja auttaisi oman työn kehittämisessä ja opetuksen suunnittelussa.

Työpaikoilla tapahtuva oppiminen on isossa roolissa ammatillisissa opinnoissa ja nuoria ohjaavat työpaikoilla hyvin erilaiset työelämän edustajat. Opiskelijoille tästä muodostuu vaihtelevia kokemuksia, joihin vaikuttaa työpaikkaohjaajan oma osaaminen, ohjaamiselle käytettävissä oleva aika ja työpaikkaohjaajan asenne. Opettajat tunnistavat haasteita näyttöjen arviointien osalta, toisessa työpaikassa ollaan vaativampia kuin toisissa ja siten todistuksiin muodostuvat arvosanat voivat olla keskenään eriarvoisia tai eivät opettajan näkökulmasta välttämättä kuvaa opiskelijan taitoja. Tähän asiaan myös Opetusalan ammattijärjestö OAJ on ottanut vahvan näkökulman. Sen mukaan opettajat ovat arvioinnin ammattilaisia, joten arviointivastuu ei voi olla ainoastaan työelämän edustajan tehtävä. Näin varmistetaan myös tutkintojen laatu ja yhdenvertaisuus eri koulutuksen järjestäjien välillä. (Opetusalan ammattijärjestö 2022.) Pääsääntöisesti opiskelijoiden kokemukset ovat olleet positiivisia ja työssäoppimispaikasta tulee usein myös työpaikka.

Opiskelijoilla vaikutti olevan vähäinen tietämys ja kiinnostus työlainsäädäntöä, työehtosopimuksia tai ammattiliittojen toimintaa kohtaan. Muistettiin, että näitä oli käsitelty opintojen aikana, mutta tarpeellisiksi tai välttämättömiksi ne koettiin vasta omakohtaisten, useimmiten epämiellyttävien kokemusten kautta ja jo siirryttyä työelämän pariin. Näihin asioihin tukea ja opastusta odotettiin eniten saatavan työnantajilta.

**Työhakutaidot:** Opintojen aikaisten työssäoppimispaikkojen löytämisessä opiskelijat vaikuttavat suosivan lähes poikkeuksetta työnhakutapana lähestyä mahdollista työnantajaa kasvokain, menemällä suoraan työnantajan toimipisteeseen ilman erikseen sovittua tapaamista. Toinen suosittu keino on suhteiden hyödyntäminen, harrastuksen, perheen, muun sukulaisen tai



opettajan kontaktien kautta. Opettajien havaintojen perusteella opiskelijoilla on vähän kärsivällisyyttä työhakemusten tekoon, erityisesti jos kyseessä on moniportainen työnhakujärjestelmä. Tämä saattaa johtaa työnhakuprosessin kesken jättämiseen. Heillä oli myös kokemus, että keskittymiskykyä ja motivaatiota työnhakua ja sen erilaisia muotoja kohtaan on vaikea opettaa. Sitä mielenkiintoa ja kärsivällisyyttä joko on tai ei.

Työnhaun kesken jättäminen todentui opiskelijakeskusteluissa. Osalla haastatelluista oli kokemusta esimerkiksi rekrytointiprosesseista, jossa oli useampi vaihe; ensin oli lähetetty kirjallinen hakemus tai täytetty työnantajan internet-sivuilla oleva kyselylomake, tämän jälkeen oli saattanut olla videohakemus ja sen jälkeen vielä joko kasvotusten tai virtuaaliyhteydellä pidetty haastattelu. Erityisesti nuoret kokivat sellaisen videohaastattelun, jossa piti vastata annettuihin kysymyksiin ilman vuorovaikutteisuuksia vastapuolen kanssa haastavana ja epämiellyttävänä. Koettiin, että itsestään oli vaikea antaa oikeanlaista kuvaa ja jopa itsensä kuvaamista pidettiin jännittävänä. Tässä nuoret kokivat heihin asettuvan mielikuvan ristiriitaisuuden; vaikka he saattavat valokuvata itseään usein ja jakaa kuviaan tai videoita toisilleen, virallinen työhön tai vastaavan liittyvä itsensä kuvaaminen tuotti jännitystä ja epävarmuutta.

Nuorten haastatteluissa tuli esille, että he olivat kokeneet työssäoppimispaikan saamisen vaikeuden yllättäneen ja, että se oli tuottanut pettymyksiä ja epävarmuutta. Tässä on syytä huomioida, että haastatellut opiskelijat olivat heitä, joiden työssäoppimisjaksot osuivat pahimpaan korona-aikaan voimakkaine rajoituksineen. Näistä haasteista oli aiheutunut jossain määrin motivaation laskua opintoja kohtaan, koska halutun kaltaista työssäoppimispaikkaa ei ollutkaan saatu ja vaihteleva oppimiskokemus oli omasta mielestä yksipuolistunut suoritettaessa jaksot samalla työnantajalla. Vertailu muiden tilanteeseen ilmeni myös tässä yhteydessä, ne keillä ei ollut mahdollisuutta käyttää suhteitaan tai muita olemassa olevia verkostoja työssäoppimispaikan tai työllistymisen helpottamiseksi, kokivat eriarvoistumisen tunnetta.

Työnhaussa oli hyödynnetty opintojen aikana tehtyä ansioluetteloa ja sitä oli itsekseen tai yhdessä kavereiden tai lähipiirin kanssa päivitetty tarpeen vaatiessa. Opiskelijoilta tuli lähes poikkeuksetta esille, että työnhakuun liittyvät ainekokonaisuudet ja harjoitukset osuvat ammatillisten opintojen ensimmäiseen opiskeluvuoteen. Tällöin niiden merkitystä ei vielä ole sisäistetty ja varsinainen oppi on ehditty unohtaa lähestyttäessä opintojen loppuvaihetta ja työnhakua.

*Mun mielestä pitäisi pitää sitä just tälle viimeisenä vuonna eikä silloin ensimmäisenä vuonna koska eihän sieltä nyt ole mitään muistikuvia enää ole tai ei pääse heti harjoittelemaan sitä (Opiskelija2).*

Nuorilla oli kuitenkin valmistumisen kynnyksellä hyvin positiivinen ja luottavainen olo tulevaisuuden suhteen. Heillä oli vahva luottamus omaan työllistymiseen ja esiin nousi asenne, että jotain työtä löytyy aina. Hyvin monella oli suunnitelmissa jatkaa opiskelua vielä myöhemmin.

**Työelämäkeskeisyys oppimisen tulevaisuudessa:** tulevaisuudessa nähdään osaamisen kehittyvän entistä enemmän työelämäkontekstissa tapahtuvaan oppimiseen perusmuotoisen koulumaisen opiskelun vähentyessä. Opettajien keskuudessa nähdään tiimioppimisen lähitulevaisuudessa vahvistuvana tapana kehittää osaamista. Aikaa työelämäyhteyksien kehittämiseen ja ylläpitämiseen tullaan tarvitsemaan entistä enemmän. Koska työelämäkonteksti osana ammatillisia opintoja tulee tulevaisuudessa tavoitteiden mukaisesti lisääntymään, on tärkeää ylläpitää kaikkien organisaatioissa työskentelevien osaamisesta ja yhteydestä työelämätahoihin huolta.

## 7 KEHITTÄMISEN SUUNNITTELU

Opinnäytetyön tuloksena saatua tietoaineistoa ammatillisen toisen asteen opiskelijoiden yleisistä ja digitaalisista työnhakutaidoista ja työelämävalmiuksista tietopohjana käyttäen oli tavoitteena tuottaa ammatillisen toisen asteen työelämäopintojen kehittämiseksi käytänteitä sekä malleja, jotka mahdollistavat havaittujen kuulujen ja kaivattujen tarpeiden kehittämisen ja täyttämisen. Työelämätaitoja kehittämällä vaikutetaan työllistymiseen, positiivisen minäkuvan ja itsevarmuuden kehittymiseen sekä motivoivan työpaikan löytymiseen varhaisessa vaiheessa työuraa. Parantuneella työllistymisellä on vaikutusta toisen asteen opiskelijanuoren sitoutumiseen ja asenteeseen sekä käsitykseensä itsestään yhteiskunnan jäsenenä, jolla on yhtäläiset mahdollisuudet työskennellä, asua ja elää tasa-arvoisena kansalaisena. Tällä kaikella on osaltaan vaikutusta vähentävästi mitä tulee yhteiskunnallisten tukien tarpeeseen, syrjäytymisen uhkaan ja päihteiden väärinkäyttöön sekä mielenterveysaasteiden lisääntymiseen.

### 7.1 Kehittämisen ideointipajat

Esittelin päälöydökset tilaajaorganisaation edustajille saadakseni selville, mitä ajatuksia ja realistisia kehittämideoita löydökset heissä herättelevät. Kehittämisen ideointipajat järjestettiin aikataulullisista syistä johtuen kahtena samansisältöisenä virtuaalitapaamisena. Pajat toteutettiin siinä vaiheessa, kun aineisto oli isoimmilta osin analysoitu ja löydöksistä oli mahdollista tunnistaa kehittämiskohteita. Pajaan osallistuivat tilaajaorganisaatiosta koulutuspäällikkö ja kolme opettajaa. Ideointipajassa esiteltiin osallistujille löydökset ja niiden ymmärrystä laajennettiin keskusteluihin. Työpajojen virtuaalisesta toteuttamistavasta johtuen olin valmistautunut ideoimalla itsenäisesti muutaman kehittämidean, joiden toteuttamismahdollisuuksista, -tarpeista ja vaikuttavuudesta lopulta keskusteltiin. Yhdessä keskusteltiin ideoiden prioriteeteista, toteutusmahdollisuuksista ja relevanttiudesta huomioiden organisaatiossa meneillään olevat muut kehittämistoimet. Monet aiheista vaikuttivat sellaisilta, että niistä olisi ollut tarkemman kehittämissuunnitelman kohteeksi, mutta pajoissa käytyjen keskustelujen myötä yksi aihe herätti eniten kiinnostusta ja innostusta.

### 7.2 Keskeiset kehittämisideat

Molempien kehittämistyöpajojen osallistujat innostuivat eniten samasta ideasta, josta lopulta päädyin tuottamaan yksityiskohtaisemman kehittämissuunnitelman. Esittelen kuitenkin muut ideat myös, jotta ne ovat tilaajan käytettävissä mahdollista myöhempää kehittämistä varten.

Näkemykseni mukaan ne ovat hyödynnettävissä myös muissa oppilaitoksissa, joissa järjestetään opiskelijoiden työssäoppimisjaksoja ja uraohjausta sekä pohditaan opettajien työelämäkontekstin ylläpitämistä.

**Palautejärjestelmä** Kehitetään tapa miten kerätä palautetta työssäoppijoilta koulutusopimusten ja oppisopimusten aikaisten jaksoiden ohjauksen kehittämiseen työpaikoilla. Tällä saavutetaan vahvempi yhteistyö työelämäyhteisöjen kanssa ja annetaan mahdollisuus yrityksille kehittää toimintaansa ohjauksessa sekä varmistetaan tasalaatuisempi kokemus ja arviointi opiskelijoille. Kyseeseen voisi tulla kyselylomake tai digitaalinen työkalu, joka automaattisesti lähettää kyselyn työssäoppimisjakson päätyttyä opiskelijalle, työpaikkaohjaajalle ja opettajalle sekä yrityksestä riippuen muille tahoille, esimerkiksi HR:lle. Oppilaitos ja yritys käyvät kootusti sovitun aikavälin puitteissa palautteet läpi.

**Opetuksen & tukitoimien keskittäminen** Opettajien työajan riittävyttä tukemaan sekä samalla ylläpitämään työhyvinvointia ja työssä jaksamista tavoitellaan keskitetympää toimintamallia opiskelijoiden ohjaamiseen. Erilaiset opiskelumuodot olisivat tietyn opettajan erityisalaa ja erityistä tukea vaativat opiskelijat saisivat keskitetympään tukea. Tällä vältettäisiin oman opettajan työtehtävien kirjon kasvaminen niin laajaksi, että osaaminen jää liian yleiselle tasolle. Omalla opettajalla olisi laajempi yhteistyö muiden oppilaitoksen tekijöiden, kuten uraohjauksen, yto-opettajien ja muiden kollegoiden kanssa.

**Uraohjauksen käyttöasteen kehittäminen** Uraohjaus on tutkimuksen mukaan vielä suhteellisen vähän käytetty ohjausmuoto. Sen tunnettuutta olisi tärkeää lisätä oppilaitoksen henkilöstön keskuudessa. Opettajien ja ohjaajien olisi hyvä osata tunnistaa entistä laajemmin kenelle ohjausta olisi hyvä suositella ja sopia. Opiskelijoiden työllistymisen tukea voitaisiin jakaa useamman tahon kesken ja saada opiskelijalle kaivattua henkilökohtaista ohjausta ja sitä kautta valmiuksia työelämään siirtymiseen. Myös uraohjauksen vaikuttavuutta olisi hyvä seurata ja tiedottaa siitä.

**Tiitus** Tiituksen tunnettavuutta ja hyödynnettävyyttä olisi tärkeää kampanjoida vahvemmin niin opiskelijoiden kuin työnantajien keskuudessa. palvelun lisääntyneen käytön myötä sitä voisi kehittää keräämällä käyttäjäpalautetta sekä kehittämisideoita. Kenties se voisi jonain päivänä toimia esimerkiksi keikkatyötä välittävänä sovelluksena opiskelijoiden ja työnantajien välillä.

**Valmistuneiden työllistymisen seuranta** Valmistuneista on tietoa saatavilla jossain määrin, mutta tämä tieto ei ole saavuttanut tai sitä ei ole muun työn ohessa ehditty hyödyntämään kaikilla organisaation tasoilla. Seurantaa vahvistamaan voisi tiedon välittämisen muotoja ja keinoja kehittää entisestään, valmiiden tiedotteiden kautta tai luomalla systemaattisia palaverikäytäntöjä. Myös tavoiteasetantaa valmistuneiden määrän ja työelämään sijoittuneiden osalta voi pohtia osana joitakin organisaation rooleja.

**Opettajien työelämäjaksot** Opettajin ja ohjaajien työelämäyhteyksien ylläpitämiseksi sekä oman osaamisen vahvistamiseksi, ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi olisi hyvä suunnitella käytäntö, jossa opettajalle kuuluu lukuvuoden aikana tietty määrä työelämäpäiviä. Tällöin opettaja osallistuu opettamansa ammattialan työhön jossain yhteistyöyrityksen toimipisteessä. Tämän olisi hyvä olla mahdollista myös muille kuin vain ammatillisten aineiden opettajille.

### 7.3 Kehittämissuunnitelma

Opiskelijat nostivat esiin, että ensimmäisen vuoden aikana käytyjen työnhakuun liittyvien opintojen sisällöt ovat pääosin unohtuneet opintojen aikana. Hyvätkin opit ovat mielestä kadonneet, kun valmistumisen lähestyessä varsinainen työnhaku tulee ajankohtaiseksi. Siinä kohtaa kaivetaan ensimmäisenä vuonna tehty ansioluettelo ja päivitetään se tarpeellisilla tiedoilla.

Tästä syystä olisi syytä viimeisen opiskeluvuoden aikana kertauksena harjoitella työnhakemista ja pitää mielessä monikanavaiset rekrytointiprosessit, joita voi työhaun aikana kohdata. Eriytyisesti opiskelijoiden kokemus videohaastatteluiden aiheuttamasta epävarmuudesta ja epämiellyttävyydestä on mielestäni niin kiinnostava ja yllättäväkin havainto, että siihen on syytä paneutua enemmän. Tänä päivänä rekrytointi on digitalisoitunut ja monipuolistunut ja kirjoitettavan viestinnän rinnalle on entistä enemmän noussut videovälitteinen viestintä. Itsensä sanoittaminen myös videovälitteisesti on ja tulee olemaan tarvittava taito työelämässä ja työuralla etenemisessä.

Kehittämissuunnitelman ja siten opiskelijoiden työnhakuosaamisen ja työelämävalmiuksien vahvistamisen tueksi viimeisen opiskeluvuoden aikana tehdään oman opettajan ohjaamana mahdollisimman aito työhakemus. Haussa hyödynnetään parhaillaan avoimena olevia oman alan työpaikkahakuja. Oppilaitoksen mahdollisia työelämäyhteistyöyrityksiä edustajineen voi käyttää hakemusten esilukijoina, niin sanottuina hakemusmentoreina – elleivät ole juuri haun

kohdeyritys. Tällaisesta yhteistyöstä voidaan tehdä etukäteen sopimus yrityselämäkontaktien kanssa.

Kehittämispöessi on alasta ja oppilaitoksesta riippumaton, joten sitä voi hyödyntää missä tahansa toisen asteen koulutuksen aikaisissa opinnoissa. Tilaajan organisaatiossa kehittämistöimenpidettä voidaan testata liiketoiminnan toimialalla, mutta se on helposti organisaation sisällä jaettavissa muille toimialoille. Lisäksi se on hyödynnettävissä muissa oppilaitoksissa, joten kokemuksia ja vinkkejä on syytä jakaa muihin vastaaviin laitoksiin myös.

Opettajan pöessi:

1. Suunnittele viimeisen vuoden aikaisiin opintoihin vähintään yksi opiskelijan hakemus-pöessi.
2. Kontaktoi hyödynnettävissä olevat työelämäyhteistyökumppanit ja tarkista yhteistyö-mahdollisuudet esimerkiksi hakemusten, ansioluetteloiden ja videoesittelyjen arviointiin. Mikäli mahdollista, sovi testihaastattelusta mikäli oikeaa työnhakupöessia ei ole käytettävissä.
3. Valmistaudu ohjaamaan opiskelijoita eri työnhakukanavien avoimien työpaikkojen etsimiseen. Palauta mieleen yleisimmät työnhakukanavat.
4. Ohjeista työnhaku. Ohjaa hyödyntämään oikeita tilanteita; työssäoppimispaikan haku, kesätyöpaikan haku tai oppisopimuspaikan haku. Jos aitoa tilannetta ei ole, ohjeista harjoitus ilman sitä, mutta hyödyntäen avoimia tehtäviä.
5. Aseta odotukset ansioluettelon päivittämiseen ja hakemuksen tekoon. Hyödynnä opiskelijan pöessia.
6. Järjestä videoesittelyharjoitukset. Ohjeista kertomaan videolla vähintään seuraavat asiat:
  - a. kuka olet?
  - b. mitä olet opiskellut?
  - c. millaista työkokemusta sinulla on?
  - d. mitä odotuksia sinulla on työtehtävää tai työpaikkaa kohtaan?
  - e. miksi sinut pitäisi valita?
7. Järjestä haastatteluharjoitukset. Toinen opiskelija toimii haastattelijana ja toinen haastateltavana tai hyödynnä työelämäyhteyksiä jos mahdollista.
8. Järjestä haetun tehtävän rekrytointipöessin jälkeen keskustelutilaisuus kokemuksista.

Opiskelijan hakemusprosessi:

1. Tutki vähintään kahdesta eri työnhakukanavasta avoimia työpaikkoja.
  2. Valitse itseäsi kiinnostava avoin työtehtävä.
  3. Ota yhteyttä tehtävästä lisätietoja antavaan henkilöön (jos mahdollista). Valmistaudu vähintään kysymään kaksi kysymystä tehtävästä.
  4. Mieti kuka tai ketkä voisivat toimia suosittelijanas hakemaasi tehtävään. Pyydä heiltä suostumus.
  5. Tee kirjallinen hakemus. Muista: pituus maksimissaan yksi A4. Lue ilmoitus huolellisesti. Vastaa hakemuksessasi ilmoituksen kuvaukseen haettavasta henkilöstä.
  6. Tee videohakemus. Siinäkin tapauksessa, ettei sellaista hakemuksessa pyydetä. Mieti lyhyt, 3-5 minuutin mittainen esittely itsestäsi ja kerro miksi haluaisit juuri kyseiseen työtehtävään. Ole oma luonnollinen itsesi.
  7. Päivitä ansioluettelo.
  8. Toimita hakemus ajoissa. Jos mahdollista, liitä videoesittely mukaan. Älä jätä viimeiseen hakupäivään!
  9. Vastaa puhelimeesi. Myös tuntemattomasta numerosta tuleviin puheluihin. Seuraa sähköpostiasi.
  10. Jos pääset haastatteluun, mene ajoissa ja ole oma itsesi. Sano jos sinua jännittää.
  11. Jos et tule valituksi, voit halutessasi pyytää perusteluita ja palautetta, jos et saa sellaista.
  12. Etsi seuraava mielenkiintoinen avoin työtehtävä!
- Huom! Kirjoita aina uusi hakemus uuteen hakemaasi tehtävään.

## 8 POHDINTA

Opinnäytetyötäni tehdessä haastattelujen yhteydessä nousi esille eri tavoin sekä opiskelijoiden että opettajien puheessa opiskelijoiden erilaiset kyvyt suoriutua opetussuunnitelman asettamista vaatimuksista ja tavoitteista.

Opiskelijat kokivat tilanteen epäarvoisena siten, että itseltä on vaadittu enemmän, kun toiset opiskelijat ovat päässeet helpommalla esimerkiksi läpi tehtävistä. Luonnollisesti tässä on taustalla tietämättömyyttä ja ymmärtämättömyyttä yksityiskohdista esimerkiksi liittyen henkilökohtaiseen opintosuunnitelmaan. Huomio kertoo mielestäni kuitenkin myös siitä, että henkilökohtaistettuja suunnitelmia on niin paljon, että se luo mielikuvaa eritasoisista vaatimuksista suhteessa samoihin tutkintovaatimuksiin.

Opettajat ja ohjaajat toivat esille sitä, että ammatillinen opetussuunnitelma vaatii vahvaa itseohjautuvuutta ja sitä ei kaikilla opiskelijoilla ole. Tähän on apuna jo edellä mainittu henkilökohtainen opetussuunnitelma, jonka avulla tuetaan yksilöllisiä tarpeita opintojen aikana. Haastattelujen perusteella syntyi käsitys, että tämä opiskelijamäärä on nimenomaan kasvamassa. Epäilemättä tämä kasvu on osa laajennetun oppivelvollisuuden mukanaan tuomaa muutosta opiskelija-aineksessa. Heidän opintojensa etenemiseen vaikuttaa esimerkiksi valmius suoriutua työssäoppimisjaksoista.

Mistä johtuu riittämättömät itseohjautuvuustaidot? Onko nykyinen ammatillinen opetussuunnitelma liian vaativa? Onko ammatillinen reformi ollut toimiva ja oikeanlainen? Miten perusopetukseen tehdyt opetussuunnitelman muutokset ovat vaikuttaneet toiselle asteelle siirtyvien opiskelutaitoihin? Amisreformin ja laajennetun oppivelvollisuuden näkymistä ja vaikutuksista erityisesti työnantajien näkökulmasta olisi kiinnostavaa lukea tutkimuksia, myös opinnäytetöiden muodossa jatkossa.

Yhteiskunnallisesti on merkittävää, että ammatillisessa opetuksessa on opiskelijoita, joilla on perusopiskelutaidoissa ja osaamisessa isoja puutteita. Näitä ei parissa, kolmessa vuodessa ammattiopintojen aikana korjata, vaan tukea ja apua tulee saada jo huomattavan paljon aikaisemmin peruskoulun aikana. Kuten aiemmin mainitsin, on työnantajien tuore kokemus, että ammattiin valmistuneiden osaamisen taso on laskenut (Kauppakamari 2022). Tämä on huolestuttava suuntaus, kun tavoitteena on nostaa kouluttautuneiden määrän lisäksi myös tasoa.



Työelämän valmiudet ottaa vastaan hyvin eritasoisia, erilaisilla kyvykkyyksillä ja erityistarpeisia työntekijöitä tulee olemaan pähkinä purtavaksi. Tuloksellisen liiketoiminnan tehokkuusmalliin on vaikea istuttaa ajatusta poikkeavista työsuoriutumisista hyväksyvästi. Miten yhteiskunta on valmis tai halukas tukemaan erityisryhmien työllistymistä, sillä jo ammatillisen koulutuksen aikana tarvittaisiin työnantajille porkkanaa erityishaasteisten työssäoppijoiden ohjaamiseen.

Mediaa lukemalla ei ole voinut välttyä huomioimasta, että opettajilla tuntuu olevan kädet täynnä töitä ja alan vaihtamistakin harkitaan. Nuorten jaksaminen ja mielenterveysaasteet ovat lisääntyneet, siihen voinee vaikuttaa myös opiskeluympäristössä nähty työelämän paine. (Kainulainen 2022.) Nuorisobarometrin mukaan nuorten kokema työn kuormittavuus on kasvanut. Viidentoista vuoden aikana työn fyysisen raskauden tuntemus on kasvanut 18-34-vuotiaiden keskuudessa 7% ja henkisen kuormittavuuden tuntemus 20%. (Haikkola & Myllyniemi 2019, 37.) Erityisesti huolta jaksamisestaan kantavat ja murehtivat nuoret naiset (Myllyniemi 2016, 69-70). Työpaikoilla ei ole erikseen helpompia vanhan ajan kisällitehtäviä, vaan työuransa alussa olevat kohtaavat samat suorituspainet kuin kokeneemmat, niin vankemman työ- kuin elämäkokemuksenkin omaavat, konkarit.

Toisen asteen oppilaitokset tai työelämä eivät korjaa sosiaalisten taitojen puutetta, mielenterveydenhaasteita tai keskittymiskyvyn häiriöitä. Lapset ja nuoret, heidän vanhempansa tarvitsevat apua aiemmin ja näiden ilmiöiden taustasyihin on syytä panostaa nopeasti ja paljon.

Samalla kun panostetaan ja luodaan korjausliikkeitä perheiden tukemiseen, lasten varhaiseen kehittymiseen ja peruskoulun aikaisiin tukitoimenpiteisiin, tulee huomioida miten juuri nyt toisella asteella opiskelevien ja sinne seuraavina vuosina siirtyvien nuorten tie yhteiskunnan täysipainoisena jäsenenä mahdollistetaan. Työ on merkityksellinen asia ihmisen elämässä ja se kiinnittää meidät vahvasti yhteiskuntaan. Meillä ei ole varaa eikä toivottavasti halua menettää yhtään jäsentä, vaan jokaisen työllistämiseen tulee olla mahdollisuuksia. Siihen tarvitaan joustavia malleja niin opintojen aikana, mutta jo aiemmin sekä myös työelämässä. Miten valmis työelämä on ottamaan joustavampia malleja käyttöön? Miten yhteiskunnan toimenpiteillä näitä voidaan tukea? Mielestäni tästä aiheesta olisi tärkeää tehdä tutkimusta esimerkiksi opinnäyte-työnä.

Elinikäisen osaamisen kehittämisen ja pidentyvien työurien antama kuva työelämästä voi tämän hetkisten nuorten korvissa kuulostaa kovin mutkikkaalta ja ahdistavaltakin. Elämäkö on vain

työntekoa ja jatkuvaa uuden oppimista? Entistä digitalisoituvampi yhteiskunta ja digitaaliset koulutusympäristöt ovat hyviä oppimisalustoja monenlaiseen kehittymiseen, mutta tulevaisuuden työelämätaidoissa korostuvat luovuus, sosiaaliset taidot, tunneäly eli ns. pehmeät arvot. Näiden oppimiseen näen tarvittavan vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä muiden ihmisten kanssa. Opitaanko sitä virtuaalisesti vai fyysisesti rinnakkain oppien? Pysyykö nämä taidot opetussuunnitelmien sisällöissä myös jatkossa? Onko opettajille saatavilla opetusmenetelmien hallintaan tukea ja osaamisen kehittämistä riittävästi? Miten lasten ja nuorten kotoa saatava tuki pysyy mukana polarisoituneessa yhteiskunnassa?

Nuoren työelämään siirtyvän tueksi olisi tehtävä yhteisvoimin jotain. Ratkaisuna voisi olla työelämämentori tai -kummi. Vapaaehtoinen henkilö tai erilaisten toimijoiden ja järjestöjen tukema tukihenkilö, jonka rooli on kulkea rinnalla työuransa aloittavan nuoren alkumetreillä. Tällä saataisiin suoraa painetta pois nuorelta sekä työnantajilta, mahdollistettaisiin tiedon siirtymisen vanhemmilta sukupolvilta nuoremmille ja edistettäisiin ammatillisen tukemisen lisäksi psyykkistä jaksamista, kehitettäisiin vuorovaikutustaitoja ja sosiaalisuutta. Toimijoina voisi toimia Kauppakamarin, oppilaitosten, yritysten ja erilaiset nuorisojärjestöt kaltaiset tahot mahdollistamassa mentoreiden ja mentoroitavien kohtaamisen ja ohjauksen.

Toivon, että työelämämentorin tai -kummin kehittämisestä työstettäisiin opinnäytetyö. Sen avulla voitaisiin löytää asiasta kiinnostuneita ja innostuvia tahoja ja työstää yhdessä toimiva malli mentori- tai kummitoiminnan käynnistämiseksi.

## LÄHTEET

- Aaltonen, Jari 2022. Piilo-osaaja ja piilotyöpaikka – löytävätkö toisensa? Miten aloittaa? Viitattu 10.11.2022. [Piilo-osaaja ja piilotyöpaikka – löytävätkö toisensa? Miten aloittaa? | Piilo-osaajat](#)
- Alasoini, Tuomo & Ala-Laurinaho, Marja & Käsälä, Arja & Saari, Eveliina & Seppänen, Laura 2022. Työelämän digikuilujen yli: digitalisaatio kaikkien kaveriksi. Työterveyslaitos. Viitattu 11.11.2022. [Työelämän digikuilujen yli \(julkari.fi\)](#)
- Amisbarometri, 2022. Poimintoja tuloksista. Sakki ry. Viitattu 17.10.2022. [amisbarometri2022 \(sakkiry.fi\)](#)
- Arene ry 2018. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n TKI-valiokunnan suositus ammattikorkeakouluille eettisestä ja hyvän tieteellisen käytännön mukaisesta opinnäytetyöprosessista. Viitattu 6.2.2022. [Ammattikorkeakoulujen maisterikoulutus osaamisen uudistajana ja kansallisena koulutusinnovaationa \(humak.fi\)](#)
- Arponen Liisa, 2018. Ihanteena sopeutuva työntekijä Tulevaisuuden työelämän ja työelämätaitojen diskurssi kehittyneenä liberalistisena hallintana. Väitöskirja. Helsingin Yliopisto. Viitattu 19.10.2022. [Microsoft Word - Arponen\\_Liisa\\_Pr\\_gradu\\_2018.docx \(helsinki.fi\)](#)
- Cormie, Alicia 2022. Let's get personal: adaptive learning tech and education. Blogikirjoitus. Viitattu 30.10.2022. [Adaptive Learning Technology - The Keyword \(blog.google\)](#)
- Dahl, Rita 2012. Suomen työelämä vuonna 2030. STM:n hallinnonalainen avoin julkaisuarkisto. Viitattu 23.10.2022. [YP1605\\_Dahl.pdf \(julkari.fi\)](#)
- DigCompEdu, 2022. Eurooppalaisen digitaalisen osaamisen arviointityökalu opettajille. Viitattu 22.11.2022. [DigcompEDU \(digital-competence.eu\)](#)
- Digi Arkeen neuvottelukunta 2021. Osaaminen ja taidot digitaalisessa yhteiskunnassa. Pyöreän pöydän keskustelu. Muistio 13.4.2021. Valtiovarainministeriö. Viitattu 17.11.2022. [Loppuraportti Digi arkeen 16.2.2021 pyöreä pöytä \(vm.fi\)](#)
- Dufva, Mikko & Vataja, Katri & Wartiovaara, Anna 2021. Artikkelit Työn tulevaisuudet megatrendien valossa. Sitra. Viitattu 22.10.2022. [Työn tulevaisuudet megatrendien valossa - Sitra](#)
- Euroopan Parlamentti 2006. Euroopan parlamentin ja neuvoston suositus elinikäisestä oppimisesta. Liite Elinikäisen oppimisen avaintaitoja koskeva eurooppalainen viitekehys. Digitaaliset taidot. Viitattu 22.10.2022. [EUR-Lex - 32006H0962 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
- Gassen, Riikka 2022. Digitaalinen työympäristö – näin taivutat teknologian yrityksen tarpeisiin. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

- Haatainen, Tuula 2021. Työ- ja elinkeinoministeriö. Hallituksen työllisyyspolitiikalla vastataan kohtaanto-ongelmaan ja parannetaan työllisyyttä. Viitattu 29.1.2022. [Hallituksen työllisyyspolitiikalla vastataan kohtaanto-ongelmaan ja parannetaan työllisyyttä - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](#)
- Haikkola, Lotta & Myllyniemi, Sami (toim.) 2019. Nuorisobarometri 2019. Hyvää työtä! Viitattu 7.11.2022. [Nuorisobarometri 2019 \(tietoanuorista.fi\)](#)
- Hanhinen, Taina 2010. Työelämäosaaminen, Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Väitöskirja. Kasvatustieteen laitos, Tampereen Yliopisto. Viitattu 16.1.2022. [978-951-44-8290-8.pdf \(tuni.fi\)](#)
- Huhtinen, Aki-Mauri ja Tuominen, Juha, 2020. Fenomenologia. Ihmisten kokemukset tutkimuksen kohteena. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Toim. Puusa, Anu ja Juuti, Pauli. Tallinna: Gaudeamus Oy.
- Johnson, Peter ja Kiilakoski, Tomi, 2020. Oppivelvollisuuden laajentaminen 2021? EK, Elinkeinoelämän keskusliitto. Viitattu 29.1.2022. [Oppivelvollisuus uudistus\\_raportti\\_Final.pdf \(ek.fi\)](#)
- Kainulainen, Jaana 2022. Oppivelvollisuus laajeni ja tilastoissa näyttää hyvältä – lukujen takana oppilaitosten henkilökunta venyy osaamisensa ääri rajoille. YLE-uutinen 14.1.2022. Viitattu 5.10.2022. [Oppivelvollisuus laajeni ja tilastoissa uudistus näyttää hyvältä – lukujen takana oppilaitosten henkilökunta venyy osaamisensa ääri rajoille \(yle.fi\)](#)
- Kangasniemi, Jouni 2017. Digitaalistan yhteiskunnan osaamishaasteet ja koulutus. Teoksessa Digitaalinen Suomi 2017. Toim. Matti Lehti ja Matti Rossi. Vantaa: Erweko Oy.
- Kansallinen koulutuksen arviointikeskus, Karvi 2022. Työelämässä oppiminen ja työelämässä oppiminen ammatillisessa koulutuksessa. Viitattu 14.10.2022. [Työelämässä oppiminen ja työelämäyhteistyö ammatillisessa koulutuksessa - Karvi.fi](#)
- Kiili, Kristian 2017. Oppimispelihahmon elämää arviointimaailmassa. Teoksessa Oppimisen tulevaisuus. Toim. Savolainen, Hannu & Vilkkö, Risto & Vähäkylä Leena. Tallinna: Gaudeamus.

- Kiviniemi, Kari 2018. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Valli, Raimo (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Koramo, Marika & Brauer, Sanna & Jauhola, Laura 2018. Digitalisaatio ammatillisessa koulutuksessa. Opetushallitus. Viitattu 29.1.2022. [191033\\_digitalisaatio\\_ammattillisessa\\_koulutuksessa.pdf \(oph.fi\)](#)
- Kuula, Arja 2011. Tutkimusetiikka – aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Kämppe, Marja-Liisa 2021. YLE uutinen 7.9.2021 Nuorisotyöttömyys on sitkeä selätettävä. Viitattu 3.1.2022. Nuorisotyöttömyys on sitkeä selätettävä – esimerkiksi Lieksassa on jo useita kymmeniä alle 30-vuotiaita pitkäaikaistyöttömiä ([yle.fi](#))
- Laine, Timo 2018. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Lainema, Kirsi & Hämäläinen, Raija & Syynimaa, Kirsi 2021. Hyvinvointi, osaaminen ja yhteisöllisyys digitaalisessa työympäristössä. Viitattu 11.11.2022. [Hyvinvointi, osaaminen ja yhteisöllisyys digitaalisissa työympäristöissä - pdf \(journal.fi\)](#)
- Lankila, Ohto 2016. Tutka, artikkeli 14.10.2016. Tulevaisuutemme turvaavia ideoita – kohti kuudetta aaltoa. Viitattu 21.1.2022. [Tulevaisuutemme turvaavia ideoita – kohti kehityksen kuudetta aaltoa – Tutka](#)
- Lehtonen, Timo 2018. Ei enää koskaan yksin. Teen ja opin tiimissä. 3. painos. Keuruun Laatu-paino Oy.
- Lyly-Yrjänäinen, Maija 2022. Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:46. Viitattu 11.11.2022. [Työolobarometri 2021 \(valtioneuvosto.fi\)](#)
- Mannerström, Rasmus & Hietajärvi, Lauri & Muotka, Joonas & Salmela-Aro, Katariina 2018. Identity profiles and digital engagement among Finnish high school students. Journal of psychosocial research on cyberspace. Viitattu 3.1.2022. [Identity profiles and digital engagement among Finnish high school students | Mannerström | Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace.](#)

- Mattila, Juri & Pajarinen, Mika & Seppälä, Timo & Vallin, Veeti & Bützow, Alexander & Hynönen, Kalle & Puittinen, Mika 2022. Digibarometri 2022. Digivihreä siirtymä. Helsinki: Taloustieto Oy. Viitattu 17.11.2022. [Digibarometri 2022: Digivihreä siirtymä \(etla.fi\)](#)
- Mikkilä-Erdmann, Maija 2017. Digitaalisen oppimateriaalin mahdollisuudet. Teoksessa Oppimisen tulevaisuus. Toim. Savolainen, Hannu & Vilkkö, Risto & Vähäkylä, Leena. Tallinna: Gaudeamus.
- Myllyniemi, Sami (toim.) 2016. Nuorisobarometri 2016. Katse tulevaisuudessa. Viitattu 8.11.2022. [Nuorisobarometri 2016 WEB.pdf \(tietoanuorista.fi\)](#)
- Opetusalan Ammattijärjestö 2022. Toisen asteen koulutus. Viitattu 16.10.2022. [Toisen asteen koulutus \(oaj.fi\)](#)
- Opetushallitus 2022a. Ammatillinen koulutus Suomessa. Viitattu 6.11.2022. [Ammatillinen koulutus Suomessa | Opetushallitus \(oph.fi\)](#)
- Opetushallitus 2021. Oppivelvollisuuden laajentaminen. Viitattu 16.1.2022. [Oppivelvollisuuden laajentaminen | Opetushallitus \(oph.fi\)](#)
- Opetushallitus 2022b. Perusopetuksen opetussuunnitelman ydinasiat. Viitattu 22.1.2022. [Perusopetuksen opetussuunnitelman ydinasiat | Opetushallitus \(oph.fi\)](#)
- Opetushallitus 2022c. Työelämässä oppiminen. Ammatillinen koulutus. Viitattu 22.10.2022. [Työelämässä oppiminen | Opetushallitus \(oph.fi\)](#)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018a . Amisreformi. Viitattu 16.10.2022. [Kärkihanke: Ammatillisen koulutuksen reformi - OKM - Opetus- ja kulttuuriministeriö](#)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021. Koulutusselonteko. Toinen aste. Viitattu 16.10.2022. [3.2 Toinen aste - OKM - Opetus- ja kulttuuriministeriö](#)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022. Oppivelvollisuuden laajentamisen toimeenpanon seurantasuunnitelma ja seurannan eteneminen. Webinaari 29.4.2022. Viitattu 18.10.2022. [Oppivelvollisuuden laajentamisen toimeenpano: seurantasuunnitelma 2021—2024 \(okm.fi\)](#)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018b. Osaamisen tulevaisuuspaneelin kannanotto. Jatkuvan oppimisen Suomi. Viitattu 28.10.2022. [KANNANOTTO\\_20190403114031.pdf \(hankeikuna.fi\)](#)

- Oppivelvollisuuslaki 2020 / 1214. 1 luku yleiset säädökset. 1 § oppivelvollisuuden tavoitteet. Finlex. Viitattu 6.11.2022. [Oppivelvollisuuslaki 1214/2020 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)
- Peltonen, Juha 2021. Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2020. Työ – ja elinkeinoministeriö. Viitattu 15.1.2022. [Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2020.pdf \(valtioneuvosto.fi\)](#)
- Suhonen, Taru 2020. Kehityksen kuudes aalto on täällä. Turun Yliopisto. Artikkelin 19.3.2013, muokattu 30.10.2020. Viitattu 21.1.2022. [Kehityksen kuudes aalto on täällä | Turun yliopisto \(utu.fi\)](#)
- Suomen opinto-ohjaajat ry 2021. Suomen opinto-ohjaajat ry:n kannanotto oppivelvollisuuden laajentamisesta toiselle asteelle. Viitattu 17.11.2022. [Suomen opinto-ohjaajat ry:n kannanotto oppivelvollisuuden laajenemisesta toiselle asteelle – Suomen opinto-ohjaajat – SOPO ry](#)
- Suomen nuorisotyön tilastot. Hyvinvointi-indikaattorit. Nuorten eläkkeellä oleminen mielen-terveyden ja käyttäytymisen häiriöiden vuoksi. Viitattu 11.11.2022. [Hyvinvointi-indikaattorit – Nuorisotilastot.fi](#)
- Suynimaa, Kirsi & Hämäläinen, Raija & Lainema, Kirsi 2020. Teknostressi lisääntyy iän ja kokemuksen myötä. Jyväskylän yliopisto. Kärkiuutiset. Viitattu 11.11.2022. [Teknostressi lisääntyy iän ja kokemuksen myötä \(peda.net\)](#)
- Tampereen kauppakamari 2022. Osaajakysely 2022. Viitattu 8.11.2022. [Kyselytulosten pohja \(chamber.fi\)](#)
- Tampereen kaupunki 2019. Konsernimääräys. Tampereen kaupunkia koskevat tutkimukset ja selvitykset sekä niiden lupamenettely. [Konsernimääräys -- Tampereen kaupunkia koskevat tutkimukset ja selvitykset sekä niiden lupamenettely 10.4.2019.pdf](#)
- Tampereen seudun ammattiopisto Tredu 2022a. Työelämässä oppiminen. Viitattu 22.10.2022. [Työelämässä oppiminen – Tredu – Tampereen seudun ammattiopisto](#)
- Tampereen seudun ammattiopisto Tredu 2022b. Yhteiset tutkinto-osat. Viitattu 22.10.2022. [Yhteiset tutkinnon osat – Tredu – Tampereen seudun ammattiopisto](#)

- Tiainen, Pekka 2017. Tulevaisuuden ammatit digitaalisessa Suomessa. Teoksessa Digitaalinen Suomi 2017. Toim. Matti Lehti ja Matti Rossi. Vantaa: Erweko Oy.
- Tilastokeskus 2022. Uutinen 17.3.2022. Opintojen keskeyttäminen lisääntyi ja valmistuminen hidastui toisen asteen koulutuksessa koronavuonna 2020. Viitattu 17.10.2022. [Opintojen keskeyttäminen lisääntyi ja valmistuminen hidastui toisen asteen koulutuksessa koronavuonna 2020 | Tilastokeskus \(stat.fi\)](#)
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta, TENK 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Viitattu 6.2.2022. [Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa \(tenk.fi\)](#)
- Tuomivaara, Seppo & Alasoini, Tuomo 2020. Digitaaliset kuilut ja digivälineiden erilaiset käyttäjät Suomen työelämässä. Työterveyslaitos. Viitattu 12.11.2022. [TTL-978-952-261-948-8.pdf \(julkari.fi\)](#)
- Valtioneuvosto 2020. Osaaminen turvaa tulevaisuuden. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:38. Viitattu 13.11.2022. [Osaaminen turvaa tulevaisuuden. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset \(valtioneuvosto.fi\)](#)
- Valtiovarainministeriö & Digi- ja väestötietovirasto 2020. Digitaitokartoitus – Digikysely. Viitattu 17.11.2022. [Digitaitokartoitus – Digitaalinen kysely \(vm.fi\)](#)
- Vauras, Merja & Telenius, Marko & Iiskala, Tuike & Yli-Panula, Eija & Pietarinen, Tarja & Kinnunen, Riitta 2017. Virtuaalinen tutkimusmatka luonnontieteelliseen osaamiseen. Teoksessa Oppimisen tulevaisuus. Toim. Savolainen, Hannu & Vilkkö, Risto & Vähäkylä, Leena. Tallinna: Gaudeamus.
- Ventelä, Anne 2022. Yhä useampi jää sairauslomalle ahdistuksen vuoksi – miksi nuoret naiset ovat tilaston kärjessä? Sosiaalivakuutus.fi. Kela. Viitattu 7.11.2022. [Yhä useampi jää sairauslomalle ahdistuneisuuden vuoksi – miksi nuoret naiset ovat tilaston kärjessä? | Sosiaalivakuutus](#)
- Vilkkö, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. Keuruu: PS-Kustannus.



Vipunen 2022. Opetushallinnon tilastopalvelu. Haku ja valinta. Perusopetuksen jälkeisen koulutuksen yhteishaku. Viitattu 17.10.2022. [Excel Web Access - /fi-fi/Raportit/Ammatillisen koulutuksen ja lukiokoulutuksen yhteishaku - analyysi.xlsb \(vipunen.fi\)](#)

Välivehmas, Kaisa 2014. Miten onnistut työnhaussa. (E-kirja.) Helsinki: Minerva, 2014.

## LIITTEET

- Liite 1. Tutkimuslupa
- Liite 2. Rekisteriseloste
- Liite 3. Haastattelurunko – opiskelija
- Liite 4. Haastattelurunko – opettaja
- Liite 5. Opettajan työnhaun ohjaamisen prosessi
- Liite 6. Opiskelijan työnhakemisen prosessi

## Liite 1.

Tampereen kaupunki  
PL 487, 33101 TAMPERE

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

1 (5)

Hakemus saapunut 30.1.2022

### 1 TUTKIMUSLUVAN HAKIJA/HAKIJAT

Sukunimi	Etunimi	Organisaatio
Lepistö	Pirjo	
<b>Osoite</b>		
Halimaanlie 18 C, 37100 Nokia		
<b>Puhelin</b>		<b>Sähköpostiosoite</b>
0505917552		pirjo.lepisto@humak.fi
<b>Tutkimusluvan muut hakijat</b>		
.....		
.....		

### 2 TUTKIMUSLAITOS

<b>Tutkimuslaitos, oppilaitos</b>
Humanistinen Ammattikorkeakoulu HUMAK
<b>Koulutusohjelma</b>
Yhteistopedagogi YAMK
<b>Tutkimuksen taso</b>
Ammatillinen opinnäytetyö

#### OPINNÄYTETYÖNÄ TEHTÄVÄN TUTKIMUKSEN OHJAAJA OPPILAITOKSESSA

Sukunimi	Etunimi
Kylmäkoski	Merja
<b>Oppilaitos, oppiarvo ja ammatti</b>	
Humanistinen Ammattikorkeakoulu, Yliopettaja	
<b>Toimipaikka ja osoite</b>	
Helsingin TKI keskus	
<b>Puhelin</b>	<b>Sähköpostiosoite</b>
0400349287	merja.kylmakoski@humak.fi

### 3 YHTEYSHENKILÖ TAMPEREEN KAUPUNGISSA

<i>Tutkimusluvan myöntämisen edellytyksenä on, että hakija on ollut yhteydessä siihen yksikköön, johon tutkimus kohdistuu ja että tutkimuksen toteuttamisesta on sovittu yksikön yhteyshenkilön kanssa.</i>	
<b>Nimi ja yksikkö</b>	<b>Puhelin ja sähköposti</b>
Tiina Seppälä Sammonkadun toimipiste Tredu	tiina.seppala@tampere.fi
<b>Nimi ja yksikkö</b>	<b>Puhelin ja sähköposti</b>
Kähkönen Vesa Sammonkadun toimipiste Tredu	0405693589 vesa.kahkonen@tampere.fi
<b>Muut yhteyshenkilöt</b>	

### 4 TUTKIMUKSEN KUVAUS (hakemukseen liitetään tutkimussuunnitelma)

<b>Tutkimuksen nimi</b>
Taidolla töihin! Kokemuksia työelämävalmiuksista toisella asteella
<b>Tutkimuksen lyhyt kuvaus</b> (keskeiset tavoitteet, tutkimusmenetelmät, kohderyhmä)
Tavoitteena tutkia toisen asteen liiketalouden opiskelijoiden työelämävalmiuksia opintojen loppuvaiheessa ennen hakeutumista ja kiinnittymistä työelämään sekä työelämäosaamisen yhteisten opintojen opettajien ja ohjaajien näkemyksiä nuorten taidoista sekä omasta osaamisesta, erityisesti digitaalisesta näkökulmasta katsottuna. Kohteena Tampereen Seudun ammattiopisto Tredu, Sammonkadun toimipiste. Tutkimusmenetelmänä haastattelu sekä opiskelijoiden että opettajien/ohjaajien kohdalla.

Tutkimukselle aiemmin myönnetty tutkimuslupa (esim. Tampereen kaupungin lupa, valtakunnalliset tutkimushankkeet)

Aiemmin myönnetty lupa liitetään hakemukseen.

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

<b>Pääasiallinen tutkimustapa / menetelmä</b>		
Ei	Kysely	
Kyllä	Haastattelu	
Ei	Havainnointi	
Ei	Asiakirja-/tilastoanalyysi	
Ei	Muu, mikä	
Tutkimuksessa käytetään Tampereen kaupungin henkilörekisterien tietoja		Ei
Tutkimusta tehtäessä muodostuu henkilötietopohjainen tutkimusrekisteri		Kyllä
Tutkimuksen kohteena on henkilö (henkilöitä), jonka osallistumisesta päättää huoltaja tai edunvalvoja		Ei
Tutkimus edellyttää eettisen toimikunnan lausuntoa? Minkä eettisen toimikunnan?		Ei, Lausumispäivämäärä: Käsittely on kesken:
<b>Aineiston keruu-aika</b>	<b>Päättyy</b>	<b>Tutkimuksen arvioitu valmistumisaika</b>
Alkaa		
Lisätietoja		

### HENKILÖREKISTERIEN KÄYTTÖ TUTKIMUKSESSA

Tutkimuksessa käytetään Tampereen kaupungin henkilörekisterien tietoja

Ei

### ASIAKIRJAT, JOIHIN LUPAA HAETAAN

Tarvittavat asiakirjatiedot, mitä tietoja ja mistä

### JÄRJESTELMÄT, JOIHIN LUPA HAETAAN

Mihin järjestelmään ja mille ajalle

- 
- 
- 
- 
-

Tampereen kaupunki  
PL 487, 33101 TAMPERE

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

3 (5)

Lisätietoja

**6 TUTKIMUSAINEISTON SÄILYTTÄMINEN JA SUOJAUS**

<b>Tunnistetiedot</b>	
<b>Ei</b>	Tutkimusaineisto ei sisällä tunnistetietoja
<b>Kyllä</b>	Tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa
<b>Ei</b>	Aineisto analysoidaan tunnistetiedoin
<b>Peruste tunnistetietojen säilyttämiselle</b>	
<b>Tutkimusaineistojen arkistointi</b>	
<b>Ei</b>	Sähköinen arkistointi
<b>Ei</b>	Paperinen arkistointi
<b>Aineiston säilytyspaikka</b>	
<b>Aineistoa kuvaavat asiasanat (YSA)</b>	
Aineiston luovuttamisesta jatkokäyttöön vastaa luvan myöntäjä.	

**7 TUTKIJAN SITOUMUS JA ALLEKIRJOITUS**

Sitoudun siihen, etten käytä saamiani tietoja tutkittavan tai hänen läheisensä vahingoksi tai halventamiseksi taikka sellaisten etujen loukkaamiseksi, joiden suojaksi on säädetty salassapitovelvollisuus, enkä luovuta saamiani henkilötietoja sivullisille.	
30.1.2022 Päiväys	Pirjo Lepistö Allekirjoitus

<b>Hakemuksen liitteet</b>	
Tutkimussuunnitelma	Kyllä
Kysely- /haastattelulomake	Ei
Muu aineistonkeruuseen liittyvä materiaali	Ei
Hakemus tietojärjestelmien käyttöoikeuksiin	Ei
Tietojen ja tietojärjestelmien käyttö- ja salassapitositoumus	Ei
Eettisen toimikunnan lausunto	Ei
Henkilötietolain mukainen rekisteriseloste	Ei
Muu liite	Ei
Liitteenliitteiden nimi	Opinnäytetyösuunnitelma Pirjo Lepistö
Tutkimus voidaan julkaista Tampereen kaupungin Internet-sivuilla	
Tutkimus ei ole salassapidettava	

**8 PÄÄTÖS**

Tutkimuslupa myönnetään

Tutkimuslupaa koskevat seuraavat ehdot:

1. Tutkija sitoutuu tietojen käsittelyssä ja suojaamisessa noudattamaan EU:n yleistä tietosuojaa-asetusta sekä tietosuojalakeja..
2. Tutkimuksessa mahdollisesti syntyvät yksittäisten henkilöiden tietoja koskevat tutkimusrekisterit hävitetään tai arkistoidaan EU:n yleisen tietosuojaa-asetuksen sekä tietosuojalain edellyttämällä tavalla.
3. Mahdollisesti tarvittavassa suostumusasiakirjassa tulee ilmetä ao. henkilön lupa käyttää häntä koskevia tietoja, tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus ja henkilöiden mahdollisuus keskeyttää osallistuminen tutkimukseen heti niin halutessaan.
4. Tutkimuslupa ei oikeuta hakemaan tietoja rekisteritietojärjestelmistä. Henkilörekisteritietojen käyttö edellyttää, että tutkimusluvan lisäksi on myönnetty erillinen lupa henkilötietojen käyttöön tutkimuksessa ja hakija on allekirjoittanut tietojen ja tietojärjestelmien käyttö- ja salassapitositoumuksen.
5. Tutkimuksen valmistumisesta ilmoitetaan ja valmis tutkimusraportti toimitetaan tutkimuksen yhteyshenkilölle sekä linkki digitaalisesti saatavaan tutkimukseen lähetetään osoitteeseen [tietojohtaminen@tampere.fi](mailto:tietojohtaminen@tampere.fi).
6. Jos tutkimus keskeytyy, siitä ilmoitetaan yhteyshenkilölle ja tutkimusluvan myöntäjälle.
7. Lupa voidaan peruuttaa, jos lupapäätöksen ehtoja rikotaan. Tällöin lupansaajan on palautettava tutkimusta varten saamansa tiedot.

Lisätietoja: .

Kielteisen päätöksen perustelut ja valitusosoitus

Päätöksen tekijä

4.2.2022

Päiväys

Tuula Hoivala, kehitysjohtaja

Allekirjoitus ja virkanimike

Liite 2.



# **Tieteellisen tutkimuksen ja opinnäytetyön tietosuojaseloste**

Yleisen tietosuojasetuksen (EU) 2016/679 artiklat 13 ja 14



## Yleistä

Tämä on tutkimusta (tieteellinen tutkimus ja opinnäytetyö) varten tehty tietosuojan rekisteriseloste. Selosteen on tehnyt tutkimuksen tekijä ja tarkastanut Humakin tietosuojatoimisto. Epäselvissä asioissa voi kääntyä työn tekijät- tai Humakin tietosuojatoimiston puoleen ([security@humak.fi](mailto:security@humak.fi)).

### 1. Tutkimuksen tekijä ja rekisterinpitäjä

Tutkimuksen tekijä: Pirjo Lepistö

Tutkimuksen ohjaaja: Merja Kylmäkoski

Tutkimuksen rekisterinpitäjänä toimii tutkimuksen tekijä, ellei tässä dokumentissa muuta mainita. Mikäli tutkimuksessa käsitellään henkilötietoa, toimivat muut tutkimukseen osallistuvat henkilöt henkilötiedon käsittelijöinä rekisterinpitäjän lukuun. Mikäli henkilötiedon käsittelyyn osallistuu ulkopuolinen taho, tulee rekisterinpitäjän huolehtia heidän ohjeistuksestaan henkilötiedon käsittelyssä.

### 2. Yhteishankkeena tehtävän tutkimuksen osapuolet ja vastuunjako

Kyseessä ei ole yhteishankkeena tehtävä tutkimus eikä erillistä yhteisrekisterinpitäjyyttä tarvita

### 3. Tutkimuksen vastuullinen johtaja tai sitä vastaava ryhmä

Opinnäytetyön tilaaja, Tampereen Seudun Ammattiopisto Tredu. Yhteyshenkilöt opettaja Tiina Seppälä ja koulutuspäällikkö Vesa Kähkönen. Tilaaja on tutustunut opinnäytetyön tutkimussuunnitelmaan ja tuottaa tutkijalle kohderyhmään soveltuvat tutkittavat ja heidän kontaktointitietonsa.

Opinnäytetyön ohjaaja HUMAKin yliopettaja Merja Kylmäkoski. Opinnäytetyön ohjaaja ohjaa työtä ja tukee omalta osaltaan, että työ täyttää tieteellisen työn vaatimukset.

#### Tietosuojavastaavan yhteystiedot

Humakin tietosuojavastaava: [security@humak.fi](mailto:security@humak.fi)

#### Tutkimuksen suorittajat

Pirjo Lepistö. Suoritan tutkimuksen yksin.

#### 6. Yhteyshenkilö tutkimusrekisteriä koskevissa asioissa

Tutkimusta koskevissa asioissa tutkija Pirjo Lepistö tai opinnäytetyönohjaaja Merja Kylmäkoski. Tietoturvan ja -suoja asioissa voi ottaa yhteyttä Humakin tietosuojatoimiston osoitteeseen: [security@humak.fi](mailto:security@humak.fi).

#### 7. Tutkimusrekisterin nimi, luonne ja tutkimuksen kesto

Tutkimuksen nimi: Taidolla töihin! Kokemuksia työelämävalmiuksista toisella asteella

Kertatutkimus  Seurantatutkimus

Tutkimuksen kestoaika (kuinka kauan henkilötietoja käsitellään, mistä mihin):  
 1.3.2022 30.11.2022

## 8. Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Henkilötietoja käsitellään tutkimuksen kohderyhmänä olevien opiskelijoiden ja opettajien sekä ohjaajien kontaktoimiseen, haastattelujen organisointiin ja tutkimusaineiston keräämiseen. Tutkimuksessa tutkitaan opiskelijoiden kokemuksia opintojen aikana saaduista työelämävalmiuksista ja työelämään hakeutumiseen liittyvästä osaamisestaan. Opettajilta ja ohjaajilta kerätään tietoa heidän näkemyksistään ja arvioistaan opiskelijoiden työelämävalmiuksista ja omasta osaamisesta näiden valmiuksien kouluttajina ja opastajina. Molempien kohderyhmien kokemusten keskeisinä teemoina on digitaalinen osaaminen ja työelämäosaaminen.

## 9. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietojen käsittelyn peruste on EU:n yleisen tietosuojasetuksen artikla 6 tai artikla 9.

- rekisteröidyn suostumus
- rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattaminen
- yleistä etua koskeva tehtävä/rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttö
- tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi
- tutkimusaineistojen ja kulttuuriperintöaineistojen arkistointi
- rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttaminen
- yleisen edun mukainen arkistointitarkoitus, tieteellinen tai historiallinen tutkimus, tilastointi

## 10. Mitä henkilötietoja tutkimusaineisto sisältää

Tutkittavista kerätään seuraavia henkilötietoja:

Opiskelijoilta kerätään

Nimi, ikä ja yhteystiedot

Opiskeluala

Työssäoppimis- ja/tai työkokemus

Opettajilta ja ohjaajilta kerätään

Nimi ja yhteystiedot

Opettajana / ohjaajana toimimisaika

Koulutus

Itsearviointi digitaalisista taidoista

## 11. Mistä lähteistä henkilötietoa kerätään

Tutkittavien yhteystiedot saadaan tilaajaorganisaation yhteyshenkilöltä. Tutkimusaineisto saadaan haastatteleamalla tutkittavia.

## 12. Tietojen siirto tai luovuttaminen

Tietoja ei siirretä tai luovuteta mihinkään tai kenellekään.

Valmis opinnäytetyö julkaistaan avoimessa Thesus -tietopalvelussa joulukuussa 2022.

### 13. Automatisoitu päätöksenteko

Automaattisia päätöksiä tai profilointia ei tehdä.

### 14. Henkilötietojen suojauksen periaatteet

Korkeakoulu vastaa omalta osaltaan tutkimuksen tekijälle tarjottujen välineiden ja ympäristöjen tietoturvallisuudesta. Tutkija/rekisterinpitäjä käsittelee henkilötietoa yksityisyyden suojaa kunnioittaen. Tietoja tallennetaan henkilökohtaisessa käytössäni olevalle tietokoneelle, jolta käytetään korkeakoulun tarjoamia ohjelmia ja järjestelmiä. Haastattelutaltiointeja tallennetaan matkapuhelimella ja tallenteet siirretään tietokoneen henkilökohtaisiin tiedostoihin. Yksilöintitiedot anonymisoidaan eikä ne ole siten tunnistettavissa.

### 15. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

Tutkimustiedot hävitetään

Tutkimustiedot arkistoidaan  ilman tunnistetietoja  tunnistetiedoin

### 16. Rekisteröidyn oikeudet

Rekisteröidyllä on oikeus peruuttaa antamansa suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen.

Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus Tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli rekisteröity katsoo, että häntä koskevien henkilötietojen käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Rekisteröidyn EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisista oikeuksista voidaan poiketa tieteellisessä tutkimuksessa seuraavin suojatoimin:

Henkilötietojen käsittely perustuu tutkimussuunnitelmaan.

Tutkimuksella on vastuuhenkilö tai siitä vastaava ryhmä.

Henkilötietoja käytetään ja luovutetaan vain historiallista tai tieteellistä tutkimusta taikka muuta yhteensopivaa tarkoitusta varten sekä muutoinkin toimitaan niin, että tiettyä henkilöä koskevat tiedot eivät paljastu ulkopuolisille.

Jos tutkimuksessa käsitellään tietosuoja-asetuksen artiklan 9 kohdassa 1 (erityiset henkilötietoryhmät) ja artiklassa 10 (rikostuomioihin ja rikkomuksiin liittyvät henkilötiedot) tarkoitettuja henkilötietoja, niin em. kohtien 1 – 3 noudattamisen lisäksi tulee tehdä tietosuoja-asetuksen 35 artiklan mukainen tietosuojan vaikutustenarviointi ja toimittaa se tietosuojavaltuutetun toimistoon 30 päivää ennen tutkimuksen aloittamista.

Seuraavista rekisteröidyn EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisista oikeuksista poiketaan tässä tutkimuksessa:

- Rekisteröidyn oikeus tarkistaa itseään koskevat tiedot (artikla 15).
- Rekisteröidyn oikeus tietojensa oikaisemiseen (artikla 16).
- Rekisteröidyn oikeus tietojensa poistamiseen (artikla 17). Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta tieteellisessä tai historiallisessa tutkimustarkoituksessa silloin, kun poisto-oikeus todennäköisesti estää tai vaikeuttaa käsittelyä.

- Rekisteröidyn oikeus käsittelyn rajoittamiseen (artikla 18).
- Rekisteröidyn oikeus vastustaa henkilötietojensa käsittelyä (artikla 21).

Yhteyshenkilö rekisteröidyn tietosuojaoikeuksiin liittyvissä asioissa on Humakin tietosuojavastaava.

Tämä tutkimus- ja opinnäytetyön tietosuojaseloste on tarkastettu Humakin tietosuojatoimiston toimesta 21.3.2022

*Humakin tietosuojatoimisto*

[security@humak.fi](mailto:security@humak.fi)

Liite 3.

# Haastattelurunko

Opiskelija

## Opinnäytetyö

Taidolla töihin! Kokemuksia työelämävalmiuksista toisella asteella

Pirjo Lepistö

Yhteisöpedagogi YAMK (90 op)



## KYSYMYKSET:

### Tausta

1. Kerro mitä opiskelet ja missä vaiheessa opintoja olet?
2. Mitä opintojaksoja tai työssäoppimisjaksoja sinulta vielä puuttuu ennen valmistumistasi?  
(jos jo valmistunut, ei kysytä)
3. Jos jo valmistunut, mitä teet nyt?
4. Oletko ollut opintojen aikana työssäoppimisjaksolla tai -jaksoilla?
5. Millaista muuta työkokemusta (työsuhteessa) sinulla on työssäoppimisen lisäksi?
  - a) Jos nyt jo työssä, onko työkokemusta nykyisen työn lisäksi?
  - b) Onko työpaikka liittynyt aiempaan työssäoppimispaikkaan
  - c) Oletko hyödyntänyt työpaikan etsinnässä Tiitusta?

### Työnhaku

6. Miten päädyit hakemaan juuri kyseistä paikkaa? / Miten ajattelet hakevasi työpaikkaa?
7. Kerro miten hait työssäoppimispaikkaa / työtä? Mitä työnhakukanavia käytät?
  - a) Arvioi kuinka montaa paikkaa hait/montako hakemusta teit?
  - b) Monessako haastattelussa olit?
8. Kerro työn(työssäoppimispaikan)hakuprosessista, millainen se oli?  
Esim. Kirjallinen hakemus, puhelinsoitto, videohaastattelu, ryhmähaastattelu, etähaastattelu (teams tms)
9. Miten olet kokenut työnhakemisen? Onko sinulla ollut mielestäsi osaamista hakea työtä? Mikä on ollut helppoa ja mikä vaikeaa?
10. Miten valmistauduit haastatteluun ja miten onnistuit siinä mielestäsi?
11. Mitä sovelluksia, järjestelmiä tai muita digitaalisia työkaluja olet käyttänyt työnhaussa?  
Harjoiteltu koulussa?
12. Osaitko käyttää niitä vai tuntuiko hakeminen vaikealta? Osaatko sanoa miksi (oli helppoa tai vaikeaa)?
  - a. Saitko työpaikan tällaisen digitaalisen haun kautta vai muuta tapaa käyttäen? Mitä?

13. Muistele opintojasi, jotka ovat liittyneet työnhakemiseen. Mitä olet opintojen kautta oppinut, jonka koet tukeneen sinua erityisesti työtä hakiessasi?
14. Millä tavoin opintojen aikana on harjoiteltu työnhakua? Onko harjoituksissa ollut erilaisia digitaalisia työkaluja kuten sovelluksia, työnhakusivustoja tm, joiden avulla on harjoiteltu?
15. Miten arvioisit osaamistasi työnhakuun liittyvien työkalujen (esim. yritysten työnhakusivustot, ohjelmat kuten word tai powerpoint, videotyökalut) asteikolla 1-10?

## Työelämä

16. Millaista koulutusta olet saanut työelämää varten opintojesi aikana? (lisäkysymyksiä esim. TES-osaaminen, digitaaliset työkalut, vuorovaikutustaidot, työsuojelu/työterveys/ergonomia)
17. Tunnetko alasi ammattiyhdistys, liiton toimintaa ja kiinnostaako sinua jäsenyys? Mistä syystä?
18. Olisitko odottanut ja tarvinnut mielestäni enemmän koulutusta tai tukea opintojen aikana työelämää varten? Mitä koulutusta tai tukea olisit toivonut? (vaihtoehtona mielessä oppisopimus?)
19. Mistä tai keneltä olet kokemuksesi mukaan saanut eniten tukea ja apua työnhakuun liittyen ja työelämässä toimimiseen?
20. Mikä on eniten yllättänyt työpaikassa? Oletko saanut palautetta jostain toiminnastasi?
21. Kun ajattelet nuorta ensimmäisessä työpaikassaan, kenelle mielestäsi kuuluu työelämän perusteiden opastaminen?
22. Mitä muuta sinulle tulee mieleen, jota olet miettinyt työhön siirtymiseen liittyen, josta haluaisit mainita?

Liite 4.

# Haastattelurunko

Opettaja

## Opinnäytetyö

Taidolla töihin! Kokemuksia työelämävalmiuksista toisella asteella

Pirjo Lepistö

Yhteisöpedagogi YAMK (90 op)

## KYSYMYKSET:

### Tausta

1. Kerro millainen työtehtäväsi on ja kuinka kauan olet tehtävässä toiminut?
2. Millaista muuta työkokemusta sinulla mahdollisesti on?
3. Millainen koulutustausta sinulla on?

### Työnkuva

4. Mitä aineita opetat Tredussa? / Mitä tarkemmin työsi ohjaajana pitää sisällään?
5. Missä vaiheessa opintoja näitä aineita opiskellaan? / Milloin oppilaanohjausta annetaan?
6. Minkä alojen opiskelijoita opetat / ohjaat?

### Opiskelijoiden taidot

7. Miten kuvailisit opiskelijoiden taitoja hakea työtä / työssäoppimispaikkaa?
  - a. Onko eri toimialojen opiskelijoissa eroa?
  - b. Ovatko opiskelijat tuoneet esiin joitakin tukitarpeita tai pyytäneet sinua suositelijakseen hakemusvaiheessa?
8. Miten kuvaillet opiskelijoiden työelämäosaamista valmistumisen vaiheessa?
9. Millaiset digitaaliset taidot opiskelijoilla mielestäsi on?
10. Koetko, että ammatillisen koulutuksen uudistaminen on edesauttanut opiskelijoiden työelämävalmiuksia?
11. Miten niitä mielestäsi tulisi kehittää nykyisestä?


### Oma osaaminen

12. Millä tavoin oma osaamisesi mielestäsi vastaa työelämän tarpeita?
  - a. Koetko, että sinulla on mahdollisuus ylläpitää omaa osaamistasi.
  - b. Koetko, että sinulla on riittävästi ajantasaista tietoa opettamasi aineen yhteydestä työelämän tarpeisiin
13. Miten arvioisit omia digitaalisia taitojasi tällä hetkellä?
  - a. vai testi DigiCompEdu: [SELFIEforTEACHERS | Etusivu \(europa.eu\)](https://selfieforteachers.eu)
14. Voitko kuvailla miten osaamistasi ylläpidetään ja kehitetään työnantajasi puolesta, entä mitä teet omaehtoisesti?

## **Oppimisen tulevaisuus**

15. Seurataanko oppilaitoksessa opiskelijoiden työllistymistä valmistumisen jälkeen?
16. Vaikuttaako tieto jollain tapaa opintojaksojen kehittämiseen?
17. Millaisena näet oppimisen tulevaisuuden?

## Liite 5.



Opettaja / ohjaaja

## Työhaun ohjaaminen

---

### VALMISTELUT

- Suunnittele viimeisen vuoden aikaisiin opintoihin vähintään yksi opiskelijan hakemusprosessi.
- ~~Kontaktoi~~ hyödynnettävissä olevat työelämäyhteistyökumppanit ja tarkista yhteistyömahdollisuudet esimerkiksi hakemusten, ansioluettelojen ja videoesittelyjen arviointiin. Mikäli mahdollista, sovi testihaastattelusta mikäli oikeaa työnhakuprosessia ei ole käytettävissä.
- Valmistaudu ohjaamaan opiskelijoita eri työnhakukanavien avoimien työpaikkojen etsimiseen. Palauta mieleen yleisimmät työnhakukanavat.

---



### TYÖHAUN HARJOITTELU

- Ohjaa opiskelijoita hyödyntämään oikeita tilanteita; työssäoppimispaikan haku, kesätyöpaikan haku tai oppisopimuspaikan haku. Jos aitoa tilannetta ei ole, ohjeista harjoitus ilman sitä, mutta hyödyntäen avoimia tehtäviä.
- Aseta odotukset ansioluettelon päivittämiseen ja hakemuksen tekoon. Hyödynnä opiskelijan prosessia.
- Järjestä videoesittelyharjoitukset. Ohjeista kertomaan videolla vähintään seuraavat asiat:
  - kuka olet?
  - mitä olet opiskellut?
  - millaista työkokemusta sinulla on?
  - mitä odotuksia sinulla on työtehtävää tai työpaikkaa kohtaan?
  - miksi sinut pitäisi valita?
- Järjestä haastatteluharjoitukset. Toinen opiskelija toimii haastattelijana ja toinen haastateltavana tai hyödynnä työelämäyhteyksiä jos mahdollista.

---

### LOPUKSI

- Järjestä haetun tehtävän rekrytointiprosessin jälkeen keskustelutilaisuus kokemuksista.

## Liite 6.



Opiskelija

## Työn hakeminen

### VALMISTAUTUMINEN

- Tutki vähintään kahdesta eri työnhakukanavasta avoimia työpaikkoja.
- Valitse itseäsi kiinnostava avoin työtehtävä.
- Ota yhteyttä tehtävästä lisätietoja antavaan henkilöön (jos mahdollista). Valmistaudu kysymään vähintään kaksi kysymystä tehtävästä
- Mieti kuka tai ketkä voisivat toimia suosittelijanas hakemaasi tehtävään. Pyydä heiltä suostumus.

### TYÖNHAKU

- Tee kirjallinen hakemus. Muista: pituus maksimissaan yksi A4. Lue ilmoitus huolellisesti. Vastaa hakemuksessasi ilmoituksen kuvaukseen haettavasta henkilöstä.
- Tee videohakemus. Siinäkin tapauksessa, ettei sellaista hakemuksessa pyydetä. Mieti lyhyt, 3-5 minuutin mittainen esittely itsestäsi ja kerro miksi haluaisit juuri kyseiseen työtehtävään. Ole oma luonnollinen itsesi.
- Päivitä ansioluettelo.
- Toimita hakemus ajoissa. Jos mahdollista, liitä videoesittely mukaan. Älä jätä viimeiseen hakupäivään!

### SEURAAVAKSI

- Vastaa puhelimeesi. Myös tuntemattomasta numerosta tuleviin puheluihin. Seuraa sähköpostiasi.
- Jos pääset haastatteluun, mene ajoissa ja ole oma itsesi. Sano jos sinua jännittää.
- Jos et tule valituksi, voit pyytää halutessasi perusteluita ja palautetta, jos et saa sellaista.
- Etsi seuraava mielenkiintoinen avoin työtehtävä!  
Huom! Kirjoita aina uusi hakemus uuteen hakemaasi tehtävään.

